

Qu'est-ce que la dynamique psychologique du changement dans un projet environnemental ?

En matière environnementale, on peut concevoir le changement de plusieurs façons, complémentaires et souvent concomitantes : de façon technique, juridique et financière bien sûr, mais aussi psychologique et relationnelle.

Si l'apport technique est indispensable, il exige que le partenaire ou public cible soit un minimum disposé à entendre ce discours et à le mettre en oeuvre. Or en général ce public n'est pas à un stade/étape de changement qui le rend capable de passer à l'action sur la base de l'information technique donnée, ce qui explique pourquoi le changement attendu n'est pas toujours obtenu. Cela peut générer un sentiment d'incompréhension, d'impasse et même d'impuissance et de lassitude, alors que toute l'énergie et les moyens nécessaires sont mis en oeuvre.

1 - Le changement se fait aussi à un niveau psychologique

Selon cette vision, pour une problématique identifiée, on va aussi s'attacher à connaître et à tenir compte dans nos actions et dans leur mise en oeuvre du contexte humain de nos partenaires, c'est à dire de leurs résistances, motivations, besoins, attentes et objectifs, jeux psychologiques et jeux de pouvoirs. C'est ce qu'on appelle la dynamique humaine du changement face aux enjeux environnementaux.

Apprendre à créer un espace de travail au sein duquel la personne est en mesure de réfléchir à son engagement puis de s'engager de façon pérenne :

Selon l'école de la psychologie humaniste (à laquelle la formatrice se réfère) :

- Même si on reconnaît que les automatismes et les forces inconscientes individuelles et collectives déterminent souvent nos actions, **on va considérer que cela peut être contrecarré ou orienté si l'on apprend et qu'on est invité, accompagné à faire des choix conscients.**
- Ces choix conscients vont être favorisés par la **qualité de la relation**, de la prise en compte de la réalité de l'autre, et donc de la qualité d'**écoute**, de l'**accompagnement** et de la qualité du pilotage de l'action.
- On va donc accorder une place centrale :
 - A l'individu
 - A sa liberté (de choix, de changer, de s'engager à la façon qui est la meilleure pour elle).
- **On accompagne donc la capacité de l'individu à prendre des décisions, à faire des choix conscients et à vivre la transformation, le changement de sa vision et de ses fonctionnements**, à partir de son espace de liberté intrinsèque.
- Le changement est ici vécu non pas de façon empirique, mais à travers un projet précis. La personne va vivre son propre changement en co-crédant le projet, le plan d'action et sa mise en oeuvre.

La prise en compte de la notion de besoins essentiels :

- Entrent aussi dans cette catégorie de la psychologie la notion de « besoin » au sens de la Communication Non Violente (Marshall Rosenberg, psychologue). Ces besoins

(d'aide, de comprendre, de garder le pouvoir, de lien, etc) interfèrent en général inconsciemment sur nos décisions et sur notre capacité à changer et agir : un besoin non satisfait ou mis à mal par un projet de l'ADEME dictera les faits et gestes du partenaire. Une personne isolée à son poste (besoin de lien) ou sous pression (besoin de cohérence), se verra mise en difficulté par un projet d'envergure (difficulté à se projeter - nécessité d'une stratégie des petits pas et d'un soutien ciblé et régulier).

- Lire aussi sur les besoins la Lettre Nature Humaine n°13 - http://nature-humaine.fr/wp-content/docs/lettres/LaLettreNH_n13_web.pdf

- ➔ Tout ces éléments peuvent être identifiés et utilisés d'une façon simple pour établir un diagnostic psycho-sociologique et déterminer une stratégie d'action très adaptée qui va favoriser le changement et l'engagement dans ce changement.
- ➔ En général, les professionnels de l'environnement connaissent beaucoup mieux qu'ils ne le pensent ces aspects, simplement ils ne savent pas toujours les nommer et très souvent, démunis, ils n'en tiennent pas compte.

3 - Le changement est par ailleurs un processus en étapes

Selon cette vision, le changement doit être accompagné différemment selon que la personne ou le groupe accompagné dans une action se situe à une certaine étape de changement (entre 4 et 6 selon les théories psycho-sociologiques). Ainsi, à titre d'exemple, l'action proposée ne sera pas la même selon que la personne a déjà pris ou non la décision de changer ou de passer à l'action, ou si elle est indécise ou réfractaire, et il faudra tenir compte aussi du niveau de résistance et de motivation afin d'adapter l'action et la méthode de mise en oeuvre.

4 - Le changement est un processus volontaire et co-élaboratif

« Plus ma volonté de changer l'autre est importante, plus j'augmente sa résistance au changement » (Jean-Jacques Wittezaele, psychologue Belge).

Le changement, le passage à l'action, et plus particulièrement sa pérennité, repose donc beaucoup sur la volonté et l'autonomie de la personne.

- ➔ Concevoir des **actions qui tiennent compte du niveau de disposition et de la capacité actuelle à changer** permet d'enclencher le changement quelle que soit l'étape de changement où se trouve la personne ou le groupe cible.
- ➔ Plus le ou les partenaires sont impliqués dans leur propre changement, tant au niveau de l'élaboration des objectifs que du processus de mise en oeuvre, et plus ils s'engagent de façon pérenne. Les méthodes d'intelligence collective (telle que la technique de l'inclusion par exemple) font vraiment leur preuve pour favoriser l'émergence et la mise en oeuvre pérenne de projets.
- ➔ Pas de nécessité de devenir un grand expert de la psychologie. Il suffit d'apprendre à créer un espace de travail où la personne, public, partenaire, va pouvoir elle-même créer son propre changement.

5 - Le changement est un processus relationnel

Connaitre ses partenaires, leur contexte, leurs résistances, leur capacité à se motiver sur le projet, leur rythme de changement, fait partie intégrante d'une stratégie d'action optimisée.

Est donc indispensable notre capacité à établir une relation de qualité.

- **La relation c'est :**

- **une façon** de communiquer, **d'entrer en relation** (souvent même avant les aspects techniques qui doivent alors intervenir dans un 2d temps),
 - **une façon d'écouter** vraiment ce qui est dit et ce qui se joue dans la relation quand le projet n'avance pas,
 - **le fait de favoriser le partage des perceptions**, attentes, objectifs, réticences, craintes et motivations sur un projet et la capacité à maintenir une écoute active : écouter vraiment, tout en maintenant le cap des objectifs. Ce partage permet de trouver des solutions ensemble vraiment adaptées au contexte et capacité à changer de chacun.
 - **une façon de questionner** ses partenaires afin de les mettre dans des conditions optimales pour réfléchir au projet et à leur propre engagement (le questionnement doit favoriser la résolution des problématiques).
-
- ➔ **L'écoute active et bienveillante**, posture simple et accessible à tous, devient un outil vraiment adapté à tout contexte, même conflictuelle.
 - ➔ **En savoir plus sur l'écoute active** : <http://nature-humaine.fr/nos-interventions/accompagnement>
 - ➔ La capacité à gérer des situations de tensions, d'incompréhension ou de conflit devient aussi un outil utile.