

# Le rôle de parent forme à des compétences de leadership

— Patty Wipfler  
Palo Alto, Californie (USA)

Nous les parents, avons tendance à nous considérer comme des pourvoyeurs de soins. Cela semble "naturel" parce qu'après tout, ce que les mamans et les papas font chaque jour, c'est de pourvoir aux besoins quotidiens — nous faisons la lessive, nous faisons la cuisine, nous mouchons les nez et nous nous interposons dans les querelles de nos enfants. Nous pouvons peut-être arriver à planifier nos tâches en tant que parents, mais la plupart du temps notre esprit est occupé par des nécessités et des décisions immédiates et par les détails vitaux de la vie avec des jeunes personnes. La plupart d'entre nous vivent le rôle de parent comme une longue suite de défis qui accaparent notre attention à qui mieux mieux, chacun de ces défis étant affublé d'un caractère d'urgence et se présentant sur les talons de celui que nous venons de gérer avec succès.

Tout en étant plongés dans ce travail délicat, il est possible d'améliorer notre perspective en nous considérant comme *des dirigeant-e-s de notre famille*. Considérez votre situation. Vous, le parent, êtes membre d'un petit groupe de gens qui prennent soin les uns des autres. Vous avez cette chance de connaître les outils de la Co-écoute qui décryptent le mystère de vos propres irrationalités et vous montrent le chemin de la guérison, de vous-même, de vos alliés et de vos enfants. Grâce à ces outils, vous pouvez changer de point de vue sur votre travail quotidien en tant que parent. Vous avez toujours à assurer les tâches quotidiennes — changer les couches, jouer, résoudre les problèmes et réorganiser rapidement les priorités, tout ça continue quelle que soit la façon dont vous vous considérez vous-même — mais si vous vous considérez comme dirigeant-e, vous allouant une heure ou deux de décharge hebdomadaire pour affronter vos problèmes en tant que dirigeant-e de votre famille, vous n'en serez pas réduit-e à vous "débrouiller" avec la surcharge de travail qui vous échoit dans cette société oppressive. Vous pouvez être *dirigeant-e*. Vous pouvez *penser*.

Considérez les compétences nécessaires pour diriger une organisation avec succès. Toute organisation ayant à sa tête un-e dirigeant-e ayant les capacités suivantes connaîtrait une grande réussite :

- écouter
- recueillir des informations
- se faire des amis, gagner la confiance des autres
- fixer des priorités immédiates
- identifier le problème-clé auquel le groupe est confronté
- rassembler et focaliser des ressources sur ce problème
- élaborer une stratégie pour les avancées du groupe sur le long terme
- bâtir des alliances
- obtenir un accord sur un programme valable
- communiquer ce programme de façon efficace
- gérer les attaques
- conserver le sens de l'humour
- s'assurer un excellent soutien et veiller à sa réémergence
- développer un leadership neuf

Nous les parents, avons l'occasion de mettre en pratique toutes ces compétences à la maison, au jour le jour, avec les personnes que nous aimons. Bien dirigée, une famille deviendra une source de développement pour un bon discernement et une pensée intelligente de chacun de ses membres.

J'aimerais aborder brièvement quelques-unes des compétences que nous pouvons développer en tant que dirigeant-e-s de notre famille. Vous verrez qu'en tant que mères et pères, nous accomplissons un travail de leadership à la fois fondamental et vital à mesure que s'écoulent des jours et des semaines apparemment ordinaires.

- **Nous écoutons.**

L'écoute est la plus fondamentale et la plus nécessaire des compétences de leadership. Au sein de notre famille, l'écoute constitue ce lien qui nous réunit, qui donne à chaque personne l'attention dont elle a besoin pour être vue, pour aimer ouvertement, pour être valorisée, et pour utiliser la décharge quand la souffrance se produit. Nous écoutons pendant le jeu. Nous écoutons les contrariétés. Nous écoutons ce qui est dit et ce qui est non-dit ; nous remarquons ce qui est fait et ce qui n'est pas fait. Nous réservons du "temps particulier" avec chacun de nos enfants pour nous assurer qu'ils ont une occasion régulière de prendre en mains les rênes de la relation qu'ils ont avec nous.

Quand des problèmes se présentent, nous écoutons. Quand des événements importants se produisent, nous écoutons. En tant que dirigeant-e-s de notre famille, nous nous assurons que les chances de nous connecter les uns avec les autres sont fréquentes et significatives. L'écoute que nous pratiquons dans notre famille permet à tous les membres de remonter à bord du même bateau quand ils sont jetés par-dessus bord par l'isolement et la souffrance. Et nous incluons nos propres besoins dans ce réseau d'écoute, faisant en sorte que quelqu'un — un-e écoutant-e, un-e partenaire, un- ami-e fidèle — nous écoute pendant que nous pensons et déchargeons à propos de notre famille.

Le succès de n'importe quelle organisation dépend des liens d'écoute qui y sont établis et de la manière dont ils sont entretenus. En tant que parents, nous constatons quotidiennement qu'il existe un tas de solutions de non-écoute proposées pour "résoudre" les problèmes au sein de la famille. Impatients de trouver des réponses plus simples et plus rapides, nous les essayons et nous avons cette chance de constater encore et encore que ces autres solutions sont bien moins productives que la puissance de l'écoute — nous permettant et nous conduisant à la décharge sur les problèmes épineux que nous rencontrons. La pratique quotidienne qui est la nôtre en tant que parents nous prépare à la tâche consistant à bâtir une communauté, personne après personne, en utilisant l'écoute comme outil principal dans quelque organisation que nous choisissons.

- **Nous recueillons des informations.**

Recueillir des informations implique une écoute, mais c'est un peu différent. Si notre enfant connaît des difficultés pour apprendre à lire, nous parlons à la maîtresse, nous en parlons entre nous au sein de la famille, mais avant tout, nous abordons la question avec l'enfant lui-même. Nous l'observons attentivement tandis qu'il s'attaque à un devoir de lecture ou qu'il refuse de s'y attaquer. Nous remarquons précisément la façon dont la détresse détricote sa confiance, la façon dont il se débat avec la détresse ou abandonne par impuissance. Nous remarquons et examinons chaque détail, même si nous ne comprenons pas la place que chacun d'eux occupe dans le tableau général.

Nous avons la chance de savoir comme gérer n'importe laquelle de nos détresses qui pourrait s'attacher aux informations que nous recueillons. Nous déchargeons toute impuissance, tout blâme, ou toute identification entre la personne que nous voulons aider et des personnes de notre passé (y compris nous-mêmes dans notre enfance). Souvent, une fois que nous avons éliminé notre propre détresse de la situation que nous essayons de comprendre, le processus d'obtention des informations mène à des étapes très simples permettant de résoudre le problème. Cette leçon, que les parents ont l'occasion d'apprendre inlassablement, a une valeur inestimable pour préparer à un bon leadership systématique dans n'importe quelle organisation.

- **Nous nous faisons des amis, nous gagnons la confiance des autres.**

Se faire des amis est une compétence que les nouveaux parents ne considèrent généralement pas qu'ils auront à développer. Quand vous êtes sans enfant, vous n'avez pas tellement à vous préoccuper de forger des amitiés, de gagner la confiance des autres — il y a tout le temps pour batifoler, pour expérimenter, pour faire des rencontres au hasard jusqu'à ce que des amitiés semblent se former "d'elles-mêmes". Une fois que les enfants naissent, tout le temps disponible est dévoré, la plus grande partie de l'attention est focalisée sur l'apprentissage de ce rôle de parent, et soudain, les amitiés sont précieuses. L'isolement social des parents tend à nous dépouiller de ceux de nos amis qui n'ont pas

d'enfants ; l'énorme accumulation des tâches tend à nous dépouiller de ceux de nos amis qui ont des enfants.

Aux prises avec un isolement auquel nous ne nous attendions pas, nous apprenons à forger des amitiés de façon beaucoup plus intentionnelle. Bien entendu, nos amitiés se portent d'autant mieux que nous déchargeons notre désespoir de recevoir de l'aide, notre déception vis-à-vis de celles dont nous attendions davantage d'aide, et les sentiments d'impuissance qui enveloppent la réalité quotidienne de l'oppression des parents.

Une fois cet isolement brisé, nous apportons dans notre leadership de n'importe quel groupe toute notre expérience durement acquise de mères et de pères. Nous nous sommes fait des amis malgré le manque de temps, le manque d'argent, des transports inadaptés, des soucis trop nombreux, et trop de sentiments malsains pour avoir envie de parler à quiconque. Nous avons commis de nombreuses erreurs nécessaires. Au hasard des rencontres, nous avons identifié les domaines où nous pouvions penser et ceux où nous ne le pouvions pas. Nous avons déchargé et nous sommes devenus plus forts — et nous nous sommes fait des amis.

Nous regagnons notre confiance en nous, et avec elle, celle des autres. Le parent qui a affronté et vaincu l'isolement due à l'oppression des parents est un ancien combattant aguerrri, prêt à se faire des amis et à gagner la confiance des autres dans n'importe quelle organisation de son choix — non sans avoir à relever des défis, non sans avoir à décharger davantage, mais avec beaucoup moins de confusion et de doutes.

- **Nous fixons des priorités immédiates.**

Combien de fois par jour les parents fixent-ils des priorités, et combien de fois par jour les modifient-ils ? S'il y a une leçon à retenir pour nous parents, c'est bien la façon de fixer et d'ajuster des priorités : quels objectifs maintenir face à des circonstances imprévues et lesquels abandonner ; quels besoins urgents satisfaire et lesquels ignorer ; quelles sont les réelles urgences ; quand prêter attention à nos propres sentiments de besoin, quand les surmonter, et quel sera le prix à payer.

Notre discernement se développe quand nous avons la chance de penser véritablement nos actes, d'expérimenter, et d'en remarquer les résultats encore et encore. Nous pensons et nous tentons, et soit ça réussit (rires, pleurs de joie) ou ça ne réussit pas (rires, tremblements, pleurs, trépignements de frustration). D'une façon ou d'une autre, nous apprenons. On s'est décarcassé pour trouver un moyen de payer la tenue de foot de Louis, pour savoir si on doit donner le bain à deux enfants irascibles en même temps, et pour décider si le pas en avant de ce soir sera un repas chaud pour tout le monde ou bien une bonne crise de rage pour l'un des enfants. Un parent aguerrri, ayant bien déchargé, peut déchiffrer une situation organisationnelle compliquée et fixer des priorités viables — c'est le travail que nous faisons depuis des années.

- **Nous identifions le problème-clé auquel le groupe est confronté, et puis,**

- **Nous rassemblons et focalisons des ressources sur ce problème.**

Étant donné tout ce qui doit être fait quotidiennement pour élever nos enfants, nous parents avons de grandes difficultés à sortir suffisamment la tête hors de l'eau pour repérer la terre ferme, nous orienter dans sa direction et nager. Identifier le problème-clé est l'étape qui, une fois accomplie, aide à clarifier toute décision ultérieure, offrant à chaque membre de la famille une idée de but commun.

Quand un parent identifie un problème-clé, un phénomène important se produit. Sa décision ferme de se focaliser sur le problème amorce le processus de résolution. Si le problème concerne un enfant, souvent l'enfant entrevoit la décision du parent, et même avant qu'on y travaille d'une manière quelconque, l'enfant peut se sentir suffisamment rassuré pour se relaxer un peu. En général, la décision du parent comporte un plan pour porter de l'attention au problème dans ses séances. Le parent commence à voir et à penser plus clairement, à changer l'automatisme de comportement de son côté, et à *s'approcher* de l'enfant perturbé, plutôt que s'éloigner en proie à la colère et à l'impuissance.

Quand un parent identifie un problème-clé, qu'il soit grand ou petit, il est plus facile de prendre une décision. Par exemple, si la colère de Thibaut à l'heure du dîner est le problème-clé du moment, alors servir un repas chaud et équilibré ne l'est *pas*. Un parent peut se *féliciter* de décider de servir un sandwich au fromage avec du céleri, plutôt que passer une heure à se torturer l'esprit en hésitant entre le besoin de faire quelque chose pour Thibaut et le besoin de nourrir la famille avec un dîner traditionnel. Parfois, en résolvant un problème-clé, d'autres problèmes qui ne semblent pas liés se résolvent d'eux-mêmes. Quand un membre de la famille a guéri d'une blessure, tout le monde avance plus légèrement.

- **Nous élaborons une stratégie pour les avancées du groupe sur le long terme.**

Quand suffisamment de ces défis de petite ou moyenne envergure sont dépassés, un parent acquiert assez d'expérience et de confiance en soi pour avoir une vision générale du fonctionnement de la famille et prendre des décisions qui orientent le mouvement de sa troupe sur le long terme. Les problèmes-clé deviennent des questions qui impliquent des plans sur le long terme : Comment aider Chloé avec sa timidité pour qu'elle ne soit pas totalement effrayée quand elle rentrera en maternelle dans un an. Comment donner du temps à Hugo pour qu'il se débarrasse de sa tendance à se bagarrer avec les autres garçons quand il n'obtient pas ce qu'il veut. Comment faire pour que Papa travaille moins de quarante heures par semaine au lieu de cinquante-cinq sans que la famille y perde des revenus dont elle a besoin.

À mesure que nous relevons des défis plus importants, nous réalisons que nous pouvons faire progresser à la fois les individus et le groupe vers des objectifs qui bénéficient à tous. Nous voyons comment espérer le changement, comment le planifier, comment persister pour le faire advenir, et comment gérer les changements que nous avons souhaités et ceux que nous n'avons pas souhaités — tout cela constituant une excellente préparation à la conduite de n'importe quel groupe vers des objectifs qui en valent la peine.

- **Nous bâtissons des alliances.**

Dans la culture occidentale, il y a une forte prime à l'accomplissement d'objectifs par ses propres efforts individuels. Pourtant, le rôle de parent est une tâche trop importante pour être menée seul-e. Quand enfin nous réalisons cela, nous bâtissons des alliances. Nous trouvons des gens bienveillants pour nous aider à élever nos enfants. Nous échangeons du babysitting avec d'autres parents qui sont aussi désespérés d'avoir un peu de temps pour respirer. Nous apprenons à accueillir et à apprécier les parents et amis qui nous aident quand nous sommes malades ou en difficulté. Nous avons affaire à des personnes qui ne correspondent peut-être pas à notre idée d'un "comportement formidable avec nos enfants", qui néanmoins vont être les enseignants, médecins, voisins, ou grands-parents de nos enfants. Et, grâce à la décharge, aux expérimentations et à la réflexion, nous bâtissons des alliances avec elles.

Je me souviens d'un père dont la fille avait des problèmes au CP. La maîtresse était foncièrement opposée aux pleurs dans sa classe. Elle disait souvent aux enfants que c'étaient les *bébés* qui pleuraient, et que le CP n'était pas un endroit pour les *bébés*. Le père, après avoir en partie déchargé la déception que sa fille soit tombée sur une telle maîtresse, décida de demander à participer comme volontaire dans sa classe. Il travaillait de nuit et pouvait se permettre de faire une telle offre, quoique difficilement. Elle répondit au père que la politique de l'école ne permettait pas aux parents d'aller dans les classes. Il l'écouta, rentra chez lui, et déchargea abondamment sa déception.

Il ne laissa pas tomber. Il alla à la réunion de parents suivante. À un moment, il rassembla tout son courage et demanda devant tout le monde au directeur pourquoi l'école avait pour politique de ne pas autoriser les parents dans les classes. Il dit qu'il avait espéré venir une fois par semaine pour apporter son aide. Le directeur se leva et passa cinq bonnes minutes à défendre de tout son cœur sa politique "pas de parents", citant plusieurs raisons éloquentes. Le père se retrouva avec un violent mal de tête.

Mais il ne laissa pas tomber. Il alla voir le directeur après la réunion, apprécia son travail, et lui dit qu'il était heureux que sa fille soit dans cette école. Puis, il alla vers sa maîtresse et l'apprécia. Il la remercia de son dévouement, de son dur travail, et lui dit qu'il était heureux que sa fille soit dans sa classe. La maîtresse lui parla alors plus de dix minutes des difficultés de l'enseignement. Elle termina la conversation en disant : « Vous savez, je serais ravie que vous veniez aider dans ma classe. Je vais en parler au directeur. Bien sûr, il y a cette règle, mais je suis sûre qu'on pourrait s'arranger pour que vous puissiez venir une fois par semaine. » Le père rentra à la maison avec son mal de tête, déchargea abondamment, et commença son travail de volontaire dans la classe de sa fille la semaine suivante.

À mesure que nous bâtissons des alliances, nous devons des dirigeant-e-s plus capables. Nous apprenons, peut-être pour la première fois de notre vie, que nous pouvons bâtir des alliances avec des gens que nous avons du mal à apprécier au premier abord. C'est l'une des compétences essentielles pour diriger n'importe quelle organisation : presque aussitôt que vous avez une organisation, elle est peuplée de gens qui ont des difficultés les uns avec les autres, et avec vous. En tant que parents, nous apprenons comment gérer cela : décharger, prendre soin des autres, persister, présumer du meilleur chez les autres, et se rappeler que leurs détresses ne sont pas à prendre personnellement. Nous bâtissons des alliances.

- **Nous obtenons un accord sur un programme valable, et**
- **Nous communiquons ce programme de façon efficace**

Obtenir un accord sur un programme est une compétence de leadership que nous avons vu nos propres parents avoir du mal à exercer. Dans le rôle de parent, les gens pensent et parlent souvent de "discipliner" les enfants, de "fixer des limites", de "faire que les enfants se conduisent bien". Ce dont les enfants ont réellement besoin, c'est que les parents établissent un mode de fonctionnement valable au sein de la famille, tout comme n'importe quelle organisation nécessite qu'une bonne politique gouverne les interactions au sein du groupe.

Ce dont les enfants ont besoin quand ils montrent qu'ils ont des difficultés à penser, ce n'est ni l'attaque, ni des "conséquences logiques", ni le blâme. Ils ont besoin que quelqu'un se rapproche d'eux et les écoute, quelqu'un qui les guide et est guidé par une bonne politique.

Il faut beaucoup de séances de décharge avant que nous, en tant que parents, puissions continuer à penser à nos enfants pendant les moments où ils "déraillent". Nous acquérons une compétence extrêmement précieuse tout en apprenant à traiter nos enfants correctement quand ils deviennent fous de colère. Nous nous formons à la compétence d'obtenir un accord sur un programme valable non pas en admonestant, non pas en fixant des règles interminables, mais en écoutant nos enfants quand ils piquent des crises de colère et de larmes pour évacuer leurs contrariétés. Nous les libérons de l'emprise d'un automatisme, et une fois libérés, ils sont capables d'accepter un programme valable jusqu'à ce que la détresse s'empare de nouveau de leur esprit.

Dans des organisations d'adultes, obtenir un accord sur un programme valable peut se révéler être un processus beaucoup plus lent et beaucoup plus laborieux car les adultes n'ont généralement pas un accès immédiat à la décharge, et n'ont pas non plus l'habitude de permettre aux autres de les interrompre quand ils deviennent irrationnels. De plus, dans une société oppressive, la structure politique générale est empreinte de classisme, de racisme, de compétition, d'avidité, et bien d'autres détresses sociétales.

Si nous mettons sur pieds une organisation à partir de rien, nous avons la possibilité de fixer et de communiquer un programme valable depuis le début. Adhérer à une organisation qui a déjà un certain historique et un ensemble de statuts écrits et non écrits représente un bon défi pour des parents dirigeants ayant acquis leur expérience de définition d'un programme au sein de leur famille. Nous appliquons ce que nous avons appris du rôle de parent, à savoir que les étapes initiales et continuellement nécessaires pour bâtir de solides relations consistent à écouter, recueillir des informations, et se faire des amis. Ces étapes sont essentielles si nous voulons communiquer quoi que

ce soit d'important à quiconque. Nous savons aussi d'après nos relations avec nos enfants que l'exemple en dit long : nos efforts pour créer un programme valable doivent faire corps avec ce même programme à tout moment.

Je me souviens avoir été engagée comme directrice d'une crèche pour des nourrissons. Quand je suis arrivée, les puéricultrices étaient épuisées, méfiantes, et communiquaient de façon déplorable entre elles. Elles étaient surmenées, l'endroit était surpeuplé de nourrissons en toute illégalité, et elles n'étaient pas appréciées pour le travail qu'elles fournissaient. Je suis arrivée avec l'espoir de communiquer le savoir de la Co-écoute sur les parents et les jeunes personnes. Tout ce que j'ai fait pendant les six premiers mois de mon contrat a consisté à apprécier les membres de l'équipe, à m'assurer qu'ils avaient des poses et un salaire décent, et à les écouter. J'ai dirigé la crèche selon le bon sens commun et les règles déjà établies, ce qui suffisait pour assurer sa bonne marche. Je n'ai pas cherché à faire faire des séances aux enfants. Je n'ai pas encouragé les longues séances pour les enfants, même si bien entendu il y avait des occasions de le faire quotidiennement. La première priorité était que les puéricultrices se remettent en tête que c'était un bon endroit où travailler, qu'elles étaient entourées de gens bienveillants, et qu'elles étaient appréciées. Dans nos réunions d'équipe, chaque personne avait cinq minutes pour parler d'elle-même et de tout ce qui lui traversait l'esprit. La décharge se produisait parfois, et j'expliquais que c'était une chose naturelle et utile.

Une fois établie une ambiance de travail amicale, coopérative et plus ou moins détendue, j'ai très progressivement commencé à dévoiler ce que je savais de l'écoute des enfants. Petit à petit, je leur ai donné des exemples de compétences d'écoute. Je n'exigeais pas qu'elles fassent comme moi, et je leur donnais toujours la possibilité de faire appel à moi pour mettre fin à une séance avec un enfant quand elles ressentaient trop de stress pour pouvoir écouter.

La crèche est graduellement devenue un endroit où les enfants pouvaient évacuer de grosses détresses de manière assez systématique, et où le personnel fonctionnait comme une équipe. Beaucoup des membres de l'équipe ont appris à permettre aux enfants de faire de véritables séances. Il y a eu des moments très pénibles, des difficultés importantes non résolues, et l'oppression des personnels de puériculture pesait chaque jour lourdement sur notre fonctionnement. Mais j'ai appris que si on s'occupe d'abord des premières priorités et qu'on dispose d'une structure de fonctionnement raisonnable comme d'un tremplin, un programme valable peut alors infiltrer et finalement imprégner une organisation dans le monde extérieur.

- **Nous gérons les attaques.**

Oui, nous gérons les attaques ! Quand les jeunes personnes sont en colère, elles ont naturellement tendance à les diriger contre les personnes les plus sûres qu'elles connaissent — leurs parents. Grâce aux outils de la Co-écoute, nous les parents, pouvons écouter dans les moments de tempête, nous pouvons conserver la capacité de penser quand on nous traite de tous les noms comme c'est souvent le cas quand les enfants déchargent. Nous apprenons à nous rapprocher de la personne, tout en nous protégeant des blessures physiques, et à écouter pendant l'attaque irrationnelle (mais oh combien ressentie !).

En travaillant avec nos enfants, nous voyons ce qu'un adulte menant une attaque aurait dû faire pour évacuer la détresse quand il était jeune et plein d'espoir. Nous apprenons à ne pas raisonner avec un automatisme agressif. Nous savons qu'il est de notre responsabilité de nous mettre à l'abri, que l'attaquant est perdu et n'est pas capable de se préoccuper du bien-être de la personne choisie comme cible. Et nous apprenons, au fur et à mesure, quelle intensité et quel type d'attaque nous pouvons gérer en tant qu'écoutant-e, et que nous avons le choix d'être écoutant-e ou non.

- **Nous développons un sens de l'humour.**

Enfin, nous essayons. Et nos enfants nous y aident. Les enfants adorent rire, adorent se jouer de nos petites rigidités, adorent trouver des façons de nous faire travailler de façon légère sur nos peurs et nos gênes. Tout ce que nous avons à faire est de passer du temps avec eux, et ils trouveront des

moyens d'amorcer les rires. Bien entendu, quand nous déchargeons sur les questions que nous ne trouvons pas encore amusantes, le projet qu'ont nos enfants de nous faire nous relâcher avance beaucoup plus vite.

Dans des organisations d'adultes, l'humour est un outil vital. Aider les gens à rire, en tête à tête, d'eux-mêmes et des irrationalités qui affectent tout un chacun, permet aux gens de continuer à se rapprocher les uns des autres en dépit des difficultés présentes. Trouver le moyen par lequel des adultes jouent ensemble, rient ensemble, aient du bon temps ensemble, peut transformer une organisation routinière en un groupe dynamique, dans lequel les gens réfléchissent activement à des moyens d'établir une camaraderie. Une fois qu'une tradition de jeu a démarré, les gens commencent à ressentir de l'espoir et de l'intérêt les uns pour les autres, et une pensée fraîche peut plus facilement émerger.

- **Nous nous assurons un excellent soutien et veillons à notre réémergence.**

En tant que parents, nous apprenons que si nous voulons que nos enfants se libèrent d'un morceau de détresse qui les met dans la confusion, *nous* devons travailler sur *nos* sentiments à propos de *leur* détresse, afin de devenir plus clairs pour nous-mêmes et pour le leur. Bien que nous nous sentions submergés et épuisés par l'oppression des parents, nous savons que tout-e dirigeant-e doit continuer à décharger et à bâtir des relations proches pour favoriser sa pensée valable et son bon jugement. À mesure que nous acquérons le courage et la capacité d'organisation pour faire des séances régulières et participer à des groupes de soutien et à des classes, nous devenons des dirigeant-e-s de notre famille, plutôt que des gens qui ne font que se débrouiller avec le désordre de la vie de famille.

- **Nous développons un leadership neuf**

Quand nous sommes dirigeant-e-s de notre famille, nos enfants et nos amis ont devant eux un vibrant exemple de leadership. Pas quelqu'un qui ne fait jamais d'erreur, qui réussit à tous les coups dans ce qu'il entreprend, mais un parent qui apprécie les bons côtés des gens, qui *affronte* les difficultés, qui traite les gens correctement en dépit de ces difficultés, qui pense à la fois au jour présent et à la manière de faire progresser toute la famille. Nos enfants ne peuvent s'empêcher d'absorber l'exemple, d'être inspirés par les efforts, et de profiter d'une réelle mise à l'étrier dans le domaine du leadership. Ils ne peuvent s'empêcher d'apprendre la manière de réunir des gens et de les aider à progresser vers des objectifs communs.

Il est important que nous considérions notre position de parents comme un cadeau, une occasion unique de récupérer notre capacité naturelle de diriger des groupes de gens que nous avons choisis vers un meilleur fonctionnement et des objectifs communs. Être parent implique que nous n'avons pas à lambiner pour faire nos séances sur le leadership — elles se présentent d'elles-mêmes avec force tout au long de la journée. Cela ne veut pas dire qu'il nous soit donné d'apprendre ces leçons pour les meilleures raisons du monde. Nous aimons notre famille, et nous décidons de faire bouger les détresses qui nous empêchent d'être proches de chacune des personnes que nous aimons. Cette décision nous fait avancer en direction d'un leadership efficace de notre famille, et de n'importe quel groupe de notre choix.

Paru dans *Present Time* N°102 (Janvier 1996)

Traduit par Régis Courtin et Brigitte Guimbal