

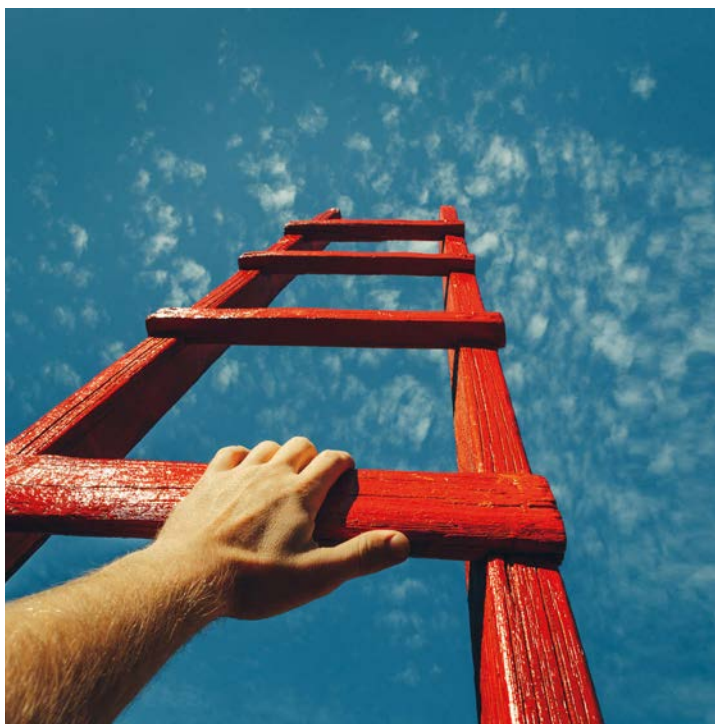


Du développement personnel en entreprise

THIERRY PERRIER – Coach de dirigeants et d'organisations – www.sagarana.fr

Quelles sont les vingt entreprises françaises qui respectent le mieux l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle? Le site Internet spécialisé Glassdoor a dévoilé le résultat de son étude en septembre et remet en lumière le paradoxe que nous vivons en France : d'un côté, cet équilibre constitue l'une des aspirations principales des salariés; de l'autre, beaucoup d'entre eux demandent à avoir plus d'autonomie et de responsabilités.

Ces deux points s'opposent souvent : il est beaucoup plus difficile de se cadrer soi-même que d'être cadré par un responsable ou des horaires imposés. Le burn-out en "entreprise libérée" est une réalité très courante. À cela s'ajoute un troisième élément désormais couramment admis : plus le gap pro/perso est important, plus le stress monte!



UNE QUESTION D'ÉQUILIBRE...

Dès lors, comment concilier un meilleur équilibre pro/perso, avec plus d'autonomie et de responsabilités au travail tout en gardant ces deux champs poreux?

Il faut d'abord prendre conscience de ces contradictions apparentes : c'est bien parce que j'aspire à un bien-être dans les deux champs de ma vie et une harmonie intime que je me dois d'intégrer l'importance et l'impact que chaque champ peut avoir sur l'autre.

Ensuite, reconnaître cet impact et l'accueillir, autant pour le salarié qui devra sortir du déni fréquent – « *Mais non, je t'assure que cela n'a aucune incidence sur ma motivation ou ma concentration au travail... Je sais faire la part des choses!* » – que pour l'encadrement au nom du principe de réalité.

Enfin, l'accueillir de façon explicite, c'est-à-dire ouvrir le sujet entre le cadre et son collaborateur, lors des briefings réguliers ou entretiens annuels, ou collectivement en réunion d'équipe. Un soin particulier sera apporté à la question des auto-

S'INTÉRESSER À L'ARTICULATION VIE PRO/ VIE PERSO POUR ÊTRE PLUS PUISSANT INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT.

risations à donner : Peut-on, ou même doit-on, ramener un sujet perso dans l'entreprise? Peut-on exprimer un ressenti ou une émotion? Quelles limites poser pour éviter le "trop"... Attention, permettre le personnel dans l'entreprise n'est pas une invitation à rentrer dans le contenu de ce que chacun vit, mais plutôt du comment il le vit et du comment cela peut affecter son travail ou ses relations dans l'entreprise (collègues, clients, partenaires...).

... ET DE SAVOIR-ÊTRE

Le rapport avec le développement personnel? Il est total car tout ceci est une question d'être : de savoir-être avec soi et de savoir-être avec les

autres. Toute maturité gagnée sur ce plan sera autant de possibilités de s'ajuster, en lien avec la charge mentale vécue, son efficacité dans les deux champs et ses relations.

Dans une vie précédente de dirigeant d'entreprise industrielle, j'ai longtemps écarté tout programme de développement personnel. Parce que cela n'était pas l'objet premier de l'entreprise, mais aussi par pudeur, peur d'être trop intrusif, de paraître un peu "perché" ou encore de me laisser submerger par les possibles débordements émotionnels qui pourraient advenir.

Je le regrette aujourd'hui... Quel temps aurions-nous pu gagner à cette relation plus réconciliée à nous-mêmes et aux autres? Quel temps aurions-nous pu gagner en permettant à un collaborateur mieux aligné avec lui-même qu'il travaille avec davantage de cœur au projet

collectif? Avec, c'est vrai, le risque qu'il quitte l'entreprise, mais n'est-ce pas un risque positif? Il est difficile en fin de compte d'être deux personnes différentes sans créer de tensions internes qui freinent notre *flow*, notre puissance et notre créativité. Il existe aujourd'hui des approches softs comme la psychologie positive, les Personnages Talents de l'Institut Aristote ou encore la communication non violente qui permettent d'ouvrir le sujet pour être plus puissant individuellement et collectivement. À la frontière des deux champs, ils peuvent nous permettre de mettre un pied à l'étrier de façon modeste!

Un autre moyen? Faire jouer la légendaire exemplarité et commencer par soi pour entraîner ses collaborateurs...

CHRONIQUE RÉALISÉE
DANS LE CADRE DE
RESO HEBDO ECO
www.facebook.com/resohebdoeco

