



COMMUNICATION - COACHING D'ÉQUIPES
GRAPHOLOGIE - ORIENTATION & RH
www.victoire-degez-conseil.fr

Le bouquetin et la marmotte : goût du risque ou besoin de sécurité?

Montagnard chevronné, le **bouquetin** a le pied sûr malgré les dangers qui l'entourent. Il a une préférence marquée pour les pentes rocheuses et escarpées. Dès la naissance, le petit se dresse sur ses pattes. Avec les années, il a apprivoisé le danger en dosant la difficulté et il fait très vite preuve d'**audace**. Il n'hésite pas à découvrir des territoires nouveaux, à prendre des risques et se lancer dans le vide pour atteindre le pic rocheux visé. Le bouquetin est connu pour son aisance et son agilité. Curieux de tout, il va de l'avant, n'hésitant pas à quitter sa zone de confort dans un contexte hautement dangereux. Son territoire est étendu, une vingtaine de kilomètres, et la recherche de nourriture le pousse à sortir de son champ connu. Il peut s'adapter à des conditions écologiques variées et privilégie les habitats ouverts. Même dérangé, le bouquetin ne fuit pas à toute allure. Au contraire, il s'éloigne tranquillement parce que la précipitation risquerait de le faire chuter.

La **marmotte** vit dans les mêmes conditions mais elle a adopté une stratégie bien différente. Elle recherche la **protection** du terrier et hiberne la moitié de l'année. Pour s'en approcher, il faut l'apprivoiser. Elle reste prudemment dans une attitude d'observation, attendant de voir avant d'agir et se cantonnant à son territoire connu. Au moindre danger identifié, elle émet un long sifflement afin d'avertir ses congénères. Toutes se réfugient immédiatement dans leur terrier. Leurs nouveau-nés restent environ deux mois dans leur abri confortable et sécurisant avant de sortir aux beaux jours. La marmotte digère deux fois ses aliments et stocke des réserves de graisse pour l'hiver. Pour ne pas les brûler trop vite, lorsqu'elle hiberne, elle vit au ralenti. Son cœur passe de 160 à 45 pulsations et sa température de 36 à 4°. Sa présence est discrète et prudente. Si elle ne se laisse pas facilement approcher, quand elle est rassurée, elle peut être effrontée.



Face au vertige des hauteurs et de l'inconnu, les humains adoptent des comportements similaires à ces deux animaux.

Les audacieux, de style bouquetin, bravent sans peur les obstacles, refusant de s'enfermer dans des habitudes de faire ou de penser et partent volontiers à l'aventure. C'est le besoin de découverte qui les pousse à explorer au-delà de leur territoire habituel. Ils sont attirés par ce qui existe dans le champ d'activité et s'ennuient dès qu'ils ont « déjà vu ou déjà fait ». Ils veulent de la nouveauté, que ce soit dans les apprentissages intellectuels ou dans les relations, les lieux, les sports, etc. Refaire du copié-collé sur un dossier les ennuie au plus haut point et leur fait perdre leur motivation. Ils sont bien meilleurs pour ouvrir des voies. Ils négocient le danger avec brio, parce qu'il est pour eux l'occasion de plus d'attention aux choses. Dans ce cas, ils se mobilisent et se concentrent, alors qu'ils relâchent leur attention et leur énergie sur les tâches répétitives.

Ce potentiel d'exploration est nécessaire dans certains métiers où il faut du courage et de l'audace afin de vaincre ses peurs instinctives. Le soldat en opération extérieure, le skipper, le trader ou le pompier en font partie. Comme pour le bouquetin, ces prises de risques doivent être considérées avec recul et à la hauteur de la maîtrise de celui qui les prend.

Les prudents, plutôt marmotte, cherchent à ménager leurs actions en fonction des dangers identifiés ou imaginés. Ils réfléchissent longuement avant de prendre leurs décisions. Cette circonspection permet d'éviter les erreurs, mais, si elle est excessive, elle peut bloquer toute initiative. A la moindre alerte, les profils de marmotte se réfugient dans leur zone de confort : ce qu'ils connaissent et maîtrisent, leurs habitudes. Ils apprécient d'évoluer dans une structure sécurisante parce qu'ils sont plus performants lorsque le cadre est connu et que les règles du jeu sont explicites.

Un agent administratif, un aiguilleur du ciel ou un boulanger restent plutôt dans un champ d'expertise connu et maîtrisé. Ils se créent des habitudes ou une maîtrise très pointue des sujets abordés qui leur donnent un sentiment de contrôle de la situation.

Quelques professions sont à la frontière des deux profils : les personnes qui doivent gérer les risques tout en innovant : les chefs d'entreprise, les sauveteurs, ou les guides de haute montagne par exemple, doivent combiner en permanence l'audace et la prudence. D'une façon générale, dès que l'on est en situation de responsabilité et de leadership, il faut évaluer très vite les risques sans tomber dans l'immobilisme. Cet équilibre entre innovation et sagesse n'est possible que s'il y a du recul dans le jugement, une maturité et un certain sens stratégique.

Les parents bouquetins sauront stimuler leur progéniture mais doivent veiller à ne pas l'exposer à des contextes trop dangereux ou à un rythme trop exigeant. On l'observe notamment lorsque des adultes particulièrement compétiteurs poussent leurs enfants dans une course effrénée et épuisante à la performance alors que ceux-ci n'en ont pas toujours le talent ni le désir. La devise des frères Kennedy était « *Sois le premier, être le deuxième est déjà un échec* ». Quelle pression écrasante pour ces jeunes conditionnés et souvent aussi pour ceux qui les entourent ! La position d'équilibre consiste à les pousser avec douceur à développer leurs talents en sortant de leur zone de confort. La fermeté n'est pas la brutalité et, en tenant compte de la personnalité de chaque jeune, les éducateurs doivent l'encourager à

monter marche après marche pour accéder à l'autonomie, pas le pousser dans l'escalier...

Les parents marmottes de leur côté, doivent veiller à ne pas trop couvrir leurs enfants, au risque de les limiter dans leur développement et leurs apprentissages. On parle des *parents-curling*, du nom du célèbre sport qui consiste à lisser la glace devant le palet pour lui permettre d'avancer. C'est une façon de gommer systématiquement toutes les aspérités et les difficultés de la vie de ses petits qui leur est très préjudiciable : ils ne se musclent pas le mental, ils n'apprennent pas, n'acquièrent pas l'autonomie nécessaire et la confiance en soi qui en découlent. Comme la larve qui ne pourra voler de ses propres ailes que si elle a fait l'effort de sortir elle-même de sa chrysalide, l'enfant a besoin de se confronter aux difficultés pour apprendre à les vaincre. S'il reste dans son terrier, il n'aura pas les ressources pour affronter la réalité.

(Pour lire la suite, nous vous recommandons le [Guide pratique et simple pour une orientation réussie aux éditions Salvator](#))

Les managers bouquetins ont eux aussi tendance à fixer des challenges trop exigeants à leurs collaborateurs et à les décourager. Ils fixent des objectifs en fonction de leurs capacités à eux, de leur personnalité de battants et non en fonction de leurs interlocuteurs. Jamais satisfaits, ils ont du mal à renvoyer des messages positifs aux personnes. Ils mettent la barre haut sans avoir toujours conscience du niveau de stress qu'ils installent autour d'eux. Perte de confiance en soi, stress et mal-être au travail, positions défensives, manque de reconnaissance, découragement et évitement sont autant de comportements qui doivent alerter un manager.

Les managers marmottes, quant à eux, risquent d'entraîner leur équipe dans une inertie générale peu propice à l'innovation et au développement. Chacun sera tenté de pantoufler, voire de se laisser infantiliser par un chef bienveillant et protecteur. Cette attitude régressive freine l'évolution, l'apprentissage et la performance des personnes et des équipes. Certains responsables adoptent une attitude nourricière excessive faisant les choses à la place de leurs salariés, décourageant toute élan d'autonomie. Pourtant, un des rôles du manager est de permettre à ses collaborateurs de prendre leur pleine dimension et d'acquérir petit à petit de nouvelles compétences. Cela se fait par le principe de subsidiarité qui permet à chacun de faire ce qu'il est en capacité de faire.

Que nous soyons un adolescent de 15 ans ou un adulte, nous avons tous besoin de la zone de confort pour nous ressourcer et nous reposer. Mais ce n'est qu'en sortant de cet espace sécurisant que nous nous mettons en situation d'apprentissage. C'est le léger stress généré par l'inconnu qui nous pousse à nous mobiliser pour apprendre des compétences nouvelles, évoluer pour être à la hauteur du challenge qui s'offre à nous. La personne entière se concentre pour progresser et, de cette façon, elle élargit son champ de connaissances. Si elle fait le choix de se replier dans sa zone de confort, elle se protège mais n'apprend rien.

Quel que soit l'âge, afin de garder une bonne stabilité pour avancer, il faut avoir un pied dans sa zone de confort, en prenant du temps pour se ressourcer et se reposer, et un pied dans sa zone d'apprentissage pour découvrir, explorer, se former et acquérir de nouvelles compétences. Cet équilibre se décline sur le plan intellectuel, sur le plan des activités et sur le plan relationnel. Se lancer dans une nouvelle formation, voyager ou aller à une soirée où l'on connaît très peu de monde, sont autant de façons de sortir de sa zone de confort pour découvrir et évoluer.

La situation sanitaire nous a poussés au repli dans notre zone de confort et a nourri nos peurs. Il nous faut donc lutter pour ne pas nous scléroser dans un esprit de protection. C'est le manque de confiance en soi et dans l'environnement, les peurs et la paresse physique ou mentale qui nous empêchent de sortir de notre zone de confort. Pourtant, si nous voulons nous épanouir, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel, il nous faut vaincre d'abord les obstacles intérieurs et les excuses que nous trouvons pour nous éviter de nous aventurer hors de notre champ habituel car nos croyances limitantes sont bien plus puissantes que le Covid. Pour les neutraliser, nous pouvons d'ores et déjà nous fixer tous les jours des challenges pour sortir de notre cocon protecteur.

Pour se donner du courage et sortir de sa zone de confort, Sheryl Sandberg, la numéro 2 de Facebook disait en substance « Réfléchissez à ce que vous feriez si vous n'aviez pas peur... Et faites-le ! »

A encourager :

- Acquérir de nouvelles compétences
- Chercher à évoluer sur le plan professionnel
- Faire en sorte de rencontrer de nouvelles personnes
- Réfléchir à ses rêves
- Se fixer des objectifs concrets pour évoluer
- Accepter l'échec qui est une étape

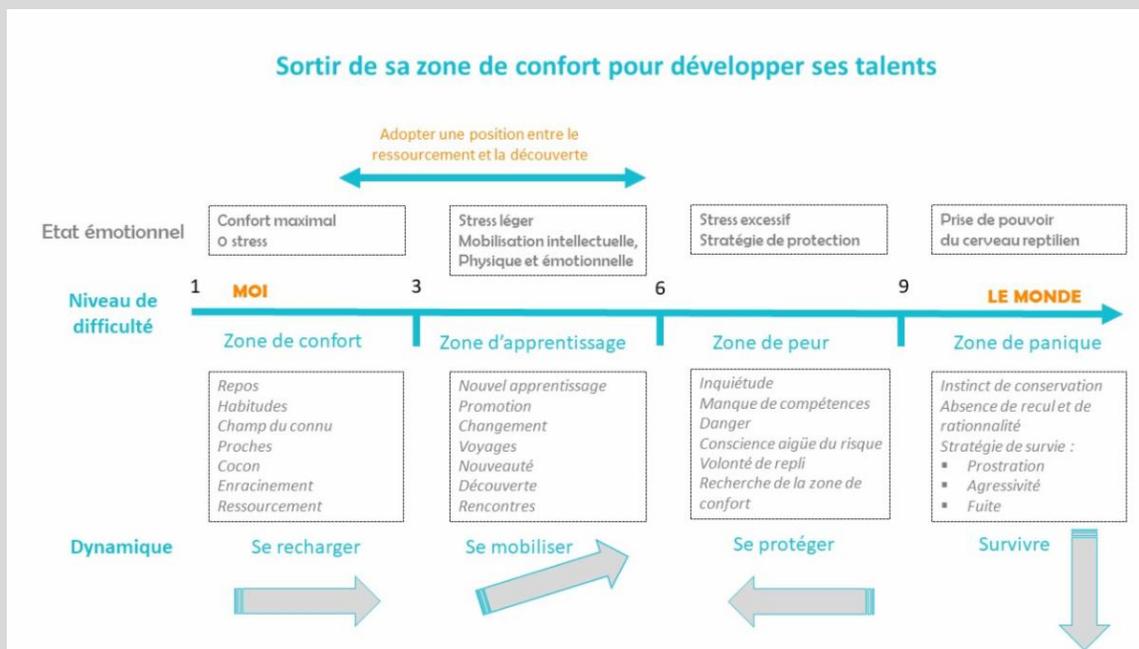
A éviter :

- Faire ses choix en pensant au jugement des autres
- Se trouver des excuses
- Se fixer uniquement sur les risques sans penser aux opportunités
- S'installer dans la routine
- Rester figé dans ses points de vue, ses

- incontournable de l'apprentissage
- Sortir du perfectionnisme et se mettre en chemin
- Identifier ses peurs et regarder si elles concernent des dangers objectifs.
- Demander à ses partenaires professionnels des feed-backs pour améliorer sa pratique ou faire un 360°
- Faire le compte de ses activités hors de sa zone de confort et de celles qui y sont, puis rééquilibrer la proportion
- S'ouvrir à la découverte à l'inconnu
- Se former régulièrement pour remettre en cause et améliorer ses pratiques professionnelles

- amitiés, ses activités
- Ne voir que des gens « comme soi »
- Penser qu'on a tout son temps pour vivre ses rêves
- Repousser ses projets au lendemain
- Éviter les conseils de personnes extérieures
- Avoir l'esprit critique
- S'entourer de pessimistes
- Avoir une vie sédentaire
- Adapter une attitude fataliste
- Prévoir ses vacances toujours au même endroit
- S'installer dans une routine professionnelle

En quête de sens : sortir de sa zone de confort



Pour retrouver toutes les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil, [cliquez ici](#).