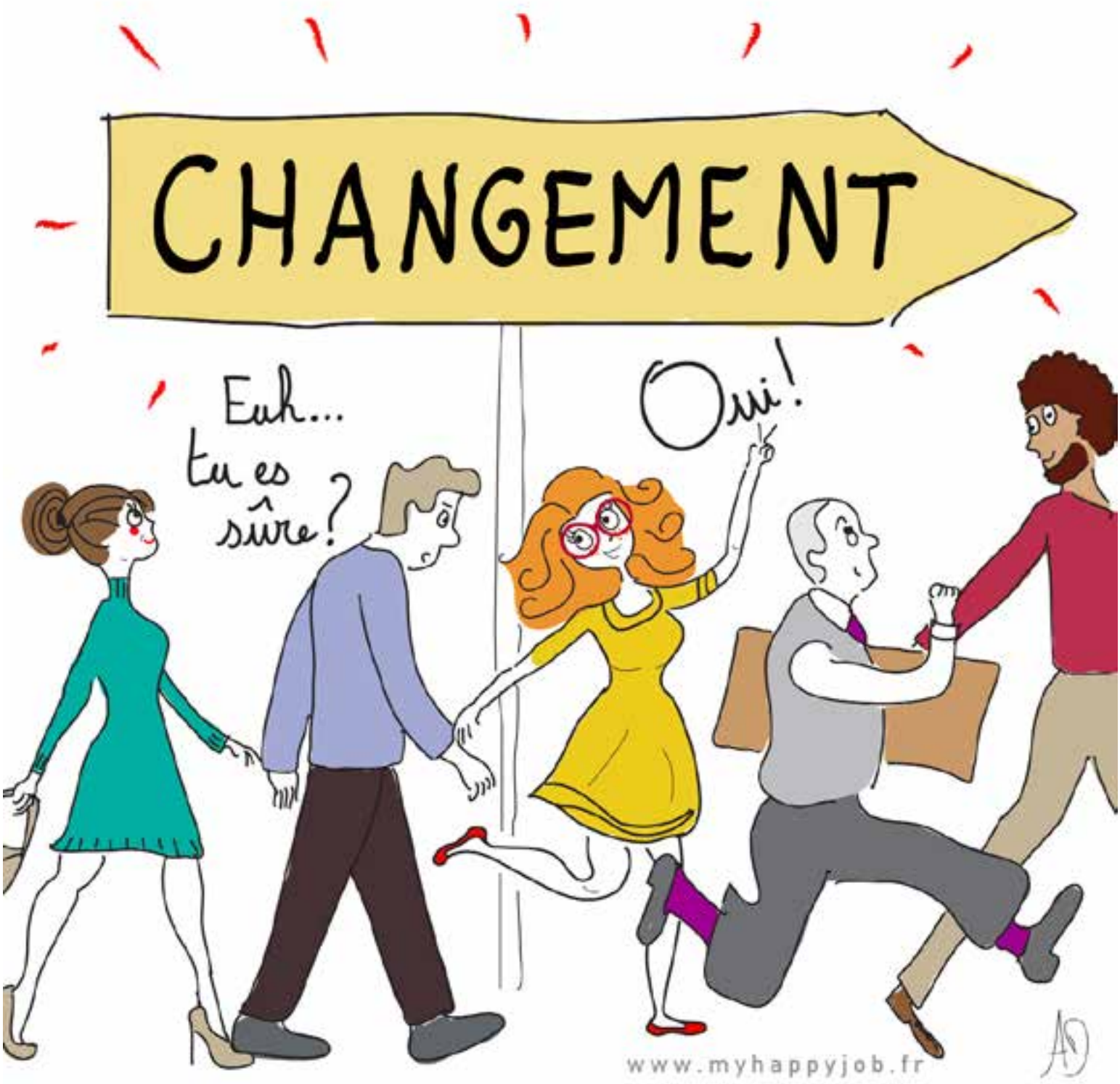
MY HAPPY JOB

LE WEBZINE
DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le changement, c'est (vraiment) maintenant !

Hors-série #5



Réveillez le «change maker» qui est en vous !

Les médias fourmillent de témoignages de reconverties épanouies. Des personnes au parcours inspirant qui ont tout plaqué pour vivre leurs rêves. Des juristes devenues fleuristes. Des salariés parisiens lâchant leur CDI pour ouvrir une chambre d'hôte à l'autre bout de la France. Autant de trajectoires de vie qui donnent envie et qui nous questionne en retour : « Pourquoi pas moi ? ».

Nous avons toujours une bonne excuse pour ne pas franchir le pas. Ce n'est pas le bon moment, nous n'avons pas le temps, l'argent ou encore la légitimité, nous avons peur d'échouer, peur aussi du regard des autres, nous estimons avoir passé l'âge… Mais, concrètement, que pourriez-vous entreprendre dès aujourd'hui qui vous rapprochera du job de vos rêves ? Démarrer un blog, suivre une formation, rencontrer des personnes qui exercent cette profession, demander un temps partiel… Les idées ne manquent pas ! La stratégie des petits pas a le mérite de rendre progressivement accessible ce qui nous semblait inatteignable, réservé aux autres.

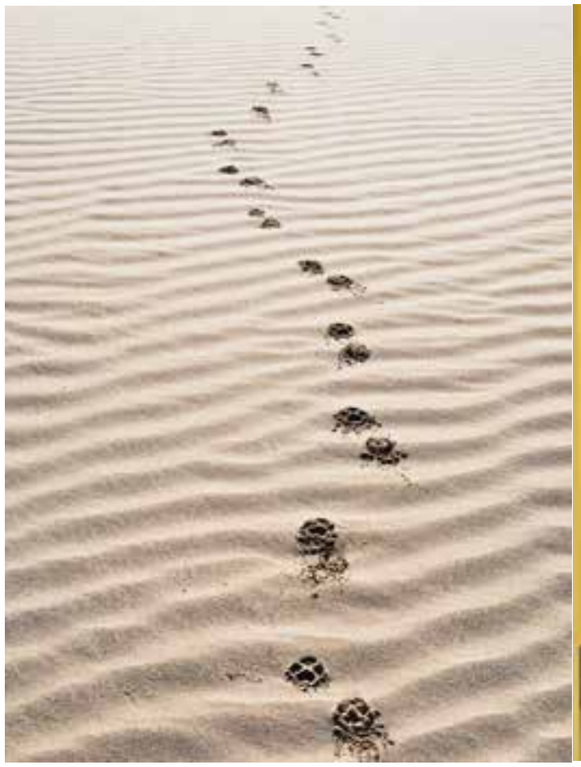
Et puis, qui a dit que qu'il faille à tout prix tout changer de manière radicale ? Personnellement, j'ai toujours rêvé d'être journaliste. Ce fut mon métier pendant un peu plus de dix ans. Jusqu'au jour où l'on m'a demandé de l'exercer d'une manière qui ne me correspondait pas. Le métier de mes rêves perdait tout son sens. Alors je l'ai quitté pour réinventer ma vie professionnelle. J'ai conservé tout ce qui me plaisait dans le journalisme, et j'y ai ajouté de nouvelles casquettes.

C'est ainsi que j'ai lancé My Happy Job en 2016. Trois ans plus tard, j'ai toujours des projets plein la tête. Moi qui n'avais jamais passé plus de deux ans dans la même entreprise, je n'ai aujourd'hui plus la bougeotte. Comme si j'étais à ma place.

Comment impulser concrètement le changement dans son travail et dans sa vie, face à la force d'inertie de son service, de son entreprise ou de la société ? Parce que changer n'est pas forcément un challenge individuel. Parce que les organisations doivent, elles aussi, se renouveler. Parce que certains changements peuvent faire peur et que d'autres demandent du temps. Parce qu'il n'est parfois pas nécessaire de tout changer. Parce qu'on ne sait pas forcément par où commencer… J'espère que vous trouverez dans notre cinquième hors-série collaboratif l'énergie et l'inspiration pour, vous aussi, vous réinventer. Et pourquoi pas, par la même occasion, contribuer à changer le monde !

Fabienne Broucaret, fondatrice de My Happy Job.

Sommaire



Partie I : C'est décidé, je change !

8. 3 bascules pour réussir à changer
12. « Je veux que ça change, mais je n'y arrive pas ! »
16. 10 astuces pour amorcer de vrais changements
18. J'ai envie de changer de poste, mais je ne sais pas par où commencer
20. Reconversion : «J'ai changé de job, pourquoi pas vous ?»
22. Ecologie mentale : 3 recettes pour aider votre cerveau à bien vivre le changement
24. Changer, ou l'art de faire évoluer ses habitudes par petits pas
26. Apprendre à se relaxer, pourquoi s'y mettre
30. 21 jours pour instaurer la sieste sur votre lieu de travail
32. La Nature, magnifique vecteur de changement
34. Les cycles du changement
35. Le changement ou l'art d'apprécier son inconfort ?

Partie II : C'est décidé, Nous changeons !

40. Managers, entraidons-nous !
42. Et si on changeait de regard sur… le conflit
44. Dry January : 5 conseils pour ne pas boire la tasse
46. Distiller plus de créativité pour que le changement soit synonyme d'opportunité
48. Transformation digitale : limiter la sur-connexion… grâce au numérique
50. Et si on pouvait, maintenant, contribuer à sa santé et à la santé des autres au travail
52. Le changement, c'est tout le temps !
54. Reprendre une activité physique ou bousculer sa routine sportive : comment s'y prendre, seul ou entre collègues ?

Partie III : C'est décidé, ma boîte change !

58. Que de changements dans nos espaces de travail
62. «Le changement» ne se fait pas du jour au lendemain mais nécessite du temps
64. Happy flex : comment vivre sereinement le passage en flex office ?
66. «Le souhait» de changement nous a permis d'innover de nous adapter au monde
68. 4 clés pour un projet de transformation réussi
70. Il faut changer l'économie
74. Changer le travail, une rêve-olution
78. L'usage de l'intelligence artificielle et des chatbots au service des transformations
82. Se préparer aux changements grâce aux Soft Skills
86. Le jour où j'ai décidé de quitter ma boîte !

C'est décidé, je change !

3 bascules pour réussir à changer

Jean-Louis Prata, Directeur innovation de l'Institute of NeuroCognitivism (INC), https://www.neurocognitivism.com/

« *Allez, demain je me mets au sport, c'est bon pour ma santé et pour ma ligne ! », « Promis, à partir de lundi, je me mets à utiliser le nouvel outil de CRM ! », « C'est vrai que je devrais être moins protecteur.trice avec mes enfants qui grandissent… », « C'est décidé ! A partir de maintenant, j'utilise des moyens de déplacement doux à la place de la voiture pour diminuer mon empreinte écologique ! », « Ça suffit ! J'arrête de dire tout le temps « oui » aux demandes de mes collègues qui abusent de ma bonne volonté. »…*

Nous avons tous formulé le désir de changer quelque chose dans notre vie, dans nos activités ou nos pratiques professionnelles… désir resté lettre morte. Pourquoi avons-nous tant de mal à changer nos habitudes, même lorsque nous avons pris conscience de l'intérêt que nous aurions à le faire ? Qu'est-ce qui nous empêche de changer ? Comment aider quelqu'un à réussir un changement nécessaire… et à s'y tenir ? Changer est difficile car il faut opérer non pas une, ni deux, mais trois bascules pour réussir à changer.

1° La bascule cognitive

C'est la plus connue et également la plus travaillée par les acteurs de la communication et de la conduite du changement. Pour s'engager dans le changement, nous avons besoin d'en comprendre le sens, les raisons qui le rendent nécessaire et l'objectif poursuivi dans le changement. Est-ce suffisant pour s'embarquer dans cette aventure ? Pas toujours, et je dirai même rarement. L'écart entre la prise de conscience et le passage à l'action est souvent important. Par exemple, les campagnes menées depuis les années 90 par les organisations internationales, les pouvoirs publics et les associations pour sensibiliser sur l'importance du développement durable, ont conduit à un niveau de conscience sans précédent de l'urgence d'agir.
Ainsi, 96% des européens déclarent que la protection de l'environnement constitue un enjeu important. Pour autant, la corrélation entre cette prise de conscience et le changement de comportement n'est que de 26% : la conscience de la nécessité de changer s'avère insuffisante pour provoquer un changement de comportement. La bascule cognitive ne suffit donc pas pour nous inciter à changer.

2° La bascule émotionnelle

Lorsque nous avons compris l'intérêt et la nécessité de changer, il nous faut opérer une deuxième bascule, la bascule émotionnelle : la changement doit être « désirable». Le bilan émotionnel du changement de comportement doit être positif pour nous amener à changer. Autrement dit, le plaisir anticipé dans le nouveau comportement doit être supérieur au désagrément perçu par l'abandon de l'ancien. Par exemple, même si nous avons conscience que le transport aérien contribue fortement au réchauffement climatique, nous ne parvenons pas à limiter nos déplacements aériens car cela impliquerait un effort désagréable, celui par exemple de se priver de vacances exotiques, ou bien de perdre du temps dans des transports terrestres plus longs, pour un bénéfice émotionnel difficile à percevoir. La corrélation entre la conscience de l'enjeu environnemental et l'utilisation du transport aérien est d'ailleurs proche de zéro.

Cette seconde bascule est probablement l'une des plus difficile à obtenir, car elle se heurte à la complexité de notre cerveau et de ses mécanismes neurocognitifs et émotionnels. L'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) apporte des éclairages pour accompagner la bascule émotionnelle. Elle apporte des méthodes et outils pour :

- développer l'intelligence adaptative qui permet d'être plus résilient face à la perte d'un bénéfice individuel à court terme, au profit d'un bénéfice collectif à long terme ;

- réaliser un ancrage émotionnel des nouveaux comportements sur des motivations individuelles profondes et durables ;

- prendre du recul sur nos « anti-valeurs » émotionnelles que le changement heurte (comme celle de perdre du temps en prenant le train plutôt que l'avion) ;

- détecter et gérer les comportements de surinvestissement émotionnel qui nous rendent « addicts » et donc incapables de changer sans douleur…

Pour opérer la bascule émotionnelle dans une conduite du changement, il faut travailler au niveau de chaque

individu sur l'équation émotionnelle que le changement provoque chez lui, afin que le bilan émotionnel en faveur du changement devienne positif.

3° La bascule comportementale

Nous y sommes presque, mais pas encore ! Une fois la bascule cognitive réalisée (nous avons conscience de l'intérêt de changer) et la bascule émotionnelle opérée (le bénéfice émotionnel perçu dans le changement est supérieur au cout émotionnel du changement), le passage à l'action n'est pas toujours gagné, car les habitudes comportementales ont la vie dure !

Au niveau individuel, il reste à opérer la bascule comportementale, en (se) donnant un « coup de pouce » pour se mettre en action. Une méthode pour y parvenir individuellement consiste à « enfumer son terrier », en demandant à ses proches d'être des garde-fous du changement de comportement. Par exemple, une personne qui voulait arrêter de fumer a donné à un ami un chèque d'un montant conséquent à l'ordre d'un parti politique qu'elle déteste et lui a ordonné de l'envoyer au parti en question si elle se remettait à fumer…

A un niveau plus collectif, il existe d'autres moyens aidant à opérer la bascule comportementale et à favoriser le passage à l'action à large échelle. C'est le cas de la technique des « nudges » (« coups de pouce » en anglais), qui permet d'imaginer et de mettre en œuvre des incitations bienveillantes à adopter un nouveau comportement. Voilà pourquoi le changement est si difficile à opérer, individuellement et collectivement, et surtout voilà comment accompagner plus efficacement le changement. Pour changer soi-même, ou accompagner une personne ou un collectif dans le changement, nous ne pouvons pas faire l'économie de la triple bascule à opérer.

« Je veux que ça change, mais je n'y arrive pas ! »

Caroline Averty, consultante au sein d'Oser rêver sa carrière,
http://www.oser-rever-sa-carriere.com/

Changer… de job, de logement, de situation amoureuse, de silhouette… les envies de changement ne manquent pas ! Pas une semaine sans que l'on se pose cette question de changer ou pas quelque chose chez soi, nourris par des injonctions de plus en plus nombreuses et souvent paradoxales. On se retrouve alors parfois perdu parmi nos nombreuses envies et les questionnements qui vont avec, et on finit par ne rien changer du tout : trop compliqué. Car le changement, je ne vous apprendrai rien en vous disant cela, c'est difficile. Notre mental et notre cerveau ont de belles habitudes/ connexions déjà établies, qu'il va falloir bousculer un peu.

On peut se retrouver bloqué pendant longtemps entre cette envie de changer et le passage à l'action qui tarde à venir. Pourquoi est-ce si difficile de se lancer alors que la volonté semble bien réelle ?

Qu'est-ce qui nous retient ?

Le changement au sens du passage à l'action est d'abord souvent une question de timing : parfois c'est le bon moment et parfois ça ne l'est tout simplement pas, pour de multiples raisons (situation familiale ou financière, maturité du projet ou du marché…). C'est donc la première bonne question à se poser : est-ce le bon moment pour moi de changer / de me lancer dans ce projet ? Au-delà de mon envie, le timing est-il bon ? Evidemment, il faut être vigilant à ce que le timing ne soit pas utilisé comme une excuse pour justifier nos peurs, mais cette question doit être examinée avec attention. Si ce n'est pas le bon moment pour se lancer, autant être réaliste sur ce point et arrêter tout de suite de culpabiliser de ne pas passer à l'action. Cela ne signifie d'ailleurs pas forcément mettre votre projet à la poubelle pour autant : vous pouvez le placer sur une étagère pour plus tard, en étant très clair et donc apaisé sur les raisons pour lesquels vous ne passez pas à l'action pour l'instant. Ou bien vous pouvez réfléchir à comment l'adapter à

votre réalité et à vos besoins du moment, et en redessiner les contours pour que cela soit plus acceptable pour vous à ce moment de votre vie.

Autre frein possible au changement, et pas des moindre : l'entourage. Lorsque l'on envisage un petit comme un grand changement, le rôle de l'entourage est primordial. Il peut être un véritable allié ; on parle alors d' « entourage ressource », composé de ces personnes qui nous aident à passer le cap en nous offrant confiance, écoute et soutien. Dans ce cas de figure, l'entourage est un vrai atout pour le changement. Mais il arrive aussi que l'entourage (conjoint, famille, amis, collègues…) ne voit pas d'un bon œil le changement : peurs, jalousie, projections… leurs émotions et leurs croyances viennent se mêler à l'équation et investissent votre projet. L'entourage projette ses propres peurs et vous fait douter. Ou alors il est indifférent et ne vous apporte pas le soutien que vous attendiez, ce qui vous fait douter aussi… S'il est bien sur important d'écouter ses proches dans un projet de changement, il faut aussi apprendre à faire la part des choses entre les conseils avisés (qui peuvent vous éviter des désillusions) et les projections des peurs des autres, qui n'ont rien à voir avec vous. On se débat déjà avec nos propres peurs lorsqu'il s'agit de changer, cela devient bien compliqué si l'on doit en plus gérer celles des autres !

Il nous arrive donc parfois d'être déçu par des proches, desquels on attendait plus de soutien. Dans ce cas de figure, partager son ressenti avec le proche en question est important, tout comme se tourner vers les personnes ressources qui, elles, sauront vous donner des ailes ! Ne vous acharnez pas, par exemple, à obtenir l'approbation de votre père pour ce projet de création d'entreprise alors qu'il est hermétique à l'idée d'entreprenariat, vous allez dépenser beaucoup d'énergie à essayer de le convaincre sans que cela ne fonctionne. Aller plutôt déjeuner avec votre petite soeur, qui croit en vous et en votre projet !

Dernier frein au changement, évidemment le principal : nous même !

Nos blocages, croyances et peurs peuvent paralyser pendant des mois, voire des années un processus de changement. Ce n'est pas fait pour moi…, cela va être compliqué…, je ne me sens pas capable de…, les autres y arrivent mieux que moi…, je n'ai pas les épaules pour…, et si je me plantais… Autant de boulets aux pieds qui nous empêchent même parfois d'envisager un changement.

Or la peur, à la base, est une émotion amie, qui nous veut du bien ! Elle est là pour nous protéger d'un danger, et nous sauve dans bien des situations. La peur doit donc, quoi qu'il arrive, être écoutée, car elle nous dit quelque chose. Si on ne l'écoute pas, aucune chance qu'elle ne s'en aille toute seule par magie.

Le problème avec la peur, c'est que parfois elle nous avertit d'un danger qui n'est pas conforme à la réalité. Car elle se base sur notre vision du monde et sur nos croyances pour nous alerter, et le danger en question est parfois bien différent de la représentation que l'on s'en fait. Alors comment dépasser cela ? Comment évaluer objectivement les risques et laisser ses peurs derrière soi pour avancer ?

Et bien le secret, c'est de plonger dedans, justement ! Aller explorer les risques réels que l'on prendrait à changer, est le seul moyen de dépasser ses peurs, ou bien de valider leur bien-fondé.

Pour chaque décision de changement que l'on a du mal à prendre, c'est ce que je conseille à mes coachés : allons explorer ensemble les risques, les vrais. Regardons-les à la loupe, détaillons-les, mesurons-les. Une fois qu'ils sont clairement identifiés, c'est plus facile de savoir si on est prêts à les prendre. Tout changement important comporte des risques ou des renoncements, et tant que l'on n'est pas au clair sur ce que l'on risque concrètement, ou ce que l'on va perdre à changer, on ne peut pas avancer.

Par exemple, si mon projet de changement concerne mon travail, à quoi est-ce que je renonce en quittant ce job ? Qu'est-ce que je vais perdre (faire une liste de TOUT ce à quoi vous renoncez) ? Peut-être que ce qui vous retient, c'est finalement ce « quelque chose » que vous n'êtes pas encore prêt à perdre… Par ailleurs, quels sont TOUS les risques que je prends en changeant de travail, à court, moyen et long terme ? Et inversement, qu'est-ce que je risque à ne pas en changer (question tout aussi importante) ?

Lorsque vous vous lancez dans cette exploration, il vous faut imaginer tous les risques, les plus petits comme les plus importants pour vous, en allant au bout des scénarios pour aller identifier ce qui se cache derrière. Et il est très important d'explorer aussi bien les risques que vous prenez à changer, que ceux que vous prenez à ne pas changer et à rester dans cette situation. Qu'est-ce qu'il peut se passer si je reste dans ce boulot encore 1, 3, 5 ans ? Et voir ensuite de quel côté penche la balance. Peut-être allez-vous identifier un risque réel que vous n'êtes en effet pas prêt à prendre pour l'instant, et ce sera OK.

Parfois, à l'issue de ce processus, la décision est en effet de ne pas changer, et l'on est en paix avec elle car on sait pourquoi on ne modifie pas la situation. On n'est pas (encore) prêt à renoncer à quelque chose, ou les risques réels sont trop importants. D'autres fois, c'est l'inverse qui se produit : une fois que l'on a bien exploré et traversé les pertes et les peurs, elles ne nous bloquent plus, et la voie est libre pour le changement ! Qui se fera d'autant plus sereinement que vous savez exactement ce que vous perdez ou risquez !

10 astuces pour amorcer de vrais changements

Par Fabienne Broucaret

Mieux organiser son temps, se (re)mettre au sport le midi, davantage oser prendre la parole en public, se reconvertir… Chaque année, c'est la même chose : on prend des bonnes résolutions, et, une semaine ou un mois plus tard, elles sont déjà aux oubliettes. Comment tenir le cap et rester motivé(e) ? Voici 10 astuces pour amorcer de petits et grands changements durables.

1° QUE VOULEZ-VOUS VRAIMENT CHANGER ?

C'est évidemment la première question à se poser. « Prenez le temps de bien réfléchir, notamment à la source de votre insatisfaction, insiste Michelle Jean Baptiste, auteure de Mes bonnes résolutions en action (Ed. Fortuna). C'est une étape fondamentale. Or, elle est trop souvent bâclée, ce qui fait que l'on rate sa cible. » Eliminez les idées floues, extrêmes, trop strictes, négatives… Retenez au contraire celles qui augmentent votre bien-être et apportent une solution à votre problème.

2° TROUVER LES BONNES SOURCES DE MOTIVATION

Le changement ne doit pas être une fuite en avant. Il est important aussi qu'il corresponde à vos valeurs et à vos aspirations, non à celles des autres. "Ne vous sentez pas obligé de faire quelque chose qui vous déplaît, ne cherchez pas à faire plaisir ou à prouver quelque chose, ne cherchez pas à réaliser le rêve d'une tierce personne", insiste Colombe Paland, fondatrice de "Jette-toi à l'eau". Sans vraie motivation, pas d'envie, pas de projet, pas de mise en mouvement personnelle ou professionnelle.

3°FIXEZ-VOUS UN PLAN D'ACTION

« Un objectif sans plan s'appelle un vœu. » Comme le rappelle cette citation d'Antoine de Saint-Exupéry, rien n'arrive par un simple coup de baguette magique ! Pour que votre bonne résolution ne reste pas lettre morte, allez-y par étapes et déterminez concrètement les ressources, les moyens ou encore le temps dont vous avez besoin. Essayez aussi d'anticiper les obstacles et de prévoir comment les contourner. Tout de suite ne semble jamais être le bon moment. Ce sera plus facile demain ou lundi… Erreur ! « Mettez-vous en mouvement sans tarder, conseille Barbara Meyer, auteure du coffret 21 jours pour arrêter d'être débordée ! (Eyrolles). N'attendez pas non plus d'avoir plus de temps, d'argent, etc. En bref, de réunir toutes les conditions favorables. Sinon, vous ne le ferez jamais. »

Faites la chasse aux fausses bonnes excuses qui vous enlisent dans la procrastination.

4° ÉTABLISSEZ DES PRIORITÉS

« Votre objectif doit devenir votre priorité, explique Michelle Jean-Baptiste. Si vous ne le mettez pas au premier plan, vous n'y arriverez pas, c'est garanti. » Dessinez un podium olympique. Choisissez trois objectifs prioritaires et placez-les sur les marches. Affichez ensuite ce dessin dans un endroit où vous le verrez tous les jours.

5° VISUALISEZ LE CHANGEMENT

On profite souvent de la nouvelle année pour arrêter de fumer, manger moins gras ou moins sucré… « Si vous voulez changer une habitude, visualisez les méfaits de cette routine, recommande Michel Lejoyeux dans Changer en mieux (Le livre de poche). Imaginez ensuite votre nouvelle vie sans cette contrainte. » Fermez les yeux, prenez vos désirs pour des réalités. Vous avez réussi à changer comme vous le vouliez. Comment vous sentez-vous ? Prenez le temps de ressentir les émotions positives.

6° VIVE LA RÉPÉTITION !

Se brosser les dents matin et soir est un rituel qui n'exige pas des prouesses d'autodiscipline. « C'est seulement par ce processus de répétition que vous réussirez à apporter un changement durable à votre vie, affirme Tal Ben-Shahar, star de la psychologie positive, dans Choisir sa vie : 101 expériences pour saisir sa chance (Pocket). Par exemple, pour devenir plus reconnaissant, il faut s'atteler tous les jours à exprimer sa gratitude. » Si vous avez décidé de faire plus de sport ou de passer plus de temps avec vos enfants ou de vous accorder plus de temps rien que pour vous, inscrivez ces rendez-vous dans votre agenda. Il faut en moyenne trente jours pour que s'installe une nouvelle routine.

7° SOYEZ INDULGENT(E) AVEC VOUS-MÊME

Ne devenez pas votre propre bourreau ! « Une fois par semaine, listez ce que vous avez fait de positif qui vous rapproche de la réalisation de votre bonne résolution, suggère Michelle Jean-Baptiste. Vous pouvez aussi instaurer de petits rituels bienveillants. Personnellement, je m'envoie des cartes postales ou des lettres de félicitations. Cela peut faire sourire, mais c'est efficace pour mesurer le chemin parcouru. »

8° PARLER DE VOS ENVIES DE CHANGEMENT

Pour Michelle Jean-Baptiste, « une personne qui a parlé de sa prise de décision a plus de chance d'y arriver que quelqu'un qui l'a gardée pour elle ». Pourquoi ? « Parler, c'est déjà formaliser, s'engager et se mettre en situation. C'est déjà une première étape vers l'atteinte de l'objectif. » Vous pouvez choisir des personnes positives parmi vos proches ou en trouver sur les réseaux sociaux. Le principal intérêt des communautés 3.0 ? On s'y congratule entre inconnus et on y partage aussi ses conseils.

9° LA STRATÉGIE DES PETITS PAS

Fixez-vous des objectifs SMART, c'est-à-dire Simples, Mesurables, Ambitieux, Réalisables et Temporels. Puis, allez y progressivement "Agrandissez votre zone de confort, suggère Colombe Paland. Cela revient à repousser les limites de ce que l'on sait faire et que l'on aime faire. C'est accepter de se challenger, mais à son rythme. C'est adopter la méthode des petits pas. Prenons l'exemple d'une personne réservée. Pour vaincre sa timidité, elle aura tout intérêt à y aller par pallier : Identifier les situations génératrices de timidité ; Parler à une nouvelle personne chaque jour ; Faire du théâtre ; Prendre la parole dans une assemblée ; Faire un one-woman-show"…

10° DES RÔLES MODÈLES INSPIRANTS

Trouvez des modèles, des personnes qui vivent ce que vous souhaitez atteindre ou qui sont passées avec succès par les mêmes étapes que vous. L'expérience des autres est toujours instructive. « Lisez des biographies, conseille Barbara Meyer. Celle de Sheryl Sandberg m'a profondément inspirée. Elle lève le voile sur les barrières que les autres nous imposent et sur celles que l'on se met à soi-même. J'en ai retenu que les femmes ne doivent plus dire "Je ne suis pas formée pour", mais "J'ai envie de le faire et j'apprendrai !" »

J'ai envie de changer de poste, mais je ne sais pas par où commencer ?

Marjorie Llombart, fondatrice de Dessine-moi une carrière, https://dessinemoiunecarriere.com/

Il va s'agir de retrouver du temps et de l'espace pour vous. Vous n'avez pas besoin de passer des journées complètes à réfléchir à votre nouveau projet, il vous faut surtout du temps de qualité. Essayez de vous dégager des moments le midi, le soir ou le week-end (en rognant par exemple sur le temps passé devant la télévision ou sur Internet). Ne serait-ce qu'une heure où vous vous consacrez pleinement à votre envie de reconversion. Je vous conseille la stratégie des petits pas : mieux vaut vous dégager un peu de temps régulièrement, avec à chaque fois des objectifs précis, plutôt que d'y passer un week-end en entier, puis plus rien pendant plusieurs semaines.

Choisissez trois ou cinq newsletters qui vous intéressent vraiment, et c'est tout. Désinscrivez-vous des autres et faites le tri régulièrement.

Je vous propose ensuite de lister ce que vous n'aimez pas dans votre poste actuel. Vous avez commencé à le faire dans votre message. Continuez en trouvant tout ce que vous ne souhaitez plus. Faites de même avec tout ce qui vous convient et vous plaît en étant le plus exhaustif possible. Une fois ce premier travail réalisé, listez tout ce que vous aimeriez faire par rapport à vos talents et vos centres d'intérêt. En écrivant votre liste d'envies, vous prendrez ainsi du recul.

Pour vous remettre dans une dynamique positive, n'hésitez pas à rencontrer, ou au moins à échanger, avec des personnes travaillant dans des domaines ou dans des entreprises qui vous intéressent. Elles peuvent nourrir votre réflexion, partager leur expérience, vous montrer de nouvelles opportunités, etc. Les réseaux sociaux comme LinkedIn sont de formidables outils pour cela.

Pour aller plus loin, je vous recommande de contacter un conseiller en évolution professionnelle via le Compte Personnel de Formation. Il vous permettra de définir un projet s'appuyant sur votre expérience, vos compétences actuelles ou à développer, votre parcours et vos aspirations. Ce conseil est gratuit et confidentiel. Le Fongecif de votre région peut également vous orienter.

Procéder ainsi par étapes devrait vous rassurer et vous donner un cap. Une fois que vous aurez trouvé un projet, regardez les formations envisageables. Mais attention, l'idée n'est pas forcément de vous reconvertir totalement. Peut-être que vous pourriez exercer le même poste dans une organisation différente ? Ou alors rester dans votre secteur d'activité mais dans une autre fonction ? Ou peut-être qu'un quatre-cinquième vous permettrait de développer des projets plus personnels en parallèle de votre travail, de tester des idées, avant de franchir le pas ?

Parmi ces différentes propositions de réflexion, il me semble que la priorité actuelle est de prendre soin de vos besoins primaires : récupérer votre énergie et retrouver un apaisement du mental. Du repos quand vous pouvez, et de l'exercice pour déconnecter le mental en revenant au corps.

Reconversion : J'ai changé de job, pourquoi pas vous ?

Angelika Mleczko, fondatrice de L'étincelle CHO, https://letincellecho.com/

Qui n'a jamais eu envie un jour de tout quitter, partir ailleurs… parfois au bout du monde et refaire sa vie avec plus de sens, de reconnaissance et d'utilité au travail et dans sa propre vie !? Mais voilà, de nombreuses raisons nous retiennent et nous empêchent de bouger : une maison, des crédits, un certain confort de vie, des enfants et une vie de famille, parfais des jugements et des peurs dans le regard de nos proches.

Autant de freins insurmontables qui nous bloquent, et nous continuons alors de rêver notre vie au lieu de vivre nos rêves ! Le changement est une inconnue qui nous fait peur, souvent fantasmée et nous paralyse dans notre élan et la réalisation de nos projets.

J'ai connu cette situation en 2013, l'année où j'ai décidé de quitter mon agence événementielle après 14 années de loyaux services. Envie de changer de carrière pour réinventer mon job plus proche de mes valeurs de partage et d'altruisme, et aussi réenchanter ma vie, avec la soif d'apprendre de nouvelles choses et de rencontrer de belles personnes.

Ma curiosité a certainement été un moteur important dans ma décision, néanmoins, le moment de l'introspection fut essentiel et primordial. Je me suis questionnée longuement sur mes compétences professionnelles, comment les rendre transversales dans un autre job, identifier mes points forts et mes points faibles, ce qui m'anime et me passionne, ce qui pourrait me définir au travers d'un loisir ou d'un sport, pour faire émerger mes talents. Au final, c'était de répondre à la fameuse question: « qui suis-je ? » pour mieux orienter ma recherche dans mon nouveau métier.

Il me paraît nécessaire de vivre cette étape avec bienveillance envers soi-même, beaucoup de patience, sans porter de jugements sur ses envies ou rêves, juste d'observer ce qui nous anime et nous passionne, là où notre talent s'exprime avec facilité. Cette expérience n'est possible qu'en prenant du recul sur l'existant, dans le moment présent, dans un état de détente, sans stress ni pression.
Alors je me suis fait confiance, j'ai écouté mon intuition, cette petite voix qui me guide à chaque étape pour avancer face à mes plus grandes peurs, dont celles de ne pas y arriver ou de ne pas être à la hauteur ! Mes voyages ont été une vraie école de la vie : une source d'apprentissage, qui développe la capacité d'adaptation à toute épreuve, face au changement inhérent à notre existence.

Lors de mon introspection, je me suis rendue compte que je devais adopter une nouvelle attitude avec de nouveaux comportements, m'appuyant de la psychologie positive, pour accepter de perdre une partie, dans le but de gagner autre chose à la place, comme la liberté d'entreprendre mon activité en auto-entrepreneur ou la joie de vivre et de m'épanouir en grandissant par de nouvelles expériences.

Cet état des lieux entre « ce que je gagne » et « ce que je perds » m'a permis d'être lucide, de mieux me préparer au changement et traverser la période de transition, avec plus de sérénité.

Il m'a fallu 3 mois pour franchir le cap et prendre la décision de partir, préparer mon départ en négociant une rupture conventionnelle pour sauter dans le vide, cette inconnue terrifiante. Certaines prises de conscience, importantes et salutaires à la fois, qui peuvent bousculer et fragiliser, m'ont demandé de me confronter à mes croyances limitantes, mes non choix assumés, à mes projets restés en stade de la réflexion, sans avoir osé passer à l'action…

Ce qui m'a permis de garder le cap dans ces moments de doutes, c'est le travail entrepris au préalable sur la connaissance de soi, le renforcement de l'estime de moi-même et la confiance en moi : ingrédients de réussite pour bien vivre tout changement dans sa vie. Alors, je me suis focalisée davantage sur mes qualités, les fameux soft-skills, j'ai valorisé les points positifs du changement pour franchir cette épreuve. Malgré mes nombreuses peurs, je savais que la vie m'offrirait à nouveau de jolis cadeaux sur mon chemin.

Je me suis donc fait accompagner par différentes structures pour la recherche d'emplois ou la création d'entreprise, parfois un accompagnement personnalisé par des coachs dans les réseaux féminins de ma ville… J'ai participé aux rencontres professionnelles de femmes en reconversion, qui m'ont inspirée dans l'entreprenariat, avec leurs convictions fortes et beaucoup de persévérance. J'ai assisté également aux conférences sur des sujets, qui me tenaient à cœur pour me faire une idée du marché d'emplois.

A 40 ans, je me suis formée aux nouveaux outils de communication pour me faire connaître, dont les réseaux sociaux avec LinkedIn. J'ai contacté des professionnels par ce biais pour échanger sur leurs missions et leurs difficultés terrain.

EN FINAL, UNE FOIS LIBÉRÉE DE MES OBLIGATIONS EN ENTREPRISE, L'AVENTURE A VRAIMENT COMMENCÉ POUR MOI ! JE POUVAIS ME CONSACRER À 100% DANS MA RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET À LA QUÊTE DE MON JOB IDÉAL ! MAIS EXISTE-T-IL VRAIMENT ?

Le changement est un vrai révélateur de notre potentiel, nous permettant de nous découvrir, nous dépasser et nous sentir vivant. C'est ainsi que j'ai réinventé ma vie professionnelle par un nouveau métier de Chief Happiness Officer, que je traduis volontiers par « Collaboration Humaine dans les Organisations ». Alors, foncez, osez vivre votre vie rêvée !

*Astuce : exercice pour découvrir son IKIGAI, votre point G -énial : c'est arriver à allier Talent, Plaisir et Sens dans l'action.

Écologie mentale : 3 recettes pour aider votre cerveau à bien vivre le changement

Gaël Allain, directeur scientifique de My Mental Energy Pro,
https://www.mymentalenergy.com/

Le cerveau face au changement… quelques bonnes pratiques d'écologie mentale pour découvrir avec plaisir de nouveaux horizons !

Pour aborder ce sujet (sans bousculer nos petites habitudes !), le plus simple est de commencer par… le début ! Et le début en ce qui concerne « le changement » est certainement notre naissance, voire même un peu avant… En effet, dès le 7ème mois de grossesse, le cerveau est capable de faire la distinction entre des sons connus tels que la voix de la mère et des sons nouveaux. Cet effet de familiarité se manifeste encore après la naissance puisque les sons qui étaient fréquents in utero produisent toujours un effet apaisant chez le nouveau-né qui se manifeste, par exemple, par le déclenchement d'un réflexe accéléré de succion lorsqu'il entend la voix de sa mère ou un style de musique que son entourage écoutait régulièrement durant la période de grossesse.

Bref, à ce stade ce qui ne change pas est préféré ! Et ce mécanisme perdure jusqu'à l'âge adulte où il conditionne encore la plupart de nos préférences !

Tout simplement parce que le cerveau possède une capacité innée à détecter et à mémoriser les régularités dans le monde qui nous entoure. En gros, il traite facilement et à moindre coût ce qu'il connait déjà bien. C'est ainsi que les personnalités préférées des français (Omar Sy, Dany Boon, Kylian Mbappé…pour les dernières) sont avant tout des figures familières donc faciles à gérer par nos cerveaux surchargés !!!

Bien que pouvant apparaître comme réducteur et propice au repli sur soi, ce comportement « **changementophobe** » n'est pas dénué d'intérêt. Il présente même l'immense avantage de permettre à nos cerveaux de libérer des ressources qui vont pouvoir servir à la découverte de nouveautés.

Et effectivement, très rapidement dans le développement de l'enfant, le cerveau va se mettre à prêter plus attention à ce qui est nouveau et inattendu. Plus d'attention mais plus de dépenses d'énergie, c'est la subtile équation qui caractérise notre aptitude à faire face au changement !

Chaque changement dans notre vie est ainsi associé à une sortie de notre zone de confort et, par conséquent, à une débauche d'énergie pour intégrer les informations nouvelles… Changer c'est donc, avant tout, avoir les ressources pour le faire !

Voici deux recettes clés **d'écologie mentale** pour soulager vos neurones et mettre toutes les chances de votre côté dans les périodes de transition !

RECETTE N°1 : pas tout en même temps !

Nos ressources sont limitées et les périodes de changement très stimulantes. Dans ces conditions, il est absolument indispensable de lisser la charge mentale en répartissant harmonieusement dans le temps l'intégration des informations nouvelles. Cela se traduit par une montée en compétences progressive qu'il faut accepter. Mais cela est finalement assez logique, il ne vous viendrait pas à l'esprit de vous inscrire à Rolland Garros avant d'avoir pris quelques leçons de tennis ?

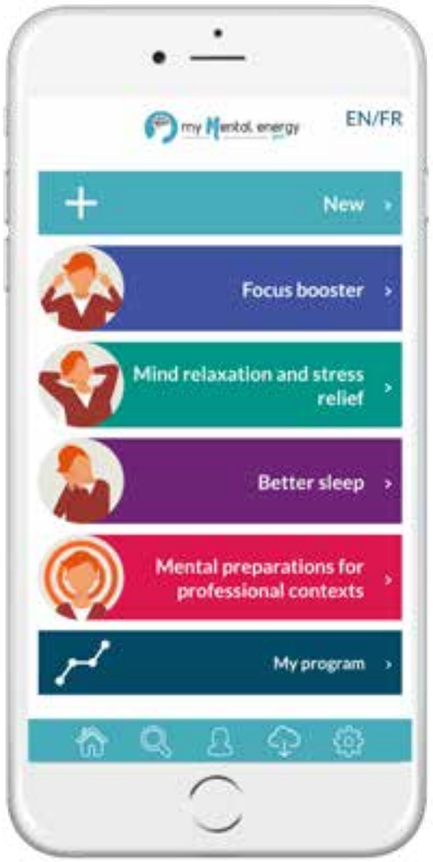
RECETTE N°2 : pas dans n'importe quel ordre !

En complément de la recette n°1, il s'agit ici, en période de changement, de limiter les dépenses d'énergie inutiles en aidant notre cerveau à se replacer le plus souvent possible dans sa zone de confort. Concrètement cela revient à veiller à conserver une vision suffisamment globale de la situation pour ne pas nous laisser submerger par des milliers de détails, et favoriser la détection par notre cerveau de toutes les régularités dans notre nouvel environnement qui vont lui permettre d'automatiser les traitements pour plus de performance et de confort intellectuel.

RECETTE N°3 : des pauses de relaxe mentale !

En complément de ces recettes fondamentales et pour une performance durable pendant (mais également et surtout après) les phases de transition, apprenez à gérer votre charge mentale en pratiquant régulièrement des pauses de relaxe mentale et de récupération qui constituent la meilleure manière pour le cerveau de consolider les informations liées au changement.

Pour vous accompagner dans ces périodes intenses, My Mental Energy Pro a développé pour vous une bibliothèque de conseils et contenus audio et vidéo qui vous aideront à intégrer les informations nouvelles en renforçant votre concentration, votre mémoire, votre flexibilité intellectuelle… Bref, de quoi disposer de l'énergie nécessaire pour découvrir avec plaisir de nouveaux horizons !



Vivement lundi !
L'écologie Mentale, ma recette face au changement ! Du changement ? Même pas peur avec My Mental Energy pro !

Vous souhaitez tester notre appli, n'hésitez pas à nous contacter : **l.potdevin@mymentalenergy.com**

Changer, ou l'art de faire évoluer ses habitudes par petits pas

Lewis Gotteland, fondateur de Happy Quest, https://www.happyquest.co/

Lorsque l'on souhaite initier un changement dans sa vie, nous avons tendance à attendre que toutes les planètes soient alignées : "Je commencerai après les vacances, j'aurai plus d'énergie", "Je n'ai pas le temps pour le moment, je vais attendre que tel dossier soit terminé pour me pencher sur la question",... Et pour cause, il n'existe pas de signes évidents qui vous indiquent le bon moment pour changer comme un feu tricolore qui passerait au vert.

En revanche, vous pouvez mobiliser ces deux composantes comme base de votre réflexion personnelle :

- Se connecter à son environnement physique, relationnel, et situationnel. Comment ? En prenant un temps pour porter son attention sur ce qui nous entoure ; les collègues que nous côtoyons, nos propres besoins et ressentis, les différents contextes (professionnel et personnel) dans lesquels nous évoluons pour finalement faire un pas de côté et prendre conscience du sens que nous donnons à cela.
- Connaître ses émotions pour prendre du recul et ne pas se précipiter. La pratique de la météo intérieure peut être un bel exercice pour vous inviter à ancrer ces moments de prise de recul vis à vis de votre mental et de votre environnement. Repérez les émotions et les situations qui vous motivent au changement.

Cette phase d'introspection vous permet d'évaluer plus clairement ce que vous souhaitez faire évoluer et dans quel but. Une fois réalisée, le fameux bon moment se dessinera alors de lui-même car VOUS l'aurez décidé en conscience, en connaissance des leviers mais aussi des futurs obstacles possibles.

Êtes vous prêt.e à dépasser les obstacles au changement et comment?

« Si c'est important pour vous et que vous voulez le faire, faites le aujourd'hui et corrigez le tir chemin faisant » (Timothy Ferriss)

2) De nouvelles habitudes pour créer le changement

C'est à cette étape que les habitudes entrent en jeu. Grâce à ces temps d'observation, vous avez pris conscience des habitudes en place qui vous font culpabiliser, vous sentir moins bien, qui créent un manque d'efficacité ou qui occupent votre énergie au travail. La décision est prise, vous souhaitez prendre en main votre mieux-être au travail. Mettre en place de nouvelles habitudes positives ou court circuiter les négatives est un bon moyen d'y contribuer.

Comment le faire durablement ?

Par chance, comme le souligne Shawn Achor dans son livre Comment devenir un optimiste contagieux , si nous voulons créer une transformation durable, nous pouvons faire de notre système nerveux notre allié. Pour cela, il faut commencer par en faire une habitude. Cette habitude se crée par la répétition. Votre cerveau va se modifier progressivement en réponse à votre pratique régulière à laquelle vous vous tiendrez grâce à ces astuces :

1 - Se fixer un objectif concret et suffisamment facile à réaliser à très court terme. Sachez-le, il n'est pas toujours nécessaire de créer de nouvelles habitudes, vous pouvez tout autant commencer par réduire ou modifier celles qui pompent votre énergie. Choisissez une action rapide, simple, facile et sympa à ancrer dans votre quotidien dès maintenant.

2 - Faire du temps votre second allié. Intégrez à petite dose votre nouvelle habitude dans votre quotidien, une action à faire (ou justement à ne plus faire comme par exemple regarder ses emails toutes les 5 min) chaque jour, chaque semaine. Une suite de petites étapes pour finalement réaliser quelque chose de grand pour vous. C'est la méthode Kaizen.

3 - Construire un chemin de moindre résistance. L'idée est de diminuer l'énergie d'activation pour les habitudes qu'on veut adopter et augmenter l'énergie pour celles à éviter. Par exemple la reconnaissance (gratitude) est une dimension importante pour l'équipe Happy Quest. Pour cultiver cette habitude individuellement, certains membres de l'équipe ont pris pour habitude de noter chaque jour dans leur carnet 3 éléments satisfaisants de leur journée de travail. Ce carnet (et le stylo!) est placé à côté de nos lits pour y avoir facilement accès (énergie d'activation), sans avoir à nous relever.

4 - Faites-en un jeu. Il est essentiel de trouver du plaisir dans la mise en place des nouvelles habitudes sinon il y a peu de chance que vous teniez la distance. Vous pourriez lancer un concours avec les collègues qui ont les mêmes habitudes et qui souhaitent également en changer, ou encore vous inspirer des citations positives sur le changement proposées dans Happy Quest. 5 - Notez vos progrès et ressentis. Gratifiez-vous du chemin parcouru.

3) Et si ces habitudes individuelles portaient un changement collectif ?

Le collectif et l'individuel sont à tout moment imbriqués. Osez vous engager publiquement auprès des collègues, des managers. Expliquer votre démarche et les bénéfices que vous en attendez risque bien de créer une prise de conscience collective, voire même d'ancrer progressivement de nouvelles habitudes en termes de QVT au sein de votre organisation.

D'ailleurs l'équipe Happy Quest vous propose un challenge pour terminer. Avec vos collègues, vous avez probablement vos petites habitudes du quotidien (pause café, repas du midi,..). Pour aujourd'hui, proposez leur de changer, de faire différemment, de tester quelque chose de nouveau (changer de lieu pour manger par exemple). Offrez à vos collègues une surprise, une idée, Pour changer un moment du quotidien.

Apprendre à se relaxer, pourquoi s'y mettre ?

Sarah Macheboeuf, fondatrice d'Enaï, http://www.einai.life/

Je me pose souvent la question, mais pourquoi, acceptons-nous d'avoir mal au corps ? Pourquoi laissons-nous s'installer des maux de dos, de cervical ou même des migraines ? Ne serait-il pas le temps de prendre conscience de notre corps ? Ce n'est pas qu'un véhicule qui nous transporte d'un point A à un point B. Mais bien, un organisme complexe qui nous permet de vivre, de jouir de la vie et qui a besoin régulièrement de moment de calme, de relaxation, comme si c'était un « reboot » pour relâcher la pression.

Votre prise de conscience corporelle, où se situe-t-elle ?

Pourquoi est-ce essentiel de « se reconnecter » à son corps ? Nous sommes dans une société où le mental, l'intellectuel ont pris une place très importante. Sauf que nous sommes en train de vivre une surcharge mentale tellement forte que nous n'arrivons plus à nous donner des priorités. Et si la seule priorité, c'était nous ! Prendre soin de soi, de mieux comprendre, ou de mieux accepter nos émotions. Il est essentiel de comprendre que nous sommes un élément global, holistique, un éco-système. Notre tête (le mental/les pensées), notre cœur (les émotions) et notre corps ne sont pas trois éléments dissociés mais bien trois éléments qui s'alimentent les uns avec les autres.

Lorsque notre mental prend le dessus et qu'il commence à vagabonder dans les eaux obscures de la négativité, nos émotions vont commencer à se transformer en dégoût, en colère ou bien en tristesse, et la réponse corporelle sera une somatisation avec des problèmes de sommeil, des plaques d'eczéma sur le corps ou même des problèmes aux genoux (vous n'arrivez pas à avancer). Le corps utilise son langage. Il faut savoir l'écouter, et prendre le temps de s'écouter.

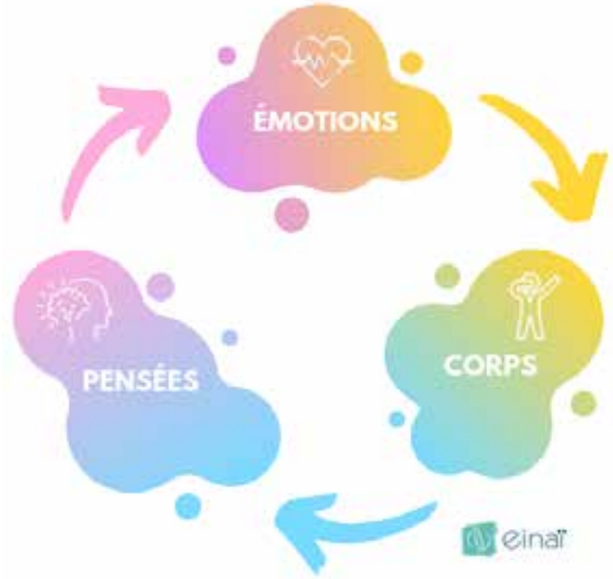
S'autoriser un état de rêverie

Se relaxer, méditer… créer de nouvelles connexions entre les synapses de notre cerveau. C'est la fameuse plasticité du cerveau qui est sollicitée. L'activité cérébrale en lien avec la concentration est même visible lorsqu'un individu ne fait rien.

C'est ce qu'on appelle le « mode par défaut », une forme d'errance mentale. C'est le docteur en psychologie cognitive et neuropsychologue, Cyril Couffe qui l'explique très bien. *« Pour contrecarrer la surcharge mentale, nos recherches montrent qu'il faut activer volontairement le mode "par défaut". S'autoriser une errance mentale, laisser ses pensées vagabonder. Idem pour les sentiments et les sensations : ne pas les brider »*

Etes-vous capable de travailler, sept heures d'affilée ? Moi, non, je vous rassure car nous ne sommes pas des robots mais bien des êtres humains dotés de facultés exceptionnelles mais qui ont besoin de repos pour se concentrer, pour améliorer leur créativité, pour être à l'écoute.

Pendant nos vacances, nous avons une mine reposée, un esprit libre qui sait s'évader. Alors pourquoi, nous ne pourrions pas avoir la même philosophie au travail sauf qu'au lieu d'une durée d'une semaine, c'est tous les jours de l'année ! Se reposer au travail n'est pas une perte de temps. Bien au contraire, c'est prouvé scientifiquement que « ménager » son cerveau favorise les performances neuronales.



ASTUCES : FAIRE UNE PAUSE EN « MODE PAR DÉFAUT »

+ 10% de performance en plus

+ de concentration

+ de créativité

+ du recul

« Pour récupérer tout au long de la journée, il vous faut trouver régulièrement des moments de vraie pause, que ce soit par une activité visuelle (exemple : regarder par la fenêtre) ou sonore (écouter de la musique) qui vous met dans un état de rêverie, que vous soyez en mouvement ou pas, mais sans réaliser aucune tâche », conseille le chercheur.

Oser, expérimenter

Maintenant que nous avons compris pourquoi il est essentiel de faire des pauses, de ralentir, de se relaxer pour reposer notre cerveau. Nous faisons quoi après ?

J'aime parler d'expérimentation car le plus difficile n'est pas de tester une fois une activité mais de l'instaurer dans son quotidien, de l'ancrer dans ces nouvelles habitudes. Et, pour cela, nous devons trouver la bonne méthode, celle qui nous donnera envie d'approfondir.

Voici mes 3 conseils, je teste différentes méthodes :

1 - Soyez curieux, osez !

Donnez-vous cette chance, ce temps pour vous d'expérimenter, d'apprendre de nouvelles techniques, d'apprendre sur vous, sur vos fonctionnements. De vous retrouver.

2- Amusez-vous à apprendre

A découvrir, à tester. Je suis spécialiste du bien-être (j'ai commencé très jeune) et je teste encore des méthodes. Et j'adore. Faites-le seul ou à plusieurs, ça peut être motivant de s'entraider entre collègues.

3- Faites le tri, puis sélectionnez vos préférées

Vous avez bien testé alors choisissez celle(s) qui vous inspire le plus et continuer le temps qu'il faudra. Allez comprendre pourquoi c'est important pour vous. Trouver sa passion, ce qui fait sens pour vous (étirement, promenade, méditation, lecture, coloriage, running, le foot…).

ASTUCES :
3 MÉTHODES POUR VOUS RELAXER AU BUREAU, COMME À LA MAISON

SE VIDER LA TÊTE :

C'est la cohérence cardiaque, issue des neurosciences qui favorise un équilibre cardio-respiratoire agissant sur le système nerveux autonome. L'objectif est d'atteindre six cycles respiratoires (cinq secondes d'inspiration + cinq secondes d'expiration). N'oubliez pas, c'est la régularité le plus important. Si possible 3 fois par jour.

UNE PETITE SIESTE :

Les siestes flash ou micro-sieste sont de cinq minutes. Mais moi, celle que j'adore, c'est la sieste de 20/30 minutes, pas plus. Installez-vous dans un endroit au calme où vous n'avez pas l'impression que l'on vous regarde. Branchez vos smartphones sur une playlist (zen ou pas) Par exemple, petit Bambou ou 100% relax.

SOULAGER VOS TENSIONS :

La meilleure méthode pour éviter les tensions, c'est le mouvement. Alors, changer de position toutes les deux heures (assis, debout, ou même allongé). Puis dès que vous sentez la tension arrivée, étirez-vous. Étirez-vous, le cou, les épaules, les bras, faites des mouvements de bassin pour assouplir vos lombaires

21 jours pour instaurer la sieste sur votre lieu de travail

Juliette Riffaud, responsable marketing et communication de Nap&Up, https://www.napandup.com/

L'été est terminé et cela fait déjà deux mois que la rentrée a eu lieu (sauf pour les chanceux qui ont pris leurs vacances plus tardivement…) Nous sommes tous de retour au bureau et nous nous sommes tous fixés de nouveaux objectifs pour cette année : se remettre au sport, manger mieux, réduire ses déchets. La liste est longue et (très) souvent repoussée au lendemain, alors gardez cet article sous la main, il pourra vous servir de rappel efficace.

Ne le nions pas, nous adoptons tous des mauvaises habitudes à court ou à long terme. Il est certain qu'il est plus facile de garder des mauvaises habitudes qu'en adopter de bonnes. Le docteur Maxwell Maltz, un chirurgien plastique qui a exercé dans les années 60, a été un des premiers à s'intéresser au changement de comportement chez l'être humain. Dans son livre *Psycho-Cybernetics*, il écrit : «tous ces phénomènes observés chez la plupart des gens semblent indiquer que l'on a besoin d'au minimum 21 jours pour faire disparaître une vieille image mentale et en créer une nouvelle». Ce constat découle d'une observation chez ses patients qui mettaient environ 21 jours à s'habituer à leur nouveau visage post-opération. C'est à partir de ce constat que le phénomène des 21 jours s'est répandu : 21 jours pour arrêter de râler, 21 jours pour arrêter de fumer...

A l'heure actuelle, cette règle des 21 jours n'est pas confirmée puisqu'en réalité, tout dépend de l'habitude à installer, de la manière dont on s'y prend et de notre régularité. Le secret est de transformer cette nouvelle habitude en une routine. Vous n'aimez pas ce mot ? Pourtant il est fort probable que vous ayez déjà votre propre routine. Par exemple, vous vous levez tous les matins à la même heure pour aller travailler, vous prenez le même petit déjeuner et vous vous préparez toujours dans le même ordre.

De ce fait, vous comprenez sans doute que, pour instaurer de la nouveauté dans votre journée de travail, il faut réussir à installer une "nouvelle routine positive". Le côté positif est important puisqu'il est prouvé qu'améliorer la qualité de sa journée a un effet indirect pour améliorer sa vie au travail.

Créer une routine de travail aide également à gérer son temps et à nourrir sa créativité. Si vous vous baladez sur internet, vous trouverez plusieurs articles vous conseillant de vous réveiller plus tôt pour méditer, prendre du temps pour vous recentrer sur vous-même et écrire vos objectifs de la journée.

ET SI VOUS LE FAISIEZ SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL… EN INSTAURANT LA PRATIQUE DE LA MICRO-SIESTE ?

Pourquoi ?

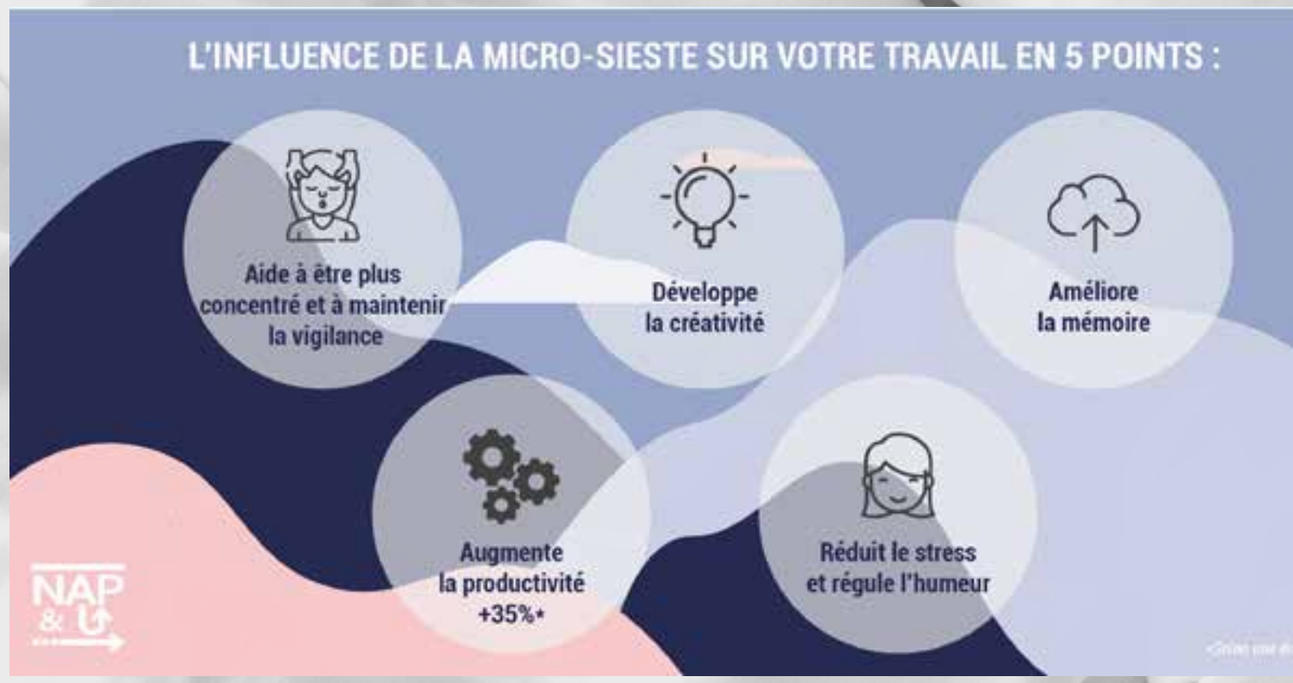
C'est un moyen efficace pour recharger vos batteries tout en déconnectant de votre journée, de calmer votre esprit et de libérer votre voix créative.

Comment ?

Pour commencer, essayez de vous isoler une fois par semaine pendant 10 à 20 minutes. Lorsque vous ressentez un coup de mou, que vous n'arrivez plus à vous concentrer ou simplement pour faire une coupure. Fermez simplement les yeux, relâchez la pression, vous pouvez même écouter des audios de sophrologie pour vous aider à vous détendre. Pour qu'une sieste soit bénéfique, elle ne doit pas excéder 20 minutes alors n'oubliez pas de mettre un réveil !

Une fois cette nouvelle habitude instaurée, vous n'aurez plus aucun mal à prendre quelques minutes dans votre journée, plusieurs fois par semaine, pour déconnecter.

La pratique de la micro-sieste a des effets bénéfiques sur l'humeur et la productivité. Découvrez ci-dessous l'influence qu'elle aura sur votre journée de travail :



La Nature, magnifique vecteur de changement

Estelle Becuwe, naturopathe, formée à Métanature®, activatrice de Vitalité au Travail, partenaire de l'Académie Spinoza, www.vitaliteautravail.fr et www.vitalitedurable.com

En 2019, 53% des salariés déclarent avoir vécu au moins un changement au cours de l'année précédente : réorganisation ou restructuration pour 32%, changement de poste ou de métier pour 17% ... Le changement fait partie de la vie des entreprises, comme de tout organisme vivant. En ce sens, la nature a beaucoup à nous apprendre et peut nous accompagner dans ces transitions.

1. QUE PEUT NOUS ENSEIGNER LA NATURE SUR LE CHANGEMENT ?

- L'IMPERMANENCE : observer les cycles de la nature, l'enchainement des saisons sur une année, l'évolution des espèces sur des millénaires, nous permet d'intégrer que rien n'est permanent, la vie n'est que mouvement.

- L'ADAPTATION : par définition, pour perdurer, la nature doit s'adapter. Aujourd'hui, la question de l'adaptation au changement climatique est particulièrement aigüe. Si certaines espèces sont en danger, beaucoup s'y adapteront : d'une part, en développant de nouvelles capacités de vie dans les conditions futures, elles vont « s'acclimater », comme le maïs s'est acclimaté à nos contrées tempérées alors qu'il est originaire de zones subtropicales ; d'autre part, grâce à une nouvelle répartition géographique (migration de végétaux en altitude, déplacements d'espèces animales vers les pôles). Enfin, il apparait que les parcelles cultivées qui accueillent une grande biodiversité sont plus résistantes à la sécheresse, c'est le principe de l'agroécologie.

- LA RÉSILIENCE : lorsque les changements sont soudains et porteurs de destruction (incendie, ravageurs, séisme…), en situation de crise donc, la nature déploie des mécanismes de résilience impressionnants. Par exemple, des graines de ciste, de pin d'Alep…, enfouies dans le sol, permettent ainsi à des forêts méditerranéennes incendiées de renaître de leurs cendres, grâce à des mécanismes activés par la chaleur du feu.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de l'observation des mécanismes naturels pour mieux vivre les changements dans les entreprises ? Acceptation des cycles économiques et des évolutions de l'organisation comme faisant partie intégrante de la vie professionnelle, développement de notre capacité d'adaptation par acquisition de nouvelles compétences ou changements de métiers, encouragement à la diversité pour des organisations plus productives et adaptatives, enfin, confiance dans nos ressources de résilience en cas de crise et accident de parcours.

2. TOUT LE MONDE DEHORS !

Les environnements naturels peuvent à plus d'un titre nous aider, au niveau individuel ou collectif, à traverser des transitions ou à imaginer des évolutions.

- AU NIVEAU PERSONNEL, pour traverser les transitions : la nature comme antistress majeur et source d'énergie

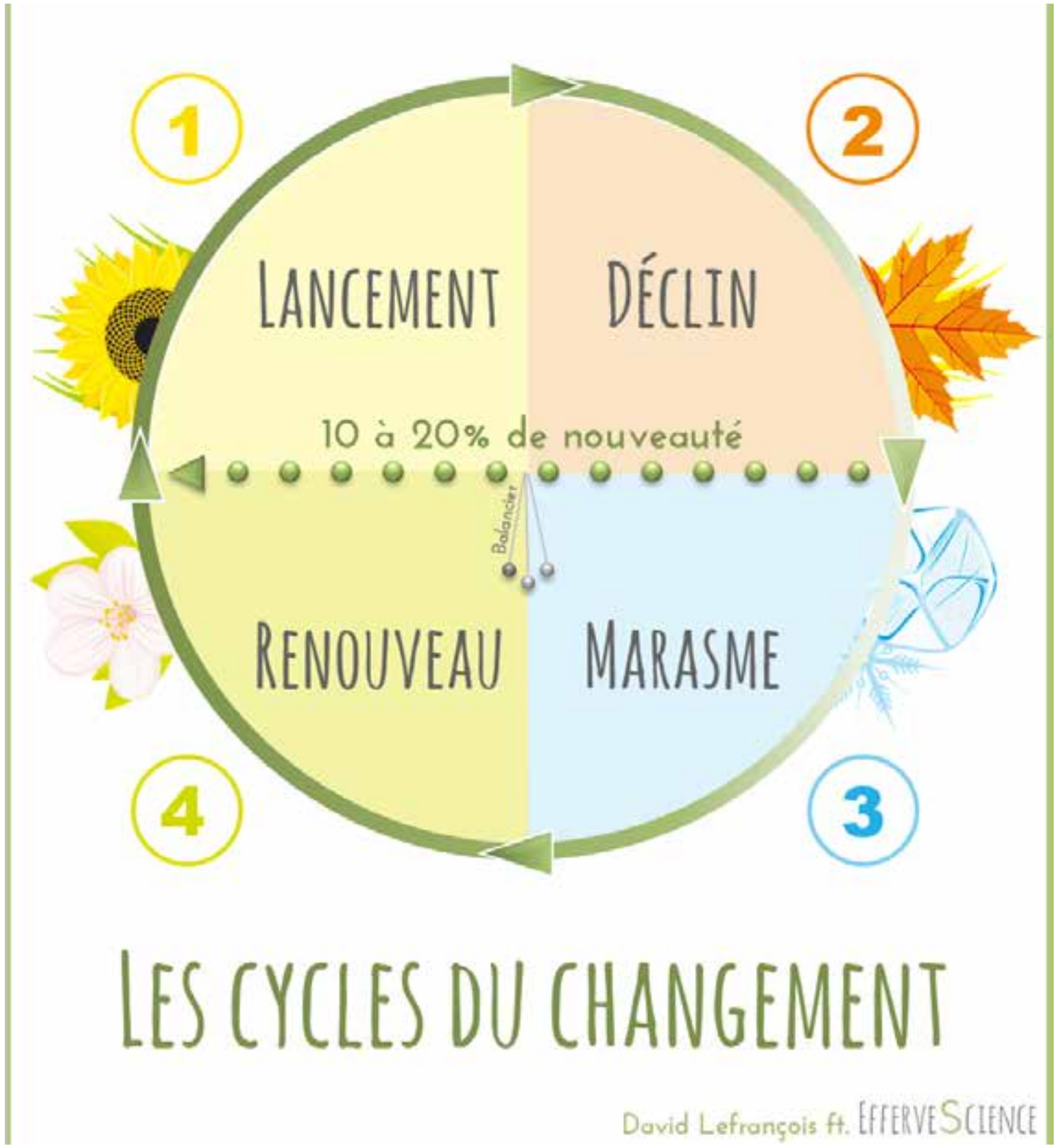
En naturopathie, nous orientons régulièrement les personnes, qui font face à un changement important dans leur vie, pouvant générer stress et fatigue, vers une reconnexion à la nature. Les études sont nombreuses quant aux bienfaits du contact avec la nature sur le niveau de stress, la prévention de l'épuisement professionnel, la prise de recul et même sur le sommeil. Marcher en forêt, s'allonger dans l'herbe, grimper aux arbres, rien de tel pour apaiser les inquiétudes et alléger l'esprit, retrouver de l'énergie pour faire face aux situations déstabilisantes.

- AU NIVEAU COLLECTIF, pour entretenir un terrain favorable au changement : la nature comme support de la vitalité d'équipe
Et si on sortait ? Des séances d'accompagnement collectif dans un espace naturel permettent de réunir les conditions propices à un travail d'équipe à la fois apaisé et créatif. Alors l'environnement naturel ne sert pas simplement de décor ou de terrain de jeux pour activités de teambuilding : le travail collectif s'appuie sur les éléments naturels comme vecteurs d'expression, dans une démarche structurée, étape par étape, pour mieux se connaître, élaborer de nouveaux modes de fonctionnement et dessiner des plans d'actions porteurs de sens.

Pour mettre un collectif en mouvement, revitaliser une équipe en pleine transformation, mobiliser des collaborateurs sur un projet, nous avons imaginé les journées de séminaire GrandeurNature. Des journées hors les murs pour conjuguer vitalité personnelle et vitalité d'équipe, socles indispensables dans les situations de changements !

Curieux de découvrir des séminaires GrandeurNature ?
Contactez info@vitaliteautravail.fr

Sandra Boré, fondatrice d'Effervescience, https://effervescience.fr/



Le changement ou l'art d'apprécier son inconfort ?

Tiffanie Gueret-Laferte, co-fondatrice de Coach Me Happy, https://www.coachmehappy.fr/

Je suis Tiffanie, co-fondatrice de Coach Me Happy, ancienne sportive de haut-niveau et coach en sport/santé. Il y a quelques jours, je confiais un terrible secret à mon réseau Linkedin.

« JE SUIS DÉPENDANTE À LA CIGARETTE. »

Et pourtant, qui l'eut cru ? Difficile de l'admettre venant d'une professionnelle qui prône le bien-être et l'hygiène de vie. Moi qui cultive la force mentale, je me suis longtemps demandé pourquoi je n'avais encore jamais trouvé le courage nécessaire pour me soustraire à cette addiction. Tous les prétextes étaient bons pour me justifier : rythme de vie effréné, pression professionnelle, besoin de "respirer" (oui, quelle contradiction !), … J'ai réalisé que ce changement induisait en fait son lot de contrariétés. Comment trouver la motivation ? Comment pallier au manque ? Et si l'arrêt de la cigarette me rendait désagréable, irritable ? Autant de questions jusqu'alors restées en suspens mais auxquelles je ne souhaitais pas vraiment me confronter.

Et puis, j'ai sauté le pas. J'ai accepté de me faire coacher par Vincent Pellaumail, le coach anti-tabac de Coach me Happy, qui travaille régulièrement pour nous en entreprise.

Quel fut le résultat ? Au-delà de mes espérances et pas uniquement par rapport à la cigarette. Car ce changement m'a fait engager une réflexion qui dépasse le problème de l'addiction au tabac…

Le changement nous pousse à sortir de notre zone de confort. Rien ne laisse penser que cette fameuse zone soit bénéfique pour nous mais c'est en tout cas un endroit qui rassure. Sauter dans l'inconnu demande toujours un peu de courage. Et si cela en valait le coup ?

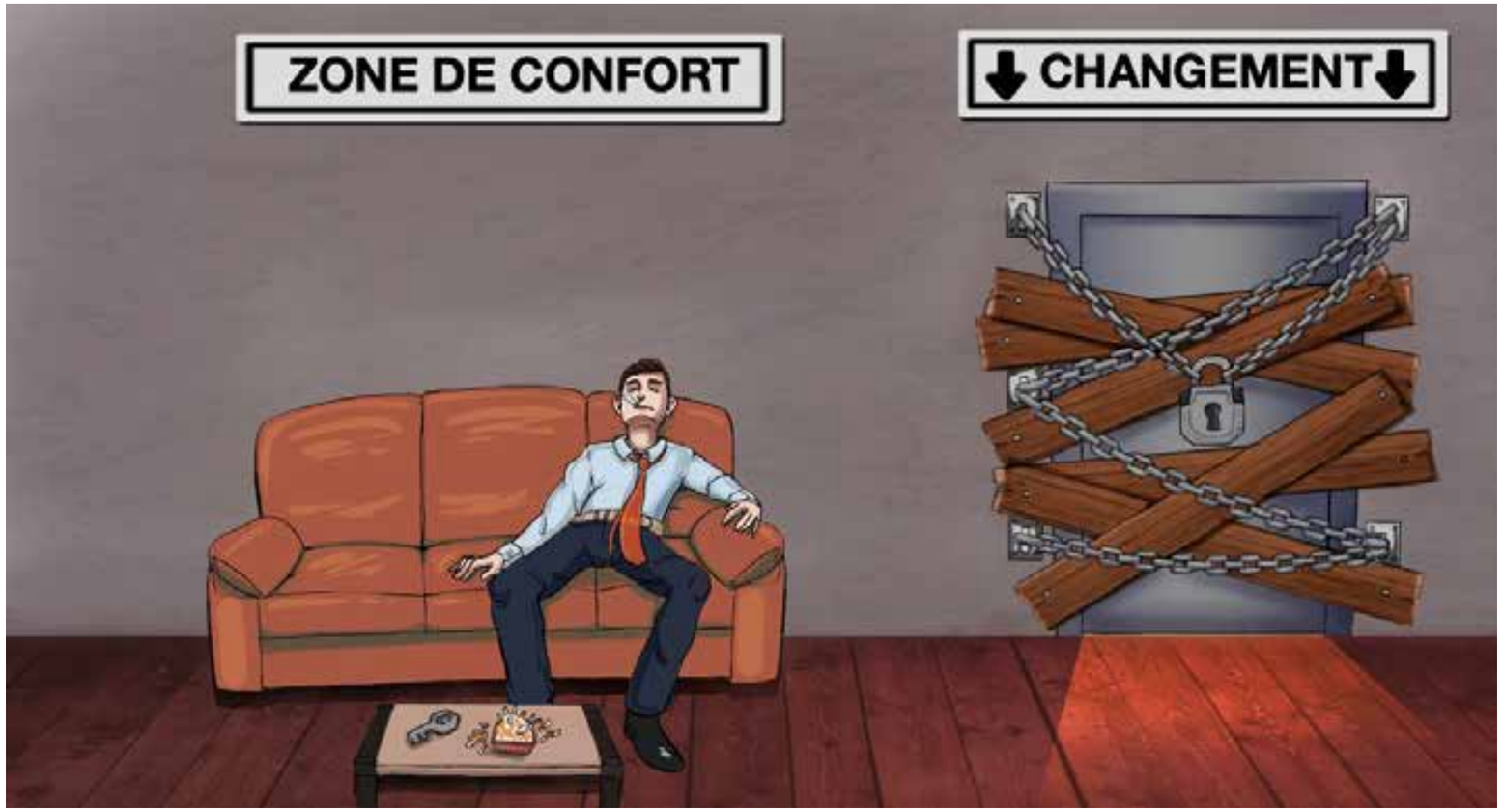
Et aussi surprenant que cela puisse paraître, l'entreprise peut être un partenaire idéal pour nous guider dans nos challenges quotidiens.

Mais avant cela, il est essentiel de comprendre les mécanismes qui nous font tant redouter le Changement …

LES FREINS AU CHANGEMENT

Dans l'inconscient collectif, le changement s'apparente à une transformation radicale. Pour changer, il faudrait donc repartir de zéro, tout gommer et tout recommencer. La tâche nous semble alors fastidieuse, voire insurmontable. L'obstacle semble si énorme que le découragement nous gagne et c'est la raison pour laquelle le "Changement" en terrorise plus d'un.

L'écueil le plus fréquent est d'abord de considérer la tâche dans son ensemble et non par étapes. Ainsi, nous nous fixons "la barre trop haut". Prenons l'exemple d'une course



d'endurance. Si vous n'avez pas pratiqué d'activité physique depuis de longues années, il serait idiot de se lancer dans un marathon. Cela va demander un entraînement régulier et une progression par paliers. Vous pourrez alors constater vos efforts au fil de vos performances. Vous remotivant ainsi à persévérer vers de nouveaux records ! C'est le cercle vertueux de la motivation.

Il n'est pas rare également que la crainte du changement soit l'expression d'une peur d'échouer. Lorsque la confiance en soi est altérée, les mantras négatifs ont la part belle : "je n'y arriverai pas", "je ne suis pas assez fort(e)", "de toute façon, je finis toujours par laisser tomber", … Alors, je préfère ne pas m'engager plutôt que de donner une mauvaise image de moi (à moi-même ou aux autres).

ACCEPTER LE CHANGEMENT SUPPOSE TROIS CONDITIONS :

- **La situation actuelle n'est plus vivable,**
- **Les perspectives futures semblent plus enviables,**
- **Je décide de changer pour moi, pas pour les autres**

Craindre le changement, c'est craindre l'inconnu et craindre de perdre ses repères. En réalité, quel que soit le changement souhaité, il ne s'agit pas de faire table rase mais de repartir sur des bases plus saines ! Le changement n'est pas un renoncement

mais un second souffle.

Comment l'entreprise peut-elle aider à changer ces habitudes ?

Les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle sont de plus en plus poreuses. Certaines entreprises n'hésitent pas à se positionner aujourd'hui comme un lieu d'épanouissement pour leurs salariés. J'ai l'intime conviction qu'elles peuvent aussi jouer un rôle décisif dans leur santé. Par exemple en proposant des séances de sport en entreprise, des sensibilisations à la nutrition, à la gestion du stress ou du sommeil, des diagnostics santé. Ou un coaching anti-tabac…

L'entreprise qui choisit d'accompagner ses collaborateurs dans cette démarche a tout à y gagner : un salarié en meilleur santé et plus épanoui professionnellement est un salarié plus performant, plus productif. Un pacte de confiance se crée.

Lorsque chez Coach Me Happy, nous mettons en place ce type de séances, les retours des salariés vont souvent dans le même sens : « Je n'imaginais pas que mon entreprise puisse avoir un impact aussi positif sur ma vie personnelle. » Et c'est ainsi que se créé le cercle vertueux de la QVG (Qualité de Vie Globale).

Oui, je suis coach sport/santé. Oui, j'étais dépendante à la cigarette. Mais, grâce à ma propre société, j'ai retrouvé un second souffle.

Et dans votre entreprise, le changement, c'est pour quand ?

C'est décidé,
nous changeons !

Managers, entraidons-nous !

Raphaël Maisonnier, co-fondateur de OuiSpoon et de Lik- Learning is king,
https://www.ouispoon.fr/

Être manager, c'est vivre un arc-en-ciel d'oxymores au quotidien. C'est à la fois beau mais difficile, humain mais rationnel, stimulant mais fatiguant… Ces oxymores sont le prix à payer de la responsabilité, mais aussi de la nouveauté perpétuelle à laquelle on est confronté chaque jour. En effet, chaque nouvelle situation impliquant des personnes est unique par définition.

C'est alors que les questions nous assaillent: Comment réagir à une démission? Comment agir lors d'un licenciement ? Comment garder son équipe motivée ? Comment fixer des bons objectifs ? Comment faire de bons feedbacks ? Comment réussir l'intégration d'un nouveau collègue ? Comment être disponible tout en se préservant ? Comment être juste ? Comment bien gérer son temps ? Comment accroître son leadership ? Comment améliorer la communication dans son équipe ? Comment gérer un conflit entre deux managés ? Comment rendre son équipe plus agile ? Comment faire grandir les membres de son équipe ? Comment garantir la cohésion de son équipe ? Comment faire confiance ? Comment gérer le télétravail ? Comment gérer les augmentations ? À quel point doit-on être transparent ? Comment donner du sens à mon équipe ? Dans quelle mesure dois-je lui partager mes doutes ? Et tant d'autres questions encore…

Le grand drame c'est que, lorsqu'on devient manager, on est en réalité rarement prêt à manager. Souvent, on a surperformé, ce qui nous a valu la promotion au rang suprême de **manager**. Mais en quoi le fait d'avoir été un super commercial ou un super développeur nous aide-t-il à répondre à toutes les questions précédentes ?!

Toutes ces questions sont des questions humaines, éminemment compliquées, et auxquelles il n'y a pas une unique bonne réponse. Chaque réponse doit prendre en compte les personnes, leur façon d'être, le contexte de l'entreprise, sa culture, son historique, les potentiels conflits latents… Bref : comment savoir quoi faire ?

Je suis d'avis que le meilleur moyen de trouver ses réponses est d'échanger avec d'autres managers. De prendre leur avis, de voir comment ils ont agi dans des situations plus ou moins similaires, de comprendre ce qui a fonctionné, ce qui a échoué, puis d'adapter la réponse à son propre contexte. Nourrissons-nous les uns des autres ! Entraidons-nous !

C'est exactement l'esprit de 'Lik - Learning is king', une application gratuite où chacun peut poser anonymement ses questions de management, voter chaque semaine pour les questions auxquelles il souhaite avoir des réponses, et découvrir les réponses d'un pool d'une cinquantaine de top managers et entrepreneurs dont les équipes surperforment.

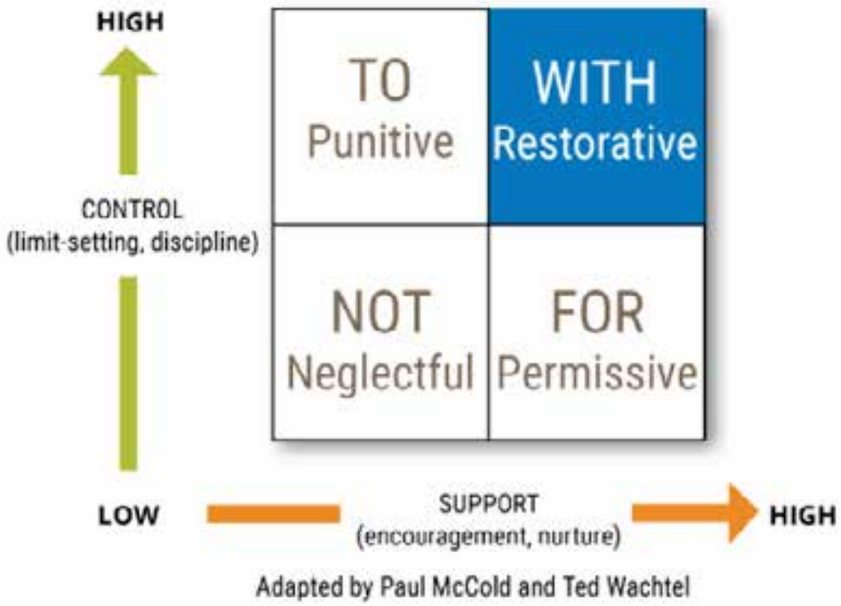
J'ai créé cette application parce que c'est l'outil dont je rêvais pour répondre à mes questions lorsque je suis moi-même devenu manager. J'en profite aujourd'hui tous les jours, et je suis heureux que vous puissiez, vous aussi, en profiter. Faites-vous plaisir, c'est open, c'est gratuit !

HAVE FUN

Et si on changeait de regard sur… le conflit ?

Séverine Daniel, fondatrice d'Happylot, https://www.happylot.fr/

Conflit ouvert, conflit larvé, conflit confit… Nous les évitons, les craignons, les subissons, les provoquons… Mais nous sommes peu habitué.es à vouloir et/ou savoir y faire face de manière constructive.



Notre cerveau adepte des raccourcis couplé à notre culture encouragent tous deux la binarité : coupable/victime, faux/vrai, blanc/noir, gagnant/perdant. Or, dans un conflit interpersonnel, c'est souvent plus compliqué voire plus complexe et parfois systémique.

En effet, un conflit entre deux personnes peut démarrer suite à une situation indépendante de leur volonté et/ou avoir des répercussions négatives bien au delà des 2 protagonistes.

Les effets collatéraux peuvent être nombreux et la dégradation des relations peut infuser petit à petit au sein de l'entreprise.

Les non-dits, les malentendus et les conflits entrainent de la démotivation, une mauvaise ambiance et une perte de confiance. Ils empêchent de travailler efficacement et génèrent des ralentissements pour l'entreprise.

Alors au lieu de considérer les conflits comme une force destructrice, si on apprenait plutôt à s'en prévenir ou à les utiliser de manière constructive ? Sachant que le facteur humain joue un rôle prépondérant dans le succès d'une équipe et que les relations humaines génèrent parfois des conflits… Emparons-nous du sujet en amont non ?

Bien sûr, l'idéal pour notre société serait que, dès l'école, nous apprenions à gérer les conflits, à parler de nos émotions, à pratiquer l'empathie et que l'on nous explique (en gros) comment notre cerveau fonctionne… Mais en attendant, essayons de trouver des solutions.

VOICI 3 PROPOSITIONS POUR LES DIFFÉRENTS STADES DU CONFLIT :

Force 1 : La prévention.

Tout comme l'Excellence ou la Créativité, une entreprise pourrait afficher dans ses Valeurs la capacité à gérer le conflit. Ce serait un message fort envoyé à ses collaborateurs qui montrerait qu'elle est proactive et lucide sur le sujet. A l'aide d'ateliers au sein des équipes, on peut tendre vers une communication plus libérée, fluide, assertive où le feedback est permanent.

Force 2 : Les Cercles Restauratifs

Cette technique issue de la communication non violente et développée par Dominic Barter a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Ces cercles favorisent l'accueil et l'écoute en profondeur d'un conflit, au sein d'un groupe quel qu'il soit (entreprise, école, justice, communauté). Les 2 parties en conflit choisissent les personnes qu'elles souhaitent mettre autour de la table et un facilitateur, garant de la méthode, pilote le processus de bout en bout.

Force 3 : La Médiation d'Entreprise.

Encore peu utilisée en France, elle est pourtant profitable pour renouer le dialogue entre deux personnes et (re) construire une relation pérenne. Grâce à sa posture neutre, impartiale, son écoute, ses questionnements et ses reformulations, le médiateur aide les 2 parties à trouver des solutions par elles-mêmes à leurs différents. Le fameux win-win.

Les résolutions de conflits bien menés peuvent être très bénéfiques et participer aux changements et aux évolutions de l'entreprise, il est important de ne pas l'étouffer. Les humain.es ont besoin qu'on reconnaisse leurs émotions et ces lieux de paroles permettent de dépassionner le débat, de prendre du recul et de revenir à un mode de dialogue plus serein.

L'avantage de toutes ces actions préventives ou curatives réside dans le fait qu'au delà de la gestion du conflit par lui-même (déjà très bénéfique), elles permettent aussi de renforcer la confiance entre collaborateurs, de leur donner envie d'échanger avec plus de sincérité, donner envie de partager leur savoir-faire, de s'entraider, d'être plus créatif et plus résilient.

De fait elles engendrent un réel impact positif sur la performance, les résultats et la marque employeur de l'entreprise.

Alors on essaie ?

Dry January : 5 conseils pour ne pas boire la tasse

Les équipes de Les Ateliers Durables et YesWeShare, https://www.ateliersdurables.com/ et https://yesweshare.fr/

Après le succès du Mois sans Tabac, le mois sans alcool ou « Dry January » fait son entrée en France et débarque en entreprise. Vous aimez les défis collectifs ? C'est le moment de se lancer… en toute sobriété !

Janvier. La sortie des fêtes de Noël, ce moment où votre corps vous implore de lui donner des légumes vapeur et des litres d'eau. On rêve de lui offrir un break bien mérité, et on s'interroge. Ça remonte à quand la dernière fois qu'on n'a pas bu d'alcool pendant un mois ? Loin, loin, loin... Pas de panique ! Janvier sobre, c'est un défi personnel mais aussi une aventure collective. Voici les 5 conseils de nos coachs pour mettre toutes les chances de votre côté.

1. Constituez une équipe de motivés

Le facteur collectif est primordial. Seul, vous pouvez réussir mais à plusieurs vous réussirez c'est sûr ! C'est bien connu, ensemble on est plus fort ;) Rassemblez autour de vous les amis ou collègues qui souhaitent s'engager et définissez vos objectifs et vos motivations. Est-ce que nous décidons de ne plus boire du tout d'alcool pendant un mois, de ne boire que « raisonnablement » (c'est-à-dire maximum 2 verres par jour et pas tous les jours) ? Vous pouvez partager vos petites victoires autour d'un groupe Whatsapp. Fixez-vous également des dates et lieux de rencontres tout au long du mois. Pourquoi ne pas tester ce nouveau bar à smoothie du quartier ? Ce mois sans alcool, c'est l'occasion de changer ses routines.

2. Réfléchissez à votre consommation

Est-ce que vous buvez relativement « peu » mais ne savez pas dire non à un verre entre collègues ? Est-ce que vous aimez simplement prendre un verre de temps en temps ? Ou est-ce que vous vous apercevez que vous buvez beaucoup … peut-être trop ? Le Dry January, c'est aussi l'occasion de faire le point et d'en savoir plus sur l'alcool, de vous documenter sur son mode de fonctionnement et ses effets. C'est quoi au juste une gueule de bois ? Est-ce vrai de dire que le vin rouge est bon pour la santé ? Vous pouvez également lister les effets négatifs de l'alcool que vous souhaitez éviter. Vous êtes fatigués d'arriver au boulot avec une migraine sans nom et 4h de sommeil à cause du pot de départ de votre collègue la veille ? Enumérez tous ces moments où vous vous êtes dit : « Promis, plus jamais », cela vous servira à tenir le cap quand vous aurez parfois envie d'abandonner ;)

3. Anticipez vos craintes et prévoyez un maximum

Comment est-ce que je vais pouvoir décompresser le soir ? Comment gérer le déjeuner de famille dimanche prochain où mon beau-père va me proposer un verre de vin pour accompagner le repas ? La soirée du personnel a lieu la semaine prochaine, comment vais-je faire ? Vous allez sans doute devoir faire face pendant ce mois à de multiples occasions où l'alcool était la réponse, sociale, ou de facilité, alors à vous de le contrer ! Il existe plein d'autres moyens de vous relaxer après une journée difficile : faire un peu de sport, écouter de la musique, cuisiner un bon petit plat, caresser votre chat, ... Surtout que l'alcool ne vous détend pas, bien au contraire. Vous pouvez également chercher une activité près de chez vous pour vous sortir de votre routine. Pensez aussi à travailler sur un discours simple qui permettra d'expliquer facilement votre démarche à votre entourage. Enfin, quand l'appel de l'alcool sera fort en soirée, il vous suffira de respirer, de vous remémorer votre dernière soirée (bien trop) arrosée et d'imaginer le petit sourire que vous esquisserez le lendemain quand vous verrez les têtes de vos collègues à la machine à café ;)

4. Dépassez votre crainte du jugement

Vous avez peur de passer pour quelqu'un d'ennuyeux ou de ne pas être compris dans votre démarche ? C'est normal, l'alcool est associé aux moments festifs depuis toujours et notre cerveau est conditionné pour penser qu'une fête sans alcool n'en vaut pas la peine. Mais c'est un leurre. Certes l'alcool désinhibe mais au fond c'est toujours vous. Alors lancez-vous, soyez vous-même ;) Passez outre le regard des autres et tant pis pour ceux qui ne comprendront pas. C'est vous qui vous sentirez bien demain matin ! Et rappelez-vous : boire, c'est faire comme tout le monde. Ne pas boire, c'est ÇA être rebelle !

5. Pensez à l'après !

Nous vous garantissons qu'à l'issue de ce challenge vous ressentirez beaucoup de fierté et que vous découvrirez de nombreux effets positifs à la sobriété : moins de fatigue, belle peau, perte de poids, économies, bonne humeur et tant d'autres ! Ce mois vous permettra de chambouler vos habitudes pour peut-être en créer de nouvelles ? Prenez le temps de réfléchir à ce que ce mois changera dans votre vie et les bénéfices que vous en tirerez. Souhaiterez-vous poursuivre sur cette voie sans alcool à l'issue du mois de janvier ? Ou simplement réduire ou limiter votre consommation ? Quel que soit votre décision, soyez fier.e de vous, ce mois vous aura fait beaucoup de bien !

Challenge Janvier sobre en entreprise : relevez le défi 2020 !

Les Ateliers Durables et YesWeShare se sont associés pour créer le 1er programme de coaching en entreprise sur l'alcool, à la fois ludique, bienveillant et anonyme, et qui combine présentiel et digital. En bref, parler de ce fléau qu'est l'alcool autrement, et en s'amusant. Coaching motivationnel, capsules vidéo originales, animations, webinaire : un programme complet et efficace pour sensibiliser les collaborateurs sur les risques de l'alcool et favoriser un changement de comportement individuel et collectif. Pour en savoir plus et proposer un challenge Janvier sobre dans votre organisation, contactez-nous à : **preventionalcool@ateliersdurables.com**

Distiller plus de créativité pour que le changement soit synonyme d'opportunité

Valérie Bogaert et Carole Cesareo, co-fondatrices d'Art for Me, www.artforme.fr

Indéniablement, le monde du travail change et changera encore avec la digitalisation, l'arrivée des Millenials... Comment faire pour accompagner les équipes dans ces moments de remise en question ? Comment faire rimer changement avec opportunité ?

Le World Economy Forum a identifié les principales qualités (soft skills à opposer aux hard skills qui sont les compétences techniques rapidement obsolètes) à maîtriser pour rester dans le coup d'ici :

- La pensée critique (critical thinking), ou comment prendre du recul
- La communication ou l'art de faire passer des messages et de se faire comprendre
- La créativité ou comment trouver des idées pour répondre à une problématique
- La coopération ou comment obtenir une meilleure coordination entre différents acteurs de l'entreprise

Expertes en créativité, voici plus spécifiquement l'un de nos conseils pour mettre en place des approches facilitant l'idéation (émergence d'idées) et donc la créativité : utilisez la carte mentale.

QU'EST-CE DONC QUE LA CARTE MENTALE (NOM FRANÇAIS DE LA MIND MAP) ?

La carte mentale permet d'organiser les idées sur un sujet central, selon un schéma de représentation visuelle d'un concept calqué sur le fonctionnement du cerveau. Elle doit sa conceptualisation à Tony Buzan, psychologue américain, qui en a fait son cheval de bataille à partir des années 70.

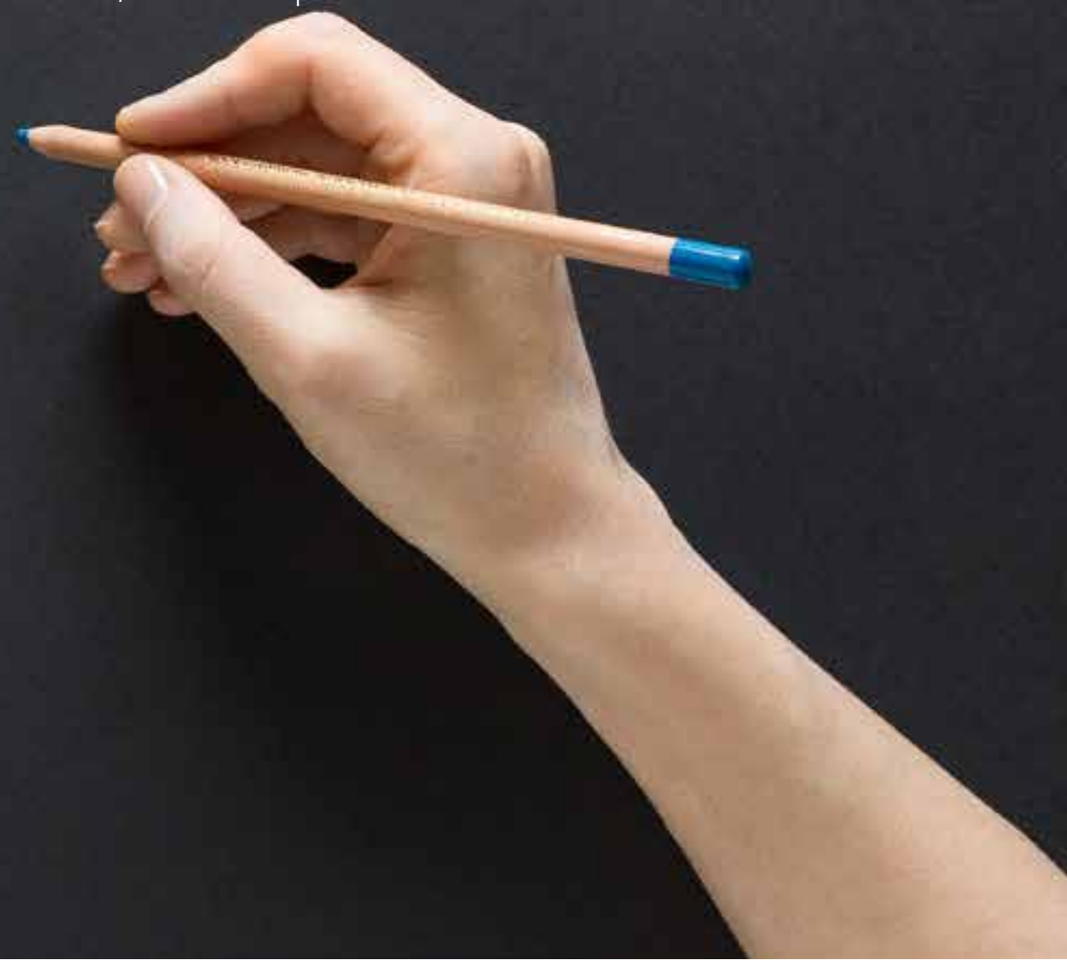
Plus qu'une technique, c'est une démarche, une manière d'organiser ses idées, sa façon de penser, qui va aider à faire émerger de nouvelles idées et les mémoriser.

Elle peut répondre aux questions « Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ? » Elle est très utile pour les personnes en quête d'inspiration, qui ne savent pas par où commencer leur réflexion. Les champs d'application sont nombreux, vous pouvez aussi bien préparer votre prochaine présentation, réfléchir à comment optimiser votre prospection, travailler à plusieurs sur la gestion d'un projet, ou bien laisser les idées venir en mode brainstorming…

Si vous êtes dans une démarche d'innovation, une fois que vous avez créé votre carte mentale, l'idée n'est pas d'en rester là. Il vous faut ensuite passer à l'action pour tester les propositions, rectifier le tir si nécessaire jusqu'au prototypage de la solution imaginée.

On le comprend, la créativité n'est pas l'unique clé d'adaptation au changement sociétal que nous vivons actuellement. En entreprise, le manager devient un facilitateur, un coach d'équipe qui crée de l'engagement collectif, donne du sens...

Pour conclure par un premier petit pas à faire de votre côté, voici une citation d'Albert Einstein que nous vous invitons à recopier sur un papier de couleur et coller pas loin de votre poste de travail pour vous inspirer au quotidien : « la créativité, c'est l'intelligence qui s'amuse ».



Transformation digitale : limiter la sur-connexion… grâce au numérique ?

Par Nolwenn Anier, directrice du pôle recherche chez Moodwork, https://moodwork.co/

Récemment, on m'a posé la question suivante : « Chez Moodwork, vous proposez des outils digitaux pour améliorer le bien-être professionnel, mais traitez-vous du sujet de l'hyperconnexion ? ».

« Naturellement » ai-je répondu, l'hyperconnexion et la mauvaise utilisation des outils numériques est l'une des principales problématiques actuelles en termes de qualité de vie au travail. Ce à quoi mon interlocuteur répond : « Donc, vous proposez de répondre à la sur-connexion au numérique … via un outil numérique ? ». Silence … J'avoue avoir été surprise par cette réaction, pourtant logique. Après quelques secondes, je rétorque : « Oui, mais on peut utiliser le numérique pour se faire du bien, à partir du moment où on l'utilise de façon raisonnée ». Cet échange m'a ensuite amenée à une réflexion passionnante sur le sujet suivant : comment le digital peut-il nous aider à impulser une utilisation raisonnée des outils numériques en entreprise ?

« Stop » aux injonctions !

Interdire l'envoi de mail après 20h, restreindre l'utilisation des messageries internes, bannir l'usage du téléphone professionnel pendant les vacances … En matière de déconnexion, les conseils et bonnes pratiques se suivent et se ressemblent. Ces règles ne sont pas mauvaises en soi. Le problème est que, dans nos sociétés individualistes, nous n'aimons pas vraiment les règles. Nous sommes tous conscients de devoir malgré tout respecter les contraintes imposées par notre milieu professionnel, mais ces obligations génèrent parfois une sensation de malaise. En effet, attachés à notre liberté d'action, nous avons tendance à refuser toute interdiction (on parle de réactance psychologique). Les recherches en psychologie montrent par ailleurs que la meilleure manière d'obtenir un comportement d'une personne est justement de ne pas interdire, mais de la déclarer libre de produire ou non ce comportement. En d'autres termes, laisser les salariés libres de gérer leur connexion tout en les sensibilisant à l'intérêt de déconnecter est la pratique la plus efficace pour permettre une réelle déconnexion.

Certaines applications permettent justement une sensibilisation en douceur grâce à des informations sur notre temps passé sur le smartphone, sur les applis qui nous rendent accro, des alertes de dépassement de seuil … De quoi prendre conscience de notre niveau de connexion et nous permettre de régler le problème à notre rythme.

Se challenger tout en bienveillance

Pour limiter sa connexion de manière ludique, pourquoi ne pas se lancer des défis « déconnexion » ? C'est un excellent moyen d'être motivé à la poursuite d'un objectif, à condition de le faire de façon bienveillante. Mieux vaut se fixer des défis réalistes et, au moins dans un premier temps, faciles à relever. Cela permet d'échelonner les objectifs, et d'aller toujours plus loin vers la réussite. Se sentir capable de relever un défi renforce également notre motivation à nous y engager. Enfin, relever des défis est un vrai boost pour l'estime de soi ! Alors, pour déconnecter, on se fixe des petits challenges journaliers !

Là encore, le numérique peut paradoxalement vous aider ! Certaines applications proposent justement des fonctionnalités qui vous aident dans la réalisation de vos défis. Assombrissement de l'écran, le blocage de notifications et le minuteur… en d'autres termes on utilise le numérique pour bloquer le numérique.

Remettre les interactions humaines au coeur du travail

Au lieu de vouloir à tout restreindre notre usage du numérique, pourquoi ne pas prendre le problème dans l'autre sens. Autrement dit, (re)commencer à échanger ! Les recherches en psychologie ont montré l'importance fondamentale des relations sociales pour le bien-être des individus. Il est donc nécessaire que les échanges « IRL » soient intégrés dans le fonctionnement des équipes de travail. Le manager doit bien sûr être le moteur d'une telle politique. Mais chaque salarié, à son échelle, peut également jouer un rôle dans le développement des interactions. Au lieu d'envoyer un mail commun à toute votre équipe, prévoyez un échange de vive voix. Proposer des évènements, des afterwork. Si ce n'est pas déjà le cas, proposez à votre équipe de déjeuner tous ensemble. Au lieu de contacter un collègue via la messagerie interne, allez le voir dans son bureau. Les possibilités sont très nombreuses !

Dans ce cadre, certains outils numériques peuvent vous aider ! Certaines applications de développement personnel telles que Moodwork vont vous donner des clés, des conseils pour recréer une véritable dynamique de groupe au sein de votre équipe et pour améliorer votre manière de communiquer à l'oral. D'autres applications vont également pouvoir vous faciliter la vie en vous permettant de créer des sondages, d'organiser des évènements, etc. En d'autres termes, l'idée est ici d'utiliser le numérique comme un assistant et non plus comme notre seul vecteur de communication.

Alors peut-on lutter contre la sur-connexion grâce au numérique ? Oui, en faisant du digital un allié et non une source de pression !

Et si on pouvait, maintenant, contribuer à sa santé et à la santé des autres au travail ?

Karine Chossinand, coach, fondatrice de KCMC Coaching,
https://www.karinechossinand-coach.com/

C'est possible. Et pourquoi ne pas profiter du changement de saison pour repenser certaines choses ? Voici 5 astuces pour changer, maintenant, en mieux, pour sa santé au bureau :

1 Courir avec des collègues

La course entre collègues peut favoriser votre cohésion d'équipe, vous faire prendre l'air, améliorer la qualité de vos relations et votre cardio. Cette activité permet d'être ensemble sans forcément avoir besoin de parler. Elle conviendra aux plus timides. Vous pouvez fixer ensemble une épreuve à relever et vous rencontrer pour vous entraîner sur la pause de midi, si votre travail et ses infrastructures vous le permettent ou après le travail.

2 Agencer son bureau pour sa santé ?

Tant de choses peuvent être faites pour améliorer la santé au travail ! Par exemple, choisir des coloris qui vous plaisent pour améliorer votre environnement (crayons, post-it, sac d'ordinateur...), placer une plante, aérer, avoir un bureau rangé vous donneront sans doute un sentiment de satisfaction, l'envie de travailler et la sécrétion de bonnes hormones. Fixer ou demander un rendez-vous avec votre médecin du travail si le dernier rendez-vous commence à dater un peu.

En quelques instants, une chaise ergonomique, travailler debout, ou un relève pied luttent contre la sciatique (une pile de magazines peuvent faire l'affaire). Ajuster la hauteur de votre écran d'ordinateur ou le surélever peuvent soulager les cervicales tendues. Vous pouvez opter pour des lumières blanches qui feront office de luminothérapie et éviteront, à vous-même ou à vos collègues, de sombrer dans la dépression hivernale qui est dûe à la baisse de lumière.

3 Lancer une campagne dans votre entreprise pour arrêter de fumer

Fumer est un facteur favorisant la survenue de cancer féminin et masculin. Pourquoi ne pas profiter d'un mois de sensibilisation pour faire un groupe de personnes motivées pour arrêter de fumer, ensemble? Vous pouvez également mettre le sujet sur le tapis à l'occasion de votre prochaine séance chez votre médecin du travail ou médecin traitant pour vous informer ou passer à l'action en solo. Tout moment peut être un bon moment pour arrêter.

4 Envie de changer de travail ?

Faire un bilan professionnel ou un coaching professionnel pour être plus heureux au travail ? Oui ça marche ! Si vous êtes démotivés au travail, il peut être venu le moment de faire un bilan de compétences ou de se faire accompagner. Inutile d'attendre de devenir grincheux, de dégrader toute l'ambiance au travail ou de sombrer dans le surmenage ou le burn out. Si vous vous sentez râleur, en décalage, moins organisé ou si vous ne pouvez plus voir votre poste en peinture, agissez! Le changement c'est maintenant ! Si la simple réflexion ne suffit plus, faire une petite mise au point sur vous et vos motivations peut vous aider à reprendre du poil de la bête, cesser de ruminer et vous décider à partir ou pas.

5 Manger en conscience

Que mangez-vous au travail ? Un sandwich.... rapidement ? Etes-vous assis? Est-ce que vous travaillez en mangeant ? Et pourquoi ne pas prendre le temps, à votre prochain repas au travail, de vous installer, vraiment, pour déjeuner tout en appréciant votre nourriture à chaque bouchée. Vous sentez vous capable de manger en pleine conscience au travail ? Si vous n'avez jamais fait, essayez d'expirer lentement en mâchant longtemps. Vous verrez ça marche».

Le changement, c'est tout le temps !

Stéphane Nau, fondateur de Comment ça va ?, https://commentcava.org/

Conduire le changement serait-il une mauvaise habitude prise par des années d'organisation d'entreprise centrées sur la performance ? A l'heure du grand changement climatique, social, financier, politique, comment aborder cette question en veillant à l'équilibre entre bien-être et performance ?

Notre nature, c'est le changement.

Il arrive souvent – et cela est fort pratique – d'entendre la citation « rien ne change sauf le changement. Lorsque vous l'entendez, ouvrez grandes vos oreilles : cela annonce un discours centré sur la maîtrise du changement, le contrôle, la volonté. Des années de conseil m'ont enseigné que « conduire le changement » amenait au bout du compte à forcer les femmes et les hommes à des efforts contre-nature, peu productifs à court terme et encore moins à moyen terme. Avec comme conséquence directe une dégradation de la santé et du mental des personnes impliquées. A long terme.

La nature nous enseigne que la vie est changement. La sagesse, elle, nous enseigne à faire la différence entre ce que nous pouvons changer et ce que nous ne pouvons changer (Epictète). Ma propre pratique de la pleine conscience m'enseigne chaque jour que dans cette lucidité se trouve la joie et la performance juste.

Sagesse de ne changer que ce que nous pouvons !

En effet, il est très facile de se rendre compte combien nous dépensons d'énergie à vouloir changer ce que nous ne pouvons pas changer. Une simple pratique de pleine conscience cette vérité éclate ! Lutter contre un changement d'actionnaires. Résister à son supérieur qui applique une décision de Direction Générale. Concentrer tous nos efforts à refuser d'appliquer une procédure qualité. De cette résistance et de ces efforts naîssent l'anxiété, la frustration et l'épuisement.Sur un autre plan, ces efforts nous empêchent de voir là où notre contribution et le soin de nous-mêmes se trouvent. Aveuglé par nos efforts épuisants et sans résultats, nous ne voyons plus la possibilité d'agir. Contre-performance assurée par le manque d'écoute de soi et de la situation.

Fluidité, adaptation. Tout ce qui est forcé est contre-productif.

Or notre nature humaine est le changement. C'est exactement ce que nous enseigne la pleine conscience. Regardons un arbre, un oiseau, un nuage, un cours d'eau. Regardons un humain. Que nous enseignent-ils ? La fluidité, l'adaptation, la patience, la sagesse. Le cours d'eau par exemple, nous montre qu'il se joue de tous les obstacles, qu'il peut façonner patiemment le lit de la rivière, voire même les roches, en coulant sans effort. Dans ce non-effort croît tout un biotope aquatique et aérien. De cette croissance naît une diversité et la beauté, dans la sérénité.

Dans nos équipes, combien de fois le manager, en charge d'animer (du latin anima, la vie) la vie de la communauté, soutient-il les personnes dans leur processus d'adaptation ? A épouser le changement plutôt que de lui résister ? A être dans ce flux naturel de sagesse ? C'est le cadeau de la pratique de la pleine conscience.

Dominer le changement est contre-intuitif et contre-productif. L'accompagner, le soutenir, laisser la vie se dérouler est sans doute plus sage. La vie est organique, systémique, et non linéaire et successive. La vie n'est pas une procédure.

Retrouver la sérénité. Cultiver la performance durable.

L'impact de cette réflexion est majeur pour les femmes et les hommes : il s'agit de faire confiance en la sagesse de chacun et dans ses capacités d'adaptation qui mènent à une énergie juste. A une performance en confiance. A un équilibre joyeux.

Le vrai rôle du manager n'est pas de laisser aller ni de régenter, mais de laisser faire en soutenant sans relâche les efforts des personnes qui travaillent avec lui. Le manager comme courroie d'entraînement plutôt que de chef militaire. L'effort juste plutôt que le résultat. Et le résultat suit.

La nature nous montre que tout se fait en son temps. Elle est toujours prête à changer, à créer, à donner le meilleur d'elle-même. Rien à dominer, tout à accompagner. C'est la magie de la communauté qui nourrit l'harmonie, la joie, la confiance, la liberté d'être et l'amour.

Reprendre une activité physique ou bousculer sa routine sportive : comment s'y prendre, seul ou entre collègues ?

Par Gabrielle Béal, responsable communication de Gymlib, https://gymlib.com/fr

Votre été comme votre rentrée n'ont pas été synonymes d'efforts physiques ? Votre moral descend de plus en plus dans vos chaussettes, surtout à la vue de votre corps qui se ramollit ? Vous sentez votre vieil ennemi le stress pointer le bout de son nez alors que l'automne est tout juste arrivé ?

Heureusement, le sport est là pour vous épauler ! Activité(s) idéale(s), réflexes à suivre, anti-baisse de motivation au travail. Cette année, vous allez (enfin) aimer le sport.

Vers quelle(s) activité(s) se tourner ?

La reprise du sport : évidente pour certains, défi difficile à relever pour d'autres… Ce n'est certainement pas la première fois que vous vous demandez par quoi commencer.

Pour une reprise en douceur, des experts conseillent de solliciter son corps graduellement via la marche, le vélo ou la natation, quel que soit l'âge ou l'état de santé. Effectivement, règle de bronze : inutile de reprendre le sport de manière brutale ou de vous forcer à y aller 7j/7 ! Vous risqueriez la blessure, et donc l'abandon de vos objectifs.

Si ces sports-là ne vous tentent pas, que vous vous sentez d'attaque pour des sensations plus intenses ou des alternatives plus décalées, nous vous conseillons d'opter pour des activités telles que le crossfit, l'escalade ou la boxe.`

Renforcement musculaire, diminution de la masse graisseuse, amélioration de la qualité de sommeil ou simple amusement : quel que soit vos objectifs, définissez le sport qu'il vous faut !

Peu importe l'activité finalement choisie, pour une sensation de bien-être durable, veillez à respecter la règle d'argent : misez sur la régularité plutôt que sur l'intensité !`

De nouveaux réflexes à adopter

Parce qu'activité physique ne signifie pas seulement pratique d'un sport spécifique mais également dépense d'énergie au maximum, ne négligez pas la règle d'or : les gestes faciles du quotidien !

Nous savons ce que vous vous dites… que vous avez déjà lu ça 1000 fois et que vous vous en sortez très bien sans y faire attention. Pourtant, ces éléments clés sauront faire la différence dans votre routine quotidienne !

Prendre les escaliers plutôt que les escalators dans le métro ou l'ascenseur au bureau, marcher ou pédaler à la place de prendre le bus… Des habitudes à instaurer, bénéfiques pour votre santé physique, mais également pour votre santé psychique.

Avant ou après l'effort, n'oubliez pas les incontournables : une alimentation riche et variée et une hydratation optimale. Rappelons le, l'organisme nécessite en moyenne 1,5L d'eau pour fonctionner correctement.

Et si votre entreprise contribuait au changement de vos habitudes sportives ?

Faire du sport dans votre vie personnelle, c'est bien. Mais que diriez-vous de faire du sport grâce à votre cadre professionnel ?

L'été s'éloigne petit à petit, les gestes mécaniques s'installent… pas question de sombrer dans la routine ! Facile à dire, plus difficile à faire… Sauf si votre entreprise vous aide dans votre démarche.

Le principe est clair : en finir avec les contraintes de lieu, de temps, les entraînements redondants, ainsi que le manque de motivation qui survient sans prévenir.

Désormais, votre entreprise a la possibilité de vous donner accès à un réseau d'infrastructures variées où c'est vous qui décidez. Une offre "à la carte" où sport signifie aussi bien futsal que yoga, Paris que Marseille, midi que soir, ou encore amis que collègues.

Vous vous demandez sans doute ce qui pourrait pousser une entreprise à faire bénéficier ses salariés d'un tel coup de pouce ? Votre santé et la sienne, tout simplement.

Découvrez notre offre Gymlib pour vous rebooster ou partir à la découverte de nouvelles activités, tout en prenant soin de vous et de votre entreprise !

C'est décidé, ma boîte change !

Que de changements dans nos espaces de travail

Jennifer Plaisant, fondatrice de Deco for desk, http://decofordesk.fr/

Entre le taylorisme d'hier et les locaux extravagants et high-tech des compagnies américaines d'aujourd'hui, les espaces de travail ont connu une multitude de changements. Toutes ces évolutions ont servi la croissance et la productivité des entreprises mais ils ont aussi absorbé tous les changements qu'ont connus les entreprises et les technologies.

1900 : QUE DU BONHEUR

Entre le taylorisme d'hier et les locaux extravagants et high-tech des compagnies américaines d'aujourd'hui, les espaces de travail ont connu une multitude de changements.

Toutes ces évolutions ont servi la croissance et la productivité des entreprises mais ils ont aussi absorbé tous les changements qu'ont

1930 : C'EST LA CRISE

La crise économique de 1929 a fait naître une rationalisation du facteur humain et de la structure de travail que représente l'entreprise. Une nouvelle organisation du travail va se développer et les individus seront regroupés entre eux. C'est alors que la notion de groupe deviendra une valeur commune et partagée.

1950 : LES OPEN-SPACES ARRIVENT

Création des premiers open-spaces et des premières stations de travail ergonomiques en gardant la hiérarchie des espaces. Le bruit généré n'est pas pris en ligne de compte et le travail, même administratif, est quelque part «automatisé».

1960 : ON CLOISONNE

La cloison modulable en contreplaqué va accélérer la révolution du bureau, avec la mise en place de bureaux répartis de façon individuelle ou par corps de métier.

C'est pratique, mais aussi économique. On commence à distinguer certaines fonctions et le cloisonnement visuel et auditif prend place.

1980 : SI ÇA , ÇA NE RÉVEILLE PAS VOTRE CRÉATIVITÉ

Les «Grey Cubicle Farms» : un genre de stations de travail grises, entassées d'une manière très géométrique et entourées par des cloisons séparatrices de 1.80 m de hauteur, isolant les employés les uns des autres.

2000 : LE RETOUR DE L'OPEN SPACE POUR NOTRE PLUS GRAND BONHEUR

L'intimité et la confidentialité disparaissent, le bruit ambiant devient un sujet de préoccupation.

Pour rester compétitif, il devient essentiel d'innover et dans ce cas, il faut se surpasser avec une mobilisation accrue de l'intelligence et la mise en œuvre de nouveaux savoirs. Les technologies de l'information et de la communication construisent un monde semi-virtuel et les prémices du fonctionnement en réseau apparaissent.

2010 : ENCORE UNE CRISE

Les entreprises rationalisent les coûts optimisent les bureaux.

D'un autre côté, on parle de plus en plus d'ergonomie dans les espaces de travail pour offrir aux collaborateurs des bureaux plus petits mais plus agréables et adaptés à leurs activités de travail

DE NOS JOURS

Les locaux des géants de la technologie mettent en avant des nouvelles tendances en termes de design et d'esthétique. Google, Facebook ou bien Apple, proposent des locaux qui se rapprochent le plus du bien-être de la maison ou du campus estudiantin, avec des services intégrés pour les employés tels que les conciergeries, les prestations de services ou le 'food delivery', ce qui a eu un impact incroyable sur leurs productivité et créativité.

ET VOUS, VOUS EN ÊTES OÙ? PRÊT POUR TOUS CES CHANGEMENTS?

La notion de flexoffice fait son apparition suite à un triple constat :

- Le taux d'occupation d'un bureau attitré est de 60%. Et chaque mètre carré a un coût. (Source Maddyness)
- La révolution digitale permet d'accéder à ses outils de travail partout et à toute heure.
- Les salariés sont de plus en plus attachés à la notion de confort au travail. Ils cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et veulent s'extraire des contraintes des horaires et des trajets domicile-travail interminables.

En effet, le flex office est l'absence d'attribution d'un poste de travail précis aux salariés. Ceux-ci peuvent ainsi travailler depuis l'espace le plus adapté à leur mission : un bureau libre dans l'entreprise, un espace de réunion, une salle de coworking, un café, de chez eux, etc.

Environnement de travail : « Le changement ne se fait pas du jour au lendemain mais nécessite du temps »

Céline Tixier, fondatrice de C-Coherent, www.c-coherent.com

Le déménagement est la 3ème cause de stress après le deuil et le divorce. Qu'il s'effectue à la maison ou au bureau, cela n'y change rien. Pourquoi tant de stress ? Principalement parce qu'un déménagement implique du changement et que cela est porteur d'appréhension.

Quel que soit la nature du projet, le déménagement est toujours vécu comme une période de crainte voire d'angoisse. L'être humain a toujours eu une réticence plus ou moins grande au changement. Il n'est pas facile de quitter ses habitudes qu'elles soient bonnes ou mauvaises : avoir son bureau individuel cloisonné, être au même poste de travail depuis des années, ne pas prendre de pause déjeuner, etc. Ces habitudes nous rassurent même si nous nous en plaignons parfois. Une routine s'est installée dans laquelle nous pouvons nous laisser engourdir. Changer consiste à abandonner ses habitudes pour en instaurer de nouvelles ce qui conduit à une période transitoire synonyme d'insécurité.

La peur de l'inconnu est également néfaste au changement. Je sais ce que j'ai aujourd'hui mais qu'en sera-t-il demain ? Un futur aménagement en flex office pose indéniablement les questions suivantes : à côté de qui vais-je travailler dorénavant ? Vais-je trouver un poste de travail disponible à chaque fois que cela me sera nécessaire ?, etc.

Le changement ne se fait pas du jour au lendemain mais nécessite du temps afin de l'accepter et surtout de construire de nouvelles habitudes. Un déménagement ou un réaménagement des espaces de travail requiert une phase amont de concertation auprès de l'ensemble des collaborateurs afin d'identifier leurs usages, leurs besoins et leurs craintes. Cela permettra ensuite de co-construire de nouvelles habitudes acceptées par tous car consensuelles.

Un changement dans les espaces de travail nécessite aussi l'instauration d'un climat de confiance dans l'entreprise. Les raisons d'un déménagement, le planning prévu et la démarche proposée doivent être présentés en toute transparence. Consulter l'ensemble des collaborateurs doit être vu comme un facteur clé du succès de ce changement plutôt qu'un frein. Le droit à l'erreur est également primordial afin de laisser à chacun la possibilité de « prendre le risque » de changer. A titre d'exemple, décider d'opter pour un ou deux jours de télétravail hebdomadaire puis réaliser au bout de quelques semaines que cela ne nous convient pas ne sera pas vécu comme un échec si une période de test est systématiquement proposée avant une mise en place définitive.

Happy flex : comment vivre sereinement le passage en flex office ?

Stéphane Yaïch, fondateur de Chasseur de stress, https://www.chasseurdestress.com/

Un changement, c'est passer d'un point A à un point B.

Partant du principe que le point B consiste à améliorer l'existant du Point A, imaginons que ce processus est matérialisé par un immeuble et que le point A se trouve au RDC et que le point B se trouve à un étage supérieur.

Si vous êtes le salarié qui vit cette situation de changement, vous vous retrouvez face à un escalier qui mène vers un étage où vous n'avez jamais mis les pieds. Vous ne savez pas combien de marches vous sépare de votre destination.

En fonction du niveau de changement, elles seront plus ou moins importantes, et l'ascension de l'escalier sera plus ou moins difficile.

Dans le cadre d'une transformation vous touchant directement, comme votre passage en flex office, ce changement génère chez vous du stress, de l'incertitude et de la peur.

La peur de perdre ce que vous possédiez jusque-là : votre confort douillet, la confidentialité de votre bureau fermé, la stabilité. Et l'être humain affectionne la stabilité.

Pendant des siècles, les êtres humains ont répété les mêmes gestes, utilisé les mêmes objets et évolué dans un environnement plutôt stable.

Et, en l'espace de 30 ans, cette stabilité rassurante a explosé… Le rythme des innovations et des changements s'est accéléré à un rythme effréné, et aujourd'hui, nous avons le pied enfoncé sur l'accélérateur, sans aucune possibilité de ralentir, au risque d'être totalement dépassés. Ces bouleversements génèrent un sentiment d'insécurité et de perte, proche du deuil. Et vous vous focalisez sur ce que vous allez perdre sans parvenir à visualiser ce que vous avez à y gagner.

Et là, votre escalier peut devenir un véritable cauchemar, voire une descente aux enfers, selon votre manière de voir le monde qui vous entoure.

Les marches peuvent être plus ou moins hautes. L'ascension doit se faire d'une seule traite, sans aucune information sur le nombre d'étages parcourus et le nombre d'étages qui restent à parcourir.

Parfois, les premières marches sont éclairées et d'un seul coup, c'est le noir le plus total, sans aucune rampe à laquelle s'accrocher ! Et vous devez avancer à l'aveugle, avec la peur de tomber à chaque pas ou allez préférer vous asseoir sur les marches et attendre que l'on vienne vous chercher.

Et pour peu que votre manager vous ait dit, en vous ouvrant la porte de la cage d'escalier, «C'est par là, tu peux y aller sans problème. Je t'attends en haut», vous pouvez légitimement vous sentir perdu et ce, que vous soyez salarié, ou que vous soyez vous-même manager.

Car en tant que manager, il y a de grandes chances pour que vous soyez beaucoup plus désorienté que vos collaborateurs. Vous allez devoir dire adieu à vos « signes extérieurs de management » : votre bureau choisi sur catalogue, votre table de réunion, vos photos encadrées et à votre mode de management… Vous allez avoir l'impression de tout perdre !

Mais vous pouvez également vous dire que vous avez tout à y gagner : plus de proximité, une communication plus efficace, plus d'interactions sociales entre des métiers qui ne se rencontrent pas toujours…

Le flex office crée une véritable rupture avec les modes de travail existants, et surtout avec le concept de sédentarité qui est encore bien ancré en open-space.

Accompagner la transition en flex office, c'est accompagner un changement majeur dans la vie d'un collaborateur. Un changement qu'il est nécessaire de guider avec bienveillance, auquel le salarié va contribuer et dans lequel il va identifier les avantages de cette évolution, plutôt que de la percevoir comme une Révolution.

Tout au long du projet d'aménagement, informer, impliquer et associer le collaborateur aux phases du projet par des consultations, des groupes de pilotages, des visites de site ou de showrooms.

Avant lui, le manager est formé pour que le flex office devienne une formalité, et responsabilisé dans son rôle de levier de la transformation de l'entreprise.

Et une fois le passage en flex office effectué, le changement ne s'arrête pas là !

En phase « Test and learn », analyser les dysfonctionnements, car il y en a certainement.

pour adapter, réinventer et innover… Le flex office, c'est l'agilité de l'entreprise du futur incarnée.

Dans cette phase d'adhésion, recueillir les doléances, rassurer les inquiets sur leurs capacités à accepter ce nouveau changement, car il y en a déjà eu, et qu'ils l'ont déjà surmonté.

C'est au manager qu'il revient de bannir les comportements abusifs ou nocifs, d'identifier les bonnes pratiques, les astuces et les comportements méritant d'être félicités et déployés pour avancer vers un engagement unanime des collaborateurs.

Accompagner le changement, que ce soit le passage en flex office ou pour tout autre projet de transformation de l'entreprise, qu'il soit petit ou grand, c'est ouvrir la porte sur un escalier lumineux, équipé d'une rampe solide, jalonné de paliers réguliers, avec de belles fenêtres permettant d'apprécier la vue.

Et à chaque palier, votre manager vous accueille avec un grand sourire en vous félicitant pour le chemin que vous venez de parcourir.

Avant de repartir dans votre ascension vers un étage supérieur, il vous guide et vous encourage avec bienveillance pour s'assurer que vous atteindrez votre destination en toute sécurité.

Et une fois le pied posé sur la dernière marche, il est là pour vous accueillir avec des « Merci » et des « Bravo », et vous dire que ça y est, vous êtes enfin arrivé à destination, que le changement est terminé.

«Le souhait de changement nous a permis d'innover et de nous adapter au marché»

Delphine de Beaumont, responsable marketing et communication digitale de SBS Silence Business Solutions, https://www.sbspods.com/

Le désir d'autonomie et le besoin de qualité de vie des salariés au travail est toujours plus présent au sein des entreprises. En effet, cherchant à se libérer des contraintes techniques et spatio-temporelles, les collaborateurs veulent réaliser efficacement leurs projets individuels et collaboratifs. Les cabines acoustiques connectées SBS (pour 1 à 6 personnes) sont nées de l'évolution de ce désir de changement des modes de travail (coworking, flex office, télétravail…), pour pallier, à l'origine, les nuisances sonores de l'open-space.

En effet, alors que l'open-space avait pour objectif d'effacer les barrières hiérarchiques, facilitant ainsi la communication et la collaboration entre les services, ces espaces de travail ouverts ont fini par atteindre leurs limites. Trop de bruit, trop de distraction, le constat est simple : l'open-space diminue clairement la productivité et les salariés ont besoin de s'isoler pour être efficace et compétitif.

Cette évolution des modes de travail s'est imposée très naturellement et nos cabines acoustiques sont devenues incontournables pour la majorité des entreprises du CAC 40, puisque nous sommes présents dans 80% des sociétés de l'indice. Les PME et les start-up sont également séduites par notre offre de mobilier acoustique offrant une plus grande flexibilité dans leur aménagement de travail et permettant d'optimiser notamment les surfaces de bureaux.

En mode projet avec nos clients et les architectes d'intérieur, nous répondons à de nouvelles modalités de travail consistant à organiser les espaces en zone d'activités en fonction des rythmes des collaborateurs. Côté salarié, nos cabines sont très bien accueillies, grâce à la variété de nos solutions (de 1 à 6 personnes) et à de nombreux équipements comme le tableau de bord intuitif, les écrans, les connectiques ou encore le choix quasi infini de no finitions textiles et bois de grande qualité. Le confort et l'acoustique sont travaillés dans les moindres détails. Nos produits sont ventilés, avec l'air renouvelé et vitrés traversant permettant de bien se sentir à l'intérieur.

Une fois installées, elles sont systématiquement utilisées toutes générations confondues qui y trouvent beaucoup d'avantages : concentration, confidentialité et tranquillité. Un des usages évident est le fait de pouvoir passer un appel en toute tranquillité et sans déranger ses collaborateurs en open-space, mais permet aussi de désengorger les salles de réunion de plus en plus surchargées. Il y a quelques années on disait « pourquoi pas », aujourd'hui on vient nous chercher car le besoin est réel. Preuve en est que nous installons jusqu'à 10 cabines par jour et travaillons avec plus de 700 clients en France et à l'étranger.

Pour accompagner nos nouveaux clients dans leur choix, nous les aidons à placer nos cabines dans leurs espaces de bureaux, pour optimiser leur usage et leur accueil dans les entreprises. Nous proposons également des phases de prêt pour qu'elles soient testées et approuvées par les salariés : 90% des prêts se transforment en achat.

Notre expérience dans l'aménagement des bureaux et le retour de nos clients et des usagers de nos cabines, nous ont permis de détecter un nouveau besoin lié aux conditions de travail : les salariés sont de plus en plus fatigués, avec des conséquences sur la compétitivité des entreprises. Ils doivent donc pouvoir se reposer sur leur temps de travail pour récupérer plus vite et être efficace.

Pour répondre à ce besoin, nous avons créé La Boîte à Rêves : un espace de micro-sieste avec un programme de 16 minutes de sophrologie et de luminothérapie offrant un maximum de confort avec un matelas à mémoire de forme et une ventilation performante. Les bienfaits sont nombreux : gain de productivité, diminution du stress, amélioration de la concentration et de la créativité, lâcher prise, amélioration de la santé…

La sieste, auparavant taboue, se démocratise en entreprise et devient un vrai sujet pour attirer et conserver les talents. De plus en plus d'entreprises nous contactent pour nous demander de tester cet espace de bien-être que nous leur mettons à disposition dans leurs locaux pendant quelques semaines, grâce à notre propre équipe de livreurs et monteurs. Les salariés sont agréablement surpris par les bénéfices de cette micro-sieste, en plus encouragée par leur manager !

Chez l'un de nos clients, nous avons pu mesurer, grâce à une application intégrée dans La Boîte à Rêves, une utilisation de plus de mille fois au cours d'une même année, prouvant bien une véritable nécessité de se reposer sur son lieu de travail. Nous sommes très fiers de pouvoir participer aux changements des mentalités concernant le sujet de la sieste et ainsi améliorer la qualité de vie au travail.

Toujours à l'écoute des besoins de nos clients, nous travaillons sur un nouveau produit innovant : la Pitch box, le premier studio d'enregistrement autonome, créée en partenariat avec la Chaire ESSEC du Changement avec David Autissier, Directeur de la Chaire Innovation de l'ESSEC. Ce nouvel espace acoustique offre un prompteur et une caméra de haute qualité, ayant l'objectif de faciliter la communication collaborative, le développement de sa capacité de communication orale et le déploiement de stratégies et de projets en interne et externe.

Nous sommes également en fort développement de nouveaux projets, comme l'installation de cabines insonorisées dans les zones d'attente des gares, d'espaces médicaux, d'universités, qui sont en train changer en profondeur les habitudes dans les espaces publiques et les collectivités.

Inexistantes il y a 5 ans, toutes nos solutions acoustiques permettent aujourd'hui aux salariés avant tout de gagner en meilleures conditions de travail mais aussi en autonomie et en efficacité. Nos principales forces : flexibilité, anticipation, réactivité et capacité à innover, nous ont permis d'être en phase avec les besoins de nos clients. Partie intégrante des acteurs qui accompagnent le changement dans le monde du travail, SBS travaille déjà aux futures générations de ses produits pour apporter encore plus de confort, de plaisir à venir travailler et de services à ses clients.

4 clés pour un projet de transformation réussi

L'équipe de Murano Conseil, https://muranoconseil.com/

Comment embarquer vos collaborateurs dans un projet de changement, et le mener à bien avec brio en donnant à chacun une occasion de sortir de son périmètre et d'enrichir ses compétences ?

1° Préparer

"Les projets de transformation ne supportent pas l'improvisation, c'est un fait établi, rappellent Julie Moutier et Marie Hannebelle, Senior Manager chez Murano. Même à l'heure de l'agilité et du Lean Management, la trajectoire doit être suffisamment claire pour que les objectifs soient atteints et répondent aux attentes des utilisateurs. […] Trop souvent, le passage de relais de l'expression du besoin fonctionnel à sa prise en main par les experts génère une distanciation (trop de technicité) qui peut être préjudiciable à l'usage et aux résultats in fine."

2° Lancer

"Une fois la feuille de route établie par les demandeurs du projet pour s'aligner sur la finalité et le bénéfice induit, le projet doit être porté en interne par une tête clairement identifiée et nommée : le Projet Management Officer (PMO), poursuivent-elles. Si nous insistons sur une personne unique et non une entité, c'est qu'une structure décisionnelle doit être mise en place afin que chacun occupe pleinement son rôle, ni trop (pas de hold-up de pouvoir) ni trop-peu (latence décisionnelle)." La bonne pratique ? La formalisation d'un vrai kick-off physique, "une occasion unique de fédérer pour lancer l'esprit d'équipe autour de l'objectif commun de la réussite", avec un ordre du jour clair et, par exemples, des ateliers pour passer immédiatement à l'action.

3° Piloter et animer

"Savoir en temps réel où nous en sommes demeure la balise GPS dont chacun a besoin pour valider le chemin parcouru et les distances restantes, préviennent-elles. Pour canaliser ces deux inconnues, la mise en place d'un outil collaboratif dédié au projet (type Slack, Asana, Atlassian, etc.) fédérant dans un seul endroit les communications, les fichiers et les planning nous semble vraiment une quasi panacée. Nous avons en effet souvent été surpris de la déperdition d'info et du temps perdu par les intervenants à rechercher l'info à jour et trier ses mails." Cette digitalisation de la gestion de projet ne supplante pas, bien sûr, des points réguliers qui restent "indispensables pour se coordonner et partager les avancées, perturbations exogènes et autres nouveautés contextuelles". Dernière idée : un pot informel avec l'équipe projet pour fédérer les troupes.

4° Documenter et livrer

"Cela passe par la rédaction d'une note d'utilisation, de sessions de formation, et la mise en place d'une hotline, concluent-elles. Un meeting de lancement réunissant contributeurs et utilisateurs finaux servira à remercier les uns et rassurer les autres. Profitez-en ensuite pour documenter les retours d'expériences de chacun afin de laisser une trace des do et des don't.

Pour aller plus loin : lisez le livre blanc «Mener un projet de transformation» de Murano Conseil
https://muranoconseil.com/ressources/mener-projet-de-transformation/

Il faut changer l'économie

Anne Taverne, fondatrice de ReconverSens, http://www.reconversens.fr/

Face à la crise climatique, il y a urgence à repenser l'économie ! Mieux produire et mieux consommer est le seul moyen de donner une chance à la transition écologique et sociale. Aux Universités d'été de l'économie de demain, qui se sont tenues les 3 et 4 septembre dernier à Paris, les entrepreneurs de l'avenir ont posé les 4 piliers fondamentaux d'une économie à impact : Partage du pouvoir / Partage des richesses / Impact environnemental / Impact social. Douze actions concrètes à mettre en œuvre maintenant y sont associées. Pour une nouvelle économie qui représentera 25% de notre économie en

4 piliers et 12 actions pour changer vraiment l'économie !

PARTAGE DU POUVOIR

Imposer un principe de gouvernance éthique

• Action 1 : Augmenter significativement la représentation des salariés et l'ensemble des parties prenantes dans les instances de décision

• Action 2 : Intégrer l'entreprise dans son écosystème territorial, en développant chaque année des collaborations avec des acteurs locaux sur des enjeux du territoire

• Action 3 Développer un management horizontal permettant une prise de décision plus partagée et plus autonome pour lutter contre le mal-être au travail et aider à l'épanouissement des salariés

PARTAGE DES RICHESSES

Déployer une stratégie financière éthique, responsable et solidaire,

fondée sur des modes de gestion équitables et transparents

• Action 4 : Faire la transparence des écarts de rémunérations et définir une échelle de rémunération proportionnée par rapport à son CA dans la limite de 1 à 50 (des salariés directs et indirects)

• Action 5 : Orienter ses placements vers des produits financiers solidaires • Choisir uniquement de l'épargne salariale solidaire (fonds ISR : investissement socialement responsable) • Avoir au moins une Banque éthique parmi ses partenaires bancaires • Placer sa trésorerie dans des fonds ISR

• Action 6 : Réaliser une part croissante des achats et des partenariats de l'entreprises avec une garantie sur les conditions de travail et le partage de la valeurs (entreprises sociales, labels équitables, normes iso) Déployer une stratégie financière éthique, responsable et solidaire fondée sur des modes de gestion équitables et transparents

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Engager une véritable transition en matière d'éco-consommation et d'éco-conduite,

à la fois dans l'entreprise mais également auprès de ses parties prenantes externes.

• Action 7 : Augmenter chaque année la part des produits et services qui ont un impact environnemental positif (notamment via l'éco-conception)

• Action 8 : Mettre en œuvre des actions permettant la réduction des émissions de GES liées au processus de fabrication de produits ou d'offre de services en fonction d'objectifs alignés sur l'accord de Paris sur le climat.

• Action 9 : Une majorité de fournisseurs et de fabrication dans un rayon de 150 à 1000 kilomètres selon la taille et le secteur de l'entreprise - par rapport au lieu d'achat Engager une véritable transition en matière d'éco-consommation et d'éco-conduite, à la fois dans l'entreprise mais également auprès de ses parties prenantes externes.

IMPACT SOCIAL

Adopter et revendiquer son rôle sociétal, et le traduire dans son cœur de métier

• Action 10 : Définir une mission sociale ou environnementale prioritaire pour chaque organisation, et l'inscrire dans ses statuts (entreprise sociale ou entreprise à mission)

• Action 11 : Devenir une entreprise apprenante, en généralisant des parcours inclusifs notamment via l'insertion professionnelle et l'emploi adapté (parcours intégrés en entreprise et partenariats) mais aussi en s'engageant dans l'acquisition de compétences des collaborateurs.

• Action 12 : Mettre en place des outils de mesure de son impact social réalisé et présenter ses résultats en open source. Adopter et revendiquer son rôle sociétal, et le traduire dans son cœur de métier.

ILS L'ONT DIT... AUX UNIVERSITÉS D'ÉTÉ DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN.

PASCAL DEMURGER, PDG DE LA MAÏF

«Les états seuls ne suffisent pas à faire changer le monde. Il faut une contribution forte des entreprises. Et elles n'auront pas le choix. Car il existe une attente sociale très forte des salariés (qui veulent plus de sens) et des clients (qui s'engagent de plus en plus à travers leurs modes de consommation).

D'ailleurs, l'urgence est telle qu'on ne peut plus compter sur le bon vouloir des entreprises à orienter leurs activités. Il faut que TOUTES les entreprises soient concernées par le changement. »

MATHIAS VICHERAT, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU GROUPE DANONE

« On n'a plus le choix ! Le système n'est plus durable et va s'effondrer ! L'état ne pourra pas tout changer : l'entreprise a un grand rôle à jouer. Et si les entreprises ne changent pas pour des raisons éthiques, elles le feront de manière pragmatique. »

JEAN-MARC BORELLO, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE DU GROUPE SOS

« L'entreprise doit changer le monde. Mais l'entreprise n'est que la somme de ses actionnaires, salariés, clients. Donc c'est la somme de ces exigences qui doivent la faire changer. L'entreprise est en train de comprendre qu'elle doit avoir un bilan social et écologique positif. Les actionnaires commencent à être intelligents... »

JÉRÔME SAADIER, PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE FRANÇAISE DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE, ET VICE-PRÉSIDENT DÉLÉGUÉ DU CRÉDIT COOPÉRATIF

« Il y a plusieurs futurs possibles. L'ESS (économie sociale et solidaire) donne un certain nombre de principes qui doivent inspirer les autres entreprises. Il y a des principes plus ou moins applicables. Mais le plus important, c'est la cohérence entre les engagements de l'entreprise et ce qu'elle tient effectivement. Les entreprises doivent s'engager. Demain, une entreprise qui annoncera des choses qu'elle ne tient pas sera condamnée, par ses clients, ses actionnaires, etc. »

CÉCILE DUFLOT, DIRECTRICE GÉNÉRALE D'OXFAM FRANCE

« C'est l'angoisse face au changement climatique qui va faire que l'économie à impact va gagner du terrain. L'espèce humaine est la moins adaptée pour sa survie. C'est la coopération qui l'a sauvée. Et on l'a remplacée par la compétition. C'est de la transformation de notre modèle actuel en un modèle plus responsable que dépend notre survie. »

LOI PACTE (PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES)

La Loi Pacte définitivement adoptée par l'assemblée en avril dernier repense, entre autres, la place de l'entreprise au sein de la société. En effet, l'entreprise doit désormais être gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Elle peut même se doter d'une « raison d'être » dans ses statuts.

Changer le travail, une rêve-olution

Guillaume Baptiste, Bloomr, https://www.bloomr.org/

Le changement, c'est maintenant ? Ça me fait penser à un slogan politique prononcé dans l'espoir que le monde change, qu'un miracle arrive … Comme si le changement n'avait jamais eu lieu avant. Le changement dans le monde du travail entre autres. Cette mutation ne date pas d'hier. Mais il faut bien reconnaître qu'en ce moment, le monde s'agite ! Du changement seulement ? Je dirais de l'effervescence.

Une impulsion provoquée par tous ces jeunes qui sortent de l'école, et qui se retrouvent de plus en plus pris entre deux feux, entre leurs envies, inspirations et aspirations, leurs valeurs et convictions, leur énergie débordante animée par un ÉNORME besoin de changer le monde, et les responsabilités du quotidien, qui leur feront accepter le premier boulot qui passe pourvu qu'il donne la possibilité de payer les études et l'appartement.

Une rêve-olution ? En tout cas, fini les dociles chercheurs et chercheuses de travail. Ils veulent s'épanouir et ne pas attendre désespérément la fin de l'année pour partir deux semaines en vacances ! Ils poussent presque les RH, les managers, les entreprises, bref les organisations, à revoir leur copie.

Fini les «vous êtes trop junior, vous sortez d'école … vous n'auriez pas quelques années d'expérience quand même ?» ? Que signifie embaucher une personne sortie d'école aujourd'hui ? C'est lui accorder le droit à l'erreur, l'accompagner pour lui permettre d'apprendre à faire sa place, à se transformer, car les jeunes ont besoin d'être soutenus pour pouvoir oser faire, et oser devenir la personne qu'ils souhaitent être.

D'ailleurs ces jeunes qui s'accompliront, voleront de leurs propres ailes ! La chenille devenue papillon grâce à cette première expérience papillonnera, passant d'une expérience à une autre, devenant toujours plus beau et plus grand.

Fini les CV poussiéreux avec une expérience unique dans une grand entreprise. Ils donnent place à des parcours colorés aussi dynamiques que celles et ceux qui les écrivent. Le CV n'est plus lu, il est partagé, amélioré et devient un outil de réflexion personnelle.

Une expérience d'un an, un stage de 6 mois, une nouvelle certification puis une expérience de 3 ans puis … du temps. Du temps pour réfléchir à soi et à sa place dans le monde, au sens de ce que l'on fait. C'est aussi une invitation au voyage parmi ses rêves à réaliser. Un changement de direction à venir ? Peut-être. Attendons de voir où ces réflexions les mènent.

Et ces papillons continuent de passer de fleurs en fleurs, des fleurs très différentes, qui prennent conscience que la différence est une force, que la diversité proposera à tous.tes de trouver sa place. Des fleurs laissant un souvenir, une odeur, que ces papillons garderont avec eux et partageront dans leur long voyage professionnel. Les entreprises ont donc la responsabilité d'être source de contamination positive : les apprentissages et l'expérience est durable. Comment souhaitez-vous qu'on se souvienne de votre entreprise ? Quelle contribution venez-vous apporter au monde, en tant que manager, RH, dirigeant ?

On oublie aussi les «3 qualités et les 3 défauts» ? Et comment ! Ces gens n'ont que des talents, des intelligences, des forces, des besoins et des missions de vie qui ne demandent qu'à être explorés et nourris. Vous avez en face de vous des humains pleins de ressources !

Alors nous nous améliorons, nous apprenons, nous cherchons du sens, nous trouvons du sens, nous évoluons. Les parcours linéaires classiques se transforment en parcours aussi rythmés que du jazz. Nous apprenons à nous écouter, à aller chercher d'où viendra la prochaine inspiration. Alors prenons le temps de nous écouter mutuellement quelques minutes …

… ça y est, on touche une inspiration, une voie, suivons-la pour voir où ça peut bien nous mener ! D'ailleurs ce monde du travail va devoir aussi nous écouter. Fini les entretiens où l'on se vend, essayant d'être meilleur que les 10 autres personnes qui ont postulé. Nous ne nous vendons plus, nous créons un échange, le monologue se transforme en dialogue. L'entreprise doit elle aussi nous séduire, nous exprimer sa motivation à nous embaucher. Car oui, tout le monde devient acteur ! L'humain reprend sa place centrale qui lui revient de droit.

Et pour y remédier, nous avons à disposition tout un tas d'outils, de démarches et autres méthodo qui pullulent sur le net. On apprend à se comprendre avec des jeux qui nous dessinent nos schémas mentaux, on se coordonne avec des méthodes inspirées du lean management, on apprend à communiquer et à être en empathie avec des méthodes de communication non violente. Les ateliers collaboratifs où chacun est essentiel. Nous apprenons à travailler ensemble sur un fond de performance durable. Des outils nous aident à traverser des tempêtes ensemble, en groupe.

Et certains partiront vers de nouveaux horizons, car les mauvaises expériences

nous apprennent aussi qui nous sommes, et ce que l'on souhaite vivre avec les autres.

Les acteurs de ce monde du travail n'ont plus le choix que de se transformer pour accueillir tous ces changements, pour leur plus grand bonheur. Pour les autres qui restent sur le quai ? Elles prennent le risque de subir le désintérêt et ferment leurs portes à des opportunités d'accueillir tant de talents et tant de richesse, pour finir dans l'oubli.

Et celles montées à bord de l'évolution ? Que font-elles exactement ? Non elles ne misent pas sur un nouveau babyfoot ou de la mal bouffe à volonté ! Elles s'adaptent pour cherche des talents, ces fameux papillons. Elles sont bien conscientes qu'il va falloir évoluer. D'ailleurs le challenge primordial des start-up est passé de la recherche de financement à la recherche de talents, priorisant l'accès à la formation selon un rapport de France Digitale. D'autres misent sur la parité dans les équipes, ou proposent un 4/5e pour les hommes. Ce nouveau souffle redonne espoir et confiance dans les ressources humaines qui n'étaient parfois humaines que dans leur signature de mail.

La confiance dans les équipes RH tentant de satisfaire les besoins des actionnaires délaissant l'humain pour le profit, s'est effritée peu à peu. Les ressources humaines ne devraient-elles pas être un service indépendant et libre d'agir au service des gens, pour que tout le monde soit gagnant?

En tout cas, tous ces changements me donnent la même sensation que regarder la fin d'une saison d'une série palpitante. Je trépigne d'impatience de voir la suite.

Un futur présent qui nous fera prendre du recul sur le «maintenant», souffler, capitaliser sur nos victoires, avant de prendre la nouvelle impulsion : celle d'un changement continuel qui se vit tous les jours et qu'on a le pouvoir d'insuffler, car nous, les papillons, en sommes les moteurs.

De l'usage de l'intelligence artificielle et des chatbots au service des transformations

Gaëlle Bassuel, fondatrice & CEO @ YESWESHARE, www.yesweshare.fr

L'impulsion du changement, cela peut venir de soi comme d'un facteur extérieur, comme par exemple l'entreprise dans laquelle on travaille. On peut vouloir un changement pour soi, ou opérer un changement au sein de son organisation, ce qui va mettre en jeu des dynamiques autant individuelles que collectives.

Dans un contexte comme dans l'autre, il y a une décision initiale, une acceptation ou un parfois un rejet, puis une volonté de poursuivre, et des éléments qui vont accompagner le changement si on veut l'inscrire dans la durée. L'intelligence artificielle et les agents digitaux conversationnels peuvent être, s'ils sont bien employés, de puissants agents du changement.

Et les récentes avancées en matière de pédagogie présentent beaucoup d'éléments intéressants dans un contexte de changement et de transformation, qui peuvent être intégrés à des solutions d'intelligence artificielle.

Le micro-learning

La recherche pédagogique démontre que le taux d'attention d'un individu chute brutalement après dix minutes. Ce sont donc les premières minutes, et plus particulièrement les cinq premières, qui offrent le meilleur taux d'attention et d'appropriation. Le fractionnement des moments d'apprentissage est particulièrement efficace lorsqu'il s'agit d'opérer des changements des constructions mentales, de représentations, ou d'habitudes.

Soutenu par les neurosciences, le micro-learning consiste en de courtes capsules d'apprentissage d'une durée d'une à trois minutes. Ces capsules sont interactives, multimédia (texte, images, son, vidéo, quizz) et différenciées en fonction des caractéristiques initiales de l'apprenant et des réponses qu'il apporte au fur et à mesure des modules.

A cette caractéristique de durée très courte, le micro-learning associe la répétition, gage d'un meilleur ancrage mémoriel.

Il peut être couplé au « mobile learning », le smartphone étant un support facilitant encore davantage l'accessibilité aux contenus. Selon une étude récente, nous consultons en effet notre smartphone 221 fois par jour en moyenne ! Tout le défi du mobile learning est donc de faire de cette habitude une occasion répétée d'apprentissage.

L'adaptation des contenus aux intérêts et à l'historique d'utilisation de l'apprenant grâce à l'intelligence artificielle permet de favoriser l'adoption et d'intensifier l'usage, et de le rendre plus efficace car mieux ciblé et adapté.

Les compétences de demain : les softskills & le care

Par ailleurs, la durée de vie d'une compétence est de plus en plus courte, en moyenne 3 ans, et même 6 mois pour certaines compétences techniques.

Il va être de plus en plus crucial de développer ses savoir-être, mais aussi de savoir apprendre à apprendre. En s'inscrivant dans le quotidien des collaborateurs le micro-learning contribue à développer une culture de l'apprentissage continu.

La nature des apprenances s'ouvre également sur les questions de santé au travail et sur des sujets de société liés à la culture de l'entreprise, qui ancrent l'entreprise sur son territoire et dans son écosystème, affirment son identité et ses valeurs, et renforcent également ses liens avec ses collaborateurs.

La prévention en matière de santé (arrêter de fumer, maîtriser sa consommation d'alcool, lutter contre la fatigue visuelle due au temps passé devant les écrans, améliorer ses gestes et postures) et de sécurité au travail, ainsi que la sensibilisation (diversité, mixité, égalité pro, handicap, déconstruction des stéréotypes…) sont de puissants leviers de transformation et d'engagement des collaborateurs au sein des organisations.

L'intelligence artificielle et les chatbots au service du changement

Dans cette perspective, un chatbot doit posséder **8 qualités** pour être performant et surtout pour garantir son adoption par ses utilisateurs :

La personnalisation, c'est-à-dire la capacité à personnaliser les interactions avec l'utilisateur,

l'éducabilité : est capable de s'auto-éduquer et d'être éduqué rapidement et facilement pour être de plus en plus pertinent,

La connaissance : disposer d'une base de connaissances facilement mobilisables notamment sur les sujets RH,

L'interopérabilité : la capacité à s'intégrer dans l'ensemble des RSE / systèmes de messagerie instantanée possibles,

La multicanalité, soit la possibilité de gérer plusieurs canaux de communication et d'échange dans un même flux de conversation,

L'interfaçabilité : la capacité à se pluguer sur des systèmes d'information tiers pour aller chercher de l'information,

L'agnosticité : pouvoir se brancher sur plusieurs technologies de reconnaissance du langage,

Savoir parler plusieurs langues, dans un environnement de plus en plus global.

La confiance

Un dernier facteur clé du changement est

la confiance.

CHANGER, C'EST TOUJOURS PRENDRE UN RISQUE.

On n'accepte de se remettre en question, de changer de perspective ou de comportement, que si l'on se trouve dans un cadre de confiance.

Y compris dans les usages digitaux et les outils qui y sont associés, c'est un facteur primordial.

Il est important pour les entreprises de pouvoir mesurer l'impact de leurs actions, mais cela doit toujours se faire dans le strict respect notamment du RGPD et des règles clairement communiquées aux collaborateurs. Seules des données statistiques doivent être accessibles, sans moyen d'identifier les réponses spécifiques données par un individu.

Si l'ensemble de ces conditions sont réunies dans un outil, la puissance de l'intelligence artificielle permettra d'induire et d'accompagner des changements profonds à un niveau à la fois individuel et collectif : pour chacun, et pour tous, ensemble.

Bien sûr, nous parlons ici de changements qui concernent des femmes et des hommes en chair et en os. Un outil digital ne peut prétendre être une solution miracle, suffisante pour garantir le changement. En revanche, utilisé dans un environnement où les volontés affichées sont alignées avec les actes et les postures de chacun des acteurs concernés, et en complément d'actions et d'espaces présentiels indispensables quand il s'agit d'humain, il est un facilitateur, un démultiplicateur et un accélérateur puissant.

YesWeShare a conçu OSCAR, Organisation Social CollAborative Robot, le chatbot au service de la qualité de vie au travail, de l'engagement et des transformations positives.

Se préparer aux changements grâce aux Soft Skills

Nathalie Le Clerc Lardiez et Virginie Mathieu Delcuse, fondatrices d'Oser sa chance, https://www.osersachance.com/

C'est grâce au capital humain que les entreprises feront la différence face aux différents changements et enjeux de demain.

« 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore » Dell Technologies-Institut du Future 2017

L'Intelligence Artificielle, les Technologies associées, le digital font partie de notre vie aujourd'hui. Dans une entreprise, avec le numérique, chaque collaborateur dispose des mêmes outils, des mêmes informations mais la productivité, la performance, le leadership vont dépendre de la capacité de chacun à développer ses Soft Skills ou Savoir Être.

Avec les changements professionnels de plus en plus rapides, il est urgent de développer les compétences comportementales, de travailler les postures des collaborateurs pour leurs permettre de prendre conscience de leurs talents et de leur donner envie de les mettre au service de leur entreprise.

« La durée de vie d'une compétence dans la prochaine décennie sera de 5 ans et de 12 mois sur des métiers à forte transformation (marketing, juridique, finance) Deloitte 2017

Les Soft Skills sont des atouts propres à chaque personnalité, c'est notre « colonne vertébrale » comportementale.

Il est aujourd'hui primordial que chacun identifie et développe ses savoir être pour mieux appréhender les changements et développer ses compétences transversales.

Et ceci pour le collaborateur en poste ou nouvellement recruté, demain dès le début du parcours professionnel, il sera important d'avoir une bonne compréhension de soi et de gérer sa QVT (Qualité de Vie au Travail) et sa QVP (Qualité de Vie Personnelle) pour une QVG (Qualité de Vie Globale)

L'IFOP a interrogé plus de 1000 personnes pour savoir comment les Soft Skills étaient réellement perçus par les cadres :

- **91%** des cadres estiment qu'elles participent à la compétitivité de leur organisation
- **84%** se disent influencés par la mise en avant des Soft Skills dans la culture de l'entreprise au moment de l'embauche
- **86%** pensent que des formations aux Soft Skills devraient être proposées au sein de l'entreprise
- **92%** estiment qu'il est important de les prendre en compte lors de l'évaluation des salariés

Les plus plébiscitées sont l'adaptabilité, l'autonomie, n'oublions pas la capacité d'apprendre à apprendre, la capacité à collaborer et pour un bon équilibre, l'empathie, l'intelligence émotionnelle, la confiance en soi, l'audace…

Mais la 1ère compétence, pour pouvoir développer ses Soft Skills, est celle de la mise en action.

Bref, Oser, parce que pour que nos Savoir être deviennent des réflexes d'action, la solution est dans l'expérience, le tester soi-même.

Pourquoi il est urgent, aujourd'hui, pour les entreprises de développer les Soft Skills chez leurs collaborateurs ?

- Pour que chaque collaborateur sache pourquoi il se lève le matin, pour donner du sens à son travail et qu'il soit aligné entre ce qu'il est et ce qu'il fait, retrouver reconnaissance et gratitude de sa hiérarchie

- L'entreprise verra rapidement les bénéfices : attractivité, fidélisation, réduction de l'absentéisme, stimuler la créativité, augmenter la productivité

Chaque salarié qui est engagé dans un projet collectif, apporte des solutions, s'investit dans la cohésion d'équipe, se retrouve dans les valeurs d'entreprise et prend confiance en lui, un cercle vertueux vers la performance.

« UNE VISION QUI NE S'ACCOMPAGNE PAS D'ACTIONS N'EST QU'UN RÊVE. UNE ACTION QUI NE DÉCOULE PAS D'UNE VISION C'EST DU TEMPS PERDU. UNE VISION SUIVIE D'ACTION PEUT CHANGER LE MONDE »

NELSON MANDELA

 # EN PRATIQUE !

Nous vous proposons de vous entraîner sur un des trois Soft Skills les plus cités :

Flexibilité, Adaptabilité ou

Intelligence émotionnelle ou

Coordination

Vous avez déjà beaucoup de Soft Skills en vous, il suffit d'observer des expériences vécues pour en prendre conscience, identifier les Soft Skills de votre métier pour choisir lesquelles vous allez développer en priorité pour devenir plus performant. Sélectionnez un de ces Soft Skills et coachez-vous en répondant au questionnement correspondant, nous vous conseillons de le faire à l'écrit dans un petit carnet par exemple. Allez, c'est parti !

- Flexibilité, Adaptabilité : capacité de passer d'un comportement à un autre en fonction des exigences, de réfléchir à plusieurs possibilités pour résoudre rapidement des problèmes :

- Que faites-vous pour démontrer à vos interlocuteurs que vous les écouter bien mais qu'ils n'ont peut-être pas entièrement raison ?
- Quelle place prend l'empathie dans votre travail ? Et comment exprimez-vous cette empathie ?

- Intelligence émotionnelle : utilise ses émotions de façon productive dans la gestion de soi et d'autrui, être conscient de ses émotions :

- Comment détendez-vous l'atmosphère en cas de tension ?
- Un de vos collègues ou amis à un comportement inhabituel et ne semble pas en forme. Comment réagissez-vous ?
- Vous devez arbitrer un conflit entre deux collègues ou amis ? Que faites-vous ?

- Coordination : gère avec succès des projets inter-équipes, s'adapte à ses interlocuteurs, respecte les deadlines :

- Quels sont selon vous les moyens de communiquer dans une équipe ?
- Cela fait cinq fois dans la journée que des personnes vous posent la même question. Comment réagissez-vous ?
- Quelle solution trouvez-vous pour ne pas vous répéter et éviter les futures questions ?
- Quelles sont les personnes avec lesquelles vous avez du plaisir à travailler ?

En relisant vos réponses, vous allez constater que certains comportements sont acquis super ils sont une partie de « votre colonne vertébrale » comportementale !

Et vous constatez peut- être aussi des améliorations à apporter, choisissez un comportement à développer et fixez-vous un objectif SMART (Spécifique Mesurable Atteignable Temporel)

TOUJOURS À L'ÉCRIT !

La phrase type pour les objectifs :

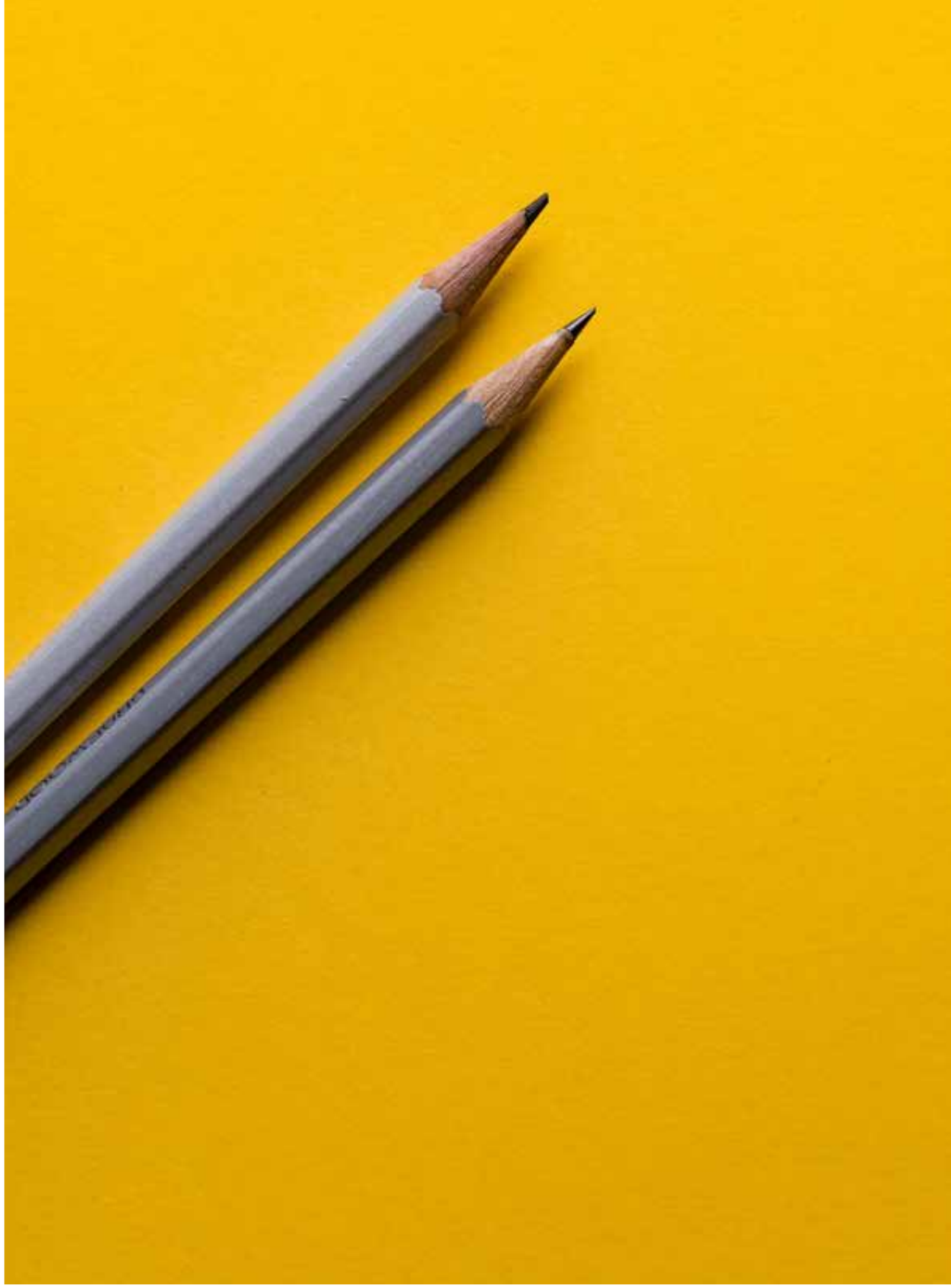
Je veux…….(verbe d'action)……..(comportement à améliorer)…….(quand)

Exemple pour vous aider :

Je veux travailler sur mon émotion colère en cas de conflit en me faisant accompagner par un coach professionnel, en débutant mes séances le 20 novembre 2019.

VOTRE OBJECTIF EST ÉCRIT, SUPER !

ALORS ACTION !



Le jour où j'ai décidé de quitter ma boîte !

Candice Wojak, fondatrice de Relyance, https://www.relyance.fr/

Aujourd'hui, c'est le grand jour. J'annonce à mes salariés que dans 3 mois, je ne serai plus à leurs côtés tous les jours.

J'ai créé Relyance il y a 8 ans. Notre cœur de métier est d'accompagner les entreprises à moderniser leurs pratiques de travail, tout en renforçant la qualité des relations professionnelles. C'est un métier mobilisant, au service des individus et des collectifs, qui nécessite une bonne dose d'alignement avec nous-même !

C'est la raison pour laquelle, j'ai à cœur de prendre soin, du mieux que je pouvais, des personnes avec lesquelles je travaille. C'est ainsi, par exemple, qu'en 2017, nous avons lancé un grand cycle d'innovation, où nous avons repensé toutes nos offres, nos façons de travailler et notre qualité de vie en interne. Nous avions beaucoup réfléchi aux nouvelles formes de gouvernance et de travail : holacratie, sociocratie, entreprise libérée…

Nous avons finalement opté pour la « Relyancecratie » : une organisation sur-mesure, dans laquelle les décisions sont partagées (participation des salariés au recrutement de leurs collègues, participation à la politique de rémunération…). A l'époque, j'avais voulu créer une entreprise, pour faire celle dans laquelle, moi, j'aurai rêvé de travailler. Une entreprise qui puisse permettre à chacun de réaliser son épanouissement personnel et professionnel. Et ça, chez Relyance, tout le monde l'a bien compris ! Tout le monde, vraiment ? Autant l'équipe s'est bien emparée du sujet en prenant l'initiative de demander ce dont ils avaient besoin. Le sujet du bien-être des salariés est aujourd'hui une évidence, bien que pas toujours une réalité encore dans les entreprise. Mais le bien-être des dirigeants, on en parle ?

J'ai souvent eu l'impression de me noyer dans un demi-verre d'eau, en me disant, « oh ça va, tu ne gères pas une multinationale non plus ! ». Et pourtant…

Là, où les dirigeants des grandes entreprises ont un DAF, un DRH, un service informatique par exemple pour les aider, les dirigeants de TPE ont tout en direct, auquel s'ajouter la réalisation des prestations chez les clients.

Alors oui, je suis arrivée à saturation. Pas un burn-out, pas un décrochage, juste une saturation. Et c'est comme ça que je l'ai expliqué à mes équipes « si vous mangez du gâteau au chocolat, matin, midi et soir et encore au goûter et le samedi et le dimanche, au bout d'un moment, le gâteau au chocolat, y'en a marre ».

Ils l'ont tous parfaitement compris. Là où je m'attendais à une levée de boucliers, ils m'ont encouragée à le partir. Là où je culpabilisais de leur imposer ça, ils m'ont témoignée une grande affection. Alors c'est décidé, au 01 janvier 2020, je pars 6 mois en sac à dos m'aérer l'esprit. Je crois beaucoup au pouvoir de la marche sur les routes du monde, parce que le vide appelle le plein.

Il me reste donc 3 mois pour « transitionner », penser à tout. Mais je n'abandonne pas le navire pour autant, 2 demi-journées par semaine, j'expérimenterai le travail nomade en visio, pour rester aux côtés de l'équipe et répondre aux besoins de « dégrippage » de situations qui se présenteraient. De toute façon, pas de stress, nous nous sommes bien mis d'accord : « si vous coulez la boîte, ma foi, tant pis, on en remontera une ! ». Libérés des enjeux, j'ai la certitude que chacun fera de son mieux. L'expérience m'a montré qu'il ne faut pas sous-estimer le pouvoir de la confiance placée en une équipe. C'est sûr, quand je reviendrai, rien ne sera comme avant. Et je compte bien vivre cette nouvelle aventure à fond !

Merci à tous nos Happy Contributeurs !

Merci à Florine Cauchie, maquettiste et graphiste, à Albane Devouge, illustratrice.

Chasseur de stress

RELYANCE

Móòd Work

COHÉRENT

DESSINE MOI UNE CARRIÈRE

RECONVERSENS

DECO FOR DESK

Oser rêver sa Carrière

SBS SILENCE BUSINESS SOLUTIONS

Happylot

ART FOR me

OSERSACHANCE

Institute of NeuroCognitivism

YesWeShare

ouispoon

NAP & U

einaï

Happy Quest

bloom'r

my Mental Energy PRO

Gymlib

Comment ça va ?
Méditation pleine conscience - MBSR
S'apaiser, se retrouver, grandir

CHIEF HAPPINESS OFFICER
L'ÉTINCELLE CHO
PARTAGER • INSPIRER • AGIR

KCMC
Formations, Education & Coaching spécialisé

MURANOCONSEIL
la performance qui fait sens

Académie Spinoza
Branche formation de la Fabrique Spinoza

Coach me Happy