



Ghislaine Labelle, M.Ps., CRHA
Psychologue organisationnelle
auteure et conférencière
Groupe Conseil SCO inc.

**Prévenir les problèmes de santé psychologique
au travail par un leadership PROACTIF**

Ho'oponopono ou l'art de gérer les comportements difficiles autrement!

Il nous arrive à tous d'avoir à faire face à une situation où le comportement ou l'attitude d'un collègue, d'un employé ou d'un client, n'est pas approprié. Si la conduite nuit au climat de travail, les gestionnaires doivent intervenir afin de minimiser les effets de ce comportement sur la dynamique de l'équipe. Donner un feedback constructif peut s'avérer tout un défi lorsque notre interlocuteur, en plus de créer un effet indésirable sur le climat de travail, en crée un sursoien appuyant sur notre bouton sensible.

Au cours de ma pratique, j'ai eu à donner une multitude de feedbacks constructifs à des employés dont les comportements inappropriés nuisaient au climat de travail. J'avais ma petite recette bien à moi, qui fonctionnait très bien et qui consistait à envoyer de l'amour à la personne qui se présentait devant moi, afin de l'aider à changer, à s'améliorer, à s'apprécier. Adopter une attitude d'ouverture et de gratitude permet non seulement de se sentir à l'aise pour mener à bon port cet entretien mais aura certes un effet catalyseur sur votre interlocuteur. Je l'ai expérimenté à maintes reprises. Chaque fois que j'éprouvais de la difficulté à saisir ou à accepter la personne dans son attitude négative, je constatais un impact moins grand.

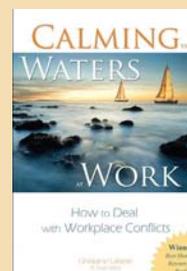
Pendant la période estivale, mon ami Robert m'a prêté un livre et m'a dit :

«*Il faut que tu lises ça Ghislaine.* »

- En voyant le livre, je lui ai répondu : « *Ah! mais je connais l'auteur, le Dr Joe Vitale. J'ai eu la chance d'assister à une de ses conférences à San Diego en 2007. Il nous a parlé d'une approche « Ho'oponopono » mise en application dans un pénitencier à Hawaï auprès des pires criminels les plus délinquants ainsi que des prédateurs sexuels.* »

La lecture du livre *Zéro limite*¹, m'a confirmé que ce que j'appliquais intuitivement depuis des années, se retrouvait en grande partie dans

Capsule octobre 2011



**En promotion: 14,95\$
taxes et transport inclus**

calmingthewatersatwork.com

[Cliquer pour livre et site anglais](#)

**Vous aimeriez recevoir ce
bulletin mensuel?**

**Si vous ne faites pas partie des
abonnés, inscrivez-vous
GRATUITEMENT et obtenez nos
capsules d'informations sur les
façons de maintenir et de
préserver la santé psychologique
au travail et autres sujets
d'actualité.**

[M'inscrire à votre capsule](#)

**Besoin d'une
conférencière?
Contactez-nous
Groupe Conseil SCO inc.**

¹ Vitale, Joe, *Zéro limite, le programme secret hawaïen pour l'abondance, la santé, la paix et plus encore*, Les Éditions Le Dauphin Blanc, 2008, 245 pages.

cette approche du pardon. Voici, traduites à ma façon, les règles de base à observer pour vous préparer à donner un feedback constructif en préservant vos moyens et en maximisant votre impact.

Préparation

1. Répétez intérieurement que l'entretien que vous allez avoir se déroulera bien. Représentez-vous la personne, dites-lui que vous l'aimez, que vous lui pardonnez ses gestes ou que vous appréciez certaines de ses qualités. Si c'est difficile pour vous, visualisez que vous lui envoyez des ondes positives.
2. Ensuite préparez votre entretien par écrit (voir l'exemple ci-dessous).
3. Relisez les notes de votre dialogue la veille de votre entretien. Encore une fois, dites-lui qu'elle mérite votre appréciation. On fait appel à l'univers ici pour nous aider à aider la personne à s'améliorer.

Le jour de l'entretien

1. Accueillez chaleureusement la personne et remerciez-la d'être là.
2. Dites-lui que vous avez des choses importantes à lui confier. Communiquez votre intention : « *J'aimerais t'aider à améliorer ton impact auprès de l'équipe. Ou j'aimerais que nous puissions améliorer notre relation...* »
3. Donnez les faits, les exemples se rapportant à la conduite à modifier. Exemple : « *Dernièrement, j'ai constaté que tes collègues t'évitaient au travail. Certains m'ont même exprimé le souhait de ne plus travailler avec toi.* »
4. Exprimez votre point de vue ou l'objectif poursuivi : « *Je trouve très dommage cette situation. Je souhaite de tout cœur que tous les membres de mon équipe puissent bien travailler ensemble.* »
5. Demandez à votre interlocuteur sa réaction : « *Comment accueilles-tu cette information?* »
6. Ensuite enchaînez sur la nécessité de changer certaines choses. Par exemple : « *Que puis-je faire pour t'aider dans cette situation? Qu'est-ce que tu es prêt à faire pour améliorer tes relations avec certains de tes collègues de travail?* »
7. Convenez ensemble d'une ou de quelques ententes.
8. Faites le suivi de cette rencontre une à trois semaines plus tard afin de faire le point sur les progrès obtenus.

Voilà! Dans les jours suivants cette rencontre, chaque fois que vous penserez à cet entretien, il faut entretenir la croyance que la personne est capable de changement plutôt que de craindre que le problème persistera. Continuez à lui envoyer des ondes positives. Qui sait, la puissance de votre intention pourrait créer l'effet désiré.

Et si vous voulez pousser plus loin votre stratégie, faites confiance à l'univers et abandonnez-vous à un pouvoir plus grand. Comme le disait Mère Teresa : « *La vie m'envoie les personnes qui ont le plus besoin de mon aide. Pour les autres personnes souffrantes, Dieu est avec eux.* » Et si c'était la vie qui vous faisait ce cadeau... de mettre sur votre route les meilleures personnes pour participer à votre évolution? Hum, j'entends déjà votre scepticisme. Alors, en attendant, concentrez-vous sur le

(514) 990-2264

ghislainelabelle.com



Outils de prévention : climat
et conflit au travail

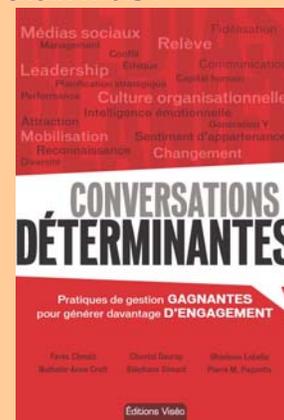


Pour voir ou commander les
livres de Ghislaine:

[Cliquer pour voir livres](#)

Nouvelle conférence :
**Conflits et médias
sociaux: un
mélange viral!**

et nouveau livre à paraître le
prochain mois :



Pour en savoir plus, contactez-
nous.

pouvoir de vos intentions.

Pour les autres, curieux d'expérimenter la méthode Ho'oponopono, voici, en très bref, les quatre phrases à se répéter à tous les jours pour résoudre des problèmes en les adressant au Divin:

Je t'aime

Je suis désolé de...

Pardonne-moi, s'il te plaît...

Merci.

Se répéter à soi-même ces phrases permet de nettoyer son âme. Pour citer l'auteur de la méthode Ho'oponopono, le Dr Ihaleakala Hew Len, celui qui a réussi à convertir plusieurs détenus en bons citoyens et à changer le climat de violence du pénitencier : *«Mon travail sur terre est d'éveiller les gens qui pourraient s'être endormis. La seule manière de les éveiller est d'agir sur moi-même. »*

La gratitude est la voie royale vers le Divin ainsi que vers le chemin du Pouvoir plus grand que le nôtre.

Ho'oponopono!

Ghislaine Labelle, M.Ps., CRHA

Psychologue organisationnelle, auteure et conférencière

www.ghislainelabelle.com

Transformer le conflit en collaboration!

©Tous droits réservés Ghislaine Labelle