

GESTION DE LA PERFORMANCE

Investir dans l'humain, une option gagnante!

Le contexte économique globalisé, la pression des actionnaires ou encore la concurrence accrue sur le marché du travail ont fait augmenter la pression ressentie en matière de performance, qu'elle soit individuelle ou au niveau d'une équipe. Fabienne Revillard¹, qui exerce en tant que coach au sein du cabinet qu'elle a créé, nous livre les ressorts de la performance et quelques pistes à explorer pour l'améliorer. Interview.

Propos recueillis par
Richard BRUN

Banque & Finance: Comment définissez-vous la performance?

FABIENNE REVILLARD: Il existe plusieurs définitions de la performance. Cependant, au-delà de synonymes courants comme «accomplir, exécuter ou encore mener à bien», il est intéressant de la considérer comme «dépasser ce qui est attendu, se surpasser». En ce sens, il s'agit de la pleine expression de notre propre potentiel. La performance peut être envisagée aujourd'hui comme présente dans tous les domaines de notre vie. Elle apparaît dès lors que nous désirons passer d'un état présent (que nous jugeons plus ou moins satisfaisant, voire insatisfaisant) à un état futur désiré (ressenti comme pleinement satisfaisant), que ce soit au niveau professionnel ou personnel (relationnel, social, physique, sportif, etc.)

En général, il est admis que nous sommes tous capables d'accomplir des choses extraordinaires en cas de crise extrême, voire de situation de survie. Le cas notamment de cette femme toute menue qui avait réussi à soulever une voiture tombée sur la cage thoracique de son mari et qui menaçait de l'étouffer définitivement. Cet exemple est exceptionnel. Cependant, il illustre le fait que nous avons en nous des capacités insoupçonnées, déclenchées en l'occurrence par une crise.



«Le coaching de performance assume qu'il est possible de réveiller notre potentiel intrinsèque en dehors d'une situation extrême, à un niveau bien plus élevé que notre standard habituel, et ce de manière durable»

FABIENNE REVILLARD – AAA + COACHING

B&F: Est-il possible de reproduire à la demande ces niveaux de performance hors du commun?

F.R.: La question est effectivement de savoir si, en dehors de la crise, d'autres cataly-

seurs existent, ainsi que combien de temps nous sommes capables de tenir à des niveaux de performance aussi extraordinaires. Le coaching de performance assume qu'il est possible de réveiller notre potentiel intrinsèque en dehors d'une situation extrême, probablement pas de manière aussi prodigieuse mais cependant à un niveau bien plus élevé que notre standard habituel, et ce de manière durable.

B&F: Comment procéder pour réveiller ce potentiel?

F.R.: Il va s'agir, en général, de définir un objectif, vérifier s'il est réaliste, explorer les options permettant de l'atteindre, identifier les obstacles ainsi que les possibilités de les surmonter et s'engager concrètement en faveur du but défini.

B&F: Tout cela paraît plutôt simple, non?

F.R.: En effet, il est parfaitement possible de «s'autocoacher» et d'obtenir d'excellents résultats! Cependant, il peut être parfois difficile de prendre de la distance, de trouver le temps de se pencher sur la question ou de s'empêcher de remettre au lendemain! De même, sortir seul de son cadre de pensée habituel pour trouver de nouvelles options, réussir à identifier de manière

¹ Fabienne Revillard dispose d'une expérience de haut niveau dans le domaine de l'entreprise (direction d'entreprise et membre de comités de direction, plus de dix ans de management en multinationales), qu'elle utilise aujourd'hui en tant que coach et maître praticien PNL certifiés; elle a fondé AAA + COACHING www.aaaplus.ch, ainsi que la manifestation mensuelle «Les Samedis du Coaching» www.coachinggeneve.ch



Le manque de confiance en soi est une très souvent en cause dans les problématiques de performance. © Yuri Arcurs - Fotolia.com

autonome ses comportements, raisonnements ou croyances autolimitants, tenir sur la longueur ou encore oser poser un objectif semblant trop éloigné ou trop beau peut se révéler laborieux. Il est vrai que la réaction souvent inconsciente consistant à s'interdire tout simplement de penser à une situation future de «rêve» pour se protéger de la souffrance de la déception en cas d'échec est extrêmement courante et, malheureusement, bien limitante également. Ces limitations sont internes par opposition aux obstacles externes qui peuvent se présenter et parfois se révéler en dehors du ressort de la personne.

B&F: Quels peuvent être ces freins internes?

F.R.: Parmi les principaux cités, nous retrouvons des problèmes de confusion, de motivation, de focalisation, de gestion des priorités, de difficultés à déléguer, ainsi que, très souvent et de manière sous-jacente, les doutes sur ses propres capacités, le manque de confiance en soi, la peur de l'échec et le manque d'estime de soi.

B&F: La confusion, notamment, est clairement un frein à la performance...

F.R.: En effet, il nous est possible d'agir uniquement sur ce dont nous avons conscience. Augmenter la clarté, appréhender la réalité telle qu'elle est, agrandit notre champ de conscience et ainsi, notre possibilité d'avoir prise sur les choses. De plus, il nous est difficile de nous engager pleinement si nous sommes confus. A ce niveau, il n'est pas rare de trouver des conflits de valeurs qui paralysent l'action, voire démotivent complètement.

B&F: Justement, qu'en est-il de la motivation?

F.R.: En ce qui concerne la motivation, trois éléments ressortent: il faut se sentir engagé personnellement, responsable du processus aboutissant à la réalisation de l'objectif, ainsi qu'en contrôle de l'objectif (idéalement l'avoir soi-même fixé). Ce point est à souligner, car la vraie motivation, celle que l'individu ressent profondément, est essentielle et c'est souvent l'un des principaux obstacles rencontrés en management d'équipe visant une augmentation de la performance. En effet, en général, lorsque nous acceptons et prenons sincèrement la responsabilité de nos pensées et de nos actions, notre engagement à leur égard croît et par conséquent notre niveau de performance augmente également. Il est, bien sûr, également important d'être clair sur la hauteur de l'investissement que nous sommes prêts à accorder pour atteindre l'objectif fixé.

B&F: Prenons maintenant la problématique de la focalisation...

F.R.: Il est vrai que la plupart d'entre nous avons la faculté de performer assez bien en pilote automatique, c'est-à-dire sans grande focalisation. Cependant, une performance élevée demande une attention complète et une concentration intense. Au-delà du fait de clarifier les éléments de distraction, certaines techniques visant à renforcer les capacités de concentration se révèlent très efficaces (entre autres, le «Nasa Game» développé par John Grinder, l'un des fondateurs de la PNL – Programmation Neuro-Linguistique – par exemple).

B&F: La confiance en soi est aussi un élément primordial...

F.R.: Bien entendu, la confiance en soi, vaste sujet, est fondamentale et le manque de confiance en soi se révèle être l'une des difficultés les plus courantes en arrière-plan des problèmes de performance. S'autoriser à reconnaître ses succès, les accumuler et savoir qu'ils sont dus à nos propres efforts aide à construire la confiance en soi. A l'inverse, se fixer des objectifs impossibles à atteindre et échouer détruit cette confiance. De plus, se focaliser sur les échecs tend à induire une systématique au niveau des pensées et des comportements conduisant à l'échec, et, par conséquent, à un cercle vicieux infernal.

B&F: Dès lors, comment sortir de cet engrenage?

F.R.: Recadrer l'échec en le considérant comme une expérience d'apprentissage, en analysant précisément quels éléments seraient à améliorer pour atteindre le succès la fois suivante aide à sortir du cercle infernal. De la même manière, ces constatations s'appliquent également au niveau du management d'équipe, afin d'augmenter progressivement la performance personnelle de chacun des membres et, dès lors, la performance globale de l'équipe.

B&F: Tout n'est donc pas perdu...

F.R.: Non, bien au contraire ! Réviser notre façon de considérer les autres, croire aux capacités dormantes en chacun de nous et voir les personnes en fonction de leur potentiel futur, plutôt que par rapport à leur performance passée, est déjà un bon début. Cette attitude aide à construire la confiance en soi de chacun et, ainsi, à accroître la performance générale. ■

R.B.

Les Samedis du Coaching

Il s'agit d'une manifestation à but non lucratif, ouverte à tous, permettant de s'informer et de faire une séance d'essai avec un coach facilement, gratuitement et sans engagement aucun, le tout dans un cadre convivial! L'objectif visé est de démocratiser le coaching et, en temps de conjoncture difficile, d'en faire profiter tout un chacun!

Des thèmes régulièrement abordés: difficultés professionnelles et/ou personnelles, réorientation de carrière, recherche d'emploi, confiance et estime de soi, motivation, gestion émotionnelle, accompagnement au changement ou encore démarrage de son activité propre.

Des spécialistes sont régulièrement invités sur des thèmes précis, dont, notamment, la performance, le marketing de soi, l'hypnose ericksonienne, les problématiques couple/famille/enfant, etc.

Les Samedis du Coaching ont lieu les derniers samedis de chaque mois à la Brasserie des Halles de l'île de 10 h à 18 h. Prochaines dates: 29.05, 26.06, 31.07, 28.08, etc.

Plus de détails sur www.coachinggeneve.ch, tél. 022 321 89 79, info@coachinggeneve.ch ■