



Le Plan

Introduction

I. Les origines du développement personnel

II. Définitions du développement

personnel

III. Objectifs du développement personnel

IV. Domaines du développement personnel

V. Techniques du développement personnel

VI. Le développement personnel dans le management

Conclusion

Introduction

Dans une époque marquée par la montée de l'individualisme, le développement personnel prend de l'ampleur. Au nom du « bien-être », il promeut tout à la fois les notions de réussite, de performance, et la quête d'une vie intérieure profonde. Qu'est ce qu'on entend donc par "le développement personnel"? Quelles sont ses origines historiques et ses finalités? Dans quels domaines s'applique-t-il et quelles sont ses techniques? Ce sont les questions dont nous sommes attachés à répondre dans ce rapport...

I. L'origine du développement personnel

1-Aristote et la tradition occidentale

Les théories de développement personnel d'Occident ont été fortement influencées par le philosophe grec Aristote (384 - 322 av. J.-C.) qui le définit alors comme une catégorie de la sagesse pratique. Son concept de « Bonne Vie », engage l'individu à développer ses vertus (« arête ») pour atteindre l'« eudaimonia », que l'on traduit communément comme « le bonheur » mais doit être plus correctement compris comme « le bien-être » ou « le bien vivre ». Aristote continue à influencer le concept de développement personnel occidental aujourd'hui particulièrement à travers le concept économique du capital humain ou les principes de la psychologie positive. La plupart des théories actuelles de développement humain et de psychologie positive se réfèrent implicitement à l'eudémonisme aristotélicien, courant philosophique qui pose comme principe que le bonheur ou le savoir être sont le but de la vie humaine.

2-Confucius et la tradition d'Asie de l'Est

Dans la tradition orientale, Confucius (551 – 479 av. J.-C.) est le fondateur d'une école de pensée philosophique dont les idées continuent à influencer les valeurs familiales, l'éducation et le management en Chine est dans la plupart des pays d'Asie aujourd'hui.

Dans sa « Grande Étude » Confucius montre explicitement que le développement personnel et à l'origine de l'organisation de la famille et de l'État.

Il existe des différences culturelles entre la Chine et l'Occident dans la manière dont les employés voient leurs dirigeants, dans ce qu'ils en attendent et dans ce que les dirigeants attendent d'eux. En plus, il existe des différences fondamentales dans la manière de vivre chinoise comparée à l'Occident. Les valeurs chères aux occidentaux peuvent être parfois regardées avec dédain par les Chinois.

II. Les définitions du développement personnel

Le Développement personnel renvoie à toutes les activités proposant de développer une connaissance de soi, de valoriser ses talents et potentiels, de travailler à une meilleure qualité de vie, et à la réalisation de ses aspirations et de ses rêves. Les psychanalystes, les promoteurs de techniques New Age et certains courants du coaching font des propositions de développement personnel pour les particuliers, tandis que les éducateurs et spécialistes du travail, comme l'Organisation International du Travail, l'incluent dans les buts institutionnels de l'enseignement supérieur et du travail décent.

III. Les objectifs du développement personnel

Parmi les objectifs du développement personnel:

- Créer les conditions pour se sentir plus heureux, plus enthousiaste, plus maître de soi et de sa vie.
 - Aider ses collaborateurs et ses proches à trouver en eux de nouvelles ressources.
 - Voir les évènements s'enchaîner les uns aux autres dans le sens de ses objectifs.
 - Trouver des solutions là où les autres voient des problèmes.
 - Améliorer sa relation avec soi-même et avec les autres.
-
- Apprendre à mieux se connaître pour se sentir plus libre et aller plus loin dans son développement personnel.
 - Valoriser son potentiel personnel pour accroître son impact professionnel.
 - Apprendre à ajuster son mode de fonctionnement pour ne plus se sentir tendu, nerveux ou stressé.
 - Dégager de l'assurance et garder à volonté son sang-froid que donne la maîtrise de soi en toutes circonstances.

- Devenir maître de ses émotions,
- Améliorer l'estime de soi.
- Découvrir les techniques qui permettront à l'individu d'atteindre plus facilement ses objectifs.

IV. Les domaines du développement personnel

Le développement personnel étant au préalable une démarche visant à une meilleure maîtrise de soi et de ses potentiels, il ne connaît pas de limite dans ses applications. Que ce soit dans la vie privée ou professionnelle, il offre un champ d'application infini :

4.1. La connaissance de soi même:

Bien se connaître, c'est être capable de choisir des objectifs adaptés, donc réalisables, avoir une bonne connaissance de soi est censé favoriser notre succès personnel, notre santé, notre réussite sociale. Le développement personnel vise à ce que l'individu puisse contrôler ses pensées, ses émotions et ses comportements et les analyser. Cela permettrait d'une part de détecter, d'exploiter et de renforcer ses qualités, d'autre part, de réduire les effets négatifs de ses faiblesses.

4.2. La gestion des émotions:

Le terme émotions veut littéralement dire " mettre en mouvement ". L'émotion est en effet un mouvement qui se crée à la faveur de certaines conditions au sein de notre esprit et dont le siège est le corps.

Elles sont une très bonne chose car elles sont la caractéristique même d'une personne vivante mais comme une voiture dont nous perdons le contrôle, ils peuvent nous gâcher la vie.. Nous sommes ce que nos émotions ont fait de nous, notre personnalité repose à 80 % sur la base de nos émotions. Si nous pouvons apparaître différemment sur notre lieu de travail, avec des amis ou dans notre vie sentimentale c'est parce que chacun de ces environnements génère des émotions différentes, que nous apparaissions comme autant de personnes différentes. C'est aussi une des

raisons pour lesquelles nous avons des difficultés à reproduire certains comportements dans certains environnements (par exemple être très câlin avec sa copine durant la soirée de fin d'année devant ses amis).

La bonne gestion des émotions permet systématiquement de faire face à un grand nombre de situations. Ainsi la répétition de situations équivalentes, permet d'acquérir soit les bons réflexes, soit de garder la tête froide. C'est bien souvent la multiplicité des tensions qui génère des réactions totalement inappropriées. Cette gestion fait partie des préoccupations du développement personnel dans la mesure où il vise à utiliser des méthodes pour permettre aux individus de maîtriser leur tempérament émotionnel en traitant des émotions ayant une influence déterminante sur leur bien-être et leur adaptation au monde: la colère, le stress, l'envie, la jalousie, la peur (les différents types de phobie), la honte, la culpabilité, la tristesse, la joie et l'amour...etc. afin d'éviter à ces derniers d'être le jeu de leurs émotions négatifs. En générale on peut dire que le contrôle des émotions est indispensable pour gérer sa vie.

4.3. La confiance en soi :

Avoir confiance en soi c'est avoir pleinement conscience de sa valeur et de ses ressources ;c'est être assuré de ses possibilités et croire en ses capacités. Le manque de confiance en soi se traduit par un véritable déséquilibre énergétique, réduisant la capacité d'initiative et de décision et les obstacles ; aux yeux de la personne qui en souffre sont souvent perçus comme des montagnes insurmontables ce qui constitue un handicap pour cette dernière de se lancer dans la moindre aventure .Certaines techniques du développement personnel comme l'autosuggestion ou la méthode de Coué peuvent permettre l'amélioration de l'image et de l'estime de soi qui sont à l'origine de la confiance en soi.

En guise de conclusion on peut dire que sans une saine confiance en soi il est en effet bien difficile de mener une vie heureuse et accomplie et de bénéficier pleinement de tout ce que la vie nous accorde de vivre.

4.4. Changement des habitudes :

Un changement est un acte significatif qui sort de nos habitudes. Un exemple simple, vous avez pris l'habitude de vous lever tard, pour changer, il faut des changements donc se lever par exemple tous les jours à 5h du matin et se fixer une nouvelle habitude. Le changement correspond à un changement d'habitude. Très souvent une habitude répond à une facilité, à une mise en situation directe de zone de confort. L'esprit humain a tendance à choisir l'habitude où il n'a pas besoin d'être dans une situation d'effort, de courage et de danger.

Les changements d'habitude les plus significatifs sont les changements qui vont à l'opposé de ce que vous faites d'habitude. Bien sûr, s'il suffit d'appliquer ce dicton " pour changer, il faut des changements", tout serait facile et le monde serait merveilleux. Le seul hic est qu'il s'agit là d'un acte difficile et très souvent douloureux.

Il existe une méthode pour changer avec efficacité et instaurer un changement durable. Cette dernière fait appel à plusieurs processus qui marchent sur l'esprit humain : l'entraînement à savoir la répétition selon un emploi du temps précis d'un ensemble de tâches, l'auto-suggestion à savoir se focaliser sur une finalité et se conditionner mentalement vers cet objectif et la puissance collective.

Reprenons le même exemple de la personne qui a du mal à se lever tôt. Appliquons cette méthode : entraînement / auto-suggestion / puissance collective.

Cela consiste tout d'abord à écrire un programme d'entraînement clair, de fixer un emploi du temps pour ce programme d'entraînement. Par exemple le programme sera le suivant : Un lever progressif avec réduction de 15 minutes chaque jour. Prenez votre heure de lever à corriger et chaque jour vous réduisez cette heure de lever de 15 minutes pour arriver à l'heure de lever souhaitée. Vous commencez l'entraînement et mettez en route la mécanique, vous commencez à instaurer une habitude nouvelle.

L'auto-suggestion consiste à prendre ce changement comme une obsession et d'avoir à longueur de journées des images mentales représentant ce changement tout en s'imaginant très souvent le résultat obtenu.

La puissance collective est l'utilisation de la force des autres pour vous aider. C'est assez simple, seul, il est toujours difficile de changer, en utilisation la complicité d'autrui vous utilisez aussi la

force. Pour cet exemple simple de changement d'heure de lever, c'est assez simple de programmer des actions très tôt à faire le matin qui vous obligent et qui font interagir d'autres personnes. Par exemple c'est à 8h30 que vous donnerez rendez-vous à votre médecin, à votre garagiste, pour voir un ami...etc

4.5. La médecine et la psychologie :

Des méthodes comme la méditation et la programmation neuro-linguistique sont utilisées comme support pour guérir certaines maladies graves comme le cancer. D'ailleurs ces méthodes sont dorénavant situées au cœur du traitement psychologique.

4.6. La vie professionnelle :

La vie professionnelle est largement liée à celle personnelle. En fait, pour être efficace au niveau de son activité et donner son meilleur, il ne faut pas se contenter sur la maîtrise et la mobilisation de ses connaissances et son savoir-faire mais il faut tenir compte également de son savoir-être. Cela vaut dire : mettre parmi ses principales priorités le développement de ses capacités relationnelles et comportementales.

4.7. Le management :

Le développement personnel fait désormais partie de l'attirail des managers. Leur objectif ultime est d'aider les cadres à mieux se connaître et maîtriser leurs interactions avec autrui, pousser les salariés à se conformer aux comportements attendus par l'organisation. Certes au sein des organisations, où les logiques hiérarchiques laissent place à des modes de coordination plus souples et plus transversaux, et où la logique de service progresse, les salariés doivent aujourd'hui apprendre à coopérer, à gérer leurs interactions et à être autonomes, c'est-à-dire à construire en partie le cadre de leur action.

En réponse à cet accroissement des compétences subjectives requises, les pratiques de « développement personnel » investissent la littérature managériale et font leur entrée dans les organisations. Ces pratiques visent à permettre à l'individu de mieux comprendre son mode de fonctionnement émotionnel, cognitif et intellectuel, cela pour acquérir un rapport à soi-même, à autrui et à son travail tout à la fois plus harmonieux et plus performant. Ainsi, elles s'inscrivent

dans un projet managérial car elles relient des objectifs individuels (augmenter son bien-être) et des objectifs organisationnels (être plus efficace).

Les méthodes de développement personnel sont d'ordre réflexif, dans la mesure où elles invitent l'individu à se prendre lui-même comme objet d'étude. Or il n'y a pas de manière neutre et objective de se considérer soi-même. L'intériorité n'est pas une entité préexistante à laquelle on pourrait avoir accès par un simple regard introspectif : c'est une construction sociale. Autrement dit, la manière dont on se regarde soi-même et dont on cherche à « faire usage de soi » est en partie construite par les présupposés sur la psyché que l'on adopte. Ce faisant, le fonctionnement des pratiques de développement personnel comme dispositifs managériaux consiste à proposer à chacun une vision de lui-même qui soit porteuse de valeur tant pour lui (bien-être, sentiment de maîtrise) que pour son entreprise (efficacité, performance).

N.B: Le développement personnel dans le management sera abordé avec plus de détails dans la dernière partie.

V. Les techniques et méthodes du développement personnel

Le développement personnel en tant que pratique en pleine évolution dispose de plusieurs techniques et méthodes qui permettent de réaliser des objectifs dans les différents domaines que l'on a cités.

5.1. Aperçu sur la Programmation Neuro-Linguistique :

La programmation neuro-linguistique (PNL) est un ensemble de modèles et de techniques de développement personnel originaires des États-Unis, destinées à améliorer la communication entre individus et à s'améliorer personnellement. Elle peut être employée dans des cadres personnels, ou d'entreprises.

Le terme a été inventé par John Grinder et Richard Bandler dans les années 1970 et s'inspire du travail d'autres psychothérapeutes, dont Milton Erickson, Virginia Satir et Fritz Perls.

Quels sont les principes de la PNL ?

- Programmation : Le mot programme fait référence à l'ensemble de nos automatismes, qu'il s'agisse d'automatismes cognitifs, émotionnels ou comportementaux.
- Neuro : Le mot neuro fait référence aux neurones, à notre système nerveux central et notre système nerveux périphérique qui sont aux commandes.
- Linguistique : Le langage est un code, il nous permet de communiquer, il structure notre pensée, il véhicule notre culture.

Selon la PNL, ce que quelqu'un fait, une autre personne peut le faire (présupposé de la PNL).

Ses créateurs se positionnent ainsi :

« Nous ne sommes pas des psychologues, nous ne sommes pas non plus des théologiens ou des théoriciens. Nous n'avons pas d'idée à propos de la nature "réelle" des choses, et cela ne nous intéresse pas particulièrement ».

Même si les fondateurs ne considèrent pas leur domaine d'étude comme une science, ils utilisent un langage scientifique et des références scientifiques pour en déduire des techniques, ce qui, pour certains, justifie l'appellation de pseudo-science.

Les méthodes que nous allons présenter dans les paragraphes suivants font partie de la P.N.L ou sont fortement liées à cette pseudo-science.

5.2. La visualisation et l'imagerie mentale :

La visualisation ou l'imagerie mentale est une fonction mentale que nous utilisons parfois sans même nous en rendre compte. Lorsque par exemple nous essayons de nous représenter un objet, un son, une situation, une émotion ou une sensation. Selon son intensité, cette représentation peut déclencher plus ou moins les mêmes effets physiologiques que le ferait la réalité.

Dans le développement personnel, on se sert de la visualisation pour provoquer des changements dans le comportement ou le métabolisme. Selon les objectifs visés, les représentations mentales de la visualisation devront être au plus proche de la réalité. Lorsqu'une personne se prépare à accomplir un acte potentiellement risqué comme un plongeon lors d'une compétition. Le sujet se

représente alors tous les éléments de l'activité : le lieu, l'attitude souhaitée, les détails précis de chaque élément du plongeon, les étapes telles qu'elles doivent se dérouler ainsi que le sujet lui-même en train de surmonter les difficultés. Il y inclura aussi l'attitude mentale à avoir à ce moment précis, etc....

5.3. L'auto-suggestion :

Appelée également « la méthode de Coué », elle s'inscrit dans une perspective de développement personnel basée sur la persuasion par la répétition, censée entraîner l'adhésion du sujet aux idées positives qu'il s'impose et ainsi un mieux-être psychologique.

Pour pratiquer correctement l'autosuggestion :

Avant de recourir à la pratique, il faut prendre le temps de bien définir ce qu'on veut atteindre ou réaliser de façon à utiliser des suggestions adaptées. Il est en effet indispensable de savoir clairement ce qu'on veut. Une fois définie il faut voir les suggestions qui vont être utilisées. Pour que l'auto-suggestion soit utile et efficace, il faut la pratiquer d'une manière quotidienne et fréquente.

5.4. La relaxation:

Méthode de relâchement volontaire de la tension musculaire, généralement lié à une détente psychique. La relaxation est la recherche volontaire d'un état de relâchement pour diminuer la tension. Il existe diverses techniques pour aboutir à cet état (yoga, sophrologie, méditation zen ou encore training autogène). Le stress et les soucis de la vie courante peuvent favoriser un grand nombre de petites maladies (douleurs, troubles digestifs, insomnie, anxiété...), et les techniques de relaxation ont alors des effets bénéfiques; les troubles d'origine psychosomatique peuvent donc régresser grâce à n'importe quelle technique de relaxation. Elles ont d'ailleurs été introduites dans de nombreuses consultations hospitalières, notamment dans les centres spécialisés dans le traitement de la douleur.

5.5. L'hypnothérapie et la psychothérapie :

L'hypnothérapie est l'utilisation de l'hypnose à des fins voulues thérapeutiques. L'hypnose est un état de demi-sommeil ou de sommeil éveillé dans lequel la personne hypnotisée se trouve totalement relaxée. L'hypnose est aussi une capacité naturelle de l'organisme à se déconnecter plus ou moins de l'extérieur, par exemple lors d'activités très ludiques ou passionnantes (lecture, cinéma, création, ...) où le temps n'a plus cours. Elle permet une relaxation naturelle. L'objectif d'une séance d'hypnose est d'atteindre l'inconscient et de dévoiler ainsi un éventuel traumatisme survenu auparavant, par exemple dans la petite enfance, refoulé mais pouvant provoquer des troubles psychiques tels que des comportements anxieux, phobiques.

Le terme "**psychothérapie**" est composite, il renvoie à une action de soin (thérapie) et au psychisme (psycho). Une psychothérapie est une méthode, un traitement actif basé sur des moyens psychologiques. Souvent la psychothérapie se définit comme "soigner par l'esprit". Pour cela, il faut qu'il y ait une rencontre entre un soignant : un psychothérapeute et une personne désirant suivre une psychothérapie. La psychothérapie s'adresse à des personnes de tous les âges, enfants, adolescents, adultes, personnes âgées. Mais elle s'adresse également au couple et à la famille (groupe familial). Le but de la psychothérapie serait d'aider à la résolution des conflits qui s'expriment dans la vie intérieure des personnes ou dans leur rapport à l'environnement. L'action sur les symptômes doit aboutir à un mieux être du patient que ce soit sur le plan personnel ou social.

VI. Le développement personnel dans le management

Le premier à avoir introduit le développement personnel dans la sphère professionnelle est Abraham Maslow (1908-1970). Il a proposé une hiérarchie des besoins représentée sous forme de pyramide, avec, au sommet, l'accomplissement de soi, défini comme le désir de devenir de plus en plus ce qu'on est et de devenir totalement ce qu'on est en mesure de devenir.

Maslow était persuadé que seulement une infime proportion des hommes atteignait ce seuil d'auto-accomplissement – il estima le chiffre à 1% . Sa vision d'une hiérarchie des besoins a eu pour fâcheuse conséquence que le stade « supérieur » du développement personnel a été considéré comme réservé à ceux qui étaient en haut de la pyramide de l'organisation, tandis que les besoins de la masse d'employés semblaient ne pas dépasser le stade de la sécurité d'emploi et des bonnes conditions de travail.

Puis, alors que les organisations et les marchés du travail se globalisaient, la responsabilité de développement des personnes glisse progressivement de l'entreprise vers l'individu. Ainsi, en 1999, le penseur manager Peter Drucker constate dans le Harvard Business Review :

Nous vivons un âge d'opportunités sans précédent : si vous avez l'ambition et l'intelligence, vous pouvez monter au sommet du métier que vous avez choisi quel que soit votre point de départ. Mais avec cette opportunité vient la responsabilité. Les entreprises, aujourd'hui, ne gèrent plus les carrières de leurs employés ; les travailleurs du savoir doivent effectivement devenir leur propre PDG. C'est à vous de vous tailler une place, de savoir quand il est temps de changer de trajectoire, et de rester engagé et productif pendant une vie de travail qui dure une cinquantaine d'années.

Les professeurs en management, Sumantra Ghoshal, de la London Business School, et Christopher Barlett, de la Harvard Business School, écrivent de leur côté, en 1997, que les entreprises doivent manager leurs employés individuellement et ainsi établir un nouveau contrat de travail.

- D'un côté, l'entreprise doit admettre que le développement personnel crée de la valeur : « la performance du marché ne découle pas de la sagesse omnipotente des dirigeants mais de l'initiative, de la créativité et des compétences de tous les employés ».
- D'autre part, les employés doivent reconnaître que leur travail inclut à part entière cette notion de développement personnel et ainsi « embrasse la force vive de l'apprentissage continu et du développement personnel. »

Désormais, les perspectives de carrière ont changé. Il s'agit moins de grimper dans la hiérarchie de l'entreprise que d'assurer son développement personnel en même temps que son développement professionnel. La recherche montre que les carrières des femmes suivent des étapes de développement spécifiques et valorisent différemment la réussite d'une carrière. Herminia Ibarra montre que les changements de carrière comportent un changement d'identité professionnelle.

Les programmes de développement personnel des entreprises peuvent se diviser en deux catégories : les programmes pour motiver les employés et créer des bonnes conditions de travail, d'une part, et l'investissement stratégique de développement personnel pour améliorer le capital humain d'autre part.

- Lorsqu'il s'agit de **plans d'action en faveur des employés**, le but est d'optimiser la satisfaction, la motivation et la fidélité de ces derniers. Les questionnaires peuvent aider les entreprises à définir les besoins en matière de développement personnel, les préférences de chacun et les problèmes récurrents pour ainsi mettre en place des programmes spécifiques. Les plus courants, dans cette catégorie, portent sur la maîtrise de l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, sur la gestion du temps ou du stress, sur la santé ou encore la communication. Beaucoup de ces programmes proposent des activités que les employés seraient amenés à payer hors de la sphère de l'entreprise : yoga, sports, arts martiaux, PNL...
- **Les programmes stratégiques de développement personnel** ont pour but d'accroître le capital humain ou d'augmenter la productivité, la capacité d'innovation et les qualités individuelles. Ils n'apparaissent pas comme un coût pour motiver le personnel, mais bien comme un investissement, dont les résultats dépendent directement des objectifs stratégiques de développement de l'entreprise. L'accès à ces programmes se fait par sélection en fonction du potentiel de l'employé, le plus souvent dans le cadre d'un plan de gestion des talents, et à destination des nouveaux recrutés, des salariés à haut potentiel, des employés clés, de l'équipe de ventes, de la recherche et développement, et des futurs managers.

D'autres programmes sont plus généraux et accessibles à la plupart ou même à tous les employés. On trouve là des formations concernant le développement de carrière, l'efficacité personnelle, le travail d'équipe, et le développement des compétences. Le développement personnel fait aussi partie des outils de management : création d'un plan de développement personnel avec son manager, évaluation de ses capacités en utilisant une grille de compétence, ou obtention d'un feedback à partir d'un questionnaire rempli par des collègues de différents niveaux dans l'organisation.

Conclusion

Que ce soit pour améliorer ses relations avec les autres ou tout simplement pour se sentir bien dans sa tête, il est essentiel d'apprendre à se connaître. Un travail sur soi est utile à l'épanouissement personnel et au bien être. Donc le développement personnel peut être la clef qui permet à chaque partisan du succès personnel et professionnel d'ouvrir les portes de ce dernier.

Références

Webographie:

www.scienceshumaines.com

www.doctissimo.fr

www.psychologies.fr

www.passeportsante.net

www.bien-etre-naturel.info

Bibliographie:

"Le développement de la personne"

De Carl Rogers

"MAITRISER L'ART DE LA PNL. La programmation neurolinguistique"

Catherine CUDICIO