

## UN VOYAGE AU CŒUR DE VOTRE ENERGIE

L'énergie nous met en mouvement de l'instant immédiat de notre conception à notre décès. Compagne quotidienne, elle nous anime au long de notre vie. Elle nous soutient dans notre parcours de vie, y compris dans les moments difficiles.

Mais cette énergie est plus qu'une présence : c'est la traduction de notre personnalité même ! Comme l'univers, l'être humain vit par l'énergie. D'abord compris comme un simple influx, cette énergie est un système global qui conditionne notre bien-être et notre harmonie durant toute notre vie.

*Votre énergie, c'est vous* s'appuie sur les enseignements de Jung puis des meilleurs neuroscientifiques, tels Henri Laborit ou Antonio Damasio. Nous avons voulu en dégager le sens dans une perspective d'apprentissage à destination du monde professionnel, à commencer par celui de l'entreprise.

*Votre énergie, c'est vous !* ouvre les clés du monde de demain, celui de l'irruption du numérique, du bouleversement du rapport à l'espace et au temps, et celui de la nouvelle place attendue et réclamée par les femmes dans le monde du travail.

Il propose à chacun un chemin pour y réussir tout au long de son parcours, au plus près possible de sa vocation et de son Soi

---

### **Mais, qu'est-ce-que notre énergie ?**

C'est un système d'une rare complexité, piloté par notre cerveau, que l'on commence tout juste à découvrir en profondeur ...

De manière plus ou moins intuitive, nous avons tous conscience d'avoir des forces, de disposer d'un potentiel d'énergie. L'énergie est souvent aussi la première impression que nous percevons quand nous rencontrons une personne.

Lorsque nous en parlons, nous nous mettons très vite à nous comparer à des personnes de notre environnement : « Celui-ci, je le bats toujours à la course », ou au potentiel d'un autre moment de notre propre vie : « Ah, quand j'avais ton âge ! ». Cela se traduit par quelques verdicts à l'emporte-pièce : « Celle-là, quelle énergie ! » ou « Celui-là, quel mollasson ! ».

Pensons aux sportifs, à certains patrons, dirigeants, hommes politiques... qui dégagent une énergie capable de les faire se surpasser ; mais capable aussi d'entraîner les autres... ou de les épuiser.

Cette énergie que nous dégageons se remarque. Elle est *notre marque*. Elle est unique. En avons-nous conscience, nous connaissons-nous à travers ce prisme ? Et qui en a le premier la conscience : nous ou les autres ? Et comment ? ...

Pour les scientifiques, l'énergie humaine revêt en général trois dimensions :

1. La première est celle de la force physique : la force ou l'énergie que l'on met à réaliser un travail
2. La deuxième est l'énergie psychique et émotionnelle : l'énergie dégagée par les émotions et les sentiments éprouvés
3. La troisième est le travail mental, intellectuel, de l'ordre du raisonnement.

Évidemment, ces trois dimensions ne sont pas isolées. Loin d'être cloisonnées, elles s'exercent dans une sorte de ballet dont la configuration, le rythme et l'impact sont personnels à chacun.

Nous avons, pour la plupart, déjà remarqué qu'à certains moments, des actions, des pensées ou des intentions positives sont en mesure d'augmenter, voire de décupler notre énergie. A l'inverse, des actions, des pensées ou des intentions négatives ont pour répercussion physiologique immédiate une perte de disponibilité énergétique...

-----

*Les différences hommes/femmes :*

Malgré la volonté d'instituer une égalité parfaite entre les hommes et les femmes, nous ne sommes pas égaux en matière d'énergie et de dépenses caloriques.

A taille et âge identiques, un homme consommera plus d'énergie qu'une femme : en moyenne, l'homme a une masse musculaire plus importante de l'ordre de 10 à 20 %. Et donc le besoin énergétique d'un homme est 5 à 10 % plus élevé que celui d'une femme, sauf bien entendu périodes de grossesse et d'allaitement...

-----

## **L'ENTREPRISE POUR DEMAIN**

Comme nous l'avons évoqué dans notre introduction et en lien avec les enseignements des neuroscientifiques sur notre énergie, l'entreprise est au cœur de cet ouvrage.

Nous avons choisi les précédentes escales parce qu'elles nous rapprochent de l'humain. Et dans le contexte de la vie professionnelle, parce qu'elles apportent un regard renouvelé sur le devenir de l'entreprise et des entrepreneurs.

Nous allons ainsi nous consacrer aux perspectives des entrepreneurs de demain.

Au-delà des cultures locales et à partir de savoirs initiaux de plus en plus vite désuets, nécessitant du coup un renouvellement permanent de notre formation, (et surtout de notre information comme le disait Einstein), les entreprises doivent construire et mettre en œuvre des matières, des idées, des concepts, des process nouveaux. Avec pour objectif, non seulement d'être en mesure de répondre aux attentes de clients exigeants ; mais, plus encore, d'être force de proposition pour les surprendre et les séduire, et sans cesse en conquérir de nouveaux.

Comme on le retrouve historiquement dans les périodes de profondes mutations et l'entrée dans une nouvelle ère, l'entreprise - et les entrepreneurs - se retrouvent confrontés à une situation de rupture.

Comment l'affronter et en sortir vainqueur ?

La finalité est constituée par le regard que l'on porte sur le travail dans son ensemble et celui-ci a beaucoup changé....

Dans les pays, dits par euphémisme à une époque « en voie de développement », le basculement de l'industrie et des secteurs manufacturiers des pays occidentaux vers l'Extrême-Orient, entre autres, a changé la donne en matière de tâches à accomplir. Tous ces pays sont passés encore plus brutalement que les Européens d'un monde agricole et rural à un monde industriel, manufacturier qui a même gagné la sphère financière.

L'apparition du monde digital a marqué une rupture : à peine né, il prospère, au détriment du monde industriel classique, consommateur de main d'œuvre et souvent générateur de tâches répétitives. L'Europe doit faire face à la mondialisation numérisée qui la met, pour la première fois depuis plus de cinq cents ans, de plain-pied avec les autres pays et peuples et non sur un piédestal privilégié.

Les entreprises ont, de ce fait, à faire face à des questions qui depuis des centaines d'années ne se sont jamais présentées de cette manière. Ces questions désarçonnent la plus grande partie des Etats et leurs élus, en appelant à un effort d'innovation auquel personne n'a été préparé.

Il s'agit bien d'une rupture, avec une noria de crises qui en sont la traduction et non la cause.

Nouveau monde, nouveaux métiers, en Occident comme en Orient. Au-delà des facteurs concurrentiels où chacun lutte pour sa survie ou son développement, nous sommes maintenant dans un univers inédit.

Notre espace est désormais le monde, avec le travail à distance et la vie en réseaux, et cela affecte aussi bien notre temps professionnel que personnel.

Deux temps que l'on a désormais beaucoup de peine à distinguer...

Ces mutations, variables selon les pays, nous contraignent à chercher de nouveaux points de repères. Cette véritable rupture frappe particulièrement l'Europe qui se croyait installée dans des certitudes immuables et des manières de travailler quasi stables.

Nous n'avons plus le choix que de nous adapter à une vie professionnelle devenue encore plus complexe, scandée d'épisodes plus ou moins durables de changements et de parcours sur des territoires parfois très différents...

## **La crise de la quarantaine**

C'est en approchant de la quarantaine que d'une manière ou d'une autre, apparaissent les troubles, s'il y a eu erreur partielle ou totale d'orientation.

Nous constatons chez ces personnes inquiètes et en souffrance des tensions, un déplaisir exprimé, des moments de fatigue incompris, surprenants et de nombreuses questions parviennent à leur conscience. Nous en parlerons plus avant en découvrant Stratelio. Leur équilibre énergétique les interpelle. C'est la véritable manifestation de cette fameuse crise de la quarantaine, mais c'est aussi le levier qui permet de résoudre le mal-être.

Cette crise consiste d'abord en un rappel à notre vocation originelle, propre, intime : vocation que personne ne peut copier, ne peut nous dicter et qu'on est seul à pouvoir choisir, seul à pouvoir vivre et faire vivre...

Cette interpellation stipule la différence que beaucoup vivent entre leur vraie vocation qu'ils mettent du temps à identifier et le chemin dans lequel ils se sont laisser enfermer et qui ne correspond pas à leur « soi »....

Dans la pratique professionnelle, cette crise intervient toujours dans le cadre d'une situation complexe : certainement un sentiment de fatigue physique ou nerveuse, des choix à faire, ou au contraire la déception liée au fait que l'on ne nous offre pas de nouvelles perspectives et donc une forme d'ennui.

En parallèle, des changements peuvent intervenir simultanément dans notre environnement personnel ou amical comme une prise de conscience que les enfants ont grandi, que ce n'est plus pareil avec eux, le constat d'un dialogue conjugal perturbé, etc.

---

## La problématique contemporaine

Une des questions les plus prégnantes actuellement au cœur de la vie professionnelle est la place donnée, attendue ou en voie de conquête par les femmes.

La Journée internationale des femmes fut instaurée officiellement le 8 mars 1977 par l'ONU.

C'est à partir de grèves d'ouvrières à Saint-Petersbourg, en 1917, que la tradition se met en place ; sept ans après que la révolutionnaire et féministe allemande Clara Zetkin (1857-1933) a réclamé, en 1910, l'instauration de cette journée pour faire entendre les revendications des femmes : droit de vote, droit au travail, place dans le monde professionnel, dans la vie sociale, dans la famille...



**Notre propos se veut d'une autre nature** : au-delà de ces luttes et attentes, comment construire une réelle diversité des personnes au sein notamment des structures dirigeantes : Conseils d'administration, Directions Générales, Comex et Codir ?

Affirmons déjà un principe : hommes et femmes ne sont pas exactement biologiquement identiques (il y a là consensus !) ...

- Que savons-nous à travers les neurosciences et les explorations des logiques comportementales sur les fondements et possibilités de coopération entre ces partenaires ?
- Que peut-on en tirer comme logique d'enrichissement des dialogues et d'évolutions des pratiques, de manière
  - à mieux organiser les coopérations
  - à favoriser la diversité
  - et plus largement à abattre certaines barrières ou « plafonds de verre » ?

-----

## **Les complémentarités énergétiques dans la vie professionnelle**

On s'en aperçoit : nous retrouvons la notion d'énergie que nous avons déjà bien développée dans nos premières parties d'ouvrage.

C'est le moment de complexifier le modèle et de construire une logique systémique du process qui distingue hommes et femmes, mais aussi pilote leurs dialogues et potentialités de coopérations.

Nous avons positionné sur un schéma les logiques de base des préférences comportementales des hommes et des femmes.

Ce schéma révèle des tendances que nous avons évoquées au début de ce chapitre. Ce ne sont que des bases qui ont pour objet non d'être un dogme, une vérité absolue, mais simplement un support d'analyse pour bien comprendre la démarche humaine globale.

-----