

FRANÇOIS NADLER

vous répond



Un de mes employés a craqué la semaine dernière. C'est mon meilleur élément, le plus persévérant et le plus motivé. C'est vrai que je me suis beaucoup reposé sur lui. Peut-être trop ?

Ce que vous décrivez là ne m'étonne pas du tout. La personnalité, le caractère, le tempérament des personnes concernées par le burnout jouent un rôle prépondérant dans les facteurs de risques. De plus, notre attitude en tant qu'employeur peut également y contribuer, même si nous agissons en toute bonne conscience !

Le burnout touche le plus souvent des personnes ayant de hautes exigences personnelles et donc souvent très consciencieuses pour ne pas dire perfectionnistes. Ce sont des gens qui ont le sentiment de devoir « prouver quelque chose », dans leur valeur personnelle ou leurs capacités. Elles sont souvent orientées vers le succès et s'engagent à fond dans tout ce qu'elles entreprennent, que ce soit professionnel ou extraprofessionnel.

Ces personnes ont également beaucoup de peine à fixer des limites. Difficile de dire « stop », de dire « non ». Comme nous l'avons dit, elles s'engagent à fond, c'est-à-dire qu'elles ne calculent pas l'investissement personnel, malheureusement souvent au détriment de leur famille, de leur réseau social, de leur santé psychique et physique. Paradoxalement, elles auront des exigences identiques quant à leur engagement pour leurs proches !

Leur sens des responsabilités est très développé. Très sensibles aux autres, ces personnes auront la faculté de « sentir » les besoins, de les deviner, de les précéder, et mettront tout en œuvre pour combler les attentes avant même qu'elles n'aient été exprimées. Dans leur travail, elles prendront leurs responsabilités très au sérieux, comme si l'entreprise était une « personne » envers qui elles remplissent une responsabilité morale, comme si la vie de l'entreprise dépendait de leur engagement.

De plus, si ces gens vivent un engagement éthique, leur « don de soi », leur engagement personnel sera encore accentué par le sentiment de charité, de service, de sacrifice que leur enseigne leur conviction – parfois au-delà du respect de soi-même.

Les loisirs, les temps de repos, les vacances, chaque moment prévu pour se « reconstruire » ou « renouveler ses propres forces » seront au besoin « sacrifiés » pour le bien de la communauté quelle qu'elle soit. La personne ne « compte » plus pour elle-même, sa seule raison d'être semble tenir en ce qu'elles pourront apporter aux autres. Quel investissement, n'est-ce pas ?

Il est clair que pour un patron, c'est là l'image de l'employé idéal ! C'est formidable de pouvoir compter sur quelqu'un qui assume ses responsabilités, qui réfléchit, qui pense au travail à faire sans qu'on ait besoin de le lui dire, n'est-ce pas ? Surtout si, en plus, cet employé a la faculté de bien communiquer, d'encourager ses collègues, de les motiver, de conduire une petite équipe vers le succès... Pourtant, cet employeur court le risque de voir un jour sa « perle » s'écrouler, touché par un burnout...

Pour prévenir une telle chose, je vous invite à prendre connaissance des conseils qui sont donnés dans la question "comment puis-je éviter une telle situation à l'avenir ?" Vous y trouverez des astuces pratiques qui marchent bien. En tout cas, vous êtes un patron qui avez compris quelque chose d'essentiel : un employé heureux fait une entreprise dynamique... alors persévérez !