

Titre : Le courage, en organisation, ne ressemble pas à ce qu'on croit

Sous-titre : Transformez sans trahir



Le 20 janvier, j'ai accompagné une DSI de 70 personnes en coaching systémique d'organisation. Un moment précieux. Pas parce que tout était fluide mais parce que le courage était au rendez-vous.

Le courage du dirigeant

Celui de poser sa vision devant son équipe.

- Pas pour convaincre.
- Pas pour avoir raison.
- Mais pour la confronter au réel : les regards, les échanges, les tensions, les désaccords, les questions non dites.
- Simplement, avec son CODIR, pour écouter sans convaincre, pour comprendre sans se justifier, pour avancer ensemble.

Dans beaucoup d'organisations, ce moment est évité.

- Par peur de perdre la face.
- Par peur d'ouvrir une boîte de Pandore.
- Par peur... du collectif.

Le courage de l'équipe

Celui de dire ce qui va... et ce qui ne va pas. De nommer les écarts entre l'intention et la réalité. De parler de ce qui est cohérent, des frottements, des incohérences, des zones d'inconfort, des incompréhensions. De partager entre eux, leur réalité.

- Non pas pour critiquer.
- Non pas pour convaincre
- Mais pour faire avancer le système.

Ce qui s'est joué là est à la fois simple et exigeant :

- *Je n'ai peut-être pas raison seul.*
- *Mais ensemble, nous pouvons trouver juste.*

Ce que permet l'approche systémique

L'approche systémique ne demande pas plus de courage. Elle le rend possible. Elle crée rapidement un cadre sécurisé. Elle limite les jeux de pouvoir. Elle autorise la confrontation sans violence. Elle transforme les tensions en décisions et en actions concrètes.

C'est pour cela qu'elle est rapide, efficace et profondément engageante.

Le coaching systémique d'organisation et le coaching systémique d'équipe sont des espaces de bascule : là où une vision individuelle devient une direction partagée, là où l'intelligence collective produit du mouvement. C'est un espace pour penser et agir autrement et pour transformer en profondeur la décision, le collectif et la performance.

Que regarde réellement le coach systémique ?

Le coach systémique observe l'invisible. Ce qui ne se dit pas. Ce qui circule entre les interfaces. Ce qui freine ou accélère sans apparaître dans les comptes rendus.

Il regarde, par exemple :

- Qui influence réellement la décision.
- Comment le pouvoir circule dans la salle... et dans les couloirs.
- Ce qui se passe quand le dirigeant parle — ou se tait.
- Comment les désaccords sont traités... ou déplacés.
- Si le consensus renforce la décision... ou l'affaiblit.

- Si la stratégie sert le projet... ou évite la responsabilité.
- Si le silence est maturité... ou protection.
- Comment l'énergie collective monte ou chute selon les sujets.
- Si l'égo devient contribution... ou défense de territoire.
- Quel lien existe entre ce qui se joue ici et ce qui se reproduit dans l'entreprise.

Puis il peut poser une question simple : Y a-t-il un lien entre ce qui se passe dans cette salle... et la manière dont l'organisation décide, coopère et performe ?

Le coach systémique s'observe aussi lui-même. Ce qu'il ressent, ce qui l'interpelle, ce qui détonne. Car il fait partie du système, il en est un révélateur.


Une organisation ne souffre pas d'un manque d'intelligence. Elle souffre souvent d'une maturité relationnelle insuffisante au niveau de la décision. Le coach systémique n'agit pas sur les symptômes. Il permet de penser et d'agir autrement. De transformer en profondeur la qualité des interactions qui produisent la décision et la performance.

Le XXI^e siècle sera collectif... ou ne sera pas.

Et maintenant ?

Dirigeants, DRH, DSI : si vos enjeux appellent un passage à l'action collectif le coaching systémique d'équipe et d'organisation peut être ce levier.

Coachs : j'accompagne également des démarches de supervision systémique et des formations au coaching systémique d'équipe, pour celles et ceux qui souhaitent intervenir à ce niveau de profondeur.

 Réservez un échange de 30 minutes : <https://calendly.com/claude-arribas/30-minutes-de-reunion>

La performance durable commence souvent par un acte de courage partagé. Quand le cadre est juste, ce courage devient... une compétence collective.