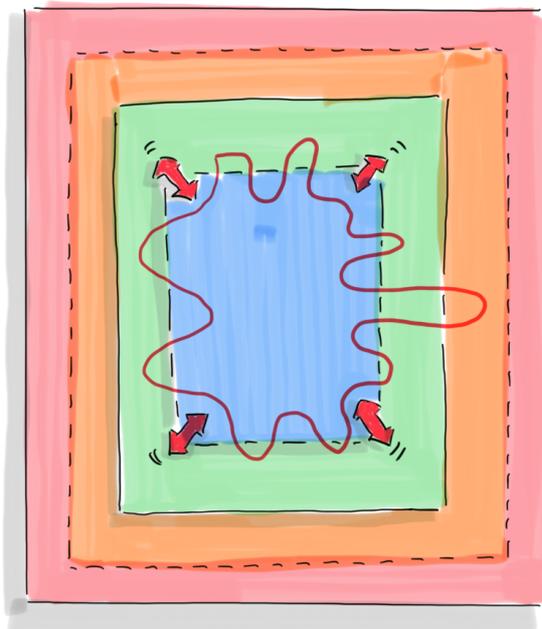


Employabilité, zone de confort et respiration consciente

18.02.2021, David Fiorucci



La vie, comme nous la connaissons jusqu'à présent, a bien changée : distance sociale, télétravail, confinements, loisirs restreints et bien d'autres facteurs nous obligent à sortir de notre zone de confort. Ceci a pour effet, d'un côté d'augmenter les peurs et les appréhensions de certaines personnes (à ce titre lire l'article sur la notion de courage), d'un autre côté de nous faire découvrir de nouvelles ressources en nous et chez les autres.

Mais si cette crise n'était pas arrivée, aurait-on changé, évolué, serait-on resté dans notre zone de confort et une fois la crise passée, va-t-on retourner dans notre zone de confort ?

Bien évidemment, la plupart d'entre nous, allons apprendre et évoluer, saisir cette chance mais certains vont effacer de leur esprit ces enseignements et retourner dans leur zone de confort et s'y calfeutrer. Ils retrouveront une sérénité apparente mais trompeuse.

Et si vous regardez autour de vous et passez en revue ces dernières années vous constaterez qu'il y a des personnes de tout âge, jeunes ou vieux, qui se tapissent dans leur zone de confort et qui s'y renferment. Ils ne perçoivent pas le risque inhérent à cette zone, le risque d'une mort lente.

Permettez-moi, à l'aide d'un modèle connu (le modèle dit des zones de confort et d'apprentissage) de vous donner un outil pour faire prendre conscience de ce risque et surtout pour stimuler l'évolution de tout le monde et éviter les risques des extrêmes.

Le fait d'évoluer se laisse imaginer par le fait de vivre et de respirer de façon consciente.

Dans le modèle des zones de confort et d'apprentissage, voir image ci-dessus, nous trouvons 4 zones.

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Au centre, en bleu, la **zone de confort**. Cette zone représente les éléments que nous maîtrisons, les situations que nous apprécions et qui nous donnent confiance. On peut faire notre travail sans devoir trop réfléchir, nous ne nous sentons pas stressés.

Au-delà de la zone de confort, nous trouvons, en vert, la **zone d'apprentissage**. Chaque fois que nous sommes en situation d'apprendre quelque chose de nouveau, d'avoir de nouveaux horizons, nous sommes dans cette zone. Cela ne signifie pas forcément participer à une formation présentielle ou par vidéo conférence. Nous allons dans cette zone chaque fois que nous avons un échange qui peut nous faire grandir, qui nous fait réfléchir, qui stimule, qui nous challenge. Ainsi un dialogue avec un collègue, un stage, la lecture d'un article, le visionnement d'une vidéo (conférence) ou même une dispute sont autant de moments où nous pouvons apprendre et où nous passons dans cette zone d'apprentissage.

Dans le modèle en image, vous trouverez une ligne rouge qui fait le va-et-vient entre la zone de confort et la zone d'apprentissage. Ceci représente le fait qu'il est important de sortir de sa zone de confort, d'apprendre quelque chose (à ce titre l'auto-réflexion est importante) puis de retourner dans la zone de confort pour appliquer et tester ce que l'on a appris. Cet échange constant entre zone de confort et zone d'apprentissage est essentiel pour évoluer.

J'aime bien prendre l'image d'une respiration consciente. Cette ligne rouge représente le mouvement de respiration (inspiration, expiration) et ceci nous maintient en vie. Qui arrête de respirer, tôt ou tard mourra ! De plus, pour renforcer cette image, nous pouvons penser aux apnéistes qui font des exercices très pointus de respiration consciente. Grâce à ces exercices, ils arrivent à développer leur volume pulmonaire et à atteindre des résultats en plongée étonnants. Grâce à ces exercices, ils augmentent leur volume pulmonaire de plus de 100%, c'est énorme. Ainsi un apnéiste comme Guillaume Néry (2 fois champion du monde) arrive à une capacité pulmonaire de 10l tandis que nous, en moyenne, avons une capacité pulmonaire dite vitale, de 3,5l à 4l.

Ainsi à l'image de l'apnéiste, le fait d'apprendre et d'appliquer, le fait de passer de la zone de confort à la zone d'apprentissage et vice-versa permet non seulement d'évoluer, de rester en « vie » mais aussi de développer sa zone de confort. Nous gagnons en maîtrise.

Souvent, dans mes formations, j'utilise une toupie pour montrer qu'il faut rester en mouvement pour garder son équilibre et rester en « vie ».

Citation :

"Évoluer, rester compétitif, c'est maintenir le mouvement"

David Fiorucci

Pour revenir au modèle, nous voyons que parfois la ligne rouge sort de la zone d'apprentissage pour aller directement dans la troisième zone, dont la première partie est orange. Il s'agit de la **zone de panique**. Il est bien évident que certaines situations ou événements nous projettent directement dans une zone de panique. Cette zone, en soi, n'est pas forcément mauvaise. En effet, si nous n'y restons pas trop longtemps et si nous arrivons à revenir à la zone d'apprentissage puis de confort, cette zone de panique est un « choc » qui nous permet souvent d'évoluer plus vite et plus profondément. Il est souvent important, quand nous sommes dans cette zone de panique, d'avoir une personne (un supérieur, un coach, un ami, un collègue, un membre de la famille) qui nous soutient et nous aide à revenir dans les zones d'apprentissage et de confort.

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Le risque est de rester trop longtemps dans cette zone de panique. Cela m'est arrivé et cela arrive régulièrement. Dernièrement, un cadre d'un département informatique d'une grande entreprise Suisse me disait que depuis 15 mois, il était dans cette zone de panique. Il est alors très important d'observer les signaux que le corps donne. Tôt ou tard, les réserves seront épuisées.

Remarque : c'est intéressant de voir que certaines personnes, avec la même charge de travail, peuvent être en zone de confort, d'apprentissage ou même de panique. Nous n'avons pas tous les mêmes ressources et ainsi certaines personnes peuvent faire beaucoup plus que d'autres sans que l'on aie l'impression qu'elles soient débordées, tandis que d'autres sont très vite en situation de panique. Il ne faut donc pas comparer et considérer chaque personne individuellement avec son histoire, ses ressources, ses possibilités. Il est donc important de ne pas comparer les personnes.

Pour revenir au modèle, si nous restons trop longtemps dans la zone de panique, nous avons de grand risque de passer en marge de cette zone pour arriver dans la zone rouge, dite **zone de mort**. C'est dans cette zone que le corps dira à un moment : STOP !

Burnout, crise cardiaque, AVC ou autres problèmes de santé ou psychologiques apparaîtront. Arrivé à ce stade, tout le monde est perdant : la personne, l'entreprise, les collègues, le supérieur, la famille, etc. Il est essentiel de percevoir les signaux et d'agir. On parle, une fois arrivé dans cette zone de mort, de **mort rapide!**

Mais ceci n'est pas le message clé de ce modèle, le message clé est le suivant. Si je reste dans la zone de confort, que je n'en sors pas, c'est aussi une mort, mais une **mort lente!**

En effet, outre le risque de Bore-out (le contraire de Burnout), le risque principal est que mon employabilité sur le marché de l'emploi diminue ou devienne négligeable. Le monde évolue, les clients et les consommateurs évoluent, l'entreprise évolue, les collègues évoluent, les technologies évoluent et moi je reste dans cette zone de confort ? Le moment où cela sera trop tard arrive plus vite qu'on le pense. Là aussi il faut agir et agir vite !

Ce qui est intéressant ici, c'est que la responsabilité pour mon employabilité est chez moi. Je suis responsable de mon employabilité, pas les autres ou l'entreprise. Bien évidemment, les bons supérieurs, les bonnes entreprises stimulent, rendent possible et encouragent le développement des collaborateurs. Elles créent un cadre où le développement est possible. Mais pour que celui-ci devienne réalité il faut que le collaborateur le veuille, s'en sente capable et aie le droit de se développer.

Pour terminer cet article, je vous conseille, comme exercice biennuel, d'imprimer le schéma avec les 4 zones et de réfléchir seul ou avec votre supérieur ou vos employés à quelques questions :

- Dans quelle zone est-ce que je me situe actuellement (si je passe en revue les dernières 2 ou 3 semaines) ?
- Quand est-ce que j'ai été dans la zone d'apprentissage ces 6 derniers mois ?
- Qu'ai-je appris et surtout appliqué (= transféré dans la zone de confort) ?
- Quand est-ce que je suis passé dans la zone de panique ? qu'est-ce qui m'y a amené ? ou qui m'y a amené ? Comment ai-je fait pour en sortir ? ou qui m'a aidé à en sortir ?
- Quel est mon enseignement principal ? et qui pourrait en profiter ?

Je vous souhaite de respirer consciemment, de rester en mouvement et d'évoluer sainement.

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325