

D^R CHARLES-ANDRÉ PIGEOT
ROMAIN PIGEOT

Le guide du **BIEN-ÊTRE** au travail

Retrouver l'estime de soi
Ne plus culpabiliser
Se libérer du stress
Dire non aux pensées négatives

EYROLLES





CRÉEZ LES CONDITIONS DE VOTRE BIEN-ÊTRE !

Le bien-être au travail ne se décrète pas. Il se développe au travers d'actions et de pratiques concrètes à mettre en œuvre au quotidien et qui reposent sur le renforcement de l'estime de soi.

Fruit de la collaboration d'un médecin et d'un manager, ce manuel simple et utile vous permettra de redevenir l'acteur de votre vie et de trouver par vous-même la meilleure solution aux problèmes que vous rencontrez.

Inspirés par les neurosciences, les outils et techniques développés sont adaptés à chaque problème et à chaque pathologie. Ils sont étoffés d'exercices pratiques qui vous aideront pas à pas à mieux comprendre votre mode de fonctionnement, à corriger vos pensées négatives ou interprétations erronées, à retrouver votre autonomie et à vous faire respecter.

Un programme complet pour :

- Se libérer du stress et le rendre motivant
- Reconnaître ses émotions et les utiliser comme des alliées
- Identifier les schémas que nous répétons et nous en libérer
- Remplacer les pensées automatiques qui nous entravent par des pensées positives
- Développer les bons réflexes pour bien communiquer
- S'entraîner au lâcher prise pour retrouver la sérénité

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Comment accéder au bien-être ?

CHAPITRE 2

Le travail et l'homme

CHAPITRE 3

L'homme et le travail

CHAPITRE 4

La puissance du stress

CHAPITRE 5

Le stress au travail

CHAPITRE 6

Programme de gestion du stress

CHAPITRE 7

Le pouvoir des émotions

CHAPITRE 8

Les techniques comportementales

CHAPITRE 9

L'empathie et les schémas au travail

CHAPITRE 10

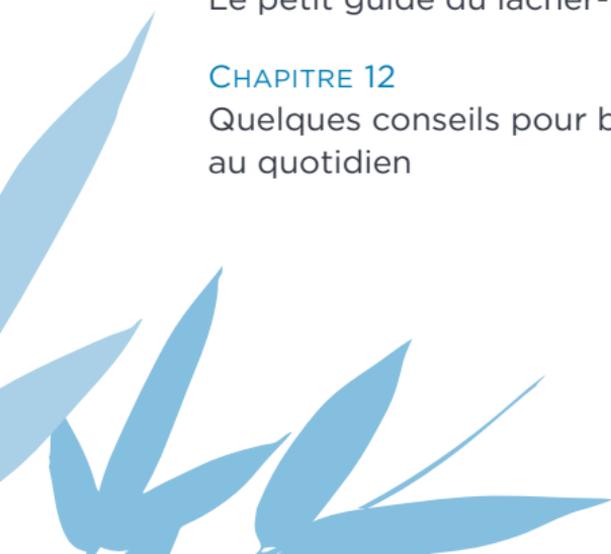
Les bonnes stratégies de bien-être
au travail

CHAPITRE 11

Le petit guide du lâcher-prise

CHAPITRE 12

Quelques conseils pour bien vivre
au quotidien





CHARLES-ANDRÉ PIGEOT est médecin homéopathe, spécialisé en Thérapie Comportementale et Cognitive. Directeur d'Enseignement à la Société Médicale de Biothérapie, il anime également des stages de développement personnel. Auteur de plusieurs ouvrages dont *Homéo Guide* et *Homéo Femmes* chez Hachette.

ROMAIN PIGEOT est Président de l'IFCDP (Institut Français de Coaching et de Développement Personnel) et responsable d'une équipe de vente dans une salle de marchés au sein d'une grande banque française.

Le guide du bien-être au travail

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05
www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2013
ISBN : 978-2-212-55542-4

Romain PIGEOT

Charles-André PIGEOT

Le guide du bien-être au travail

EYROLLES

The logo for EYROLLES features the word "EYROLLES" in a bold, sans-serif font. Below the text is a horizontal line with a small grey circle centered underneath it.

Sommaire

Préfaces	1
Introduction	7
CHAPITRE 1 : Comment accéder au bien-être ?	13
Apprendre à mieux se connaître : la notion de schéma	15
Comment déterminer son schéma principal ?	16
CHAPITRE 2 : Le travail et l'homme	21
Bref historique du travail	21
Les principaux objectifs au travail	26
En résumé	33
CHAPITRE 3 : L'homme et le travail	35
Avant tout, l'estime de soi	35
De l'estime de soi à la confiance en soi	49
CHAPITRE 4 : La puissance du stress	57
Une définition bien difficile et souvent floue	57
Les deux types de stress	60
Tableau des principaux « stressseurs »	61
Les trois phases du stress	61
CHAPITRE 5 : Le stress au travail	67
Le stress est-il utile ?	67
Donner un sens au travail	69
Que peuvent faire les entreprises ?	69

La motivation au travail	70
La dynamique motivationnelle en entreprise.....	81
CHAPITRE 6 : Programme de gestion du stress	85
Le stress et la notion de temps	85
Les médicaments	97
La relaxation.....	98
Le <i>training</i> autogène de Schultz	99
La désensibilisation systématique	106
<i>Mindfulness</i> : la pratique de la pleine conscience	107
Le balayage corporel ou « <i>body scan</i> ».....	112
La restructuration cognitive.....	114
CHAPITRE 7 : Le pouvoir des émotions	119
Qu'est-ce qu'une émotion ?	119
Le « classement » des émotions	121
Les principales émotions négatives au travail	122
L'évaluation émotionnelle	129
L'acceptation émotionnelle	134
CHAPITRE 8 : Les techniques comportementales	155
Qu'est-ce qu'un comportement ?.....	155
Les techniques d'interaction sociale	157
CHAPITRE 9 : L'empathie et les schémas au travail	173
Définition	173
L'empathie : une piste pour mieux partager	174
Le manager empathique	176
Les principaux outils de l'empathie	178
Connaître les « schémas » pour activer l'empathie	181
Comment travailler sur son schéma pour réussir ?	192
CHAPITRE 10 : Les bonnes stratégies de bien-être au travail	195
Test pour évaluer votre condition physique	195
Quelques conseils pour mieux communiquer	200
CHAPITRE 11 : Le petit guide du lâcher-prise	207
Qu'est-ce que le lâcher-prise ?	207
Les trois principales méthodes corporelles du lâcher-prise.....	209

Faites une courte sieste	210
Ne cédez pas à la procrastination	212
Commencez votre journée par une histoire drôle	213
Devenez contemplatif	214
Recherchez la pensée positive	216
Croyez en vous-même	222
Appliquez le transfert émotionnel	224
Familiarisez-vous avec l'ennui	226
Mettez-vous « en silence »	228
Exercez l'attention dirigée	229
CHAPITRE 12 : Quelques conseils pour bien vivre au quotidien ...	231
Bien dormir	231
Bien réussir sa journée au travail	237
Bien manger	241
Accepter de changer	246
Construire sa philosophie de vie	249
Modèle d'une journée parfaite au travail pour se sentir épanoui en 13 étapes	252
Cahier central : procédures et exercices pour mieux réaliser votre changement	I à VIII
Conclusion	255
Bibliographie	259
Index	263
Table des matières	271

Préfaces

Jusqu'à la fin des années 90, j'ai pensé, comme beaucoup, que le stress était un « effet de mode » et ne concernait qu'une élite, ou certains quartiers parisiens. Certes, je lisais les « marronniers » des hebdomadaires qui, tous les ans, traitaient du stress des cadres. Mais cela me renforçait dans mes convictions que le stress ne concernait qu'une minorité privilégiée. Au demeurant, originaire d'une famille d'ouvriers, je n'avais jamais entendu prononcer le mot « stress » dans ma jeunesse. Parler de souffrance au travail m'apparaissait comme une position idéologique, sans fondement, comparé à ceux qui n'ont pas, ou ne retrouvent pas, de travail et sont du coup confrontés à des problèmes familiaux.

Certes, dans ma carrière, j'avais déjà vécu des tensions, des surchauffes, des angoisses, des difficultés de sommeil... Mais je pensais que ce n'était que la contrepartie normale des responsabilités, de ma rémunération, des avantages sociaux qui m'étaient donnés.

Aux organisations syndicales, aux médecins du travail qui, à partir des années 90, parlaient de stress au travail, je répondais par un « déni », axant mon activité sur l'amélioration de la sécurité et des conditions physiques de travail, en particulier dans l'industrie automobile.

Il a fallu, malheureusement, au début des années 2000, cinq suicides de salariés d'une usine de mon groupe en six mois, pour que je sois confronté réellement aux risques psychosociaux. J'étais un DRH « désorienté », démuni, ne maîtrisant aucun aspect de cette situation, n'ayant aucune

connaissance du « mal-être » au travail. Je mis le thème du stress au travail sur la table des discussions avec l'encadrement, les organisations syndicales, mes collègues du comité de direction générale, et, grâce à nos échanges, fut ainsi levé un « tabou ». Des échanges, je compris que la santé psychique n'était pas une question de mode, mais la résultante d'évolutions profondes du travail, des organisations, des modes de vie et de la vie familiale. Des enquêtes, des questionnaires et des entretiens menés par un cabinet spécialisé m'ont conforté dans l'idée que, pour les ouvriers, les contremaîtres et les cadres, le travail est bien plus que le moyen de gagner de l'argent pour vivre. Il constitue une source d'épanouissement personnel, d'insertion dans le collectif, une opportunité pour se construire, se réaliser, se développer.

De cette expérience, je déduis différents aspects :

- que les dirigeants d'entreprise, les DRH, les médecins du travail sont peu formés et sensibilisés à la « santé psychique » et aux risques psychosociaux ;
- qu'il faut travailler au sein des entreprises pour rechercher les facteurs qui favorisent, ou empêchent, l'engagement, l'implication, la réalisation de soi, la construction d'une identité ;
- qu'avec les partenaires sociaux, il faut rechercher les facteurs de stress, tels que la charge de travail, la perte d'autonomie, le manque de reconnaissance, les conflits au sein de l'équipe, etc., mais également les facteurs qui favorisent le « bien-être », tels que les bonnes relations de travail, des évolutions de carrière possibles, un appui de l'encadrement, etc.

Ces démarches, indispensables au sein des entreprises, ne peuvent agir sur les facteurs exogènes aux organisations qui agissent fortement sur la santé psychique et empoisonnent l'existence, tels que des relations familiales tendues, la perte d'un être cher, des conditions de transport difficiles, des difficultés financières...

Le travail sur les structures est incontournable. Les directions, les organisations syndicales et surtout les salariés eux-mêmes doivent diagnostiquer

les facteurs de stress ou de contraintes, ainsi que les ressources collectives qui en permettent la régulation.

Ces actions collectives sont majeures pour pouvoir dégager des politiques de ressources humaines, d'organisation et de management du travail, permettant une amélioration continue de la qualité de vie au travail, investissement au service de l'entreprise, de sa performance.

Le thème du bien-être au travail me renvoie à une question qui se pose avec force, celle du sens donné au travail.

Le sujet concerne toutes les entreprises, quels que soient leur secteur d'activité et leur taille. La crise économique et financière ainsi que la vague d'événements dramatiques qui a frappé certaines grandes entreprises françaises ont donné plus d'acuité à la prévention des risques psychosociaux, et notamment au stress professionnel, sujet méconnu et souvent tabou dans les entreprises.

Toutefois, si ces éléments renvoient à des notions de charges et de contraintes, ne perdons pas de vue que le bien-être au travail est le résultat d'un juste équilibre entre des éléments très divers tels que l'intérêt du travail, l'ambiance, le sentiment d'implication et de responsabilisation, le droit à l'erreur accordé à chacun, la reconnaissance et la valorisation du travail effectué, les perspectives d'évolution, la culture de l'entreprise, le respect des hommes et des femmes, les rythmes et horaires de travail, les temps et conditions de transport...

On le voit, le bien-être au travail ne se décrète pas. Il se développe au travers d'actions et de pratiques concrètes, mises en œuvre au quotidien : comme la gestion des ressources humaines, les pratiques de management, l'organisation, la conduite du changement, la communication.

La question du sens donné au travail est essentielle car elle représente un facteur fort de l'engagement, de l'épanouissement, de la santé, mais aussi de l'efficacité collective et de la performance globale de l'entreprise. Le lien entre performance économique et innovation sociale est avéré : dans les entreprises où la productivité et la qualité sont supérieures, la qualification et l'autonomie le sont aussi. Il faut donc créer les conditions

de ce cercle vertueux de la qualité de vie au travail car la question du bien-être au travail ouvre sur celle, plus large, de la place dans l'entreprise des hommes et des femmes qui la composent.

Dès lors, cela implique la volonté des entreprises au plus haut niveau de direction, car c'est la condition pour que toute l'entreprise intègre ces enjeux dans sa culture de travail et leur donne une traduction concrète à travers sa ligne managériale. Cela implique aussi l'engagement de tous les acteurs – DRH, CHSCT, médecins du travail –, sans oublier les collaborateurs eux-mêmes. Or, s'il est nécessaire, le sens est rarement donné d'emblée.

Les décisions, les orientations de l'entreprise sont bien souvent expliquées en termes de résultat attendu, mais rarement en termes d'enjeux et de finalité. Pour s'engager pleinement les collaborateurs doivent pouvoir comprendre les choix de l'entreprise, leur place dans l'organisation globale et leur contribution aux objectifs.

Plutôt que de considérer le cadre légal comme une contrainte, envisageons-le comme une véritable opportunité de réinvestir l'humain dans nos politiques sociales. Valoriser le plaisir de travailler relève finalement de pratiques simples, presque naturelles, liées à l'organisation du travail et à sa reconnaissance. Cela relève également, au premier plan, d'une conviction qui doit être partagée, celle qu'il ne peut y avoir de performance économique sans progrès social. Le bien-être au travail va de pair avec l'efficacité et la performance. Il s'agit bien là d'une question fondamentale.

Tout l'intérêt de l'ouvrage de Charles-André et Romain Pigeot est de vulgariser le stress, d'apporter des outils permettant d'étoffer les diagnostics, surtout de mieux le comprendre et pouvoir ainsi supporter le quotidien. Le « bien-être » est une nécessité pour l'entreprise, mais aussi, et surtout, pour les hommes.

Jean-Luc Vergne
Ex-DRH de grands groupes industriels et bancaires
Ex-président de l'AFPA (Association nationale
pour la formation professionnelle des adultes)

* * * *
* *

Sans revenir sur des considérations historiques « post-Seconde Guerre mondiale », l'évolution sociale est à prendre en compte. Les « Trente Glorieuses » ont laissé la place aux « Trente Piteuses ». Les Trente Glorieuses ont été portées par un capitalisme d'entreprise soucieux de l'humain, alors que les Trente Piteuses l'ont été par un capitalisme financier qui s'intéresse plutôt à la performance et aux indicateurs de résultats sur des délais de plus en plus courts. La dégradation progressive des conditions socio-économiques est allée de pair avec celle des conditions de travail.

Le milieu du travail en Europe, et plus particulièrement en France, est en difficulté : le non-emploi est une réalité, et le stress au travail est en croissance. Le travail, tant dans le secteur public que privé, se déroule dans des conditions difficiles.

À ce titre, les tentatives de suicide et/ou les suicides réussis en sont un des témoins, indiscutable et spectaculaire. Une enquête récente du Bureau international du travail estime à 3 ou 4 % du PIB les sommes perdues pour gérer les conséquences du stress au travail.

Dans ce contexte, l'aide aux travailleurs, y compris les cadres « de haut niveau » qui n'échappent pas à ce diagnostic, passe par une aide collective et une stratégie d'entreprise, mais aussi par une aide individualisée. Cependant, l'accès au psychiatre et/ou au psychologue n'est souvent qu'une fiction et un objectif impossible à atteindre.

C'est à partir de ce constat qu'on ne peut que louer l'initiative de cet éditeur et la contribution des deux auteurs de ce livre, dont le but est de mettre à disposition :

- les explications qui permettent de comprendre les modes d'organisation et les jeux d'acteurs contribuant à l'émergence de ces douleurs, ces conflits et ces drames survenant au travail ;
- la description d'outils et de techniques utilisables par chacun de nous pour améliorer, voire éviter ces situations difficiles.

Ce qui est remarquable, dans cet ouvrage, c'est l'autonomie de gestion de ces situations qui est offerte au lecteur : la gestion du stress est possible par le développement du bien-vivre au quotidien et du bien-être au travail en particulier, l'ensemble reposant sur le renforcement de l'estime de soi.

L'association d'un médecin et d'un manager qui, par ailleurs, se connaissent bien, est un gage d'expérience et de compétence garantissant la qualité du produit que vous allez lire.

Nous formulons des vœux de succès pour cet ouvrage, succès dont nous ne doutons pas, et d'utilité pour ceux qui s'engagent dans sa lecture.

Professeur Yves Matillon
Directeur de l'équipe de recherche interdisciplinaire
« Santé, Individu, Société »
Université Claude-Bernard Lyon I

Introduction

Pourquoi ce livre ?

« Encore un », diront certains. « Il y en a tant sur le marché qui traitent du même sujet », diront d'autres... En fait, tous tendent à nous proposer des solutions pour vivre au mieux notre quotidien. Et pourtant, force est de constater que les individus sont aujourd'hui de plus en plus malheureux. Dans la souffrance, ils aspirent tous au bonheur, rêvent de vivre heureux, d'être en paix intérieure et de ne plus s'inquiéter de tout.

De nombreux ouvrages actuels proposent une approche philosophique de l'inquiétude grandissante de chacun face à un avenir imprévisible, et donc angoissant. Ces livres sont particulièrement intéressants et nous vous conseillons de les étudier pour mieux comprendre les bases des leçons philosophiques de la sagesse dans un monde en plein bouleversement. Personne n'a pu prévoir les grandes crises boursières, et surtout leurs conséquences. Regardez le problème de l'euro qui inquiète régulièrement les grandes places financières, la dette des pays européens ainsi que celle des États-Unis qui bouleversent tous les marchés capitalistes, et la vigueur des pays émergents qui risquent de déstabiliser un marché aujourd'hui non seulement incertain, mais très instable.

Tout cela nous entraîne dans un doute commun qui ne cesse de grandir et qui peut nous conduire à l'immobilisme. C'est ce que la plupart des ouvrages tentent de démontrer à toute cette population en attente d'un

autre monde. Mais pour changer ce monde, il faut peut-être commencer par changer soi-même, mieux se connaître, et utiliser toutes les ressources et les trésors cachés que nous possédons. C'est ce que nous allons vous proposer de faire d'une façon simple, facile et pratique.

Bien sûr qu'il est important de changer sa philosophie de vie lorsqu'on n'est pas en phase avec le monde actuel. Mais ce n'est pas suffisant. Il faut avoir une boîte à outils qui non seulement vous permettra d'appliquer les grands fondements de la société, mais surtout d'employer régulièrement des méthodes fiables pour assurer au mieux votre quotidien. Une mère de famille célibataire avec deux enfants qui gagne le Smic ou un chômeur sans ressources, ou encore un salarié qui est harcelé au travail pour qu'il démissionne ne se contenteront pas de théories, mais chercheront, par tous les moyens, des procédés qui leur permettront de supporter le quotidien et d'avoir l'énergie nécessaire pour rebondir, et ainsi changer de statut.

Qui n'a pas eu souvent cette impression désagréable de subir sa vie, de ne pas pouvoir saisir les événements qui se succèdent et de ne pas avoir le loisir d'observer le temps qui court ? Nous ne sommes plus dans la vitesse, mais dans l'accélération et l'expansion que nous ne pouvons plus maîtriser et qui déclenchent ce sentiment constant de ne pas se réaliser, avec le risque de réduire son estime de soi.

Nombre d'entre nous ne sont pas épanouis. Nous les entendons trop souvent exprimer leur mal-être :

- « Ma vie est intolérable. »
- « Je n'ai plus confiance en moi. »
- « Je ne me sens pas capable de... »
- « Je ne suis pas à la hauteur. »
- « Je n'en peux plus, je suis à bout. »
- « Je vais craquer. »
- « J'ai peur de tout. »
- « Je ne me supporte plus. »

Comment voulez-vous vous accomplir, vous épanouir au travail lorsque de telles pensées envahissent votre esprit ? Il est temps d'apprendre à les modifier, à les transformer pour vous permettre de vous libérer de ce carcan où vous êtes en train d'étouffer.

Les neurosciences, en plein développement, ne cessent de nous procurer des éléments crédibles, qui vont vous éclairer, en parcourant ce guide, sur votre mode de fonctionnement, sur la façon de corriger vos interprétations erronées du monde qui vous entoure et sur la manière d'assimiler des méthodes qui vous conduiront au changement, avec, pour objectif, de retrouver votre autonomie et vous faire respecter.

L'essor actuel des thérapies comportementales et cognitives nous apporte une aide précieuse pour aborder la vie d'une façon positive, pour mieux gérer les conflits qui ne cessent de s'accroître, pour communiquer avec efficacité et bienveillance et pour lâcher prise, afin de mieux se défendre dans ce monde envahissant, étouffant et sclérosant qui peut mener à l'anéantissement de soi-même.

Présentation et utilisation de ce guide

Ce guide se veut pratique, simple et utile. Il doit vous permettre de devenir l'acteur de votre vie, c'est-à-dire qu'il doit vous aider à trouver la bonne solution aux problèmes que vous rencontrez, et ainsi à mieux réagir face aux difficultés quotidiennes que vous êtes amené à supporter au travail.

Pour devenir l'acteur de sa vie, il faut travailler sur différents points que nous traiterons tout au long de cet ouvrage :

- l'importance du travail dans la vie de l'homme, les valeurs du travail, ses contraintes, ses objectifs, comment se construire soi-même à travers son travail et comment éviter toute cette souffrance ressentie si souvent au cours de la journée ;
- le stress avec ses conséquences, son mode de fonctionnement, son utilité, la manière de le rendre positif, créatif et motivant. Nous aborderons les principales techniques actuelles pour le vivre avec sagesse ;

- le monde étonnant et fabuleux des émotions, pour les reconnaître, les définir, leur donner un sens et les utiliser comme des alliées, et non les subir comme des rivales ;
- la force dévastatrice de la pensée automatique, cette pensée qui, lorsque tout va bien, ne vous pose aucun souci, mais qui vous dérange vite lorsque l'émotion augmente en intensité, puisqu'elle devient alors, la plupart du temps, négative. Elle envahit notre cerveau et finira par s'organiser en boucles de ruminantion, ce qui représente un risque dépressogène majeur. Le but est de formuler une pensée alternative qui remplacera très vite la pensée automatique et vous permettra de retrouver le bon sens ;
- les techniques d'interaction sociale, qui concernent les difficultés relationnelles que l'on est susceptible de rencontrer au travail et peuvent conduire au conflit. Très efficaces, elles vous accompagneront dans votre vie professionnelle et vous permettront de vous affirmer ;
- l'empathie, qui est la base de toute relation professionnelle active et puissante. Elle reste le fondement nécessaire pour un échange véritable et efficient ;
- le lâcher-prise, qui reste aujourd'hui bien difficile à appliquer face à l'accélération du temps. Pourtant, sa mise en route et ses résultats sont tout à fait convaincants. De nombreuses astuces vous permettront, avec beaucoup de simplicité, de retrouver cet état qui conduit à la sérénité ;
- enfin, vous découvrirez des conseils simples et de bon sens qui vous autoriseront à progresser dans un environnement sain, écologique et évolutif dans le but d'atteindre ce bien-être tant attendu et bien mérité.

Pour la bonne utilisation de ce livre et pour obtenir des résultats rapides et optimums, nous vous conseillons d'avoir à vos côtés en permanence un cahier, un stylo vert et un stylo rouge, qui vous permettront de réaliser tous les exercices recommandés dans les pages qui suivent. La couleur rouge vous sera utile pour exprimer tout ce qui est négatif. La couleur verte vous permettra d'apprendre à transformer le négatif en positif.

Il est toujours intéressant de traduire sur papier son ressenti, ses émotions et son histoire personnelle. C'est le meilleur moyen de mieux comprendre toutes les difficultés qui entravent notre bien-être et de trouver la solution adaptée à chaque problème.

Attention, trop souvent vous allez essayer, pour gagner du temps, de faire les exercices dans votre tête : c'est une erreur. Il faut, au début, être très scolaire et appliquer les consignes à la lettre. Ce n'est que lorsque vous aurez pris l'habitude de raisonner différemment que vous pourrez enfin vous libérer de votre cahier, sachant qu'il est utile de le regarder régulièrement pour confirmer vos progrès et pour vous faire une piqûre de rappel.

■ Chapitre 1

Comment accéder au **bien-être** ?

Le bien-être n'est pas une émotion, mais plutôt un sentiment qui peut s'installer lorsqu'il existe une parfaite cohésion entre soi-même et l'extérieur. Ce n'est pas une émotion, puisqu'une émotion est le plus souvent violente, envahissante, déstabilisante et peut s'accompagner d'un certain nombre de réactions physiologiques plus ou moins agréables selon l'intensité émotionnelle.

Le bien-être est considéré comme un sentiment, un état. Il n'est pas expansif comme l'émotion. Il s'installe et peut durer dans le temps, en laissant généralement une sensation agréable de plénitude et d'épanouissement tant recherchée. Il est important d'en prendre conscience et de savourer.

Tout individu souhaite accéder au bien-être au travail, ce qui implique une parfaite harmonie entre ce qu'on attend de ce travail et ce qu'on en reçoit.

Les principaux ingrédients nécessaires au bien-être sont essentiellement :

- posséder des valeurs fondamentales qui soient en conformité avec celles de l'entreprise ;

- avoir un travail qui plaît ;
- être en harmonie avec soi-même et le milieu dans lequel on évolue ;
- avoir une hygiène de vie parfaite ;
- se sentir en sécurité (voir schéma dans cahier central, p. VII).

Le bien-être au travail ne peut exister que si chaque individu travaille sur son bien-être intérieur et sur son propre équilibre.

C'est avant tout un travail sur l'individu qui est réclamé, puisque la notion de groupe ne peut œuvrer que si l'identité de chacun est parfaitement définie. C'est à cette condition que le groupe pourra fonctionner, et ainsi donner toute l'essence nécessaire à l'interaction de cette unité.

Nous sommes tous bien conscients que le travail est nécessaire, utile et même indispensable à la santé de l'homme pour mieux vivre, se reconnaître, se valoriser, et surtout se socialiser. C'est donc une valeur sûre.

Mais aujourd'hui, le travailleur est dans la souffrance. Il se sent dépassé, incompris, inutile, stressé, angoissé et souvent même harcelé. Il ne ressent plus ce sentiment de gratitude qui est indispensable pour se sentir reconnu dans cette grande dynastie que l'on appelle l'entreprise. On pourrait comparer effectivement l'entreprise à une grande famille qui était jadis bien structurée, intégrante, culturelle, bienveillante et rassurante. Elle est devenue actuellement peu sécurisante, peu communicante et même, souvent, incompréhensible avec des objectifs qui paraissent de plus en plus inquiétants.

On ne sait plus qui l'on est, à quoi on sert, quelle place on occupe vraiment au sein de cette grande famille qui a perdu cette belle notion de cohésion sociale.

Alors, comment rendre le travail épanouissant ? Comment se retrouver dans l'acte accompli ? Enfin, comment se sentir respecté ? La réponse est simple : pour se sentir à l'aise au travail, il est important d'apprendre à se connaître, de comprendre ses réactions et de déterminer quels sont les facteurs qui nous conduisent toujours dans la même tourmente.

Apprendre à mieux se connaître : la notion de schéma

Avant de poursuivre la lecture de cet ouvrage, il nous paraît pertinent d'aborder dès à présent la notion de « schéma », qui permet d'expliquer vos comportements et vos façons d'agir, et donc de travailler sur les manières de se remettre en question.

Pour mieux vous connaître, nous vous proposons de travailler sur votre schéma. Mais, tout d'abord, qu'est-ce qu'un « schéma » ? Le schéma est un sentiment fondé sur la perception que l'on a de situations anciennes qui sont stockées dans notre mémoire à long terme et qui se déclenchent automatiquement lorsque nous sommes dans une émotion identique à celle qui a provoqué le tableau initial. Le schéma est une représentation inflexible de la vision du monde, des autres et de soi, en fonction de ce que l'on a vécu pendant l'enfance et qui devient un postulat, lequel conduit et oriente complètement notre existence.

La plupart du temps, le schéma contribue à un traitement erroné de l'information.

Comme nous l'avons vu, chaque schéma dépend directement des expériences vécues dans l'enfance ; il est donc important de mieux comprendre son passé pour accéder à son mode de fonctionnement, et donc son comportement actuel.

Le schéma qui s'est construit pendant l'enfance et l'adolescence est souvent réactivé tout au long de la vie, ce qui le rend de plus en plus douloureux et inopérant. L'origine du schéma n'est pas toujours traumatique. Elle peut, dans certains cas, être secondaire à des expériences de vie très pénibles qui se sont répétées plusieurs fois.

Un schéma est très difficile à retravailler, car tout individu recherche les situations qui l'activent, même si ces dernières sont douloureuses. Celui qui a son schéma sait faire avec et s'organise en conséquence, de peur de trop souffrir s'il changeait ses automatismes.

Un schéma peut se manifester à différents niveaux de souffrance, en fonction de l'intensité de l'émotion qui l'a activé.

Suivant les auteurs, le nombre de schémas est variable. Nous avons tous plusieurs schémas qui s'entremêlent, mais il y en a toujours un qui est dominant. Jeffrey E. Young, qui est l'un des principaux représentants de ce courant aux États-Unis, en a décrit dix-huit. Nous envisagerons ceux qui nous paraissent le plus souvent sollicités dans le cadre du travail, à savoir les schémas :

- incompétence/échec ;
- vulnérabilité/danger ;
- perfectionnisme/exigences élevées ;
- assujettissement/dépendance ;
- abandon/carence affective ;
- exclusion/rejet ;
- culpabilisation ;
- manque d'estime de soi ;
- méfiance/injustice.

Comment déterminer son schéma principal ?

Nous vous proposons de vous munir d'un cahier et de donner une réponse par « vrai » ou « faux » à chacune des affirmations suivantes, ce qui vous permettra de définir facilement votre schéma original.

Pendant votre enfance, vous considérez que :	Vrai	Faux
1. Vos proches n'étaient pas présents, parce qu'ils travaillaient beaucoup ou qu'ils avaient une vie relationnelle très développée.		
2. Vous aviez des difficultés scolaires.		
3. Vous aviez souvent peur d'être malade ou vos parents vous surprotégeaient, par peur que vous ne soyez contaminé.		
4. Vos proches jugeaient vos actions d'une manière négative.		
5. Vous n'aviez aucun signe d'affection de la part de vos proches.		
6. Vous n'étiez jamais reconnu, jamais encouragé.		
7. Vos parents se sont séparés dans la douleur et vous avez été utilisé comme un enfant objet pendant cette séparation.		
8. Vous n'osiez pas vous défendre car vous aviez peur des autres.		
9. Vous vous fixiez des objectifs difficiles à atteindre.		
10. Vous cherchiez l'approbation des autres.		
11. Vos parents vous mettaient constamment en garde contre les dangers qui pouvaient exister. On vous disait très souvent : « Attention ! »		
12. Personne ne s'occupait des problèmes que vous pouviez rencontrer.		
13. Vous étiez très souvent critiqué, parfois même méprisé.		
14. Vous laissiez les autres vous commander.		
15. Vous cherchiez toujours à faire plaisir à vos parents.		
16. Vous aviez souvent l'impression d'être inférieur aux autres.		
17. Vos proches ne vous félicitaient jamais dans vos réussites, c'était normal.		
18. Vous aviez toujours l'impression de déranger.		
19. Vous n'étiez jamais valorisé.		
20. Vous pensiez qu'on cherchait à vous blesser et à vous faire du mal.		
21. Vous aviez du mal à prendre des décisions.		
22. Vos parents dirigeaient votre vie sans vous laisser prendre aucune responsabilité.		
23. Vos proches ne montraient aucune émotion.		
24. Vos parents étaient brillants et vous aviez l'impression de ne pas arriver à leur faire plaisir.		

25. Vous avez vécu avec des personnes souvent malades.		
26. Vous faisiez souvent des crises d'anxiété.		
27. Vous aviez des parents très anxieux qui se faisaient continuellement du souci.		
28. Vous étiez toujours sous pression.		
29. Vous aviez cette sensation permanente de n'intéresser personne, ou que personne ne s'intéressait à vous.		
30. Vos parents ne vous confiaient aucune responsabilité, car ils pensaient que vous n'étiez pas capable de les assumer.		
31. Vous aviez souvent l'impression qu'on vous jugeait mal.		
32. Vos proches montraient une préférence pour vos frères et sœurs.		
33. Vous vouliez faire plus et mieux.		
34. Vos parents vous faisaient sentir que tous les problèmes qui pouvaient survenir étaient de votre faute.		
35. Vous aviez tendance à vous laisser abuser par peur des représailles.		
36. Vous aviez du mal à vous intégrer dans un groupe.		

Aujourd'hui :	Vrai	Faux
37. J'ai peur que les autres m'abandonnent.		
38. Je ne me sens pas à la hauteur et je ne me reconnais aucun don.		
39. Lorsqu'un projet n'aboutit pas, je pense que c'est de ma faute.		
40. Je ne m'aime pas.		
41. J'ai toujours peur de blesser l'autre.		
42. Je cherche, dans tous les cas, à atteindre la perfection.		
43. J'ai souvent l'impression qu'on préfère les autres.		
44. J'ai constamment mauvaise conscience.		
45. Je n'assume pas les échecs.		
46. Je ne suis jamais satisfait de ce que j'ai fait.		
47. J'ai très peur de finir seul.		
48. Je me sens différent des autres.		