

INFORMER



Entre «Être» et «Paraître» en entreprise.

La distinction entre «Être» et «Paraître», en philosophie, interroge la tension entre ce que nous sommes en essence et ce que nous manifestons aux autres ou croyons être. En entreprise, la tension entre «Être» et «Paraître» joue un rôle crucial dans les dynamiques humaines et organisationnelles influençant les relations entre collègues, les interactions avec la hiérarchie et la culture d'entreprise elle-même. Exploration de ces impacts.

L'Être, l'authenticité comme source de relations durables, permet de bâtir des relations solides, en favorisant une compréhension mutuelle.

Effets positifs. Être en confiance et collaborer pour agir en cohérence avec ses valeurs et sa personnalité. S'épanouir pour être soi-même au travail afin réduire le stress lié à la dissonance entre son rôle professionnel et son identité personnelle. Résoudre les conflits par une communication honnête et ouverte pour surmonter les désaccords.

Effets négatifs. Montrer sa vulnérabilité est perçu comme une faiblesse dans les environnements compétitifs. Incompatibilités culturelles, une forte authenticité peut entrer en conflit avec les valeurs ou les attentes de l'organisation.

Le Paraître, levier social et source de décalages, est omniprésent car l'entreprise est un espace où l'image, les normes et les attentes sociales sont valorisées.

Effets positifs. S'aligner avec la culture d'entreprise pour s'adapter aux attentes implicites ou explicites de l'organisation, favorisant l'intégration. Renforcer l'autorité et la crédibilité en projetant une image de confiance et de compétence, pour inspirer et motiver les équipes. Communiquer et influencer par une apparence soignée, un langage adapté et des attitudes perçues comme positives renforcent les relations interpersonnelles et la perception de valeur.

Effets négatifs. Porter « le masque » pour dissimuler ses véritables émotions, opinions ou vulnérabilités, pour créer des relations superficielles avec une perte d'authenticité. S'épuiser pour maintenir une image de soi non alignée avec son être (stress, anxiété, burnout). Être en concurrence malsaine, en encourageant le « Paraître » provoquant des comportements de manipulation ou de compétition toxique.

Tensions entre « Être » et « Paraître » pour répondre à des pressions contradictoires.

Les rôles sociaux pour « paraître fort » même lors d'une période de doute. **Les attentes de performance** poussant à masquer son stress ou ses erreurs pour préserver une image de compétence. **Les biais organisationnels** favorisant le paraître au détriment de la substance avec des promotions ou des évaluations basées sur des critères superficiels (charisme, style).

Les impacts sur les relations professionnelles. Un environnement dominé par le « Paraître » génère des malentendus ou des tensions, les collaborateurs ne se montrant pas comme ils sont réellement, les apparences au détriment de l'authenticité, cela peut miner la confiance dans les relations. Le « Paraître » peut devenir un outil pour consolider des positions hiérarchiques ou marginaliser ceux qui n'en maîtrisent pas les codes.

Vers une réconciliation entre «Être» et «Paraître» pour une entreprise saine et performante afin de trouver un équilibre entre les deux.

Promouvoir l'authenticité. Encourager l'expression de tous, les idées et les émotions sans crainte de jugement. Valoriser les contributions réelles plutôt que l'image projetée.

Former aux compétences relationnelles à écouter activement et à détecter les signaux derrière les apparences.

Aligner culture d'entreprise et valeurs (honnêteté, inclusion, respect de l'individu).



AVANCER

Management 2025 : 6 anti-tendances pour en finir avec les injonctions.

Chaque année, un flot de tendances managériales déferle sur les réseaux sociaux, ajoutant une pression supplémentaire sur les épaules des managers.

Et si, au lieu de céder à cette course effrénée aux tocodes managériales, nous revenions aux fondamentaux ? Voici six anti-tendances pour aborder 2025 avec sérénité.



ALLER PLUS LOIN

Accorder une importance excessive au «Paraître» au détriment de son «Être», génère des risques relationnels significatifs au sein de l'équipe et dans l'organisation.

Perte de confiance par un manque de cohérence entre les paroles et les actes du manager, nuisible à sa crédibilité.

Climat de méfiance et suspicion, perte de légitimité dans les moments de crise, perçu comme une stratégie de manipulation ou une tentative de dissimulation.

Difficultés à gérer les conflits par peur de ternir son image, créant un climat de tension ou de ressentiment dans l'équipe.

Isolement progressif en cherchant à maintenir une image impeccable.

Impact sur la culture d'entreprise, le comportement du manager influence la culture et les normes au sein de l'organisation. Instauration d'une culture de façade prévalence sur les résultats réels ou les valeurs humaines.

MANAGER - ASTUCES

Un manager trop centré sur le « Paraître » risque de créer des relations superficielles, d'affaiblir la confiance et d'induire des tensions dans son équipe. Cela peut entraîner un désengagement collectif et limiter l'efficacité de l'équipe, voire celle de l'organisation. Conseils pour éviter ces risques :

1 - Cultiver l'authenticité : Montrer sa vulnérabilité quand c'est approprié pour renforcer la confiance.

2 - Aligner ses paroles et ses actes : Être cohérent dans ce qui est dit et fait.

3 - Écouter sincèrement : Prendre en compte les besoins et idées des collaborateurs.

4 - Valoriser les efforts réels : sans récompenser les apparences ou les résultats superficiels.

5 - Travailler sur son développement personnel : Réfléchir à son rapport à « l'être » et au « paraître » avec un coach.

ETENDRE

FÉLICITER



Newsletter #42 Imaginer, Agir, Exceller dans sa carrière.



Newsletter # 31 -Impacter, Activer, Exercer en Entrepreneur-e
Ce mois-ci, à l'honneur Lory ADJADJ fondatrice de Le CAPE.



Jeudi 27 mars 2025
19h00/21h30



S'INSPIRER



Votre vie ressemble à un film ! La méthode C.A.M.E.R.A.

Comment faciliter l'intelligence collective ? Comment s'y prendre ? Focus sur ce type de management en vogue. Avec Glowbl, notre partenaire, créateur d'espaces collaboratifs pour animer vos collectifs à distance (classess virtuelles, ateliers, webinaires)

L'entreprise de demain est un podcast animé par Delphine Zanelli, conférencière et créatrice de la méthode Lead4Impact. Delphine explore les enjeux du leadership et de la transformation d'entreprise aux côtés d'invités inspirants.

Personne ne peut porter longtemps le masque.

Sénèque



Adhérer

