

Motivation, cohésion et performance aux urgences

Retour sur la conférence du Dr Philippe Rodet

Et si on vous disait qu'encourager vos proches ou vos collaborateurs modifie un gène chez eux qui booste leur production d'ocytocine, une hormone qui combat le stress ?

Grande force de cette conférence, la démonstration par le Dr Rodet que certains comportements pouvaient modifier certains de nos gènes ou influencer nos hormones. Par exemple : les bébés nés de mamans stressées et isolées, sans liens sociaux, ont plus de chance de développer des allergies que les bébés nés de mamans stressée mais entourées. Il y a donc des « protecteurs de stress » : le lien social en est un puissant.

Un second, tout aussi important, est de donner du sens au travail. C'est l'histoire des tailleurs de pierres : celui qui travaille pour construire une cathédrale ne souffre pas comme celui qui ne voit que les cailloux à ramasser lui causant douleurs aux genoux et au dos.

Le Dr Rodet en profite pour tordre le cou à une vieille croyance qui a fait beaucoup de dégâts dans le management – et continue à en faire : le stress n'est pas un levier de performance, au contraire. Une étude montre qu'augmenter le niveau de stress chez des étudiants provoque une mutation génétique, celle du gène Gaba, qui augmente le risque de développer des maladies psychiatriques lourdes. En outre, le stress a un coût économique indéniable. Lorsque l'on comptabilise les arrêts maladie, le présentéisme, l'absentéisme, etc ... cela représente 51 milliards d'euros par an en France !

Alors que faire ? « Votre cerveau ne sait pas faire la part des choses. » Il faut donc l'aider. De tous ces comportements que le Dr Rodet a observés et étudiés sur le terrain, aux urgences ou en action humanitaire dans un pays en guerre, il en a défini des « leviers de motivation », autant de bonnes pratiques cultivant l'estime de soi et la reconnaissance. De la tenue d'un petit journal de bord recensant les choses positives de la journée et nos petits succès, à l'appel à l'engagement pour une cause d'intérêt général (l'altruisme égoïste), voici ses propositions pour booster notre confiance et diminuer notre vulnérabilité.

- Il rappelle l'importance de la « conscience de l'utilité ». Donnez un sens au travail, à la stratégie de votre entreprise. C'est essentiel pour emmener vos équipes avec vous.
- Fixez les objectifs juste au dessus des capacités de vos collaborateurs, pas en dessous, pas pile à leur niveau ni trop haut. Les ajuster très régulièrement, tous les mois, pour assurer le « flow », c'est-à-dire un niveau de concentration maximal.
- Leur garantir une vraie liberté d'action : « l'amputation du pouvoir d'agir est source de souffrance ». Il est primordial de « pouvoir agir pour ne pas subir. »
- Ne sous-estimez pas l'importance des encouragements ! Ils peuvent diminuer jusqu'à 43% le niveau de stress chez les femmes et 32% chez les hommes. En entreprise, on considère que pour être juste, il faut féliciter trois fois pour un reproche. Dans le couple, c'est cinq encouragements qu'il faut pour équilibrer un reproche !

- Reconnaissez vos erreurs ... Sûrement le plus dur à faire ... mais c'est l'unique façon de faire disparaître une tension ou de rétablir la confiance.
- Last but not least, soyez optimistes ! « Transformez vos soucis en défis, car les soucis nous accablent alors que les défis donnent envie d'être relevés. » disait Jacqueline de Romilly ...

Juliette Fronty