

RÉVEILLEZ VOTRE JOKER POLYTALENT !

Dans un jeu de cartes, le Joker facilite la combinaison gagnante, eh bien! dans la vie de tous les jours, nous avons également besoin de cartes gagnantes, **ce sont nos ressources, nos ressorts !**



L'impact du conditionnement social

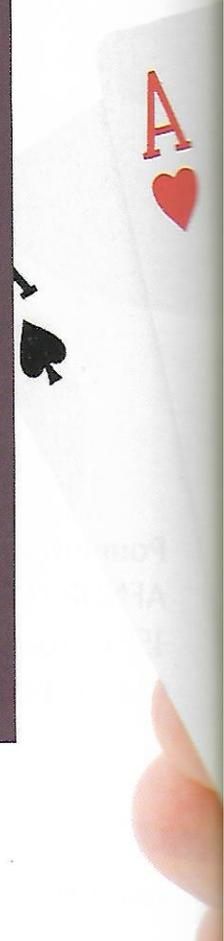
«Nous n'utilisons qu'une faible partie de nos ressources mentales psychiques. L'homme vit bien en deçà de ses limites. **Il possède des pouvoirs de toutes sortes dont il ne tire généralement aucun parti**»

nous dit le célèbre psychologue américain William James.

La question est donc de savoir qu'est-ce qui entrave notre élan à vivre spontanément et librement les multiples expériences possibles qui enrichissent notre potentiel de développement et de créativité ?

Krisnamurti nous donne des éléments de réponse à méditer :

«Comment pouvons-nous être libres de regarder et d'apprendre, lorsque, depuis notre naissance jusqu'à l'instant de notre mort, nous sommes façonnés par telle ou telle culture, dans le





Next

petit moule de notre moi ? Nous avons été conditionnés pendant des siècles par nos nationalités, nos castes, nos classes, nos traditions, nos religions, nos langues; par l'éducation, la littérature, l'art; par des coutumes, des conventions, par des propagandes de toutes sortes, des pressions économiques, des modes d'alimentation, des climats différents; par nos familles et nos amis;

par nos expériences vécues; bref, par toutes les influences auxquelles nous pouvons penser, et cela de telle sorte que nos réactions à tous les problèmes qui se présentent sont conditionnées. Est-ce que je me rends compte que je suis conditionné ?»

C'est ce conditionnement qui est en grande partie à l'œuvre dans la limitation du champ de vie et du déploiement de notre potentiel.



Le challenge

Comment alors réussir l'exploit de socialiser sans restreindre la liberté d'être ? Tel est le défi auquel sont confrontés parents, éducateurs, enseignants, formateurs, politiciens, managers d'entreprise...

Comment faciliter l'intégration des règles de vie par des moyens et des méthodes qui préservent l'autonomie de pensée et d'action? Comment développer les potentialités mentales et cognitives de chaque enfant, adolescent, adulte, susciter sa curiosité, son envie de comprendre, tout en lui permettant d'agir sur son environnement, d'enrichir ses expériences sensorielles, relationnelles, spirituelles et professionnelles ? Comment le préparer, de manière ouverte, à explorer la complexité du réel afin d'être libre de choisir la voie à suivre pour contribuer à l'enrichissement de son propre patrimoine et du patrimoine commun ?

Comment chaque être peut-il servir, sans s'asservir ni asservir dans une dynamique d'épanouissement de soi, riche, souple et abondante de ressources, propositions, ressorts ?

Pour beaucoup d'entre nous, agir au niveau des systèmes éducatifs pour délivrer l'être du conditionnement subi relève de l'impossible tant la tâche est ardue, complexe, de longue haleine, et les racines du conditionnement imprimées dans les gènes. Par contre, il est possible, à un niveau individuel, ou de petits groupes, structures ou communautés, de réfléchir et d'agir pour aider à faire éclore le génie créateur jusque là étouffé.





«Le trésor de la vie et de l'humanité est la diversité» dit Edgar Morin. Tant mieux ! N'est-il pas écrit dans le Coran : "Al ikhtilaf rahma !" («La diversité est Grâce !»). Il s'agit de voir cette diversité, la reconnaître, l'accepter et la cultiver. En soi d'abord. La diversité est en chacun de nous. Abondamment. Pour certains, elle s'est déployée tout au long de leur vie. Pour d'autres, elle a été opprimée et s'est tarie faute de liberté, d'amour, de lumière et de courage. Le courage d'être soi. Car comme le dit Sénèque,

«ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas. C'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.»



L'éclosion du potentiel ou la renaissance de soi

Il faut donc revenir à soi. Ecouter ses os, son sang, sa foi...sauver sa peau, ou plus exactement se libérer des vieilles peaux pour qu'advienne la splendeur de Soi. Tel le papillon qui naît de la chenille qu'il s'autorise à quitter. Tels le serpent, le crocodile, la cigale, le homard qui mue pour déployer le vivant en eux. **Il peut y avoir plusieurs mues dans une vie. S'y autoriser n'est pas facile, mais indispensable. Dès lors, interrogeons-nous sur le mort vivant qui réside en nous et que nous avons empêché de naître.**

A quelles entraves, à quel asservissement avons-nous survécu ? Quelle a été notre part active dans le maintien de notre oppression ? En quoi avons-nous alimenté (consciemment ou inconsciemment) notre servitude ? Quels avantages en avons-nous tiré ? Quel gâchis en a découlé ? A quel prix avons-nous payé le renoncement à soi ? Nous poser ces questions sans jugement, mais lucidement pour faire la part des choses, reconnaître nos faiblesses : paresse, insouciance, endormissement, peur...

Dans cette quête, soyons à l'affût de chaque signe, fêlure, injustice, inquiétude, sanglot, épreuve, trahison, rejet, cicatrice, humiliation, abandon, gémissement, désespoir, peur, culpabilité, solitude... qui constituent le magma silencieux de notre être. Les dévoiler et les aimer. **Les aimer de tout notre corps, de tout notre esprit, de tous nos sens. Il n'y a rien à jeter. Tout est à célébrer dans la compassion à soi.**

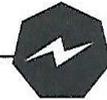
Nous aimer tels que nous sommes. Comme une mère aime son bébé qu'il crie ou qu'il sourit. Avec bienveillance, nous accepter tels que nous sommes. Cette acceptation de soi sans réserve facilite l'unité de l'être qui est à la fois Ceci et Cela. Lorsque Ceci et Cela sont réconciliés, en nous s'opère la transmutation qui ouvre une dimension nouvelle de soi. Nous n'avons plus peur. La peur est liée à l'inconnu, au refoulé.

En nous observant avec bienveillance, **nous agrandissons le champ de la conscience, de la permissivité.** Le manque de confiance en soi provient souvent du manque de connaissance de soi et de ses possibilités multiples, fécondes.



Se questionner sur les limites que nous avons renforcées nous-mêmes et qui entravent notre potentiel de croissance, non pour nous fustiger, ou nous lamenter, ou nous révolter, ou nous disculper, mais pour nous infiltrer dans les interstices de notre être non encore formatées pour les irriguer de notre liberté intérieure et nous décoloniser progressivement des conditionnements, prendre site en notre intériorité, en explorateur itinérant, qui s'applique à dépoussiérer ce qui voile les authentiques vestiges de la symphonie inachevée du vivant en nous.





Next

La transmutation en silence et en douceur

En nous posant dans le silence et l'immobilisme, nous nous rendons compte que les pensées, les émotions, les perceptions qui ont été agissantes dans le maintien de nos limites, ne sont que des pensées, des émotions, des perceptions plus ou moins évanescents en fonction de l'attention et du pouvoir que nous leur accordons.

Elles peuvent évoluer. Nous pouvons en orienter le cours en les observant et en les dirigeant vers la voie de nos aspirations profondes. Avec patience et douceur, efforçons-nous de toujours voir au-delà de notre appréciation habituelle. C'est cela la vigilance de conscience. Ainsi, pourrions-nous calmement nous extraire des automatismes acquis (ou subis) pour leur substituer plus de présence à soi, grâce à notre conscience élargie, et au travail sur soi, sur les habitudes, les croyances et les automatismes, travail qui mène à une plus grande liberté d'être et d'agir.

«Chaque jour je m'en vais cherchant toujours une autre voie» dit Hölderlin. Ce à quoi Einstein répond : «La folie est de toujours se comporter de la même manière et de **s'attendre à un résultat différent.**»

SOUAD FILAL

Psychosociologue depuis trente cinq ans, se consacre à la recherche / action afin d'apporter sa contribution à un management plus humaniste au sein des organisations



S'autoriser à explorer de nouveaux sentiers

Se donner la possibilité d'exprimer les facettes multiples de ses talents c'est gagner en liberté, créativité, flexibilité, audace, ouverture du champ du possible, et, par voie de conséquence, une plus grande hauteur pour mieux gérer le stress.

On peut être sur le bon chemin, sans oublier que ce chemin n'est pas l'unique voie qui mène au plein déploiement de notre potentiel. Réveiller le Polytalent, c'est d'abord rester à l'affût d'autres possibilités à explorer et à intégrer à notre expérience de vie, c'est aussi nous nourrir d'expériences nouvelles, de découvertes diverses, de savoirs complémentaires, d'horizons multiples, de référents variés, diversifiés, ceci pour nous régénérer, renforcer nos ressorts, notre capacité à rebondir, à faire confiance à la vie.

Talent et effort vont de pair

Partir à la découverte des talents enfouis c'est s'engager à l'effort de changement sans lequel rien ne changera !

«La chance d'avoir du talent ne suffit pas; il faut encore le talent d'avoir de la chance» affirme joliment Hector Berlioz. Autrement dit, sans effort, pas de talent! Et l'effort c'est maintenant ! Sinon tous les prétextes sont bons pour annoncer que c'est trop tôt ou trop tard ! **Il n'est jamais trop tard pour s'améliorer, pour oser!**

Il faut d'abord le vouloir et y croire. Le croire et y œuvrer ardemment. Edison en est convaincu : "Le génie c'est 1% d'inspiration et 99% de transpiration".

Sommes-nous vraiment prêts à suer pour gagner une plus value de vie ?

Pour une entreprise audacieuse !

Oui, il faut de l'audace, du courage et de la détermination pour insuffler et doper l'âme créatrice des équipes et collaborateurs! La «**créativité**» vient du latin creo qui signifie «**donner naissance à**».

Il revient donc à s'interroger :

Comment l'entreprise peut-elle aider à l'accouchement des talents de ceux qui y œuvrent et quelle est la part incombant au collaborateur?

La part active de l'entreprise :

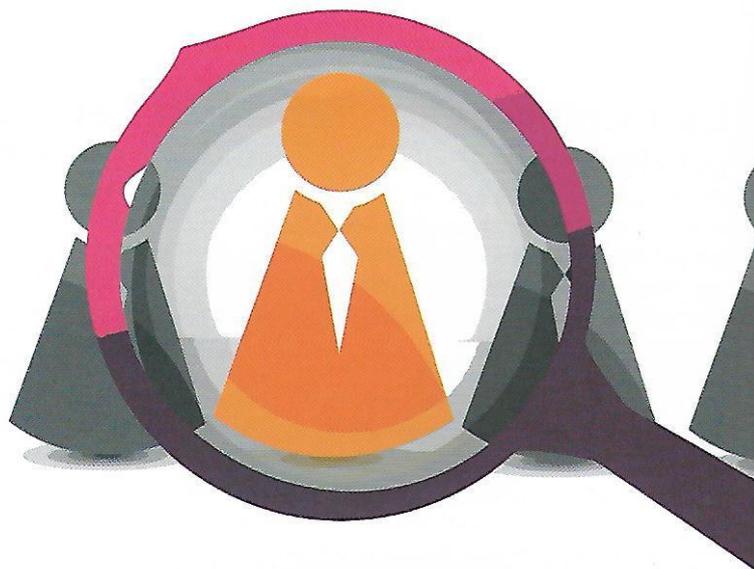
- Les membres du comité de pilotage doivent définir la vision talent de la société, en d'autres termes, se demander ce qu'est un talent pour l'entreprise, compte tenu de son secteur d'activité, de son histoire, de sa culture, de ses projets. Différencier les types de talents, à savoir :
 - **Les talents révélés** : performants (quantitatifs et qu'on peut chiffrer), innovants (qualitatifs);
 - **Les talents potentiels** : non encore révélés et qui gagneraient à être reconnus chez les nouvelles recrues, sinon ils



Carrière Réveillez votre joker polytalent!

risquent d'être détectés par les concurrents s'ils les débauchent ;

- **Les talents rares** qui existent chez des personnes peu nombreuses sur le marché comme, par exemple, savoir utiliser une technologie de pointe, savoir négocier dans une langue étrangère tel que le japonais;
- **Le talent adaptatif** (qui peut s'utiliser dans un grand nombre de situations), comme, par exemple, exceller dans l'utilisation d'un logiciel 3D qui permet de rendre les présentations de l'entreprise beaucoup plus interactives;
- **Le talent clé** qui est lié à une aptitude remarquable, centrale dans la stratégie de l'entreprise, comme, par exemple, savoir réaliser des designs technologiques très originaux pour une société de smartphones.



- Associer à chaque collaborateur **un dossier talent consultable sur l'intranet** qui doit être complété par des **témoignages du manager, du DRH, des collègues, à chaque fois qu'ils sont témoins d'une belle action de sa part, qu'il est possible soit de quantifier, soit de qualifier** : comme des suggestions/idées qui ont apporté un plus, des réalisations source de valeur ajoutée considérable, des résolutions de problèmes, des gains de temps, un accroissement du chiffre d'affaires...
- Cette chaîne de détection des talents peut être étoffée par les **témoignages des fournisseurs et clients** qui peuvent aussi être intégrés dans le dossier talent ; en résumé, **il faut une implication de tous et une synergie pour faire valoir les talents du salarié, tel un puzzle qui prend sens au fur et à mesure qu'on le complète ;**
- Les managers doivent **saisir chaque opportunité pour être à l'affût des talents** potentiels ou révélés de leurs collaborateurs : lors de l'entretien de recrutement, des entretiens d'évaluation, réunions de travail, déplacements, présentation...
- Offrir aux salariés des **séminaires de formation adaptés à leurs besoins, du coaching, des modules de e-learning, pour leur permettre de renforcer leurs compétences ;**
- **Encourager la culture des talents** par des affichages, sur le journal interne, par des vidéos et des conférences données sur le sujet...
- **Admettre le droit à l'erreur** pour encourager la prise de risques, car c'est à force d'essais infructueux que l'on arrive à une solution géniale !
- **Reconnaître et encourager les talents extra-professionnels en leur donnant l'occasion de s'exprimer** lors d'événements particuliers (**teams buildings, fête de fin d'année, conventions, anniversaire de l'entreprise...**); cela peut concerner des **talents musicaux, de théâtre, de décoration, de danse, culinaires, sportifs, de**

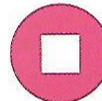
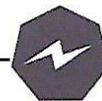
jeux de stratégie (échecs); bricolage; couture; broderie; photographie ; peinture; sculpture...

Ainsi, les salariés se sentiront reconnus et valorisés comme des **êtres humains à part entière, et pas seulement comme des êtres de travail ;**

- **Constituer un comité de traitement de l'information talent** composé de membres du département RH, de la Direction Générale et des Tops Managers pour se réunir régulièrement et étudier les dossiers talents des collaborateurs, sur la base d'une grille de lecture comprenant les critères les plus significatifs (en quoi le collaborateur a amélioré l'existant, en quoi il s'est démarqué de ses collègues, dans quelle mesure ses talents peuvent être des leviers...). Une fois complétées, ces données vont leur permettre de réaliser une cartographie des talents;
- **Rendre publique cette cartographie des talents** afin de permettre à tous les managers de l'ensemble des départements d'en prendre connaissance pour prendre des décisions concernant l'évolution de carrière (verticale ou horizontale) qui est réservée aux personnes concernées en fonction du talent qu'elles présentent et de l'orientation stratégique de l'entreprise.
- **Féliciter les personnes méritantes et les inviter à partager des conseils avec leurs collègues** pour stimuler en eux l'envie d'être plus créatifs et les soutenir dans cette démarche.

Toute cette démarche ne peut être réussie que si nous sommes **habités individuellement et collectivement d'altruisme et de volonté de faire grandir l'autre et de grandir tous ensemble.**

Dans les années à venir, la détection, le développement et la fidélisation des talents seront un facteur clé de succès pour les entreprises appelées à se démarquer de plus en plus dans un monde en perpétuelle compétition.



La part active du collaborateur :

Il doit évoluer dans une démarche active, entre introspection, remise en question et action, pour déployer pleinement son potentiel créatif.

Voici une suggestion de questions permettant d'explorer votre potentiel de créativité.

- Qui suis-je aujourd'hui ?
- Dans quoi ai-je réussi ?
- Suis-je content de cette réussite ?
- Quelles sont mes qualités qui ont forgé cette réussite ?
- Ces qualités peuvent-elles constituer un levier pour d'autres projets qui me tiennent à cœur ?
- Lesquels projets ?
- Quelles sont, d'après moi, les qualités (ou dons) dont je dispose et que je n'utilise pas ou peu ?
- Quelles sont, d'après mon entourage, les qualités dont je dispose et que je n'utilise pas ou peu ?
- Enfant, que voulais-je devenir ?
- Aujourd'hui qu'aimerais-je devenir ?
- Qu'est-ce que la réalisation de ce souhait m'apportera ?
- Est-ce que je suis dans la bonne voie pour réaliser mes aspirations ?
- Y a-t-il cohérence entre mes valeurs fondamentales et mes aspirations ?
- Quelles activités me font du bien ? Me donnent de l'énergie ? Me font plaisir ?
- Est-ce que je les réalise ?
- Si oui, continuez à les réaliser pour vous ressourcer de cette énergie agréable
- Si non qu'est-ce qui m'en empêche ?
- Quels sont mes freins intérieurs ?
- Quels sont mes alibis pour ne pas changer ?
- Quelles actions ai-je accomplies pour repousser mes limites ?
- Que puis-je faire maintenant pour les repousser davantage et avancer vers mes aspirations profondes ?
- Comment je vis ce décalage entre la réalité et mes désirs profonds ?
- Quels talents puis-je cultiver ?
- Est-ce qu'ils me procureront du plaisir ? De la satisfaction ? De la confiance en moi ?
- Que faut-il pour les concrétiser (temps, moyens financiers, matériels et non matériels : connaissance, habileté(s), apprentissage, qualités personnelles, réseau de relations...)
- Quelle(s) personne(s) de mon entourage, proche ou lointain, peut (ou peuvent) m'aider à les concrétiser ?
- Quel temps vais-je réellement y consacrer ?

Prenez votre agenda, fixez une date de démarrage et lancez-vous ! Y a du boulot ! Ne vous dispersez plus en vous éloignant de vos aspirations. Soyez ferme dans votre volonté de changement.

Chaque action vous amènera à améliorer votre savoir, savoir-faire et savoir-être en un cercle vertueux de réalisation de soi.

Ne cherchez pas la perfection ! Libérez-vous des messages oppressants tels que : «**D'accord, tu t'inscris à tel loisir mais tu dois être le meilleur !**» Donnez-vous le droit au plaisir, à l'amusement, mettez-vous au dessin, chant, théâtre, cinéma, cirque, peinture, sculpture, aromathérapie, massage, pâtisserie, cuisine, composition florale, calligraphie, vannerie, décoration, couture, tricot, broderie, darbouka, guitare, piano, flûte, clarinette, jardinage, stylisme, modélisme, saxo, clarinette, langue chinoise, langue des signes, escalade, arts martiaux, patinage, yoga aérien, plongée sous-marine, parapente, trampoline...

Suivez votre petite voix intérieure. Faites-vous confiance. Vous avez l'essentiel pour avancer plus librement vers cette énergie en vous-même **qui vous fera grandir polytalentueusement !**

GHITA FILAL

PConsultante au sein de Delta Management, elle est psychologue du travail et dans la sphère personnelle, ainsi que formatrice et auteure.

