

# ECLIPSE SOLAIRE



*Voulez-vous des lunettes ?*

par Clio Franguiadakis

Coaching de Dirigeants  
et Managers.



Performances & Potentiels  
Leadership \* Équilibre  
Intelligence Émotionnelle  
Coopération



**Osez l'Odysée!**  
... et réalisez vos projets ...

# ECLIPSE SOLAIRE...

## VOULEZ-VOUS DES LUNETTES ?

Occuper des fonctions de direction et/ou management d'équipe mène à un niveau supérieur de complexité en termes de gestion d'entreprise.

Que se passe-t-il lors de moments de blocage, confusion ou grand stress ? C'est la métaphore de l'éclipse solaire qui aveugle et empêche de voir l'évidence.

Comment **VOIR LA RÉALITÉ** telle qu'elle est ?

Je vous propose des lunettes toutes neuves pour gagner en discernement, prendre des décisions plus justes, et passer à l'action.



### L'éclipse solaire arrive plus souvent qu'on croit !

- **Sébastien**, ingénieur très expérimenté, a récemment changé de fonctions et pris la direction d'un service entier comprenant 35 personnes. Et il rame...
- **Aurélie**, en conflit avec son N+1, rumine depuis des jours et anticipe le pire pour sa situation, et ce d'autant plus que son N+1 joue aux abonnés absents. Or elle a une équipe qui attend ses décisions.
- **Nicolas** a récemment perdu son associé, décédé subitement d'un AVC, et se retrouve seul à diriger une centaine de personnes. Il occupe les 2 fonctions depuis plusieurs semaines, avec des journées sans fin.
- **Émilie** n'a pas remporté l'appel d'offres supposé rapporter 500 000 € à son entreprise, et permettre de nouveaux investissements devenus urgents. Elle se sent abattue et n'ose pas se confier.
- **Christophe** est sollicité par son CODIR pour prendre la direction territoriale de 30 agences franchisées. Il envisage de décliner l'offre car il ne sait pas valoriser ses compétences ni présenter un plan de développement.

Qu'ont-ils tous en commun ? Ils ont vécu un choc, certes d'une intensité différente. Un élément extérieur est venu perturber leur équilibre, les a surpris dans leur zone de confort et contraints à changer. Ensuite, ils se sont retrouvés littéralement engourdis aux niveaux mental, émotionnel et corporel. Ils ont simplement serré les dents et tenu bon.

### Entre stress et inconscience

Si ce stress leur a, au départ, donné un *coup de fouet* pour mobiliser leurs ressources et dépasser le problème rencontré, ce ne fut que ponctuel (= l'instinct de survie). Passé la *phase d'alarme*, ils sont passés ensuite en mode *résistance*.

Le risque : se retrouver épuisés si cela durait trop longtemps.

Étaient-ils conscients de ce qu'ils vivaient au travail ? Oui et non ! Le fait est qu'aucun d'eux n'a songé à faire une pause pour examiner son état et partager son vécu. Or ça commence par-là : conscientiser ce que l'on vit, de préférence à voix haute avec un tiers de confiance qui va rebondir, reformuler et investiguer, aider à mettre du sens et à surmonter l'épreuve.



## Les conséquences de leur éclipse solaire furent multiples

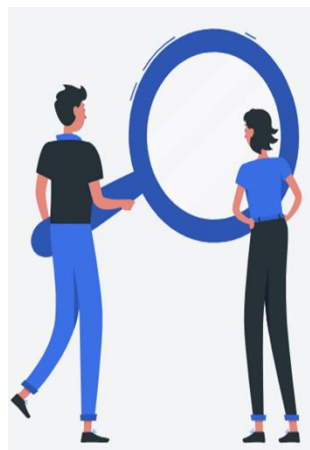
Elles ont impacté à la fois leurs performances individuelles et collectives. Après une exploration de leur vécu, chacun m'a raconté ressentir certains symptômes d'ordre :

- **physiologique** (mal de dos, tête ou ventre, sommeil troublé),
- **émotionnel** (sensibilité accrue, irritation, anxiété),
- **intellectuel** (difficulté de concentration, sur adaptation, déni de ses besoins et émotions, manque de rigueur ou d'attention aux détails...)
- et **comportemental** (repli sur soi, agitation, voire agressivité ou addiction à la vitamine C, au chocolat ou à l'alcool)



## L'éclipse solaire : un déni de la réalité ⇒ un aveuglement ⇒ une méconnaissance

Tous les 5 semblent avoir *disjoncté*, c'est-à-dire perdu la raison, amnésiques de leurs facultés de réflexion et prise de recul. Ils ne voyaient pas le problème, pris dans les turbulences émotionnelles et ruminations mentales qu'ils n'entendaient pas vraiment...



**Le déni de réalité n'a rien à voir avec l'ignorance** qui est le fait de n'avoir pas les informations par manque de connaissance et formation. Il est un aveuglement, une méconnaissance dans mon jargon de Coach.

Eric Berne (Analyse Transactionnelle) le/la définit comme **une façon inconsciente d'omettre ponctuellement un/des éléments indispensables à la résolution d'un problème.**

Éléments que d'autres peuvent percevoir, ou pas.

L'on a donc **l'impression qu'il n'y a pas de problème et/ou pas de solution.**

Il s'agit bien d'une **vision déformée de LA réalité** que l'on minimise, grandiose ou exagère, omet, ignore ou généralise. Et l'on se cramponne à ses certitudes, ses convictions, son cadre de référence.

## L'intérêt de sortir de sa méconnaissance est multiple

- ✓ Prendre conscience de l'existence du problème pour soi au sein de l'équipe ou de l'entreprise ;
- ✓ Changer de perspective et donner un nouveau sens à la réalité ;
- ✓ Une meilleure gestion des priorités ; des décisions et actions plus pertinentes.



# De nouvelles lunettes pour voir LA réalité

L'expérience de Sébastien, Aurélie, Nicolas, Émilie et Christophe vous parle ? Dans les faits, seule une phase d'introspection et de questionnements permet de retrouver la lumière et d'avancer :

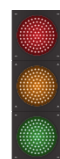
## 1. Quelle est la zone de votre méconnaissance ?

Soi-même (capacité, compétences, potentiels, émotions, besoins...), les autres ou bien votre environnement ?



## 2. Quel est le type de votre méconnaissance ? Êtes-vous aveugle

- aux **signaux** (= stimuli, symptômes) tels qu'un indice au rouge, la 3ème réclamation d'un client, des erreurs ou retards à répétition, de l'agressivité au sein de l'équipe... ?
- au **problème, difficulté, insatisfaction, inconfort, conséquences**, tel qu'un conflit, la perte de clients, une désorganisation, un produit défectueux, l'absence d'objectifs ou vision partagés... ?
- aux **pistes de solutions** apportées par un brainstorming lors de la dernière réunion ?



## 3. Quel est le niveau de votre méconnaissance ?

- **L'existence d'un problème** : que se passe-t-il pour vous et votre équipe ? Y a-t-il un problème ? Quels symptômes sont observables avec vos 5 sens ? Quel est donc le problème ? QQQCP qui quoi où quand combien conséquences ?...
- **La signification du problème** : En quoi la situation pose-t-elle problème à l'entreprise ? Comment interprétez-vous les signaux ? De quoi sont-ils révélateurs ? Et maintenant quel sens donnent-ils au problème ? Quelle est votre intuition ? Quels sont vos besoins, enjeux, ressentis ?
- **Les possibilités de changement et d'amélioration** : y a-t-il moyen de modifier, diminuer ou supprimer les symptômes ? Comment ? Qui peut le résoudre en interne ou en externe ? Quelles pistes de solutions ? Acceptables ? Pertinentes compte tenu de l'environnement de l'entreprise et de l'époque actuelle ? Quelle est la fiabilité des options ? Sont-elles bien SMART ? Laquelle/lesquelles méritent d'être retenues ? Qu'en pense l'équipe ? Quels sont les obstacles à venir ? Quel est l'écart entre aujourd'hui et l'objectif visé ? Comment chacun se sent maintenant ?
- **L'aptitude personnelle à mettre le changement en œuvre** : quelles sont vos qualités et compétences pour agir ? ...et pour résoudre le problème ? Avez-vous tous pouvoirs ? De quelles autres ressources disposez-vous ?



Ces questions **OUT OF THE BOX** font office de nouvelles lunettes pour voir la réalité. Qu'en pensez-vous ?

Besoin d'aide pour faire le point de manière innovante ?

Alors contactez-moi et... **Osez l'Odyssée !**

