

D'OÙ PROVIENNENT LES ACTIONS DE NOS LEADERS?

Par *Martine Beaulieu*

Je ne sais pas si vous êtes comme moi, mais plus je fais du coaching, moins je m'enfarge « avec la technique »... Et moins je m'enfarge avec la technique, plus je « *valse* » avec mes clients. Avec eux, je tente d'aller au cœur de ce qui compte le plus à leurs yeux tout en me centrant sur leur véritable besoin. Je les amène à réfléchir non seulement à ce qui a bien marché dans le passé, mais bien plus à ce qui pourrait marcher « SI »... C'est-à-dire penser en des termes nouveaux et de manière plus créative. Ce qui veut dire jeter un regard vers le futur, voire même le « dessiner » alors que celui-ci n'est pas encore arrivé. En d'autres mots, penser le futur en des termes nouveaux signifie partir de la page blanche pour inventer une solution différente.

Dans ce texte, je vous parlerai de la façon dont j'aborde avec mes clients, qui sont en majorité des leaders, du « comment » ils se relient à eux-mêmes pour décider, agir et diriger. Nous verrons les impacts qui découlent de leurs actions quand ils choisissent de faire une place plus importante à l'ouverture d'une conscience individuelle et collective.

CONSTRUIRE SA VISION DU FUTUR, SE RELIER À SON INTENTION ET À PLUS GRAND QUE SOI...

Pour construire leur vision du futur, nos leaders ont tendance à n'utiliser que leurs connaissances et leurs expériences du passé. Aux prises avec un sentiment d'urgence chronique, ils reviennent naturellement sur leurs schémas du passé, lesquels amènent peu de solutions nouvelles aux problèmes qu'ils rencontrent. Einstein disait qu'un problème ne peut être résolu à partir du même niveau de conscience avec lequel celui-ci a été créé.

Force est de constater que tenter de refaire ou d'améliorer uniquement ce qui a marché antérieurement, n'est pas garant d'un futur épanouissement, et encore moins porteur de solutions durables. En voici un exemple concret.

Lors d'un récent coaching, l'un de mes clients a eu toute la surprise de constater à quel point sa vision de lui-même n'était basée que sur les commentaires et rétroactions qu'on lui avait donnés dans ses rôles précédents.



« On disait de moi que j'étais inspirant et très performant. On me répétait que j'étais le bon gars sociable que tout le monde aimait et on référait souvent à moi pour plein de choses ». Il s'est ainsi bâti une vision de son leadership sur l'image qu'on lui reflétait. Désireux maintenant de vouloir jouer son rôle de leader différemment en jumelant plaisir et performance, il aligna donc sa demande de coaching là-dessus.

Je l'ai donc invité à se faire une représentation d'un futur souhaitable et à se réinventer dans son nouveau rôle en laissant tomber ses modèles du passé. Sa réflexion porte sur la dimension prospective et sur sa capacité à se projeter dans l'imprévisible (cela faisait partie de ses indicateurs de réussite), en y intégrant son ressenti tout en se reliant à lui-même.

Spontanément il associe les mots suivants au mot performance : énergie, contagieux, plaisir, carburant, cohérence, joie... En peu de temps, peu de mots, son attitude d'observateur vigilant passe à un autre niveau. Il découvre qu'il n'a plus de temps à perdre à continuer de répéter le passé et à attendre des autres.

Son désir de se bâtir une nouvelle vision de son poste actuel à partir de nouveaux éléments à créer devenait un très grand carburant et le sortait de sa logique mortifère. Mortifère, car un sentiment d'impuissance l'habitait depuis qu'il avait pris les rênes de son nouveau poste.

Son intention s'est clarifiée, sa conscience de lui-même venait de s'éveiller et il connaissait maintenant toute l'importance de se relier à sa source pour être en plus grande cohérence intérieurement.

De plus, il comprend que son rôle de vice-président l'amène à se dépasser et qu'une transformation silencieuse vient de prendre place. Il décide de ne plus attendre de reconnaissance et de garder le cap sur ce qui le rapproche de lui-même et sur ce qui donne du sens à son intention. Un carburant beaucoup plus puissant, que de ruminer ou de tenter de répéter continuellement le passé, comme il me l'a si bien dit d'ailleurs.

L'ANGLE MORT OU ENCORE LE POINT AVEUGLE DU LEADER ?

Le lieu intérieur à partir duquel nos leaders prennent action demeure encore invisible. Écouter l'invisible requiert du temps et exige de résister aux courants forts. Ceux qui osent reconnaissent le poids qu'occasionne la résistance du non changement. Ils ont pris contact avec leur angle mort et choisissent de repousser les frontières en gardant espoir sur une transformation qui mûrit lentement mais sûrement.



Selon les études faites par des experts du changement, nous connaissons deux choses sur la manière dont nos leaders agissent, mais une troisième reste toujours méconnue. Premièrement, nous savons ce qu'ils font, nous pouvons voir et constater leurs actions. Deuxièmement, nous savons comment ils font les choses, quelles stratégies ils utilisent pour apporter des résultats. Toutefois, nous ne savons pas à partir de quelle source ils prennent action dans leur vie.

À QUELLE SOURCE ÉTAIT CONNECTÉ MON LEADER

Mon coaché, n'avait pas encore sondé sa source et prenait ses décisions en fonction de critères autres, tels : je dois m'adapter au cadre de l'entreprise, il me faut agir en fonction de ce que le président veut de moi, je dois mettre du plaisir dans ce que je fais, je dois accepter de ne pas pouvoir faire les mêmes choses que j'ai tant aimé faire dans mes postes précédents...

En tant que coach, j'ai comme mission de guider mes leaders vers ce lieu à partir duquel ils prennent action dans leur vie. Des questions répétitives comme celles qui suivent, font émerger de minute en minute chez mes clients une meilleure connaissance d'eux-mêmes car elles vont toujours plus en profondeur. Ainsi, ils découvrent petit à petit leur angle mort, leur zone aveugle : **Quelle est la source d'où proviennent tes actions** ou encore **Dis-moi une façon dont tu te fermes à ton cœur...**

Selon les auteurs qui étudient depuis des années le comportement des leaders, ceux qui initient des changements profonds montrent qu'ils innovent à partir d'un état intérieur auquel ils sont intimement liés et connectés. Ils ont un niveau de conscience et d'attention accrus.

PRÉSENCE ET ATTENTION À CE QUI EST

L'état de présence et d'attention du leader lui exige de non seulement se connecter à sa réalité de leader, mais bien plus à la réalité d'un « soi intérieur profond ». Le lieu de sa connaissance intérieure qu'il sonde à partir d'un lien intime qu'il crée avec lui-même.

Pour initier des changements, le leader doit savoir s'observer soi-même. Il permet à son cœur de ressentir les choses et est branché sur sa volonté et la clarté de son intention. Il devient de plus en plus curieux d'en apprendre sur lui-même et très motivé par un désir constant de se développer tout en donnant plus de place à son intuition.

Il en est de même pour moi. Lors de mes coachings, je cède à ma présence intuitive une large place et lui accorde un droit de passage prioritaire, entre autres dans les moments de grande



découverte chez mon client. Je suis également très attentive à tous les signaux qui génèrent une attraction plus grande chez mon coaché.

C'est en ouvrant l'espace des « possibilités nouvelles » que je permets à mon client d'élever son niveau de conscience. Fondamentalement, nos leaders aiment se connecter à qui ils sont véritablement.

Accompagner son client dans le comment « laisser partir » ce qui ne lui est plus fertile, en lui faisant nommer ce qui est maintenant devenu obsolète et qui le fait sans cesse tourbillonner dans les mêmes scénarios, qu'il arrive à comprendre ses modèles mentaux. Le guider vers de nouvelles manières de remanier son action modifie le processus de sa pensée et lui permet de faire le passage à un autre plan...

C'est en lui donnant l'opportunité de laisser venir ce qui est nécessaire à sa transformation, qu'il pourra à son tour, être et faire la différence pour les autres.

Martine BEAULIEU, Coach professionnelle PCC. *D'où proviennent les actions de nos leaders?*
15 Mars 2013. Tiré du site de la Fédération Internationale des Coachs (ICF) du Québec.
[en ligne] : <http://www.icfquebec.org/cq-article.asp?i=156>