

Le stress lié au Corona modifie la flexibilité neuronale

GESTION DU STRESS. Les périodes d'incertitude comme celle que nous traversons avec la crise du Corona entraînent souvent un stress qui affecte la capacité à agir de manière productive. Horst Kraemer, pionnier de la recherche et de la prévention du stress ainsi que fondateur et directeur du Brainjoin Group, décrit dans cet article les moyens qui peuvent être utilisés par les entreprises pour identifier et réduire le niveau de stress actuel de leurs employés.

La crise du Corona - la manière dont elle a été relatée - et «le déluge numérique» qui en a résulté ont déclenché une insécurité et des craintes importantes parmi la population. Ce stress modifie la flexibilité neuronale de notre cerveau. Cela signifie qu'il n'est plus possible d'agir de manière productive, ou d'avoir encore la capacité à trouver des solutions. De nombreuses personnes perdent leur capacité d'action et leur système immunitaire - qui serait actuellement le seul médicament efficace - est affaibli. Outre les conséquences financières, le plus grand défi pour les entreprises est actuellement de maintenir et de renforcer leur capital humain - le facteur économique humain. Notre

environnement de travail et de vie exige un degré élevé de flexibilité et de résilience de notre santé physique et mentale, cela même sans crise supplémentaire. Afin de s'assurer que la coopération ou les projets n'échouent pas par manque de force de mise en œuvre, par des conflits ou par manque d'appréciation, il est nécessaire de connaître les recherches sur le stress et ainsi que celles des neurosciences. Lorsqu'il n'est pas possible de développer des compétences de résilience, des troubles, des accidents et des maladies liés au stress se produisent. Voici un bref aperçu de la neurobiologie : lorsque nous sommes stressés, une première impulsion nous incite à agir rapidement. Notre centre

émotionnel (système limbique) se met en mode automatique et nous prenons souvent des décisions sur le plan émotionnel, alors que nous pensons que c'est factuel. Les solutions, l'empathie ou l'appréciation ne sont que trop peu prises en considération. Avant de succomber complètement au stress - et donc d'être en échec durant une longue période - nos performances sont sévèrement limitées, voire même inefficaces, bien que nous soyons physiquement présents. Il en résulte des coûts cachés pour les entreprises, qui sont considérablement plus élevés que si le collaborateur était en congé maladie.



Des malentendus surgissent - la méfiance grandit. Voilà pourquoi il est important de savoir comment l'employé concerné se comporte en situation de stress, de connaître ses besoins, afin de pouvoir garder un lien durant la crise. En y regardant de plus près, les conséquences du stress peuvent être identifiées précocement comme suit :

1. Une bonne performance exige plus de temps.
2. La communication devient difficile.
3. Les conflits augmentent, l'humeur se détériore.
4. Les erreurs sont plus fréquentes - les causes ne sont pas claires.
5. La fréquence des accidents augmente, les jours d'absence pour cause de maladie se multiplient.
6. Les objectifs ne sont pas atteints.
7. L'humeur des clients se dégrade.

La solution réside dans la compétence émotionnelle, qui constitue un devoir de vigilance envers les employés. Le système de stress déterminant si une personne est en bonne santé et productive, les entreprises devraient absolument réfléchir à développer l'auto-efficacité chez leurs employés. En tenant compte des preuves apportées par la neurobiologie, ces programmes permettraient une prévention sanitaire et offrirait également une aide immédiate efficace lors de conséquences du stress telles que le burnout.

L'auto-efficacité est un concept issu de la psychologie qui décrit la capacité d'une personne à surmonter les difficultés grâce à ses propres ressources. Pour ce faire, les gens doivent apprendre à influencer et à réaliser les choses par eux-mêmes. Dans ce contexte, la maîtrise de soi - c'est-à-dire observer, refléter et être capable de gérer son comportement ainsi que ses propres émotions - est un élément essentiel de l'auto-efficacité. Des coachs spécialement qualifiés utilisent les connaissances de la recherche sur le stress ainsi que celles

Le Corona nous a privé du bonheur

Selon une étude. Martin Schröder, professeur de sociologie à Marburg, a évalué les données britanniques montrant que le Lockdown en particulier a eu un impact majeur sur les personnes concernées. Selon M. Schröder, on peut dire que l'effet psychologique personnel de la pandémie de Corona est aussi grave que le fait de devenir chômeur. Les données proviennent d'une enquête par panel - menée chaque année auprès des mêmes personnes - qui permet de faire des comparaisons avec les années précédentes. La différence majeure par rapport aux autres années réside dans la question de savoir si les gens ont été capables de poursuivre leurs activités quotidiennes habituelles. La proportion de personnes qui disent ne plus pouvoir le faire a atteint le chiffre choquant de 45 %. Avant la pandémie, ce chiffre n'était que de 17 %.

des neurosciences pour entraîner les managers et les équipes à la maîtrise de soi, à la gestion des émotions et aux compétences de mise en œuvre. Ce soutien opérationnel contribue à optimiser les projets, les processus de travail, à prévenir les accidents, les absences pour maladie et l'augmentation des coûts de fonctionnement dus aux erreurs, aux conflits, au présentéisme (travailler malgré la maladie) et au Braindrain (perte de talents).

Afin que les entreprises puissent traverser au mieux les périodes d'incertitude, le facteur de stress devrait être pris au sérieux. N'hésitez pas à avoir des conversations plus individuelles, à communiquer ouvertement avec vos employés, motivez-les et offrez-leur une aide précoce pour qu'il gèrent leur stress. La flexibilité neuronale, c'est-à-dire le traitement de l'information entre l'intellect et les émotions, est la condition pour que les projets aboutissent et que les objectifs puissent être atteints. La peur rend cet échange d'informations impossible, elle entraîne des blocages et affaiblit la santé. Parler ouvertement avec les employés implique de donner des informations

sans polariser : essayez de créer ensemble de nouvelles approches. C'est cette communication authentique et fiable qui va garantir un cadre sécurisant.

Il ne s'agit pas de savoir qui du salarié ou de l'entreprise est garant de la performance et de la santé, ni de la bataille entre les systèmes "numériques" ou "analogiques". Il s'agit d'une interaction commune dans le but d'une prévention sanitaire et d'une aide d'urgence liées au stress. Après des périodes de stress ou de performances intenses, les entreprises devraient utiliser les outils de la recherche sur le stress et des neurosciences afin de permettre un processus de résilience. Il est important de s'entraîner à la maîtrise de soi afin d'identifier et de garder le cap sur les bonnes priorités. Toute personne souhaitant évaluer sa propre charge de stress peut découvrir, grâce à un test rapide sur Internet ([Test rapide de votre niveau de stress](#)), si elle présente un risque de conséquences liées au stress. Il serait utile d'accorder plus d'attention à ce thème, car les employés qui ont un esprit plus clair sont capables de gérer les tâches plus facilement tout en agissant de manière consciente et volontaire.

Auteur : Horst Kraemer, fondateur et dirigeant du [Brainjoin Group](#)

Cet article a été publié [en Allemand](#) dans le journal «wirtschaft + weiterbildung 07/08_2020».

Traduction [Kurt Specht](#), Coach neuro-systémique selon la méthode [Neuroimagination®](#).