

Les experts du stress



L'ADAPTATION, QUALITE DU 21^E SIECLE

La complexité du monde allant croissant, l'environnement présente de nouvelles exigences pour les organismes vivants y évoluant. L'organisation en réseau, les structures horizontales, les interactions multiples, la globalisation constituent une évolution de fond pour les humains et les organisations.

Chacun se rend compte que les modèles qui prévalaient hier seront rapidement désuets. Cette accélération du changement nous expose à plus d'incertitude, de flou mais aussi de créativité, d'ouverture, d'échanges interculturels...

Le mot-clef pour vivre sereinement aujourd'hui est certainement **l'adaptation**. C'est devenu une nécessité, tant pour les humains que pour les entreprises.

Dans ce contexte, sommes-nous équipé pour continuer à y vivre sereinement ? Et comment procéder ?

C'est probablement ici que les **recherches récentes** sur les comportements humains et notamment les neurosciences sont prometteuses en ce qu'elles apportent un éclairage et des moyens nouveaux pour non seulement comprendre les comportements humains mais aussi proposer de nouvelles approches pour évoluer favorablement dans ce nouveau contexte.

C'est ce à quoi s'engage NeuroLead avec une **approche moderne** tant sur le plan de la diagnostic que par les solutions proposées.

QU'EST CE QUE LE STRESS ?

Henry Laborit identifie le stress comme toute émotion soit de lutte (colère, agacement, impatience), de fuite (peur, angoisse) ou d'inhibition (découragement). Le stress est donc différent de ce qu'on appelle la « pression », le challenge.

L'ORIGINE INDIVIDUELLE DU STRESS

Dans une conception moderne, le stress et sa quirielle de conséquences (trouble psychosociaux, comportements à risques) n'est pas une fatalité mais seulement un **indicateur précieux** qui nous rappelle de sortir de nos pensées automatiques et de « passer la main » à notre **Intelligence Adaptative** dès que nous sommes face à la nouveauté ou à la complexité.

Le stress est le signe d'une pensée incohérente et/ou de comportements inadaptés.

Il résulte de la confrontation entre un individu et un événement par l'équation suivante :

	Stress	=	Stresseur	X	Stressabilité
Exemple :	Impatience	=	Non respect des délais	X	Intolérance au retard
Exemple :	Anxiété	=	Parler en public	X	Peur de me tromper

Dans cette perspective, il est fort probable que vous ayez très peu de prise sur l'événement qui vous stresse, le « **stresseur** ». Il n'est pas non plus sain ni efficace de nier le **stress** lui-même, Par contre nous pouvons vous aider à réduire grandement votre « **stressabilité** », c'est-à-dire votre état d'esprit qui produit votre sensibilité au stress.

Cela se fait en découvrant ce qu'est réellement le stress et en apprenant à gérer ses états d'esprit par des **techniques scientifiquement validées** mais néanmoins **simples** à apprendre et à la portée de tous.

Pour des informations plus détaillées, nous vous invitons à consulter les résultat de l'enquête sur le stress réalisée par le centre de recherche de l'IME : http://www.ime.fr/pdf/su_etude_ime_stressautravail.pdf

L'ORIGINE SYSTEMIQUE DU STRESS

Le stress peut avoir des causes individuelles ou managériales. Nous insistons dans ce texte sur une des causes peu soupçonnée du stress : l'origine systémique.

Ce sont les humains qui manifestent en premier les signaux du stress ; cependant nous insistons particulièrement sur le fait que les stress les plus grave ont souvent une origine systémique. Cette origine est sous évaluée tant par l'individu que par son entourage.

Un exemple :

Yves est responsable d'une équipe et dépend de Jean. Il attend de Jean l'autorisation pour avancer sur son projet. Ce n'est pas la première fois qu'il attend des réponses à des mails importants envoyés à Jean, malgré des rappels écrits ou oraux. Il se sent démuni face à la non réactivité apparente de Jean. Jean est, il est vrai, souvent en déplacement ou en réunion au cabinet. Il donne priorité aux demandes de sa propre hiérarchie.

Yves a l'impression de faire le grand écart, il finit par perdre patience, s'irrite et abandonne... malgré sa loyauté et son souci de bien faire...

Une écoute attentive sur le terrain permet de constater que sa réticence à encore solliciter l'avis ou l'aval de Jean, son repli sur lui-même et dans une certaine mesure son abandon de poste, trouve sa source non pas dans une incompatibilité de fond entre Jean et Yves mais dans la frustration découlant d'une communication mal gérée et donc mal vécue.

Yves ne supporte pas l'irresponsabilité apparente et répétée de Jean, ce qui finit par avoir un impact sur ses motivations, sur sa productivité, et in fine sur ce qu'il répercute sur ses propres subordonnés.

Que faire face à ces silences contre-productifs ?

L'approche proposée par NeuroLead part du vécu de Yves et lui apprendra dans un premier temps à prendre du recul face à cette situation problématique pour lui, là où un de ses collègues aurait peut-être réagi très différemment.

Yves apprendra ensuite au cours des formations à co-construire avec Jean une relation par laquelle il va l'amener, de façon efficiente et non agressive, à assumer ses responsabilités et de le sortir ainsi de son insatisfaction.

En cas d'échec répété et pour sortir de cette incohérence démotivante, Yves utilisera la troisième voie en veillant à faire circuler l'information qu'il ne peut avancer sur son projet et ainsi rétablir la cohérence entre responsabilité et pouvoir décisionnel.

L'ORIGINE MANAGERIALE DU STRESS.

Les cadres passent 80 % de leur temps à gérer les comportements humains mais leur information sur « comment fonctionne un humain » est souvent pauvre. Cette ignorance relative n'est pas intentionnelle mais peu de cycle d'ingénieur, médecin, économiste... préparent à gérer les humains. D'autre part, les connaissances en ce domaine ont considérablement évoluées.

Le stress peut avoir des causes managériales en fonction de la capacités du manager à gérer la communication, la motivation, la mauvaise-foi, la dominance... et à se gérer lui-même.

NeuroLead apporte à ce niveau plusieurs solutions sur-mesure sous forme de formation, accompagnement individuel ou d'une combinaison des 2.

Notre action : Mesure et gestion du stress, prévention des risques psychosociaux et amélioration de la sécurité au travail.

Notre solution peut aussi, en amont, établir un diagnostic scientifique de l'état du stress dans des équipes, des services ou toute votre entreprise, au moyen d'une partie du questionnaire vIPSO (Inventaire de la Performance Sociale et Organisationnelle). Ce diagnostic complété par des entretiens individuels ciblés permet de distinguer les sources de stress et l'état de la stressabilité.

Cette approche par la stressabilité est différente de toutes les approches classiques de gestion des risques psychosociaux et vous procure de ce fait une réelle valeur ajoutée durable.

