

Nous sommes à deux heures de l'heure de début, nous allons donc commencer.

Ce que j'aimerais faire en premier, c'est que tout le monde entre dans les chambres.

Nous aimons, dans notre communauté, nous assurer que nous travaillons en partenariat et que nous apprenons à connaître tout le monde, ce que tout le monde pense.

Le sujet d'aujourd'hui, dont j'aimerais que vous discutiez dans les salles de réunion, a à voir avec, dit-il, la discussion d'une de ces habitudes de pensée qui entravent votre réussite et la façon dont vous avez remarqué l'impact de ces pensées..

Donc soit supposer le pire, prendre les choses personnellement, supposer ce que pensent les autres, croire que soit vous devez être parfait, soit que c'est un échec total, et le dernier, généraliser à outrance, tirer des conclusions générales à partir d'un seul incident..

Nous faisons tous tout cela à un moment donné.

Alors choisis-en un.

Nous allons rester dans les salles de sous-commission pendant environ cinq minutes..

Et est-ce que les salles de sous-commission sont prêtes, Eric ? D'accord.

Donc cinq minutes.

Est-ce que tout le monde comprend ce que nous faisons ? D'accord.

Pouvez-vous y aller encore une fois ? Oui bien sûr.

Alors nous allons dans les salles de sous-commission.

Nous allons nous associer et discuter d'une habitude de pensée qui entrave notre réussite et de la manière dont nous avons remarqué l'impact de ces pensées..

Donc la première est catastrophique, ce qui suppose le pire.

Le deuxième est la personnalisation, c'est-à-dire prendre les choses personnellement.

Le troisième est la lecture dans les pensées, en supposant que vous savez ce que pensent les autres..

Le quatrième est la réflexion tout ou rien, croyant que soit vous devez être parfait, soit c'est un échec total et le dernier est la généralisation excessive, qui consiste à tirer des conclusions générales sur un seul incident..

Veronica, tu avais une question.

J'espère que vous avez découvert que vous n'êtes pas le seul à avoir parfois de mauvaises habitudes de pensée, qui vous gênent..

Je veux dire, j'espère, votre groupe était-il comme le mien ? Nous avons un grand mélange d'habitudes de pensée que nous aimerions briser, mais je pense que, vous savez, nous avons une grande conscience de nous-mêmes, vous savez, lorsque nous voyons cela se produire..

Donc, quand je disais oui, c'était définitivement leur expérience.

Eh bien, aujourd'hui, je veux vous présenter Sylvia De Hohberg.

Elle représente beaucoup, beaucoup de choses, mais ce que j'aimerais que vous sachiez à son sujet, c'est qu'elle a cette excellente citation que j'ai vue et qui dit quelque chose comme "N'arrêtez jamais d'apprendre parce que la vie ne cesse jamais d'enseigner"..

Et je pense que c'est juste une citation très, très puissante.

L'autre chose que j'aime vraiment chez Sylvia, c'est qu'elle apprécie vraiment l'établissement de relations..

Il y a une histoire amusante que j'ai entendue à son sujet, selon laquelle elle est ce genre de personne qui, une fois qu'elle a appris quelque chose, elle envoie des liens à tous ses amis pour qu'ils puissent également apprendre..

Et je pense que nous sommes très, très chanceux de l'avoir ici aujourd'hui.

Elle n'a donc pas besoin de vous envoyer un million de liens.

Elle est là.

Au cours de la présentation d'aujourd'hui, elle m'a dit qu'elle aimait vraiment que vous mettiez vos pensées dans le chat ou que vous restiez muet et que vous lui parliez au fur et à mesure que les choses se présentaient pour vous..

N'attendez pas la fin.

D'accord.

C'est un sujet difficile.

C'est une question très importante.

En même temps, tu sais, c'est juste comme ça qu'elle aime interagir, tu sais.

L'une des choses qu'elle aime absolument, c'est la collaboration.

Elle aime soutenir les gens et elle aime partager son énergie.

D'accord.

C'est donc aussi, en tant que communauté, partager notre énergie, nous connecter et nous soutenir mutuellement à travers cette expérience d'aujourd'hui..

D'accord.

Alors imaginez ça.

Une belle ville, un monument célèbre et un touriste très, très perdu.

Eh bien, ce touriste, c'était moi.

Traverser le cœur d'une ville étrangère, qui est Cracovie en Pologne, complètement dérouté.

Ma carte ressemblait plus à une peinture abstraite qu'à un guide et je tournais littéralement en rond.

Ce que vous voyez sur la photo est le planty.

Tu vois un peu ça, les bois ou tout en vert.

Ce n'est pas un vrai cercle, mais c'est un peu le centre-ville au milieu.

Et j'étais à l'extérieur de cette pièce verte et je devais passer de l'autre côté, mais comme c'était un peu rond, j'étais perdu.

À ce moment-là, j'ai réalisé que j'avais besoin d'aide.

Alors je me suis tourné vers une locale, une gentille dame qui semblait dégager un air de confiance..

Je lui ai donc demandé mon chemin pour me rendre à un endroit précis, en essayant d'avoir l'air calme, même si j'étais vraiment stressé, craignant de perdre ma visite d'une journée prévue..

Alors, à ma grande surprise, au lieu de directives simples, cette dame m'a proposé un véritable, je ne suis pas sûr, mais voyons ensemble..

C'est alors que j'ai appris qu'elle était en fait une incarnation de l'humilité intellectuelle..

Alors que nous nous lançons dans notre quête pour trouver le point de rendez-vous où ma visite devait commencer, nous avons rencontré.

de nombreux rebondissements inattendus.

Nous avons donc demandé conseil à d'autres habitants, pris quelques mauvais virages et ri de nos mésaventures communes..

Ainsi, ce qui aurait pu être une expérience frustrée s'est transformé en un très beau voyage d'exploration et j'ai pu atteindre à temps le groupe de touristes..

Donc à la fois grâce à sa volonté d'admettre qu'elle n'avait pas toutes les réponses.

D'accord, aujourd'hui, nous sommes ici pour en apprendre davantage sur l'humilité intellectuelle, qui est la sauce secrète qui transforme le leadership..

Comme vous l'avez entendu, je m'appelle Sylvia, je suis coach en forces et en leadership..

C'est mon QR code pour accéder à mon profil LinkedIn si tu veux, si tu es curieux de me connaître.

Alors mais c'est à propos de toi.

Alors et j'aime voir un groupe aussi diversifié et partager avec nous tout ce que vous souhaitez apporter aujourd'hui, toutes vos questions.

Comme Coris l'a mentionné, n'hésitez pas à poser vos questions pendant la session..

D'accord, je sais qu'il y a une raison importante pour laquelle vous êtes ici à m'écouter et ne savez rien de

moi, n'est-ce pas ? Et vous avez décidé de consacrer cette heure un vendredi à entendre parler d'humilité intellectuelle..

J'apprécie donc profondément et je respecte cela.

Et avant de partager pourquoi vous êtes ici, ou laissez-moi vous dire que mon engagement envers vous pour votre présence ici aujourd'hui est qu'à la fin de cet atelier, vous partez avec une connaissance plus intégrale et plus profonde de ce qu'est l'humilité intellectuelle, vous vous sentez plus puissant, Conscient de vous-même, plus sage, inclusif, vous appliquez et intégrez tous les concepts et conseils à votre routine quotidienne et continuez à creuser et à apprendre davantage..

Ceci est juste un début.

Et j'espère que tu t'amuseras aussi.

Voilà donc ce qui va se passer.

Nous allons passer en revue quelques concepts.

Nous ferons une dynamique dans des salles de sous-commission, et nous reviendrons pour en discuter ensemble, mais qu'est-ce qui vous guidera et vous servira d'outil utile pour parcourir le processus d'humilité intellectuelle ?.

Vous pouvez poser les questions et vous devez vous attendre à ce que cette session dure une heure, 10 heures..

jours au prochain.

Alors ça te va ? Sans plus tarder, commençons.

Voici donc la définition que nous utilisons à l'Enterprise Agility University pour l'humilité intellectuelle..

L'humilité intellectuelle signifie donc reconnaître et accepter que nos capacités de réflexion sont limitées et que nous n'avons pas peur et célébrons le fait d'avoir tort..

Cela implique d'être ouvert à différentes perspectives et de considérer les erreurs comme des opportunités de croissance, d'apprentissage et de célébration..

Pourquoi l'humilité intellectuelle ? Considérez donc l'humilité intellectuelle comme la sauce secrète qui améliore votre jeu de leadership..

L'humilité intellectuelle se concentre sur la perspicacité et le jugement.

Et il ne s'agit pas de trop se tromper de soi ou de ne pas reconnaître ses forces, ses talents, ses réalisations..

Les dirigeants intellectuellement humbles reconnaissent plutôt qu'aucun individu n'a le monopole du talent dans tout..

Ils acceptent donc toutes leurs capacités et s'efforcent activement de minimiser leurs préjugés lorsqu'ils évaluent des informations ou prennent des décisions..

Les dirigeants qui possèdent ce trait écoutent pour comprendre plutôt que simplement pour formuler une réponse..

Ils montrent donc un réel intérêt pour les préoccupations et les suggestions des autres et valorisent leurs contributions..

C'est ainsi qu'ils bâtissent la confiance.

Ils favorisent la collaboration.

Ils impliquent davantage de personnes dans leur prise de décision et créent un environnement dans lequel les gens se sentent à l'aise, où les gens expriment leurs différentes opinions..

Ainsi, à titre d'exemple, une question comme celle-ci peut vous aider en cas de doute..

L'une d'entre elles pourrait être les preuves qui contredisent mes opinions ou ce que j'apprends du point de vue des autres..

N'oubliez pas, toujours des questions ouvertes.

Plutôt que d'ignorer des points de vue opposés, vous vous engagez avec des informations contrastées et essayez de comprendre des idées qui diffèrent des vôtres..

Alors vous vous demandez peut-être : d'accord, qu'est-ce que ça me rapporte ? Et c'est là que le voyage commence.

Parce que l'humilité intellectuelle encourage les dirigeants à aborder les discussions et les débats avec curiosité et respect pour les points de vue des autres, même lorsqu'ils diffèrent.

En adoptant l'humilité intellectuelle, les dirigeants peuvent créer un environnement collaboratif où diverses perspectives sont valorisées et prises en compte..

Ainsi, comme nous l'avons dit, ils écoutent activement les autres et considèrent leurs idées avec un esprit ouvert, comme vous le voyez sur la diapositive, et s'engagent dans un dialogue constructif..

Donc éviter une discussion, ce n'est pas non plus faire preuve d'une grande humilité intellectuelle, car c'est comme ça qu'on gère ça.

Ce n'est pas en évitant.

Ça va disparaître, non ? Le problème disparaîtra.

L'humilité intellectuelle renforce également les talents et les compétences des individus et favorise un leadership efficace..

Et des environnements où la pensée non conventionnelle est valorisée.

Comment allons-nous jusqu'à présent ? Des questions?.

Un commentaire, quelque chose ou un exemple que vous souhaiteriez partager avec nous ? Sommes-nous bons ? D'accord.

Nous avons une personne, Eric.

Eric a levé la main.

D'accord.

C'est délicat.

Je ne devrais pas parler ici, mais j'adore ça.

J'aime l'humilité intellectuelle.

Donc je suis dans une cafétéria ici, alors peut-être qu'ils savent que c'est filtrant, j'espère que vous pourrez m'entendre.

L'une des choses que vous constatez lorsque vous êtes exposé à des marchés accélérés est que la quantité d'informations provenant du marché augmente, n'est-ce pas ? Et puis l'humilité intellectuelle, ce qu'on a vu c'est qu'elle permet au cerveau d'évaluer plus d'informations venant du marché.

Avec une humilité intellectuelle inférieure, ils n'évaluent pas autant d'informations que nécessaire et ils ont généralement tendance à ne pas prendre d'aussi bonnes décisions que les dirigeants dotés d'une humilité intellectuelle plus élevée..

C'est ça le truc.

Merci, Sylvie.

Merci, Éric.

Une autre personne a levé la main et une autre question qui m'est venue à l'esprit était la suivante :

qu'entendez-vous par dialogue constructif ? Oh d'accord.

Merci d'avoir demandé ça.

Parce que le dialogue ou la discussion, la discussion peut aussi être constructive, non ? Parce que chaque fois que vous, disons que vous avez un problème au bureau et que deux personnes ont deux opinions différentes et que chacune veut s'en tenir à son point de vue, n'est-ce pas ? Ils veulent donc que leur point de vue prévale sur l'autre.

Et il ne s'agit pas d'éviter et il y a probablement une sorte de hiérarchie même dans l'équation.

et ce n'est pas exactement ce que nous aimerions voir se produire, n'est-ce pas ? Donc, et ce n'est pas non plus bon, même pas pour la personne.

Donc, amener cela sur la table, rassembler tous les points de vue et identifier quel est le but, alors pourquoi nous sommes ici.

Alors, quel est le but ultime que nous poursuivons, quel est le résultat que nous souhaitons voir se produire ?.

Et donc, sur cette base, d'accord, nous revenons simplement et voyons, d'accord, qu'avons-nous en commun ? Alors, d'où viennent ces deux opinions différentes ou quoi, est-ce si non négociable que cela vous empêchera d'atteindre l'objectif ? Probablement pas, n'est-ce pas ? Et nous verrons probablement qu'à la fin, nous aurons davantage d'accords avec juste des aspects ou des saveurs différents que nous pourrions tous rassembler..

Et à la fin, nous aurons une solution ou un résultat meilleur et plus puissant..

Merci.

Gita, pourrais-tu rester muette et poser ta question ?.

Ouais, en fait, ce que je voulais dire, c'est que je vous remercie d'avoir souligné que l'humilité intellectuelle ne signifie pas l'évitement..

Et surtout pour nous, je pense à l'environnement agile en tant que core masters ou coachs agiles.

Lorsque nous travaillons dans des organisations et que nous constatons beaucoup de réticences, alors beaucoup de gens se retirent en quelque sorte et évitent la confrontation de manière constructive parce qu'ils ne savent pas comment le faire, c'est un peu comme si vous aviez l'impression tu es dans l'impasse parce que de toute façon personne n'est vraiment intéressé.

Donc, je vais juste suivre le courant avec le courant et faire tout ce qu'ils nous ont demandé.

Alors merci d'avoir souligné cela.

C'est ce que je voulais dire.

Merci Gita.

Nous avons de très bons commentaires.

Michelle dit, je suis tout à fait d'accord qu'il vaut mieux affronter que laisser tomber quelque chose, surtout quand on a besoin de s'excuser auprès de quelqu'un..

Et Richard dit qu'il s'agit de se concentrer sur l'objectif et non sur la personnalité..

Exactement, non ? Et nous pouvons recadrer ou reformuler.

Il ne s'agit pas d'affronter.

Il s'agit simplement d'ouvrir l'esprit et de permettre davantage de contributions, de nouvelles perspectives qui peuvent revigorer ou rendre la décision ou la solution plus puissante..

Donc, je viens de mentionner que l'humilité intellectuelle renforce les compétences et les talents des gens..

Et tu sais, je le suis, j'aime les talents.

Alors, dans quelle mesure êtes-vous conscient des talents de votre équipe et de vos collègues, même des vôtres, n'est-ce pas ? Parce que ça commence avec toi, cette conscience de soi.

Ainsi, les dirigeants qui possèdent ce trait écoutent pour comprendre plutôt que pour répondre..

Et avec cela, les gens se sentent blessés et mal à l'aise d'exprimer leurs propres opinions et celles de leurs différentes opinions..

Ils ne se sentiront pas blâmés ou intimidés, n'est-ce pas ? C'est donc ce qu'on appelle également la sécurité psychologique.

Et rappelez-vous qu'il n'y a pas de changement ou de transformation qui garantira le succès..

Si cela a un impact négatif sur la santé organisationnelle dans laquelle les gens se trouveront.

Ainsi, chaque fois que vous prenez une décision, chaque fois que vous souhaitez apporter un changement ou commencer quelque chose de nouveau, vous saurez comment, si cela aura un impact sur la santé organisationnelle des gens..

Sinon, ce changement ne réussira pas.

Alors, demandez-vous : que puis-je apprendre d'autres perspectives ? Alors, pratiquer l'humilité intellectuelle peut sembler épuisant mentalement au début, n'est-ce pas ? Mais notre cerveau lutte constamment pour économiser l'oxygène lorsqu'il prend des décisions.

Saviez-vous que le cerveau utilise jusqu'à 30 % de l'oxygène présent dans notre corps ? Ouais, notre cerveau travaille très dur pour prendre des décisions.

Et sortir de votre zone de confort peut vous mettre mal à l'aise et augmenter votre taux de cortisol, qui est l'hormone neurotransmetteur qui produit le stress..

Cela diminue le nombre de perspectives que vous pouvez adopter.

Donc, pour en revenir à cette confrontation, c'est aux gens que c'est leur cortisol qui parle, n'est-ce pas ?
Donc ils perdent, ils perdent la perspective.

Ils affinent leurs idées, leurs opinions.

Donc, la bonne nouvelle c'est que pour économiser l'oxygène, on peut appliquer les heuristiques, qui sont les mentales, en fait, ce n'est rien d'autre que les raccourcis, les raccourcis mentaux qui servent à simplifier les problèmes et à éviter la surcharge cognitive..

Vous vous souvenez d'Eric qui parlait de beaucoup d'informations, n'est-ce pas ? Nous sommes bombardés d'informations.

C'est donc ce qui nous permet de parvenir rapidement à des conclusions ou des solutions raisonnables à des problèmes complexes..

Par exemple, imaginez que vous essayez de décider ce qui est le plus effrayant : monter dans un avion ou conduire une voiture, n'est-ce pas ? Ainsi, votre cerveau opte souvent pour l'heuristique disponible, ce qui revient à prendre le raccourci de ce qui est facile à retenir..

Si vous avez récemment vu un accident d'avion effrayant aux informations, cela pourrait vous donner l'impression que voler est très risqué..

Même si les statistiques ne le confirment pas précisément, n'est-ce pas ? Donc, c'est comme si vos émotions prenaient le volant et disaient, hé, cet accident d'avion que j'ai vu aux informations était frais dans mon esprit..

Donc pour moi, voler est plus dangereux.

Donc, en d'autres termes, le raccourci mental peut vous rendre plus émotif, n'est-ce pas ? Et plus émotif face à certains choix car ils sont basés sur ce qui est facile à retenir, sur ce qui est disponible dans votre mémoire récente.

Alors, ton cerveau cherche ce qui est là.

Même si ce n'est probablement pas la façon la plus précise de juger la situation.

Donc, dans ce cas, vous pourriez finir par éviter de prendre l'avion parce que les nouvelles suscitent toutes vos émotions..

Alors imaginez-vous, par exemple, dans une épicerie cherchant à acheter une marque de dulce de leche.

Je ne sais pas si tout le monde connaît la dulce de leche.

Eric, tu peux me traduire ça ? Je ne sais pas comment.

Eh bien, c'est une sorte de caramel.

C'est une sorte de lait au caramel, tu sais, comme le lait.

C'est unique.

Marmelade de lait.

Eh bien, ouais, ce n'est pas si unique.

C'est une sorte de caramel.

C'est donc une sauce toffee, très sucrée et très savoureuse.

Que cela devrait augmenter votre apport calorique chaque semaine, mais c'est super savoureux.

C'est.

D'accord.

Merci.

Alors, vous envisagez d'acheter une marque de dulce de leche que vous n'avez jamais essayée auparavant, n'est-ce pas ? Donc, vous avez fait face à ces options et vous êtes pressé parce que vous devez vous rendre dans un lieu ou autre..

Et votre cerveau pourrait créer l'heuristique de reconnaissance, ce qui est comme une façon pour votre cerveau de dire : oh, je vais suivre ce que je reconnais..

Alors, vous prenez le pot avec l'étiquette familière ou celle que vous avez vue dans les publicités, juste parce que, d'accord, cela semble plus sûr, plus rapide, peu importe..

Alors, ton cerveau dit, j'ai vu ça à la télé.

Ça doit être bon.

Cela vous fait gagner du temps et facilite votre prise de décision, car vous faites confiance à ce qui vous est familier, même si ce n'est pas toujours le meilleur choix..

Ainsi, dans ce cas, l'heuristique vous aide à faire un choix rapide et soulage le stress émotionnel de se tenir dans l'allée, par exemple, submergé par trop d'options..

C'est donc comme une solution rapide et facile à votre dilemme dulce de leche..

Cependant, se fier uniquement aux heuristiques peut contribuer au comportement intellectuel arrogant..

Il est donc essentiel de comprendre cela et de promouvoir un niveau plus élevé d'agilité mentale..

Est-ce que ça fait du sens? D'accord.

D'accord, laissez-moi vous donner plus d'exemples d'humilité intellectuelle.

Un leader qui fait face à différents défis.

Par exemple, admettre l'incertitude.

Droite? C'est donc à ce moment-là que les perturbations du marché surviennent qu'un dirigeant humble ne prétend pas nécessairement avoir toutes les réponses..

Ainsi, en tant que leader, vous reconnaissez ouvertement l'incertitude et la complexité de la situation..

Et rassurer votre équipe sur le fait que vous naviguez ensemble dans ces eaux inexplorées.

Donc, vous pourriez probablement penser à quelque chose comme : « Je n'ai pas toutes les solutions, mais nous trouverons une solution ensemble..

Votre contribution est inestimable.

Vous souvenez-vous de l'histoire de ma rencontre avec cette dame à Cracovie ? Quelque chose de similaire.

Ainsi, rechercher, par exemple, l'avis d'un employé face à un faible engagement de l'équipe.

Un leader intellectuellement humble, activement six retours et suggestions de son équipe.

Donc, vous pouvez dire, j'ai remarqué une baisse de l'engagement et je veux connaître votre avis sur les raisons pour lesquelles cela se produit..

Vos idées nous guideront vers l'amélioration.

Cela pourrait en être un.

Ou peut-être lutter contre le burn-out, qui est malheureusement très populaire.

Lorsque l'épuisement professionnel est répandu et intellectuel, un leader humble reconnaît les conséquences néfastes sur l'équipe, il exprime de l'empathie et sa volonté d'ajuster les attentes..

Droite? Alors, pourraient-ils dire, je vois à quel point vous avez travaillé dur et cela a des conséquences néfastes..

Alors réévaluons vos priorités et trouvons des moyens de soutenir le bien-être de chacun..

Ou encourager l'innovation.

Cela pourrait en être un autre.

Face à une faible performance, un leader humble peut encourager l'innovation et l'expérimentation.

Comprendre qu'ils n'ont peut-être pas toutes les réponses.

Alors, me direz-vous, n'ayons pas peur d'essayer de nouvelles approches.

Je suis ouvert aux idées et même si elles échouent, nous apprendrons et nous adapterons ensemble.

Alors, quelqu'un se dit : ça fait du bien quand les dirigeants vous demandent vos recommandations..

Ouais.

Ouais.

Absolument.

Absolument.

Ça fait une telle différence.

Et je suis sûr à 100 % que la contribution et les contributions de l'équipe augmenteront de façon exponentielle..

Vous savez que, par exemple, l'engagement et lorsqu'un leader se soucie et montre qu'il se soucie des gens, il dirige et l'équipe se sent plus solidaire, il est plus engagé et cela améliore également la productivité..

Parce qu'une équipe engagée est autorisée à faire ce qu'elle fait le mieux, n'est-ce pas ? Ils sont heureux de contribuer.

Ils n'ont pas peur de venir voir leur chef et de lui dire : hé, tu sais, j'ai fait cette erreur et ça, tu sais quoi ? Je travaille sur une solution et nous pourrions probablement vérifier cela ensemble.

C'est fabuleux.

Alors, c'est le travail idéal, non ? Il est donc important que les gens se sentent engagés, impliqués et que le leader s'en occupe..

Donc, dans tous ces scénarios, l'humilité intellectuelle joue un rôle crucial dans l'instauration de la confiance, qui est l'élément fondamental, n'est-ce pas ? Ou pierre favorisant la collaboration et finalement dirigeant l'équipe à travers les moments difficiles avec empathie et également avec un état d'esprit ouvert et de croissance..

D'accord.

Alors laissez-moi vous demander ceci. Avez-vous déjà été confronté à une situation comme celle-ci ?

Vous et vos pairs et/ou collègues êtes à une réunion où le vice-président est sur le point de partager des nouvelles importantes sur un projet sur lequel vous devez tous travailler..

Le VP commence à vous donner les points forts du projet, vous donne les délais et rappelle que ce projet est important donc les délais ne sont pas négociables..

Eh bien, cela n'explique pas nécessairement pourquoi, n'est-ce pas ? De plus, ce leader vous dit comment il

s'attend, il s'attend à être exécuté et livré d'une manière spécifique, à sa manière..

Alors, cela vous semble familier ? Cela vous dit quelque chose ? Ouais ok.

Je dois m'excuser de ne pas pouvoir connecter le lien vers la vidéo que j'ai, mais Kareez vous enverra le lien via le chat.

Donc tu peux ouvrir ça, ça fait deux minutes, 20 secondes.

Mais c'est une belle histoire que vous allez écouter dans cette courte vidéo.

J'aimerais entendre vos commentaires par la suite.

Et je suis désolé, Amani dit que ça arrive tout le temps avec son patron.

Vous savez, ils parlent toujours du quoi, du quoi, mais, et ils se soucient aussi du comment et les dirigeants doivent laisser le comment aux gens, n'est-ce pas ? Parce que c'est là qu'ils vont apporter leur talent, leurs compétences, leur contribution, leurs perspectives..

Ouais.

Alors quelqu'un, a déclaré Javier, le modèle proposé par l'agilité d'entreprise cesse-t-il de fonctionner si l'organisation n'a pas réussi à adopter ces modèles mentaux ? Si j'ai bien compris la question,.

du moins pas à ma connaissance.

Donc je veux dire, cela fonctionne parfaitement et est parfaitement logique pour moi.

Vous savez, dans mon quotidien de coach et dans mon coaching de dirigeants d'entreprises, je vois la même chose, ce défi tous les jours, tous les jours..

Et les gens aiment entendre qu'il existe un modèle, n'est-ce pas ? Et même les leaders, parce que si nous pensons aux leaders, probablement de grands contributeurs individuels du passé qui se révèlent être des leaders, ils ont été promus probablement parce qu'ils étaient excellents dans ce qu'ils faisaient, mais pas nécessairement développés ou non, ils n'ont pas reçu les outils et le développement nécessaires pour devenir un leader, n'est-ce pas ? Et c'est ce que souffrent ces dirigeants, ces équipes.

Et je suppose que ma réponse à cela serait de dire que, vous savez, une grande partie de ce qui se passe dans les organisations est liée aux relations que nous construisons..

Et tu dois commencer quelque part.

Il y aura toujours des gens avec qui il sera plus difficile de travailler, des gens un peu plus fermés qu'on ne le souhaiterait, des gens un peu moins réceptifs..

Mais je pense que que vous dirigiez ou que vous soyez membre d'une équipe, il est vraiment important de commencer à exercer cette vulnérabilité afin de pouvoir construire des relations qui contribueront au changement de leadership..

Je pense que ça va être difficile pour les gens de regarder la vidéo et d'être ici.

Donc ce que je propose c'est de passer à autre chose et ensuite de passer au sujet suivant.

Très bien, d'accord.

Très bien, d'accord.

D'accord, le prochain sujet est en cours de lecture.

Bon, on traverse donc une petite dynamique d'humilité intellectuelle.

Ce sera donc un jeu de rôle de 20 minutes et vous serez envoyé dans des salles de sous-commission et nous explorerons le concept d'humilité intellectuelle en simulant. Je vais vous donner un scénario dans lequel vous devez identifier et relever les défis qui surviennent en raison d'un manque d'humilité intellectuelle.

Et aussi pour discuter de stratégies pour améliorer cette humilité intellectuelle, d'accord ? Alors laisse-moi trouver le, d'accord.

Oh, attends.

Laisse-moi fermer la porte.

C'est en marche.

En attendant, les amis, je veux que vous sachiez, pendant que Sylvia recherche cela, qu'il est très important de comprendre que chaque fois que nous nous trouvons dans cette situation de moindre humilité intellectuelle, il est très difficile pour une entreprise de sentir les marchés. et sentir la compagnie.

Et la détection est l'une des choses cruciales dans une entreprise exposée à des changements constants..

Ainsi, une entreprise où les gens ne peuvent pas se sentir eux-mêmes, sentir les autres et percevoir les marchés, échouera à une simple attaque..

Je pense que la détection est l'une des pièces manquantes dans l'organisation à l'heure actuelle, mais si vous n'êtes pas capable de détecter les données des autres, les données de moi-même et les données du marché, et qu'il existe un cadre clair pour le faire, alors cela va être très difficile. , très difficile de l'améliorer.

Très bien, pour prouver quoi que vous fassiez, car vous ne parviendrez pas à reconnaître les autres entreprises qui vont réussir dans les prochaines semaines et qui vont avoir un impact sur votre produit..

Vous ne pourrez pas sentir votre peuple qui est peut-être très anxieux et ne sait pas.

Et tu ne pourras pas ressentir ce qui se passe en toi.

Et plus le marché s'accélère avec l'intelligence artificielle et d'autres choses, plus les situations et les informations vont irradier du marché..

Et la quantité d'informations que les gens peuvent digérer est limitée, mais si nous considérons qu'en tant que capacité collective des personnes à ressentir tout ce qui se passe à l'intérieur, à l'extérieur et sur le marché, cela peut avoir plus de sens pour le succès de l'entreprise, n'est-ce pas ? Mais cela ne peut pas arriver si vous êtes faible en intelligence..

Mais je ne sais pas si c'est clair ou pas.

Tu es probablement ici avec nous, si tu ne sais pas, c'est un putain de bruit, et cetera, et ceux-là peuvent vraiment comprendre.

Alors je te le passe, Sylvia.

D'accord, donc ce sera, je pense, Jorik, le scénario.

Il s'agit d'un malentendu culturel.

Ainsi, dans ce scénario, vous devrez explorer tous les défis découlant d'un malentendu culturel et comment l'humilité intellectuelle peut en atténuer les conséquences..

et où le rôle, où les quatre, il y a un chef d'équipe étranger travaillant dans une organisation culturellement diversifiée.

Et ils prennent des décisions basées sur leurs propres normes culturelles sans tenir compte de la contribution des membres de leur équipe culturellement diversifiée, n'est-ce pas ? Nous n'avons jamais entendu ça, nous ne l'avons jamais vu.

Vous savez, cela n'est jamais arrivé à personne, n'est-ce pas ? Non non Non.

Yeah Yeah.

Et aussi, si au sein du groupe vous trouvez quelqu'un qui joue le rôle d'un membre de l'équipe qui vient d'un milieu culturel différent et qui se sent ignoré et marginalisé, n'est-ce pas ? Les questions clés à discuter ici sont donc :

comment ces malentendus culturels affectent-ils les performances et la cohésion de l'équipe, par exemple ? Eh bien, Silvia, cela veut dire quelque chose de très important que vous compreniez, c'est que plus vous êtes stressé, généralement moins vous avez d'humilité intellectuelle..

Et puis tu passes à l'arrogance intellectuelle.

Ça bouge là.

C'est pourquoi c'est très important dans les entreprises.

Et si vous voyez la plupart des cadres d'agilité d'entreprise axés sur la réduction du stress que ressentent les gens avec différentes techniques,.

parce que plus, comme le disait Silvia, plus le stress est élevé, moins votre cerveau évalue d'abord les perspectives, et ensuite moins vous êtes humble.

Et ce qui est très important, c'est de ne pas être humble avec une humilité intellectuelle..

Tu sais, si tu es humble, c'est quelque chose que tu es né.

L'humilité intellectuelle est quelque chose que vous.

Vous savez, en tant que Silvia, ils ont fourni la définition.

Il est très important de comprendre.

Et aussi, il est très important de comprendre où l'on en est en termes d'humilité intellectuelle..

Très bien, donc nous, je pense que nous demandons au chef d'équipe de prendre des décisions en fonction de

ses propres préoccupations maintenant sans demander aux chefs d'équipe importants.

Et quelles sont les questions que nous souhaitons y explorer ?

Comment ces malentendus culturels affectent-ils les performances de l'équipe ? Excellent.

Alors tu veux qu'on aille dans les salles de sous-commission ? Oui.

Ouais, d'accord, passons à autre chose.

Combien de minutes allons-nous y rester maintenant ? Eh bien, faisons-le.

Bon, ce sera court car on n'a qu'un petit scénario.

Nous pouvons le faire en 10 minutes.

D'accord génial.

D'accord.

Ouais, on a le temps de discuter et d'aller pêcher.

Ouais, et je le répète aussi, je vous enverrai également le scénario à l'émission et puis aussi vous avez mentionné si vous vivez une expérience comme celle-ci, je vis tellement d'expériences comme celle-ci.

Je pense que tout le monde a vécu cette expérience où l'on voit la mauvaise personne se trouver dans la mauvaise position ou vivre avec les mauvais niveaux d'intertechnologie, n'est-ce pas ? Et puis voyez si après vous avoir montré quelques.

ce framework d'Enterprise GD.

D'accord, alors passons à autre chose.

Maintenant, vous devez deviner pourquoi on l'appelle modèle de poisson.

Il n'y a pas beaucoup de science dans le nom, n'est-ce pas ? Eh bien, oui, je réfléchissais à la question : d'accord, est-ce que je vois un poisson ? Mais ok.

D'accord, donc le modèle du poisson.

Ce modèle a donc été conçu pour vous guider tout au long du voyage car il s'agit d'un voyage d'humilité intellectuelle par petites étapes..

Donc, chaque fois que nous voulons gagner la bataille, nous devons le faire par petits morceaux, n'est-ce pas ? Ainsi, ici, par petites étapes, nous pouvons progressivement développer et affiner nos compétences..

Donc commencer par le respect de l'autre, en évitant l'arrogance intellectuelle.

Nous avons déjà parlé d'arrogance intellectuelle.

Donc cette première étape consiste à cultiver le respect humain fondamental, n'est-ce pas ? Il s'agit donc de la volonté d'accepter que les autres détiennent des perspectives valables et précieuses, non seulement valables mais aussi précieuses..

Que nous apprécions que même lorsqu'ils diffèrent de nos propres perspectives.

Cela ne signifie donc pas que nous devons abandonner ou fermer nos principes ou nos limites, mais éviter l'arrogance intellectuelle et l'étroitesse d'esprit..

Rappelez-vous l'exemple du VIP, compte tenu des instructions.

Et ce que faisait le père de Nelson Mandela.

N'oubliez pas de vous asseoir en cercle et d'être le dernier à parler.

Alors, avec honnêteté et transparence, réfléchissez à la manière dont vous pouvez exprimer votre respect pour divers points, expériences de vie à travers vos paroles, à travers vos actions et les décisions que vous prenez chaque jour..

Alors remettez en question les hypothèses qui diminuent les autres humanisés ou déshumanisés, n'est-ce pas ?.

Alors Eric parlait de se sentir soi-même.

Alors, que ressens-tu à ce sujet ? Alors, qu'est-ce qui vous gêne ? Faites donc un effort conscient pour écouter sans juger ni rejeter immédiatement les idées inconnues..

Alors nous avons ici des faits.

Donc, une fois que nous devons accepter les faits, une fois que nous avons amélioré la première étape du respect, nous devons passer à la seconde..

Et ici, vous pouvez consciemment vous entraîner à évaluer et analyser les faits d'une autre personne ou d'un autre groupe..

N'oubliez pas également les questions ouvertes.

Accueillez ces faits les oreilles et les bras ouverts, même s'ils ébranlent en quelque sorte vos convictions, n'est-ce pas ? Et là pour admettre tes erreurs.

Même si j'ai des croyances très fortes, cela ne signifie pas que dans cette situation, je dois changer mes croyances, mais je peux respecter vos croyances et considérer cela comme valable, n'est-ce pas ? Nos croyances sont probablement dans des ordres différents, mais pour cette situation spécifique, j'en entends d'autres.

Alors pratiquez l'écoute empathique.

Alors écoute pour comprendre, pas seulement pour répondre.

Écoutez avec une intention positive, n'est-ce pas ? Donc si quelqu'un est coach ici, c'est ce que nous devons faire.

Et chercher à vraiment, désolé ? Une petite question.

Vous avez donc été mentionné à l'aide de questions ouvertes.

Bien souvent, les gens ont du mal à accepter que les questions puissantes soient simplement quelles

questions ?.

Est-il acceptable, à votre avis, de poser une question comment ou un autre type de question tant que ce n'est pas oui ou non, quelque chose qui générera un oui ?.

Absolument.

Et merci d'en avoir parlé pour moi.

Les questions proches sont donc celles auxquelles vous pouvez répondre par oui ou par non..

Les questions ouvertes invitent donc à une réflexion plus approfondie qui vous donne beaucoup de contribution.

Et il est suggéré de ne pas demander pourquoi.

Alors pourquoi as-tu fait ça ? Parce que pourquoi peut-on laisser entendre que vous blâmez que vous pointez du doigt ? Il s'agit donc plutôt de savoir comment, qu'en est-il ou même d'utiliser une plage de un à cinq.

Dites-moi où est votre force ici ou quelle est votre opinion la moins favorable ou la plus favorable.

Vous pouvez donc pratiquer cela et plus vous pratiquerez, plus vous verrez que vous deviendrez un expert en posant des questions..

Et qu'en est-il du comment et du comment, et c'est comme si c'était plus réfléchi et inviter les autres à parler.

Et que pensez-vous du fait de demander aux gens que je dis des mots spécifiques que vous pensez dans notre jeu de rôle à qui vous parlez, nous avons des cultures différentes qui étaient dans la pièce.

Et je pense que différentes cultures ont des idées différentes sur les mots qui pourraient être utilisés.

Je dis même si nous utilisons tous l'anglais, pensez-vous qu'il est important de demander aux gens ce que signifient pour eux certains des mots qu'ils utilisent ? Ouais, nous eh bien, je suppose que les dirigeants doivent utiliser un langage neutre seulement lorsqu'ils apprennent à connaître leur équipe ou cette équipe culturelle diversifiée, probablement d'accord, ils apprendront des choses qui sont spécifiquement liées à cette culture et pourront faire preuve d'empathie en utilisant même cela langage mais en attendant que cela se produise, foncez, foncez vers la droite neutre et posez des questions sur ce qui vous pousse à prendre ce qui est important pour vous.

Dans cette situation, qu'est-ce qui est important pour vous, qu'attendez-vous de nous? Et puis ça s'ouvre.

cela ouvre un espace où vous pouvez partager, d'accord, donc c'est la façon dont nous avons fait, probablement pas nécessairement correcte et nous pouvons apprendre une nouvelle façon, donc nous sommes ouverts et mais il s'agit de ce qui vous motive, alors pourquoi est-ce ou pourquoi la question peut venir après certains après certains.

comment et quelles questions ne sont pas la première question ou pas la question unique.

Ainsi, quelqu'un dans le chat a déclaré qu'il était important de replacer ces pratiques dans le contexte de la réalité dans laquelle les gens vivent dans leur organisation, par exemple quels types de questions sont puissantes..

dans la promotion de l'humilité intellectuelle dans un environnement technique travaillant sur un cadre tel

que Scrum avec des exigences élevées et des changements constants, je suis heureux de répondre à cette question, je pense qu'intellectuel.

l'humilité est un être humain, c'est un super pouvoir, peu importe si vous êtes un développeur si vous êtes un leader si vous êtes le gars qui nettoie les fenêtres et pour être honnête, je voyage tout le temps et j'apprends plus grâce à de simples conversations avec les gens avec peut-être des tâches simples effectuées par d'autres personnes qui ont des compétences très élevées, car si vous regardez certaines personnes, vous savez que beaucoup de gens ont créé des cadres et d'autres choses et qu'ils sont très célèbres et qu'ils sont géniaux dans la création de choses, mais ils le sont ce n'est pas un génie de découvrir les besoins des autres et de se connecter avec les autres et dans un monde où tout change, la solution au problème que nous rencontrons est de se connecter avec les autres, de ne pas se déconnecter et de créer la réalité du cadre, la solution à la situation que nous voyons et mon humble opinion concerne la découverte de nouvelles façons de construire des capacités collectives pour acquérir plus de connaissances, il ne s'agit pas d'améliorer les cadres, il ne s'agit pas d'améliorer tout ce que nous faisons, il s'agit de se connecter de différentes manières pour essayer de découvrir une nouvelle façon de développer des capacités et des façons de penser. c'est vrai, j'aimerais bien parce que nous n'avons que cinq minutes, je sais que c'est très intéressant mais au moins je veux que tu emportes avec toi une petite explication que Sylvia fera à propos des gens tu ne me détesteras pas au moins ni ne tueras le voleur parce que je te le promets Sylvia va l'expliquer et ensuite je le transmettrai à Sylvia D'accord merci Eric D'accord.

nous passons donc aux perspectives, donc en considérant les perspectives avec un esprit ouvert et curieux, il est si important d'être curieux parce que c'est là que vous êtes curieux, vous commencez à poser beaucoup de questions, et être curieux est la clé d'un leadership efficace. le leader doit savoir.

ce qui se passe doit savoir comment l'équipe ressent ce dont elle a besoin pour que le leader soit un facilitateur, c'est vrai, et cela commence par reconnaître que votre point de vue est vraiment celui de la réalité, cette réalité est probablement limitée et façonnée par vos expériences singulières, donc là est un monde entier autour de nous et séparez consciemment également votre ego de votre esprit, ce qui nécessite une conscience de soi et une volonté de mettre de côté votre fierté personnelle et c'est parti avec l'émotion afin que nous puissions accepter les émotions non seulement en montrant du respect pour leurs expériences. et augmenter mais aussi augmenter l'empathie et dimensionner l'opportunité d'apprendre et de grandir correctement pour que vous vous souveniez que j'étais j'aime la question j'aime la question sur alors qu'est-ce qui vous motive qu'est-ce qui vous motive ainsi.

qu'est-ce que c'est exactement qui fait ressortir le meilleur de toi, qu'est-ce que tu as besoin de moi, n'est-ce pas, ou qu'est-ce qui tire le meilleur ou le pire de toi, c'est aussi important, donc en ouvrant ce champ avec ce genre de questions, vous contournez cette attitude défensive.

que la défensive se protège correctement et se connecte aux sentiments avec les émotions avec curiosité et un désir réel de bien comprendre et que cette attitude favorise la collaboration et ouvre la voie à une résolution de problèmes plus efficace et renforce l'influence du leadership, alors nous passons à les valeurs et il s'agit d'élargir les perspectives en embrassant la diversité en recadrant ce que nous appelons le recadrage afin qu'avec cela nous puissions cultiver la culture de l'inclusion et créer un environnement où les innovateurs et les idées peuvent s'épanouir, par exemple, comme beaucoup d'entre vous, je porter des lunettes mais cela ne veut pas dire que nos lunettes sont les mêmes, donc c'est similaire parce que souvent nous pensons que ce que nous voyons est vu par les autres de la même manière et ce n'est pas vrai, alors laissez-moi avoir quelque chose de très important parce que vous savez, nous utilisons le recadrage depuis longtemps et les gens ne savent pas peut-être ce qu'est le recadrage. Le recadrage est lié à quelque chose qui s'appelle la neuroplasticité. Tout le monde peut-il bien m'entendre parce que j'ai ce filtre ouais, donc ça s'appelle la neuroplasticité, donc l'exercice le plus élevé est votre le cerveau peut faire pour renforcer la neuroplasticité ou la flexibilité mentale, c'est ce qu'on appelle le recadrage, le recadrage est la possibilité pour vous, en tant qu'être humain, pendant quelques minutes, de ressentir les valeurs et les valeurs de l'autre personne, alors par exemple Silvia, imaginez Silvia, je sais que Silvia aime les animaux, n'est-ce pas ? mais imaginez que Silvia

déteste les chats, j'aime les chats, alors ce que je fais, c'est que je me sens dans la position de Silvia, puis je ressens leurs valeurs, puis je ressens leurs valeurs, ses valeurs, je pense que leurs valeurs étaient mes propres valeurs, n'est-ce pas, ce n'est pas de l'empathie. c'est quand quand tu ressens les sentiments de l'autre personne ou que tu essaies de comprendre les sentiments de l'autre personne oui tu essaies de le ressentir que le recadrage est encore plus profond le recadrage est même si je ne suis pas d'accord avec toi je prends tes valeurs et je modélise ma personnalité par vos valeurs pendant quelques minutes voyez ce que je ressens comment je vois le monde comment je vois les choses autour et puis je reviens à mes valeurs et c'est très très difficile à faire surtout si la personne a des valeurs complètement différentes comme vous pour Par exemple, je ne me soucie pas des races, vous savez, le sexe, pour moi, tout le monde est pareil dans ce monde et tout le monde doit avoir les mêmes opportunités, mais si je dois le recadrer, je pense qu'en tant que personne raciste personne, alors vous connaissez quelqu'un qui n'aime aucun type de personnes, c'est très difficile pour moi, donc ce que nous recommandons lorsque nous suivons la formation, c'est que vous vous en assuriez et je suis désolé silvia mais je suis passionné par cela et je sais que beaucoup l'ont fait ne faites pas toute la formation sur l'AIU et d'autres choses, il s'agit de cela, vous devez commencer par recadrer plus facilement quelqu'un qui a une ou deux valeurs différentes des vôtres, puis prenez ces valeurs et imaginez que ce sont vos valeurs maintenant oubliez vos valeurs imaginez que ce sont vos valeurs valeurs d'origine et vous, vous secouez toute votre vie, tous vos points de vue avec ces valeurs pendant quelques minutes, peut-être trois à cinq minutes, puis ce que vous faites, c'est revenir à vos valeurs. Maintenant, le problème, c'est quand la personne est en face de vous si vous essayez d'adopter des valeurs qui sont opposées à vous et vos niveaux de cortisol augmentent, puis c'est votre cerveau qui dit à Eric de ne pas aller dans cette direction, vous n'êtes pas raciste, pourquoi vous devez adopter ces valeurs et c'est très difficile pour vous de le faire. avec le temps, plus vous pratiquez, vous pouvez le faire, mais pour commencer, des choses très faciles font d'une personne qui a relativement.

des valeurs similaires à vous et adoptez ces valeurs comme s'il s'agissait de vos propres valeurs, essayez cela pendant quelques minutes, trois à cinq minutes, puis revenez à vos valeurs, plus vous les pratiquez, plus vous vous sentirez à l'aise et puis ce que nous avons vu dans le cerveau, c'est que cela augmente l'agilité mentale augmente ce que nous appelons la neuroplasticité, mais vous devez y aller très lentement et si vous voyez dans le modèle du poisson qui sont comme des étapes, commencez par les faits, je ne peux voir vos faits qu'à ce moment-là Je déplace la perspective, puis je passe aux émotions avec les émotions. C'est exactement ce que vous faites lorsque vous développez l'empathie, puis vous passez au recadrage. Réprimander la partie la plus puissante.

pour qu'un être humain soit capable d'évoluer et de se positionner dans n'importe quelle perspective, peu importe s'il est contre vos idées, c'est très difficile au début d'essayer d'adopter les valeurs de quelqu'un d'autre et je pense que nous je dois finir dans trois minutes, je suis désolé pour la longue explication mais je voulais prendre quelque chose avec ça parce que vous savez, puisque nous sommes un autre des formateurs, ils sont avec nous depuis longtemps et puis nous comprenons déjà mais j'en connais beaucoup d'entre vous ne savent pas ce que nous essayons de faire. Recadrer la capacité.

pour que vous embrassiez les valeurs d'une autre personne pendant quelques minutes jusqu'à ce que ces valeurs soient là où vous êtes sur Silvia, je suis désolé pour ça D'accord non non c'est bien merci merci.

pour l'explication approfondie Alors d'accord avec ça, le modèle poisson pour l'humilité intellectuelle.

offre un point de départ pour un développement continu, mais ce n'est pas un processus absolu ou rigide. N'oubliez pas que le poisson nage et que vous pouvez vous adapter au courant et au débit, vous serez donc.

l'affiner avec la pratique et les expériences pour que ce soit un voyage et non une destination. Cela nécessite bien que.

vos efforts et votre engagement continu Engagement à remettre en question vos hypothèses Rechercher les autres.

perspectives réévaluant vos croyances et vos connaissances et vous savez que c'est plus facile à dire qu'à faire, mais d'accord, c'est un début, mais avec une réflexion et un raffinement réguliers et intentionnels, vous tracerez votre propre chemin vers l'humilité intellectuelle. Donc, pas de relation de leader ni de carrière significative..

dans la vie grâce à la barrière de l'étroitesse d'esprit ou du refus de grandir.

Donc, avec cet appel à l'action, vous êtes maintenant prêt à devenir un leader transformationnel, devenir un leader conscient de lui-même, adopter une perspective extérieure, réfléchir et signaler les préjugés et les angles morts, remettre en question les hypothèses, apprendre de vos erreurs, vous avez donc maintenant une meilleure idée de l'humilité intellectuelle. souvenez-vous des leaders que vous avez eu dans votre carrière qui ont fait preuve d'humilité intellectuelle et aussi de ceux qui ne peuvent pas continuer à servir de modèle dans votre propre style et j'espère que vous serez plus proche du leader que vous voulez devenir..