

Salariés au bord de la crise de nerfs

Source : La Tribune.fr - 18/03/2010

Chaque semaine, découvrez les chroniques sur la vie au bureau réalisée par Sophie Péters. Anecdotes, conseils, expériences : pour sourire mais aussi mieux se sentir dans son job.

Grève dans les raffineries [Total](#), mouvements de protestations dans le ciel, la semaine dernière a vu s'enchaîner les expressions de mécontentement. Salariés, qu'ils soient employés, cadres ou patrons, tous sont au bord de la crise de nerfs !

La faute à qui ? « À la précarisation de tous les parcours professionnels. Même les dirigeants ont une date de péremption », note Bénédicte Haubold, fondatrice du cabinet conseil Artélie. Chacun découvre avec plus ou moins d'anxiété qu'il n'est pas à l'abri d'une réduction d'effectif, d'un changement de stratégie. La pérennité de l'emploi n'est plus de ce monde, certes. Mais du coup, le contrat « psychologique » est chahuté. Celui dans lequel une bonne adhésion garantit le job. Les non-dits, « je te donne un emploi valorisant », « on est dans une grande famille », « tu bosses bien, c'est pour ça que je t'aime », reviennent aujourd'hui en boomerang à la tête des entreprises. Résultat : « Dès qu'il y a menace sur l'emploi, c'est très douloureux. Les salariés qui se sont sentis faire partie pendant des années de l'ADN de l'entreprise ont le sentiment d'être abandonnés », analyse Bénédicte Haubold. Ce contrat n'est plus bon. Il est surtout manipulateur et dangereux. Les organisations sont, depuis la crise, en mode survie. Chaque poste est regardé de façon mécanique, étudié à l'aune d'un retour sur investissement. simples exécutants

Les difficultés actuelles replacent l'entreprise au centre de son « core business » : la rentabilité. Le problème ? Un manque de courage des dirigeants, inquiets de dire la vérité, attendant le dernier moment et... provoquant une colère justifiée. Ainsi chez [Total](#). La direction sait depuis longtemps que les raffineries ne sont plus de saison. Mais motus et bouche cousue. Par peur de déplaire, d'être un « méchant patron »... difficile exercice dans une société où l'on doit se montrer sous son meilleur jour sous peine d'être mis au banc des accusés. La violence perçue et exprimée par les collaborateurs est à la hauteur de cette lâcheté. Rien n'a été mis en oeuvre pour leur donner les moyens de rebondir. À coup de directives et de politiquement correct, tous sont entrés en régression, devenant de simples exécutants. « Y compris les patrons qui ne jouent plus leur rôle. Ce sont les cadres sup d'il y a vingt ans », souligne Bénédicte Haubold. En développant l'autonomie, en valorisant la prise de risques, on gagnerait un nouveau contrat « psychologique » plus sain dans l'entreprise. Fait d'engagement plus responsabilisant.

Il faut mettre à plat la relation, la reconsidérer et ne pas « renoncer au principe de douleur », selon les termes de la consultante. Il faut aussi, pour les dirigeants, dire adieu à l'entreprise idéale et mettre un frein à leur « toute-puissance ». Enfin, admettre les frustrations pour stopper ces relations infantiles. Pour s'orienter vers le partage. Pour grandir, enfin.

Sophie Péters