



Mutée, elle se croyait victime d'un complot...

LAURENCE, 24 ANS, CADRE DANS UN GROUPE AUDIOVISUEL

Pour Laurence, travailler à la télé était un rêve. Le jour où elle décroche un poste dans un groupe audiovisuel français, elle est aux anges. Elle travaille sans compter et prend un réel plaisir à mener à bien des projets stratégiques. Puis ce bel édifice s'écroule. Contre toute attente, les résultats du groupe sont catastrophiques. Le patron de l'époque, jusque-là encensé par les médias et les milieux financiers, est lâché. Il cède sa place à un nouvel état-major dont l'ambition est évidemment de tout faire pour que l'entreprise redevienne rentable. Le groupe connaît une restructuration. Beaucoup de salariés sont licenciés. Laurence, elle, est mutée dans un autre service à un poste qu'elle estime vidé de sa substance. Habitée à mener des projets d'envergure, elle se retrouve avec très peu de missions, qu'elle juge pour la plupart sans intérêt. Un cauchemar pour cette jeune cadre qui s'est toujours beaucoup investie dans son travail. Rapidement, elle se croit victime d'un complot visant

à l'isoler, à l'éloigner des lieux de décisions. Selon elle, le fait de ne plus apparaître en copie de certains mails constitue une preuve tangible de sa mise au placard. Elle finit par sombrer dans une profonde dépression.

...CE QU'A FAIT LE PSY



BENEDICTE HAUBOLD,
PSYCHOLOGUE ET
CONSULTANTE EN
ORGANISATION

«Lorsque Laurence arrive à la consultation "Souffrance et travail" de l'hôpital de Garches, elle se trouve dans un état dépressif. Sa direction vient d'être restructurée et elle est sans poste. En perpétuelle quête de légitimité, elle vit cette situation dans le groupe comme un échec. A force de raconter les faits dans les détails, Laurence prend conscience qu'il s'agit d'un problème organisationnel et non

personnel. Par exemple, elle finit par admettre qu'il n'était pas indispensable qu'elle soit destinataire des mails qui ne lui étaient plus adressés.

Nous passons ainsi en revue tous les faits et gestes qu'elle interprète au départ comme étant des actes d'exclusion à son égard. Et nous arrivons à la conclusion que personne ne souhaite son départ. Elle-même désire d'ailleurs rester dans le groupe. Dans ce but, je l'aide à se tisser un réseau interne qui lui permettra d'accroître sa visibilité au sein du groupe et de se faire connaître des principaux patrons de pôles.

Pour cela, j'établis un parallèle avec sa vie privée. L'idée est de lui faire prendre conscience qu'elle a autant de valeur chez elle qu'au travail. En l'interrogeant sur ses goûts personnels, je découvre que cette jeune femme réalise des sites Internet d'artistes. Elle n'hésite pas à décrocher son téléphone pour leur proposer ses services. Pour avoir longtemps travaillé dans des entreprises privées, je sais que ce procédé est tout à fait transposable dans sa société.

A la fin de chaque séance, nous nous mettons d'accord sur le nombre et le profil des personnes qu'elle doit joindre au sein de son entreprise, pour les rencontrer de manière informelle, d'ici à la prochaine consultation. Sachant que ces coups de fil lui coûtent, je lui demande de m'adresser un message, en général à mi-parcours, pour m'informer de l'avancée de ses démarches et des réactions de ses interlocuteurs.

Au départ, elle s'impatiente car le retour sur investissement n'est pas immédiat. Mais huit mois après le début de sa campagne de publicité interne, un dirigeant lui propose une place au sein de son équipe. Laurence a accepté.

Pour lui faire comprendre qu'une telle situation peut se reproduire, je souhaite qu'elle se projette dans l'avenir et se fixe des objectifs personnels qui lui permettront de faire la part des choses entre ce qui relève de ses responsabilités propres et de celles de l'entreprise. ■

S.L.