
J'accompagne les Leaders et leurs équipes, sur la bonne voie, en mouvement... et vers l'avant !

« Ne regardez plus en arrière : Ce n'est pas la direction vers laquelle vous vous dirigez ! »

- Paul Rousseau N.D., CMP
Auteur Bestseller

La Connaissance vs l'Action : Qui Remporte ?



Parfois, lorsqu'un client fait appel à moi, il commence par me dire « Nous avons besoin d'une formation, pour régler notre problème ».

À ce moment, je ne leur demande pas « Quel type de formation voulez-vous ? », mais plutôt « Quel est le problème, que vous désirez régler ? ».

Trop souvent, nous tombons dans le piège de croire que nous avons toujours besoin de plus en plus de connaissance, d'en savoir encore plus, pour régler nos défis de la vie, et continuer à avancer.

Lorsque nous plaçons la connaissance en priorité, lorsque se présente un problème, nous sommes tentés de déverser, encore et encore, des connaissances dans ce qui devient un « dépotoir d'information », que nous n'utiliserons probablement jamais.

Oui, le savoir est important, mais devant un problème quelconque, nous devons d'abord vérifier, non pas les symptômes de notre problème, qui à première vue, semble être un manque d'information, mais nous devons plutôt identifier sa racine même, la cause du problème.

Prenons cet exemple fréquent : Les employés n'utilisent pas le nouveau système, mais reviennent constamment à l'ancien, à ce qu'ils utilisent depuis plus de 15 ans.

Ce que l'on est souvent porté de croire, c'est qu'ils ont besoin d'une autre formation, pour leur rappeler comment utiliser le nouveau système.

Rappelez-vous du « dépotoir d'information »...

Voici une autre perspective de comment envisager régler le problème.

Au lieu de commencer par instaurer une formation pour tous, pour leur marteler, encore et encore, « Comment utiliser le nouveau système », nous devons plutôt se poser des questions, comme :

- Pourquoi n'utilisent-ils pas le nouveau système ?
- Voient-ils les bénéfices à l'utiliser ?
- Sont-ils conscients des conséquences à ne pas l'utiliser ?
- Y a-t-il quelque chose qu'ils répugnent à l'utiliser ?
- Dans la culture de l'équipe, la personne qui « ose » initier une nouvelle action, est-elle boudée par les autres ?
- Le nouveau système est-il trop complexe ?
- Les employés ont-ils les bons outils, pour exécuter la tâche ?
- Les employés vivent-ils déjà une surcharge de changement ?
- Manquent-ils de motivation à faire ce changement ? Pourquoi ?
- Etc.

Sans compter, que pour certains, ça peut être pour une raison, et pour d'autres, une autre raison. Le changement, et les résistances au changement, sont individuels.

Où je veux en venir ? À ceci :

Plus souvent qu'autrement, ce dont les gens ont besoin, c'est de pratiquer, donc de mettre en pratique leur savoir, de faire l'Action proprement dite, pour intégrer les compétences et développer ses aptitudes, qui sont liées aux connaissances que nous avons déjà.

Souvent, ce dont les gens ont aussi besoin, c'est d'utiliser de simples stratégies, comme de séquencer les nouvelles actions, au début, pour un jour les appliquer complètement, comme il se doit.

Je me rappelle cette fois, lorsque nous venions d'aménager dans notre nouvelle maison, et que nous avons décidé d'acquérir quelques cordes de bois, pour utiliser le système de chauffage d'appoint, qui était déjà en place.

Alors que nous, les 4 adultes, étions en train de chercher par quelle méthode nous allions entrer le bois dans le sous-sol, à l'aide d'une passerelle pour y faire glisser les bûches, que nous tentions de faire entrer par une petite fenêtre, que nous ne voulions pas abîmer... pendant ce temps, notre fils de 3 ans, de son côté, avait commencé à transporter les bûches, une à une, dans le sous-sol.

C'est ce que nous avons fini par faire : Entrer le bois de chauffage, dans la maison, quelques bûches à la fois, en passant par l'entrée extérieure du sous-sol.

L'action avait gagné.

Oui, parfois, lorsqu'une technique est toute nouvelle, ou que les gens doivent utiliser du nouveau matériel, la formation peut être nécessaire, mais rien ne remplacera la pratique, l'action, qui elle mettra en mouvement, fera avancer le projet.

De plus, par l'action, par ses succès et ses échecs, en ayant un MINDSET en mode « Solutions », vous apprenez également.

L'action est formatrice !

Puis, si vous voyez qu'une formation fait partie de la solution :
Prévoyez faire une action concrète, chaque fois, même si vous suivez une formation. Mettez en pratique immédiatement, ce que vous apprenez. N'attendez pas ! Sinon, cette nouvelle information risque de se retrouver dans votre « dépotoir d'information » !

Maintenant, pour vous personnellement, dans l'atteinte de votre objectif, êtes-vous tenté d'accumuler, encore et encore, plus d'information, avant de passer à l'action ?

Essayez de commencer par vous poser ces questions :

- Avez-vous de la difficulté à vous mettre en action ?
- Votre objectif, lui, est-il bien défini ?
- Vous ne savez pas par où commencer ?
- Combien de temps avez-vous perdu, à tenter de réussir ?
- Combien de temps perdrez-vous encore ?

Que diriez-vous de demander de l'aide, pour vous accompagner dans votre projet ?

Que vous soyez seul, ou que vous soyez en équipe, songez à vous offrir quelques séances de consultations, avec un Consultant en Stratégies d'affaires, qui pourra vous éclairer, pour que vous puissiez vous mettre rapidement en action.

Prenez rendez-vous pour une rencontre informative de 20 minutes, sans engagement ni pour vous, ni pour moi.

Pendant cette courte rencontre, avec moi ou un membre de mon équipe :

- Nous identifierons ce qui vous empêche de faire ce que vous désirez;
- Nous évaluerons quelques options, pour vous;
- Nous répondrons à vos questions;

Prenez rendez-vous maintenant, sans engagement, et voyez comment nous pouvons vous accompagner à résoudre votre problème :

<https://paulrousseau.com/rejoindre-paulrousseau.html>

Jusqu'où irez-vous ?

* **Je vous invite**, comme chaque fois, à répondre aux questions qui suivent, un peu plus bas.

Vous avez aimé cet Article MINDSET 360 ?

Merci de le faire suivre à toutes personnes qui pourraient en bénéficier !

* Pas déjà inscrit ? [Inscrivez-vous](https://coaching-excell-pro.com/abonnement-bulletin-coaching_excell-pro/) gratuitement au Bulletin dont **tout le monde** parle !
https://coaching-excell-pro.com/abonnement-bulletin-coaching_excell-pro/

Copyright ©

Paul Rousseau, N.D., CMP

Auteur Bestseller

Consultant en Stratégies d'Affaires / Coach / Conférencier

Devenez Leader Accompli... de Corps et d'Esprit !

Tél. : 1-866-588-5220

Consultant en Stratégies d'Affaires, Conférencier, et Coach en **MINDSET 360**, Auteur Bestseller, Artiste Martial (Ceinture noire 2^e Dan dans 6 différentes disciplines d'Arts Martiaux), Paul Rousseau est Entrepreneur et Fondateur de [Top Shape Fitness](#), et du **Podcast MINDSET 360** sur [Spotify](#) et [YouTube](#).

Voyez d'autres Solutions sur [PAULROUSSEAU.COM](#) et [Coaching-Excell-Pro.com](#)

- L'Aspect Humain du Changement -

J'accompagne les Leaders et leurs équipes, sur la bonne voie, en mouvement... et vers l'avant !

« Ne regardez plus en arrière... car ce n'est pas la direction vers laquelle vous vous dirigez ! »

- Paul Rousseau N.D., CMP
Auteur Bestseller

Coaching/Consultation, Conférences et Formations ➡ Tél.: 1-866-588-5220 [PAULROUSSEAU.COM](#)

Le Changement – MINDSET 360 – Leadership

**Faites une Différence ! ➡ Proposez Paul Rousseau
pour une prochaine Conférence dans votre organisation**

- Réflexion créative -

Prenez un instant pour vous poser et répondre à ces questions :

- Quel est le problème, que je tente de régler, et quelle en est sa source ?

- Sur une échelle de 1 à 10, 10 étant le maximum, dans quelle mesure je sauverais du temps et de l'énergie, en faisant appel à un Consultant ?

- **Comme Leader** : Qui puis-je aider à se mettre (ou se remettre) en action, sur la bonne voie et vers l'atteinte de son objectif ?

*** Si je ne sais pas comment l'aider, vers qui puis-je le/la diriger?**

(cette personne que j'aide peut faire partie de ma famille, ma profession, mes connaissances, ou pratiquer un sport avec moi, etc.)

de là où vous êtes... à là où vous désirez être !

Jusqu'où irez-vous ?

- Faites suivre ce document à toutes personnes qui pourraient en bénéficier -