

ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL ET
« TOLÉRANCE À LA
FRUSTRATION ».

NON PERFORMANCE ET TRAVAIL

1. PAS DE « PATHOLOGIE »
2. DYSFONCTIONNEMENT COGNITIF ET CONATIF
3. COGNITIF: impulsivité mentale, refus du « conflit »
4. CONATIF: anxiété, dévalorisation et intolérance aux frustrations

Recherche M. Bernard (2002)

Différences majeures entre
« performants » et « non
performants »:

Locus of control « interne »

Tolérance aux frustrations

Gestion du temps

Établissement d'objectifs

Acceptation des interdits

« PERFORMANTS » ET « NON PERFORMANTS »

Attitudes	Moyenne	Hommes (n=88)		Femmes (n=99)		Total (n=187)	
	Écart type	Performant	Non performant	Performant	Non performant	Performant	Non performant
Locus of control interne	Moyenne	17,13	10,82	16,84	11,11	16,95	10,96
	Écart Type	(2,59)	(3,73)	(2,96)	(3,27)	(2,80)	(3,54)
Grande tolérance aux frustrations	Moyenne	15,13	10,96	15,54	11,10	15,38	10,97
	Écart Type	(2,73)	(3,47)	(3,24)	(3,40)	(3,04)	(3,48)

Attitudes	Moyenne	Hommes (n=88)		Femmes (n=99)		Total (n=187)	
	Écart type	Performant	Non performant	Performant	Non performant	Performant	Non performant
Gestion du Temps	Moyenne	14,73	7,44	16,22	9,23	15,63	8,26
	Écart Type	(3,44)	(3,16)	(3,79)	(3,79)	(3,77)	(3,55)
Établissement d'objectifs	Moyenne	16,50	9,08	16,86	10,48	16,72	9,72
	Écart Type	(2,43)	(2,17)	(2,54)	(2,80)	(2,49)	(2,56)
Acceptation des Interdits	Moyenne	18,37	12,46	18,80	14,20	18,63	13,25
	Écart type	(2,46)	(4,45)	(2,19)	(2,19)	(2,10)	(4,41)

Cognitions inadéquates selon l'attitude cognitive devant une situation nouvelle

Attitudes cognitives	Cognitions négatives, irrationnelles
<u>Attitude anxieuse</u>	-« il faut résoudre mentalement... », -« je dois réussir, sinon ce sera terrible... », (/réactions de l'environnement), - « je dois être parfait dans tout ce que j'entreprends... », - « j'ai déjà échoué sur ce sujet, cela ne devrait pas changer ...».
<u>Attitude de dévalorisation</u>	-« je ne me sens pas capable de ... », -« j'ai toujours échoué à ce genre de tâche, ce sera pareil... », -« je suis nul dès qu'il faut prendre des initiatives... », -« je suis un bon à rien puisque je ne travaille pas aussi facilement que les autres ... »

INTOLÉRANCE AUX FRUSTRATIONS

Attitudes cognitives	Cognitions négatives, irrationnelles
<u>Attitude d'intolérance à la frustration</u>	<ul style="list-style-type: none">-« Je ne vois pas l'intérêt ! »-« La vie est déjà frustrante, il ne faut pas en rajouter... »,-« On doit résoudre immédiatement les difficultés... »,-« Quand on est intelligent, on doit être rapide... »,-« Je dois comprendre tout de suite... »-« Tout travail doit me procurer une satisfaction immédiate... »,-« Rien ne doit heurter mon principe de plaisir... ».-« Les règles c'est pour les psychorigides... »-« Je ne supporte pas les chefs... »

ADULTES ROIS OU VULNÉRABLES?

- Aspect développemental (H° « omnipotence infantile », de l'enfant roi à l'ado roi à... l'adulte roi!)
- Vulnérabilité devant les adversités
- Principe de plaisir et dysfonctionnements (alimentation, addictions, etc.)
- Intolérance aux frustrations
- Complexe de Thétis.
- Refus de toute autorité

POURQUOI CETTE « INTOLÉRANCE AUX FRUSTRATIONS » ?

- Biologique?
- Social?
- Familial ? (familles recomposées, etc)
- Carence éducative?

FRUSTRATIONS ?

Déplaisir

Déséquilibre

Effort à fournir

Présence de l'autre

Attitude adulte « active modifiante »
ou « passive acceptante »?

COMMENT « MANAGER »?

DISPUTER LES CROYANCES
CULTURELLES

LES CROYANCES « PSY »

Croyances « psy »...

- Le déterminisme de la petite enfance...
- « Tout est langage »...
- Il faut « tuer le père! »
- Un adulte est forcément « mature »... Lui donner un maximum d'autonomie.
- Des pathologies de carence ou de « trop plein »? (addictions,etc...)

COMMENT « MANAGER »?

RENFORCER LE POSITIF.

SAVOIR PRENDRE LES INFOS.

SANCTION IMMÉDIATE SI
« HORS CADRE ».

COMMENT « MANAGER »?

SAVOIR GÉRER SES
ÉMOTIONS...

DE L'ANXIÉTÉ À LA COLÈRE...

AVOIR DES OUTILS DE
MANAGEMENT (Analyse
transactionnelle, Affirmation de Soi)

LES BESOINS DU PERSONNEL

- S'informer,
- Apprendre, progresser,
- Se découvrir, se singulariser,
- Expérimenter, communiquer,
- Initier, créer.
- **Mais aussi:**
- Besoin de « modèles » (adultes significatifs privilégiés),
- Besoin de « protection »,
- Besoin de « frustrations »

MANAGEMENT « DIRECTIF »

LA PREMIÈRE MARCHE DE
L'ESCALIER...

COHÉRENCE ENTRE
INTERVENANTS...

MANAGER LES « L.F.T »!...

- Faire avec...
- Reconnaître (centres d'intérêts)
- Stimuler, valoriser...
- Communiquer...
- **Acceptation de « soi »**
- Authenticité... « habiter sa parole »...
- Directivité: guider, enseigner, transmettre...
- Frustrer, conflictualité...Interdits et sanctions
- **Acceptation des autres et de la « réalité »**

CONCLUSIONS

- Les « besoins » des « adultes rois » du XXI^e siècle, « refoulement » ou « défoulement »?
- L'intolérance aux frustrations nécessite une nouvelle « médiation », une véritable éducation.
- Inclure la frustration au quotidien... « Qui aime bien... frustre bien! »
- Cohérence entre intervenants.
- Retrouver du « bon sens »!

- « Le bon sens consiste à ne se laisser point éblouir par un sentiment ou une idée, si excellents puissent-ils être, jusqu'à perdre de vue tout le reste... »
- (André GIDE)

