



SYCHOLOGIE

par Denis Ouimet

Conseiller en développement des ressources humaines

Fondateur et pdg du BUreau de REcherche et de FORmation en gestion intégrée (BUREFOR inc.)

PROFITER DE LA TURBULENCE

- L'attitude positive.
- Le sens des responsabilités personnelles.
- Le contrôle de tensions.
- Le sens de l'organisation.
- La poussée vers l'action.
- La tolérance.

Quelle est la tendance de votre comportement?
Encerclez le chiffre correspondant à votre comportement habituel.

Accord			Désaccord		
Je m'inquiète du futur.					
1	2	3	4	5	6
J'ai tendance à mal prendre les choses.					
1	2	3	4	5	6
J'ai tendance à me tracasser au sujet des conséquences des décisions que je prends.					
1	2	3	4	5	6
Je suis facilement embarrassé-e.					
1	2	3	4	5	6
Je ne fonctionne pas bien quand je me sens inconfortable où je suis.					
1	2	3	4	5	6
J'ai tendance à figer dans les situations de compétition.					
1	2	3	4	5	6

Prenez la somme des nombres encerclés. Plus votre résultat se rapproche de 36, plus votre comportement général dénote un grand contrôle des tensions.

Le passage de l'emphase sur les aspects négatifs des situations et avoir une vision pessimiste de la vie augmentent les tensions et réduisent la capacité de s'adapter adéquatement au changement.

Les tensions ressenties devant un événement nouveau ou une situation inconnue sont souvent reliées à l'anticipation d'un futur désagréable ou à la crainte résultant d'une impression de «perdre quelque chose».

Plus le niveau de crainte ou de peur sera élevé, plus grands seront les besoins de se sécuriser et plus difficile sera l'adaptation au changement.

Les personnes qui contrôlent peu leurs tensions auront tendance à avoir une vision négative plutôt que positive des situations qu'elles vivent.

De la même manière que la pensée d'obtenir ce

qu'on désire procure joie, plaisir et satisfaction, ainsi la pensée de perdre génère peur, déplaisir et insatisfaction.

es personnes qui ont peur voudront se protéger en évitant tout ce qui pourrait les faire «perdre». Alors, beaucoup de leurs énergies seront consacrées à conserver leurs acquis plutôt qu'à bâtir l'avenir.

face aux exigences du changement, les personnes qui contrôlent peu les tensions auront tendance à se dire incapables d'agir, à reporter une décision, à trouver des excuses, à ne rien faire, à fuir, à percevoir l'inutilité d'un projet, à se donner des raisons pour rester où elles sont plutôt que de profiter des opportunités.

Il est impossible de devenir efficace et de s'adapter aux exigences du changement sans surmonter les inconforts résultant des perceptions négatives des situations et des tracas qui paralysent.

Quelques suggestions pour profiter de la turbulence

9. Agissez comme des enfants.

au lieu d'agir comme les adultes qui restent souvent figés à leurs vieilles habitudes et qui s'enlisent dans la routine, il serait avantageux d'agir comme les enfants qui s'adaptent plus facilement au changement.

es enfants adorent le changement et s'ennuient dans la routine. Ils sont flexibles et ils recherchent

la variété, les surprises et les nouvelles expériences. Les enfants sont des explorateurs; ils sont ouverts à l'inattendu. Parce qu'ils aiment apprendre, leur vie est un flux constant de découvertes.

es adultes devraient approcher la nouveauté comme ils le faisaient quand ils étaient plus jeunes, avec curiosité plutôt qu'avec crainte, en acceptant de faire des faux pas et en se sentant capables de trouver des moyens pour s'en sortir.

*Il est impossible de
devenir efficace et de
s'adapter aux exigences
du changement sans
surmonter les inconforts
résultant des
perceptions négatives
des situations et des
tracas qui paralysent.*

es adultes essaient de s'adapter au changement en utilisant la raison, en se fiant à la logique et en s'appuyant sur l'expérience. Mais lorsqu'ils étaient enfants, ils suivaient autant leur cœur que leur raison; ils faisaient confiance à leurs instincts créatifs, à leur intuition, parce que leur pensée logique n'était pas encore développée.

es enfants ne craignent pas le futur, bien qu'il soit imprévisible, confrontant, plein de défis et de problèmes pour lesquels ils ne sont pas préparés. Ils ont de la facilité à s'adapter

rapidement aux situations nouvelles.

10. Mettez sur les opportunités.

au lieu d'anticiper les problèmes susceptibles de se produire avec l'arrivée de changements, il y a avantage à miser sur les opportunités qui se présentent souvent sous la forme de complications et de façon inattendue.

es changements peuvent donner un dur coup à l'espoir. Ils occasionnent beaucoup de problèmes

qui peuvent même occuper tout le champ de vision. C'est plus facile de se décourager, de perdre de l'intérêt et de la confiance en soi que de rechercher des possibilités et des opportunités.

Plutôt que d'agir de façon négative, on doit développer une attitude de «je pourrais peut-être». Une grande ouverture d'esprit aide à gérer positivement le changement.

L'espoir en demain rend capable de transcender les problèmes d'aujourd'hui.

Notre façon de penser ou de percevoir une situation a une grande influence sur notre capacité de régler des problèmes difficiles en se concentrant sur les possibilités plutôt que sur les limites. Avoir confiance en l'avenir permet de développer un environnement d'optimisme et d'espoir.

11. Prenez des initiatives.

Au lieu de s'asseoir et d'attendre des directives qui ne viennent pas à cause de confusions, d'incertitudes ou de désaccords, il faut prendre des initiatives, car «ne rien faire et attendre» devient alors une manière de s'opposer aux changements.

Pour survivre aux changements accélérés, il faut que chacun devienne autosuffisant. On ne peut plus attendre que quelqu'un donne des directives sur une base régulière. La direction n'est peut-être pas en position pour fournir un éclairage sur une situation problématique, car les supérieurs sont parfois les derniers à reconnaître les problèmes ou ne savent pas comment les régler.

La culture de votre organisation vous a probablement habitué à attendre que vos supérieurs vous disent quoi faire. Cette époque est maintenant révolue. Pour prendre le virage, on a besoin de vous, de vos idées et de vos suggestions; vous devrez désormais découvrir les besoins de votre organisation.

12. Apprenez en progressant.

Au lieu de se préparer à entreprendre des changements en planifiant ses réactions et en utilisant du temps précieux pour penser à ce qu'il faut faire, il vaut mieux se mettre en marche et régler ses problèmes, car le changement est un mouvement continu.

En recherchant une solution idéale, il y a un risque que les problèmes prennent des proportions qui pourront devenir hors de contrôle. Le changement avance de façon irréversible et il n'attendra pas que vous ayez trouvé une approche infaillible.

Le rythme accéléré des changements exige un environnement qui remplace les délais par de l'action et de la mobilité en plaçant les espoirs dans l'action plutôt que dans l'analyse. Il faut réduire le temps nécessaire pour réaliser un travail; il faut improviser et s'ajuster au fur et à mesure des étapes de réalisation. Il faut apprendre en progressant.

L'inertie est plus dommageable que les faux pas. L'inaction est l'erreur la plus grave. La mobilité est le meilleur guide, la meilleure façon de découvrir ce qui fonctionne. Apprenez de vos erreurs et allez de l'avant; participez à la création d'un environnement d'action qui pourra garder le rythme dans un monde en constant changement. 

Au sujet de l'auteur

Denis Ouimet est un animateur et un conférencier réputé. Il est conseiller en développement des ressources humaines et il possède une vaste expérience de formation en entreprise; il a aussi enseigné à l'université Laval pendant 10 ans. En 1976, il met sur pied le BUREAU de REcherche et de FORMation en «gestion intégrée» BUREFOR Inc. dont il est actuellement le pdg.

Pour des informations sur nos produits et nos services, communiquez au (418) 833-0761.
--