

Mythe et intuition permettent à un cadre de tirer tout le potentiel de son équipe

En révélant ses propres ressources à travers son mythe personnel, un chef peut mieux mettre en valeur le potentiel de ses collaborateurs

Laurent Buschini

Que vient faire la notion de mythe personnel dans le leadership? Et celle d'intuition? Pour David Hertz, fondateur de la société Wakan, basée à Genève, qui délivre des formations au développement du coaching et de l'intuition et cofondateur de IKAARA, institut de formation au leadership conscient, la réponse est claire: ces outils améliorent la motivation, et partant l'efficacité d'une équipe. Le cadre qui est conscient de ses ressources va révéler et transcender ses valeurs, son inspiration et en même temps celles de ses collaborateurs. C'est donc bien une approche vers une amélioration de la performance que propose l'auteur de «Profession chaman d'entreprise».

Révéler son potentiel

«Le mythe est un récit qui révèle le potentiel de l'être humain, qui permet de déterminer l'histoire dont chacun de nous est le héros, résume David Hertz. Le concept de mythe personnel signifie que la personne qui en prend conscience peut exercer son pouvoir personnel, son potentiel, parce qu'il est révélé et accepté.»

Pour définir la notion de mythe, David Hertz renvoie au livre «Le héros aux mille et un visages», de l'auteur étasunien Joseph Campbell. «Pour ce dernier, les mythes suivent un cycle, une



Un bon cadre doit reconnaître les compétences de ses collaborateurs et s'appuyer sur leurs talents pour organiser le travail de l'équipe. GETTY IMAGES

L'intuition, révélateur de nos valeurs

● Pour arriver à trouver le sens de sa mission, chaque personne a besoin de son intuition. Un exercice difficile. «Dès l'âge de raison, vers 7 ans, on nous coupe de notre intuition, regrette David Hertz, coach et formateur, fondateur de la société Wakan et cofondateur de l'institut IKAARA. On nous apprend à raisonner, à nous méfier de notre intelligence émotionnelle. Il faut réapprendre à écouter notre intuition. On y arrive en posant les bonnes questions et en écoutant les réponses. Nous

sommes tous capables de faire ce chemin. Parfois, nous avons besoin d'aide.»

Par exemple, plutôt que de se demander si l'on accepte ou non un nouvel emploi, il est plus riche de questionner: «Quel est le risque, que je ne vois pas, à accepter ce poste, s'interroge David Hertz. Ce serait une bonne question à se poser.»

La difficulté est que l'on veut des réponses trop rapidement, poursuit le coach et formateur genevois. «L'intuition révèle ce que la raison ne voit pas. Elle répond souvent par images,

symboles et métaphores. Il faut prendre le temps de les comprendre. Les réponses de l'intuition sont toujours sages, mais elles peuvent être mal interprétées parce qu'elles ne répondent pas forcément à nos envies. Elles sont parasitées par nos peurs, nos émotions et par notre raison qui nous fait douter. L'intuition, c'est un dosage de message intime ressenti puis filtré par la raison. On ne doit pas surutiliser l'un aux dépens de l'autre. Seule l'expérience peut nous dire si notre intuition est juste.» **L.B.**

trame universelle, résume David Hertz. Le héros reçoit un appel. Il doit réaliser une mission. Après une période de refus, il finit par l'accepter, souvent après l'intervention d'une tierce personne. S'ensuivent un certain nombre d'épreuves. Le héros ressent la tentation de tout arrêter. Il trouve du soutien auprès de différents

«Notre mythe personnel est un chemin qui nous révèle, qui nous fait prendre conscience du sens que nous entendons donner à nos activités»



David D. Hertz
Fondateur
de Wakan,
cofondateur
d'IKAARA.

personnages et accomplit sa mission. Sa victoire n'est toutefois pas la fin de l'histoire. Le héros revient dans sa communauté et lui redonne ce qu'il a reçu, par exemple en devenant le chef.»

Chercher ses valeurs

Pour David Hertz, la trame du mythe se transpose au niveau de chaque individu. «Chacun est le héros de sa vie. Notre mythe personnel est un chemin qui nous révèle, qui nous fait prendre conscience du sens que nous entendons donner à nos activités. Comme le héros mythologique, nous ressentons un appel, nous passons par des épreuves et nous obtenons un résultat. Et nous pouvons redonner notre connaissance à notre communauté, qui peut être notre famille ou notre entreprise.»

Le coach et formateur genevois propose ainsi un parcours qui per-

met aux participants de vivre les différentes étapes du cycle mythologique. Pour retrouver son mythe personnel, quelques étapes structurées sont nécessaires. «La première d'entre elles est de révéler son appel, sa mission, souligne David Hertz. Pour certains, c'est évident. Enfants ou adolescents, nombre de personnes ont rêvé d'exercer une profession. Nous avançons par étapes. Comme dans les mythes, la personne peut se faire aider, par un coach ou un mentor. L'essentiel est de révéler par un questionnement ce qu'elle ne voit pas. Je me souviens d'un comptable qui voulait changer de métier. Il était compétent mais désirait vivre autre chose. Nous avons découvert qu'il avait besoin d'harmonie et de reconnaissance. Il est devenu formateur en comptabilité. Il utilise toujours ses compétences de comptable mais a en plus le plaisir de l'échange, de transmettre ses compétences à la communauté.»

La découverte de son mythe personnel ne signifie pas forcément changer de voie. «Une cadre a découvert qu'elle devait améliorer sa résilience vis-à-vis de son chef hiérarchique dont elle se plaignait car son environnement de travail correspondait clairement avec ses valeurs et elle aurait eu de la difficulté à en retrouver un autre aussi propice à ses attentes», se souvient David Hertz.

Chaque personne peut être leader dans son activité professionnelle, poursuit le patron de Wakan. «Le cadre doit identifier chaque acte de leadership et organiser le travail de son équipe selon les compétences de chacun. Il apprend à s'appuyer sur le talent de ses collaborateurs. Il développe ainsi une intelligence collective pour le bénéfice de l'entreprise. Ce type de management conscient et bienveillant va à contre-courant du mode actuel dans beaucoup d'entreprises qui ont une gestion peu respectueuse des qualités de leur personnel.»

Comment se démarquer sur le futur marché de l'emploi?

L'œil du pro

Magali Ecabert
Consultante



On entend souvent aujourd'hui que le monde évolue à une vitesse record. Cela impacte forcément les besoins des entreprises en termes de compétences et donc, le marché du travail en général. Outre le défi que cela représente pour les sociétés et leur gestion des ressources humaines, il est né-

cessaire de se questionner également en tant qu'individu sur ce que ça implique pour soi dans une perspective d'évolution de carrière.

Il est impossible de prévoir précisément comment les métiers vont évoluer ces prochaines années, et cette tendance n'est d'ailleurs pas nouvelle. Qui aurait pu imaginer il y a quinze ans que nous serions aujourd'hui en mesure de construire une maison à l'aide d'une imprimante 3D? Les experts s'accordent à dire qu'un fort pourcentage des métiers qui exerceront nos enfants n'exis-

tent pas à ce jour. Il y aura donc une évolution à la fois dans le contenu du métier mais aussi des compétences à posséder pour exercer ce métier. Pour ces dernières, une distinction ultérieure peut être marquée: les compétences techniques («hard») et les compétences personnelles et transversales («soft»).

S'il est difficile de prédire le futur des compétences «hard», il est primordial de réfléchir aux compétences «soft» qui semblent indispensables pour faire face aux changements sur le marché du travail futur. Dans notre prati-

que, nous en avons identifié cinq. Tout d'abord, la connaissance de soi: savoir quelles sont ses forces, ses ressources sur lesquelles s'appuyer lors de moments d'incertitude, tout comme ses limites, est un atout précieux qui permet de se positionner clairement et de s'affirmer tout en demandant de l'aide quand on en a besoin. La seconde, la flexibilité, permet de s'adapter positivement et de faire face efficacement à de nouvelles tâches ou nouveaux procédés. Troisièmement, la capacité de prise de recul qui permet d'analyser les situations de façon globale

et de reposer les choses afin de trouver les solutions les plus adaptées. Le sens critique constructif complète le tableau, avec la capacité à percevoir et expliciter les limites du changement de manière objective, dans l'optique d'améliorer ce qui est mis en place. Enfin, la capacité à apprendre et à tirer des apprentissages de ses expériences passées permet d'optimiser la qualité de ses choix et d'évoluer de manière constante.

En somme, tout un programme pour les compétences «soft» du futur! En tant qu'em-

ployeur, on touche à la fameuse notion de «potentiel» qui est sans doute l'un des critères de décision dont on ne pourra plus se passer. En tant qu'individu en recherche d'un nouveau défi, une réflexion menée sur ces différentes compétences peut permettre de se démarquer. Identifiez des exemples de situations où vous avez mobilisé ces ressources, apprenez à les expliciter de manière claire et synthétique, et vous accrocherez à coup sûr l'attention du recruteur.

magali@scan-assessment.ch

Apprentissage Les bibliothécaires sont les pivots de la transmission du savoir **Page 2**

Formation Le spécialiste de la ventilation fait respirer les bâtiments **Page 8**