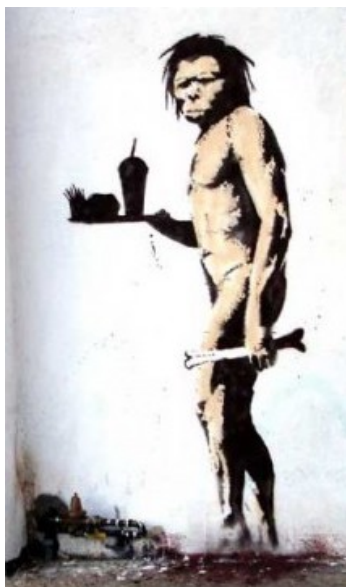


Billet #6

CHACUN FAIT POUR LE MIEUX DANS LE CONTEXTE QUI EST LE SIEN.

**"LA CRÉATIVITÉ ET LE GÉNIE NE
PEUVENT S'ÉPANOUIR QUE DANS
UN MILIEU QUI RESPECTE
L'INDIVIDUALITÉ ET CÉLÈBRE LA
DIVERSITÉ."**

Tom Alexander



Banski

"Il ne comprend rien", "il est nul", "c'est toujours la même chose avec lui" ... sont autant de mécanismes (naturels) de défense qui permettent d'éviter de voir le problème, et conduisent même parfois à le renforcer.

Nous proposons de formuler, de manière systémique et systématique, l'hypothèse que "Chacun fait pour le mieux dans le contexte qui est le sien", contexte de sa vie et de son histoire (le passé), contexte des influences dans lequel il baigne et de la situation (le présent), et contexte d'un futur désiré ou simplement projeté (le futur).

Cette phrase – qui relève d'un des principes de la psychologie humaniste – est bien une hypothèse de travail que chacun est libre de s'approprier selon ses propres convictions.

Pourquoi formuler cette hypothèse ?

Car lorsque la tentation est forte de blâmer l'autre, elle permet d'éviter le jugement hâtif et des conclusions restrictives.

Elle amène à porter un regard systémique sur la situation et à se poser les bonnes questions pour formuler des réponses adéquates.

Cette démarche est également une façon honnête de prendre éventuellement sa part dans les causes du dysfonctionnement et donc d'apprendre avec humilité.

Exemple

Nous avons été récemment appelés pour le coaching individuel d'un manager : "il ne sait pas manager, nous songeons à nous en séparer".

Le service de ce manager est en crise depuis 5 ans. Son prédécesseur a été licencié. Il a été embauché, et donc choisi, 6 mois plus tôt, notamment pour son profil singulier en rupture avec les us et coutumes existants.

Partons de l'hypothèse que nous formulons.

Nous allons donc questionner le contexte :

- Quel est le management attendu ? Et pourquoi ?
- Quelle est la contribution souhaitée ?
- Le contexte de travail est-il suffisamment clair et pertinent pour que ce manager arrive à donner le meilleur de lui-même au profit du collectif ?

Puis questionner également la part de chacun :

- Pourquoi avons-nous provoqué cette situation ?
- Que pourrait-il être fait de différent ?
- Avons-nous choisi la bonne personne compte-tenu du contexte créé ?

Une fois ces questions explorées, et peut-être résolues, la question de s'en séparer pourra légitimement être travaillée.