

LA FABRIQUE DU LEADER

**Le leadership
transformationnel, de
l'intérieur vers l'extérieur**

De la conscience de soi à l'impact durable



D. Zonzerigué Soro

*Préface de Charles A. Bambara,
Ancien Directeur BBC Afrique*

PDF CHAPITRE 1 - GRATUIT

J'ai choisi de vous offrir ce chapitre parce qu'il représente le cœur de mon approche : avant toute stratégie, le leadership commence par une décision intérieure.

Ce texte est une invitation. Si vous sentez qu'il résonne en vous, je vous invite à poursuivre le chemin à travers l'ensemble du livre.

Bonne lecture.

D. Zonzerigué Soro

LA FABRIQUE DU LEADER

Devenir un leader enraciné, lucide et
profondément transformateur.

(Extrait offert – Chapitre 1)

D. Zonzerigué Soro



ZONZERIGUE
LEADERSHIP
INTERNATIONAL

ZONZERIGUE LEADERSHIP INTERNATIONAL

Abidjan – Paris – New York – Austin

Copyrights © D. Zonzerigué Soro, 2025

Tous droits réservés / All rights reserved

Aucune partie de cet ouvrage ne peut être reproduite, stockée ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation écrite préalable de l'auteur.

Publié par Zonzerigüe Leadership Institute,

Sous le label *La Fabrique des Leaders*

www.lafabriqueduleader.com

Auteur et responsable de la publication : D. Zonzerigué Soro

ISBN : 979-10-979249-0-4

Dépôt légal : Septembre 2025

Impression à la demande

Couverture par Binta Soro

Avertissement

Les noms, lieux et événements relatés dans ce livre sont issus d'un parcours personnel, et certaines expériences évoquées proviennent de contextes professionnels. Elles sont partagées dans une visée exclusivement réflexive, sans jugement, et sans volonté de désigner nommément des personnes ou institutions.

Lorsque cela s'imposait, leur identification explicite a été volontairement atténuée.

Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Organisation des Nations Unies.

Toute référence à des expériences professionnelles est utilisée à des fins de réflexion personnelle et ne constitue en aucun cas une position officielle.

1

La conscience de soi et le choix d'être un leader

« Tout commence par un regard vers l'intérieur. Non pas celui qui cherche à s'autojustifier, mais celui, nu, qui s'étonne d'être. »

« *Je pense donc je suis.* » Vraiment ? Non. C'est l'inverse. Avant la pensée, il y a l'être. Avant que ne surgissent les mots, les analyses, les récits que nous faisons de nous-mêmes, il y a cette présence nue, irréductible.

La pensée n'est pas la source, elle est l'écho. Elle commente, interprète, parfois éclaire - mais elle arrive toujours après.

Et pourtant, dans le bruit de nos vies, cette évidence s'efface. Nous confondons l'agitation de nos pensées avec la profondeur de notre être. Peu à peu, nous nous éloignons de ce socle invisible qui devrait nous ancrer.

Aspirés par nos rôles et nos histoires - père, mère, manager, citoyen, croyant... - nous vivons à distance de cette vérité simple. Il existe pourtant un lieu que nous visitons rarement

: l'espace nu de la conscience de soi.

Avant même que l'on ne parle de compétences, de vision ou de stratégie, il existe un socle invisible, une matrice fondamentale du leadership véritable : la capacité de se rencontrer soi-même, en deçà des apparences, au cœur du silence intérieur.

Le point zéro du leadership : je suis

Il existe, en chaque être humain, un témoin silencieux.

Une présence primordiale, antérieure aux mots, aux pensées, aux souvenirs.

C'est elle qui, dans les rares instants de lucidité pure, murmure :

« Je suis. »

Non pas *je suis ceci ou cela* - non pas une fonction, une histoire, une identité sociale -

Mais simplement : **je suis.**

Cette conscience brute n'est pas un concept. Ce n'est ni une idée à croire, ni une croyance à adopter. C'est une expérience directe. L'expérience fondatrice de toute transformation véritable.

Là où l'image de soi se construit sous le regard des autres - avec ses récits, ses performances, ses postures - la conscience de soi, elle, **est nue**. Elle ne cherche pas à plaire ni à convaincre. Elle **ne commente pas**. Elle **observe**.

Lorsque nous confondons ces deux réalités - l'image de soi et la conscience de soi - nous avançons sur des fondations instables.

D. Zonzerigué Soro

Car l'image de soi défend un territoire.

Elle argumente, elle se compare, elle s'excuse ou se justifie.

Elle veut *garder la face*.

La conscience, elle, ne joue à aucun jeu.

Elle voit.

Elle voit les élans comme les peurs.

Les générosités comme les manipulations.

Elle ne condamne pas. Elle ne protège rien. Elle **accueille**.

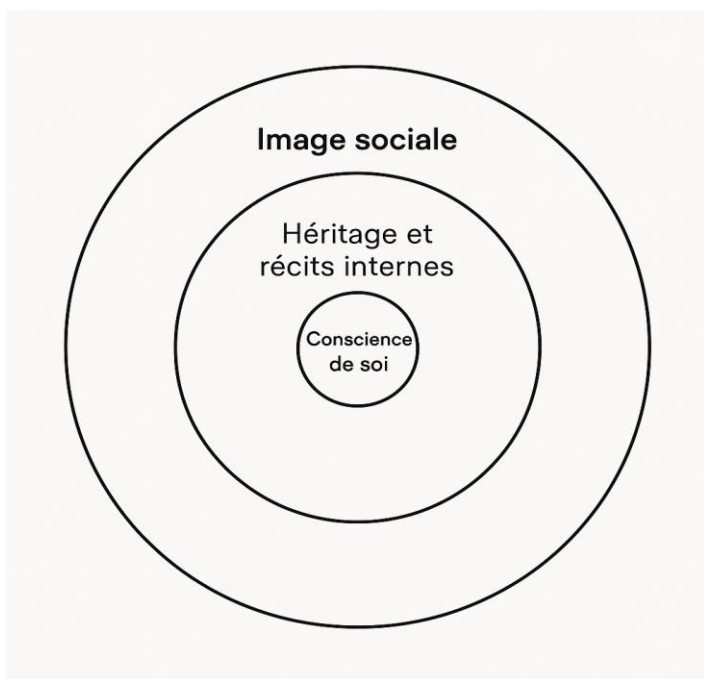
Durant une époque de ma vie où tout semblait aligné en surface - responsabilités professionnelles assumées, vie sociale respectée, une trajectoire que beaucoup auraient enviée - j'étais plutôt fier de l'image que je renvoyais.

À mes collègues. À mes proches. J'avais travaillé dur pour cela. Et, en retour, je recevais de l'estime. Du respect.

Mais à l'intérieur... un malaise. Diffus. Silencieux. Difficile à nommer. Et encore plus difficile à partager. Je me disais que ça n'en valait pas la peine : « Ils ne comprendraient pas. Ils voient ma réussite. Ils seraient déconcertés.

»

Ce n'est que plus tard que j'ai compris : **je confondais l'image de moi avec la conscience de moi**. La conscience de soi ne cherche pas à être vue. Elle ne dépend pas d'un miroir. Elle est cet espace **radical de présence**, avant la parole, avant l'action, avant même le désir d'influencer.



*Architecture du soi intérieur - Cartographier son
identité intérieure*

C'est là - dans ce territoire intérieur, silencieux et inaliénable que commence le leadership.

Non par un acte extérieur, mais par une
reconnaissance intérieure :

Je suis.

C'est le point zéro.

Le seuil.

Tout le reste en découle.

La fabrique intérieure du leader

Mais où, précisément, ce leadership prend-il racine ? Dans

D. Zonzerigué Soro

quel espace se joue cette transformation qui précède l'action ?

À l'image de la psychanalyse, qui a proposé une cartographie de l'esprit humain en distinguant le ça, le moi et le surmoi, j'ai ressenti le besoin d'élaborer une représentation du lieu où se façonne véritablement un leader.

Non pas un lieu extérieur.

Non pas un poste à atteindre ou une posture à adopter. Mais un **espace intérieur**, où s'opère une transformation invisible, décisive.

Ce lieu n'est pas physique. Il ne se confond pas avec une zone particulière du cerveau que l'on pourrait entraîner comme un muscle ou activer comme un levier. Il est **mental, émotionnel, symbolique**. Il se situe dans cet espace fluide et profond que certains appellent *l'esprit*, d'autres *la conscience*, et d'autres encore *l'imaginal*.

Neville Goddard, penseur du XX^e siècle, parlait de l'imagination comme du véritable moteur de la vie. Selon lui, ce que nous expérimentons extérieurement n'est que le reflet de ce que nous concevons et nourrissons intérieurement. Certains psychologues contemporains, quant à eux, décrivent ce lieu comme la résultante d'interactions complexes entre le conscient et l'inconscient.

D'autres encore l'associent à la dynamique entre croyances, émotions et mémoire. Peu importe le vocabulaire choisi : **toutes ces approches désignent un espace invisible**

mais agissant, perceptible uniquement à travers les effets qu'il produit.

Ce que j'appelle ici « fabrique intérieure » est donc **un lieu de condensation** : les pensées s'y mêlent aux intentions, les désirs à la peur, les imaginaires aux conditionnements. Ce n'est pas un espace neutre.

C'est un creuset.

Un laboratoire intime.

Un lieu de création autant que de reproduction.

C'est là que se joue, souvent à notre insu, **notre rapport au monde, à nous-mêmes, et aux autres**.

Reconnaître ce lieu intérieur comme essentiel à la formation du leadership implique d'accepter un certain nombre de postulats. Il faut admettre que ce qui se joue dans l'invisible précède, oriente et même détermine ce qui devient visible. Que la transformation extérieure est d'abord une transformation de notre architecture mentale et émotionnelle. Mais ces idées ne doivent pas être prises comme des dogmes. Elles sont des hypothèses à mettre à l'épreuve de notre propre expérience, jusqu'à ce qu'elles deviennent, si elles se vérifient, **des convictions incarnées**.

Dans ce livre, mon but est résolument pratique. Il ne s'agit pas d'ajouter une théorie de plus sur le leadership, mais de proposer **une voie de transformation vécue**. Et cette voie commence ici : par un déplacement du regard, vers cet espace intérieur où, chaque jour, **le leader en nous est en**

train de se fabriquer.

C'est dans cet espace intérieur que naît notre manière de voir le monde. Car nous ne voyons jamais la réalité telle qu'elle est. Nous la voyons telle que nous sommes.

L'état de conscience : matrice de la réalité vécue

Nous ne voyons jamais le monde tel qu'il est.
Nous le voyons tel que nous sommes.

Chaque être humain perçoit la réalité à travers les lentilles invisibles de son propre état intérieur — croyances héritées, émotions enfouies, paradigmes culturels absorbés sans examen.

Ce que nous appelons « la réalité » est, une **réalité vécue**: une construction mentale, émotionnelle et sensorielle façonnée par nos histoires, nos blessures, nos espérances.

Neville Goddard parlait de l'état de conscience comme d'un univers intérieur — un agrégat fluide de ce que nous tenons pour vrai, consciemment ou non.

Vrai sur nous-mêmes.

Vrai sur le monde.

Vrai sur ce qui est possible ou non.

Et c'est cette vérité subjective, parfois choisie mais souvent héritée ou imposée, qui devient **le moule de notre existence**. Elle conditionne ce que nous osons demander, ce que nous tolérons, ce que nous répétons — même à notre insu.

Avant même d'être conscients *de quelque chose*, nous sommes

d'abord **conscients**.

Présence nue. Lumière intérieure.

Puis, au fil du temps, cette conscience pure se colore : *je suis compétent, je suis rejeté, je suis inférieur, je suis différent, je ne suis pas fait pour ça...*

Mais ces affirmations ne sont pas des vérités : ce sont des **programmes internes**, forgés par nos expériences, nos éducations, nos blessures.

Et nous vivons selon ces programmes comme si c'étaient des faits.

Le film *Le Roi Lion* illustre avec justesse ce mécanisme intérieur. Simba, héritier légitime du trône, fuit après la mort de son père, convaincu d'en être responsable. Il se cache, se coupe de lui-même, répète *Hakuna Matata*, comme si sa royauté n'avait jamais existé.

Et pourtant, rien dans la réalité n'a changé : **il est toujours le fils de Mufasa**. Ce qui a changé, c'est sa **conscience de lui-même**.

Lorsqu'il entend enfin la voix de son père lui dire : *Souviens-toi qui tu es*, ce n'est pas un nouvel enseignement - c'est un **rappel existentiel**. Ce jour-là, Simba ne devient pas quelqu'un d'autre : **il commence simplement à incarner ce qu'il est déjà**.

Ce qui vaut pour un lion de fiction vaut aussi pour chacun de nous.

D. Zonzerigué Soro

Tu as peut-être connu cette personne qui se plaignait sans cesse de son superviseur...

Elle change d'emploi, enthousiaste. Puis quelques mois plus tard, même refrain, mêmes frustrations. Elle n'a pas compris : le problème n'était pas dans l'organisation précédente ou dans son superviseur -

il était dans sa conscience.

Car partout où vous allez, vous vous emmenez avec vous.

Si ton état de conscience ne change pas, tes réactions, tes lectures des événements, tes attentes implicites restent les mêmes.

Et la vie, fidèle miroir, continue de renvoyer les mêmes images.

Le travail du leader commence donc **à ce niveau subtil et profond :**

revenir à cette conscience première, encore libre des masques sociaux, des scénarios de survie, des identités défensives.

Car ce que l'on croit être - compétent, indigne, légitime ou inapte - n'est jamais qu'un récit. Et souvent, ce récit ne nous appartient même pas.

C'est une vérité difficile à avaler pour l'ego : **notre vie extérieure n'est que l'expression stabilisée de notre état intérieur.**

Les croyances inconscientes telles que
« je n'y arriverai pas », « je ne suis pas fait pour ça »,
« les autres sont meilleurs que moi »,
ou encore « le monde est contre moi »
produisent des comportements conformes à ces pensées.
Et la réalité vient les confirmer, en boucle. Mais changer son
état de conscience, ce n'est pas se mentir.
Ce n'est pas se fabriquer une illusion positive pour fuir la
souffrance.

C'est revisiter, en lucidité, ce que l'on a accepté comme vérité
- sans jamais l'avoir choisi. C'est oser questionner l'héritage
invisible. Et, peut-être, **refuser de le perpétuer.**

Cela demande une qualité rare : **la capacité de s'observer
sans se juger.**

Voir sans condamner. Ressentir sans se défendre.
C'est à partir de là que l'on peut véritablement percevoir son
état de conscience - et décider, en adulte, de le transformer.
Le leader est celui qui reconnaît que **son monde intérieur
structure son expérience extérieure.**
Et qui, à partir de ce constat, prend la responsabilité de **se
transformer pour transformer.**

Nos réactions aux événements sont comme des balises.
Chaque réaction émotionnelle est un **reflet de notre état
de conscience.** À celui qui sait observer sans fuir, ces
signaux deviennent des **points d'entrée vers une
transformation durable.**

Pourquoi les leaders réagissent autrement

Deux personnes vivent la même crise. L'une s'effondre, l'autre s'élève. L'une panique, l'autre agit. Pourquoi ? Parce qu'elles **n'habitent pas le même monde intérieur.**

Ce ne sont pas les circonstances qui font le leader. C'est **l'état de conscience depuis lequel il affronte ces circonstances.**

Les grands leaders ne sont pas simplement plus intelligents, plus éloquents ou mieux formés. Ils vivent, intérieurement, à un autre **niveau de perception.** Un espace où la peur ne dicte pas la conduite, où la complexité ne paralyse pas, où la clarté ne dépend pas de l'issue, mais de l'alignement.

Ils ne fuient pas la réalité. Ils l'embrassent - mais depuis un **socle intérieur** que beaucoup ignorent.

Pensons à Winston Churchill. Mai 1940.

L'Europe chancelle, la France s'effondre,
les États-Unis hésitent.

Hitler semble invincible.

Le Royaume-Uni, isolé, doute. Le peuple
est fatigué.

Et c'est dans ce vide de certitudes qu'un
homme parle.

Son discours - *"We shall fight on the
beaches..."* - n'est pas une figure de style.

C'est une **projection d'état de
conscience.**

Il ne nie rien. Il ne maquille rien. Il **tient**.

Il maintient l'esprit ouvert à une possibilité plus grande que l'effondrement.

Il parle depuis un lieu où la liberté n'est pas une stratégie,

mais une vocation intérieure.

Il ne réagit pas. Il **initie**.

Ce que Churchill incarne, ce n'est pas le génie d'un moment.

C'est la **solidité d'un monde intérieur bâti sur la mémoire, la lucidité, et la responsabilité**. Il ne promet pas la victoire. Il **invoque le courage**. Et ce courage devient, pour des millions, une lumière dans l'obscurité.

Les recherches en psychologie du développement nous donnent un langage pour nommer cela. Lawrence Kohlberg a étudié l'évolution morale de l'individu.

Robert Kegan a modélisé la croissance du soi vers des formes de plus en plus complexes.

Conformité, performance, conscience systémique : autant de niveaux de lecture du réel, autant de **structures internes** depuis lesquelles nous agissons.

Et cela change tout.

Car ce n'est pas seulement ce qui nous arrive qui compte, mais **depuis où** nous vivons ce qui nous arrive.

Certains restent fixés dans la peur de déplaire, la recherche

d'approbation,
la réaction immédiate aux stimuli du moment.
D'autres accèdent à une posture plus vaste : ils voient plus large, ressentent plus loin, relient l'intime et le collectif.
Ce n'est pas une supériorité. C'est un **niveau de maturité intérieure**.

Le leadership n'est pas une qualité statique. Ce n'est pas une aura magique que l'on possède ou non.

C'est un **état de conscience que l'on choisit d'habiter**,
un lieu intérieur que l'on travaille à stabiliser,
une altitude psychique que l'on apprend à maintenir - surtout dans la tourmente. Ce n'est pas un rôle que l'on joue. C'est un **espace depuis lequel on agit**. Et personne ne peut y accéder à notre place.

Reprendre ou transcender son héritage

Nous venons tous de quelque part.

Une famille. Une culture.

Une lignée. Une mémoire,

parfois douloureuse,

parfois glorieuse.

Un traumatisme, souvent têtue.

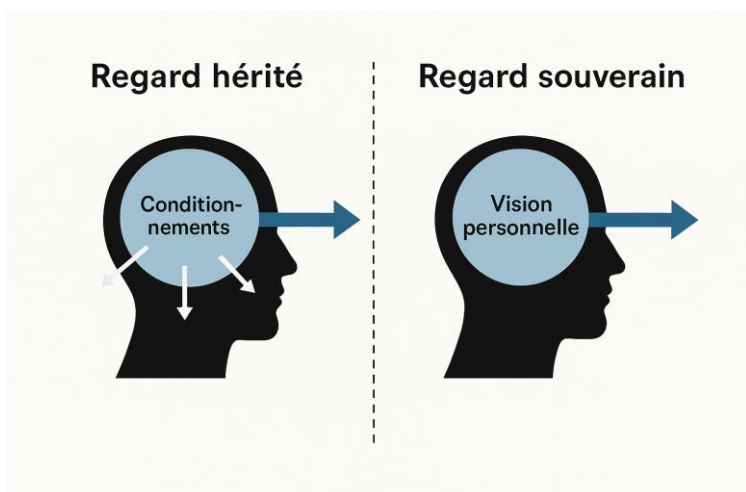
Un privilège, parfois invisible.

Mais rien de tout cela ne détermine ce que nous deviendrons
- à moins que nous laissions notre vie se dérouler par

défaut.

Être leader, ce n'est pas commander, imposer, ni même réussir.

C'est assumer lucidement la cause intérieure de ses pensées, de ses actes, de ses engagements. C'est prendre la responsabilité de ce que l'on prolonge et de ce que l'on interrompt. C'est choisir, chaque jour, d'être le point de départ de ce que l'on veut incarner — non par réaction, mais par vision.



Du regard hérité au regard souverain – Se réapproprier sa perception

Il y a des héritages que l'on subit. D'autres que l'on répète, comme un scénario écrit à l'avance dont on ignore même l'auteur. Et puis, un jour, quelque chose s'éveille en nous.

D. Zonzerigué Soro

Une faille dans le programme. Un soupçon de liberté. Le constat fulgurant qu'on peut faire autrement.

Ce jour-là, commence le leadership. Non pas comme un rôle social, mais **comme une insurrection intérieure contre l'inertie des répétitions.**

Un prince peut naître avec une couronne, mais cela ne fait pas de lui un leader. Il peut devenir un tyran, un pantin ou un roi juste. Tout dépend de ce qu'il choisit de faire de son héritage.

Car ce que l'on reçoit

- la colère, le silence, la honte ou le pouvoir - **peut être transmuté.**

Ce qui t'a été imposé peut-être repris, reconfiguré, dépassé.

Regarde Nelson Mandela. Issu d'une lignée royale Xhosa, il aurait pu se contenter d'une vie d'honneur tribal. Jeté en prison pour avoir lutté contre l'apartheid, il aurait pu devenir un homme brisé, amer, revanchard.

Mais il a fait un autre choix. Pendant vingt-sept ans d'enfermement, il a travaillé son monde intérieur, jusqu'à transformer le poids de l'injustice en levier de paix.

Il a repris son héritage - d'oppression comme de royauté - et l'a transcendé en appel à la réconciliation.

Le leadership commence là où s'arrête la répétition aveugle. Là où l'on cesse de se raconter qu'on ne fait "que reproduire ce qu'on a connu". Là où l'on ose dire:

« À partir de moi, l'histoire change. »

Ce n'est pas un slogan.

C'est une déclaration d'indépendance. Un acte de souveraineté intérieure. Un point de bascule d'où peut naître un tout autre futur.

Concevoir le leader que tu veux être

Une fois ce choix posé, encore faut-il le nourrir. Le leadership ne pousse pas dans l'abstraction. Il a besoin d'un **design intérieur**, d'un modèle de référence.

Il ne s'agit pas d'imiter des figures historiques ou des dirigeants populaires.

Il s'agit de **donner forme à une vision personnelle du leadership** que tu veux incarner.

Quel genre de leader veux-tu être ? Quel impact veux-tu laisser dans ton environnement immédiat ? Quelle qualité de présence souhaites-tu cultiver ? Comment veux-tu qu'on se sente en ta présence ?

Ce ne sont pas des questions de coaching. Ce sont des questions existentielles.

Ta manière d'entrer dans une pièce. Ta façon d'écouter. Ton rapport à l'échec. Ta manière de trancher dans le doute. Tout cela procède de cette vision intérieure.

Car au fond, **le leadership commence comme une œuvre d'art invisible**, une sculpture intérieure qui oriente chacun

de tes choix visibles.

La confiance : fruit de l'alignement, non du contrôle

La confiance en soi n'est pas un point de départ. C'est un processus, un compagnonnage intérieur. Ce n'est pas une posture figée ni une certitude inébranlable, mais un dialogue vivant avec soi-même, fait de doutes, de choix, d'ajustements.

On croit souvent qu'il faut avoir confiance pour agir. Mais en réalité, c'est souvent l'action alignée qui engendre la confiance. Chaque fois que l'on agit en accord avec ce que l'on croit juste, une brique se pose dans notre architecture intérieure.

Pas une perfection, mais une solidité — enracinée dans l'honnêteté du chemin parcouru.

Mais ce chemin ne se trace pas sans conversation intérieure. La confiance en soi se construit dans cet espace intime où l'on s'interroge, où l'on se parle, où l'on se tient la main à soi-même dans les moments de trouble. Elle commence là, dans la manière dont on se regarde, dont on se répond, dont on se soutient intérieurement.

Et parfois, cela demande du courage.

Le courage d'accepter qu'on ne sait pas encore.

Le courage de faire face à ses peurs sans les fuir.

Le courage d'agir sans garantie, sans scénario tout écrit.

De commencer un pas, sans savoir lequel viendra ensuite.

Est-ce que je me juge ou est-ce que je m'écoute ?

Est-ce que je me trahis ou est-ce que je m'honore ?

Est-ce que je me parle comme un ennemi ou comme un allié ?

Ce dialogue intérieur — discret mais décisif — forge ou fissure la confiance.

Car ce que je me dis quand personne ne regarde est plus puissant que ce que les autres me disent en pleine lumière.

La dissonance cognitive, telle que décrite par Leon Festinger, nous enseigne qu'à chaque fois que nos actes contredisent nos valeurs profondes, un malaise intérieur s'installe. Ce malaise altère le dialogue intérieur. Il y installe de la méfiance, du doute, parfois du mépris de soi.

À l'inverse, lorsque je suis fidèle à ma conscience, même dans l'imperfection, mon dialogue intérieur devient plus apaisé, plus digne, plus confiant.

Un leader en confiance n'est pas celui qui ne doute jamais.

C'est celui qui sait se parler avec justesse dans le doute.

Il ne cherche pas à se convaincre qu'il est invincible, mais à se rappeler qu'il est capable, qu'il est en chemin, qu'il peut s'ajuster. C'est là que réside sa vraie force : dans la qualité de sa relation à lui-même.

Beaucoup de leaders masquent leurs insécurités derrière un

D. Zonzerigué Soro

vernis d'assurance. Ils parlent fort, imposent, maîtrisent. Mais à l'intérieur, le dialogue est souvent dur, exigeant, impitoyable. Et cette violence intime finit toujours par rejaillir sur les autres.

Le leader transformationnel, lui, a appris à se parler autrement.

Il ne se flatte pas, mais il s'élève.

Il ne se cache pas, mais il s'accueille.

Il ose se regarder en face, sans détourner le regard.

Il avance parfois à tâtons, mais il avance avec intégrité.

Et c'est cette relation à soi — ce dialogue intérieur sincère, exigeant, mais aimant — qui devient le socle d'une confiance solide, paisible, contagieuse.

Ce n'est pas la foi dans le succès immédiat.

C'est la fidélité à une direction intérieure.

Une foi plus profonde :

celle que ce chemin a du sens, même si le fruit tarde.

Voir, choisir, agir

Prendre conscience de son état intérieur. Le questionner.

L'observer sans fuir. Voilà le commencement. Mais cela ne suffit pas.

Car voir n'est pas encore choisir. Et choisir n'est pas encore incarner.

Le leadership exige l'action. Une action qui ne soit pas une

réaction conditionnée, mais un acte d'agencité — cette capacité à agir comme auteur de sa propre vie.

Beaucoup d'êtres humains vivent comme les personnages d'un récit qu'ils n'ont pas écrit. Ils avancent dans les couloirs d'un scénario hérité — culturel, familial, social.

Le leader, lui, ose s'arrêter. Il prend la plume. Il relit les chapitres précédents. Il conserve certains éléments, en transforme d'autres, et écrit la suite avec une intention nouvelle.

Il ne cherche pas à tout contrôler. Mais il refuse d'être le figurant d'un récit qu'il n'a pas choisi.

C'est cette capacité à reprendre la plume de sa vie qui fait l'objet du prochain chapitre.

Car sans autorité sur son récit, il n'y a pas de leadership. Seulement des individus qui réagissent, justifient, et reproduisent ce qu'ils prétendent vouloir transformer.

Quand la frustration allume le feu qu'il te faut

Je suis à Abidjan. Chaque matin, mon trajet me fait passer par une rue emblématique du Plateau, quartier des affaires, bordée de tours modernes et de grandes institutions.

Au fil des jours, mon regard est attiré par une tour de verre imposante, presque intimidante. Une idée s'installe. Et si je travaillais là ?

Un jour, je décide de franchir le pas. Une dame m'y accueille, polie, souriante. Je lui parle de mon intérêt pour l'organisation. Elle m'écoute brièvement, puis me demande ma formation initiale :

Je réponds : une Maîtrise en Psychologie et un Diplôme d'Études Approfondies en Psychologie...

À mesure que je parle, son visage s'assombrit. Le ton devient plus sec : « Ici, ce sont des MBA qu'on cherche. Des spécialistes en finance. Pas des psychologues. »

Je me souviens du ton. De la sentence. De la sensation dans mon corps. Un rejet poli, mais brutal, blessant. Pas un rejet de ma personne, mais de mon profil.

Paradoxalement, quelque chose s'est allumé en moi. Une colère douce. Et une clarté nouvelle. Le site officiel de cette institution parlait de diversité, d'interdisciplinarité, d'ouverture.

Alors, je me suis promis de trouverais un chemin. Pas pour prouver quoi que ce soit à cette dame, mais parce que je savais que ma formation, mon parcours, ma perspective humaine pouvaient contribuer à ce type d'organisation.

Quelques mois plus tard, j'y suis entré. Employé.

J'étais là. Et j'avais trouvé ma place.

Cette dame, sans jamais le savoir, m'a offert l'étincelle. Son attitude, elle m'a transmis une énergie nouvelle. Celle qui transforme une frustration en engagement.

Parfois, ce sont les portes qui se ferment brutalement qui révèlent la vraie force de notre désir.

Passé à l'action

1. Question introspective / Regarde en toi

Observe en toi, ton état de conscience dominant sur un aspect de ta vie ?

Est-il hérité, choisi, ou subi ? Prends un instant pour nommer les filtres à travers lesquels tu regardes ta vie.

Quel type de leader veux-tu être, en vérité — pas aux yeux des autres, mais devant toi-même ?

Prends du temps pour réfléchir sur ce prototype du futur toi, raffiner le et accepte-le quand tu en es satisfait.

2. Exercice de confrontation *douce* – *Observe sans fuir* **Identifie un moment récent où tu as réagi de manière automatique.**

Que révèle cette réaction sur ton monde intérieur ?
En quoi aurait-il été possible de répondre plutôt que de réagir ?

3. Déclaration d'engagement

Rédige une phrase qui pourrait devenir ta **déclaration de souveraineté intérieure**, par exemple : "Je choisis d'habiter la version de moi-même qui... [verbe actif et aligné]."

Exemples :

– *Je choisis de regarder mes peurs sans les fuir.*

– *Je choisis de ne plus confondre ce que je suis et ce que je fais.*

Ce n'est que le début...

Vous venez de parcourir le premier chapitre de **La Fabrique du Leader**.

Ce n'était qu'une étape.

- Le voyage complet explore en profondeur :
- la clarté de la vision,
- la croissance personnelle continue,
- l'art de l'influence et de la communication,
- les habitudes intérieures qui soutiennent le leadership,
- et les fondations solides du caractère.

Chaque chapitre est une brique de transformation, conçue pour faire émerger en vous le leader lucide, aligné et inspirant dont ce monde a besoin.

Continuez le voyage dès aujourd'hui

[Découvrir et commander le livre complet]

(Disponible en version papier et numérique.)

***"Le leadership commence par une décision intérieure.
Mais il s'accomplit dans la cohérence, la vision et le courage
de transformer le monde autour de soi."***

D. Zonzerigué Soro

(Zonzerigue Leadership International)

© 2025 – Tous droits réservés