

Huit femmes ont rendez-vous avec elles-mêmes

Comment apprendre à se mettre en valeur et à développer la confiance en soi qui fait défaut ? Récit de deux journées d'échanges et de découvertes au cours du stage « Leadership au féminin ».

Mercredi 4 juillet, 9h 15. Nous nous mettons autour de Chine Lanzmann, coach et formatrice. Après le café d'accueil, nous prenons place dans les canapés ou sur des chaises. Ici, pas de table qui rappelle les salles de réunion. Premier exercice : nous nous répartissons par groupes de deux. L'une se présente à sa « coéquipière », chargée de restituer, en une minute, ses propos. « Parlez de vous, de vos valeurs, de ce qui vous fait du bien dans la vie », suggère la formatrice.

Progresser et trouver des réponses

Beaucoup viennent chercher dans la formation un soutien ou des clés pour bien

orienter le début de leur carrière, comme Hélène, 28 ans, et Caroline, 25 ans, ou trouver une voie plus conforme à leurs aspirations profondes, comme Isabelle, 46 ans, et Marie, 41 ans, qui, diplômées de grandes écoles, occupent des postes de direction dans l'industrie et les assurances. Chacune est là pour progresser et trouver des réponses à des questions essentielles. Pour illustrer l'objectif du stage, Chine évoque son parcours, ses difficultés, et surtout ce qui lui a permis d'avancer. « Bien souvent, les moments de blocage dans la vie professionnelle surviennent parce qu'on n'ose pas faire de demandes. Et c'est une caractéristique commune à la plupart des femmes. Nous allons décou-

vrir ensemble une méthode et des outils pour apprendre à s'affirmer, en respectant les autres. »

« Contacter la part masculine en soi »

Après la pause, nous démarrons par un exercice : « Imaginez que vous êtes au top dans le métier de vos rêves. » Le premier moment de pudeur passé, chacune ose formuler ses souhaits, toutes y prennent d'ailleurs un certain plaisir. Au-delà des projets individuels (Marie souhaite racheter une entreprise, Isabelle créer un business avec l'Inde, Corinne travailler à Londres), les participantes évoquent des envies d'épanouissement, de stimulation, de créativité. « Avez-vous remarqué que



vous parlez toutes de la même chose : développer pleinement votre potentiel ? », demande Chine. Le deuxième exercice nous prend toutes au dépourvu : imaginez que vous êtes un homme et donnez-vous un nom. Comment réaliser ce projet que vous venez d'évoquer ? « Il s'agit d'aller contacter la part masculine en soi, explique Chine devant nos mines perplexes. L'homme, lui, a la permission de réussir et sait très bien comment s'y prendre. Tandis que les femmes ont tendance à s'autocensurer. » Les résultats sont étonnants. Une fois que chacune a accepté de se mettre dans la peau d'un homme ambitieux, le parcours vers la réussite lui semble plus accessible et les moyens d'y arriver plus simples. Isabelle évoque un voyage d'études en Inde pour démarrer son activité, une idée « soufflée » par son Vincent intérieur. Charles, la part masculine de Sabine, sait très bien qu'il faut sortir pour développer son réseau,

alors que Sabine se cache derrière son ordinateur. Seule Corinne est un peu sceptique : « Ma part masculine est déjà trop développée, je n'en veux pas davantage ! »

« Sois parfaite », « sois forte »

14 h 30 : nous reprenons le stage autour d'un travail sur les croyances qui déterminent notre vision du monde. « Elles nous apportent beaucoup, nous ont aidées à nous construire, mais peuvent aussi nous bloquer », décrit Chine. Nous travaillons chacune sur l'une des cinq croyances de base définies par l'analyse transactionnelle : « sois parfaite, sois forte, dépêche-toi, fais plaisir, fais un effort. » À deux, nous cherchons ce que cette injonction nous a permis de faire, là où elle nous dessert et comment nous pourrions la transformer pour progresser. Laure et Corinne ont choisi « sois forte », source pour elles de solidité, de maîtrise de soi et d'indépendance, mais qui

les gêne pour demander de l'aide, exprimer leurs émotions et accepter leurs faiblesses. Elles la transforment en « force intérieure et acceptation de soi ». Isabelle et moi travaillons le « sois parfaite », mais je me retrouve un peu dans les cinq croyances...

« Nous n'osons pas dire non pour ne pas blesser l'autre. Pourtant, dire non, c'est dire oui à nos besoins. »

« Avoir conscience de notre comportement nous permet de le rééquilibrer, analyse Chine. Si l'on reste dans ces croyances, on n'est plus dans le leadership, mais dans l'épuisement. »

La face cachée des émotions

Judi 5 juillet, 9 h 30. Après un exercice de respiration, Chine nous propose de travailler une situation au cours de laquelle nous avons reçu une critique mal digérée et

d'apprendre à la regarder sous un autre angle. « Celui qui vous critique parle surtout de lui ! Derrière ses reproches, il exprime des besoins non satisfaits. De même, quand vous vivez mal une remarque, demandez-vous pourquoi. Quels sont vos besoins qui ne sont pas comblés ? Le seul fait de les nommer vous soulagera. » Laure, avocate, accepte de partager la critique – « Tu n'es pas assez impliquée » – formulée par son associé. Elle comprend que celui-ci a besoin d'être rassuré sur sa motivation. Et qu'elle-même a besoin d'apprendre à mieux mettre son travail en valeur. « C'est mal élevé de se vanter ! », lance-t-elle. « Se mettre en valeur, c'est-à-dire exprimer ses compétences et ses qualités avec des faits, ne signifie pas se vanter, corrige la forma-

trice. Comme beaucoup de femmes, tu sembles toujours influencée par le « sois sage et tais-toi » qu'on a dû te répéter tout au long de ton enfance. » Laure opine. L'exercice a donné à toutes matière à réflexion, pour élargir son point de vue dans un dialogue et apprendre à décrypter ses émotions. C'est une première approche de la communication non violente, outil de base de Chine Lanzmann (voir l'encadré page précédente).

web

S'affirmer au féminin : exemples, conseils et analyses sur generation-formation.fr.

L'après-midi démarre avec le flash news, petit exercice pour nous apprendre à communiquer tous les jours de bonnes nouvelles à notre entourage. De fil en aiguille, au cours du stage, l'émotion devient forte. Il faut la faire retomber.

En fin d'après-midi, nous passons à l'apprentissage du « non ». « Nous n'osons pas dire non pour ne pas blesser l'autre, remarque la formatrice. Pourtant, dire non, c'est dire oui à nos besoins. Les exprimer à l'autre avec authenticité lui permettra d'accepter plus aisément notre refus. » Nous vérifions cela dans des jeux de rôle : par deux, l'une formule une demande que l'autre refuse. Très vite, le dialogue s'engage et les paires arrivent rapidement à un compromis satisfaisant pour chacune.

La journée s'achève. Chine conclut : « Ces outils développeront votre leadership, vous permettront de vous affirmer et d'entendre l'autre, d'être dans la puissance, pas dans l'autorité. » Les participantes se disent satisfaites. Rosalie a acquis de la confiance en soi. Isabelle se dit stimulée et sent que ce stage lui a « remis le pied à l'étrier ». Laure se sent « plus légère ». Comment chacune pourra-t-elle entretenir cette dynamique individuellement ? C'est une autre histoire... »

MARIE-PIERRE NOGUES-LEDRU

La CNV, une méthode de communication

Les outils proposés par la formatrice s'inspirent de la communication non violente (CNV), créée dans les années 1970 par le psychologue américain Marshall Rosenberg, qui s'est inspiré des travaux sur l'empathie de son homologue Carl Rogers. Elle vise à faciliter l'expression de chacun, mais aussi sa capacité à recevoir des messages, mêmes hostiles.

Sa pratique repose sur l'énoncé d'observations rigoureuses, qui se distinguent des jugements ; sur la différenciation entre sentiments, interprétations et jugements ; sur la découverte par chacun de ses besoins profonds et enfin sur la formulation, par chaque individu, de demandes positives et concrètes.

Renseignements : www.nvc-europe.org.