

Il est plus facile de se faire pardonner que de demander la permission (*)

Il y a 25 ans, les plans liés au développement personnel visaient à accroître la vue globale des choses, la prise de risque, l'adaptabilité au changement permanent, la concentration sur l'obtention de résultats, l'empathie, la mobilité et à ne pas hésiter à 'oublier' la hiérarchie.

Aujourd'hui, nous voulons éviter les risques et passons beaucoup de temps à gérer des détails. Nous préférons ne pas nous éloigner de notre lieu de travail, nous envoyons nos enfants à l'école voisine, nous avons des hobbies pas loin de chez nous et nous avons toujours les mêmes amis proches. Nous ne recherchons pas, plus ou moins de sécurité dans notre fonction, nous sommes heureux de travailler de longues heures dans des domaines connus, nous n'aimons pas sortir de notre zone de confort, nous n'osons pas faire quelque chose de nouveau si nous ne nous sentons pas tout à fait à l'aise.

Nous voulons nous attaquer à des défis plus importants, mais seulement ceux pour lesquels nous maîtrisons les risques potentiels. Le besoin de survie, pour se sentir bien dans un monde complexe, changeant et imprévisible n'a pas fait de nous des Globalistes, mais des Localistes. Nous limitons nos activités à celles qui nous sont familières et avec qui nous sommes en phase.

Le développement personnel n'est-il donc pas possible ? Ou bien le développement personnel ne devrait-il avoir pour but que de nous aider à vivre selon notre propre nature ?

La gestion et le développement de l'entreprise 'Capital Humain' ne se résument-ils pas à trouver ce pourquoi les personnes sont les plus efficaces, et à leur donner une fonction où ils pourront mettre en œuvre la plénitude de leurs moyens ?

Les habitudes de pousser, de forcer, d'attirer les gens, sous le faux prétexte de leur développement personnel, en dehors de leur zone de confort d'espérer qu'ils y trouveront indépendance, créativité, implication et la volonté de prendre des responsabilités sont vraisemblablement fausses.

Quand nous nous sentons bien dans la fonction que nous exerçons, quand nous avons plaisir à côtoyer les personnes qui nous entourent, peut-être est-ce précisément dans cette situation que nous trouvons notre épanouissement.

Sans doute, acceptons-nous des fonctions dans lesquelles nous nous sentons en réalité inconfortables sans apprendre à dire 'non' jusqu'au moment où l'inconfort tel que nous ne pouvons plus fonctionner convenablement. A ce moment là, nous choisissons d'abandonner (...ou quelqu'un choisit pour nous) et allons vers quelque chose de plus adapté à notre nature profonde et à notre zone de confort.

Si nous considérons que l'espèce humaine a survécu grâce à la diversité des individus et que la plus grande partie de nos traits de personnalité sont d'origine génétique; il devient vite évident qu'essayer d'imposer un type de développement personnel dans une même direction conduit à l'échec.

Les développements technologiques de ces dernières années donnent d'ailleurs plus d'opportunités à chacun d'entre nous de nous spécialiser dans certains domaines ou de créer de nouveaux métiers ou occupations qui sont en ligne avec notre moi profond.

N'est-il pas temps de poser un nouveau paradigme?

Aujourd'hui, Management et Développement c'est créer les meilleures relations et pré conditions pour que chaque individu - manager ou collaborateur- puisse se raccrocher à sa vraie nature-dans le cadre de sa zone de confort, donc d'efficacité maximale.

(*) Citation attribuée à Grace Hopper, Docteur en mathématiques, officier dans la marine américaine et inventeur du COBOL."

Demandez-nous la plaquette « Where did the development go ? ». Vous y trouverez les résultats d'une étude sur les comportements professionnels à 25 ans d'intervalles.