

Le travail, c'est la santé... ou presque!

l'Optima

www.gestionoptimale.com



GESTION DES RÉALITÉS QUOTIDIENNES, OPTIMISATION DE LA VIE EN ENTREPRISE

>> Aujourd'hui encore, l'épuisement et la dépression sont les fléaux du monde du travail. Certaines entreprises l'ont compris et consacrent beaucoup d'énergie afin d'améliorer le quotidien de leurs employés. En dépit de nombreux efforts de sensibilisation et de plusieurs mesures de prévention, le mal persiste. Les explications de Sylvain Nantel, président de Gestion Optimale.

Selon vous, pourquoi est-ce si difficile de résoudre ce problème ?

La source du problème, en matière d'épuisement, provient d'une combinaison de facteurs personnels et professionnels de la vie de l'employé. Et les entreprises offrent peu de soutien et de formation à ce niveau. Bref, la grande majorité des gens ne sont pas outillés pour gérer les contrariétés de la vie courante. De par mon expérience de terrain et les nombreuses entrevues individuelles que j'ai menées, j'en conclus que l'état de dépression des gens est souvent dû aux mêmes causes. Voici un résumé de celles que je rencontre le plus souvent :

- > Une détérioration de l'estime de soi due aux échecs passés
- > Un sentiment de vide dû aux questions existentielles laissées sans réponses satisfaisantes
- > Les contraintes financières récurrentes
- > Le sentiment de solitude
- > Le cercle vicieux des dépendances
- > Le souci relié aux enfants et à leur avenir
- > Les déceptions amoureuses

Toutes ces problématiques sont le quotidien de beaucoup de travailleurs.

Pensez-vous vraiment qu'il revient à l'entreprise d'aider ses employés à résoudre ces problématiques ?

Le gestionnaire doit relever le défi de créer et de maintenir un climat optimal dans son entreprise. S'il ne peut prendre sous son entière responsabilité la santé psychologique de ses employés, il doit établir, par ses compétences, des structures favorisant un mode de vie équilibré, caractérisé, entre autres, par des relations saines. S'il manque à ce devoir, tout le monde sera perdant, personnel et gestionnaires. Il est donc avantageux pour l'entreprise d'offrir de la formation dans ce domaine. D'autant plus qu'Emploi-Québec offre actuellement une aide substantielle aux entreprises qui le font.

À propos de Sylvain Nantel, président de Gestion Optimale

Sylvain Nantel est né à Montréal en 1959. Fort d'une solide expertise au niveau des interventions en entreprises, il possède également une formation universitaire de premier et de second cycles en théologie, éducation et relation d'aide. De plus, Sylvain Nantel détient plus de 17 ans d'expérience comme psychothérapeute et formateur.

L'OPTIMA est publié 4 fois l'an par Gestion Optimale inc.

Gestion Optimale offre des services de formation et de coaching spécialisés, en milieu de travail. En collaboration avec les responsables des ressources humaines et les dirigeants d'entreprises, nous développons différents niveaux d'intervention pour maximiser le rendement en créant une synergie optimale autant pour les gestionnaires que pour les employés.



Pour plus de renseignements :
www.gestionoptimale.com

Harcèlement psychologique ou enfantillage ?

>> **Harcèlement psychologique au travail ou enfantillage ? La loi 143 se penche sur la problématique et porte les relations professionnelles devant les tribunaux. Initiée pour protéger les individus dans le cadre de leur emploi, la Commission des normes du travail pourrait jouer de drôles de tours à certaines entreprises. Mise en situation et analyse préliminaire.**

Depuis bientôt 20 ans, Suzanne travaille comme secrétaire au sein d'une entreprise pharmaceutique. Depuis huit ans, elle souffre de fibromyalgie. Elle déplore le fait que personne ne semble comprendre ce qu'elle vit. Son supérieur immédiat est un homme très discipliné, exigeant envers lui-même et les autres. Il est plutôt froid et distant avec elle. Lorsqu'elle se plaint à haute voix de ses douleurs physiques, elle peut sentir son irritation, même s'il ne dit rien. Chaque fois qu'elle manque une journée de travail à cause de ses problèmes de santé, Suzanne ressent un stress énorme. Elle sait qu'elle va affronter le jugement des autres le lendemain. En dépit de son ancienneté, elle se sent souvent à part.

Une plaisanterie qui fait boule de neige

Dernièrement, durant la pause café, son supérieur immédiat s'est moqué d'elle devant quelques employés. Incapable de retenir ses émotions, Suzanne a éclaté en sanglots. Elle s'est sentie tellement humiliée de n'avoir pu retenir ses larmes. Depuis cet événement, elle pense sérieusement à trouver un autre emploi. Une de ses amies, avec qui elle partage tout, pense qu'elle devrait porter plainte pour harcèlement psychologique. Vous, qu'en pensez-vous ? Est-ce que le simple fait de manquer d'empathie ou de lancer une plaisanterie au mauvais moment, au mauvais employé, risque d'envoyer les gestionnaires dans la fosse aux lions ?

C'est fort possible. D'autant plus, que dans l'interprétation de la loi 143, le caractère vexatoire est reconnu sans que l'on tienne compte des intentions du harceleur (dans le cadre de la loi 143, on entend par harcèlement psychologique « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste »). Et si l'employé décide de porter plainte, c'est l'enquête d'un inspecteur qui permettra de connaître la nature des faits. Mais enfantillage ou non, il est essentiel de réaliser que dans ce genre de situation, il y a un problème qui doit absolument être résolu.

Aujourd'hui, nous devons réaliser que la loi 143 a été créée pour faire face à ce grave problème : l'atmosphère de nos milieux de travail, régulièrement dysfonctionnels, devient souvent suffocante. Les gestionnaires doivent donc répondre positivement à l'esprit de cette loi, en travaillant à assainir la qualité de vie dans leur entreprise. En agissant ainsi, ils favoriseront la stabilité de leurs employés et une plus grande productivité de leur entreprise.

En résumé, le but de la loi 143 est de contraindre les entreprises à devenir des milieux de vie fonctionnels tels qu'on en rêve tous !

Plus de détails sur la loi 143 :
www.travail.gouv.qc.ca

RECOMMANDATION D'INTERVENTION



PROBLÉMATIQUES

- > Coupures relationnelles
- > Congestion émotionnelle
- > Victimation

FORMATIONS

- > Formation systématique et coaching individuel
- > Gestion optimale du stress

Pour en savoir plus sur les formations :
www.gestionoptimale.com

RECOMMANDATION D'INTERVENTION



PROBLÉMATIQUES

- > Clientèle agressive
- > Climat négatif dans l'entreprise
- > Conflit entre employés
- > Manque de motivation des employés

FORMATION

- > Rendement optimal (réservée aux gestionnaires)

Pour en savoir plus sur les formations :
www.gestionoptimale.com

Le bitchage, un virus insidieux

>> Une entreprise est une microsociété où évoluent des gens aux personnalités différentes. Forcément, tout le monde ne peut plaire à tout le monde. Et lorsque la machine à ragots se met en marche, les conséquences peuvent être très néfastes. Pourtant, le problème n'est pas sans issue.

On peut presque affirmer que là où il y a des êtres humains, il y a de la médisance, mieux connue sous le terme *bitchage*. On le fait tous, certains moins que d'autres. Beaucoup trop de milieux de travail sont infectés par ce virus, au point que la productivité en souffre considérablement. Le problème avec cette pratique insidieuse, c'est qu'elle est contagieuse et qu'elle se multiplie rapidement pour atteindre les moindres recoins de l'organigramme.

Où sont les limites ?

On ne peut pas vivre avec des gens sans parler d'eux. C'est normal et même souhaitable. Nous sommes des êtres relationnels, nous éprouvons tous ce besoin légitime de partager avec une tierce personne ce que l'on pense de l'un et ce que l'on vit avec l'autre. Mais très vite, ce besoin de partager peut se transformer en exutoire. Par exemple, Chantal n'a pas besoin que quelqu'un lui demande ce qu'elle pense de Suzanne (qui se plaint tout le temps de ses douleurs musculaires) pour l'exprimer. Elle en fait bénéficier le plus grand nombre de personnes possible et elle partage avec plaisir que « ça lui tape assez sur les nerfs, merci » !

Le problème, c'est qu'il semble que ça lui fasse tellement de bien que ça donne aux autres le goût d'en faire autant. Jacques, lui, pense que Marc devrait être plus accueillant avec Suzanne. Et voilà, c'est parti. Trois autres joueurs sautent dans la piscine de la médisance et profitent de l'occasion



pour caler Marc (qui est absent) jusqu'à ce qu'il avale une bonne tasse d'eau !

L'antivirus et le chef d'orchestre

Est-il réaliste de croire qu'on puisse arriver à éliminer la médisance au sein d'une entreprise ? Oui, définitivement, mais pas du jour au lendemain. Ce n'est pas non plus quelque chose que l'on fait une fois pour toutes. Mais, lorsque chaque membre du personnel comprend et applique certains principes, on peut y arriver.

C'est un peu comme un antivirus sur un ordinateur. Son rôle n'est pas d'empêcher les virus d'exister, mais de détecter rapidement leur infiltration afin de garder l'ordinateur fonctionnel et d'éviter que tout le réseau ne soit contaminé.

Un autre exemple. Le chef d'orchestre est le gestionnaire principal qui doit posséder la capacité de convaincre chaque musicien de son rôle et de sa responsabilité par rapport à l'orchestre. Ensuite, il doit s'assurer que chacun possède un minimum de maîtrise de son instrument (son attitude) et soit capable de lire une partition de musique (intégration des principes de communication). Il devient alors possible pour les gestionnaires principaux d'amener leur équipe à jouer en harmonie, peu importe le nombre de musiciens. Il peut arriver qu'il y ait des fausses notes, mais cela devient un accident, sans plus.

Surmonter la co-dépendance en quatre étapes

>> Le problème de la co-dépendance n'est pas toujours perceptible chez ceux qui en sont affligés. Il s'agit pourtant d'un grand facteur de stress qui peut mener à l'épuisement professionnel et à la dépression. Les individus ayant une personnalité de type mélancolique, sensible et perfectionniste sont plus vulnérables que les autres. Petite revue d'effectif des symptômes qui peuvent être synonymes de co-dépendance :

LES SYMPTÔMES DE LA CO-DÉPENDANCE

- > Recherche continue de l'approbation des autres
- > Peur d'être ridiculisé
- > Crainte d'être rejeté
- > Peur d'être jugé
- > Peur de faire des erreurs
- > Peur d'être critiqué
- > Peur de dire ce qu'on pense
- > Peur de déplaire au point de se manquer de respect
- > Peur d'exprimer ses frustrations
- > Sentiment d'être rejeté quand son opinion n'est pas retenue
- > Sentiment d'être menacé par le succès des autres
- > Prioriser les besoins des autres au détriment des nôtres

Attention, il est important de noter que la plupart des personnes sont amenées à ressentir, ponctuellement et individuellement, les symptômes énumérés ci-dessus. Mais on ne parlera de co-dépendance que lorsque plusieurs de ces manifestations, collectivement, deviennent une préoccupation continue dans la vie d'un individu.

Une fois diagnostiquée, il ne faut pas considérer la co-dépendance comme un problème irréversible. Bien au contraire, elle se combat, et avec un peu de travail, on en sort définitivement vainqueur. Des exercices extrêmement efficaces peuvent libérer une personne de la co-dépendance dans la mesure où ils sont répétés plusieurs fois par jour.

Comme pour tout adversaire que l'on s'appête à affronter, il est fortement suggéré de prendre le temps de comprendre la co-dépendance (sa provenance, ses causes), pour mieux la vaincre. Les deux principales sources du problème sont le tempérament de l'individu et la nature du milieu familial durant l'enfance.

EXERCICES PRÉLIMINAIRES

À répéter à voix haute.

1 Réaliser que je n'ai pas absolument besoin de l'amour et de l'approbation des autres pour être bien dans ma peau.

Exercice

« Je n'ai pas besoin de l'amour ni de l'approbation des autres pour être bien dans ma peau. »

2 Prendre la décision de m'aimer sans condition.

Exercice

« Je choisis de m'aimer tel que je suis et de croire que les autres m'aiment tel que je suis. »

3 Donner le droit aux autres de ne pas m'aimer.

Exercice

« Même si quelques personnes ne m'aiment pas, cela ne change rien à ma valeur et au fait que je suis une personne unique, précieuse et digne d'être aimée. »

4 Prendre la décision d'aimer les autres, qu'ils m'aiment ou non.

Exercice

« Je choisis d'être aimable avec les autres, qu'ils m'aiment ou non. »

Chaque activité doit être répétée plusieurs fois par jour, pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois.

RECOMMANDATION D'INTERVENTION

PROBLÉMATIQUES

- > Frustrations quotidiennes

(climat de travail, surcharge de travail)

- > Frustrations dues aux problèmes familiaux
- > Médisance, mépris des autres

FORMATIONS

- > Communication optimale
- > Gestion optimale du stress

Pour en savoir plus sur les formations : www.gestionoptimale.com

RECOMMANDATION D'INTERVENTION

PROBLÉMATIQUES

- > Mauvaise estime de soi
- > Manque de motivation
- > Mauvaise gestion de la pression

FORMATION

- > Gestion optimale du stress

Pour en savoir plus sur les formations : www.gestionoptimale.com