

>> Management

Vivre et **accepter le changement**

On retrouve dans chaque situation de changement la difficulté pour les personnes à garder une certaine sécurité intérieure. Laisser la place au changement suppose notamment d'avoir accepté ses points forts et d'être serein avec ses faiblesses.

Accepter le changement suppose de regarder l'environnement qui évolue mais aussi de voir en quoi le contexte qui change va toucher notre identité. En quoi ce changement va toucher le système relationnel que nous avons pu mettre en place ?

Dans un cabinet vétérinaire où la hiérarchie est très marquée et qui souhaite travailler avec un réseau de cliniques, le responsable qui a été habitué à être une courroie de transmission et qui d'un seul coup doit construire une vision d'ensemble, s'exprimer dans des réunions... va être confronté à ce changement d'identité. Souvent, le responsable qui a mis des années à trouver son autorité, lorsqu'il doit adopter un rôle d'animateur, de facilitateur de travail de groupe, doit profondément adapter son identité.

Les logiques du changement

La question du changement se vit dans des logiques toujours différentes :

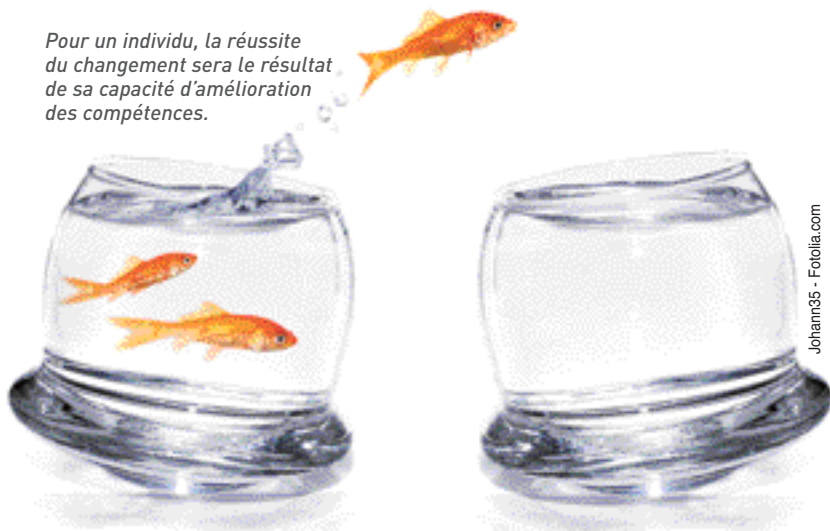
- changement d'environnement,
- changement d'organisation,
- changement d'équipe,
- et toujours se joue le changement de la personne.

On retrouve dans chaque situation de changement la difficulté pour les personnes à garder une certaine sécurité intérieure qui permet dans des situations plus ou moins chaotiques de garder l'estime de soi, la confiance en soi et en ses capacités à s'adapter.

Par ailleurs, la réussite du changement pour un individu sera le résultat de sa capacité d'amélioration des compétences.

Enfin, des paradoxes identitaires extrêmement délicats à vivre voient le jour dans le changement.

Pour un individu, la réussite du changement sera le résultat de sa capacité d'amélioration des compétences.

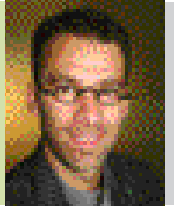


Johann35 - Fotolia.com

>> L'AUTEUR

Frédery PEREZ

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



Le paradoxe identitaire de la compétence

Nous avons pu, par notre formation, notre histoire, notre expérience, nos relations... nous construire une certaine représentation de notre compétence. Nous acceptons cette compétence comme alliée à la résolution des questions journalières qui nous sont posées dans notre travail. Cette acceptation de compétence nous permet aussi d'accepter notre incompétence, qui est encore plus importante. Car tout le monde a de sérieuses incompétences bien sûr.

Où allons-nous positionner le curseur entre notre compétence et notre niveau d'incompétence lorsque les choses vont changer ? Allons-nous pouvoir assumer de déplacer le curseur ? Si nous avons suffisamment accepté notre compétence et que nous ne sommes plus mal à l'aise dans notre incompétence, nous pouvons laisser la place au changement. Nous allons de ce fait créer une reconnaissance des compétences mutuelles, base de l'acceptation du changement. Ayant accepté nos points forts, nous pouvons être sereins avec nos faiblesses. Nous pouvons donc nous réjouir de voir se développer la compétence des autres. C'est de plus en plus important dans le management d'aujourd'hui car aucun chef d'entreprise ne peut affirmer qu'il est omniscient.

Le fait de devoir faire face à de nombreux changements avec des processus de plus en plus transverses et non hiérarchiques (plusieurs cliniques, positionnement hiérarchique identique des futurs associés par exemple) exige que le responsable se sente de plus en plus sûr de ses coéquipiers. ■

>> Encore plus d'infos !

Le *e-coaching* en développement personnel, programme de formation en ligne. 65 vidéos sur les thèmes de l'efficacité personnelle. Site Internet : www.e-coachingvideo.fr

**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*

Frédery Perez est également manager de clinique vétérinaire en Suisse.

« Le secret du changement consiste à concentrer son énergie pour créer du nouveau et non pas pour se battre contre l'ancien. »

Millman