



Comment faire passer ses intentions En changeant son expression ?

« Un de mes collaborateurs m'a appelée ce soir et spontanément m'a parlée de la réunion de cet après midi en me disant qu'il m'avait trouvée très différente, très zen, très sereine, moins « speed » que d'habitude et qu'il trouvait même que mon timbre de voix avait changé ! Il m'a demandé si d'autres personnes m'avaient fait la remarque parce pour lui le changement était « flagrant » !

Incroyable ! Quelle satisfaction de savoir que le changement a été perçu de façon aussi évidente au point d'amener une personne de mon équipe à vouloir me faire part de sa satisfaction et échanger avec moi sur le sujet ! »

Témoignage adressé par Mme X.. Responsable de région d'une Entreprise Française !

Quel était le contexte ?

L'objectif de Mme X.. dans sa relation avec les membres de son équipe (*aussi bien en individuel qu'en collectif*), était d'aider et d'accompagner ses collaborateurs pour les faire progresser. Sa communication Managériale paradoxalement, donnait un sentiment « d'autoritarisme » dans la manière de faire passer le message, le non verbal étant en décalage avec le verbal, donc l'expression non cohérente avec l'intention.

Lors d'un entretien avec un de ses collaborateurs pour faire le point sur l'activité de son magasin, Mme X.. a créé un véritable dialogue, posé des questions ouvertes sensées laisser la place à des réponses libres, a apporté des informations essentielles, félicité..etc. : Tous les ingrédients y étaient, a priori, pour créer un véritable climat « d'égal à égal », sauf que :

- Les réactions de son interlocuteur étaient en alternance : doute ou défensive,
- Pour terminer par une attitude de « soumission »

Et surtout... surtout, Mme X... se trouvait... en stress : respiration courte, rythme rapide et la voix qui monte dans les aigues et s'accélère à certains moments dans l'entretien, laissant paraître un sentiment d'énervement !

Quel a été le déclencheur de ce passage d'un état à un autre ?

Pour changer, il est nécessaire d'avoir conscience de la nécessité de ce changement et d'envisager de modifier ses habitudes dans un avenir relativement proche.
Le rôle du coach ici est de permettre à la personne de bénéficier d'un soutien et d'envoyer des stimuli pour provoquer une rupture entre deux modes de fonctionnement



Comment passer de la tension permanente à une relation détendue et sereine ...et donc plus chaleureuse, constructive et efficace ?

Dans un premier temps :

- Faire prendre conscience de la réalité perçue et de la nécessité de changer son intonation et son rythme
- Repérer ensemble les moments concrets et précis où l'intonation, le rythme et la voix s'accélèrent
- Analyser ensemble à quoi correspondent ces moments et que ressent Mme X...précisément dans ces moments là
- Peser le pour et le contre et les avantages à retirer d'un changement d'expression dans ces situations
- Se préparer et s'entraîner en répétant le scénario différemment et en utilisant des techniques telles que : La respiration, le rythme, les pauses, la voix, l'intonation....

Dans un deuxième temps :

- Passer à l'action immédiatement dans l'entretien ou la réunion suivante, en modifiant ses habitudes de comportement : concentrer son énergie et son attention dans des situations repérées et définies ensemble, à l'avance.
- Ressentir la satisfaction et l'impact de ce changement de comportement sur soi et les autres

Quelles ont été les techniques mises en application ? (Ou stratégie)

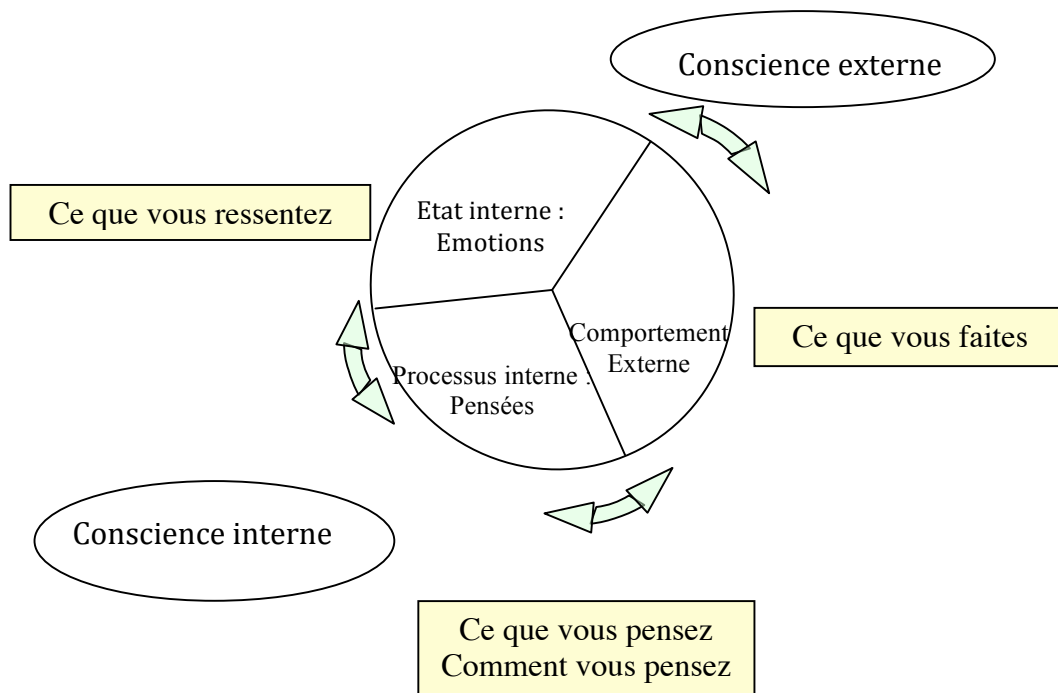
Le fait de travailler sur le comportement externe permet d'influencer l'état interne : **Quand je me comporte de telle manière, à quel état cela équivaut à l'intérieur ?**

1°/ Cette approche se fait en priorité par l'**extériorisation**, qui consiste plus en un travail technique et la voix, le regard, la respiration, le rythme, les ruptures, les silences, la posture, Et qui ne demande pas forcément de chercher à comprendre dans l'immédiat, mais simplement passer à l'action et s'entraîner ...

2°/ Une deuxième approche **par l'intériorisation** (« *chercher mon jeu intérieur* ») : travailler sur ma propre vérité, sur le sens : « Quel est le sens que je veux donner à cette situation, à mon « personnage » ? Qu'est-ce qui m'appartient et que je pourrais mettre au service du jeu et qu'est ce qui ne m'appartient pas vraiment ? », Quelles sont mes croyances à ce moment là ? dois-je en changer ? Comment m'en servir et quelle intention donner à cet état ... ?

En travaillant dans un second temps cet état intérieur, la personne travaille « l'intention » (*que nous appelons au théâtre le sous-texte, ou en PNL : l'objectif*) et donc l'effet sur le « public ».

Nous pouvons faire un rapprochement avec « l'équivalence comportementale », sur le modèle de la PNL qui représente ces interactions entre les processus externes et les états émotionnels internes, selon la figure ci-après :



Ces trois sous-systèmes sont en interaction



Conclusion

Une perception sensorielle déclenche un état interne ou un processus cognitif qui produit un comportement externe. **En travaillant sur le comportement externe, dans un premier temps, cela permet de « se surprendre » et de découvrir des ressources jusque-là inconnues, ce qui influence la transformation de certaines croyances négatives en positives et de changer ainsi sa représentation, sa vision du monde !**

Il existe une très forte interaction entre le comportement et la pensée.

S'il est évident que la pensée influence le comportement, nous savons aujourd'hui que

Le comportement influence de façon certaine la pensée.

© Annie Leibovitz