

Votre écosystème relationnel

Issu de la conférence « En mode survie » - Santé mentale et lien social au travail

Une première grille de lecture à 4 niveaux

Derrière chaque personne qui s'effondre dans une organisation, il y a presque toujours un moment où elle a cessé de se sentir en lien. Pas d'un coup. Progressivement. Invisiblement. Alors elle bascule en mode survie : elle ne travaille plus, elle tient.

Ce n'est pas une question de personne. C'est une question de système.

Cette grille vous aide à repérer, à quatre niveaux, un environnement qui protège et soutient, d'un système qui use.

4 Strates	SECURITE Sécurité du lien « Puis-je parler sans me mettre en danger ? » Fermeture ↔ Ouverture	SOUTIEN Portée du lien « Puis-je compter sur les autres ? » Cloisonnement ↔ Circulation	Le mode survie à ce niveau	Le lien qui tient à ce niveau
1. L'INDIVIDU Cendrillon	Chacun a-t-il le droit et les moyens de dire stop avant le mur ?	Quels sont les espaces de parole sécurés ?	Sur-adaptation, silence, isolement : gérer, encaisser, se taire. « Aucune ressource individuelle ne résiste indéfiniment à un système qui use »	Droit de dire stop, demandeur de l'aide , espace de parole
2. LES COLLÈGUES Les demi-sœurs	Quand quelqu'un flanche, s'approche-t-on ou détourne-t-on le regard ?	Comment chacun se sent-il concerné au-delà de son périmètre ?	Repli, compétition, chacun pour soi, information retenue , « la réussite de l'autre vécue comme une menace. »	Entraide, vigilance mutuelle , décroisonnement
3. LE MANAGEMENT La belle-mère et le pivot de l'organisation	Les désaccords peuvent-ils s'exprimer sans conséquence ?	Comment se gèrent les divergences entre services ?	Urgence, contrôle, ne pointer que les manques : l'exigence sans la reconnaissance.	Dialogue, reconnaissance , ouverture, coopération.
4. L'ORGANISATION La maison	Quand quelque chose échoue, le système cherche-t-il d'abord un coupable, ou ce qui a rendu l'échec possible ?	L'organisation est-elle soutenante et modélisante ?	Silence, cloisonnement, recherche des coupables « Une organisation qui tolère, c'est une organisation qui autorise. »	Exemplarité, Régulation , Valeurs humaines incarnées

La performance ne naît jamais en mode survie. Elle naît dans la sécurité du lien et le soutien.
Et si la vraie performance commençait là, dans la qualité relationnelle
qu'on construit ensemble et qu'on entretient ?

Envie d'une lecture de votre propre écosystème ? Parlons-en.

« Cette grille prend toute sa valeur lorsqu'elle est regardée collectivement. Avec votre équipe dirigeante ou vos managers, elle peut devenir un point de départ pour lire votre propre écosystème relationnel. »



POUR ALLER PLUS LOIN

INRS — Facteurs de risques psychosociaux

Soutien social, rapports sociaux, organisation du travail...

<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques>

OMS — Santé mentale au travail

Enjeux de santé mentale, organisation du travail et prévention.

<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

