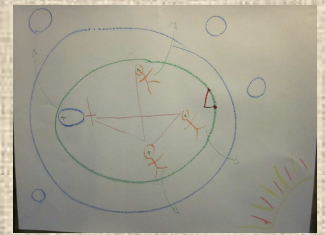


L'ATELIER CONFIANCE



Se connaître



Réaliser en groupe un dessin sur la confiance



Débrief

CONFIANCE

Ce qui permet la confiance

HABITUDE HABITUDE

PAS DE DIRECTIONS PRECOSES

ESPRIT D'EQUIPE

ADHESION DU GROUPE BIENVUEILLANCE

SERENITE

HAUTONIE

TRAVAIL GROUPE

HUMOUR

Ecoule

humour

Humour

GROUPE RESTREINT

jugement simpliste honnête

RESPECT

BIENVUEILLANCE

BIENVUEILLANCE

clivité commun

complémentarité

ADAPTATION

Partage

BON PARTAGE

ECHANGE



Conclusion du groupe. Pour être en confiance, besoin de

Se sentir respecté, écouté sans jugement

Pouvoir partager dans une équipe

Rire ensemble



La confiance pour libérer son potentiel.

Février 2017

Un projet difficile où l'on doute d'y arriver,
Une situation complexe qui paraît non maîtrisable,
Un collaborateur qui ne paraît pas très fiable...
sentiment de malaise.

Un projet ambitieux qui dope mon énergie,
Une situation incertaine où tout paraît possible,
Une équipe de collaborateurs plein de suggestions...
sentiment de puissance créative.

« Je n'ai pas confiance en moi et je sens bien que cela bloque ma capacité à m'investir dans mon travail et à trouver des solutions. »

« Je me sens très confiant et j'adore innover »

C'est quoi la confiance ? D'où vient ce sentiment et comment le faire grandir ?

Qu'est-ce que la confiance ?

Que ce soit en soi ou dans les autres, la confiance est une croyance, une certitude voire une foi que « ça va bien se passer ».

A l'origine il y a un ressenti basé sur l'appréciation de sa valeur, de ses capacités, de ses ressources ou de celle de l'autre. Si cette appréciation est négative, je n'ai pas confiance, je ne peux pas totalement me fier à ces ressources. Étymologiquement le mot confiance vient de *confidere* (cum « avec » et *fidere* « se fier »). Il s'agit bien de la fiabilité que je peux ressentir dans la relation avec moi-même ou avec l'autre.

Si je me sens en confiance, je n'ai pas de doute (ou peu) sur ma réussite. Cela n'est plus un souci.

Sans souci ou insouciant ?

Être confiant c'est être sans soucis, pour autant cela signifie-t-il être insouciant ? L'insouciant aurait tendance à penser que rien ne peut lui arriver, qu'il est invulnérable et donc qu'il n'est pas nécessaire de se préoccuper de ce qui pourrait arriver. En fait l'insouciant penche vers l'inconscient. Partir en mer par gros temps sur un voilier quand on

n'a pas d'expérience est de l'inconscience, pas de la confiance.

Être sans soucis, c'est au contraire être conscient de ses faiblesses ou de ses manques, évaluer factuellement les risques encourus, mettre en place ce qui doit l'être et.... avoir la croyance optimiste que l'on saura faire face à ce qui n'est pas prévisible.

Le problème est que parfois on ne voit pas ses ressources. On se dit « je n'ai pas confiance en moi, c'est comme cela ». Il s'en suit un sentiment de dévalorisation.

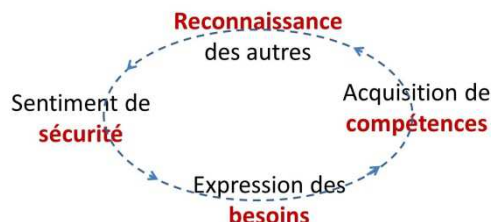
La confiance se construit.

La confiance n'est pas innée ce n'est pas un cadeau du ciel. L'enfant qui naît ne peut avoir confiance en lui. Il a juste des besoins. Dans le climat de confiance avec sa mère, il va faire l'apprentissage de la confiance en lui et dans les autres en grandissant. Devenu adulte, la confiance n'est pas toujours totale, il peut rester des doutes. L'éducation n'a pas été complète.

Alors c'est à nous de prendre les choses en main et de devenir les artisans de notre propre confiance que ce soit en soi ou dans les autres.

Un sportif compétiteur travaille ses capacités physiques. Mais à niveau de performance égal, celui qui gagne c'est celui qui a le plus confiance. Aussi un champion met en place un programme pour travailler sa confiance.

Comment construire la confiance en soi ?



Isabelle Filliozat, psychologue spécialiste de neuro sciences, définit 4 étapes dans le développement de l'enfant pour acquérir la confiance en lui. Qu'il ressente un sentiment de sécurité, qu'il apprenne à exprimer ses besoins, qu'il développe des compétences et qu'il reçoive de la reconnaissance des autres. Comment pouvons-nous poursuivre notre croissance dans ces domaines ?

Tout d'abord le sentiment de sécurité. Le manque de confiance, si on y regarde de plus près, c'est d'abord un sentiment d'insécurité. « Je ne vais pas y arriver, je me sens en danger.... » qui s'amplifie d'autant plus qu'on a la sensation de subir, de ne rien y pouvoir.

Regarder ses appréhensions en face pour agir

La confiance en soi, c'est éliminer de notre chemin de vie les craintes inutiles. (Jean Castaldi)

Pour travailler ce sentiment d'insécurité, il faut se situer dans une situation réelle et concrète. Il peut s'agir d'intervenir en public, d'entreprendre une tâche qui paraît risquée, de démarrer un nouveau travail...

Le pire qu'on puisse faire c'est de mettre cette sensation sous un rideau de fumée, s'autopersuader que ça se passera très bien et tomber dans cette insouciance que certains affichent en apparence. Au contraire écouter, regarder en face ce qui inquiète et chercher ce qui peut être fait nous remet en dynamique d'action et fait monter la confiance.

La bonne question est alors : « de quoi j'ai besoin pour me sentir davantage en sécurité ? » Il y a toujours quelque chose à mettre en place qui permet de réduire la sensation

d'insécurité que l'on ne verra pas si on la néglige. Il ne s'agit pas bien sûr de ne rien faire tant que la peur existe, mais de la ramener à un niveau gérable, de prendre des risques mesurés. Et se rappeler qu'agir même avec des actions minimales plutôt que de subir fait monter la confiance.

La réalité est incertaine

La confiance en soi ne vient pas lorsque tu as toutes les réponses, mais lorsque tu es prêt à faire face à toutes les questions.

Un autre aspect à regarder dans notre appréhension, c'est la perception des choses qui nous arrivent. La croyance que l'on doit tout maîtriser, tout savoir et tout prévoir est anxiogène. Or plus la réalité concrète est complexe moins elle est prévisible et contrôlable. Nombre d'entrepreneurs, de managers croient que leur rôle est de tout prévoir et maîtriser auprès de leurs collaborateurs. Il s'en suit un stress important si l'impossibilité de prévoir est vécue comme une faiblesse. Prendre conscience du caractère imprévisible de certaines situations soulage la pression. C'est par une autre politique qu'il va falloir prendre en main la situation. Donner du sens, ouvrir la créativité, permettre l'émergence de solution par une stratégie d'essai-validation. Cela veut dire aussi remettre en cause la notion d'échec.

L'échec, fondement de la réussite

Je n'ai pas échoué. J'ai juste trouvé 10 000 façons qui ne fonctionnent pas. (T. Edison)

L'échec n'existe souvent que dans notre tête. On peut le voir comme le dit Edison comme l'exploration de ce qui ne marche pas et qui parfois donne des résultats inattendus. La réussite demande créativité et prise de risque et cela signifie droit à l'erreur.

La confiance c'est la capacité à gérer les aléas et non à ne pas en avoir. Se sentir en sécurité, c'est prendre des risques à un niveau acceptable par rapport à ses compétences.

Demander de l'aide

Face à ses difficultés, il est parfois difficile de voir les actions à mettre en place pour réduire l'anxiété. Demander de l'aide pour faire cette analyse est très productif. Quelqu'un d'autre dont le manque de confiance ne sera pas sur le même sujet aura des suggestions.

Alors « Qui peut m'aider, me soutenir, à qui puis je demander un conseil ? ». On retrouve la deuxième étape d'Isabelle Filliozat : avoir la capacité d'exprimer des besoins en faisant confiance à ses ressentis. Sortir de l'isolement qui nourrit toujours la perte de confiance.

Exprimer ses besoins s'apprend. Il est toujours temps de le faire. Cela signifie se débarrasser de l'auto jugement dévalorisant et de la croyance que l'on devrait pouvoir se débrouiller seul. Apprendre aussi à faire des demandes plutôt que se plaindre. Exprimer un besoin, demander de l'aide ne signifient pas être dépendant ou incapable mais adulte.

Savoir sans avoir appris ?

Le troisième niveau de Filliozat parle des compétences. Ai-je la compétence pour effectuer la tâche qui m'est dévolue ? Là encore, l'auto jugement est souvent présent, induisant que manquer de compétence est dévalorisant. Se donner le droit de ne pas savoir avant d'avoir appris, reconnaître ce droit pour soi-même et ses collaborateurs va permettre d'acquérir les compétences nécessaires.

S'entraider – le collectif

La confiance au sein d'un groupe n'est pas innée. Au contraire, spontanément c'est plutôt la méfiance qui domine.

Les craintes de chacun, la peur de l'autre, de son jugement d'autant plus que l'autojugement est sévère, sont porteur d'un sentiment d'insécurité préjudiciable à la confiance. La sécurité dans un groupe ça se construit aussi.

Le premier élément pour permettre à la confiance réciproque de grandir est de donner un

cadre sécurisant dans lequel le groupe va évoluer. Donner des règles de respect, de bienveillance, de confidentialité dont le leader est garant. Permettre l'expression de chacun en respectant sa parole. A l'intérieur d'un groupe qui fonctionne, les besoins individuels et collectifs peuvent s'exprimer et se combler.

Le groupe a aussi besoin pour sa cohésion d'un objectif commun pour que ses membres partagent le sens de leur action.

Le talent en reconnaît aux autres (L. Jovet).

La reconnaissance des autres dont chacun a tant besoin pour sa propre confiance commence par donner à l'autre des marques de confiance, les compliments mérités. La confiance grandit en se partageant :

Si vous avez confiance en vous-mêmes, vous inspirerez confiance aux autres. (Goethe)

Donner du sens

La question n'est plus de savoir ce qu'on va faire dans la vie, mais ce qu'on va faire de sa vie.

Face aux doutes, aux contradictions, dans la complexité, le levier se situe au niveau du sens donné à l'action. Le sens partagé d'un projet commun est source de motivation et de confiance commune.

Faire grandir la confiance pour soi et autour de soi

- Agir pour ne pas subir la situation et diminuer ce qui est anxiogène pour pouvoir prendre des risques assumés
- Accepter l'incertitude et l'échec en donnant du sens
- La confiance se construit, seul ou à plusieurs.

Je suis ouvert à vos questions ou remarques.

Pour aller plus loin, participez à une des journées de réflexions et de partage entrepreneurial que j'organise sur ce sujet.



Christophe Guérin - Opherus Conseil

06 32 07 62 82 opherus@opherus.fr

Coach professionnel certifié,
membre accrédité de la Société Française de Coaching.
Consultant en intelligence collective.

Accompagne les organisations, les entrepreneurs, dans leurs projets
www.opherus.fr