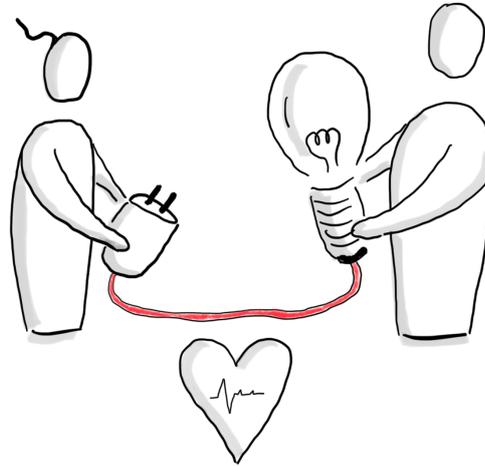


La tension, une ressource mal exploitée.

20.03.2023, David Fiorucci



Sans tension, pas d'évolution, ni de vie. Ainsi, une toupie, si on ne l'a fait pas tourner, si elle n'est pas en mouvement, ne peut rester centrée et en équilibre. Un élastique, si on le tend, permet d'emmagasiner de l'énergie pour pouvoir la redonner quand il se détend. Bien évidemment, il ne faut pas trop forcer dessus, car sinon l'élastique se casse.

Il en va de même au niveau des êtres humains, des relations, du travail, des organisations. La tension, les tensions sont des ressources souvent mal exploitées à utiliser de façon consciente et réfléchie.

Citation :

"Evoluer, rester compétitif, c'est entretenir le mouvement." David Fiorucci

Le mot "tension" vient du latin "tensio", qui signifie "action de tendre". Le mot français "tension" est utilisé pour décrire une situation où une force est exercée sur un objet ou une personne, créant une pression ou une résistance. Ce terme est utilisé dans divers contextes, tels que l'électricité, la physique, la psychologie, la médecine et la linguistique, pour décrire une force, une pression ou une charge qui peut être mesurée et/ou ressentie.

Au fil du temps, le terme a pris un sens plus large pour désigner un état d'excitation, de nervosité ou d'irritation qui peut être associé à une pression ou un stress émotionnel ou physique. Ainsi, le mot "tension" peut se référer à la fois à une force physique et à un état psychologique ou émotionnel.

La tension est une énergie qui peut être considérée comme une ressource car elle peut être utilisée pour réaliser du travail. Cependant, la tension est souvent mal exploitée car elle peut causer des dommages et des problèmes si elle n'est pas utilisée de manière appropriée.

De ce fait, la tension est souvent considérée comme une émotion négative, car elle peut donc causer du stress et de l'anxiété.

Voici quelques conseils pour tirer profit de la tension :

1. Reconnaître la tension : la première étape pour tirer profit de la tension est de reconnaître que vous ressentez cette émotion. Prenez un moment pour vous concentrer sur vos sensations corporelles et émotionnelles, et essayez de déterminer ce qui cause votre tension.
2. Trouver un moyen de canaliser la tension : une fois que vous avez identifié la source de votre tension, essayez de trouver un moyen de la canaliser de manière positive. Par exemple, si vous êtes tendu à cause d'une échéance prochaine, utilisez cette tension pour vous motiver à atteindre vos objectifs.
3. Utiliser la tension comme un signal d'alerte : la tension peut également être utilisée comme un signal d'alerte pour vous aider à éviter les situations stressantes ou dangereuses. Si vous ressentez une forte tension dans une situation donnée, cela peut être un signe que vous devez prendre une pause ou trouver un moyen de vous éloigner de cette situation.
4. Éviter les déclencheurs de tension : si possible, essayez d'éviter les déclencheurs de tension. Par exemple, si regarder les actualités vous rend anxieux, évitez de les regarder autant que possible.
5. Trouver un **buddy** : si vous avez du mal à gérer votre tension, envisagez de trouver un/e collègue, un/e ami/e ou un membre de la famille avec qui vous pouvez parler de vos sentiments. Parfois, simplement parler de ses émotions peut aider à les soulager.

Ainsi, lorsque nous ressentons de la tension, cela peut nous donner un sentiment d'urgence et de motivation pour accomplir des tâches importantes ou atteindre des objectifs ambitieux. La tension peut nous aider à rester concentrés, à maintenir notre niveau d'énergie et à faire face aux défis de la vie.

En **holocratie**, une tension est définie comme une sensation ou une perception d'un écart entre la réalité actuelle et une réalité souhaitée. Il peut s'agir d'un problème, d'une opportunité, d'un besoin ou d'un désir qui est ressenti par un individu ou un cercle (équipe) et qui nécessite une action pour y remédier.

Lorsqu'une tension est identifiée, elle est exprimée dans un processus appelé "rond de gouvernance". Ce processus permet à l'individu ou à l'équipe de décrire la tension, de la clarifier et de la transformer en proposition d'action pour améliorer la situation.

Une fois la proposition d'action formulée, elle est traitée dans un processus appelé "rond de redevabilité", où les actions spécifiques sont attribuées aux membres de l'équipe et les délais sont établis pour s'assurer que les progrès sont réalisés.

Le potentiel des tensions en holocratie est qu'elles permettent à l'organisation de s'adapter rapidement aux changements et d'améliorer continuellement ses processus et son fonctionnement. En identifiant et en traitant rapidement les tensions, l'organisation peut résoudre les problèmes et saisir les opportunités plus efficacement, ce qui peut contribuer à une meilleure performance et à une plus grande satisfaction des employés.

De plus, le processus de résolution des tensions encourage la collaboration et la prise de décision distribuée, ce qui peut renforcer la culture d'entreprise et l'engagement des employés.

Biais dans le travail avec les tensions

Mon expérience avec les entreprises que j'accompagne et/ou que je côtoie et qui ont fonctionnent en holocratie montre qu'il y a une escalade dans le traitement des tensions. Tout devient tension et chaque

moindre petit « problème » ou « ressenti » est mis en traitement dans les processus et séances définies à cet effet.

Comme je l'ai constaté dans le fait de prendre des responsabilités (accountability en anglais), les personnes prennent de moins en moins de responsabilités et font moins d'autoréflexion.

En effet, un grand nombre de soi-disant « tensions » n'ont pas raison d'être ou peuvent être gérées par la personne elle-même, voir laissées de côté pour ne pas ralentir le processus, entraver les démarches ou apporter un malaise non nécessaire.

Il est donc important, avant de mettre à l'ordre du jour de la séance, ses tensions, d'y réfléchir et de se demander si ces tensions doivent vraiment être traitées ou peuvent être laissées de côté. Il faut pouvoir faire la part des choses.

Buddy

Mettons un accent sur l'idée du « Buddy », mentionnée sous le point 5 de l'énumération précédente.

Le terme "buddy" peut avoir différentes significations selon le contexte dans lequel il est utilisé.

En général, un buddy est un/e collègue, un/e ami/e proche, souvent utilisé pour décrire quelqu'un avec qui on partage une relation amicale ou de confiance.

Dans le monde professionnel, le terme "buddy" est souvent utilisé pour désigner un mentor ou un collègue expérimenté qui aide les nouveaux employés à s'adapter à leur environnement de travail et à leurs responsabilités. La notion de « Buddy » est bilatérale. On peut aussi parler de « reverse mentoring » qui consiste au fait qu'un/e mentoré/e plus jeune et moins expérimenté/e apporte des connaissances et des perspectives fraîches à un/e mentor plus âgé/e et plus expérimenté/e dans un domaine spécifique. Contrairement au mentorat traditionnel, où le/la mentor est généralement plus âgé/e et plus expérimenté/e, le reverse mentoring inverse les rôles et permet au mentoré de partager ses connaissances avec le mentor.

Depuis, 30 ans, j'utilise l'approche du Buddy systématiquement dans toutes les entreprises pour lesquelles j'ai travaillé ou que j'ai accompagné ou accompagnée.

Également, lors de formations ou de workshops, je crée des tandems (partenaires de formation et de transfert) qui auront un rôle et des tâches lors de la formation, entre les modules et surtout après la formation.

La tâche de création du tandem est simple. Les deux personnes ont 15 à 20' de temps pour discuter, échanger sur trois points :

1. Qu'elles sont nos similitudes
2. Qu'elles sont nos différences
3. En quoi l'autre est-il, est-elle unique

Grâce aux similitudes, nous avons toujours la poignée pour ouvrir la porte de l'autre et entamer un dialogue. Les différences nous rendent plus forts car elles mettent en évidence la complémentarité (ensemble nous sommes plus forts) et finalement l'unicité permet de mettre l'autre sur un piédestal en le/la valorisant.

Les entreprises qui font systématiquement cet exercice en créant des tandems entre des personnes de diverses unités (inter-unité) et qui instaurent cette pratique, arrivent étape par étape à diminuer les silos, à renforcer la confiance et surtout à faire diminuer les préjugés.

Ces dernières années, en réaction aux défis que nous devons affronter quotidiennement, j'ai été inspiré par un animal absolument fantastique, l'octopus. J'en parlerai un peu plus dans un de mes prochains articles et dans le prochain livre qu'avec mon co-auteur, Thomas Nast, nous allons rédiger.

Une dimension importante en lien à l'octopus est la répartition des neurones dans son corps et en lien aux neurones, l'utilisation de l'énergie.

Les neurones, en effet, économisent de l'énergie pour fonctionner de manière efficace. Ils sont capables de réguler leur consommation d'énergie en fonction de l'activité neuronale. Lorsque les neurones sont inactifs, ils réduisent leur consommation d'énergie pour économiser les réserves d'énergie du corps. En revanche, lorsque les neurones sont actifs, ils augmentent leur consommation d'énergie pour soutenir l'activité neuronale.

Ceci, combiné avec le besoin de dynamique positive dont nous avons tous besoin, surtout de nos jours et le fait d'être conséquent et de vraiment faire ce que l'on dit (fiabilité) m'a conduit à développer des tâches spécifiques pour le Buddy.

Dans mon approche, je donne donc, depuis quelques années, trois tâches/devoirs aux buddies :

1. **Challenger** le/la partenaire pour qu'il ou elle fasse vraiment ce qu'elle a dit qu'elle allait faire
2. **Renforcer positivement** la personne en valorisant les réussites et en faisant ressortir le positif des actions, décisions et actes de la personne
3. **Aider à gérer les énergies** de la personne en rendant attentif au fait que les ressources sont restreintes et qu'il faut parfois dire « non », faire une pause, se ressourcer ou faire le point. Le regard de l'autre en qui nous faisons confiance, aide à voir ce que nous ne voulons parfois pas voir et surtout, grâce à l'autre, nous ne nous sentons pas seuls.

Je vous encourage à trouver un/e Buddy au sein de votre entreprise et à régulièrement échanger pour qu'ensemble, vous contribuez à réaliser vos objectifs, ceux de votre organisation, entreprise, sans pour autant vous épuiser et perdre votre plaisir.