

La leçon d'Héraclide

«La seule chose qui est permanente est le changement»



Agé de 38 ans, BRUNO MORCHETTI possède un MBA (master business administration) délivré par l'Institut de Management Européen des Affaires (France). Il a suivi une formation en psychologie du management à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL). Bruno Morchetti est consultant, chef de projet et coordinateur.

Quelle réponse donner à la trilogie «métro, boulot, dodo»? Prenons-nous le recul nécessaire pour avoir une vision plus large? Que faisons-nous pour changer?

Au sein de la fonction publique, je jouissais de la sécurité de l'emploi, d'une bonne retraite en perspective. Malgré ces avantages, je ne me voyais pas, à 25 ans, poursuivre jusqu'à ma retraite dans cette vision. Pendant deux ans, la peur de changer m'avait immobilisé. Je craignais l'inconnu, la perte d'un certain confort, jusqu'au jour où je me suis rendu compte que le changement permet de progresser.

«La seule chose qui est permanente est le changement», disait le philosophe grec Héraclide. Il exige une transformation qui permet le dépassement de nos propres résistances, du courage et de la flexibilité pour réaliser ses objectifs. Nos pensées logiques, axées sur des méthodes rassurantes, créent l'immobilisme, alors que notre monde est en mutation continue.

Un sondage effectué sur un échantillon de 1000 personnes par «Psychologie Magazine» (septembre 2004) révèle que 45 pour cent d'entre elles changeraient pour un avantage matériel, 28 pour cent pour un autre cadre de vie et seul 13 pour cent pour entreprendre une réflexion sur soi, même si le contexte économique n'est pas des plus propices à un changement professionnel.

Dans une organisation, le changement est une aubaine pour les collaborateurs. Il apporte un renouvellement, une chance de se découvrir de nouveaux talents, de rester employable. Il s'agit de sa propre construction vers le futur. Pour l'entreprise, il assure sa compétitivité et favorise la croissance. Pour l'individu, il résulte un développement inconscient par l'acquisition de nouveaux gestes mentaux et comportementaux (lire: «Du désir au plaisir de changer», Ed. Dunod. Paris 1999).

Mes expériences m'ont apporté un enrichissement et une flexibilité considérables. Je me suis ouvert à des cultures d'entreprise différentes. J'ai expérimenté des structures diverses, j'ai appris que l'on pouvait réagir de différentes façons dans une situation donnée. Cet amalgame m'a fait découvrir plusieurs modèles de fonctionnement, alors que les méthodes de management sont quasi partout les mêmes. J'ai réalisé que la prise en compte du facteur humain est une des clés de la réussite.

La prise en considération de la valeur humaine, le renforcement de l'équipe, la reconnaissance régulière développent un environnement positif qui libère un potentiel vers le succès. Habitudes et immobilisme focalisent une grande partie d'énergie qui pourrait être utilisée ailleurs. Le monde bouge, surmons la vague.