

Un soutien **essentiel**



Gérer les transitions

Le changement.

Pour beaucoup d'entre nous, la simple mention du mot fait grimper notre anxiété et suscite des peurs cachées qui ont été enfouies dans les méandres de la vie quotidienne. Le changement nous oblige à nous adapter à notre environnement, à abandonner la perception que nous avons de nous-même, du travail, de la société, des relations et souvent du sens même de la vie.



Nous pouvons (ou non) rester maîtres du changement. Voici des exemples de changements survenant au cours d'une vie :

- une catastrophe naturelle
- la perte d'un emploi
- une fusion d'entreprises
- un nouveau travail
- des objectifs fixés par les autres
- le décès d'un être cher
- la naissance d'un enfant
- l'infidélité du ou de la partenaire
- devenir handicapé(e)
- un déménagement

Peu importe sa raison ou sa cause, le changement perturbe notre vie, nous oblige à modifier nos routines, à découvrir de nouvelles idées, à acquérir de nouvelles compétences et à penser différemment. Voici ce qu'il faut retenir : même si nous ne pouvons pas toujours contrôler les changements qui se produisent dans nos vies, nous pouvons être responsables de la façon dont nous faisons face aux événements qui nous entourent.

Tout changement est associé à un processus de transition. Cette période de transition se traduit par le traitement émotionnel de nos expériences et réactions individuelles causées par le changement externe. Nous commençons ce processus de transition lorsque nous acceptons que la fin de quelque chose est en train de se produire. Même lorsque nous sommes favorables au changement, ce dernier est associé à certaines pertes et une forme de chagrin par rapport au passé.

Ce processus de transition comporte trois étapes principales :

- La fin
- La zone neutre
- Le début

Le processus de transition nous donne le temps d'abandonner nos anciennes perceptions et de développer de nouvelles capacités d'adaptation. Ça vous fait peur ? Ce n'est pas une fatalité. Un jour, Hellen Keller a dit : « La meilleure façon de s'en sortir est d'avancer ». C'est l'énergie que nous utilisons pour éviter le processus ou le temps de transition qui entraîne souvent une augmentation du stress et nous laisse émotionnellement vulnérables.



La fin

La fin implique une perte. Notre gestion du changement dépend d'abord de notre capacité à accepter ce que nous avons perdu, puis à faire le deuil de cette perte. Voici certaines des émotions que les individus ressentent fréquemment en situation de deuil : choc, déni, colère, dépression, compréhension et enfin, acceptation. Au cours de notre vie, nous connaissons plusieurs sortes de pertes, telles que :

- **La perte d'appartenance.** « Il y a tellement de nouveaux visages au travail, je n'ai plus ma place ici ».
- **La perte de terrain.** « Ils m'ont retiré le projet sur lequel j'ai travaillé pendant huit mois, comme si ce que je faisais n'avait aucune importance ».
- **La perte de l'avenir.** « J'ai travaillé ici pendant 15 ans. J'ai toujours pensé que si je travaillais dur, je finirais par recevoir une promotion ».
- **La perte de structure.** « Je ne sais plus qui est en charge, ni comment décider des priorités ».
- **La perte de sens.** « Je ne comprends pas pourquoi cela m'arrive. Plus rien n'a d'importance, alors à quoi bon essayer ? ».
- **La perte de contrôle.** « Ils m'ont donné ce travail, fixé des objectifs trop élevés et maintenant, rien ne va. Que va-t-il m'arriver ? ».



La zone neutre

La deuxième étape de ce processus de transition est souvent appelée la zone neutre. Pendant cette période, nous ressentons un vide entre l'ancien et le nouveau. Il n'est pas rare de ressentir un vide, et de vouloir vivre au jour le jour, ou même de se concentrer sur une heure à la fois. Souvent, les personnes répondent « Je ne sais pas » lorsque les autres leur posent des questions au sujet de leurs projets. C'est un moment où les individus commencent à remettre en question leurs valeurs personnelles, le sens de leur vie et éprouvent souvent (parfois pour la première fois) des doutes sur leur amour-propre. C'est une période qui nous oblige à regarder au-delà de nos identités qui ont été basées sur des compétences ou des titres spécifiques, telles que : superviseur, mère, époux/se, responsable, chauffeur, etc. C'est une période de renoncement à tout ce que nous connaissions auparavant.



Le début

L'impression d'un nouveau départ viendra à mesure de votre compréhension et de votre acceptation des changements qui se sont produits. Vous commencerez alors à vous sentir maître de votre vie.

Voir le changement comme un nouveau départ nous offre de l'espoir, de l'enthousiasme, nous stimule, nous permet de nous développer et d'avoir de nouveaux objectifs. Au final, ce changement nous offrira un nouveau sentiment de confort, une certaine routine et le sentiment que nous sommes exactement là où nous avons choisi d'être.

Ce processus de transition signifie que vos émotions ne sont pas votre ennemi. Voici quelques étapes pour vous aider à faire le deuil de votre perte, à réexaminer vos valeurs et à engager un nouveau départ :

- Abandonnez les anciennes règles qui ne reflètent pas la réalité de la situation à laquelle vous faites face.
- Séparez les faits de vos opinions.
- Ne portez pas de jugement.
- Identifiez les suppositions irrationnelles qui ne font que nourrir vos peurs, c'est-à-dire : « demander de l'aide est un signe de faiblesse et de manque de contrôle ».
- Réfléchissez à des arguments rationnels qui remettent en question vos croyances, c'est-à-dire : « Chaque personne a ses limites. Demander et accepter de l'aide est le moyen le plus efficace d'obtenir ce que je veux, ou ce dont j'ai besoin pour apprendre cette nouvelle tâche ».
- Affrontez vos peurs. Dans son livre « Tremblez, mais osez ! », Susan Jeffers, Ph.D., suggère ce que nous devons savoir lors de périodes de changements : « Je vais ressentir de la peur à chaque fois que je suis en territoire inconnu, mais les autres aussi, » et « Continuer malgré la peur est moins effrayant que vivre constamment avec une peur liée à une sensation d'impuissance ».
- Renforcez votre capacité à identifier vos émotions avec précision. Si vous êtes triste ou effrayé(e), ne soyez pas en colère. Acceptez votre peine.
- Transformez les mots « je ne peux pas » et « je dois » en « je veux », « je le ferai » et « je peux ».
- Arrêtez de vous soucier de ce que les autres pensent. C'est le moment idéal de réfléchir à ce qui est réellement important pour vous. Éloignez-vous des personnes trop négatives.
- Si après trois à six mois, vous êtes toujours piégé(e) dans des comportements autodestructeurs qui provoquent des conflits à la maison et au travail, demandez de l'aide à un(e) professionnel(le).



La clé pour s'adapter au changement, qu'il soit mineur ou majeur, est de s'autoriser à vivre toute la gamme des émotions et le processus : la fin, la zone neutre et le début. Gardez à l'esprit que vous pouvez être la source, plutôt que la cible, des événements de votre vie. Pour commencer, posez-vous ces trois questions :

- « Où vais-je ? »
- « Quelles sont mes options ? »
- « Comment vais-je y arriver ? »

Choisissez de petites étapes pour atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés, établissez un plan personnel pour prendre soin de vous, fixez-vous des délais réalistes et récompensez-vous au fur et à mesure que vous progressez dans le processus mental, physique et émotionnel d'adaptation au changement.



Un soutien essentiel lorsque vous en avez besoin

Rendez-vous sur optimeap.com/criticalsupportcenter pour consulter d'autres informations et ressources de soutien essentielles.



Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, appelez les services d'urgence ou rendez-vous aux urgences les plus proches. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. Consultez votre clinicien concernant les soins, traitements ou médicaments spécifiques dont vous avez besoin. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses sociétés affiliées ou toute entité par laquelle le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et ses éléments peuvent ne pas être disponibles partout ou pour toutes les tailles de groupe, et il peut être modifié à tout moment. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.