



Stress : frein ou moteur de notre vie professionnelle ?



- Ben, qu'est-ce-qu'il lui arrive ?

- Il fait un burn-mammouth !

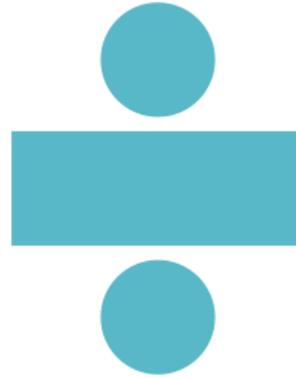
On entend souvent parler de bon et de mauvais stress. Un peu comme pour les bons et les mauvais chasseurs, ce sujet ne fait pas l'unanimité. Ce qui est stressant pour l'un est stimulant pour l'autre. Certains resteront prostrés ou fuiront ce qu'ils perçoivent comme un danger, là où d'autres se mobiliseront pour faire face. Il y a une forte dimension subjective et une résonance très personnalisée selon le vécu, le contexte et le caractère des personnes. Pour parler du stress, il faut d'abord le définir, puis évoquer la stressabilité et les stresseurs qui sont ses deux acolytes.

Pour ceux que les mathématiques ne rebutent pas trop, la définition du stress se traduit par une simple équation :

Stress = difficulté perçue de la tâche attendue/ ressources internes & externes que l'on a ou que l'on pense avoir.

Difficulté de la tâche

STRESS =



Ressources internes & externes

Si le ratio penche vers la difficulté, le stress se déclenche naturellement et s'il est en faveur des ressources, le sentiment de facilité et de sérénité nous envahit, parfois même d'ennui ou de perte de motivation si le décalage est trop fort. Tout est question de mesure.

Un nouveau-né est au niveau 0 des ressources internes. Les ressources externes apportées par les parents viennent compenser à 100% son incapacité à s'assumer. Puis, grâce à la croissance, à l'éducation et aux apprentissages qu'ils soient scolaires, sportifs, artistiques ou sociaux, l'enfant augmente sensiblement ses ressources internes, jusqu'à pouvoir être autonome. Même adulte, il aura quand même besoin de faire appel à l'externe pour évoluer : le médecin, l'avocat, le garagiste, le plombier, la société mais aussi son manager, son organisation professionnelle etc. L'Homme est un animal social qui tire sa sécurité du groupe. Dans la nature, être seul, pour lui, c'est être en danger vital. Ne pas pouvoir compter *sur* les autres, et tout simplement *pour* les autres, est donc le premier stresser parce que contre nature. Il était intéressant d'observer les regroupements qui se sont installés lors du premier confinement. Dans cette période de grande insécurité chacun s'est replié sur sa tribu. Ceux qui en étaient dépourvus se sont retrouvés dans une situation de grande vulnérabilité. On voit par cet exemple que nous ne sommes pas tous égaux face aux ressources externes disponibles. Les cultures sont elles aussi très contrastées sur ce sujet : en occident, la France propose un niveau élevé de ressources externes par son accès à l'enseignement ou aux soins dont elle ouvre largement l'accès, à l'inverse des USA qui ne fournit pas d'assistance et maintient une culture plus individualiste mais aussi plus responsabilisante.

Il en est de même dans une vie professionnelle. Certains professionnels bénéficient d'un écosystème favorable, là où d'autres ne peuvent compter que sur leurs forces ou pire, sont en permanence freinés par l'organisation à laquelle ils appartiennent ou bien torpillés par un manager toxique. Ils sont comme des joueurs de foot qui doivent tirer un but contre l'équipe adverse malgré les croche-pieds de leur propre équipe. Cette situation, bien qu'absurde fait pourtant souffrir de nombreux professionnels les amenant parfois jusqu'au burn out et la perte de confiance en eux.

Qu'on soit ou non dans un contexte professionnel, on voit que plus l'environnement est hostile ou flou et plus il comporte de **stresseurs** : l'inconnu, le changement, l'incertitude, le danger objectif ou imaginé sont autant de stresseurs possibles. Dans notre monde incertain et volatile, et l'actualité ne me contredira pas, l'impression de danger imminent nous pousse naturellement vers un retour vers le connu, voire un repli identitaire. Ce qui est de l'ordre de la réaction naturelle doit être passé au tamis de la raison, de l'éthique et s'aligner sur une vision claire. Les *marines* américains qui ont débarqué sur nos plages de Normandie ont fait un choix qui nous bouscule aujourd'hui : loin de leur pré carré, ils ont accepté l'éventualité de sacrifier leur vie pour des valeurs supérieures. Ils avaient pourtant la peur au ventre. Inconnu, incertitude, danger imminent et objectif, tout y était. Il est des situations qui nous obligent à dépasser ce stress et à faire preuve de courage voire d'héroïsme.

Face à des situations de stress, chacun aura une réponse spécifique. Chez les primates auxquels nous appartenons, elles sont au nombre de trois, plus ou moins marquées selon l'importance du danger et la capacité de résistance et les ressources de celui qui y est confronté.

- **La fuite** : au niveau léger, elle consiste à ne pas répondre au téléphone ou aux mails, et plus poussé, à se mettre en arrêt maladie sans pathologie spécifique ou à changer de structure. Au niveau intense, le cerveau reptilien, chargé de notre survie, crée un réflexe de panique irrationnel. C'est parfois ce qui explique sans pour autant les justifier les délits de fuite.
- **La prostration** : lorsqu'un patron coléreux passe un soufflon à son équipe, certains restent figés, les épaules rentrées et le regard vers le bas pour diminuer la surface de contact. Tout sauf attirer

l'attention pour ne pas être visé par les foudres du chef ! En situation extrême, comme on l'a connue au Bataclan, certains ont pu survivre en faisant le mort.

- **L'agressivité** : se justifier est le premier degré. On fait front et on se défend. Les niveaux légers restent respectueux de l'autre mais quand le danger est intense et proche la personne peut aller jusqu'à attaquer physiquement. Les forces de l'ordre s'entraînent à ces situations extrêmes pour avoir une réponse adaptée à la situation et graduée en fonction du niveau d'intensité. Cette formation est une façon d'augmenter les ressources internes des professionnels concernés pour leur permettre de repousser les limites du stress. En outre, leur organisation étaye le soutien externe en apportant des équipements, un cadre, des forces de soutien, une logistique... Les ressources sont ainsi à la hauteur des enjeux.

Dans les métiers à haut risque, on essaye de compenser l'intensité du danger par un solide niveau de préparation et des process stricts. Ce professionnalisme est à l'opposé des conduites ordaliques ou inconscientes et dans les structures qui flirtent en permanence avec le danger, les chefs veillent à maintenir cet équilibre délicat.

Dans d'autres contextes de la vie, il arrive que l'inflation narcissique nous laisse imaginer des ressources personnelles que nous n'avons pas face à la difficulté du challenge. L'actualité politique française met en lumière ces personnalités qui semblent droguées par le pouvoir et qui ne semblent jamais s'interroger sur leurs capacités au regard des enjeux. On en trouve aussi dans le monde de l'entreprise mais pour ce genre d'imposteurs, le couperet des résultats tombe en général assez vite.

Dans une distorsion de la réalité inverse, il arrive que notre cerveau, pas si différent de celui de l'homme de Cro-Magnon, nous mette en hypervigilance ou bien nous fasse voir des dangers imaginaires. On sait grâce aux neurosciences qu'il ne fait pas toujours la différence entre l'illusion et la réalité. Illusion qui est parfois nourrie par des croyances limitantes : « je ne suis pas doué en... », « je ne sais pas faire... », « ce n'est pas mon truc... ». Au lieu de chercher des ressources dans l'entraînement, la formation, la progression et de muscler notre capacité, nous bloquons inconsciemment toute perspective d'évolution et de réussite. Comme si notre équation stress/ressources comportait, du côté de la difficulté de la tâche, des coefficients multiplicateurs que nous nous imposons à nous-même. Souvent, ils sont le fruit d'injonctions éducatives ou de réflexions négatives intériorisées dans l'enfance. Une façon efficace de neutraliser ces coefficients aussi illusoire que toxiques consiste à travailler avec une personne de confiance – thérapeute, coach, ami - qui nous aidera à trier ce qui est factuel et objectif de ce qui est de l'ordre des croyances limitantes.

On considère que seuls 8% de nos peurs sont fondées. Les autres sont le produit des films dramatiques que nous projetons dans notre conscience et qui nous mobilisent inutilement. Qui n'a pas été la proie de peurs irrationnelles concernant ses proches ? Qui n'a pas ressenti un malaise durable après avoir fait un cauchemar ? Cette illusion ou cette distorsion de la réalité est bien différente de l'instinct du danger que l'on peut ressentir dans un contexte insécurisant. Nous percevons parfois des éléments dont nous n'avons pas toujours conscience. Pourtant, si on prenait le temps de l'analyse, on pourrait donner beaucoup de faits pour justifier cette peur presque animale. Les personnes qui sont restées proches de la nature ont souvent gardé cette capacité à décoder l'environnement. L'homme urbain, centré sur son écran et ses baskets en plastique posées sur le bitume, par cette déconnection à la nature et à la terre, a petit à petit perdu cette capacité.

Face à ses stressseurs, chacun a une capacité de résilience qui lui est propre. On parle ainsi de **stressabilité** plus ou moins forte. Même lorsque le danger est objectif, les réponses peuvent être différentes selon les personnes : celui qui se jette dans le vide en parachute est excité par le danger. Il a une stressabilité naturelle très basse, c'est-à-dire qu'il a une capacité importante à supporter le danger sans que son cerveau reptilien ne s'empare de sa raison. Si en plus il s'est formé au parachutisme, par son entraînement, il aura éduqué ses réflexes en augmentant encore sa capacité naturelle. A l'inverse, il y a des personnes qui sont perturbées par tout changement d'habitudes.

Les traumatismes augmentent la stressabilité, surtout s'ils viennent de l'enfance. Le stress dans ce cas peut se transformer en angoisse. Loin de s'habituer, le cerveau perd de la résilience s'il a été exposé à un environnement insécurisant ou toxique. Ainsi, dans une entreprise, un salarié qui a déjà vécu une période de chômage sera plus vulnérable que d'autres aux changements. Il est contreproductif pour son manager d'évaluer la situation au regard de sa propre échelle à lui. A l'inverse, faire preuve d'empathie et accompagner les personnes leur évite souvent la dérive de la prostration (passivité), de la fuite (arrêt maladie ou turn over) ou de l'agressivité (revendication et opposition) vers un niveau intense. Écouter les signaux faibles et agir en conséquence est une façon à la fois humaniste et efficace de manager car il réduit le mal être des équipes et augmente leur efficacité. En outre, c'est le rôle du chef de pourvoir aux ressources pour augmenter la capacité de résilience de ses collaborateurs : proposer une formation technique, un soutien par binôme, un accompagnement du changement, un coaching permet d'améliorer le ratio stress/ressources et de réduire les freins ou les blocages.

Pour conclure, on peut dire que le stress est inévitable dès lors que nous sortons de notre zone de confort. S'il nous permet de nous mobiliser pour faire face et nous mettre dans une attitude d'apprentissage, s'il est adaptatif, alors, il est bon pour nous.

Mais si l'hormone du stress - le cortisol - se diffuse en permanence dans notre organisme et

l'empoisonner à cause de situations que l'on subit, qu'il nous freine voire nous neutralise, alors il faut réfléchir avec recul aux paramètres de l'équation pour voir ce que l'on peut changer.

Quelques repères :

Quelles sont les tâches que je dois accomplir

- Personnellement ?
- Professionnellement ?
- D'où viennent ces injonctions ?

Quelles sont mes ressources internes ?

- Talents
- Compétences
- Expériences
- Quel coefficient « croyances limitantes » ou « inflation narcissique » je leur applique d'après mon entourage ?

Quelles sont mes ressources externes ?

- Conjoint
- Famille
- Amis
- Organisation professionnelle
- Associations
- Manager
- Coach
- ...

Pour sensibiliser, réduire et gérer le stress professionnel, individuellement et collectivement, VICTOIRE DEGEZ CONSEIL propose de déployer des projets QVT.



En savoir plus sur les prestations proposées par le cabinet dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail

Information importante

Vous cherchez un booster pour bien démarrer l'année ?
Vous voulez vous initier à la Process Communication ?
Vous en avez assez des formations ennuyeuses ?

Vous avez envie de tester une formation à la communication avant de la proposer à vos équipes ? Vous êtes manager, commercial, DRH ou simplement un professionnel qui veut communiquer plus efficacement...

Venez tester notre formation **Booster Com** qui propose une pédagogie ludique et efficace avec des mises en scènes irrésistibles.

A Senlis (60) les 30 septembre et 1er octobre 2024.

Pour en savoir plus [cliquez ici](#).

Renseignements : victoire.degez@victoire-degez-conseil.fr



Crédit photo : Romane Charraud

Pour retrouver toutes les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil

[Cliquez ici !](#)

Victoire Dégez Conseil | victoire.degez@wanadoo.fr | 4 place du carreau | Ermenonville, 60950
FR

[Se désabonner](#) | [Mettre à jour mon profil](#) | [Avis de données de Constant Contact](#)



Try email marketing for free today!