

Management : comment renforcer la notion de courage !

17.07.2017

L'autre jour, mon fils à pris une araignée dans ses mains et l'a laissée se balader sur lui, sans broncher. Etait-ce courageux de sa part ? Ai-je le droit de demander à quelqu'un de prendre une araignée dans ses mains, sans savoir si ceci lui fait peur.

En effet, pour certaines personnes, le simple geste de se rapprocher d'une araignée, est courageux !

Le courage a à voir avec nos peurs ! Celles-ci sont parfois profondément enfouies en nous, parfois même nous ne les connaissons même pas. Je ne suis pas psychologue comme beaucoup d'entre vous. Et pourtant j'ai souvent été confronté dans ma carrière de manager et dans ma vie privée à des peurs, à mes peurs et celles des autres. Surtout dans les projets de transformation, de changement.

Il est donc notre devoir de faire très attention avec le courage. En effet je ne connais pas les peurs de mes collaborateurs ou collaboratrices.

Comment faire alors ?

Je vous propose de travailler sur 4 axes liés de près au « courage ».

Courage :

Le courage est la volonté et la capacité d'oser quelque chose. Le courage repose sur la confiance en soi, l'expérience et la force de caractère. La capacité de se montrer courageux suppose la capacité d'assumer le risque.

Le courage revêt des formes différentes selon les individus.

Celui qui a peur dans des situations qui ne sont objectivement pas dangereuses se comporte courageusement dans la mesure où il s'expose à ces situations.

L'absence de peur face à une situation dangereuse passe aussi parfois pour du courage, alors qu'elle peut être un signe d'expérience ou de naïveté.

Le véritable courage comporte la propension à supporter les éventuelles conséquences physiques, psychiques et/ou sociales. Si l'action est menée alors que cette propension fait défaut, on parle d'imprudence.

Premier axe : les ressources

Nos ressources sont physiques, mentales/spirituelles et matérielles. Pour gagner en courage ou pour renforcer une personne (moi-même, mes enfants, mes collaborateurs), je peux travailler sur les ressources physiques (cours d'auto défense, sport, endurance). Je peux également renforcer mes ressources mentales (ce sont souvent ces ressources qui font la différence autant en sport que dans le monde professionnel). Le coaching est une approche qui permet de tels développements. Les ressources matérielles (une certaine sécurité financière par exemple) permettent une plus grande marge de manœuvre

LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

Deuxième axe: l'expérience

L'expérience accumulée est elle aussi une ressource en lien au courage. Pour que l'expérience soit profitable, il est nécessaire de la lier avec l'auto-réflexion. C'est à dire avec la faculté d'analyser ses réussites et ses échecs pour en retirer les enseignements nécessaires et pour grandir de la sorte. Les stages, le job-rotation et la participation à des projets transverses sont autant de pistes pour augmenter son expérience.

Troisième axe: la naïveté

Certains actes sont parfois perçus comme courageux par autrui mais en réalité, les risques n'ont pas été pris en compte. Par simple naïveté (manque de perception des risques encourus) certains actes peuvent paraître courageux. Si une certaine naïveté peut être bienfaisante, il est nécessaire dans le développement que les risques soient pris en compte, perçus, analysés. Diverses techniques et méthodes permettent de façon systématique d'analyser des situations ou des projets.

Dernier axe : les peurs

Comme mentionné auparavant, le thème des « peurs » est fortement lié avec le courage et est très individuel. Il faut être donc très prudent.

L'écoute, le dialogue et le fait de s'intéresser à ses collaborateurs est un élément très important surtout lors de phases de transformations. C'est souvent à ce moment que les peurs remontent à la surface. Parfois, il peut être bénéfique de pousser une personne à surmonter ses peurs, mais sans la forcer, en l'encourageant et surtout en la SOUTENANT.

Exemple :

Je prends l'exemple d'une personne qui a le vertige. Si vous organisez une sortie de team et que vous allez faire de l'escalade en salle sur un mur de grimpe, la personne qui a le vertige sera terrorisée peut-être. Montrez-lui qu'elle sera sécurisée avec une corde et une personne expérimentée à l'autre bout. Indiquez-lui que nous ferons d'abord 1m, puis 2m et qu'à tout moment elle pourra s'arrêter ou redescendre. Si la CONFIANCE est présente, petit à petit la personne va oser monter un peu plus, voir même prendre du plaisir. Je connais une dame qui après avoir grimpé 7m était tellement ravie qu'elle y a même pris goût. Elle a remarqué que ce n'était pas si grave que ça.

L'important est d'être aux côtés des personnes dans ces moments de peur, d'incertitude, de les écouter et surtout d'apporter un certain soutien, une certaine sécurité.

Ne laisser pas ces personnes seules, sans information, sans soutien, sans contact,...

Il y a du potentiel dans de nombreuses entreprises encore, n'est-ce pas ?

Renforcez les ressources de vos collaborateurs, permettez-leur d'acquérir de l'expérience, renforcer les compétences d'analyse de risque tout en gardant un peu de naïveté et surtout soyez à l'écoute des peurs de vos collaborateurs.

Auteur: David Fiorucci

www.lp3leadership.com

LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com