

Pouvez-vous amener un cheval à l'eau ?

« On peut échouer malgré toutes les ressources et toutes les qualités personnelles qui semblent nécessaires à la réussite. » – Laurent Lapiere

« La plupart des gens manquent une occasion parce qu'elle est habillée en salopette et ressemble à un travail. » – Thomas Edison

« Si une *fenêtre d'opportunité* apparaît, ne baissez pas le store. » – Tom Peters

Autoévaluation rapide

Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure êtes-vous disposé à accepter les occasions qui se présentent à vous ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Si votre note est inférieure à 8, pourquoi est-ce le cas ? Notez vos réponses dans votre journal d'apprentissage.

Votre défi

Avant de lire plus loin, nous vous invitons à lire cette déclaration une fois par jour pendant au moins trois jours cette semaine :

« On peut amener un cheval à l'eau, l'encourager à boire, même lui donner de bonnes raisons de boire, mais on ne peut ni le forcer à boire ni l'empêcher de faire semblant. »

Réflexion

À la fin de chacune de ces trois journées, répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage.

1. À quelles situations de la vie réelle pensez-vous que cette affirmation peut s'appliquer ?
2. Comment cette déclaration s'appliquerait-elle spécifiquement à vous aujourd'hui ?
3. À la fin du troisième jour, relisez ce que vous avez écrit et essayez de trouver au moins trois choses que les situations que vous avez décrites ont en commun.
4. De manière générale, que vous dit cette affirmation ? Selon vous, que pourrait représenter l'eau ?
5. Transmettez cette déclaration à votre équipe de rétroaction. Comment votre équipe de rétroaction a-t-elle interprété cette déclaration ?
6. Quelle est la grande leçon de cette déclaration qui pourrait s'appliquer aux leaders ?

Interprétation

Comme vous l'avez probablement remarqué, il existe de nombreuses façons d'interpréter cette affirmation. En voici quatre.

1. **Chaque jour, des occasions se présentent à nous, mais c'est à nous de les remarquer et de les accepter.** Ces occasions ne sont pas toujours faciles à remarquer, mais il est de votre responsabilité d'y prêter attention. Sinon, vous pourriez dire « non, merci » à une merveilleuse occasion qui pourrait vous obliger à sortir de votre zone de confort. Nous devons les évaluer pour nous assurer que ce sont de véritables occasions qui nous seront utiles. Voyez-vous la chance représentée par le verre d'eau devant vous ?
2. **L'eau peut aussi représenter une occasion d'apprentissage.** Si nous ne sommes pas prêts à apprendre, ou si nous sommes fermés à différentes façons de penser ou de faire les choses, nous bloquons peut-être les occasions d'apprentissage qui se présentent. Préférons-nous boire dans un verre en cristal ou voulons-nous simplement que l'eau soit bonne à boire ? Serons-nous capables de reconnaître le simple fait que l'eau nous est offerte ou que c'est à nous de choisir de la consommer ? Les occasions d'apprentissage sont partout, mais la décision d'apprendre n'appartient qu'à nous. L'apprentissage est un processus personnel et interne, et ne peut donc pas être imposé. Les gens apprennent quand ils veulent apprendre.
3. **Nous pouvons offrir des conseils, de l'aide et du leadership formidable aux autres, mais ils peuvent refuser ce qui leur est proposé.** Chaque individu est son propre « patron », essentiellement maître de ses actions. Nous pouvons influencer les autres, mais nous ne pouvons pas les forcer à « boire l'eau » tant qu'ils n'ont pas pris leur décision ou tant qu'ils n'ont pas pris conscience de l'importance de ce qui est proposé. C'est seulement lorsque les gens ont le désir de changer que tout le monde doit avoir la volonté de changer, et c'est seulement alors qu'ils peuvent être influencés. En effet, quel que soit notre type de leadership, malgré tout le charisme avec lequel nous conduisons les autres vers des objectifs, atteindre ces objectifs reste leur choix. S'ils ne poursuivent pas les mêmes objectifs, alors notre rôle est d'essayer de comprendre leur refus et d'accepter qu'ils ne soient pas prêts à nous suivre pour le moment.
4. **L'énoncé met en lumière les complexités de l'influence et souligne l'importance d'autoriser les autres à faire leurs propres choix, en étant conscients des conséquences (par exemple, la soif !), et à assumer la responsabilité de leurs actions.** De plus, cela suggère que le changement et le progrès exigent du temps et des efforts. Les leaders doivent faire preuve de patience et de persévérance pour guider et soutenir les autres vers des résultats significatifs.

Plan d'action

Dans votre journal d'apprentissage, décrivez trois actions spécifiques que vous entreprendrez dès maintenant pour démontrer votre ouverture à de nouvelles occasions.

Roger : Pouvez-vous amener un cheval à l'eau... Quel exercice intrigant ! Apparemment, on peut conduire un cheval à l'eau, mais on ne peut pas le faire boire. Qu'en penses-tu ? Hum... tu penses qu'on devrait faire courir le cheval jusqu'à ce qu'il ait soif ? Tu sais, le pousser à boire ou le convaincre de boire... pour son bien ?

Roxanne : C'est drôle. En fait, je pense que c'est un peu condescendant. J'ai tiré deux leçons majeures de cette analogie – que j'ai toutes deux vécues sur le lieu de travail. Premièrement, malgré tous tes efforts pour être un leader extraordinaire, d'autres peuvent ne pas te suivre pour des raisons indépendantes de ta volonté. Ils ne sont peut-être pas prêts, ils se sont peut-être habitués à quelqu'un avec un style radicalement différent ou ils ont peut-être leurs propres motivations. Certaines choses échappent à notre contrôle.

Roger : Ah, donc l'une des leçons à retenir est que, même si nous donnons aux gens exactement ce dont ils ont besoin, comme « de l'eau fraîche dans un verre de cristal », ils pourraient choisir de le rejeter. Et nous devons respecter leur choix. Les adultes font leurs propres choix. Ce ne sont pas des choix que nous ferions nécessairement, mais nous ne pouvons pas les forcer à choisir. Quelle est la deuxième leçon ?

Roxanne : Bien, voici une petite histoire. J'ai envoyé deux membres de l'équipe à un atelier sur les compétences d'équipe et leur ai demandé de rédiger un rapport sur ce qu'ils ont appris pour le transmettre aux autres. La première personne a vraiment fourni un effort pour participer à l'atelier et en tirer le maximum d'apprentissage. Son rapport était excellent ; j'ai pu constater qu'elle avait beaucoup progressé. Quant à la seconde personne, d'après ce que j'ai entendu, elle n'a pas beaucoup participé à l'atelier ; elle jouait sur son téléphone portable et paraissait désintéressée pendant les exercices de prise de décision en équipe centrés sur l'ego. Elle a dit à la première personne qu'elle écrirait « n'importe quoi » dans son rapport et inventerait des histoires sur ce qu'elle aurait appris. La superficialité de son apprentissage était évidente, malgré ses tentatives de dissimuler son manque d'effort et d'engagement. Il m'a semblé donc que j'avais offert la même occasion à deux personnes, mais qu'une seule en avait réellement profité. L'autre semblait simplement « faire semblant ». Elle a fait le strict minimum, de manière médiocre, et s'est plainte de n'avoir rien appris. Tu devineras facilement qui endosse le rôle de chef d'équipe en mon absence.

Roger : Wow, elle a complètement foiré ! Elle a eu une belle occasion et elle l'a gâchée. Mais encore une fois, c'était son choix. Tout ce que nous pouvons faire, c'est offrir des occasions aux autres ; c'est à eux d'accepter. Ça en dit plus sur eux que sur nous.