

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.4 Le développement personnel	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

&

- 1) **L'incompétence non consciente.**
L'incompétence est révélée par du coaching.
- 2) **L'incompétence consciente.**
L'individu cherche une autre personne possédant cette compétence par analyse de ses comportements et de ses actions.
- 3) **La compétence consciente.**
Un modèle de la nouvelle compétence est effectué. L'individu se l'approprie par mimétisme, mais sans grande efficacité au début. Il a même l'impression de régresser, ce qui correspond à la **vallée du désespoir**.
Si la compétence ne correspond pas à une valeur de l'individu, cette étape est particulièrement dure pour lui puisqu'il y a une dissonance cognitive entre la nouvelle compétence et ses valeurs. Nombreux sont ceux qui abandonnent.
- 4) **La compétence inconsciente.**
La nouvelle compétence devient un nouveau réflexe et elle est utilisée sans effort particulier.

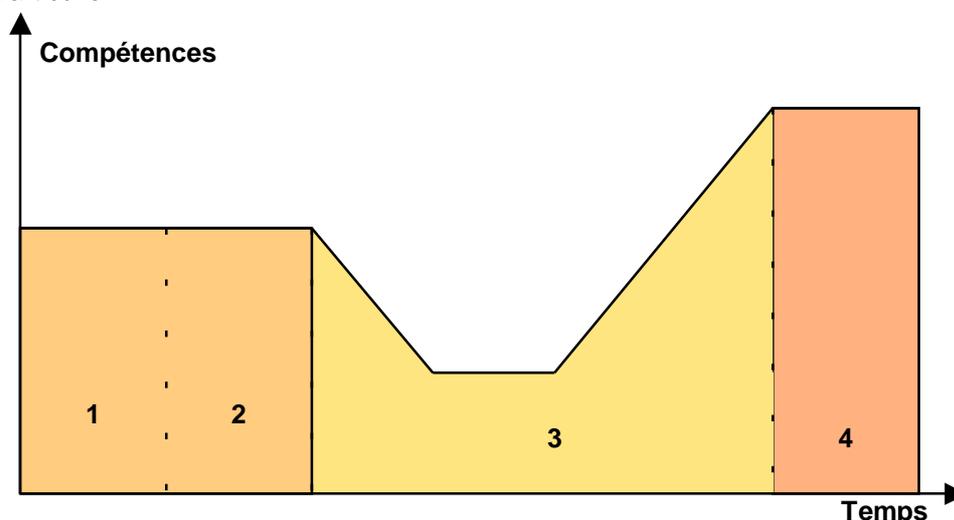


Figure 249 – L'acquisition de nouvelles compétences

Ce principe de montée en compétence présentée pour un individu est quasi-identique pour une équipe, sachant qu'il existe un degré de risque supplémentaire inhérent à la différence de vitesse et de mode d'apprentissage entre les membres de l'équipe.

6.4.4.2 Le développement de compétences déjà existantes

Le développement personnel sert également à renforcer des compétences déjà existantes en vue de :

- Mieux en tirer parti.
- Connaître ses limites pour savoir quand il faut faire appel à un ou plusieurs individus aux compétences complémentaires.

6.4.4.3 Le plan de développement personnel

La construction du **plan de développement personnel** est le processus suivant :