

CULTIVEZ VOS **SOFT** **SKILLS**



Intelligence émotionnelle,
communication, créativité...
pour faire de vos intelligences une force

Marie-Josée Couchaere

Cultivez vos soft skills



Intelligence émotionnelle,
communication, créativité...
pour faire de vos intelligences une force



Composition : Maryse Claisse

Création de couverture : Caroline Joubert

Image de couverture et intérieur : © Shutterstock/LovArt

© 2020, ESF Sciences humaines

SAS Cognitia
3, rue Geoffroy-Marie
75 009 Paris

www.esf-scienceshumaines.fr



ISBN : 978-2-7101-4268-3

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple ou d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou ses ayants droit, ou ayants cause, est illicite » (art. L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Un ouvrage au service de mon développement personnel et professionnel

Cet ouvrage a pour vocation de vous accompagner dans votre développement personnel et professionnel. Pour cela, l'auteure développe de manière claire et précise tous les points théoriques et pratiques pour une excellente compréhension de l'ensemble des *soft skills*.

Le livre est rythmé par de très nombreux tests et exercices qui vous permettront d'identifier et d'améliorer vos compétences douces. Ils sont facilement repérables au cours de la lecture grâce au filet en marge de gauche.

En connaissant mieux vos forces, vous vous sentirez plus en confiance et plus efficace pour progresser et vous épanouir professionnellement.

Nous espérons que cet ouvrage vous rendra les meilleurs services dans vos activités personnelles et professionnelles. N'hésitez pas à nous écrire pour nous faire part de vos remarques, critiques et suggestions :

ESF Sciences humaines Service Lecteurs
3, rue Geoffroy-Marie - 75009 Paris
info@esf-scienceshumaines.fr

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	9
BIEN SE CONNAÎTRE	13
À quelle étape de votre vie en êtes-vous ?	14
Les croyances positives : êtes-vous de type A ou de type B ?	20
Quel est votre système de motivation ?	24
Quels sont vos ressorts internes ?	29
Quelle est votre résistance au stress ?	34
Qui suis-je ou qui dites-vous que je suis ?	40
DÉVELOPPER UNE ÉCOUTE EMPATHIQUE	43
Êtes-vous un écoutant dans la vie ordinaire ?	44
Quelles sont vos prédispositions à l'empathie ?	47
Pratiquez-vous l'écoute-compréhension ?	51
Savez-vous reformuler pour clarifier ?	61
Savez-vous questionner pour faire préciser ?	65
Comment reconnaître les symptômes de la non-écoute ?	68
LIBÉRER SON INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE	77
« Le putsch émotionnel »	77
Calculez votre quotient émotionnel	78
Percevez-vous les émotions de vos interlocuteurs ?	84
Explorez l'éventail de vos émotions	88
Que faites-vous avec vos sentiments ?	89
Utilisez-vous toutes vos émotions ?	92
Désamorcez vos peurs pour passer à l'action	94

MIEUX COMMUNIQUER EN SITUATION DIFFICILE	99
Êtes-vous assertif ?	100
Quelles sont les sources de votre influence relationnelle ?	110
Comment gérez-vous les conflits ?	116
Êtes-vous un bon négociateur ?	121
Comment négociez-vous avec les gens difficiles ?	126
Faites le bilan de vos négociations	131
CULTIVER SON EFFICACITÉ PERSONNELLE	137
Êtes-vous une personne organisée ?	138
Savez-vous éviter de perdre du temps dans les réunions ?	143
Êtes-vous votre meilleur avocat ?	148
Vos e-mails révèlent votre personnalité	153
Savez-vous raisonner en toutes logiques ?	156
Comment traitez-vous les objections ?	162
STIMULER SA CRÉATIVITÉ	165
Vous mettez-vous dans de bonnes conditions pour être créatif ?	166
Jouez à l'avocat de l'ange	168
Quel est votre potentiel de créativité ?	171
Êtes-vous prêt à faire preuve d'imagination en groupe ?	173
Êtes-vous un manager créatif ?	175
Faites-vous preuve de flexibilité mentale ?	177
RENFORCER SON SENS DU COLLECTIF	181
Savez-vous fonctionner en mode transverse ?	182
Comment animer une prise de décision collégiale ?	185
Savoir coopérer avec sa hiérarchie	189
Êtes-vous un participant constructif dans les réunions ?	192
Êtes-vous un bon animateur de réunion ?	194
Avez-vous le réflexe de consulter avant de décider ?	197
SAVOIR MANAGER ET MANAGER SON MANAGER	201
Quelle est votre idée personnelle du leadership ?	202
Êtes-vous un créateur de potentiels ?	207

Feriez-vous un bon chef de projet ?	212
Quelle idée vous faites-vous de votre relation avec votre manager ?	214
Avez-vous trouvé votre place auprès de votre manager ?	217
Redoublez d'astuces pour aider votre manager	219
S'OUVRIR À LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE	223
Quelle est votre capacité à relativiser un préjugé interculturel ?	224
Quelle est votre conception culturelle des relations au travail ?	228
Êtes-vous polychrone ou monochrome ?	231
Quelles sont vos réactions face à l'inconnu culturel ?	237
Votre autorité hiérarchique peut-elle s'adapter aux équipes multiculturelles ?	241
Faites le bilan de vos réflexes en contexte multiculturel	248
CONCLUSION	253
BIBLIOGRAPHIE	255

INTRODUCTION

Le terme anglo-saxon de *soft skills*¹ (compétences douces) désigne cet ensemble de compétences qui visent particulièrement la sagacité et l'agilité d'une personne en toutes circonstances. Ce sont des qualités spécifiques ayant trait au savoir-être : concernant chaque personne et ce qu'elle met en œuvre en situation comme la détermination, le sens de l'efficacité, la résistance au stress, la débrouillardise, le sens de la responsabilité, l'autonomie, la flexibilité, l'envie d'apprendre, le sens de l'organisation, la fiabilité, la patience, la prise d'initiatives, le goût du challenge, etc. Les *soft skills* définissent la façon d'entrer en relation avec les autres, de collaborer (esprit d'équipe, sens du collectif) ou de communiquer (capacité à échanger, débattre, à adapter son style de communication, à affiner son sens de l'écoute, etc.). Avec le développement du management transversal, des groupes de projet, des *tasks force*, des formes digitalisées de travail à distance, les habiletés pour fonctionner ensemble et communiquer deviennent de plus en plus complexes. Quels que soient votre situation professionnelle et votre métier, que vous soyez préparé(e) ou pas, vous avez probablement expérimenté en situation l'importance de ces *soft skills* avec plus ou moins de succès. Or, connaissez-vous vos dispositions, vos forces dans chacun de ces domaines de compétences ? Savez-vous dire quels sont vos axes de progrès ? Connaissiez-vous les dessous des fondamentaux de chaque compétence sollicitée ?

Courant septembre 2019, l'Ifop² a interrogé plus de mille personnes pour savoir comment les *soft skills*, ces compétences dites « douces », étaient réellement perçues par les cadres. Difficiles à évaluer, elles constituent pourtant un véritable enjeu pour l'entreprise : 91 % des cadres estiment qu'elles participent de la compétitivité de leur organisation. Presque la moitié les voit

1. Le dictionnaire d'Oxford définit ainsi les *soft skills* : « caractéristiques personnelles qui permettent à chacun d'interagir de manière efficace et harmonieuse avec d'autres personnes ». Voir également pour en savoir plus le livre de F. Mauléon, J. Bouret, J. Hoarau, *Le réflexe soft skills. Les compétences des leaders de demain*, Dunod, 2014.

2. *Les Échos*, Inès Clivio, 24 septembre 2019, étude IFOP/Lavazza réalisée auprès d'un échantillon de 1 001 personnes du 3 au 9 septembre 2019.

même comme essentielles. 86 % pensent que des formations aux *soft skills* devraient leur être proposées au sein de l'entreprise, et 92 % estiment qu'il est important de les prendre en compte lors de l'évaluation des salariés. Les cadres y voient une opportunité pour évoluer dans leur poste, notent les auteurs de l'étude. C'est particulièrement le cas pour les cadres de TPE (très petites entreprises) dans lesquelles les fiches de poste ne sont pas figées.

Il existe une classification internationale regroupant les compétences du XXI^e siècle reprise par l'OCDE. Parmi ces compétences, se trouvent les 4C qui favorisent l'apprentissage (*learning skills*) : *Critical thinking*, *Creativity*, *Communication*, *Collaboration*. Ces 4C sont primordiaux³ :

- un esprit critique pour résoudre des problèmes complexes et challenger une information pas toujours fiable (les *fake news* par exemple, y compris celles générées par des intelligences artificielles) ;
- de la créativité pour proposer des produits et services innovants ou pour trouver de nouvelles méthodes de collaboration plus performantes ;
- de la communication pour véhiculer ses idées clairement et rapidement, ce qui implique de prendre en compte les caractéristiques propres à ses interlocuteurs et à son environnement de travail pour une communication pertinente ;
- et enfin de la collaboration pour apprendre aux côtés des autres, monter en compétences rapidement et favoriser la créativité du groupe.

De fait, les valeurs humaines des candidats interviewés sont au cœur de la stratégie de recrutement des entreprises et des organisations. Même si les progrès technologiques obligent les salariés à actualiser leurs compétences techniques (*hard skills*) régulièrement, c'est l'entretien et le développement des compétences douces qui permettront au travailleur de demain de faire face aux progrès rapides de l'intelligence artificielle (IA). 60 % des employeurs estiment que les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques⁴. La réalité montre pourtant la difficulté récurrente à intégrer ces compétences élargies lors du parcours d'embauche. Elles sont difficiles à délimiter autant qu'à objectiver. Le rapport « Renforcer les capacités à recruter des entreprises » du réseau Emplois Compétences de France Stratégie⁵ résumait en 2017 le constat de cette impuissance à porter une approche étendue par les compétences : « Les difficultés de recrutement pourraient refléter non pas une inadéquation entre compétences détenues

3. François Gros, Chief Product Officer chez Whoz, cabinet de conseil en intelligence artificielle ; interview de Forbes France, 26 septembre 2019, par Maurice Midena, journaliste.

4. Pôle emploi, « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises ? », mars 2018.

5. France Stratégie, réseau Emplois Compétences, « Renforcer la capacité des entreprises à recruter », 2017.

et compétences attendues, mais plutôt les difficultés des employeurs à identifier les capacités des candidats. »

Que vous soyez en poste ou en recherche d'emploi, cet ouvrage a donc pour but de vous aider à identifier par vous-même ces *soft skills* tant recherchées aujourd'hui par les employeurs et les recruteurs. Si vous connaissez mieux votre dotation de compétences douces, vous pourrez les mettre en avant, à coup sûr, tant dans l'exercice de votre métier que lors des entretiens d'embauche ou d'évolution professionnelle.

Nous vous proposons une sélection de diagnostics et d'exercices issus de notre observation terrain pour développer les *soft skills* les plus sensibles : l'empathie, la créativité, la communication, la gestion des émotions, la coopération... Ils sont rassemblés en 9 groupes d'habiletés sous des appellations similaires à celles fréquemment utilisées par les recruteurs et les médias professionnels : Développer une écoute empathique (« le sens de l'écoute »), Renforcer son sens du collectif (« le sens du collectif »), Stimuler sa créativité (« le sens de l'innovation »)...

Chaque identification d'une compétence douce est assortie d'un débriefing pour comprendre les résultats que vous obtenez ainsi que des conseils pour renforcer vos atouts ou découvrir vos compétences cachées. Un bon investissement personnel si l'on en croit deux recruteuses de renommée, Marlène Ribeiro et Marie Lacroix, invitées en mai 2019 sur le site de Cadremploi⁶ : « Tout miser sur son diplôme et son expérience ne suffit plus. Car les recruteurs tiennent de plus en plus compte du potentiel des candidats, donc de leurs "*soft skills*", [...] nous observons la mise en avant des *soft skills* dans les CV. Mais c'est en entretien que nous demandons des exemples précis, des situations dans lesquelles le candidat a pu montrer tel type d'aptitude. Il faut donc se préparer avant l'entretien. » Et, avec réalisme, elles donnent le meilleur conseil qui valide cet ouvrage : « Savoir communiquer, avoir du leadership, ce n'est pas inné. Il ne faut pas perdre confiance si on n'a pas ces *soft skills* car ce sont des compétences qui se développent ».

Comme vous allez le découvrir, chaque test, questionnaire ou auto-diagnostic est suivi d'une analyse de vos résultats, d'un apport de concepts essentiels pour comprendre les conditions de « mise en musique » de la compétence douce évaluée et de conseils résolument pratiques pour vous permettre de progresser.

6. Site Cadremploi, 16 mai 2019, interview de Marlène Ribeiro, directrice exécutive de Michael Page, l'un des plus importants cabinets de recrutement dans le monde et Marie Lacroix, docteure en neurosciences et co-créatrice de Cog'X. En entreprise, ce cabinet met en application les découvertes des sciences cognitives sur le fonctionnement de notre cerveau.

1

BIEN SE CONNAÎTRE

Nous disposons d'un moi plus ou moins solide et souple qui s'est étayé au hasard d'épreuves et d'identifications successives (parents, proches, mentors, etc.). Cependant, si les premières années de la vie restent déterminantes, c'est ensuite grâce à un supplément de lucidité que notre moi peut s'affermir, lorsque nous comprenons mieux ce qui dépend de nous.

Qui n'a pas tendance à voir d'abord ses défauts et craindre l'échec plutôt qu'à discerner ses qualités et à les mettre en avant pour réussir ? Le dicton populaire dit qu'il suffit souvent de « se jeter à l'eau » pour comprendre qu'on est capable de nager.

C'est en prenant du recul sur l'étape à laquelle nous en sommes de notre vie que nous pouvons nous lancer dans un travail de discernement : être son meilleur allié, avoir le « souci de soi » - comme le conseillait Michel Foucault - admettre ses faiblesses, connaître ses limites, prendre le regard des autres comme un éclairage sur qui nous sommes, mais avec une certaine distance pour garder la main sur nos choix de vie.

Le développement personnel est un itinéraire au cours duquel on ne doit pas s'en vouloir d'en être à une étape plutôt qu'à une autre. En revanche, cet itinéraire traverse des voies que l'on peut explorer. Bien fertiliser les terrains de la vie quotidienne en utilisant ses ressources en tirant parti de soi, de ses aptitudes et de sa sensibilité, c'est prendre en charge son développement personnel et créer les conditions d'une réussite désirée.

Ainsi, bien se connaître invite à l'épanouissement de soi et à une plus grande ouverture d'esprit, mais aussi et toujours à une reconnaissance de notre libre arbitre et de notre responsabilité dans les choix de nos trajectoires de progrès.

À QUELLE ÉTAPE DE VOTRE VIE EN ÊTES-VOUS ?

Comme tous les êtres vivants, vous connaissez des périodes de croissance qui se traduisent, quand les conditions sont favorables, par des bonds prodigieux dans votre développement.

En faisant appel aux données de la psychanalyse, de la psychologie et de la sociologie, on peut faire l'hypothèse que chacun possède en lui « une horloge » de développement qui lui fournit le plan de base de son existence. C'est ainsi que la conception cyclique du temps psychologique peut vous aider à mieux réguler les phases de votre vie. Les étapes du cycle marquent les différentes phases de votre vie comme les heures d'une pendule indiquent les divisions de la journée. À chaque tour de cadran, une nouvelle chance vous est offerte de réaliser vos objectifs à condition d'avoir rassemblé les aptitudes et les compétences nécessaires pour progresser. L'hypothèse de base est qu'il existe un cycle de vie comportant six étapes, la septième permettant de revenir au point de départ⁷.

Voici un questionnaire⁸ destiné à déterminer l'étape dans laquelle vous vous trouvez actuellement. Mettez une croix dans la case qui correspond à vos symptômes présents « Oui » ou « Non ».

Symptômes	Oui	Non
1 - Je suis sensible aux démangeaisons.		
2 - J'ai envie d'explorer le monde.		
3 - Je me fâche sans raison.		
4 - Je me demande qui je suis.		
5 - Je remets en question les valeurs et les méthodes des autres.		
6 - J'ai les organes sexuels douloureux.		
7 - J'ai besoin d'être encouragé(e) à me dépasser.		
8 - Mon système gastro-intestinal me fait souffrir.		
9 - Je cherche à me faire plaisir.		
10 - Je m'oppose systématiquement aux opinions des autres.		
11 - Je cherche le pourquoi des choses.		
12 - J'agis à ma guise sans me préoccuper de l'avis de mon entourage.		
13 - Je ressens des troubles sexuels.		
14 - Je suis curieux et assoiffé(e) de diversité.		
15 - Je suis distrait(e).		



7. P. J. Levin, *Les cycles de l'identité*, 2^e édition, InterEditions, 2014.

8. Questionnaire construit par M.-J. Couchaere à partir des conclusions de Pamela J. Levin.

Symptômes	Oui	Non
16 - Je ressens le besoin de m'enraciner ou de découvrir un nouveau point d'ancrage.		
17 - J'éprouve le désir d'être différent(e) des autres.		
18 - Je m'interroge sur l'autorité et le pouvoir.		
19 - Je veux savoir tout faire.		
20 - Je me sens rêveur(se).		
21 - Je me fixe des limites et je mets en place de nouvelles frontières.		
22 - J'ai du mal à me concentrer.		
23 - J'ai envie d'innover.		
24 - J'en ai assez de dépendre des autres.		
25 - Je me préoccupe de mes relations sociales.		
26 - Je raisonne et je cherche à faire la leçon aux autres.		
27 - Je suis fasciné(e) par l'activité sexuelle humaine.		
28 - J'explore qui je suis et ce que je suis capable de faire.		
29 - Il m'arrive de mâchouiller mon crayon ou un chewing-gum assez souvent.		
30 - J'ai du mal à fixer mon attention.		
31 - J'ai besoin de m'affirmer vis-à-vis de mon entourage.		
32 - Je m'intéresse au sexe opposé pour mieux comprendre en quoi je suis différent(e).		
33 - Je me sens maladroit(e) et gauche pour ce que j'entreprends de nouveau.		
34 - J'ai envie de changer de partenaire sexuel(le).		
35 - J'apprends « comment faire » pour progresser.		
36 - Je fume plus que d'habitude (ou je bois plus ou je mange plus de chocolat ou...).		
37 - J'ai des problèmes de motivation.		
38 - Je me demande jusqu'où je peux aller.		
39 - J'ai des cauchemars et des peurs soudaines.		
40 - J'ose affronter mon patron quand je ne suis pas d'accord avec lui.		
41 - Je ressens le besoin de renouveler mes rapports sexuels avec mon partenaire.		
42 - Je discute, je modifie priorités et valeurs.		
43 - Je me frotte la peau.		
44 - J'ai des maux de dents.		
45 - Je teste le contrôle que j'ai des choses et des gens.		
46 - J'ai besoin de faire des choses pour en voir les conséquences.		
47 - Je remets en cause les affirmations des experts.		



Symptômes	Oui	Non
48 - J'ai l'impression de renaître.		
49 - J'ai une vie sexuelle plus intense et renouvelée.		
50 - J'éprouve le besoin de dormir davantage.		
51 - Mes rêves ont pour thèmes le mouvement, les visions, les sons, ils regorgent d'action.		
52 - Je rêve que je suis enlisé(e) dans la boue ou que je me débats pour me libérer ou que je m'enfonce dans les sables mouvants.		
53 - Je suis fasciné(e) par certains personnages de roman ou de l'histoire.		
54 - J'approfondis de nouveaux domaines, sujets d'intérêt intellectuel.		
55 - De nombreux souvenirs de mon enfance me reviennent en mémoire.		
56 - Je me crée un environnement nouveau, j'affirme mon indépendance.		
57 - Je pique de petites sommes.		
58 - J'ai envie de suivre mes impulsions en toute liberté.		
59 - Je suis coléreux(se).		
60 - J'admire quelqu'un (figure mythique ou vedette de cinéma ou homme politique ou...).		
61 - Je cherche à comprendre ce qui est vraiment important dans ma vie.		
62 - Je me sens prêt(e) à affronter le monde différemment de ce que j'ai fait jusqu'à maintenant.		
63 - Je me développe à une vitesse accélérée.		
64 - Je dévore des sucreries.		
65 - J'aimerais me décharger sur d'autres des tâches qui réclament attention et concentration.		
66 - Je m'interroge sur mes limites.		
67 - Je provoque certaines personnes en ignorant délibérément ce qu'elles représentent.		
68 - Je fais des choses pour comprendre comment elles fonctionnent.		
69 - Je fais face à mes tabous sexuels.		
70 - Je me sens bien dans ma peau.		
71 - J'ai besoin de me blottir contre quelqu'un pour être sûr(e) que tout va bien.		
72 - J'hésite entre la passivité et la prise d'initiative.		
73 - Je cherche à penser par moi-même.		
74 - Je cherche à appartenir à des groupes, des associations...		
75 - Je cherche à actualiser mes compétences et mes valeurs.		
76 - Je me sens croître en maturité.		
77 - J'y vois plus clair dans ma vie.		

Comptez 1 point pour « oui » et 0 point pour « non ». Reportez les points attribués à chaque affirmation à côté de son numéro dans chaque colonne ci-dessous. Faites le total par colonne.

Étape 1 Pouvoir d'exister	Étape 2 Pouvoir de faire	Étape 3 Pouvoir de penser	Étape 4 Pouvoir d'identification	Étape 5 Pouvoir de réussir	Étape 6 Pouvoir de se régénérer	Étape 7 Pouvoir de transmutation
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.
22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.
29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.
36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.
43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.
50.	51.	52.	53.	54.	55.	56.
57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.
64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.
71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.
Total :	Total :	Total :	Total :	Total :	Total :	Total :

Selon les recherches de Pamela J. Levin, le déroulement d'une vie est constitué de plusieurs cycles qui se succèdent de la naissance jusqu'à la mort. Chaque cycle est constitué de 7 étapes de développement personnel qui se suivent à un rythme variable et qui interpellent chacun(e) sur des tâches à accomplir pour que le développement personnel ait lieu. Ces étapes vont se reproduire au cycle suivant avec des enjeux différents néanmoins. Cela dépendra des réalisations accomplies et des décisions prises par la personne dans le cycle précédent.

La colonne où vous obtenez le maximum de points correspond à l'étape de développement dans laquelle vous vous trouvez et dans le cycle où vous vous trouvez actuellement quel que soit votre âge. Dans le cas où vos points seraient répartis également entre les colonnes, cela signifie probablement que vous êtes en transition d'une étape à la suivante.

● *Le premier cycle vous invite à entrer pour la première fois dans les sept étapes :*

→ *Première étape :* le pouvoir d'exister (de la naissance à 6 mois). La tâche des nouveau-nés consiste simplement à exister. Leur travail se résume à accepter la nourriture et les soins qu'on leur donne.

- *Deuxième étape* : le pouvoir de faire (de 6 à 18 mois). La tâche essentielle des bébés plus âgés est de passer à l'acte. Ils explorent avec leurs sens le monde qui les entoure.
- *Troisième étape* : le pouvoir de penser (de 18 mois à 3 ans). Chez les tout-petits, la tâche essentielle est d'apprendre à penser. Ils doivent affirmer leur individualité en se confrontant et en se heurtant aux autres.
- *Quatrième étape* : le pouvoir d'identification (de 3 à 6 ans). L'enfant d'âge préscolaire découvre son identité. Il a pour tâche d'affirmer qui il est au sein d'un réseau de relations sociales.
- *Cinquième étape* : le pouvoir de réussir (de 6 à 12 ans). En âge scolaire, l'enfant a pour tâche d'acquérir des compétences, de développer de nouvelles aptitudes et d'élaborer son propre système de valeurs.
- *Sixième étape* : le pouvoir de se régénérer (de 13 à 19 ans). L'adolescent doit donner une unité à sa personnalité et se développer en tant qu'être doté d'une sexualité.
- *Septième étape* : le pouvoir de transmutation (à partir de 19 ans). Le passage vers l'étape 7 est un chemin qui nous mène de la complexité vers la simplicité, de l'achèvement vers le commencement. La transition entre la fin d'un cycle et le commencement d'un autre peut exiger un travail sur soi plus ou moins long.

Après 19 ans, l'enjeu des cycles suivants est de compléter les étapes de développement laissées inachevées ou « sabotées » par des décisions ayant entravé le développement personnel dans ce premier cycle. En effet, il arrive que des tâches ne soient pas accomplies au moment où le besoin s'en présente, c'est alors au cycle suivant que le défi sera de nouveau lancé et susceptible d'être relevé. Il s'agit ainsi de créer de nouvelles conditions pour de nouveaux scénarios de développement : les entraves du passé peuvent servir de point de départ à des solutions nouvelles au lieu d'entretenir les problèmes. Vous pouvez éclairer votre développement personnel par de nouvelles opportunités en réalisant les tâches de développement de votre étape actuelle.

Grâce à cet autodiagnostic, vous avez déterminé l'étape en cours, il vous reste à entreprendre, compléter ou corriger les tâches de développement correspondantes.

● *Les tâches de développement de la 1^{re} étape (exister) :*

- reconnaissez que vous existez comme être humain indépendamment de vos actes et de vos réalisations ;
- laissez les autres prendre soin de vous et vous traiter avec égard ;
- créez avec les autres des liens basés sur la confiance ;
- recherchez le contact physique (accolades...) ;
- faites-vous nourrir et dorloter et agissez de même avec les autres.

- *Les tâches de développement de la 2^e étape (faire):*
 - explorez votre environnement sans vous sentir obligé de vous poser des questions ;
 - développez votre conscience sensorielle et apprenez dans l'action ;
 - goûtez, touchez, sentez, éprouvez, écoutez et regardez à quoi ressemble le monde ;
 - sentez la terre, redécouvrez votre façon de marcher et établissez un contact ferme avec le sol ;
 - cherchez des stimulations variées ;
 - circulez, voyagez, découvrez des horizons nouveaux ;
 - suivez vos impulsions au lieu de vous conformer aux convenances sociales ou à vos obligations.

- *Les tâches de développement de la 3^e étape (penser):*
 - découvrez votre importance par rapport aux autres ;
 - informez-vous et forgez vos propres concepts ;
 - découvrez vos limites propres et celles du monde réel ;
 - faites des liens entre toutes vos expériences sensorielles ;
 - établissez votre indépendance, affirmez-vous ;
 - exprimez vos opinions et apprenez à penser par vous-mêmes ;
 - faites des choses que vous n'avez jamais encore essayées.

- *Les tâches de développement de la 4^e étape (s'identifier):*
 - découvrez « qui vous êtes » ;
 - découvrez ce que signifie exactement pour vous être un homme ou une femme ;
 - vérifiez quelle est votre influence personnelle dans vos relations ;
 - distinguez la puissance de votre imaginaire et la nature du réel ;
 - développez votre aptitude à organiser et à modifier votre état interne.

- *Les tâches de développement de la 5^e étape (réussir):*
 - essayez différentes façons de faire les choses ;
 - développez vos aptitudes physiques, intellectuelles, émotionnelles et sociales ;
 - discutez, débattiez et exprimez votre désaccord ;
 - refusez les méthodes des autres et trouvez la vôtre ;
 - forgez-vous un système de valeurs renouvelé et solide ;
 - acceptez de commettre des erreurs pour comprendre comment les choses fonctionnent.

- *Les tâches de développement de la 6^e étape (se régénérer):*
 - dépassez la relation que vous avez avec vos parents ou d'autres personnes qui servent de soutien ;
 - développez votre propre philosophie de la vie ;

BIBLIOGRAPHIE

- S. André, *L'art du leadership*, 2016.
- G. Barrier, *La communication non verbale*, 2019.
- L. Bellenger, *Choisir l'autorité*, 2019.
- L. Bellenger, *La confiance en soi*, 2017.
- L. Bellenger, *Les fondamentaux de la négociation*, 2017.
- L. Bellenger, *La vérité sur le charisme*, 2016.
- L. Bellenger, *Des prises de parole captivantes*, 2015.
- L. Bellenger, *Libérez votre créativité*, 2012.
- L. Bellenger, *Les techniques d'argumentation les plus sûres*, 2012.
- L. Bellenger, *La force de persuasion*, 2011.
- L. Bellenger, *À chacun sa résilience*, 2010.
- L. Bellenger, M.-J. Couchaere, *L'écoute*, 2020.
- L. Bellenger, M.-J. Couchaere, *La bible du négociateur*, 2019.
- L. Bellenger, M.-J. Couchaere, *Les techniques de questionnement*, 2018.
- H. Besser, J.-C. Durieux, *Développement personnel et professionnel*, 2012.
- P. Cauvin, *La cohésion des équipes*, 2016.
- P. Cauvin, G. Cailloux, *Les types de personnalité*, 2019.
- D. Chalvin, *L'affirmation de soi*, 2019.
- D. Chalvin, *Les outils de base de l'analyse transactionnelle*, 2019.
- D. Chalvin, *Cerveau gauche, cerveau droit*, 2013.
- D. Chalvin, *Tensions et conflits dans les relations interpersonnelles*, 2012.
- L. Combalbert, *Négocier en situation complexe*, 2012.
- L. Combalbert, E. Delbecque, *Constituer une équipe efficace*, 2011.
- M.-J. Couchaere, *Favoriser le travail en équipe par la coopération*, 2011.
- E. Couzon, F. Dorn, *Les émotions*, 2019.
- E. Gresy, *Gérer les ingérables*, 2018.
- R. Mucchielli, *La dynamique des groupes*, 2019.
- M. Sarazin, *S'initier à la PNL*, 2019.
- D. Simon, *Relaxation et méditation*, 2020.

DANS LA MÊME SÉRIE

L'affirmation de soi - Mieux gérer ses relations avec les autres, Dominique Chalvin

L'écoute - Suivre la voie de l'empathie pour apaiser les relations, Lionel Bellenger et Marie-Josée Couchaere

Les émotions - Faire de ses émotions une force, Elisabeth Couzon et Françoise Dorn

Explorez vos talents - Révélez la meilleure version de vous-même grâce à l'impro !, Aude et David Diano

Relaxation et méditation - Pour assurer son équilibre au travail et dans la vie, Danièle Simon

S'initier à la PNL - Pour mieux communiquer et atteindre ses objectifs, Marion Sarrazin

Les types de personnalité - MBTI et CCTI, Pierre Cauvin et Geneviève Cailloux