



LE SELF-LEADERSHIP : L'ANTIDOTE AU STRESS CHRONIQUE

LE STRESS, DE QUOI S'AGIT-IL ?

Eclairés par le modèle comportemental et cognitif du stress, nous pouvons constater que le phénomène du stress est **universel**, alors que son vécu est individuel. Le stress est instinctif et programmé, et n'est pas propre à notre société ou à l'espèce humaine. L'état de stress est un état d'alerte, qui nous permet de réagir face à une agression en favorisant concentration et vigilance, et également l'activité musculaire. Nous nous préparons à trois réactions possibles face au danger : la fuite, la lutte ou l'inhibition.

Aujourd'hui, le stress a évolué et est devenu **psychosocial**. Il survient dans des situations où, la plupart du temps, la survie n'est pas réellement menacée. L'individu se sent submergé par une situation, qui lui échappe. Le stress témoigne alors de la mise en œuvre de stratégies inadaptées à la situation. « Ça ne marche pas ». S'ajoute alors l'auto-perception négative : l'individu se perçoit comme n'étant pas à la hauteur des exigences de la situation. On n'est plus dans de simples réactions physiologiques ou dans des mécanismes stéréotypés et instinctifs face à une agression extérieure (et ponctuelle) mais à force de durer, le stress s'intègre « **en nous** », et fait intervenir la mémoire, l'apprentissage. Nous comparons et associons la situation stressante à des expériences passées.

Le stress psychosocial a des conséquences limitant notre adaptabilité, a fortiori face à des situations inconnues ou complexes. Il est volontiers **chronique**, puisque le problème vient aussi de l'intérieur : il s'agit de notre perception et de notre façon d'interpréter une situation qui intrinsèquement nous pousse dans nos retranchements (surcharge physique, horaire, mentale, émotionnelle...). Le stress chronique s'inscrit dans la durée (difficile de fuir ce qui est installé en nous). Il engendre une perte de moyens et de la confusion, une diminution de la confiance en soi et en l'autre, des troubles de l'humeur (irritabilité, impatience, agressivité, ...). Il est source de pathologies (tensions, asthme, infections, ...) et de troubles du sommeil, de l'alimentation, etc. A l'échelle de l'entreprise, le stress chronique mène à des conséquences qui entament sérieusement son agilité et son intelligence collectives : baisse de l'innovation, augmentation de l'anxiété et de l'agressivité, mauvaise gestion des priorités, démotivation, ... Le stress chronique crée une véritable psychorigidité, au niveau individuel et groupal, en entamant les facultés de réflexion, de prise de recul.

Le stress mène donc à un déficit de notre **capacité d'adaptation** et une diminution de notre **performance**. Le mythe du « bon stress » se voit démonté. On découvre même un phénomène d'auto-alimentation : plus on est sous stress, plus on se trouve dans la probabilité de rencontrer des situations de plus en plus stressantes.

LE CHANGEMENT, EST-IL LA CAUSE FONDAMENTALE DU STRESS ?

Le changement est inhérent à l'**évolution** des sociétés et induit par l'être humain. Lier changement et stress reviendrait à

dire que la vie est stressante. Nos paradigmes et nos habitudes changent, puisque notre environnement bouge et de façon de plus en plus rapide. A travers le changement, nous évoquons notre capacité à « apprendre » et à intégrer de nouvelles compétences, riches de nos expériences, de nos forces et de nos faiblesses. Le changement vient dès lors bousculer des croyances, des certitudes, et titiller nos valeurs. Il nous confronte à l'inconnu. Paradoxalement, si nous nous réfugions dans nos automatismes et les acquis, censés garantir notre sécurité, nous nous exposons au risque de l'inadaptation. Le défi est de faire évoluer son mode de fonctionnement, tout en restant « soi-même ». Mais un comportement n'est jamais constant ni durable : la vie et ses surprises nous secouent « positivement » et « négativement », nous rendant forts, nous rendant faibles, dans un mouvement permanent.

Ceci étant dit, nous vivons dans une société fortement « **orientée résultat** », avec très souvent le sentiment de se voir imposer un niveau d'exigences très élevé, avec trop peu de moyens. Rappelons que notre cerveau se focalise sur le négatif et le risque d'échec, ce qui est vital en situation « naturelle » car il suffit d'une fois pour mourir ! Dès lors, la compétition et le « management par objectif » peuvent être une source de stress, si on se focalise sur le but. Pour éviter la peur de l'échec, une partie de la solution est d'investir dans l'équilibre entre les ambitions et les moyens, et d'offrir aux collaborateurs une prise sur les ressources et sur le « comment » attendre les résultats. Par ailleurs, on observe que les personnes vivant positivement compétition et pression, sont capables d'être davantage présents à l'action et considèrent le résultat comme une conséquence.





QUEL LIEN PEUT-ON FAIRE ENTRE LE SELF-LEADERSHIP ET LA GESTION DU STRESS ?

Nos croyances, nos émotions, nos habitudes et nos conditionnements, forment une grille d'évaluation personnelle et unique des situations que nous rencontrons, et une carte ou une vision du monde. Ces lunettes que nous portons, sont un prisme de la réalité et un angle de vue. La plupart de nos actions et décisions sont automatiques, influencées par « nos » vérités. Au quotidien, nous agissons rapidement, avec assurance et forts de nos certitudes. Si ce mode automatique a de gros avantages, il a aussi ses limites. En effet, il nous enferme dans le connu, l'habitude, une vision dichotomique/simpliste des choses et une préoccupation aliénante par le regard de l'autre (juge). En situation stressante, il est important que nous apprenions à basculer vers un **mode mental préfrontal**, véritable chef d'orchestre qui pense de façon ouverte, multidimensionnelle, comme un explorateur.

Le mode préfrontal se guide et avance à l'aide de questions ouvertes : Quoi ? Pourquoi ? Quoi d'autre ? Comment ? Pourquoi pas ? ... Quand nous basculons vers cette attitude et cet état d'esprit, face à une situation, nous devenons curieux de découvrir, nous accueillons ce qui « est » comme une expérience qui nous enrichit, nous posons un regard beaucoup plus fin et nuancé sur les choses, nous mettons les choses en perspective et nous sommes conscients que notre perception est relative, nous cherchons à comprendre les causes multiples et les liens entre les phénomènes observés. Et, nous sommes capables d'affirmer une opinion, tout en étant intéressés par celle des autres, mais aussi par leurs émotions. Nous avons davantage confiance en nous, ce qui nous libère de l'envie d'avoir raison et ce qui nous prépare à une plus grande qualité d'échange avec les autres et de compréhension mutuelle.

En somme, définir le stress ou plus précisément notre stressabilité, comme quelque chose qui nous appartient, nous prépare à accepter l'idée que nous sommes les mieux placés pour y mettre un terme. Attention, nous sommes **responsables** et nous ne sommes pas coupables et le sentiment de «faute» n'a pas sa place. Nous ne sommes pas non plus victimes, alors qu'il est bien tentant d'accuser l'autre, l'entreprise, l'employeur, ... de notre stress. (Nous parlons bien sûr ici de situations normalement acceptables. Il est des expériences qui en tant que telles, ou en fonction de leur durée ou de leur répétition, dépassent tout simplement nos capacités du moment). Mais habituellement, en situation « normale », cet état d'esprit de repousser la faute ou à tout le moins la cause sur « l'autre » engendre des attentes qui laissent moins d'espace à la proactivité et à la prise en charge personnelle de son stress. Gérer notre stress implique une connaissance de soi et un travail d'introspection essentiels. La **conscience de soi** est également la base du self-leadership.



Développer son self-leadership, c'est décider d'être à nouveau le **pilote à son bord** et passer d'un mode « réflexe » à un mode « réflexion ». Au lieu de réagir, nous répondons à une situation. L'enjeu est de trouver les ressources en soi pour suivre une direction que l'on choisit. Le self-leadership implique fondamentalement d'apprendre à se connaître soi-même (croyances, motivations, valeurs, talents, faiblesses, ...) et de cultiver la confiance en soi. Développer le self-leadership demande un effort et de l'entraînement. Désamorcer nos conditionnements et redécouvrir notre liberté de décider peut être l'équivalent d'ouvrir la boîte de Pandore pour certains. Paradoxalement, nous pourrions donc affirmer que le travail sur soi nécessaire pour développer sérénité et confiance en soi, est susceptible d'occasionner du stress, car nous allons vers l'inconnu et des aspects de nous auxquels nous n'avons parfois jamais réfléchi. L'anxiété observée chez la personne, pendant un trajet de coaching ou durant un séminaire, reflète cette crainte de l'incertitude, de la perte de contrôle et de l'inconnu. Nous cherchons à protéger nos certitudes, nos a priori et à justifier nos comportements.

Le self-leadership n'équivaut pas à tout vouloir maîtriser ou contrôler, ce qui serait de l'arrogance et rétrécirait le champ des possibles... Le self-leadership nous prépare à l'idée que nous maîtrisons bien peu de choses et que l'incertitude ou le risque font partie de la vie. Il permet d'être **lucide**. C'est également la base des relations harmonieuses avec autrui, puisque notre approche est empreinte d'humilité et d'ouverture, autant que d'affirmation de soi. Le self-leadership n'est pas de l'individualisme ou de l'égoïsme. Au contraire, en s'affirmant comme individu, nous devenons moins susceptibles ou moins méfiants, et nous nous émancipons du « regard de l'autre » mais aussi de son propre juge intérieur. Cela nous permet de mieux nous relier à l'autre. L'autre n'est plus une menace.

LE SELF-LEADERSHIP REND L'IMPOSSIBLE POSSIBLE...

Pour paraphraser Epictète, « ce n'est pas tant parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, mais parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ». Ou encore, Marc Twain, « ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait ». L'enjeu pour toute personne est d'assumer l'incertitude et d'accepter de ne pas savoir (ou prévoir), et d'avoir essentiellement confiance en ses capacités d'apprentissage. En somme, il s'agit d'« apprendre à apprendre ». Cette conviction permet de réaliser ses rêves, de donner vie à des projets professionnels, avec une espèce de confiance aveugle, en soi et en la vie.

Natacha Van Hove



INCENDIE : FISQ IS THE NEW BOSEC ?



UNE CERTIFICATION DE PLUS DANS LE MONDE DE LA SÉCURITÉ INCENDIE. ETAIT-CE BIEN UTILE ?

La seule certification de poids dans le domaine était jusqu'à présent BOSEC. Marque historique se voulant un label de qualité, elle est gérée par l'ANPI via un Comité de la marque rassemblant les acteurs du secteur (les entreprises d'assurances, les bureaux d'études, les courtiers en assurances, les organismes de certification, les fédérations professionnelles de fabricants, d'importateurs, d'installateurs, les sapeurs-pompiers).

Cette certification est d'ailleurs principalement utilisée dans le monde de l'assurance. Même si BOSEC couvre plusieurs domaines de la prévention incendie, elle est surtout connue pour être garant d'une certaine qualité des systèmes de détection incendie. Votre assureur, en demandant que votre hall de fabrication dispose de détection incendie, fixe habituellement dans ses clauses une exigence quant à la qualité de cette détection. Cette exigence se marque par l'obligation de certification de l'installateur et de l'installation.

→ **Par exemple : Le risque assuré doit être sécurisé par une détection d'incendie et de fumée en connexion avec une centrale de télésurveillance agréée. L'installation doit être conforme au « Règlement des détecteurs d'incendie automatiques » d'ASSURALIA et NBN S21-100, 101, 105, 106. Le monteur / installateur et l'installation doivent être agréés par ASSURALIA / BOSEC.**

Pour l'entreprise, le choix d'un installateur et d'une installation BOSEC peut donc être simplement dicté par l'assureur. Toutefois, l'entreprise soucieuse de préserver son bien et ses occupants, cherchera également un critère de choix du fournisseur car il est indéniable que le marché de la protection incendie n'est pas régulé par une Autorité et qu'on y côtoie le meilleur comme le pire. C'est dans ce cadre que des certifications comme BOSEC ou FISQ prennent tout leur sens. Compte-tenu des conséquences possibles d'un dysfonctionnement de ces systèmes, il est largement compréhensible que les professionnels du secteur (pompiers, installateurs, assureurs) aient voulu une forme de sélection. Ils ont donc choisi l'argument commercial d'une certification sur base volontaire et l'exploitation de la marque BOSEC confiée à l'ANPI.



Mais voilà, pour certains fabricants et installateurs, la marque BOSEC ronronne et n'est pas assez sensible aux nouvelles technologies. Elle est, pour eux, trop lourde sur certains aspects (procédures, validation de nouvelles technologies,...) et trop peu sévère sur d'autres (solvabilité, disponibilité du service technique de l'installateur 24/24 -7/7,...).

Malgré une prise de conscience récente du Comité de la marque et une diversification de ses activités vers la protection passive (compartmentage) et l'organisation de la sécurité incendie, Fireforum a décidé de lancer une nouvelle certification de qualité sous la marque FISQ (Fire Safety Quality) pour les entreprises du secteur de la protection incendie. Les premières entreprises certifiées le sont depuis novembre 2015. D'aucuns trouveront des origines plus commerciales que techniques à la création d'une nouvelle certification, les grands acteurs du secteur voulant se différencier des « petits installateurs ».