

CONFIANCE, CONFIANCE EN SOI, ESTIME DE SOI DE QUOI PARLE –T-ON ?

Le discours économique actuel considère que la variable d'ajustement est l'humain : la flexibilité de l'entreprise repose sur sa capacité à répondre aux contraintes, en jouant sur la masse salariale notamment. Nous, considérons que la flexibilité est interne à la personne humaine. C'est sa capacité à opérer des décentrages qui permettront à l'entreprise de s'adapter aux changements brutaux de l'environnement. Nous nous inscrivons donc « à côté » du discours dominant.

Pour pouvoir faire face aux changements extérieurs, l'individu doit avoir une stabilité émotionnelle.

Il lui faut garder confiance : confiance en soi et confiance dans l'environnement. La confiance est le ciment et le facteur clé de la performance des individus et des équipes. Pas étonnant, donc, que les livres, articles fleurissent sur la confiance. Mais de quoi parlons-nous au juste lorsque nous parlons de confiance ?

Définition de la confiance : la confiance est un sentiment de sécurité envers quelqu'un ou quelque chose.

La confiance est un sentiment initial naturel indispensable, qui trouve son origine dans les premiers instants de la vie d'un individu avec son entourage. Dans une relation dite "normale", le nouveau né se sentira en confiance avec sa mère. Il est au chaud, entouré d'amour et d'affection.

Définition de la confiance en soi : être assuré de ses possibilités, croire en ses **capacités**. D'après la psychothérapeute Isabelle Filliozat, quatre étapes sont indispensables au développement de la confiance en soi. Elle s'acquiert grâce à une sécurité intérieure, une affirmation des besoins, une acquisition des compétences et une reconnaissance par les autres. Le travail de confiance en soi est un travail d'introspection. Un individu qui se connaît, et qui sait s'accepter aura une confiance en lui plus accrue.

Définition de l'estime de soi : l'estime de soi est la **valeur** que nous nous accordons. Elle est fondée sur la perception que nous avons de nous, sur notre capacité à être aimé et sur nos compétences et notre individualité. Avoir de l'estime de soi signifie connaître sa valeur personnelle et être globalement satisfait de soi.

Comment s'articule la confiance en soi et l'estime de soi ? Il semblerait que de l'estime de soi naisse la confiance en soi. La confiance est la matière de base sur laquelle travaillent le coach et le coaching. La confiance est, tour à tour, point nœudal et goulot d'étranglement dans un processus de coaching. Elle interpelle donc tout autant les coachs, les coachés et les théoriciens. Nous partirons de la théorie de la confiance pour ensuite comprendre comment travailler la confiance en soi puis finalement s'intéresser à l'estime de soi : fondement et socle essentiel.

I/ Théorie de la confiance :

Les niveaux de confiance selon Mijnd Huijser, auteur de « the cultural advantage »

Il identifie 3 niveaux de confiance :

- **Confiance contractuelle** : elle est basée sur un intérêt mutuel et réciproque (ex : contrat de travail signé)
- **Confiance rationnelle** : elle est basée sur les connaissances et les compétences
- **Confiance émotionnelle** : elle est basée sur l'identité « Je lui fais confiance car il est l'ami de mon meilleur ami ! »

La confiance rationnelle se nourrit d'informations, et se base de sur la prédictibilité des comportements. L'information peut être très différente d'une culture à l'autre, dans sa présentation, son contenu et son

interprétation. Cette confiance peut donc conduire à une compréhension limitée ou erronée des drivers d'autrui. Et par ricochet conduire à un renforcement des clichés culturels.

La confiance émotionnelle, est le sentiment de confiance même si le comportement d'autrui est inattendu ou difficilement prévisible et produit un fort sentiment de solidarité. Cette confiance apparaît avec des valeurs communes et partagées, elles-mêmes rendues possibles par le développement de l'intelligence culturelle. Ce type de confiance ne peut se créer par e-mail, ou conférence téléphonique, ou conférence vidéo. Elle nécessite une présence, un impact physique.

Le cadre pour créer la confiance contractuelle et rationnelle :

- La communication est fréquente, les membres sont bien informés
- Les messages sont formatés afin de faciliter la compréhension
- Les tâches, rôles et responsabilités sont bien définis, chaque membre connaît ses propres objectifs
- Les membres tiennent leurs délais et leurs échéances
- Il y a un esprit positif permanent, chaque membre reçoit des encouragements et un feedback
- Les attentes personnelles et celles du groupe ou de l'équipe ont été clairement identifiées

Le processus de création de la confiance émotionnelle a plusieurs composantes :

- *La composante affective* : l'image de soi (valorisation de la personne), l'investissement affectif dans l'action (plaisir de ce que l'on fait), l'engagement (motivation)
- *La composante sociale* : reconnaissance par l'environnement immédiat de la pratique de l'individu ou du groupe, ainsi que l'image que ces derniers se font de cette reconnaissance.

Nous notons que la confiance la plus profonde qui est la confiance émotionnelle trouve sa source dans la valeur que nous nous accordons. **Je ne peux réellement faire confiance que si j'ai confiance en moi !**

II/Confiance en soi et performance :

Le facteur confiance est très important aux dires des athlètes et des entraîneurs ! D'où provient la confiance en soi? Peut-elle s'acquérir ? Comment cette croyance à propos de soi peut-elle se détériorer, s'améliorer ou se maintenir ?

Les quatre aspects de la confiance en soi :

- **La confiance globale** : trait de personnalité doté d'un naturel plutôt optimiste et confiant dans la plupart des situations, alors qu'à l'autre extrémité se trouvent les personnalités ayant tendance à douter, à s'inquiéter et à ne jamais croire en leurs compétences, leurs habiletés. Ils sont plutôt pessimistes.
- **La confiance spécifique** : confiance d'une personne vis-à-vis de son habileté à résoudre une tâche particulière.
- **La confiance momentanée** : confiance qui va fluctuer en fonction de la situation présente, de circonstances particulières ou de comportements bien précis. Cette confiance peut aussi fluctuer en fonction de la qualité de la relation avec autrui.
- **La confiance collective** : cette confiance se réfère à la confiance d'un groupe ou d'une équipe. De la même manière que la force d'une équipe n'est pas égale à la somme des qualités de chacun, la confiance collective d'une équipe n'est pas égale à l'addition de la confiance de chacun. La confiance collective peut être influencée, comme pour l'individu, par des circonstances ou par un état d'esprit bien précis (cohésion ou non).

Il est important de préciser que ces quatre types de confiance ne sont pas indépendants les uns des autres et qu'une interaction existe entre eux. Il est possible d'avoir une confiance globale relativement élevée et pour autant ressentir à un certain moment les effets négatifs d'un doute momentané et/ou spécifique.

Les aspects positifs de la confiance en soi : cet état de l'esprit et du corps permet d'être plus volontaire aux moments importants. La confiance va permettre de se focaliser plus facilement sur ce qui est à faire. Les personnes confiantes ont tendance à se donner des objectifs plutôt difficiles à atteindre. La confiance va permettre de redoubler d'efforts et de persister pour atteindre l'objectif désiré. La confiance en soi est un puissant facteur pour oser prendre des risques, se focaliser sur la réussite plutôt que l'échec, prendre du plaisir dans la pratique et l'action.

La confiance en soi est contrôlable : la performance ou réussite vécue est un puissant « déclencheur » de mise en confiance. Avoir effectué une très bonne performance donnera confiance à l'individu ou l'équipe sur ses capacités à refaire cette performance dans le futur. La confiance devrait venir de « l'intérieur », même s'il est vrai qu'elle peut, en partie, être aussi déclenchée de l'extérieur, à travers le discours d'un autre ou d'une expérience de nature à catalyser un état d'esprit.

Quelle soit globale, momentanée, spécifique ou collective, la confiance en soi peut se contrôler. Pour cela, l'individu doit sentir pouvoir le faire en se forgeant un esprit qui lui permette de croire en ses capacités, de s'investir à fond dans ce qu'il entreprend et de ne jamais se créer de barrière psychologique. **Il ne s'agit pas de la méthode COUE car la confiance doit reposer sur des fondations solides.**

III/Estime de soi et fondement de la confiance

Les fondements solides de la confiance en soi trouvent leurs racines dans l'estime de soi ! Connaitre sa valeur personnelle ! Vaste sujet ! Comment faire ?

Pour en arriver à se considérer VALABLE, il est nécessaire d'adopter certaines façons d'être. Il est important de savoir que l'estime de soi découle d'une chose : **la fidélité à soi** (nos valeurs, nos choix, notre vécu et nos liens). Plusieurs attendent d'avoir une haute estime d'eux-mêmes pour, enfin, se respecter. Cette croyance mène nécessairement à une impasse puisque c'est en se respectant qu'on en vient à développer notre estime de soi.

L'estime de soi rend moins dépendant **dans sa vie personnelle**. On n'a pas besoin de l'autre pour se sentir exister, pour sentir qu'on a en soi de la valeur, on choisit donc davantage ses partenaires sans s'accrocher à eux. Elle permet aussi de s'engager avec plus de confiance.

Dans sa vie professionnelle, l'estime de soi apporte une plus grande résistance aux échecs. Et aussi une vision plus claire de ce pour quoi l'individu est fait. De nombreux jeunes adultes ont des problèmes d'estime de soi. Du coup, ils perdent du temps car, au lieu de faire ce qui leur plaît vraiment, ils font ce qu'on leur recommande de faire, ou ce qui les sécurise socialement.

Conclusion : la confiance ne se décrète pas, elle se construit et se travaille.

La confiance est indispensable pour grandir, en tant qu'enfant, en tant qu'adulte, en tant que coach, ou en tant que coaché !

La confiance en soi n'est pas un état c'est une dynamique ! La capacité vient avec l'entraînement et le sentiment de sécurité vient avec l'expérience. Entraînement et expérience sont la résultante **de l'action**. Ce n'est qu'en entrant **dans l'action**, en se mettant en mouvement que l'on pourra travailler, développer, muscler sa confiance en soi. Plus la confiance en soi est forte, plus il est facile de faire vivre ou revivre l'estime de soi.