

LA PLEINE CONSCIENCE STRATÉGIQUE POUR CHANGER DE PARADIGME

ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL, EXPLOSION DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE, ACCÉLÉRATION DU CHANGEMENT... LA PLEINE CONSCIENCE APPLIQUÉE AU TRAVAIL SE DIFFUSE DANS LES ORGANISATIONS ET OUVRE LA VOIE VERS UNE PERFORMANCE PLUS DURABLE.

Texte: Numa Sales



Numa Sales, fondateur de Sustainable Performance & Clarity et créateur de la méthode Pleine Conscience Stratégique®, accompagne dirigeants, RH et managers vers une performance durable.



Burn-out, désengagement, perte de sens, tensions intergénérationnelles... Le diagnostic est posé. En Suisse, un sondage du SECO (2021) situe notre pays parmi ceux où le rythme de travail et la pression des délais sont les plus élevés d'Europe, et les burn-out y engendrent des coûts estimés à près de 7,6 milliards de francs par an. La question n'est donc plus «qu'est-ce qui ne va pas?» mais «qu'est-ce qu'on met en place, maintenant, pour que ça tienne dans la durée?»

Le sujet ne concerne pas seulement les équipes. Quand le haut de la pyramide s'épuise, tout le système se dérègle. Une étude LHH portant sur 2675 dirigeants indique qu'en 2024, plus de 6 sur 10 sont concernés par l'épuisement professionnel. Autrement dit, il ne s'agit plus d'ajouter un atelier bien-être de plus, mais de renforcer une capacité collective à garder de la clarté, même sous pression.

Entrer au cœur du système

Beaucoup d'initiatives bien-être échouent pour une raison simple: elles restent à côté du travail. On respire 10 minutes... puis on replonge dans la même cadence, les mêmes réunions, les mêmes réflexes. La pleine conscience devient stratégique quand elle entre dans le cœur du système. Elle s'applique aux décisions, aux réunions, aux relations, à l'apprentissage et à la gestion de la pression. Et ce n'est pas une intuition: une méta-analyse (91 essais randomisés, près de 5000 employés) montre des améliorations significatives sur le stress au travail (SMD = 0,72), la santé mentale (SMD = 0,67), le bien-être psychologique (SMD = 0,63) et des facteurs liés au travail (SMD = 0,62). Les bénéfices sont visibles dès le début des initiatives et se maintiennent dans le temps.

Se placer «un cran au-dessus»

Le levier décisif, rarement nommé, est le point de vue méta: la capacité à se placer «un cran au-dessus» pour observer en temps réel la montée du stress, de la réactivité ou de la confusion, au lieu d'en être prisonnier. Comme au tennis: quand un joueur porte son attention sur une gêne, le corps ajuste naturellement le geste. En entreprise, quand une équipe apprend à repérer la pression qui monte (rythme, ton, corps), elle récupère du choix. Et cette marge de manœuvre change tout: ce qui n'est pas vu ne peut pas être piloté, et ce qui est vu devient transformable.

Concrètement, il ne s'agit pas de rédiger des «valeurs» sur un coin de table. Il faut impliquer les équipes pour faire émerger, tester et faire vivre des repères simples jusqu'à en faire des comportements observables et partagés.

Micro-gestes qui changent la culture

Rituels de 30 à 90 secondes avant une réunion, micro-pauses pour revenir au corps en pleine surcharge, règles d'écoute, clarification d'intention, droit à ralentir quand la qualité relationnelle vacille: ces micro-gestes paraissent modestes, mais leur répétition change la culture. Et c'est précisément ce que recherchent les DRH et responsables formation: des habitudes simples, transférables, qui améliorent la coopération sans alourdir les agendas, y compris dans des contextes d'employabilité.



40% DES ENTREPRISES DU FORTUNE 500 ONT EXPÉRIMENTÉ DES PROGRAMMES DE MINDFULNESS.

Les grands groupes ont ouvert la voie: plus de 40% des entreprises du Fortune 500 ont expérimenté des programmes de mindfulness, avec des résultats internes rapportés comme moins 30% de stress, plus 23% de focus, plus 20% d'efficacité, et un ROI pouvant dépasser 8:1.

Le message est simple: le diagnostic RH est connu. Il est temps de parler des solutions, et de les expérimenter avec sérieux, au plus près du terrain, là où se joue la performance durable. 🌱