



Jean-Michel Compère Pharmacien de formation, spécialisé dans le domaine du stress et du développement personnel, concepteur de la théorie des plateaux et de l'effet fantôme appliqués au stress

Prévisions stress : avis de tempête !

La crise a bon dos pour justifier l'absence d'investissements dans les domaines du management humain, de la gestion du stress et du développement des talents. La pression continue pour réaliser les objectifs imposés conduit à des épuisements physiques et psychiques inquiétants.

Le stress prend des proportions de plus en plus inquiétantes. La tension émotionnelle augmente dans tous les domaines et à tous les niveaux de responsabilités.

Les prévisions sont très pessimistes. Le fort coup de vent actuel va se transformer sous peu en tempête tropicale puis en ouragan si la dépression continue à progresser. Mais, de quelle dépression parlent les prévisionnistes ? La crise économique ou

l'état d'esprit des travailleurs ?

Dans la recherche du profit financier maximal, les leaders doivent trouver par tous les moyens, s'il le faut immoraux voire illégaux, la possibilité d'assurer une croissance à deux chiffres et une augmentation constante des dividendes.

Un être humain, dans les organismes de plus en plus dirigés par des financiers, est une ressource dans le sens le plus « utile » du mot. Qu'est-il capable de réaliser ? Peut-il produire davantage ? Où se situent ses limites ? Jusqu'où peut-on le solliciter ?

Certains groupes envoient leurs dirigeants et cadres supérieurs suivre des stages organisés et encadrés par d'anciens militaires des forces spéciales d'intervention. Le but est de les soumettre à des pressions de

plus en plus importantes, de les priver de sommeil tout en leur demandant de gérer des situations et de trouver des solutions à des problématiques de plus en plus complexes pour les pousser à bout. Même les plus robustes sur le plan physique et psychique finissent par craquer. La majorité « pète un câble » plus ou moins vite et le plus souvent de manière agressive, la plupart pleure à un moment ou à un autre, quelques uns veulent retourner chez leur mère et enfin l'un ou l'autre sort « cassé » de ce type d'expériences.

Les administrateurs justifient cette obligation de participer à ce genre de programmes en le comparant à un test de qualification d'équipement. Ils veulent découvrir jusqu'où leur « investissement » est capable d'aller. L'être humain devient une ma-

chine dont on désire connaître les limites de performance. L'idéal serait, en toute logique selon eux, de recevoir ces « spécifications » avant la commande ou l'achat du nouveau collaborateur.

La très large majorité des financiers mais aussi de plus en plus de chefs d'entreprises, de responsables, ont du mal, et même parfois n'arrivent pas, à accepter la dimension émotionnelle des membres de leur équipe. Ils considèrent qu'ils doivent laisser leurs émotions dans leur voiture ou chez eux. Seul leur cerveau rationnel, leurs capacités cognitives et leur force physique sont utiles à l'entreprise. Le reste n'a pas sa place dans un cadre professionnel.

Les pressions continues, le manque croissant de ressources

matérielles, financières et humaines pour réaliser les objectifs imposés conduisent à des épuisements physiques et psychiques de plus en plus nombreux et inquiétants.

Ces tortionnaires sont-ils tous des psychopathes ? Non. Alors, pourquoi continuent-ils à harceler plus ou moins fortement et ouvertement leurs ressources humaines ?

Comme tout être humain, ils sont nés sans leur mode d'emploi. Ils n'ont pas davantage reçu le mode d'emploi des personnes qu'ils auront à diriger un jour lors de leur formation supérieure.

Pour combler cela, il est temps de les sensibiliser aux conséquences de ces lacunes. Offrons-leur des formations sur les bases du fonctionnement de l'être humain, sur la connais-

sance du stress, de ses indicateurs et des outils de prévention et de gestion des tensions.

La crise a bon dos pour justifier l'absence d'investissements dans les domaines du management humain, de la gestion du stress et du développement des talents. De plus en plus d'entreprises engagent des personnes sans leur offrir des formations ou des accompagnements sous prétexte d'économies ou de respect de priorités stratégiques axées sur l'opérationnel et le productif.

Combien de suicides, combien de dépressions, combien d'actes de violences verbales ou physiques faudra-t-il pour amener les responsables économiques et politiques à intégrer la dimension humaine dans les critères de réussite d'un organisme privé ou public ? ■