

L'intuition, un outil à intégrer dans notre processus décisionnel.

Par Michèle Cyr, coach professionnelle

Combien de fois avez-vous dit : « Ah! Si je m'étais écouté! Je le savais que cela ne fonctionnerait pas »?

Un cerveau, deux hémisphères

L'être humain est équipé d'un cerveau avec deux hémisphères, le gauche et le droit. Dans le milieu professionnel, nous utilisons principalement le cerveau gauche, le siège de la logique, là où tout est rationnel, linéaire, logique. Le cerveau droit, le siège de l'intuition et de la créativité, ne trouve pas autant sa place. Ce constat est désolant car cet hémisphère nous permet d'identifier des solutions innovatrices, de percevoir ce qui ne fonctionne pas ou encore d'obtenir des informations supplémentaires. L'humain trouve toute sa puissance quand il utilise les aptitudes reliées aux deux hémisphères.

Un talent inné

L'intuition est un talent inné que nous possédons tous. En fait, choisir d'ignorer l'hémisphère intuitif, c'est comme conduire un avion sans radar. Incorporer des habiletés intuitives comme outil au travail représente un défi qui en vaut l'effort. L'utilisation de l'intuition apporte des bénéfices tangibles tel la qualité des prises de décision, l'efficacité de temps et des ressources, la créativité, en somme, un niveau supérieur de performance.

Quatre processus intuitifs

À l'aide de quelques techniques, le processus intuitif nous permet d'accéder à des informations non accessibles par le mental. Nous percevons les impressions intuitives de quatre façons distinctes. L'intuition **sensorielle** nous permet de sentir quelque chose à propos d'une personne, d'un projet. L'intuition

directe nous permet d'obtenir de l'information directement sans trop savoir comment mais nous savons. L'intuition **visuelle** nous permet de « voir » les embûches d'un nouveau projet, le chemin à prendre pour réussir. Et finalement, l'intuition **auditive** qui nous permet d'entendre une petite voix qui nous guide vers notre prochain pas à prendre. Il est possible de développer ces modes intuitifs en identifiant les nôtres et en les pratiquant.

Un outil de décision

Il est avantageux d'utiliser l'intuition comme outil de décision. Face à une décision,

nous pouvons faire une analyse logique de la situation et vérifier intuitivement nos impressions face à cette décision. La décision fait-elle du sens pour nous? Comment nous sentons-nous avec la décision? Manque-t-on d'information? Le timing est-il approprié? Etc. Nous mettons donc à profit tout l'éventail de nos talents pour assurer une meilleure décision. Il n'est nullement question de laisser tomber la logique en faveur de l'intuitif mais plutôt, de mettre les deux à contribution. Ainsi, nous exploitons nos ressources personnelles de façon optimale.

Entraînements et ateliers

Programme d'Entraînement à la Télé-Formation (PETF)

Donnez-vous un marché planétaire. Apprenez à faire de la télé-formation et rejoignez vos clients partout. Ajoutez un volet à votre entreprise. Apprenez « Comment concevoir, animer et mettre en marché des télé-classes de niveau supérieur ». Quatre modules pour bien maîtriser la technologie de la télé-formation, puis de la pratique, de la pratique et de la pratique!

Coach leader : Nadine McPhail-Fortin

Dates : 26 avril au 28 juin 2006

Heure : 13 h 30 à 14 h 30

Coût : 395 \$ ou 295 €

Certification : 95 \$ ou 75 €

(taxes en sus)

Pour en savoir plus : <http://www.coaching.qc.ca/fr/petf/default.asp>

Atelier : L'intuition, pour l'efficacité au travail

Coach leader : Michèle Cyr

Date : 26 avril 2006

Heure : 8 h 30 à 17 h 00

<http://www.coaching.qc.ca/fr/ateliers.asp#f>

Atelier de pratique de coaching professionnel :

Le coaching de groupe

Coach leader : Annie-Claude Peniguel

Dates : 12 et 26 mai 2006

Heure : 8 h 30 à 16 h 30

<http://www.coaching.qc.ca/fr/ateliers.asp#e>

Vive le changement?



Par Denise Papineau

Bienvenue au changement

Le printemps est à nos portes avec son vent de changement, ses élans d'énergie et de créativité. Dans nos vies personnelles, le changement est souvent une source de motivation, une brisure à la routine, un pas vers l'amélioration de nos humeurs et de notre qualité de vie. Cependant, lorsqu'un changement s'impose en entreprise, sa pertinence ne fait pas toujours l'unanimité et son accueil est, la plupart du temps, hostile.

Le changement, une affaire d'équipe

Vous êtes un décideur et vous avez bien analysé la situation : performance de l'entreprise, concurrence, fournisseurs, clients, politique, économie, société, technologie. Conclusion? De nouvelles orientations stratégiques sont incontournables pour la survie de l'entreprise. Vous avez longuement réfléchi aux transformations qui s'imposent dans votre organisation. Vous vous sentez prêt à passer à l'action. Un instant ...

Malgré la noblesse de vos intentions, qui visent la santé de l'organisation et, conséquemment, le bien-être de tous vos employés, une marée de résistance vous guette de l'autre côté de la porte. Préparez-vous à **avoir du doigté et beaucoup de considération** pour tous ceux que vous vous apprêtez à bousculer. Assurez-vous de bien leur faire prendre **conscience des faits de la situation actuelle**, ainsi que **des avantages, des inconvénients et des bénéfices du changement**. Considérez les préoccupations de chacun des acteurs concernés car ce sont eux qui produiront les résultats nécessaires au succès de votre projet.

Entraînements et ateliers

Télé-atelier : Comment dénicher vos clients

7 télé-classes et 3 sessions de coaching individuelles

Coach leader : Claudette Vidal

Dates : à compter du 18 avril 2006

Heure : 18 h 30 à 19 h 30

<http://www.coaching.qc.ca/fr/ateliers.asp#d>

Vision stratégique et humaniste

Plusieurs facteurs humains influencent la performance de l'entreprise : le leadership, la culture, les pratiques de gestion, le climat de travail et la motivation des individus. Les valeurs **de respect, de confiance, de transparence, de considération et de participation des employés** sont primordiales, en tout temps, pour atteindre de hautes performances et, encore plus, en période de transition et de transformation.

Aussi stratégiques soient-ils, les changements, pour atteindre le succès, doivent être acceptables pour les employés. Votre premier défi consiste à **justifier le changement** envisagé et vous assurer que les employés en comprennent la pertinence dans le cadre de la vision stratégique de l'entreprise. Vos **objectifs** doivent être **clairs, réalistes et soutenus** par des conditions gagnantes : du temps, des ressources, du soutien.

Se donner du temps

Vous avez mis du temps à réfléchir, à peser le pour et le contre et à envisager des solutions. Accordez aussi du temps à vos employés pour comprendre, accepter les enjeux et les conséquences éminentes dans l'organisation de leurs tâches. Favorisez les échanges et **misez sur le potentiel de vos ressources humaines** pour enrichir les avenues de solutions. La participation des employés stimulera leur prise en charge du problème. Plutôt que de devenir des freins à la transformation, ils deviendront des décideurs et agents de changement. Acceptez d'ajuster le rythme.

Donner les ressources nécessaires

Tout changement engendre des investissements. Pour éviter les mauvaises surprises, prenez le temps d'évaluer toutes les ressources indispensables pour réussir votre projet : formation, apprentissage, perte de productivité, remplacement de personnel, technologie, communications, consultation, coaching, outils de mesure, technologie... et surtout le soutien des troupes.

Soutien des troupes

Vos cadres auront à jouer un rôle de premier rang au niveau de la motivation, de la productivité et de la créativité des équipes de travail. **Prenez le pouls de leurs préoccupations** et de leurs besoins. Démontrez un intérêt soutenu et veillez à offrir les ressources nécessaires à la réalisation de votre vision. Faites le suivi régulièrement. Communiquez l'état de l'évolution du projet. Plus que jamais, les informations doivent circuler à la verticale comme à l'horizontale.

Bibliographie : Bareil, Céline, *Gérer le volet humain du changement*, Éd. Transcontinental, Collection Entreprendre, Montréal, 2004, 213 p.

Accessible gratuitement, *Coach Efficace* est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching. © Les droits de reproduction sont réservés.

ISSN – 1499-3422

Dépôt légal : mars 2006 (BAC et BNQ)

Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Éditeur : Jean-Pierre Fortin

Rédactrice : Denise Papineau (dpapineau@coaching.qc.ca)

Révision linguistique : Germaine Lalonde

Gestion : Nadine McPhail-Fortin (nmcpail@coaching.qc.ca)



COACHING
DE GESTION INC.
L'INSTITUT POUR LE DÉVELOPPEMENT
DU POTENTIEL HUMAIN

37, Place de la Rochelle, Sainte-Julie (Qc) Canada, J3E 3G2

Téléphone : (514) 735-9333 ou 1-888-764-3623

Télécopieur : (450) 649-6372

Courriel : info@coaching.qc.ca

Site Internet : www.coaching.qc.ca