

Vers un Equilibre Durable

Stress, tensions, malaise, démotivation, baisse de performance, et autres risques psychosociaux. Ces déséquilibres, sournois et rampants, minent les situations et les personnes, remettant en cause le développement des organisations et la réalisation des projets.

Comment revenir vers un « équilibre durable » ?

La grande illusion

Dans un monde où individualisme et hédonisme sont devenus la règle et où le bonheur s'impose comme une « obligation sociale », les souffrances montent de toutes part.

La longévité se paie au prix de soins médicaux et de traitements tout au long de la vie. Les facilités techniques ont rendu la vie plus confortable mais les contraintes de coût, de maintenance et de gestion ont envahi le quotidien et consomment temps et énergie. Les nouvelles technologies de communication permettent d'accéder à toujours plus d'informations et de contacts à travers le monde en temps réel, mais pénalisent paradoxalement la rencontre et renforcent l'isolement. La globalisation et la pression du court terme rendent toute situation de travail définitivement précaire. La complexité présente partout et l'information, apparemment largement disponible pour tous, est devenue illisible. La pollution s'est insinuée dans tous les recoins.

Les grands équilibres sont devenus fragiles. Le doute s'insinue, la frustration est généralisée, la peur s'installe. L'homme n'est plus heureux. Il fait semblant.. Il souffre.

Un mécanisme insidieux

Ce phénomène surgit au carrefour de plusieurs évolutions :

- Le repli des valeurs collectives : solidarités familiales, vie de quartier ou de village, représentation des salariés.
- La montée de l'individualisme : consommation hédoniste, chacun pour soi, modèles prégnants de réussite sociale et de bonheur calibré relayés par la publicité et les medias
- L'augmentation des pressions dans les organisations : une visibilité à court terme, l'obsession du résultat, le manque de parole et de sens du travail, les primes sur objectifs, l'exigence de rentabilité immédiate, amènent inévitablement l'émergence du stress, d'un sentiment d'impuissance et d'un manque de reconnaissance
- Le changement de mode de gouvernance : mondialisation, implication des conseils d'administration dans le pilotage à court terme, dilution de la responsabilité, voire impossibilité de la localiser

- La montée d'une conscience individuelle et collective de la fragilité de l'écosystème, qui se confronte à la difficulté à lâcher prise sur des « acquis », un mode de vie
- Le désir d'une vie plus saine, plus proche de la nature, respectueuse des équilibres et des mécanismes vitaux, en butte à la résistance acharnée d'un système dominé par l'argent, les lobbies et les intérêts particuliers.

Dans un environnement où tout bouge très vite et où la « fragilité », fut elle circonstancielle, ne rencontre plus de compréhension sociale positive, le passage à vide, le doute, la difficulté relationnelle sont intériorisés, voire somatisés. La porte est alors ouverte aux dégâts du stress, de la déprime, de la perte de confiance et de toute une spirale de mécanismes souterrains qui déstabilisent les personnes et inhibent durablement leur joie de vivre et leur santé.

L'impuissance des approches « traditionnelles »

Face à ces situations, la réaction la plus courante est d'ignorer le phénomène et de considérer tout signe avant coureur comme aléatoire et marginal, sans lien de causalité avec un mal vécu qui fera l'objet, le plus longtemps possible, d'un véritable déni. Ce dégât collatéral (frustration, maladie, mal être) n'est pas considéré comme porteur de sens.

Lorsque la situation s'impose comme problématique, la tentation est forte de rechercher une cause externe : l'entreprise, la mauvaise intention de l'autre, le chauffage insuffisant, la malchance. Ce « choix » de l'externalisation rend inaccessible une solution active, puisque rien de ce qui est en jeu ne semble dépendre de nous. Du coup le sentiment d'impuissance s'accroît et l'isolement avec.

La suite logique est le recours à des « solutions » externes : médecin, médicaments, arrêt maladie, contentieux, avocat, etc... qui visent, en fait, à traiter la conséquence sans action véritable sur la cause, qui finira, le cas échéant dans d'autres contextes, à produire le même genre d'effets.

Une alternative : la démarche E3D

A ces pratiques « traditionnelles », si répandues que l'on pourrait imaginer qu'elles sont naturelles, nous proposons de substituer une approche de prévention et d'hygiène de vie, par la recherche de l'équilibre (dans le mouvement), la **démarche E3D** : *Emergence, Evolution, Equilibre Durable*.

La démarche s'articule en plusieurs éléments qui se potentialisent mutuellement :

- faire le choix d'interpeller, en priorité, notre propre responsabilité dans ce qui nous arrive
- rechercher le sens de l'événement, retrouver la cohérence, intégrer les acquis successifs dans une progression personnelle, réapprendre à faire de bons choix pour moi
- libérer l'émotion, exprimer le ressenti, mettre des mots sur ce qui est vécu et partager l'expérience

- écouter les signaux émis par l'organisme et en tenir compte ; sur cette base questionner mon alimentation, mes habitudes de consommation, ma pratique de de l'activité sportive
- restaurer un contact personnel et physique avec la nature : plantes, animaux, espace, air pur.
- sortir du diktat du « faire », apprendre à vivre des moments de calme « vides » (« arrêt sur image », pauses, siestes, relaxation le cas échéant), apprivoiser le silence et l'intégrer sous forme de pause quotidienne dans ma vie, respirer

Cette démarche active restaure un équilibre personnel qui fait rapidement régresser le mal être, le stress négatif et un certain nombre de somatisations. Elle remet la personne en mouvement et **lui** donne l'envie de rétablir un nouvel équilibre dans sa vie créant ainsi le goût du changement. Elle crée, ainsi, un nouvel espace de liberté, de créativité et de joie.

Une ressource adaptée : le coaching E3D

S'engager sur le chemin du changement durable, remettre en question ses choix personnels de mode de vie reste difficile et nécessite d'être accompagné. Cependant les bénéfices obtenus justifient largement l'effort.

Un accompagnement approprié renforce les chances de succès et facilite la démarche. Le **métacoaching** se veut le coaching du mouvement vers un équilibre durable. Le métacoaching apporte une dimension de développement personnel et un objectif de restauration des équilibres. Il amène à faire un pas de côté, à prendre du recul, à observer ce qui se joue, tout en renforçant la présence à soi même, la prise en compte des ressentis et aspirations profondes.

Ce coaching est assuré par des personnes* possédant une pratique éprouvée de l'accompagnement du changement et ayant engagé personnellement, depuis plusieurs années, un mouvement vers un équilibre durable, comme défini plus haut. Ces consultants partagent une éthique de la transformation et mettent en commun leurs expériences du développement de la personne humaine.

Vincent Meyer (vm.meodis@wanadoo.fr, tel 06 87 75 49 80, blog : <http://meodis.over-blog.com>) est médiateur, coach et conseil en ressources humaines. Son parcours de 27 ans en entreprise (SCGP, Rhône Poulenc Agro, Scotts, Infogrames) comme ingénieur, manager, DRH, et dirigeant lui a apporté une grande expérience des situations sensibles ou délicates. Il anime un club de dialogue social, le réseau des médiateurs en entreprise (RME Rhône Alpes), des formations (EM Lyon, IGS) et des conférences (ex : « avancer dans un environnement mouvant »). Il est membre de l'ALEES (Association Lyonnaise d'Éthique Economique et Sociale). Formé à la PNL, au coaching et à la médiation, il a créé Meodis pour « *dénouer les nœuds* ».

Sarah Giet (sarahgiet@calmeva.com, tel : 06 83 23 87 21 - 04 78 74 82 03 www.calmeva.com) est consultante, formatrice en prévention santé et organisation

des espaces professionnels. Son parcours de 15 ans dans le milieu médical, ainsi que sa connaissance de l'impact des locaux et des espaces de travail sur la performance et la productivité, lui confèrent une réelle expérience dans le respect et le développement du capital humain. Sarah GIET est membre de l'Observatoire Régional de la Santé au Travail, membre du Conseil d'Administration et de la Commission Recours Amiable auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Lyon. Docteur en Pharmacie de formation, elle dirige le cabinet conseil CALMEVA qu'elle a créé pour offrir un accompagnement global et personnalisé.