

Tout est opportunité...une question de choix !

Comment évoluerait mon management, si je décidais de considérer chaque situation comme une opportunité ?

La bouteille est-elle à moitié vide ou à moitié pleine ?

C'est une question de point de vue, une manière de regarder, conséquence d'une attitude personnelle par rapport à la vie, relativement indépendante de la réalité externe, si tant est qu'elle existe.

Le niveau de la bouteille étant ce qu'il est d'une manière objective, je suis en revanche responsable du regard subjectif que je vais porter dessus et de l'étiquette que je vais y coller : "menace" ou "opportunité" ?

Bien sûr, **considérer la bouteille comme à moitié vide ou à moitié pleine ne va pas changer le niveau objectif du liquide qu'elle contient.** Pourtant, cela fait une grosse différence pour soi-même, sur la manière de vivre la situation et d'y interagir avec ce qu'elle propose. Et à terme, cela aura inévitablement une influence sur l'évolution du niveau objectif du liquide.

Exemple :

- Telle personne dans mon équipe est récalcitrante au changement (supposons que cette situation relativement contrariante pour le manager soit l'équivalent d'une bouteille vécue par lui comme à moitié vide). Je peux interpréter cette opposition comme un dysfonctionnement à résoudre, et tenter d'agir auprès de cette personne pour la convaincre ou pour la faire céder.
On sait que de telles tentatives provoquent généralement de nouvelles résistances, à la mesure de la pression qu'on exerce soi-même, au point qu'on dit parfois dans ce genre de cas que "c'est le remède qui crée le mal", ou bien encore que c'est "la solution qui crée le problème" (L'école de Palo Alto explique bien ces phénomènes de renforcement et d'escalade) :
La stratégie de réponse de cette personne sera certainement défensive - agressivité, soumission ou évitement - et ne fera que renforcer ma croyance de départ et cristalliser les difficultés : la preuve est faite, cette personne est décidément un problème !
Ayant interprété au départ la situation comme une difficulté à résoudre, et non comme une opportunité à saisir, j'ai mis en œuvre des moyens qui confortent mon cadre de référence, au point parfois de cristalliser la difficulté, et d'en faire un problème.
- Nous sommes tous d'accord pour reconnaître que lorsque un incendie se déclare, ce n'est pas l'alarme incendie qu'il faut faire taire, mais plutôt le feu qu'il convient d'éteindre. Et bien, comme dans cette métaphore, on peut choisir de considérer l'opposition de l'équipier récalcitrant comme un signal à prendre en compte, un symptôme à interpréter, une alarme précieuse à utiliser plutôt que de chercher à la réduire au silence. Si on se place dans cette optique, la bouteille à moitié vide change d'étiquette, et devient aussitôt une bouteille à moitié pleine, une véritable opportunité de dialogue, de relation...de management ! Et si grâce à la richesse de la négociation, on découvrirait de nouvelles perspectives, on améliorerait un projet d'une manière originale et surprenante ?

Voir les situations difficiles comme une contrainte est facile, c'est ordinaire.

En revanche, les voir comme une opportunité est un art. C'est celui du management... peut-être même celui du leadership !

Cela demande de la vigilance, de l'entraînement, de la discipline personnelle, de la conscience de soi ! C'est un métier, un beau métier... le nôtre !

Considérer l'instant présent comme une opportunité, quelque soient ses contenus, est une décision personnelle, qui risque de transformer notre management (et notre vie entière), "indépendamment" du fait que les circonstances extérieures seront toujours ce qu'elles sont.

Peut-on sérieusement parler de changement, sans parler de "ce" changement là, fondamental et radical : changement de son propre regard et utilisation de l'extérieur comme une opportunité pour grandir à l'intérieur ?

Faut-il vainement chercher à changer le monde sans commencer par soi-même, ou bien accepter de se transformer de l'intérieur en assumant les effets que cela provoque sur l'extérieur ?

Cette interrogation, véritable opportunité de se remettre soi-même en question, pourrait bien être à la base des choix stratégiques à propos de conduite du changement...

Si nous admettons qu'une situation contrariante ou douloureuse puisse être transformée en opportunité, la question utile est alors de savoir de quoi je vais décider d'en faire une opportunité.

Remarque sarcastique : A moins qu'une meilleure stratégie soit finalement de se plaindre et de reprocher à "Dieu sait qui" : ce qui est pourtant inéluctable, puisque "cela est" ?

Quelques questions de coach, pour changer de point de vue, ouvrir son cadre de référence, et élargir notre vision :

- Qu'est-ce que cette personne récalcitrante cherche inconsciemment à t'apprendre ?
- Et si tu étais cette personne, que conseillerais-tu à ton manager, qui soit effectivement utile et intéressant pour lui ?
- Comment l'inverse de ce que tu crois pourrait-il être tout aussi vrai ?
- Comment vas-tu choisir de transformer cette contrainte objective en opportunité pour toi ?
- Si tu faisais comme si c'était déjà résolu, quelle serait ta prochaine étape ?
- Et si ce problème était d'abord une solution à un autre problème, lequel serait-ce ?
- En dehors de cette contrariété, quelles sont les immenses satisfactions dont tu pourrais aussi te réjouir ? Et comment prendre appui concrètement sur ces chances, pour aborder plus sereinement le traitement de cette situation actuellement difficile ?
- A qui faudrait-il penser à dire merci pour tout ce qui arrive de vraiment bon derrière ces contrariétés de surface ?
- De quel bond en avant, ce frein pourrait-il être le germe ?
- Si ce "drame" n'était juste qu'un "incident", comment le gèrerais-tu, de façon peut-être beaucoup plus performante ?
- Pour changer, que dois-tu d'abord maintenir ?
- Pour gagner plus maintenant, que dois-tu accepter de lâcher ?
- Qu'est-ce que tu gagnerais de léger, en lâchant cette lourdeur ?
- Comment, paradoxalement, te concentrer sur "perdre" pourrait être un chemin finalement très profitable ?

A vous de poursuivre cette liste, avec vos propres questions...

Article inspirant sur les questions en coaching :

<http://www.metasysteme.fr/francais/outils-ii-les-questions-du-coach/>