

Tous multipotentiels ?

Le dépassement est inscrit dans nos gènes. Rien à faire, nous poussons nos enfants à réussir, nous nous dépassons dans le sport ou la connaissance, nous adorons les objectifs et même quand ils sont qualitatifs, nous nous plaisons à les mesurer... Et si derrière tout cela se cachait une logique, celle de notre désir d'accomplissement ?



Rien de plus légitime que de désirer une vie accomplie ! Lorsque l'on pose la question aux seniors sur leurs regrets, la réponse qui vient en première position est : « J'aurais aimé avoir le courage de vivre la vie que je voulais vraiment, pas celle que les autres attendaient de moi ». Au moment du bilan, si nous regrettons d'avoir trop travaillé ou de ne pas avoir exprimé nos

sentiments, ces réponses n'arrivent qu'en seconde et troisième position¹.

Dans notre société du « plus c'est mieux », ne risquons-nous pas de passer à côté de notre vie ? Une simple inversion de cette petite formule : « Mieux c'est plus », ne nous donne-t-elle pas une piste pour réussir notre vie et lui donner – vraiment – du sens ? Individuellement, nous sommes tous convaincus que « mieux c'est plus », mais collectivement, nous continuons à fonctionner selon des logiques de performance « plus c'est mieux ». A titre d'exemple, seules 4% des entreprises sont engagées dans une démarche de qualité de vie au travail, voire de libération². D'après l'étude menée en 2017 par Ticket For Change pour WeDemain, on compte 74 % de talents gâchés en France. La libération de l'entreprise ne peut se limiter au désir de créer des espaces où il fait bon vivre. Le bien-être est une base, une plateforme pour s'envoler vers notre meilleur futur, individuel ET collectif. Mais il n'est pas une finalité. L'entreprise, si elle se veut libératrice, doit devenir un espace d'épanouissement des talents.

Deux espaces d'accomplissement

Comment apprenons-nous ? Le film de Marc Webb, intitulé *Mary*, nous parle de l'éducation d'une fillette surdouée et pose la question des différents aspects de l'éducation : les contenus, le savoir, le raisonnement, la logique, l'organisation, etc., d'une part, et l'apprentissage de l'humain d'autre part : la construction des comportements futurs sur la base de l'amitié, de l'entraide, de l'écoute... Faut-il élever la jeune Mary comme les autres quitte à ce qu'elle s'ennuie ? Cela va-t-il dévaluer son intelligence ? Comment préserver son développement affectif ? Le film suggère qu'il est possible de prendre soin des deux aspects. Quant au bon mix, il est sans aucun doute individuel. Et ce film nous montre que nous avons besoin d'espace et de temps pour faire croître ces deux aspects de l'être : notre manière d'apprendre, de raisonner, d'agir d'une part, et notre maturation comportementale (émotionnelle) d'autre part. Ces deux espaces complémentaires vont être constitutifs de notre rapport au monde ; ils méritent la même attention et ne peuvent se compenser mutuellement. L'un concerne notre désir de relation et de partage, l'autre notre désir d'avoir un effet sur le monde.

Du côté du comportement, nous avons des outils « à la pelle » : nous sommes « cernés » par les neurosciences, la psychologie, la PNL, l'intelligence collective et d'innombrables outils de coaching. Du côté du marketing, nos comportements sont identifiés, pistés, et deviennent des « data » avec lesquelles on nous fait de la pub personnalisée... Du côté du développement personnel, Thomas d'Ansembourg³ nous apprend à nous montrer tels que nous sommes, la Communication Non Violente nous offre un langage pour faire grandir l'expression émotionnelle, la Théorie U⁴ nous invite à faire taire les voix du jugement, du cynisme et de la peur. La pacification des comportements est dans l'air du temps, nous voulons grandir dans notre communication, partager des espaces de dialogue, être créatifs ensemble... Cette meilleure maîtrise émotionnelle nous permet de décoder et invalider les comportements dominants, narcissiques, violents... Et de mettre en place des espaces d'intelligence collective au service de projets d'innovation sociétale. Le « co » devient une manière de travailler incontournable.

Mais l'intelligence émotionnelle n'est qu'une base pour s'envoler. Et nous avons notre avion intégré, notre mode d'action singulier, notre façon propre d'agir sur la réalité. C'est notre manière à nous de mettre en œuvre un mix de sensibilité, d'empathie, d'intuition, de poser des étapes d'action dans un ordre unique et nous le savons (le plus souvent inconsciemment) : cela va nous permettre d'arriver à nos fins. Plasticité neuronale, processus de mémorisation implicites⁵, tous ces champs font l'objet d'études scientifiques de plus en plus complètes. Comment raisonnons-nous, comment s'organise en nous la collaboration entre cerveau droit et gauche ? Comment prenons-nous des décisions ? Qu'est-ce qui fait que nous avons l'impression que la solution arrive toute seule ?

Les découvertes des neurosciences rejoignent celles des coachs sur le terrain. La science est désormais capable de capter la conscience sur le vif et grâce à la neuro-imagerie fonctionnelle, il est possible de capter l'instant même de la prise de conscience où :

- l'on comprend une plaisanterie,
- l'on visualise enfin le détail qui différencie deux images quasiment identiques,
- une idée nous apparaît clairement.

Les coachs bénéficient aujourd'hui de toutes ces recherches et souvent, celles-ci viennent corroborer leurs propres conclusions de terrain : les neurones miroir qui expliquent l'empathie humaine, les découvertes sur la mémorisation, l'apprentissage, etc. Cela dit, nous avons beau nous fréquenter depuis longtemps, nous n'avons pas accès, par nous-mêmes, à notre



processus d'action. Il faut bien l'admettre, une partie de notre mode de fonctionnement se met en œuvre de manière non consciente. Heureusement, car cela libère du « temps de cerveau disponible » pour l'activité cérébrale consciente. Prenons l'exemple d'un violoniste chevronné : il est devenu expert du mouvement de l'archet, mais ne saurait plus dire comment il fait, cela se fait tout seul, c'est facile, « c'est le métier qui rentre ». Avec la « place » ainsi rendue disponible pour l'activité cérébrale

consciente, nous allons exercer notre capacité à assembler des éléments de sens, à créer des solutions originales, à rassembler...

Notre signature

C'est un peu comme les voitures : les carrosseries changent sans arrêt, mais pas les moteurs ! Le mix unique de nos comportements (la carrosserie) et de notre mode d'action (le moteur), que nous allons perfectionner tout au long de la vie, fait de nous des êtres singuliers dans notre manière de nous confronter à un problème. Dès lors, il devient intéressant de savoir dans quels contextes notre mode d'action va être pertinent ! Car chaque fois que nous choisissons des contextes dans lesquels nous sommes en dehors de notre zone d'excellence, nous faisons des efforts énormes, l'activité nous pèse. Dans le pire des cas, nous finissons par échouer : tout ça pour ça ?

Comment alors accéder à la connaissance de notre mode d'action si celui-ci ne nous est pas accessible ? Par les autres ! Notre entourage professionnel et privé nous renvoie sans arrêt ces petites phrases qui nous étonnent : « Bon, il vaut mieux que tu organises ça tout seul ! », ou bien « Laissez-faire l'artiste ! » Ce sont autant d'indices de notre excellence : les autres nous perçoivent là où nous ne nous voyons pas. Se réapproprier la conscience de son mode d'action nous permet de :

- devenir excellents là où nous étions déjà bons ;
- laisser tomber les tâches pour lesquelles d'autres sont mieux placés que nous ;
- mieux communiquer pour occuper notre place de manière juste ;
- apparaître comme une personne cohérente (qui dit ce qu'elle fait, qui fait ce qu'elle dit) ;
- découvrir le sens de notre action et répondre à l'appel de notre vocation.

Cesser de vouloir combler nos manques

Enfants, nous avons le plus souvent été vus par nos parents et nos éducateurs là où nous faisons des efforts. Si vous étiez bon en maths, vos parents trouvaient normal que vous ayez de bonnes notes ; en revanche, vos résultats d'anglais étant moyens, on vous gratifiait d'un regard, d'un silence, puis d'un « Ce serait bien que tu fasses des efforts en anglais ». Tout ce qui était facile pour vous était non gratifié, tandis que l'effort payait... en attention reçue, même négative ! Tout cela, nous tendons à le reproduire dans votre vie professionnelle. Et nous continuons à fonctionner avec l'effort comme garant de réussite. Nos entreprises cesseront peut-être de déplorer tant de burnouts quand elles auront renoncé à prôner l'effort comme levier de réussite, mais plutôt l'empowerment, la remise des clés de son fonctionnement à chacun. Avec la découverte de son processus d'action singulier, la personne devient capable de faire évoluer son métier, ses tâches quotidiennes, ses missions, afin de retrouver le sens du jeu et de mener ses activités professionnelles dans le *flow*⁶.

Un exemple

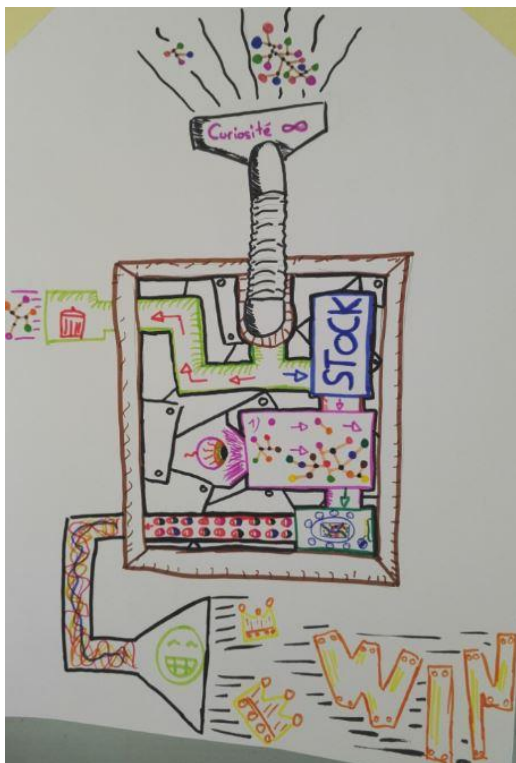
Valérie travaille comme cadre de santé à l'hôpital. En hiver, elle admet régulièrement des enfants en voie de déshydratation suite à une gastro-entérite. Selon ses dires, « tout était réglé » le soir-même. Que s'est-il passé ? Les parents de cet enfant, des réfugiés sans domicile ont trouvé un hébergement d'urgence, ils sont pris en mains par les associations d'aide, etc. Outrepasant largement l'exercice de sa fonction, Valérie a consacré une partie de sa journée

à rechercher des solutions pour cette famille et elle y est arrivée ! Interrogée sur cela, il s'avère que « cela marche à chaque fois ». Son contexte idéal est la détresse humaine et l'exclusion, elle passe à l'action lorsqu'elle la rencontre et se montre créative et « géniale » pour remédier aux pires problèmes. Sa place n'est pas dans un hôpital dans une fonction de planification et d'organisation (mais qui était pour elle un poste d'observation idéal...), mais dans une ONG traitant les situations d'urgence. Pourquoi Valérie n'a-t-elle pas « trouvé cela toute seule » ? Parce qu'elle ne pouvait pas conscientiser seule son contexte idéal, qui réactualisait des situations difficiles vécues dans l'enfance.

Tous hors norme

La connaissance de votre mode d'action est un sujet d'autant plus sensible que vous êtes « hors norme » : haut potentiel, multipotentiel, hyper empathie, surdoué, bref, zèbre ! Car votre spécificité est tellement forte que les autres ne vous ont jamais compris ! Tous les multipotentiels que j'ai rencontrés ont évoqué l'une des situations suivantes :

- Leurs études ont été pénibles, ou inintéressantes : au mieux, elles ne leur ont laissé aucun souvenir ; au pire, elles ont été une période aussi noire que la bête noire qu'ils étaient pour leurs profs.
- Ils ont l'impression de pouvoir tout faire et de ne pas être capables de se concentrer sur un seul projet.
- Ils sont en difficulté pour (re)donner du sens à leur carrière.
- Ils ont un parcours atypique, des « trous » dans le CV.
- Ils sont startupers multirécidivistes et se sont fait « voler » leurs idées.
- Ils ont rêvé de devenir artistes sans avoir l'audace de se lancer.



La roue tourne et ils se demandent s'ils trouveront un jour leur place dans le monde. Lorsqu'on vante leur efficacité et leur pertinence, ils se sentent en imposture... Ils ont fait un bilan de compétences et n'ont toujours pas l'appel... Ils finissent par concevoir de la colère, à déprimer. La culpabilité de ne pas être « comme tout le monde » finit par les prendre au piège de la dévalorisation, du manque de confiance en eux et du sentiment de rejet.

Quand je creuse les différentes situations qui me sont confiées par mes clients, je retrouve souvent un peu de tout cela, avec une difficulté particulière à se sentir légitime. Or notre légitimité, nous la portons en nous : elle réside dans nos méta compétences d'action.

(ci-contre le dessin réalisé par un adolescent de 15 ans présentant un QI supérieur à 130. La conscience de son mode d'action combine des aptitudes logiques, symboliques et artistiques !)

La découverte de nos méta compétences d'action

Cette découverte passe par un questionnement précis sur ce que vous aimez faire, ce qui vous apporte un sentiment de satisfaction. Les constantes entre les situations évoquées, les recoupements vont permettre d'identifier le contexte à partir duquel vous déclenchez votre envie d'agir et enfin, l'effet que vous cherchez à avoir sur le monde. Les détails de votre action, votre manière de collecter et sélectionner l'information, de la mémoriser, de l'analyser, de créer des solutions et de les mettre en œuvre... Tous cela a du sens et une logique imparable pour vous (et seulement pour vous d'ailleurs). Et en premier lieu, vous aurez l'impression d'avoir face à vous quelqu'un d'à la fois familier et étrange, banal et extraordinaire ... Votre nouveau « soi » est en train d'apparaître et le chemin vers l'appropriation commencera par une familiarisation avec le vocabulaire, nouveau pour nous, décrivant le mieux votre « zone de contribution optimale ». Il va s'agir de :

- Identifier les situations appropriées au déploiement de votre mode d'action.
- Revisiter vos échecs : vous n'étiez pas dans le bon contexte.
- Apprendre à exprimer vos méta compétences (les déclarer « officiellement ») afin de ne plus « agir en douce ».
- S'interroger sur ce que vous pouvez en faire pour réorienter et booster notre carrière.
- Apprivoiser votre valeur (pour soi et pour les autres).

Ce n'est pas évident : l'exemple de Spielberg

Steven Spielberg interviewé sur France Inter en mars 2016, à l'occasion de la sortie du film *Le Bon Gros Géant : Je ne suis qu'un bon coach d'équipes. Les gens aiment travailler avec moi. Ce sont eux qui font tout. Je ne sais pas raconter des histoires, je n'ai jamais su. Ce serait prétentieux de ma part de me prendre pour Tarantino ou les frères Cohen.*

Au même moment, les affiches 4X3 dans tous les métros parisiens reprenaient la critique de RTL : « Le magicien Spielberg est de retour ». Qui pourrait affirmer que des films tels que *E.T.* ou *La liste de Schindler* ont été réalisés par quelqu'un qui ne sait pas raconter les histoires ?

Changer son histoire, changer son futur

Après avoir fait la découverte de votre mode d'action, vous risquez de voir arriver le doute, de vous sentir en imposture... Vous avez commencé le voyage, il s'agira de le poursuivre jusqu'à l'appropriation de votre nouvelle identité narrative : celle qui reflète votre véritable valeur, **un tissage positif et résilient de l'histoire de votre vie.**

Notre peur la plus profonde n'est pas d'être inadéquats, notre peur la plus profonde est d'être puissants au-delà de toute limite. C'est notre lumière, pas notre part d'ombre, qui nous effraie le plus. Nous nous demandons : qui suis-je pour oser être brillant, magnifique, talentueux, fabuleux ? Mais en fait, qui sommes-nous pour ne pas l'être ?

Marianne Williamson⁷

Véronique Campillo, 7 octobre 2017

contact@changetonfutur.com – www.changetonfutur.com

¹ *The Top Five Regrets of the Dying*, Bronnie Ware, Hay House 2012

² *Liberté & Cie.* I. Getz, B.M. Carney, Flammarion 2009

³ *Cessez d'être gentil, soyez vrai !*, Thomas d'Ansembourg, Editions de l'Homme 2014

⁴ *La Théorie U, Renouveler le Leadership*, Otto Scharmer, Yves Michel Editeur 2016

⁵ Voir <http://www.psychoweb.fr/articles/psychologie-cognitive/550-memoire-explicite-declarative-et-memoire-implicite-proced.html>

⁶ *Vivre, La psychologie du bonheur*, Mihaly Csikszentmihalyi, Pocket 2006

⁷ *A Return to Love: Reflections on the Principles of a Course in Miracles*, Marianne Williamson