

Neurosciences et PNL

Les fondamentaux pour atteindre ses objectifs

Caroline Carlicchi - Coach de Vie Certifié





A propos de l'auteur :

Je suis Caroline Carlicchi, je suis Coach de Vie Certifié et j'exerce sur Versailles en France ainsi que par téléphone et Skype avec le reste du monde.

Je me suis formée au coaching auprès de l'organisme Results Coaching Systems (accrédité par l'International Coach Federation) dont la formation s'appuie sur les avancées des **Neurosciences**.

J'ai suivi des formations complémentaires à la **PNL**, à l'**Analyse Transactionnelle** et aux techniques et méthodes de relaxation (issues du **Yoga**) qui me permettent d'accompagner plus efficacement mes clients.

J'interviens en entreprise sur la gestion de conflit, la gestion de la pression et du stress, l'amélioration de la confiance, les changements organisationnels au service de la performance, les problématiques multiculturelles et internationales (notamment d'expatriation), tant au niveau de l'opérationnel, du management que de la direction, fonctions que j'ai toutes occupées au sein de diverses multinationales en France, en Espagne ou en Inde.

J'interviens auprès de particuliers sur le développement personnel, la vie émotionnelle (confiance en soi, gestion du stress,...), les plans de carrière, les changements d'orientation et l'expatriation, la suppression des mauvaises habitudes (gestion du temps et des priorités, addictions...), l'harmonie familiale et le développement du réseau social...

J'ai choisi d'écrire cet Ebook car je suis convaincue de l'intérêt de l'intégration des avancées des Neurosciences dans la pratique du coaching et des apports opérationnels des outils de la PNL.

Faites-moi part de vos expériences sur mon site ou Facebook (Page Coaching Go) !

Je vous souhaite une excellente lecture,...

Caroline Carlicchi
Coaching Go
+33 6 95 19 95 32
contact@coaching-go.com



Chaque situation nouvelle, chaque problème à résoudre amène avec lui l'opportunité rare d'apprendre quelque chose de nouveau. Olivier Lockert

Le changement est une formidable opportunité de réussir ce qui nous tient à cœur, ce qui est important pour nous, pour notre bonheur, notre équilibre, notre vie professionnelle, personnelle...

Avant de commencer, prenons le temps d'explorer ce que les grands leaders, les success stories de notre monde contemporain ont en commun.

Richard St. John dans un TED Talk aborde les 8 Secrets de la Réussite après avoir interviewé des centaines de leaders internationaux.

Par son étude il a mis en évidence 8 ingrédients fondamentaux pour réussir et atteindre ses objectifs :

- Passion
- Travailler en prenant du plaisir
- Développer l'excellence
- Etre concentré sur une chose
- Pousser au-delà de la zone de confort
- Servir
- Avoir une idée
- Persister

Et ceci est une démarche continue. On ne s'arrête pas. L'image du processus d'atteinte d'un objectif n'est pas de gravir une montagne, c'est plutôt un cycle achevé qui vous permet de repartir sur un autre cycle...

Entrer dans le cycle du changement est donc une grande opportunité et les objectifs en sont l'outil.



Les étapes

Vint un temps où le risque de rester à l'étroit dans un bourgeon était plus douloureux que le risque d'éclore. Anaïs Nin

Voici les étapes que je vous propose d'explorer dans cet ebook :

1. S'aligner pour rendre le changement possible
2. Connaitre le résultat attendu
3. Avoir un plan composé de stratégies cohérentes
4. Agir
5. Développer sa conscience sensorielle
6. Garder un comportement flexible
7. Rendre des comptes et mesurer les progrès
8. Savoir que l'objectif est atteint
9. Célébrer le succès

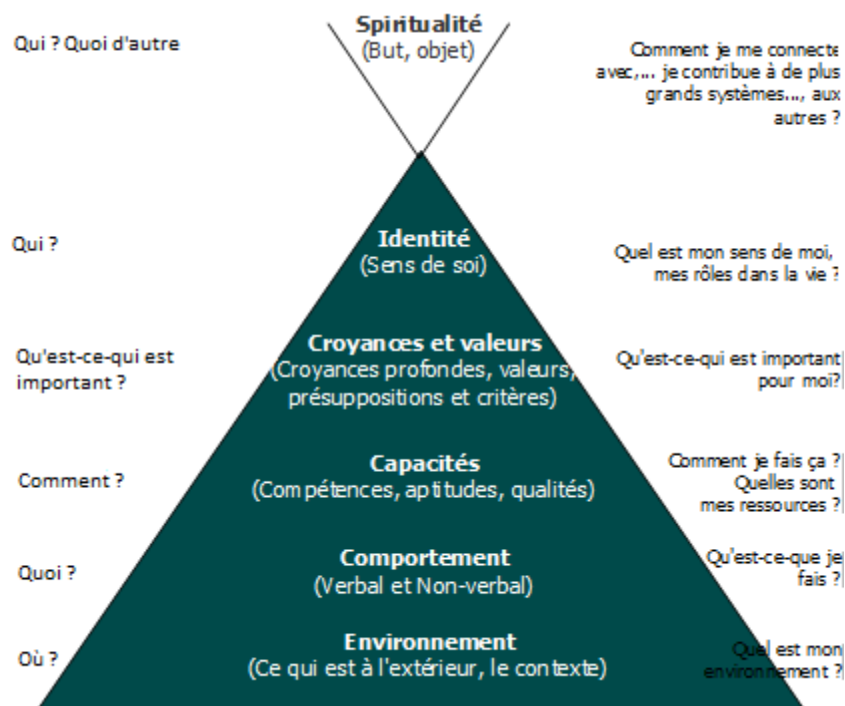


S'aligner pour rendre le changement possible

La conscience, cette petite étincelle de feu divin. George Washington

Un groupe, une entreprise, les systèmes en général travaillent plus efficacement lorsque chaque « équipe » qui le compose coopère et travaille vers l'atteinte d'un même objectif. De même, un individu peut fonctionner de façon plus efficace si chacune de ses composantes coopèrent.

Ce genre d'alignement peut être obtenu en étant vigilant à différents niveaux.



Le modèle des niveaux logiques est un modèle de la PNL créé par Robert Dilts à partir du travail de Gregory Bateson.

Il peut être utilisé dans toutes les situations de votre vie et pour vous-même.

Ce modèle est un moyen puissant de changement car il le découpe en différentes catégories d'information. Il peut être utilisé pour clarifier ses pensées sur soi-même, son équipe, son projet, sa société... Le mieux est de commencer par soi-même. Le changement vient d'abord de l'intérieur puis l'environnement suit.

Les règles pour changer les choses sont différentes à chaque étage de la pyramide.

Changer à un niveau inférieur pourra avoir un effet à un niveau supérieur par contre changer à un niveau supérieur aura toujours un effet à un niveau inférieur.



Environnement

C'est le contexte dans lequel nous démontrons tous les éléments supérieurs. Il peut s'agir de notre bureau, notre famille, nos amis, nos collègues...

Voici quelques exemples de questions sur l'environnement :

- *Où travaillez-vous le mieux ?*
- *Quelle partie du monde voulez-vous explorer ?*
- *Quel type d'environnement à la maison est bon pour vous ?*
- *De quel type de personnes aimez-vous vous entourer ? Ou préférez-vous travailler seul ?*
- *Quel type de personne vous prend toute votre énergie ?*
- *Quelles heures de la journée sont les plus productives pour vous ?*

Comportement

Tous les niveaux supérieurs se reflètent dans ce que nous faisons et disons. C'est la partie visible de l'Iceberg. Certains comportements nous aident d'autres sont des sabotages, comme par exemple : rougir, perdre son calme, sourire alors que rien n'y prête...

Pour créer un changement positif, développer un comportement et des habitudes de fonctionnement qui nous aident au quotidien sont de bonnes idées.

Très souvent les petits changements sont à l'origine de grands effets.

Voici quelques exemples de questions sur le comportement :

- *Est-ce que votre comportement vous aide pour atteindre vos objectifs ?*
- *Est-ce que votre comportement est en phase avec qui vous êtes, avec votre identité ?*
- *Que faites-vous qui rend la vie intéressante et drôle ?*
- *Que dites-vous régulièrement ? Y décelez-vous des habitudes de fonctionnement ?*
- *Que remarquez-vous dans les propos des autres ? Dans les mots qu'ils utilisent ?*
- *Quel langage corporel adoptez-vous dans différentes circonstances ?*
- *Est-ce que le son de votre voix est en accord avec ce que vous dites ?*
- *Comment et quand change votre respiration ?*



Capacités

Les capacités décrivent comment nous faisons ce que nous faisons. Ce sont souvent des choses que l'on fait tellement bien qu'elles ne requièrent plus d'effort. Et si un changement doit s'opérer, des centaines d'offres de formations sont disponibles sur le marché. On apprend à développer sa capacité à utiliser un logiciel, à optimiser les stocks de l'entreprise...

En développant nos capacités le monde s'ouvre à nous. Nous pouvons prendre de nouveaux challenges ou mieux vivre ceux en cours.

Voici quelques exemples de questions sur les capacités:

- *De quelles compétences acquises êtes-vous fier ?*
- *Etes-vous expert d'un domaine qui vous ne vous est pas utile ? Quelle compétence vous serait plus utile ?*
- *Connaissez-vous quelqu'un disposant d'une capacité ou attitude que vous voudriez développer ? Comment pouvez-vous apprendre de lui ?*
- *Que faites-vous bien selon les personnes qui vous connaissent ?*
- *Que voudriez-vous apprendre ?*

Croyances et valeurs

Les croyances sont issues de notre identité. Ce sont des opinions à propos de nous-même, des autres, de l'environnement que nous pensons être vraies.

Par exemple :

- Je pense que nous pouvons apprendre de toutes nos expériences
- Je crois que l'on peut faire confiance aux autres
- Je crois qu'il y a du positif dans tout

Les valeurs viennent de nos croyances

Par exemple :

- Honnêteté, intégrité, générosité, liberté, spontanéité, abondance...



Il est important de les connaître et de savoir comment elles sont satisfaites. J'encourage systématiquement mes clients à faire le point sur leurs valeurs sur ce qui est important pour eux en début de coaching.

Pour faciliter le changement, se créer un nouveau système de croyance et de valeurs qui nous sert est une bonne idée.

Voici quelques exemples de questions sur les croyances et valeurs :

- *Quels facteurs sont importants pour vous dans la situation actuelle ?*
- *Qu'est-ce qui est important pour les autres ?*
- *Que pensez-vous être vrai ou faux ?*
- *Quand dites-vous « Je dois », « Je devrais », « Je ne dois pas », « Je ne devrais pas » ? Quelles croyances se cachent derrière ces mots ?*
- *Quelles sont vos croyances au sujet de cette personne ou de cette situation ? Vous sont-elles utiles ? Quelles autres croyances vous seraient plus utiles ?*
- *Quelles croyances aurait une autre personne si elle se mettait à votre place ?*

Identité

L'identité est définie par notre mission, notre nature unique. Par exemple : « Je suis optimiste, timide, pratique, talentueux... ». « Je suis coach, étudiant, infirmière, patron, mère, père... ».

Quel est notre rôle clé ?

Pour faciliter le changement, se créer une nouvelle identité pour soi-même est une bonne idée.

Voici quelques exemples de questions sur l'identité :

- *En quoi est-ce que ce dont vous faites l'expérience est une expression de qui vous êtes ?*
- *Quel genre de personne êtes-vous ?*
- *Comment vous décrivez-vous ?*
- *Quelles étiquettes mettez-vous sur les autres ?*
- *Comment les autres vous décrivent-ils ?*
- *Les autres vous voient-ils comme vous le souhaitez ?*
- *Quelles images, sons et sensations viennent à votre esprit lorsque vous pensez à vous-même ?*



Spiritualité

Le niveau le plus élevé correspond à ce qui est au-delà de soi, notre contribution à de plus grands systèmes, comme l'entreprise, la société, notre communauté, notre famille, notre monde... ou des systèmes plus temporaires comme le groupe auquel je parle maintenant, les membres de ma famille autour de moi,...

Nous apportons toujours de la valeur aux plus grands systèmes. C'est notre plus haut niveau d'influence. Connaître son but supérieur permet de mettre ses objectifs en perspective et de s'assurer de rester concentré sur l'objectif. En apportant du sens à nos actions, en étant aligné depuis ce niveau le plus haut de la pyramide, nous avons le plus haut niveau d'énergie.

Quelle influence souhaitez-vous avoir sur le système global ?

Voici quelques exemples de questions sur la spiritualité :

- *Pour quelle raison êtes-vous là ?*
- *Quelle est votre contribution aux autres ?*
- *Quelles sont vos forces utiles au monde ?*
- *Comment souhaitez-vous que les autres se rappellent de vous après votre mort ?*

Je vous invite maintenant à prendre le temps de faire le point sur votre projet

- *Quel est votre environnement ?*
- *Que faites-vous ?*
- *Quelles sont vos capacités*
- *Quelles sont vos croyances et valeurs*
- *Quelle est votre identité, votre mission ?*
- *De quel système souhaitez-vous faire partie ?*

Puis regardez votre pyramide et vérifiez sa cohérence globale, y a-t-il des niveaux à faire évoluer ?

Maintenant que vous avez fait le point sur le sens de votre démarche parlons de vos objectifs et des étapes pour les atteindre.



Connaitre le résultat attendu

La meilleure façon de prévoir l'avenir c'est de l'inventer. Steve Jobs

Pourquoi formuler des objectifs. Parce que l'objectif est une vision long terme et une motivation court terme. L'objectif réduit la peur de l'inconnu et la pénibilité associée au changement.

Les dernières recherches neuroscientifiques menées par Matthew Lieberman (Chercheur à UCLA) sur ce sujet montre que le cerveau ne peut gérer ces deux niveaux et pire, que se concentrer sur un niveau (par exemple le « pourquoi je fais ça ») empêche de considérer le deuxième niveau (dans ce cas le « comment je fais ça »). Pour faciliter le travail de notre cerveau la formulation doit donc respecter un certain nombre de critères que nous verrons juste après.

Ces critères permettent de plus de lutter contre une réponse primitive de notre cerveau : la peur de l'inconnu qui est à l'origine de la douleur du changement que nous pouvons ressentir.

Une grosse part de la probabilité d'atteindre son objectif se joue donc à la définition de celui-ci.

SMART

SMART je suppose que vous connaissez, c'est un principe mnémotechnique pour se rappeler comment formuler un objectif. Spécifique Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini.

Pensez-vous vraiment que les leaders contemporains se posent la question de savoir si leurs objectifs sont réalistes ? Non ils travaillent avec passion et aiment ce qu'ils font. Ils cultivent les ingrédients mis en évidence par Richard St. John à TED. Ils font ce que les autres estimerait irréaliste... Leur mot d'ordre est « Be Smarter than Smart ! »

De plus, lorsque la plupart des gens se fixent des objectifs ils pensent au problème :

- Je veux arrêter de fumer
- Je veux perdre 15 kilos
- Je ne veux plus avoir à me battre avec lui ...

Et quand on pense au problème, on pense à la situation présente et il est très dur de penser au résultat que l'on souhaite dans le futur.



Ne pensez pas à un Kangourou...Vous ne pouvez pas, c'est normal, votre cerveau ne reconnaît pas les négations. De même lorsque vous vous dites « n'aies pas peur. » (vous accroissez la peur) ou « ne fais pas d'erreur. » (vous en faites). Vous vous programmez pour faire justement ca...

Résultat

Mais si vous preniez 5 minutes et pensiez à répondre à cette question « Qu'est-ce que je veux réellement ? »

- Aujourd'hui,
- Demain
- Cette année
- L'année prochaine
- Dans ma carrière
- Dans ma vie...

Et on ne parle pas de ce que vous devez ou ce que vous auriez intérêt à faire (ça ce sont plutôt les objectifs que les autres veulent pour vous...), mais de ce que vous voulez.

Pensez en termes de résultat. C'est ainsi que la PNL propose de définir ses objectifs.

Lorsque l'on exprime ses objectifs en termes de résultat on est déjà dans le futur dans la solution recherchée. Nous n'imposons pas un mode de fonctionnement contre-intuitif à notre cerveau et il peut fonctionner à pleine capacité.

Vous êtes prêt à payer le prix qu'il faut ? Vous êtes engagé et prêt à prendre l'étape suivante ? Vous avez la volonté d'agir ?...

Les objectifs les plus efficaces sont exprimés

En formulation positive : Que voulez-vous ?

A votre initiative : C'est bien vous qui le voulez ? Pas votre associé, votre mari, votre mère ... ?

Sous votre contrôle : Est-ce que le résultat dépend seulement de vous ?

Les objectifs du genre ...

- Etre numéro 1,
- Etre le DG de la société,
- Rendre mes enfants heureux et faire qu'ils aient du succès...



...ne marchent pas. Certains objectifs ne sont pas sous votre contrôle ou ne sont pas adaptés à votre environnement.

Les seuls objectifs sur lesquels vous pouvez avoir le contrôle sont ceux qui portent sur la personne que vous voulez être et non sur comment vous souhaitez que les autres soient.

Ces objectifs peuvent devenir :

- Etre un exemple d'entrepreneur, de leader,
- Avoir un rôle dans la vie qui me permet d'encadrer les autres dans une société de conseil,
- Etre sûr d'être un parent qui peut accompagner mes enfants émotionnellement et pratiquement...

Accompagné des indicateurs qui prouveront son atteinte

Comment saurez-vous que vous aurez atteint l'objectif ? Qu'est-ce que vous ferez quand vous l'aurez atteint ? Qu'est-ce que vous verrez, entendrez, sentirez lorsque vous l'aurez atteint ? Cette question est très importante et vous permet de clarifier des objectifs ou des résultats attendus trop vagues.

Le contexte est clairement défini

Demandez-vous « Où, Quand, Comment et Avec Qui je veux atteindre cet objectif ? » Ces questions vous permettront d'affiner ce que vous voulez en éliminant ce que vous ne voulez pas.

Les ressources nécessaires sont identifiées

Cette étape vous permet d'identifier ce dont vous avez besoin en termes de connaissance, de personnes, de moyens matériels ... pour atteindre votre objectif.

Poser vous les questions : « Quelles sont mes ressources actuelles ? » « De quelles ressources nouvelles ai-je besoin ? » « Est-ce que j'ai déjà atteint ce genre d'objectif dans le passé ? » « Que ce passe-t-il si j'agis comme si j'avais acquis la nouvelle ressource ? » . Agir « comme si » vous permet de faire le point sur les fausses croyances sur vous-même qui pourraient vous bloquer mais aussi de faire l'expérience de cette ressource, de vous projeter et voir si elle est vraiment nécessaire...

Ecologique

En PNL lorsque l'on dit « écologique » on veut dire « qui est en phase avec tous les aspects de votre vie ». Contrôler que votre objectif est écologique vous permet de vérifier que vous n'avez pas d'obstacles à sa réalisation.



« Pourquoi est-ce que je veux vraiment ça ? Qu'est-ce que je vais gagner ou perdre si je l'atteins ? Que va-t-il se passer si je l'atteins ? Qu'est-ce qui ne se passera pas si je l'atteins ? Que je passera-t-il si je ne l'atteins pas ? Qu'est-ce qui ne se passera pas si je ne l'atteins pas ?

Quel est le prix à payer...

- Risque
- Inconfort
- Abandon de quelque chose que j'ai aujourd'hui
- Douleur et tristesse ?

Est-ce que ça vaut le coup ? A vous de décider et si c'est non : modulez votre objectif. Si c'est oui : engagez-vous et passez à l'étape suivante.

De plus, si votre objectif respecte les autres, votre environnement, le système ... Alors les autres, votre environnement, le système vous accompagneront ... Les entreprises ont mis en place des démarches gagnant-gagnant, cela marche aussi au niveau individuel.

De la même façon, vérifiez qu'il est en accord avec vous-même, avec la personne que vous êtes et celle que vous voulez devenir.

Récompense

Comment vous récompenserez-vous ? Comment célébrerez-vous l'atteinte de votre objectif ?

L'individu a naturellement tendance à favoriser la réalisation des activités pour lesquelles il sait qu'il obtiendra une récompense.

Plus vous pensez mériter une récompense, plus de dopamine (neurotransmetteur intervenant dans diverses fonctions importantes, telles que le comportement, la cognition, les fonctions motrices, la motivation, les récompenses, le sommeil ou la mémorisation) vous produisez, plus vous allez être motivé.

Par opposition plus la récompense vous semble lointaine, moins vous produisez de dopamine donc moins de motivation donc report de la tâche...



Avoir un plan composé de stratégies cohérentes

Commencer les choses difficiles quand elles sont faciles. Faites les grandes choses quand elles sont petites. Un voyage de mille lieues commence par un seul pas. Lao Tseu

Les études neuroscientifiques ont démontré que nous apprenons des modèles complexes en les découpant en petits morceaux et les catégorisant.

De plus en ordonnant les étapes, on réduit le niveau de stress lié à l'incertitude (stress associé aux interrogations du type « Que vais-je faire après ? », « et si... ? » ...) produit par la zone cérébrale nommée Amygdale et on permet ainsi à la mémoire de travail de fonctionner.

Les stratégies sont les étapes du plan nécessaires pour atteindre l'objectif. Elles apportent une compréhension pratique de comment vous allez atteindre votre objectif.

Elles vous assurent un chemin à suivre dans cette expérience.

Sans stratégies il pourrait ne pas être clair que certaines actions doivent être faites avant d'autres.

Elles vous permettent de faire les choses étapes par étapes.

Elles vous évitent de faire les choses de la façon dont vous pourriez les faire d'habitude (par exemple : foncer dans l'action) et vous donnent une plus grande efficacité.

Elles doivent être formulées de façon Spécifique, Claire, Large, Positive, et être Connectées les unes aux autres.

Agir

"L'homme est ce qu'il fait." André Malraux

Les actions sont les activités que vous vous engagez à prendre dans le cadre d'une stratégie.

Comme le dit Confucius « *Si vous deviez un jour vous transformer vous-même, faites-le un peu chaque jour* ».

La méthode japonaise KAIZEN est ainsi largement reprise dans le monde industriel. KAIZEN Le mot kaizen est la fusion des deux mots japonais kai et zen qui signifient respectivement « changement » et « bon ». Le kaizen est un processus



d'améliorations concrètes, simples et peu onéreuses réalisées dans un laps de temps très court.

Il y a généralement 5 types d'action :

- Les choses générales à faire
- Les listes à construire (Lister les 10 choses qui peuvent me permettre de ...)
- Les visions à établir
- Les conversations à avoir
- Les lignes directrices à établir (les 5 raisons principales qui m'amèneront à louer un local...)

Et pour maximiser les chances de réaliser les actions chacune doit être :

- Claire : vous devez la comprendre facilement
- Réaliste : elle vous challenge mais l'action doit être réaliste et atteignable
- Précise : si possible chiffrée
- Adaptée : à la stratégie et à l'objectif
- Définie dans le Temps

Il arrive de se retrouver coincé dans la réalisation d'une action ou dans son objectif. Les conseils de Matthew Lieberman sont alors :

- Coincé dans une action : Remonter à la vision. « Pourquoi est-ce que je fais ça ? »
- Coincé dans l'objectif : Descendre jusqu'à trouver un comment « Comment je peux le faire ? »

De plus, si vous vous sentez coincé c'est peut être que vous n'arrivez pas à sortir de votre zone de confort.

Et votre cerveau ne vous aidera pas ! En effet, il répond à deux instincts primitifs puissants :

- éviter la douleur
- avoir du plaisir.

Lesquels instincts ne sont absolument pas satisfaits lorsque vous explorez l'extérieur de votre zone de confort et ne vous aident donc pas dans l'atteinte de vos objectifs de développement à plus long terme. Dans ce cas continuez à rester concentrer sur votre objectif et visualisez votre récompense.

Mener à bien ces actions qui vous bloquent en donnant un effort intense et en les pratiquant fréquemment. Petit à petit elles s'intégreront dans votre zone de confort.



Développer sa conscience sensorielle

Rien dans notre intelligence qui ne soit passé par nos sens. Aristote

Nous sollicitons tous certains sens plutôt que d'autres visuels, auditifs, kinesthésique... Les fondateurs de la PNL, Richard Bandler et John Grinder ont mis en évidence que nous utilisons le langage de différentes façons et que nous représentons nos expériences au travers de nos sens.

Le développement des sens visuel, auditif et kinesthésique est un atout pour votre communication, votre leadership mais aussi pour votre capacité à développer la flexibilité nécessaire à votre changement.

Quand vous fixez un objectif, prendre en compte vos sens vous le rend plus réel.

Votre objectif vient à la vie si vous utilisez vos sens de façon efficace. Pensez à l'atteinte et aux étapes de votre objectif. Que voyez-vous ? Qu'entendez-vous ? Que ressentez-vous ?

Comment ce sera quand vous aurez atteint l'objectif ? Si vous pouvez l'imaginer c'est déjà votre résultat ! Le plus vous pensez à la situation future, le plus vous vous programmez pour y arriver et plus facile cela devient de sortir de votre zone de confort.

Par ailleurs, les cellules du cortex visuel sont plus nombreuses, plus profondes et plus riches que celles du cortex auditif, donc favorisez la visualisation. Pour le cerveau il n'y a pas de différence significative entre visualiser un concept dans la vraie vie et visualiser par l'esprit. C'est ce qui explique le pouvoir de la visualisation dans le domaine du sport et le pouvoir des éléments visuels dans la compréhension de nouveaux concepts.

Plus vous vous visualisez précisément dans votre état objectif, plus votre cerveau croit que l'objectif est atteint et vous fait agir comme si vous l'aviez réalisé. Et plus vous agissez de la sorte plus vous avez de chance de le devenir !



Garder un comportement flexible

Les espèces qui survivent ne sont pas les espèces les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements. Charles Darwin

Cette étape fait merveilleusement lien avec le présupposé de la PNL « La personne ayant le plus de flexibilité de réflexion et de comportement dispose de plus d'influence ».

Croyez- en vous !

- Visualisez-vous positivement : les sportifs de Haut niveau utilisent la visualisation positive. Ils n'ont pas peur d'envoyer la balle hors du terrain par exemple mais se concentrent sur gagner,
- Créez votre mantra personnel, vos affirmations positives que vous répétez chaque matin, dans votre voiture, à l'arrêt de bus...,
- N'écoutez plus les gens toxiques et tenez-les à l'écart,
- Acceptez les retours positifs des autres sur vos réalisations.

Mais ne vous relâchez pas pour autant !

- Anticipez les obstacles,
- Restez concentrés,
- Domptez vos sabotages,
- Réagissez avec flexibilité à l'imprévu et considérez- le comme une opportunité d'apprendre.

Rendre des comptes et mesurer les progrès

Il n'y a qu'une façon d'échouer c'est d'abandonner avant d'avoir réussi ! Olivier Lockert

Rendez des comptes

Avoir à rendre des comptes auprès de quelqu'un d'autre que vous-même vous maintient dans la dynamique et rend bien plus probable l'atteinte de vos objectifs.

Le fait de rendre des comptes sur ce que l'on s'est engagé à faire est une preuve de leadership, d'engagement. Sinon on est une victime passive.



C'est d'abord la preuve que vous acceptez la responsabilité des résultats que vous attendez. L'environnement ou les circonstances ne sont jamais responsables, mais vous l'êtes.

Aucune organisation ne peut croître ou prospérer tant qu'un leader n'apparaît pas et ne prend de responsabilités. Lorsque cela arrive, cela ouvre de nombreuses nouvelles possibilités.

Comment développer votre responsabilité de vos actions et rendre des comptes efficacement :

- Parlez au « Je », ce n'est pas « Nous », « On », c'est de vous qu'il s'agit,
- Soyez spécifique au sujet des décisions prises, des résultats obtenus,
- En cas d'échec, pas d'auto-apitoiement mais de la simple acceptation de vos responsabilités, de la capitalisation et de l'engagement pour mieux faire,
- Menez des actions immédiates pour corriger les problèmes, ne perdez pas de temps à jouer les victimes ou accuser les autres de vos échecs,
- Embrassez la responsabilité de vos succès, capitalisez et faites pousser les graines du succès.

De plus rendre des comptes apporte de la reconnaissance et de l'appréciation. Ces éléments sont les boosters de votre motivation.

Mesurez vos progrès

Vous avez défini vos objectifs avec des indicateurs. Faites le point chaque semaine sur votre niveau de réalisation de ceux-ci. A quel niveau d'atteinte de vos objectifs êtes-vous ? 50%, 70% ?

Vous avez bien avancé : réalisez toutes les actions que vous avez menées. Que reste-t-il pour réaliser votre objectif ? Remerciez-vous pour le travail accompli chaque semaine.

Vous avez pris du retard par rapport à votre vision. Quels ont été les obstacles ? Que pouvez-vous capitaliser sur cette expérience ? Quel allez-vous faire différemment la semaine suivante ?



Savoir si l'objectif est atteint

L'unité de valeur de la réussite, ce n'est ni le franc ni le dollar. C'est un rapport entre la satisfaction et le projet. Joseph-Antoine Bell

On a vu dans la définition des stratégies que le suivi et le pilotage de votre avancement vers l'atteinte de votre objectif a lieu en permanence.

A la fin de la période de temps définie avec votre objectif, faites le point avec sur les indicateurs. Identifiez à quel niveau vous vous trouvez.

Vous n'avez pas atteint votre objectif ?

L'échec est le fondement de la réussite. Lao Tseu

Avant de conclure que vous avez échoué, pourquoi ne pas prendre le temps de regarder le résultat comme un feedback utile ? L'échec est une voie sans issue mais le feedback est une porte ouverte qui vous donne le pouvoir d'apporter des mesures correctives et de pouvoir vous remettre à l'œuvre. Le feedback vous donne la possibilité d'apprendre de vos échecs, par exemple de savoir où vous devrez faire plus d'efforts, changer votre comportement ou ajuster vos priorités. L'échec au contraire provoque l'usure de la confiance en soi et de l'estime de soi, le manque de motivation pour progresser, et mène inévitablement à un niveau faible de réalisation.

Capitalisez ! Comment auriez-vous pu mieux faire compte tenu du contexte ? Qu'est-ce qui vous a freiné ? Qu'en retenir-vous ? Comment ferez-vous mieux la prochaine fois ?

Si vous vous habituez à penser qu'il n'y a pas d'échec, vous n'échouerez plus. Si vous vous habituez à considérer les échecs comme des feedbacks qui vous sont bénéfiques dans votre chemin pour atteindre votre objectif, vous aurez du succès sans trop d'effort.

Rebondissez ! Il n'y a pas d'échec seulement du feedback comme dit le présumé de la PNL. Kathryn Schulz qui a fait un excellent TED Talk sur l'échec dit « Les regrets ne nous rappellent pas que nous avons mal fait. Ils nous rappellent que nous savons que nous pouvons mieux faire. »

Vous avez atteint votre objectif ? Célébrez...



Célébrer

*La satisfaction intérieure est en vérité ce que nous pouvons espérer de plus grand.
Spinoza*

Remerciez-vous d'avoir atteint l'objectif et offrez-vous la récompense que vous aviez imaginée au moment de créer l'objectif. Votre cerveau vous sera reconnaissant de lui apporter la récompense tant visualisée !

Partagez la bonne nouvelle avec des proches. Une équipe de psychologues américains menée par Nathaniel Lambert a réalisé une étude dont les résultats suggèrent que partager une bonne nouvelle multiplie son bénéfice en termes de bonheur et de satisfaction à long terme.

Puis fermez cette étape de votre vie en identifiant tous les impacts positifs pour vous de cette réussite. Remerciez-vous.

Et passez à la suite en vous fixant pourquoi pas un nouvel objectif...



Accompagner chaque personne vers sa réalisation, c'est ce qui a du sens pour moi. C'est pour cela que je suis devenue Coach de Vie après une carrière de 15 ans en entreprise.

J'ai donc adoré écrire cet ebook et vous ai imaginé, vous lecteur, découvrant mon texte, ma méthodologie et mes conseils et imaginant comment mettre en place ces stratégies pour atteindre vos objectifs de changement.

J'espère donc que vous aurez trouvé ici des éléments utiles à votre développement.

N'hésitez pas à me contacter pour échanger sur le sujet et partager vos réalisations avec moi.

Caroline Carlicchi
Coaching Go
+33 6 95 19 95 32
contact@coaching-go.com