

# Joindre le geste à la parole : Découvrir et vivre son Pourquoi

## Conclusion : Joindre le geste à la parole

- L'importance de l'action**
  - Découvrir et partager son Pourquoi est essentiel, mais cela doit être suivi d'actions concrètes.
  - Agir en accord avec son Pourquoi renforce la confiance et l'impact, tant au niveau individuel qu'organisationnel.
- Persévérance et apprentissage**
  - Comme pour toute compétence, maîtriser son Pourquoi demande du temps et de la pratique.
  - Les erreurs et les échecs font partie du processus d'apprentissage et permettent de progresser.
- Construire un avenir inspiré**
  - Le Pourquoi sert de guide pour imaginer et construire un avenir aligné avec ses convictions.
  - En vivant pleinement son Pourquoi, on inspire les autres et on contribue à un monde meilleur.

## Méthodologie pour ancrer le Pourquoi dans une organisation

- Importance des premiers adeptes**
  - Les premiers participants enthousiastes jouent un rôle clé dans la diffusion du Pourquoi.
  - Leur engagement et leur énergie facilitent l'adoption du Pourquoi par le reste de l'organisation.
  - Une introduction hiérarchique peut être envisagée ultérieurement, mais elle est moins efficace au départ.
- Structuration du séminaire de diffusion**
  - Le séminaire se divise en trois étapes : partage d'expériences, appropriation du Pourquoi et exploration des opportunités.
  - Chaque étape est conçue pour renforcer la compréhension, l'adhésion et l'enthousiasme des participants.
  - Les discussions en petits groupes favorisent les échanges et l'implication individuelle.
- Résultats attendus du séminaire**
  - Les participants commencent à s'approprier le Pourquoi et à en parler autour d'eux.
  - L'énergie générée par le séminaire renforce la motivation et l'engagement des salariés.
  - Le Pourquoi devient un élément central de la culture et des actions de l'organisation.

## Les principes pour vivre son Pourquoi au quotidien

- Alignement entre paroles et actions**
  - Vivre son Pourquoi signifie agir en accord avec ses convictions et ses paroles.
  - Les incohérences entre ce que l'on dit et ce que l'on fait peuvent éroder la confiance et la loyauté des autres.
  - L'alignement constant entre actions et croyances renforce la crédibilité et l'impact du Pourquoi.
- Gérer les réactions et les obstacles**
  - Accepter que certaines personnes ne soient pas sensibles au Pourquoi et ne pas chercher à les convaincre à tout prix.
  - Se concentrer sur les personnes et les opportunités qui résonnent avec le Pourquoi.
  - Voir les échecs initiaux comme des étapes d'apprentissage, à l'image des chutes lors de l'apprentissage du vélo.
- Maintenir et renforcer le Pourquoi dans le temps**
  - Encourager les discussions régulières autour du Pourquoi pour qu'il reste vivant et pertinent.
  - Identifier des « champions du Pourquoi » au sein de l'organisation pour le préserver et le promouvoir.
  - Continuer à explorer de nouvelles façons de vivre et d'exprimer le Pourquoi à mesure que l'organisation évolue.

## Découvrir et partager son Pourquoi

- Comprendre le Pourquoi et son importance**
  - Le Pourquoi représente la raison d'être, la cause ou la croyance qui motive une personne ou une organisation.
  - Découvrir son Pourquoi est une étape essentielle, mais ce n'est que le début du processus.
  - Agir en accord avec son Pourquoi permet de renforcer la confiance et la loyauté des autres.
- Les défis de la communication du Pourquoi**
  - La plupart des gens sont habitués à communiquer leurs Quoi (ce qu'ils font) plutôt que leur Pourquoi.
  - Exprimer son Pourquoi peut être difficile au début, comme apprendre à faire du vélo : cela demande de la pratique et de la persévérance.
  - Les premières tentatives peuvent être maladroites ou mal comprises par les interlocuteurs.
- S'entraîner à partager son Pourquoi**
  - Utiliser des rencontres avec des inconnus comme des opportunités pour tester et affiner la communication de son Pourquoi.
  - Varié les formulations et utiliser des anecdotes pour rendre le message plus clair et engageant.
  - Accepter que certaines personnes ne soient pas réceptives au Pourquoi et se concentrer sur celles qui partagent les mêmes convictions.

## Faire vivre le Pourquoi au sein d'une organisation

- Diffuser le Pourquoi dans une tribu**
  - Le Pourquoi doit être partagé avec tous les membres d'une organisation pour qu'ils puissent se l'approprier.
  - Un séminaire de 3 à 4 heures est recommandé pour transmettre le Pourquoi à un groupe d'environ 50 personnes.
  - Ce processus est particulièrement efficace avec des participants volontaires et enthousiastes.
- Étape 1 : Partager l'expérience de découverte du Pourquoi**
  - Rappeler les concepts du Cercle d'or et du Pourquoi à l'aide de ressources comme la conférence TED de Simon Sinek.
  - Inviter des participants ayant déjà découvert le Pourquoi à partager leurs ressentis et anecdotes.
  - Encourager les questions et discussions pour renforcer l'implication du groupe.
- Étape 2 : Aider les autres à s'approprier le Pourquoi**
  - Présenter la formulation du Pourquoi et expliquer le processus de sa découverte.
  - Insister sur le fait que la formulation peut évoluer, mais que l'émotion et la signification restent constantes.
  - Organiser des discussions en petits groupes pour partager des anecdotes personnelles illustrant le Pourquoi.
- Étape 3 : Explorer de nouvelles opportunités**
  - Utiliser le Pourquoi comme tremplin pour imaginer des évolutions et innovations au sein de l'organisation.
  - Encourager une réflexion libre, sans contrainte de ressources, pour générer des idées ambitieuses et inspirantes.
  - Se concentrer d'abord sur des changements internes avant d'envisager des impacts externes.