

## **Authenticité et dévoilement pour simplifier nos relations professionnelles - Jean – Luc Christin**

Dans une organisation humaine à vocation professionnelle, il est nécessaire de cultiver deux ingrédients. La technicité, c'est-à-dire les connaissances et compétences nécessaires pour faire le job et la compatibilité, la capacité des humains à travailler ensemble. Sans cela, on a beau avoir une batterie d'experts de haut vol, les résultats seront décevants et la sérénité absente.

Aujourd'hui nous parlons compatibilité : comment faire en sorte que les gens arrivent à bien interagir ensemble.

Les difficultés apparaissent non pas quand il y a différence de point de vue, ce qui génère une séquence de travail créative et pertinente, les difficultés apparaissent quand il y a rigidité sur son point de vue.

La question de la compatibilité entre humains revient par conséquent à « comment fluidifier les rigidités quand elles apparaissent ? »

Nous avons déjà un immense outil pour cultiver la compatibilité, c'est la séparation proposée entre mon identité professionnelle et moi. Je ne suis pas mon rôle. Cela permet de prendre une distance salvatrice et déjà, de me protéger quand les choses ne se passent pas comme je le voudrais.

C'est se rappeler que ce n'est pas moi en tant qu'humain qui ne fonctionne pas c'est mon job et mes relations de travail dont il est question. C'est dans mon rôle qu'il apparaît un stress, donc il s'agit de prendre en compte et de traiter les tensions des rôles professionnels.

Ce qui pourrait être mauvais, c'est de ne pas traiter celles des personnes parce que ça, ça serait totalement déshumanisant. S'occuper du rôle et pas de la personne réduirait les personnes à des organes de production.

Ce n'est vraiment pas ce que nous avons envie de faire donc nous allons aussi nous occuper des personnes.

Le grand outil proposé ici pour simplifier les relations est l'authenticité et son frère le dévoilement.

L'authenticité, c'est de moi à moi : comment je suis en présence à ce qu'il se passe en moi. Comment je fais l'effort de comprendre ce qui m'arrive, de me connaître, comment je construis de la conscience sur ce que je perçois.

Le dévoilement, la transparence, c'est donner à voir à mon interlocuteur ce que je vis, en vérité. C'est de moi vers l'autre. Ou de l'autre vers moi quand je l'entends me parler de lui.

Arriver à se dire sans aucune retenue, c'est déjà difficile. Mais arriver à comprendre ce que l'on vit intérieurement quand on est sous stress, appréhender la source de ce qui nous met en mouvement, c'est carrément difficile.

Alors comment fonctionne-t-on en tant qu'humains ? Je me base ici sur les travaux d'un monsieur qui s'appelle William Schutz qui travaillait sur comment cultiver la compatibilité entre humains ?

En pratique, peut-être avez vous vécu cette expérience : face à une situation difficile parfois nous réagissons super bien, devant quelque chose de difficile à faire nous sentons que nous sommes la bonne personne, nous sommes galvanisés, nous sentons qu'on va y arriver, on est plutôt fluide. « Il y a un problème ? OK on va voir comment on s'arrange, On va faire autre chose. »

C'est une certaine sérénité.

Et puis d'autres fois, à peu près dans la même situation, nous sommes complètement vrillé, complètement sous stress.

Nous nous comportons avec rigidité et plus les choses deviennent difficiles, plus notre comportement est rigide, ce qui ne résout pas toujours la situation.

Je me souviens d'un exemple d'une personne qui tenait le rôle de développeur informatique dans une équipe et qui au début du projet devait être présent mais n'avait pas de rôle actif. Et c'était devenu insupportable pour lui, alors il avait des problèmes qui n'en étaient pas, il les apportait. Le processus éliminait ses tensions très facilement : de quel rôle tu parles ? Ben Agnani OK bon fini.

N'empêche que lui, à l'intérieur, c'était juste insupportable.

Et à un moment donné, il a pu le dire. Il a pu se dire complètement en expliquant qu'il avait l'impression d'être transparent, de compter pour du beurre, qu'il ne comprenait pas ce qu'il faisait là ... bref qu'il y avait un truc qui n'allait pas. Le groupe a pu se mettre en mouvement, trouver des solutions à partir de leur besoin de sa présence, et voilà, cela fonctionnait.

La solution a été qu'il ait pu dire ce qu'il vivait. Pour arriver à se dire, il y a tout un chemin, c'est déjà presque la solution d'arriver à se dire.

Pour arriver à se dire, il faut déjà être présent au fait qu'il se passe quelque chose à l'intérieur de soi. Parce que souvent nous avons envie de nous convaincre que «non non mais il n'y a pas de problème je suis au-dessus de ça» ou bien «c'est les

autres» et on aborde pas frontalement «OK il y a quelque chose qui se passe en moi.»

La deuxième chose, c'est d'accepter qu'il y a quelque chose qui se passe en moi et ce n'est pas les autres ou la situation qui devrait être différents de ce qu'ils sont. Ils sont comme ils sont et moi j'ai quelque chose à faire, une demande, une décision à prendre. Ce qu'il se passe en moi m'appartient, c'est mon choix, ma responsabilité c'est même ma souveraineté. Je suis souverain de mes émotions. Mes émotions, elle passent par moi, elles n'appartiennent qu'à moi et quelqu'un d'autre que moi qui vivrait exactement la même situation n'aurait pas les mêmes.

Une fois que j'ai assumé qu'il se passe quelque chose en moi et que cela m'appartient, j'ai besoin de comprendre de quoi il s'agit.

Quand nous sommes dans une attitude rigide et que nous avons la chance de nous en rendre compte, en général, notre estime de soi est complètement dégradée, il y a quelque chose qui se passe à l'intérieur qui ne va pas du tout. L'hypothèse sérieuse est que nous sommes face à une peur. Une peur interne, par exemple d'être quantité négligeable pour les autres donc abandonné, ou incapable de réussir, soit ridiculisé, humilié, ou sentir qu'on devient quelqu'un de détestable, soit peur d'être rejeté.

Cette peur, tant qu'elle n'est pas repérée, nous anime, on va s'en défendre sans même s'en rendre compte.

La première étape d'authenticité va donc être de sentir que je suis touché émotionnellement, de l'assumer.

Puis de comprendre ce qu'il se passe en moi, par exemple quelle peur semble active.

Enfin de décider en souveraineté de ce que je vais dévoiler à mon ou mes collègues.

La seconde étape de vérité est de se dévoiler à hauteur de ce qui me semble utile pour moi et pour le collectif en mon âme et conscience. Il n'y a pas d'obligation à se dévoiler, chacun a droit à son intimité. Un climat de confiance est nécessaire, il n'est pas possible avec tout le monde. Mais n'attendez pas que les conditions soient réunies à 200% car c'est précisément le fait de se dire en vérité qui génère de la confiance. C'est circulaire. Si vous vous remémorez les meilleures équipes dans lesquelles vous avez travaillé, celles qui étaient hyper efficaces et où vous vous êtes

senti bien, il est probable qu'il régnait un haut niveau de confiance, que les choses pouvaient se dire sans insécuriser grandement ni les personnes, ni le collectif.

C'est pourquoi nous considérons que la vérité, composée de l'authenticité et du dévoilement est l'outil de simplification des relations professionnelles par excellence.