

# La Culture de la Réussite

*Changer pour se transformer, se transformer pour réussir, réussir en saisissant les opportunités.*

Plusieurs études très récentes sur l'évolution des comportements (Génération Y, Z) montrent que la tendance de notre relation avec l'Entreprise se transforme vers de nouvelles valeurs :

- Exercer dans la **sincérité** : métier, management, relation client, messages publicitaires
- **Donner du sens** à ce que l'on fait : les causes humanitaires, l'écologie et les valeurs sociétales
- **S'impliquer même bénévolement** dans une cause d'utilité publique : exemple les phénomènes Wikipedia ou Linux
- S'engager seulement s'il y a de la **reconnaissance**, en commençant par la confiance : si l'entreprise (donc les managers de proximité) ne sait pas faire confiance en le prouvant, le salarié se perçoit comme une « denrée jetable » et va changer d'entreprise avant de devoir subir un rejet.

De plus en plus « connectées », les nouvelles générations savent identifier très vite une nouvelle tendance, l'adopter grâce à une culture innée du changement, ou identifier une opportunité et la saisir. Elles font preuve d'une capacité rapide de décision.

Ces nouvelles générations sont souvent perçues comme opportunistes par la « Génération X » (plus de 35 ans aujourd'hui). Mais sur le plan cognitif, elles retranscrivent en fait simplement l'évolution que vit l'Homme en ce moment, et qui se développe vers l'attrait de la nouveauté, de la créativité, de l'intuition. Elles recherchent le plaisir intellectuel de la découverte, leur enrichissement par la « différence ».

Ce développement social de l'Homme vers les fonctions néocorticales (créativité, nouveauté, esthétique, visuel, intuition...), donne un nouveau sens, de nouvelles valeurs, de nouveaux comportements, et se traduit par une formidable **ouverture au changement**.

Dans le même temps, l'économie change et peut renverser ses fondamentaux en un clin d'œil. Les enjeux économiques se complexifient et tout va de plus en plus vite. D'ailleurs, si les dirigeants savent bien moins communiquer en interne (forme majeure de la reconnaissance), c'est parce qu'il n'est plus possible d'avoir une vision fiable à 3 ou 5 ans sur un marché et qu'il faut prendre en permanence en compte de nouvelles données, de nouvelles variables, face à des enjeux de plus en plus complexes.

De ce fait, beaucoup de dirigeants ont jeté l'éponge au sujet de leur « Communication interne » et demandent à leurs Managers de proximité de prendre le relai. Mais sont-ils équipés pour cela ? Sont-ils préparés ? Ont-ils les informations ? Très souvent, les managers n'ont pas été formés ou ne sont pas à jour dans leurs comportements managériaux. De ce fait, ces mécanismes de reconnaissance tant attendus par les nouvelles générations représentent de plus en plus de lacunes marquantes, différenciant les entreprises qui sont à jour de celles qui ne le sont pas. Le fossé se crée et se creuse de plus en plus vite. Certaines entreprises y perdent même jusqu'à leur compétitivité.

La stratégie RH de demain est donc de fédérer, de manager, et ceci avec des Valeurs partagées, donnant un sens à la mission que choisit l'entreprise.

## La « génération X »

Mais que deviennent alors ceux qui ont plus de 35 ans aujourd'hui ?

Tout d'abord il faut prendre conscience que depuis plus de 5 ans, la « Génération Y » prend de plus en plus de postes de managers et de décideurs. Ce sont eux qui, de plus en plus, « prennent le manche » en matière de nouveautés, d'innovation et même de message. Ils aiment et recherchent le plaisir de la nouveauté, ils se sentent bien dans le changement et souvent même l'accélèrent par simple attrait. Ce nouveau comportement se marie très bien avec la dynamique économique croissante et les enjeux sociaux de plus en plus complexes.

Le problème, c'est que ceux qui ont plus de 35 ans n'ont pas cette « valeur » de la richesse de la nouveauté et préfère la stabilité car elle rassure. Le changement déstabilise, fait parfois peur, et augmente naturellement le niveau de stress.

Alors comment aider les « X » à rester au TOP de leur valeur professionnelle ? Certes ils ont pour eux l'expérience et même l'expertise... mais dans un marché changeant si vite, ont-ils une réelle expertise en bureautique, en Réseaux Sociaux, en pratique d'internet, en nouvelles technologies... ?

## Le changement, la clef de demain

C'est donc la démarche permanente de formation, de mise à jour, d'ouverture à la nouveauté qui permettra aux « X » de rester dans la danse. D'ailleurs, pour se rendre compte si un salarié peut prétendre être une vraie valeur pour son entreprise, posez-lui 3 questions :

1. Remplissez-vous vos objectifs personnels avantageusement et dans des conditions qualifiables de **Talenteuses** ?
2. Seriez-vous capable de prouver votre **valeur ajoutée** envers l'entreprise en démontrant que vous rapportez financièrement au moins 2 fois ce que vous lui coûtez (coût = salaire brut + charges patronales + frais = de l'ordre de 1.7 fois votre salaire brut) ?
3. Imaginez que vous êtes à la place de votre dirigeant et que vous démissionnez : pourra-t-il soit **vous remplacer pour moins cher** (à qualité suffisante), ou avantageusement au même prix, ou encore ne pas vous remplacer en adaptant simplement l'organisation ?

Si la réponse est en faveur de votre remplacement ou de votre suppression de poste, cela veut dire que vous avez perdu de l'employabilité (en général sans vous en rendre compte). L'erreur de l'« X » est très souvent de croire qu'il vaut toujours plus sans se rendre compte qu'il n'est pas lui-même un « **Moteur** » pour la compétitivité de son entreprise.

Alors offrez-vous le luxe de vous positionner dans la catégorie des « **Moteurs** » de demain et prenez votre carrière en main en adoptant un seul axe vital : l'intégration du changement.

## Donnez-vous les chances de réussir

Tant les Chercheurs que les acteurs des solutions RH de demain vous diront que l'aptitude au changement est la clef de votre avenir, mais que pour activer cette clef il faut savoir comment !

En fait, il y a deux solutions pour « changer » :

- Soit vous vous mettez dans un processus personnel d'évolution, dans ce cas il vous faut vous connaître objectivement... et être capable de définir l'attente idéale de votre poste
  - Conditions : profiler votre poste et mesurer votre propre profil dans le même langage
- Soit vous changez d'environnement, c'est-à-dire vous essayez d'identifier un poste qui conviendrait idéalement à votre profil
  - Là encore il faut pouvoir profiler le poste visé et vous mesurer dans le même langage pour le vérifier

Dans les deux cas vous êtes obligés d'utiliser une méthode permettant de formaliser objectivement le profil d'un poste et de mesurer le profil d'une personne dans le même langage. Et cette méthode doit être précise, fiable et accessible économiquement à tous.

## Une nouvelle tendance européenne pour plus d'opportunités

C'est ainsi que l'Union Européenne travaille sur le développement de la liberté de chacun pour valoriser soi-même sa carrière. En effet, les 4 points stratégiques sont :

- la technique de profilage du poste occupé ou visé
- celle permettant de mesurer votre propre profil
- l'expertise permettant de vous accompagner sur l'analyse des écarts et vous conseiller sur la technique de développement personnel la plus adaptée ou de formation que vous pouvez choisir
- le budget pour réaliser ce développement ou cette formation (mise à jour au plus tard tous les 3 ans)

L'Union Européenne s'attelle à construire le cadre juridique et à provoquer l'offre commerciale pour offrir une pleine liberté à ses ressortissants. Autant un « Budget mobilité » permettra d'étendre ce que vous faisiez avec une carte d'essence à l'ensemble des services de « Mobilité » : PC, téléphone portable, abonnement aux transports en commun, etc... autant vous pourrez négocier avec votre employeur un budget annuel global pour gérer votre développement personnel et vos opportunités de carrière. Vous ne serez alors plus dépendant du bon vouloir d'un chef pour accéder à une formation, mais c'est vous qui déciderez sur quelle formation vous investirez, à quel coach vous ferez confiance pour atteindre l'excellence.

Ce budget « Développement » vous offrira alors de vraies opportunités pour accéder à un poste que vous estimerez plus intéressant ou plus épanouissant.

## De nouvelles solutions adaptées à la personne privée pour être libre

C'est ainsi que plusieurs acteurs européens développent une offre d'assessment destinée aux particuliers, qu'ils soient en transition professionnelle, en création d'activité ou tout simplement en évolution de carrière.

Un nouveau métier apparaît à travers une expertise encore très peu développé en France : l'Assessment.

Les « **Talent Center** » se différencient des « Assessment Centers » déjà connus par leur approche agressive et limitée déontologiquement, en offrant une nouvelle démarche éthique, bienveillante et constructive pour la personne évaluée. Les conseils sont donnés en toute confiance (mutuelle) et

l'efficacité en matière de résultat est considérablement démultipliée : les potentiels sont détectés et les Talents réellement développés et mis en valeur.

Grâce à la nouvelle génération d'outils psychométriques professionnels le coût d'un assessment nouvelle génération est passé de 2500 - 3000 € à 600 - 900 €, l'équivalent de 2 à 3 jours de formation seulement, ce qui rend très accessible l'exercice.

## Un environnement favorable à la réussite :

### le Club des Hauts-Potentiels d'Alorem

A ces nouveaux dispositifs de valorisation de votre carrière s'ajoutent de nouveaux environnements vous permettant de développer votre activité, de valoriser vos résultats et d'accéder à des opportunités uniques, réservées d'abord aux hauts-potentiels.

C'est le principe de la Chasse. Un chasseur de têtes cherchera à identifier chez vous d'abord 2 comportements principaux : les moteurs (orientés résultats) et les développeurs (organiseurs sur le long terme). Le Club des Hauts-Potentiels vous aidera à valoriser ces deux facettes, de telle sorte tout **acteur de la compétitivité des entreprises de demain** puisse s'exprimer, être reconnu comme tel et s'épanouir.

C'est ainsi que ce **Club des hauts-potentiels** regroupe de plus en plus de « **Moteurs** », sang neuf pour notre économie et dont certains ont déjà pu être reconnus comme Talents sur un poste donné. Ce vivier de Hauts-Potentiels à la disposition des décideurs permettra de choisir l'excellence et la réussite plutôt que le hasard lié théoriquement à un diplôme... n'assurant pas en fait un profil cohérent répondant à une situation donnée. Malheureusement, beaucoup de diplômés français ne se cantonnent qu'à des compétences ou des performances sur des sujets précis (mathématiques, mémoire...) en faisant l'impasse les beaucoup d'aptitudes (par exemple Qualité de la Relation à l'autre, Intelligence Emotionnelle, aptitude managériale...). Le Club des Hauts-Potentiels tient compte de 53 compétences attendues par l'entreprise et de 44 Talents possibles... qu'il ne suffit que de valoriser !

Mai 2014

Pierre Davèze, Comportementaliste et dirigeant du Cabinet Alorem – [www.alorem.fr](http://www.alorem.fr)

Créateur du programme de Recherche « Compétitivité et épanouissement »