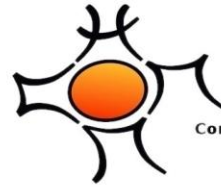


Connais-toi toi-même !

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

Se connaître, pour un management responsable



« **Connais-toi toi-même** » est une injonction rendue célèbre par le philosophe **Socrate**. Cette assertion, sous sa forme impérative, indique que l'exigence de l'homme doit se porter sur sa nature. C'est en se connaissant, en cherchant en lui-même, que l'homme peut trouver la sagesse. Aujourd'hui, c'est [Thomas d'Ansembourg](#), spécialiste de la CNV (*Communication NonViolente®*) qui nous invite, « pour comprendre l'humain devant » (les personnes autour de nous) à « comprendre l'homme dedans » (c'est-à-dire nous-même). Cette invitation me paraît pleine de sagesse à tout manager qui souhaite **accompagner ses équipes de manière à la fois efficace et bienveillante**.

Je rencontre dans mon activité de formation-conseil, des managers parfois désarçonnés devant les difficultés qu'ils rencontrent à susciter plus d'implication de leurs collaborateurs. Ils pensent le plus souvent que le principal ou le seul levier de motivation est l'argent. Il est vrai que les entreprises tendent à maintenir leurs charges salariales au plus bas et que les augmentations et les bonus sont souvent assez faibles

Devant cette impasse, je leur pose la question : « et vous, qu'est-ce qui vous démotiverait ? ». Première, réaction : « moi, je suis motivé, bien sûr, il le faut bien ! ». Comme si la motivation se décrétait et faisait partie des attributs d'un poste.... Alors je repose la question : « et vous, qu'est-ce qui vous démotiverait ? ». Enfin les réponses affluent : « quand je sens que mon supérieur hiérarchique ne va pas droit au but, qu'il me cache quelque chose », « quand je prends sous ma responsabilité plus que ce que j'ai la capacité de faire et que je ne reçois aucun remerciement », « quand la demande de congés de mon collègue est acceptée alors que ma demande ne l'est pas ».... Derrière chacune de ces situations démotivantes se cache des besoins non satisfaits : dans notre exemple : transparence, confiance, reconnaissance, justice, équité.... Et qui sont autant de possibilités de développer la motivation.

Tous ces besoins sont universels. Cela signifie, qu'en tant que manager, alors que je pensais être différent des autres, je m'aperçois que **j'ai des besoins identiques aux personnes** de l'équipe dont je m'occupe. Finalement, en tant qu'être humain, je suis une référence, disponible & bien pratique pour tester mes outils managériaux : Quand j'exige d'une personne d'exécuter une tâche sans lui en expliquer le sens (c'est bien normal, elle est payée pour cela !), je peux me demander quel effet cette méthode aurait sur moi. Je m'aperçois rapidement que cela n'est pas judicieux pour la relation future et la motivation en particulier. Effectivement, les seules réactions possibles face à une exigence, sont la soumission, la fuite ou la rébellion. Comme moi, les personnes de mon équipe ont besoin de savoir à quoi elles vont contribuer.

Alors pourquoi, certains managers comptent sur l'obéissance, faisant valoir leurs galons, pour manager ? Soit parce qu'ils se pensent différents des autres êtres humains, soit parce qu'ils ne se connaissent eux-mêmes que très mal. Peut-être les deux à la fois....

Développons la thèse du **manque de connaissance de soi** : dans l'entreprise, les « bons » managers savent gérer leurs émotions, ils savent faire face à toutes les situations, ne connaissent ni la peur, ni le découragement. Autrement, cela signifierait qu'ils ne sont pas « à la hauteur ».

Ces émotions sont-elles vraiment absentes ? Je dirais oui. Non pas parce que les occasions de connaître ces sentiments n'existent pas, mais parce que les personnes se coupent de leur ressentis. « Si je commence à me regarder le nombril, je ne vais pas avancer ! » ... Or à chaque fois, qu'un besoin n'est pas satisfait (par exemple : le manque de reconnaissance), cela fait naître un sentiment désagréable (colère, tristesse, peur...). Il est possible de le savoir à condition d'être connecté à soi. Ces sentiments désagréables se traduisent par des manifestations physiques : maux de ventre, palpitations, gorge serrée Quand on est déconnecté de ses sensations, cela ne signifie que l'on est à l'abri de ces problèmes, mais qu'on est impassible. Dans ce cas de figure, c'est calme plat : il n'y a plus ni hauts ni bas.

Le danger de ne plus être à l'écoute de ses ressentis est de dépasser ses limites sans s'en apercevoir : par exemple, endosser une charge de travail trop importante et qui peut mener à l'épuisement sans même s'en rendre compte. Au contraire, **être à l'écoute de ses ressentis est un merveilleux indicateur de pilotage**. En outre, qui peut imaginer avoir une bonne écoute des autres, s'il ne s'écoute lui-même ?

Le message que je porte aujourd'hui est « connais-toi toi-même », ait conscience de l'impact de chaque situation afin de découvrir ton fonctionnement et par extension le fonctionnement humain. Cela permet de développer une communication authentique, fidèle à nos besoins et compatible avec l'entretien de relations saines. Connaître ses limites est une condition sine qua non pour prendre soin de soi, ce qui est indispensable pour une vie professionnelle et personnelle équilibrées et durables.

D'après Thomas d'Ansembourg « Travailler la connaissance de soi est au service d'un management de qualité, créatif et bienveillant. Cela permet de développer la capacité à écouter, réconcilier les personnes autour de soi, gérer les conflits ».

A l'heure où l'absentéisme est la cause la plus récurrente de non-performance, (quand la personne est absente, sa performance est nulle !), notre responsabilité est de s'intéresser au fonctionnement humain, et donc en premier lieu de mieux nous connaître.

Pour développer la connaissance de soi :

- [Améliorer sa communication – S'affirmer et favoriser la coopération](#)
- [Mieux se connaître pour être plus performant](#)
- [Coaching – accompagnement individuel](#)



A propos de l'auteur :

Sophie Miguet : Après 17 ans de pilotage de projets dans les services et l'industrie & une expérience significative de responsable de l'amélioration continue pour un fabricant de matériel de sport, je complète l'offre Com-Hom : j'accompagne les entreprises dans l'amélioration durable des performances, en les aidant à mettre en œuvre les outils de l'excellence opérationnelle, des systèmes de pilotage des résultats par les équipes terrain et en développant la coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](https://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.