



COMMUNICATION - COACHING D'ÉQUIPES  
GRAPHOLOGIE - ORIENTATION & RH  
[www.victoire-degez-conseil.fr](http://www.victoire-degez-conseil.fr)

## Vous voulez développer votre leadership? Partez avec votre équipe sur un voilier !

Nathalie est skipper et prépare depuis plusieurs mois l'expédition à la voile de ses deux équipages. Elle a prévu de diriger le bateau principal, un gros catamaran flambant neuf prêté par un sponsor et elle loue les services d'un propriétaire et skipper d'un deuxième voilier. Quand celui-ci arrive à Port saint Louis, la veille de leur grand départ, Nathalie et ses équipières ressentent un malaise qui ne cesse de grandir. Quelque chose cloche... Elles ne savent pas encore que c'est le début d'une longue série d'imprévus qui vont les obliger à changer de pied en permanence, et prendre des décisions pour s'adapter à un contexte mouvant voire difficile. La voile est une école de vie qui oblige les marins, qu'ils soient novices ou expérimentés, à avoir beaucoup de pragmatisme et d'humilité. A l'image de Nathalie, bien des leaders élaborent une stratégie qu'ils doivent sans cesse réajuster avec réalisme.

Outre sa fonction de skipper, Nathalie est co-fondatrice des **Earthship Sisters** avec Deborah, scientifique spécialiste de l'Antarctique. Fortes d'un enthousiasme inoxydable et convaincues qu'écologie et féminité ont un lien profond, elles ont créé et portent ensemble un accélérateur de leadership pour **des femmes ayant des projets environnementaux**. Douées d'une expertise technique souvent impressionnante, ces femmes de tous âges ont mûri chacune un projet au sein de cet incubateur. Elles sont accompagnées pendant neuf mois pour trouver les ressources internes et externes qui leur permettront de démarrer leur entreprise. Après avoir été recrutées, les Earthship Sisters sont épaulées par une équipe de coachs dont je fais partie. C'est en tant que coach, que j'ai participé à l'aventure pendant tout ce cycle de neuf mois qui s'est terminé par le point d'orgue : une croisière à la voile. Je vous livre ici le fruit de certaines observations, pensant qu'elles peuvent être utiles à toute personne en situation de leadership.



Nathalie et Deborah- Crédit Victoire Dégez

L'objectif de cette navigation était de couronner un processus intense de quelques mois et de communiquer sur les projets naissants des Sisters ainsi que sur leur expertise. Il était aussi de créer des liens forts entre ces femmes qui ne se connaissaient pas il y a un an, et de les pousser à sortir de leur zone de confort. C'est dans cet

esprit que j'ai donc rejoint l'équipe qui travaillait depuis 3 jours, en étroite collaboration avec la ville de Port Saint Louis du Rhône, pour la sensibilisation aux questions environnementales auprès des habitants, des écoles et des plaisanciers. Au travers d'ateliers créatifs, d'événements et d'échanges entre des experts, les Sisters ont proposé une écologie positive qui permet à chacun de découvrir la beauté de la nature, et de l'aimer. Les étapes suivantes ont été Bonifacio, Marseille et Cassis.

L'accueil chaleureux sur place laissait augurer une expédition enthousiasmante, comme prévu, mais aussi ébouriffante ! En effet, l'impression désagréable ressentie à l'arrivée du deuxième skipper s'étant confirmée par un manque d'entretien criant et une absence de matériel de sécurité opérationnel, les Sisters ont décidé, à l'issue d'une réunion de crise, de se passer de ses services. La veille du départ, alors que les activités battaient leur plein, elles ont arpenté les pontons et communiqué par les réseaux sociaux pour trouver un deuxième voilier. Quelques heures avant l'appareillage, elles ont pris le risque de planter la poursuite du projet parce qu'elles ne voulaient pas renoncer à la sécurité des personnes. En d'autres termes, alors que les enjeux étaient importants pour elles, qu'elles avaient des contraintes budgétaires prégnantes et des engagements avec des partenaires solides, elles n'ont pas été prêtes à prendre des risques humains. Sans savoir comment elles se débrouilleraient, elles ont donné la priorité aux personnes. Leur pari a été optimiste et gagnant, car deux gendarmes en congés ont accepté de mettre leur bateau et leurs compétences à leur disposition. Leur générosité et leur sens du service ont fait forte impression. Le nouvel équipage s'est soudé en quelques heures et la collaboration s'est faite naturellement. Les Earthship Sisters, si elles s'attachent à valoriser le leadership féminin, entendent le faire dans un esprit de complémentarité avec les hommes et non de compétition. Tout au long du processus, j'ai pu constater que, à l'opposé d'une lutte des classes stérile et castratrice, elles se sont attachées à développer une coopération propice à la valorisation des spécificités de chacun.



**Crédit Marie Aymone Gérard (artiste et photographe)**

Leur apprentissage de leader a été puissant, du début à la fin de cette aventure, et il n'y avait pas pour elle d'école plus concrète. Il a fallu trouver un équilibre entre la prudence, pour ne pas mettre les personnes en danger, et le courage de chercher des solutions audacieuses. Malgré une situation tendue, c'est un esprit de créativité et de combativité qui régnait à mon arrivée. Dans tous les imprévus auxquels elles ont dû faire face, les deux co-fondatrices ont laissé une part importante à l'initiative de chacune. Tout au long de cette aventure, les Sisters ont compris que les doutes n'empêchent pas d'avancer car ils sont inhérents à la fonction de responsable. Dans une optique de co-construction, chacune s'est sentie responsable de la problématique et a cherché des solutions. Autonomie et concertation ont été les deux maîtres mots qui ont permis de trouver pour chaque obstacle, une réponse adaptée. Elles ont aussi compris qu'un manager prépare avec soin et structure l'action en amont, puis fait face aux aléas. Ces aléas ont été de plusieurs ordres : techniques, météorologiques et contextuels. A chaque imprévu, la skipper a dû aligner son processus de décision avec ses valeurs – enthousiasme, esprit d'entreprise, partage, aventure – la finalité des Earthship Sisters et les objectifs du moment. En fonction de ces critères, elles ont priorisé selon le bien commun et la sécurité des personnes.

Si les phases de navigation ont été l'occasion d'émotions extraordinaires, voire de moments de grâce inoubliables – naissance en direct d'un bébé cachalot, partages d'amitié d'une grande intensité, convivialité faite de rires, d'énergie communicative et d'ambiance chaleureuse – toutes ces femmes aux têtes bien faites ont dû aller au bout d'elles-mêmes et supporter l'inconfort, la fatigue, les pannes, les grèves... Elles se sont adaptées avec une flexibilité impressionnante, et toutes ont gardé la confiance dans leurs deux chefs et dans l'équipe. Cette confiance n'est pas innée, elle se construit par la cohérence, la loyauté méritée et le partage d'informations. A chaque étape, les deux co-fondatrices ont appliqué ce dicton plein de bon sens « dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit ». Communiquer sur leurs décisions, voire sur leurs doutes et leurs difficultés, puis appliquer ce qui a été décidé avec force et courage.

Pendant ces quinze jours, tous les éléments étaient réunis pour que l'ambiance, sympathique au départ, vire malgré tout au clash : manque de sommeil, incertitude, désagréments physiques et émotionnels, difficultés successives qui sont arrivées aussi sûrement qu'un train de vagues dans une tempête ! Pourtant, chacune a été entraînée à donner le meilleur d'elle-même et, ce qui aurait pu fissurer l'équipe, a donné une dynamique incroyable. L'humour partagé a permis aux Sisters de prendre du recul sur les situations et la gaieté ambiante a maintenu un niveau élevé d'énergie.



Crédit Marie Aymone (artiste et photographe)

On entend souvent dire dans le monde du travail que la génération Y ou millenium n'est pas entraînée à résister aux difficultés, mais force a été de constater l'inverse de ce lieu commun. Le deuxième cliché qui a été rapidement balayé par les faits, est l'idée que des femmes ensemble se chamaillent. Pourtant, la bienveillance a vaincu les inévitables agacements liés à un contexte stressant, dans lequel personne n'avait son espace vital minimum. S'il a fallu accompagner l'équipage sur ce sujet sensible de la régulation émotionnelle, comme c'est souvent le cas dans les équipes, elles ont pu, grâce à des moments d'échange et de partage, exprimer leurs attentes, leurs frustrations ou leurs agacements. Une équipe harmonieuse n'est pas sans tension ni désaccord ; c'est un lieu où chacun peut exprimer de façon acceptable ses agacements. Un bateau est un laboratoire de relations humaines qui amplifie les spécificités de chacun. Les personnalités se révèlent parfois dans ce qu'elles ont de plus beau : altruisme, générosité, combativité. Les défauts quant à eux, deviennent rapidement un irritant conflictuel en raison de la proximité physique. Il en est de même dans un quotidien professionnel. Dans un open-space qui ressemble parfois à une cabine de voilier, l'égoïsme des uns, le manque de savoir-vivre des autres deviennent vite pénibles, et chacun se heurte à l'éducation, aux habitudes de vie ou aux logiques différentes de ses collègues.

Pour faire face à une situation, surtout si elle est perçue comme difficile parce qu'on sort de sa zone de confort, il faut considérer que nous avons les ressources intérieures et extérieures suffisantes. Sinon, le stress neutralise nos capacités à surmonter les obstacles. C'est la connaissance de soi, la lucidité, la confiance en soi, le sentiment de compétence, l'expérience qui augmentent la conscience de nos ressources internes. C'est pour cette raison que ces quatorze jeunes leaders sont accompagnées par des coaches pendant neuf mois, afin de les aider à développer cette conscience de soi qu'on appelle la position méta. Dans cet esprit, elles ont travaillé avec **l'Inventaire des Styles de Vie®**, un 360° qui identifie ce qui, dans notre comportement, est propice ou non à la coopération.

La voile est une école de vie et de leadership extraordinaire ainsi qu'un révélateur de personnalité. Elle oblige chacun à sortir de sa zone de confort pour révéler le meilleur de ce qu'il peut et veut donner. C'est parce qu'il a la confiance de ses équipes et le courage de les emmener vers une vision enthousiasmante, qu'un leader est capable d'entraîner ses troupes derrière lui pour vivre une belle aventure. Cela demande inévitablement de dépasser ses peurs. Les problèmes n'empêchent pas de vivre une aventure exceptionnelle. C'est ce qu'a vécu cette promotion d'Earthship Sisters, ces femmes de tous horizons et de tous âges, et qui ont suscité mon admiration.

---

## Ce que j'ai pu retenir de cette expérience :

- Ce n'est que lorsque l'on ose sortir de sa zone de confort qu'on devient ce que l'on est et qu'on prend sa pleine dimension.
- Des circonstances difficiles font exploser une équipe fragile mais contribuent à la synergie d'une équipe saine.
- Un leader prend des décisions malgré ses doutes, prévoit puis réajuste en fonction du contexte qui est inévitablement mouvant. Ses valeurs, sa vision, le réalisme, l'écoute et la concertation sont ses points d'appui.
- On ne peut susciter l'adhésion de ses équipiers à une décision sans expliquer posément la situation.
- C'est la variété des profils qui fait la richesse d'une équipe.
- L'absence de lutte d'egos permet d'installer une coopération favorable au développement des talents spécifiques. Comme au rugby, la réussite collective a plus compté dans l'esprit de chacune, que sa gloire personnelle et c'est ainsi qu'elles ont toutes pu révéler leur spécificité.
- L'effet de Dunning-Kruger, qui pousse les personnes les plus compétentes à la modestie et

les personnes les moins compétentes à se valoriser à l'excès, s'est révélé juste. Toutes ces expertes dans leur domaine ont naturellement tendance à minorer leur parcours.

- Une équipe orientée « solutions » reste ouverte aux opportunités et trouve des réponses aux problématiques, contrairement à une équipe qui se lamente ou revendique.
- Une structure ne peut répondre au changement avec agilité que si elle laisse une large part à l'initiative et à la responsabilité.
- Comme pour la voile, le leadership s'expérimente avant tout. Quelques repères théoriques permettent de ne pas perdre le nord, mais ce sont surtout les situations propices qui favorisent l'apprentissage. Pour les plus jeunes, la responsabilité d'équipe sportive, le scoutisme, les JSP, l'animation, la conduite de projets, l'engagement dans des activités civiques ou sociales, les juniors entreprises sont autant d'occasions de déployer leur leadership.
- Le leadership n'est pas inné. Il se développe et il s'accompagne.

## Flash information :

### Prochaine session formation/certification TLP-Navigator les 2/3/4 décembre 2019 à la FIAP Jean Monnet à Paris.

Vous êtes **coach, consultant ou directeur des ressources humaines** et vous voulez vous former à un outil efficace et polyvalent. Vous voulez profiter de votre crédit CPF 2019 pour élargir vos compétences.

Vous êtes un **leader** et vous voulez trouver un moyen rationnel et pointu qui vous permette de constituer vos équipes et d'améliorer leur bonheur au travail ainsi que leur performance collective.

Vous pouvez vous former au **TLP-Navigator**. Cet outil permet aux personnes autant qu'aux équipes d'identifier leur zone d'énergie et de performance et il met en valeur les forces de chacun. Il fait partie de la dernière génération d'outils jungiens d'analyse et de développement de la personne, du leader et de l'équipe de travail. Cette approche psycho-sociologique renseigne sur le mode de fonctionnement de chacun par rapport à des fonctions-clés du travail. C'est aussi un outil de connaissance et de développement de soi. Sa perspective est dynamique et positive.

Pour retrouver le feedback des stagiaires de la dernière session, [cliquez ici](#).

Pour en savoir plus sur les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil, [cliquez ici](#)