

>> Management

Les clefs pour progresser personnellement

>> L'AUTEUR

Frédery PEREZ

Formateur dans le cadre du
Diplôme d'étude en management
vétérinaire (ENVT)



L'évolution personnelle du vétérinaire chef d'entreprise donne du sens à son engagement quotidien. Il peut se fixer des objectifs concrets, les tester et les réajuster, et se réserver des moments de réflexion pour évaluer et imaginer des alternatives.

Sommes-nous d'accord pour dire que la question de l'évolution personnelle doit être au cœur des préoccupations de tout manager digne de ce nom ? Il s'agit même d'un état d'esprit qui donne du sens à l'engagement quotidien du chef d'entreprise. Le maître mot est l'amélioration continue. Mais comment progresser et changer ? Voici des clefs.

Obtenir un *feed back* régulier

Avons-nous l'occasion d'obtenir des *feed back* réguliers sur notre comportement ? Les personnes qui nous aiment (clients fidèles par exemple) auront tendance à nous percevoir différemment de celles qui nous voient pour la première fois. Nous devrions profiter d'une première rencontre pour demander un *feed back* (même si cette démarche est souvent intimidante !).

Il est utile d'être entouré d'un groupe « d'alliés » qui nous fournira des *feed back* réguliers et sera capable de constater une évolution visible de notre comportement. Point très important : ne pas uniquement demander quels sont les points à améliorer car l'une des principales sources de notre apprentissage est heureusement fournie par nos points forts ! Par ailleurs, « Avez-vous apprécié ? » « Oui » n'est pas suffisant. Il est plus pertinent d'encourager notre « partenaire » à nous faire part d'un retour concret.

Se fixer des objectifs clairs

Attention à la dispersion. Se fixer de trop nombreux objectifs en matière d'apprentissage et de changement épuise notre environnement et nous démotive. Des spécialistes de l'intelligence émotionnelle affirment que six mois de pratique intensive minimum sont nécessaires entre le moment où l'on prend conscience du besoin de changer un certain comportement et celui où nous avons une chance d'en adopter un nouveau.

Assurons-nous que nous disposons d'objectifs concrets fondés sur les *feed back* reçus et sur notre propre analyse. Testons les objectifs et réservons-nous des moments de réflexion afin d'évaluer ce qu'il en est de nos objectifs et de voir si ceux-ci doivent être réajustés.

Identifier un modèle/ un exemple

Qui met en pratique avec succès la forme de comportement désirée ? Comment y parvient-il ou elle ? Observons et essayons de copier/imiter avec soin ce que la personne fait. Après l'observation, il est utile de s'entraîner à se comporter comme elle.

Il faut être conscient de nos principales COCS (croyances, opinions, convictions, suppositions).

Quand avons-nous tendance à nous battre ou à nous enfuir ? Savons-nous quels genres de situations vont faire rejaillir nos émotions ? Et savons-nous ce que sont ces émotions ? Qu'avons-nous fait ou pensé, peut-être inconsciemment, pour susciter cette réaction chez une autre personne ? (« Je dois toujours être parfait », « Tout le monde doit m'apprécier ou m'aimer »...).

Si nous ne pouvons apporter de réponse à ces questions, continuons à chercher. Si nous connaissons les réponses, exploitons notre connaissance de nous de manière positive : changeons ! Consacrons du temps à la réflexion et pensons à nos COCS.

Stimuler sa curiosité et sa créativité

Il faut dire oui à des choses que nous n'avons jamais faites auparavant et à celles qui nous effraient ou que nous trouvons désagréables. Entraînons-nous à tenter de nouvelles expériences afin que celles-ci deviennent des routines et habituons-nous aux phases qui les accompagnent. La différence entre l'apprentissage et le non apprentissage réside souvent dans l'intention avec laquelle nous entreprenons les choses.

Nous devrions parfois agir avec une bonne intention, sans se préoccuper obsessionnellement des résultats. Il pourrait s'agir d'une bonne devise. Donnons une chance au hasard, considérons les choses de manière différente et laissons-nous surprendre par ce qui se passe autour de nous !

Se réserver des moments de réflexion

« Nous tirons des leçons de nos erreurs » : oui, à la condition de réserver du temps pour analyser et évaluer des alternatives, y réfléchir et en imaginer.

Foncer !

« Nous tirons des leçons de nos propres expériences » : l'apprentissage cognitif, auquel l'école nous habitait, est un processus de l'apprentissage comportemental car il se déroule dans le système limbique de notre cerveau qui comprend l'amygdale et l'hippocampe. Cette zone est le siège de nos habitudes, nos émotions et nos réflexes émotionnels. Cette partie du cerveau dispose d'une capacité d'apprentissage plutôt lente. Elle a besoin d'exercices, d'expériences et de répétition pour progresser. ■

*Frédery Perez est consultant en relations humaines, coach en développement personnel et conférencier en intelligence relationnelle et émotionnelle. Il a créé European training management en 1992, cabinet spécialisé dans la formation en vente et management. Il est l'auteur du livre *Petites phrases aux Editions Thebookedition*, en vente sur le site www.e-coachingvideo.fr. Il est actif dans le secteur vétérinaire depuis plus de 10 ans. European training management, 125, avenue Amédée Bollée, 30900 Nîmes, tél. : 04.66.04.22.08, site Internet : www.training-management.fr, courriel : info@training-management.fr

>> GROS PLAN

Miser sur l'apprentissage comportemental

L'apprentissage comportemental est un processus assez différent de l'apprentissage cognitif auquel on nous a habitué à l'école car ce dernier a lieu, non pas dans le système limbique, mais bien dans le néocortex pour lequel la lecture et les explications constituent des méthodes d'apprentissage efficaces.

Même si vous avez investi dans une méthode d'apprentissage qui n'est pas la plus appréciée par votre système limbique, à savoir la lecture d'un article, je vous invite à vous représenter dans votre esprit la première situation que vous vous créez dans le but d'apprendre et faire les choses de façon différente. Quelle sera-t-elle ? **F.P.**