



### CANEVAS DE TRAVAIL - STRESS AU TRAVAIL /NOUVELLE ORIENTATION

#### THÉORIES CONSTRUCTIVISTES APPLIQUÉES AU MANAGEMENT

Le management classique tourné vers le rendement ou vers le résultat amène souvent à des difficultés au niveau de la gestion du personnel. Le manager pourra trouver dans l'approche thérapeutique orientée vers les solutions des pistes d'un nouveau paradigme en entreprise.

A gauche le gestionnaire orienté «solutions», en comparaison au gestionnaire classique.

Il commence par développer une vision de ce qu'il souhaite réaliser	Il liste /calcule les résultats attendus.
Il partage sa vision avec ses collaborateurs, ce faisant, il fixe des objectifs concrets.	Il identifie les problèmes qui pourraient survenir et délègue à ses collaborateurs la tâche de les résoudre.
Pour le gestionnaire et ses collaborateurs, fixer un objectif, c'est s'orienter vers l'avenir. Cela développe la créativité car ce gestionnaire encourage à faire autrement. Cela propulse plutôt que corrige.	Lorsque le collaborateur réussit, c'est considéré comme normal ; il est payé pour cela. Souvent, il n'a pas droit à l'erreur ou la marge très faible.
Il prône l'avancement par étapes afin de tirer profit des erreurs possibles.	Les difficultés sont des problèmes à résoudre. Le collaborateur qui n'est pas performant est un problème.
Il a confiance en ses collaborateurs et les stimule. Il leur permet de décrire avec précision comment ils ont fait pour réaliser leurs objectifs.	Le problème doit être corrigé. La question est : qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ? la pensée est ainsi orientée vers le passé.
Il leur reconnaît des forces et des qualités, il a tendance à en parler plutôt que des faiblesses ou des erreurs.	Il fait des reproches ou des remarques et met l'accent sur les points faibles et les difficultés.
Il incite ses collaborateurs à trouver de nouvelles stratégies, de nouvelles façons de faire.	Le rendement du collaborateur est évalué périodiquement ; mais entre les évaluations, il n'y a pas d'accompagnement ou de feed-back.
Les difficultés sont des obstacles à franchir. Les ressources du collaborateur sont recherchées et mises à profit pour les franchir. On oriente la pensée vers les exceptions, vers les moments où cela avait fonctionné.	Lorsque le collaborateur réussit, souvent on lui dit qu'il peut encore faire mieux. La personne performante et vouée à en faire encore plus. Elle est la ressource.
Les encouragements et les compliments font partie intégrante du managng. L'accent est mis sur l'apprentissage, les progrès et les chemins pour atteindre l'objectif.	Le gestionnaire contrôle les résultats et la reconnaissance existe peu.
Le gestionnaire souligne les bénéfices que l'équipe et l'organisation en ont retirés.	La non performance se transforme, pour le collaborateur, en sensation d'échec. Parfois, le managng colle une étiquette de « mauvais collaborateur » au travailleur qui a fait une erreur.
La dynamique recherchée est le développement du potentiel.	Dans ce type de managng, nous sommes dans une dynamique de performance.
Le bien-être du personnel est une valeur.	La valeur est de l'ordre de la rentabilité et de la performance.

## THÉORIES CONSTRUCTIVISTES APPLIQUÉES AU MANAGEMENT

### Les idées-phares pour apprivoiser son stress au niveau professionnel.

- ▶ Le stress en milieu de travail, est avant tout un stress relationnel ;  
comprendre son stress, c'est comprendre comment fonctionnent nos modes relationnels.
  
- ▶ Nos émotions colorent en permanence nos interactions avec les autres.  
Nous ne pouvons pas faire sans émotion ; il faudra donc apprendre à les utiliser, à les tempérer ou les canaliser.
  
- ▶ L'homme ne se motive au travail que si celui-ci lui apporte de quoi satisfaire son moi profond.
  
- ▶ On ne peut pas ne pas communiquer (cfr. Les logiques de la communication, Paul Watzlawick).  
Il sera donc nécessaire d'apprendre à communiquer, même avec le collègue qui n'a pas du tout la même façon de penser ou de fonctionner que nous.
  
- ▶ Nos aptitudes sont issues d'une série d'apprentissages dans la satisfaction de nos besoins réels.  
Si nous n'écoutons pas nos besoins, nos valeurs, notre personnalité... Nous serons très vite confrontés à de la souffrance.
  
- ▶ Dans son milieu professionnel, il faut savoir désaffectiver sans déshumaniser ses relations.  
Savoir reconnaître ses émotions, mais savoir ne pas les impliquer dans la relation, c'est ça être professionnel.