

(Re) prendre en mains sa vie

Pourquoi attendre de faire un burn-out pour nous poser les bonnes questions, découvrir comment nous fonctionnons, ce qui nous fait lever le matin pour nous réaliser au travail et dans notre vie ? Comment sortir de la plainte et devenir acteur de sa vie ?

Catherine Frade

Psychologue, coach et docteur en pharmacie, fondatrice et directrice de Steliaxe depuis 2003

Je reçois régulièrement des jeunes ingénieurs issus des grandes écoles travaillant sur big data et très performants jusqu'à leur burn-out qui les fait me consulter, via le réseau « souffrance et travail ». Ils n'arrivent plus à se concentrer, se plaignent de ne plus pouvoir tenir le rythme ; leur chef les accuse de lenteur. Ils disent chercher à maîtriser et contrôler l'ensemble des données à traiter dont ils sont responsables, travail infini car elles sont générées par plusieurs équipes en amont. Ils n'arrivent plus à récupérer leur énergie malgré les traitements médicaux et des arrêts de travail répétés ; pour autant, dans ce monde de concurrence, ils ne peuvent/veulent pas lâcher leurs responsabilités, jusqu'à ce que leur « corps ne les suive plus ».

Ils sont surpris, dès notre première séance, de dormir 15 heures alors qu'ils ne dormaient plus depuis longtemps. Ils apprennent à écouter les informations transmises par leurs cinq sens. Ils ont cru qu'ils devaient adhérer à 100 % aux règles collectives de vie en société transmises par leur système éducationnel en fonction des croyances de leur environnement (y compris transgénérationnelles et transculturelles) et pensaient dysfonctionner lorsqu'ils les transgressaient. Ils découvrent que leur mental met des mots/maux sur leurs sensations corporelles en fonction de leurs apprentissages au sens large, soit dans la famille pour la construction psychique initiale, soit au travail. Coupés de leurs corps et de leurs émotions, ils éprouvent des

tensions dans la tête et une sensation de nuage noir empêchant physiquement toute activité mentale, jusqu'à ne plus pouvoir assurer la vie quotidienne la plus élémentaire, en fonction de la gravité : aller au travail à reculons ou la peur au ventre (notre deuxième cerveau), ne plus pouvoir sortir du lit, dormir 12 heures par nuit sans se reposer, jusqu'à finir, pour certains, dans une chaise roulante à force de persévérer dans les efforts avec les mêmes schémas comportementaux.

Pour ma part, je n'ai pas dérogé à ces grandes lignes : le signe avant-coureur, une microperte de mémoire irréversible aurait dû m'alerter de l'arrivée de mon burn-out deux mois plus tard ; mais je ne l'ai pas écoutée à ce moment-là, continuant sur le même rythme dans un parcours qui ne m'épanouissait pas. Incapable de reprendre mon travail pharmaceutique législatif en tant que prestataire, j'ai dû commencer à me poser des questions existentielles sachant que j'ai un corps, un esprit, des pensées, des sentiments et des émotions, mais que je ne suis pas que ce corps, ces pensées, ces émotions : *Alors qui suis-je ? Quelle est ma place, quel est mon rôle, pourquoi suis-je ici ?* Quelle contribution je veux apporter aux autres ? Savoir ce qui me fait plaisir, ce qui me rend heureuse ou qui m'empêche de l'être m'a permis de reconnaître et définir mes limites, les (faire) respecter pour me préserver, découvrir ma place et la prendre. Il n'y a que nous-mêmes qui pouvons effectuer ce centrage.

Avant de pouvoir être en capacité de me poser ces questions, il m'a été indispensable de retrouver une meilleure circulation d'énergie corporelle. Le yoga, la méditation individuelle et en groupe, l'Ayurveda, l'alimentation selon mon type corporel, la danse et la musique, tout ce qui pouvait faire (re) vivre des vibrations dans mon corps pour le réinvestir, m'ont sauvée.

Le burn-out est le symptôme d'une dissonance entre la façon dont nous nous sommes construits

Le burn-out est le symptôme d'une dissonance entre la façon dont nous nous sommes construits et la situation rencontrée au travail et dans nos relations.

et la situation rencontrée au travail et dans nos relations.

Le travail nous attribue une fonction qui nous oblige à nous entendre avec des individus que nous n'avons pas choisis et à déployer des trésors d'intelligence pour contribuer à un projet commun. Le travail est ainsi un médiateur de développement de l'identité grâce à sa position tripartite entre lui, moi et autrui. Le travail prescrit est donné par la fiche de poste, les procédures, les modes opératoires. Le travail réel est ce qui se présente au travailleur qui exécute la tâche et la façon dont il y fait face en puisant dans ses ressources. L'écart irréductible entre le prescrit et le réel concerne tous les types de tâches de la plus simple à la plus complexe. C'est parce que le salarié apporte sa part personnelle dans cet écart que le travail se fait (cf. la grève du zèle).

Cet apport humain est mis en invisibilité tant par l'organisation du travail qui s'en tient à ses procédures et ses objectifs, que par le salarié qui travaille « par corps » tant il est devenu compétent, pensant faire les choses de façon naturelle alors qu'il s'agit de son vrai talent, de la même façon que nous pouvons conduire sans nous rendre compte du trajet que nous avons effectué.

L'accélération de fonctionnement des entreprises et des individus peut provoquer des crises pour les uns et des burn-out pour les autres, en mettant en visibilité les dysfonctionnements latents et les éventuels points de rupture.

De même qu'en entreprise, l'analyse de la crise donne l'opportunité de se développer autrement et rebondir positivement, pour l'être humain, le burn-out oblige à plonger au fond de soi. L'explication de la crise et de ses effets permet de sortir du déni et de rechercher des solutions pour qu'elle ne se reproduise plus.

Or la crise en entreprise et celle de l'individu peuvent être intimement liées : avec le réflexe numérique, l'entreprise a tendance à penser qu'elle peut exiger d'un salarié à un nouveau poste (suite à embauche, promotion, réorganisation, restructuration...) des performances immédiates équivalentes à celles de ses collègues en fonction depuis longtemps. Initialement, le numérique était présenté comme une amélioration au service des individus ; il est devenu source de stress du fait des exigences de performances, comme si les individus étaient des robots et en connexion permanente au travail. Or, penser ne se voit pas, mais prend du temps.

En imposant des cadences sans cesse croissantes, des délais de réalisation irréalistes avec des effectifs sans cesse réduits, l'organisation nie le réel du travail, source d'humanité et de coopération, se privant ainsi de performances supplémentaires. Face à la loi, le salarié est responsable de sa sécurité

et de celle de ses collègues ; il dispose d'un droit d'alerte et de retrait, tandis que l'entreprise doit adapter le travail à l'homme. Encore faut-il que le salarié ose s'écouter, respecter ses limites, les exprimer et les faire respecter.

Une façon de pouvoir accélérer le changement serait de construire ensemble une vision partagée nourrie des raisons d'être de l'entreprise et de ses collaborateurs. Elles sont source d'engagement durable et d'innovation pour tous. Chacun a un comportement spécifique ; un seul individu ne détient pas la vérité absolue, celle-ci est toujours fonction de son point de vue et de ses référentiels d'appréciation. Celui qui se connaît bien peut mieux se synchroniser avec les autres. Ce savoir-être facilite la synergie, la mise en commun, l'agilité relationnelle et donc l'excellence.

Prendre sa place en confiance permet des interactions authentiques et évite d'être déstabilisé par les critiques des autres, qui ne sont que leurs propres projections.

S'accepter comme nous sommes avec nos richesses humaines, ne pas croire qu'agir en complément de la norme est un signe de dysfonctionnement, est à l'origine de notre créativité et de notre épanouissement et nourrit le capital humain de l'entreprise.

L'union des diversités rend ainsi les entreprises plus performantes et pérennes, et permet aux individus d'avancer dans leurs aspirations professionnelles.

Se laisser envahir par la pression du système, par définition plus fort que l'individu, sans rien dire, c'est subir l'environnement : adopter cette posture de victime, c'est nous croire incapable de résoudre nos problèmes et attendre de l'extérieur des solutions pas nécessairement applicables à notre individualité.

Nous prendre en main revient à utiliser nos capacités de penser en nous laissant guider par nos ressentis corporels pour orienter nos actions.

Or personne ne nous explique notre propre mode de fonctionnement, quels sens associer à nos signaux corporels émotionnels ? C'est à nous de le découvrir. Par ailleurs, notre éducation a prôné pendant des générations la déconnexion systématique du corps et de ses émotions comme signe de maîtrise de soi. Développer l'intelligence émotionnelle se fait dans les lectures, les formations, mais surtout dans le vécu d'expériences de vie et de leurs décodages.

C'est ainsi que j'accompagne les personnes et les entreprises sur les trois plans : corporel, émotionnel et rationnel, en tenant compte de leurs trois systèmes d'imbrication individuelle, collective et organisationnelle. ■