

EXEL

Leaders

L'ESPRIT POSITIF DES MANAGERS MODERNES

38

2007

Marketing

Agile verte pour voir la vie en rose

Psychologie

Managers qui ne savent pas se
mettre en question

Business coaching

Le coeur rythme le succès

Éthique

Le premier pilier la solidarité entre
générations

Alimentation

Antioxydants

Tendances

Le huit frappe à nos portes

Influences

La puissance des prénoms



Jan 2007

Passions et vanités

Démesure en Espagne

Hôtel Marques de Riscal

Numéro 38

DU SUPER MANAGER AU SUPER NORMAL...

Si l'on en croit le choix prolixo destiné à faire de nous les meilleurs en management, il nous reste à assurer une capacité à devenir un OGM de premier ordre (Organisateur Génétiquement Motivé). Autre piste disponible: adopter une stratégie durable: utiliser les limites et les talents.

TEXTE › Alain Mounir

Définition du «normal»

Quoique l'on fasse, nos talents ont leurs limites. La vie se charge de nous confronter à elles continuellement. Les nombreuses situations qui nous sont imposées ne nous ont pas laissé le temps de nous préparer de manière idéale ou même théorique. Alors à quoi bon être «parfait»?

Notre définition du «normal» prend en compte que tout système confronté à un autre lui présente des forces et des faiblesses: le prédateur et la proie, le feu et l'eau, les concepts moraux qui s'opposent, etc. Donc si en tant qu'individu, je représente un système unique, par définition je présente à chaque autre système mes propres forces et donc mes propres limites. Elles sont donc toutes conditionnées par le contexte dans lequel je dois m'exprimer.

Donc être «normal» pourrait simplement signifier: faire simple et disposer de forces et de limites qui vont s'exprimer de manière différenciée en fonction des contextes.

L'intérêt des choix

Notre début d'article, bien que teinté d'une certaine auto dérision (puisque nous-mêmes développeur, promoteur et déployeur d'outils de management) aborde la multiplicité des solutions, outils, méthodes, etc. L'énorme avantage de ce foisonnement d'idées, de principes, est qu'il est susceptible d'éveiller l'attention sur d'autres cultures de management, d'autres approches, d'autres manières de faire.

Y a-t-il paradoxe entre simplicité et multiplicité des solutions possibles? Pour nous non. Au contraire: il est vital que les solutions soient différentes et de cultures multiples pour permettre à chaque individu d'établir des liens utiles entre «sa normalité» - le contexte et ses attentes.

Là où le bas blesse (parfois), c'est que pour que ce choix d'options soit intelligemment utilisé, critiqué et géré, il est nécessaire que l'individu soit curieux, puis aie confiance en lui pour oser des décisions... rien que ça direz-vous? Dans ce que nous pouvons observer sur le terrain, l'élément «prendre des décisions» est probablement un élément stratégique pour aborder le choix super manager ou super normal.

L'intention positive de devenir le meilleur

Nous voulons toutes et tous faire de notre mieux (postulat), faire de notre mieux, c'est faire vivre nos Valeurs (second postulat). Je n'ai jamais rencontré d'individus qui, malgré leurs comportements auxquels je ne pouvais adhérer, n'avaient pas une intention positive comme motivation initiale. Ce postulat signifie simplement que tout individu agit selon ses motivations profondes, pas toujours conscientes, et que le problème réside dans la limite de l'authenticité par rapport au contexte. Cette limite, nous la nommons «l'intégrisme courant».

Un exemple: un humain peut parfaitement être particulièrement sensible à l'honnêteté. Imaginez qu'en pleine

séance du comité de Direction, ce subalterne déclare simplement à son supérieur que sa décision n'est pas pertinente. Sur le fond, l'intention positive est de rester intègre, sur la forme par contre, la stratégie est inadéquate. Toute la difficulté (au début) réside dans la complémentarité entre mes valeurs et mes comportements adéquats à la situation. Si je peux aisément adapter mes comportements sans renier mes valeurs, c'est par ma créativité: je peux ainsi développer des stratégies multiples pour parvenir à mes fins en restant fidèle à mes valeurs, intention initiale positive dans toutes mes actions.

Pour revenir à l'essentiel de ce qui peut être humain, nous serons nombreux à tomber d'accord sur les quelques références non exhaustives suivantes qui conditionnent notre acceptation tacite d'être «meilleur»: peur de l'abandon, peur du vide (changements) et stratégies de défenses associées. Donc comment être «normal»? Développer les compétences suivantes:

Accepter les peurs humainement logiques, bien comprendre et gérer le processus de l'information qui génère des comportements, se donner le temps de digérer et pas de «mâchonner», identifier le seuil de la désirabilité sociale, la faible confiance en soi et la parfois discutabile estime de soi conditionnée par la reconnaissance... Un bien bel échec de causes, qui soutiennent avec bonheur l'intention positive de faire au mieux, si ces éléments sont adaptés au contexte...

L'individu face aux changements... rien de nouveau

Peur du vide, une des peurs fondamentale d'un individu. Faisons une expérience: placez un individu proche du vide (physique) avec à sa portée une barrière. Simulez de le pousser dans le vide (sans parachute!) et observer sa réaction. Il va probablement s'accrocher à la barrière. S'agit-il d'un comportement de résistance, résiste-t-il au vide? Non, il s'agit d'un comportement de défense: il se protège du vide.

Le changement est lui, associé à cette peur fondamentale du vide. En effet qu'est ce qu'un changement si ce n'est abandonner ce que l'on connaît pour l'inconnu? Et l'inconnu n'est-il pas le digne représentant du vide? Des questions sans réponses? A ce titre, plutôt que de tenter de développer des astuces plus ou moins efficaces pour neutraliser «les résistances aux changements», soyons normaux face à quelques stratégies de défenses et comprenons de quoi se protège l'individu... quoi de plus normal finalement...

Remplacer la course au clone par le défi de faire avec ses talents

Ce que ce fameux choix de solution peut représenter danger, c'est que l'individu (unique par définition) ne soit pas capable d'identifier en quoi quelle solution va lui servir durablement. Il va donc engager beaucoup d'énergie à rentrer dans des normes qui ne lui sont pas propres. L'individu unique, ses préférences et ses limites

«Un manager super normal... peut être un défi séduisant pour soi, pour son équipe et pour l'économie»

(nous pouvons les modéliser aisément avec les typologies de C.G.Jung), présente une «réponse» à la solution proposée qui lui est propre. Il est évident que sur une vingtaine de participants à un séminaire, le constat systématique est que l'intégration, l'utilisation et les gains obtenus par chacun est différent.

L'attention à porter tant dans le choix des solutions que dans la construction de celles-ci, est de laisser une place suffisamment large pour accueillir la créativité, le caractère, le talent de l'individu.

Chacun d'entre nous peut, certes, développer de nombreux acquis. Nous disposons de cette capacité à nous adapter et à apprendre de manière significative. Mais à quoi sert d'apprendre des choses qui ne servent pas nos aptitudes fondamentales d'abord? Si nous étions plus lucides sur NOS besoins pour progresser dans des contextes et moins sensibles aux CONTEXTES, nous sommes persuadés que l'efficacité de nos apprentissages y

gagnerait fortement.

Pour se faire, mieux se connaître et revenir à une des questions simple (pas forcément facile) comme «mon projet personnel finalement... c'est quoi?»

Définition du super normal

Le super Normal est pour nous celle ou celui qui se connaît bien... normalement! Que connaissons-nous de notre système de motivations, de nos stratégies, de nos préférences cognitives. Que savons-nous de nos réactions liées aux contextes qui nous touchent? Comment faisons-nous la différence entre l'orgueil et la raison? Qu'avons-nous développé pour se contenter de traiter les réels obstacles et laisser de côté les interactions insipides et sans valeur ajoutée pour quiconque? Quel courage avons-nous développé pour simplement accepter et gérer nos limites?...

La conséquence de ce style de conscience de soi, peut tendre vers ces quelques compétence à ne rien faire d'inutile, d'abstraction et de clarification du Sens, à affronter et traiter ses attentes et celles des autres. Choisir de changer un élément du système à la fois pour en vérifier les bienfaits, décider et agir, observer les impacts de ses actions.

Un manager... super normal... peut être un défi séduisant pour soi, pour son équipe et pour l'économie d'aujourd'hui déjà et surtout pour demain! ❧

Etabli par Alain Mounir,
CDO Consulting Sarl
www.votrekeyman.com

CITÉ

miracle contre la surcharge?

une solution: économiser de l'énergie, faire agir juste!

es stratégies naturelles»

**éminaire qui vous permettra de mieux utiliser
stratégies innées, celles de vos clients,
os collaborateurs et partenaires professionnels.**

voir plus: **021 925 30 80** (répondeur) OU **www.votrekeyman.com/KMAT.htm**

inaire est la résultante de 30 années d'expertises issues
mpagnements de dirigeants en entreprise et en sport d'élite international.



CDO Consulting
Av. du Simplon 48
1800 Vevey
En collaboration avec
Action-Type®