

La vulnérabilité peut-elle être une force ?

Selon vous, oser dire que vous vous êtes trompés ou reconnaître que vous vous êtes « plantés » est plutôt une force ou plutôt une faiblesse ?

Je ne vais pas fournir une réponse tranchée mais plutôt évoquer quelques avantages perçus de pouvoir exprimer, si nécessaire, notre vulnérabilité.

Je commence par illustrer mon billet par trois exemples vécus cette semaine :

- Dans un petit mastermind à deux personnes, un directeur d'entreprise m'a partagé une importante difficulté de management qu'il vit depuis plusieurs mois. Et du « simple » partage de cette vulnérabilité, un bénéfice immédiat est apparu : les mots choisis pour que je puisse comprendre la situation que ce directeur vit lui ont permis de prendre conscience d'éléments non conscientisés jusqu'ici. De plus, l'échange a amené la discussion sur des points de vue et outils susceptibles de l'aider. Enfin, le but de ces masterminds étant un enrichissement et un apprentissage mutuels, grâce au partage de cette vulnérabilité, j'ai également reçu des apprentissages et ouvertures intéressants.
- J'ai pu observer, dans une autre entreprise, un directeur faire une erreur manifeste dans un discours à ses employés. Au lieu d'évoquer sa vulnérabilité (préparation insuffisante ou interprétation erronée d'une situation), il a continué son discours comme si rien ne s'était passé tout en bâtissant un nouvel argumentaire complètement opposé à celui développé quelques minutes auparavant. Au-delà du discrédit important auprès de tous ses collaborateurs, une conséquence majeure que j'ai pu percevoir a été la perte de confiance du groupe vis-à-vis de son guide. Ce d'autant plus que, comme j'ai pu comprendre, ce comportement s'est déjà produit à quelques reprises. La perte de confiance en son guide est malheureusement difficilement mesurable avec nos indicateurs actuels mais n'est-elle pas très dommageable pour le quotidien de toute entreprise ?
- Dans le contexte d'un projet que je dirige, une personne de mon groupe a été violemment remise en cause par des retours-clients de ce projet. J'ai transmis ces retours-clients à cette personne en la convoquant, 4-5 jours plus tard, pour une séance de bilan. Cette personne est arrivée à la séance en ayant parcouru un chemin de réflexion, identifiant et exprimant sa vulnérabilité puis me proposant d'être sortie de ce projet. J'y ai perçu un bénéfice important de sa manière d'agir de la sorte: elle garde le pouvoir de ses choix (en tout cas la perception qu'elle décide elle-même). Même si ça n'était pas facile, même si elle avait mis beaucoup de son cœur dans ce projet, même si son ego a été égratigné. Car si elle n'avait pas fait ce chemin, je l'aurais sortie du projet et, sa perception de la situation aurait certainement été toute autre (elle aurait certainement perçu la situation en se positionnant en victime).

Pouvez-vous trouver aisément plusieurs exemples de situations où l'expression de la vulnérabilité aurait pu amener plus de valeurs ajoutées et de bénéfices que de risques ou de freins au développement d'un groupe, d'une équipe ou d'une entreprise ?

Vous l'avez compris, dans des situations/contextes où nous sommes de plus en plus souvent dans des environnements de co-création/collaboration, je considère l'expression de la vulnérabilité ou la reconnaissance qu'une action réalisée n'est pas bénéfique, comme un acte fort pour le développement de l'ensemble. Pour autant que cette expression soit sincère, authentique et exprimée uniquement s'il y a lieu qu'elle le soit. Et pas un acte de manipulation pour que, personnellement, je puisse arriver à mon but égoïstement et sans tenir compte de l'ensemble.

Pour un leader, au-delà de la perte de confiance évoquée plus haut, la non-expression de certaines vulnérabilités amène, à mes yeux, un inconvénient majeur, voire un effet contraire au développement : les personnes du groupe n'auront aucune envie d'aider ce membre (ou ce leader), alors que souvent elles pourraient le faire.

En conclusion, être capable de pouvoir exprimer une vulnérabilité peut être un acte de leadership fort, montrant la voie pour une certaine exemplarité dans la pratique réflexive et dans le fait de vouloir apprendre : si je peux reconnaître que je me suis « planté », je suis conscient que quelque chose de nouveau va pouvoir éclore à partir des graines semées ☺. Dans un contexte de co-création, cacher une vulnérabilité empêche toute nouvelle graine d'être semées pour l'ensemble du groupe. Et, au-delà du discrédit vis-à-vis de l'ensemble du groupe, le but initial de développer le groupe ou les gens qui le composent a moins de chance de se réaliser...

Belle semaine !

Jean-Pierre Rey, le 31 mai 2015