

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.4 Le développement personnel	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

Etape	Comportement de ceux provoquant le changement.
	Comportement de ceux vivant le changement comme une contrainte.
Collaborer avec les autres	Partager l'expérience : <ul style="list-style-type: none"> • Planifier des occasions de communication spécifiques. • Trouver des ambassadeurs qui assimilent plus vite le changement.
	S'intéresser à la nouvelle organisation : <ul style="list-style-type: none"> • Envie de participer au changement. • Envie de partager sa nouvelle expérience.
Améliorer l'organisation	Encourager les initiatives : <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les propositions d'amélioration. • Former des groupes de réflexion transverses.
	Démontrer la capacité à appréhender ses nouvelles fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Apporter un nouveau regard constructif sur ses responsabilités. • Mettre en œuvre ses nouvelles compétences. • Etre proactif pour poursuivre le changement. • Proposer des objectifs de long terme.

Figure 246 – Le processus de la gestion du changement contraint

Le facteur clé de succès d'un changement réussi est l'honnêteté dans la communication formulée qui se traduit par trois valeurs instrumentales :

- **La confiance.**
Elle se vérifie par rapport au passé.
- **La crédibilité.**
Elle se vérifie par rapport aux objectifs annoncés qui sont la cible du changement.
- **L'écoute.**
Pour comprendre et diagnostiquer les préoccupations et les attentes réelles des employés face au changement.

6.4 Le développement personnel

6.4.1 Pourquoi le développement personnel ?

&

Le **développement personnel** est la mise en œuvre d'une démarche pour changer le comportement d'un individu, son apparence ressentie par les autres ou celle qu'il a de lui, afin qu'il soit plus lui-même.

&

Il peut être réalisé par une introspection autonome mais il s'effectue surtout par un **coaching** en compagnie d'un conseiller en ressources humaines. Le conseiller établit un feedback à l'individu suite à des entretiens basés sur des questions analytiques.

L'objectif du développement personnel est double :

- Pour l'entreprise :
 - Un manager est d'autant plus performant que :
 - Il est plus cohérent avec la personne originale qu'il est.
 - Il réagit comme une personne totale : corps, réflexion, sens, émotion, mental.
 - Un manager peut animer, encadrer, diriger en se centrant sur les processus plus que sur le contenu : il peut ainsi favoriser le développement original de ses interlocuteurs.
 - Le management s'enrichit dans la diversité.