

PERVERS NARCISSIQUE & BURN OUT

Karine Branger

Apprenez à reconnaître un pervers narcissique dans votre équipe !

Un pervers narcissique, ou manipulateur, est un sculpteur confirmé de burn-out chez autrui. S'il est dans votre équipe, il pourra s'attaquer, au choix, à l'un de vos collaborateurs ou à vous-même. A moins qu'il n'utilise son 6^{ème} sens, celui qui lui permet de répondre instinctivement aux besoins enfouis de chacun avant de dégainer l'arme suprême de la culpabilité, pour anéantir l'une après l'autre toutes les personnes un tant soit peu fragiles. Il faut agir avant de lui laisser le champ trop libre, agir avant d'assister aux démissions de vos collaborateurs les plus efficaces et investis, agir avant de ressentir vous-même un malaise trop fort, qui risque fort de vous rendre... moins fort. Apprenez à reconnaître un pervers narcissique dans votre équipe ! Et évitez-vous un **burn-out**.

Du paradis au burn-out, il n'y a qu'une personnalité...

Un nouvel arrivant dans votre équipe. Il a l'air très bien, ce Monsieur. Très compétente et humainement investie, cette Dame. Vous vous sentez reconnu, compris. Presque fasciné. Il/elle vous valorise et vous encourage à la confiance... que vous ne lui refusez pas, tant le courant passe entre vous. Un courant tout doux, d'abord, qui sans que vous ne compreniez comment, devient progressivement du 220 V bien trempé et finit par vous électrocuter. Le climat, peu à peu, s'éloigne de l'idéal et se fait cauchemardesque. Monsieur, Madame, était ce que l'on appelle un(e) pervers(e) narcissique. Mais vous ne l'aviez pas démasqué(e). Attention risque de **burn-out** ou de harcèlement en vue !

Le nombre de ces manipulateurs serait en nette progression ces dernières années. Leur piège est sans pitié : ils se présentent tels que leurs proies souhaitent les voir, résolvant leurs problèmes les plus intimes, avant d'utiliser l'ascendant pris sur leurs victimes pour mieux les dévaloriser, usant et abusant de petites phrases aussi anodines qu'assassines, s'appropriant leurs idées tout en les dénigrant. Cela prend des mois, parfois des années. Le fait est que la personne **vous dévore littéralement de l'intérieur**. Elle vampirise votre énergie vitale, comme pour y trouver son propre carburant. Les manipulateurs sont des maîtres es burn-out.

Et si vous-même ne succombez pas, c'est peut-être que le pervers manipulateur a choisi une autre victime de son processus destructif. Un collaborateur qui risque sa santé (et c'est toute votre équipe qui en fera les frais !), perdant confiance en lui, devenant irritable, se renfermant sur lui... Un collaborateur très, très proche du **burn-out**.

Et si les identifier permettait de contrer à temps ces artisans d'**épuisement professionnel** ?

Un pervers narcissique, pervers ou narcissique ? Ou comment démasquer et contrer un manipulateur façonneur de burn-out.

Votre nouvelle recrue vous semble trop parfaite pour être honnête ? Voici, au cas où elles vous parleraient, quelques caractéristiques récurrentes chez les manipulateurs/trices... et des conseils pour parer chacune d'elles.

1. Il répond très souvent de façon floue : demandez-lui de préciser sa pensée, en rapportant systématiquement vos échanges aux objectifs et plans d'action. Avec un manipulateur, parlez concret. Et, surtout, restez dans un cadre strictement professionnel. Ne vous aventurez surtout pas sur le plan de l'émotionnel ou de l'affectif qui vous mènerait tout droit à la case burn-out (vous ne passeriez même pas par la case départ).

2. Son comportement, ses opinions, ses sentiments changent en fonction des situations et des personnes qu'il côtoie : mettez-le face à ses contradictions, quitte à vous servir de mails et autres pièces à conviction comme preuves de son caméléonisme. Dévoilé, son petit jeu se retournera contre lui... il le délaissera vraisemblablement.

3. Sans en avoir l'air, il critique, dévalorise et juge, mettant en doute les qualités et compétences de ses collaborateurs, attaquant leur personnalité : ne gardez en tête que votre propre opinion au sujet des membres de votre équipe. Vous connaissez chacun d'eux, son niveau de performance et sa capacité à traiter tel ou tel dossier. Vos objectifs ne sont pas ceux du manipulateur... qui voudrait pourtant vous faire croire le contraire. Il vous parle (en bien ou en mal) d'un membre de l'équipe ? Demandez-vous ce qu'il a à gagner, lui, en vous donnant cette « information ».

4. Il est passé maître dans l'art du « diviser et apeurer pour mieux régner » : si votre suspect part en vacances et que l'ambiance devient mystérieusement plus sereine... c'est qu'il n'y a, justement, pas de mystère. Seulement l'absence du colporteur de rumeurs et de méchancetés. L'absence de celui qui sème zizanie et suspicion, **stress** et angoisses. Plus personne pour dire que le licenciement se prépare et que la boîte est sur le point de couler. Profitez-en pour faire des points réguliers avec l'ensemble de votre équipe, à qui vous pourrez enfin fournir de vraies informations, désamorçant les inquiétudes, sans vous faire contrer aussitôt la réunion terminée. En revenant, il sera malaisé pour le manipulateur de replonger tout le monde, désormais correctement renseigné, dans ce climat de crainte propice au burn-out.

5. Il évite les entretiens, s'échappe de réunion, prétextant toujours un rendez-vous de dernière minute chez un client ou des tonnes de travail urgent : souvenez-vous que le manager, c'est vous !!! Rappelez-lui ses obligations par mail et conservez les preuves. Un manipulateur est loin d'être bête : il comprendra assez vite qu'il lui est impossible de se faufiler ainsi, telle une anguille, sans que cela ne lui porte préjudice d'une manière ou d'une autre. Surtout, ne le laissez pas prendre l'ascendant sur vous ! VOUS dirigez. IL doit se plier à cette hiérarchisation des décisions.

6. Mettant en avant l'ignorance (même imaginaire) des autres, il fait croire à sa supériorité : soyez attentif à la manière qu'il a de charger de boulot ses collègues pour en récolter, lui, les fruits. Dévalorisant publiquement un collaborateur qu'il aura mis sous sa coupe, il utilise son travail (qu'il critique par ailleurs) pour se mettre en lumière. En tant que manager, vous devez repérer ce genre de comportement pour éviter que soit harcelé moralement l'un des membres de votre équipe ou qu'il fasse un **burn-out!**

D'autres pistes pour démasquer et contrer un collaborateur manipulateur et source de *burn-out*? Une expérience en la matière ? Notre blog est ouvert à vos récits et suggestions.