

EIPAS en 2024

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites
 - À la prévention des risques psychosociaux
 - De nouvelles formations (consulter www.eipas.org)
 - Des accompagnements collectifs
- tel. : 04 73 70 76 91

2 Pour les personnes en souffrance au travail

Des ateliers collectifs

- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Mieux dormir
 - Sortir du burnout
- tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques

En visio, tel : 06 43 29 84 78

A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91

A Beaumont, tel : 06 43 93 36 69

A Issoire et Thiers, tel : 07 67 25 40 11

A Cunlhat, tel : 06 27 09 95 98

A Rochefort-Montagne, tel : 06 10 50 07 79

A Vichy, tel : 06 34 56 50 67

A Moulins, tel : 06 62 76 44 90

A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17

A Aurillac, tel : 06 65 70 81 99

Lettre éditée par l'association EIPAS
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress
www.eipas.org



Comment manager une personnalité manipulatrice ?

Une personne manipulatrice dans le cadre professionnel, peut créer des tensions et dégrader le fonctionnement collectif. Il est donc important de repérer ses manipulations pour protéger le collectif. Il est souvent délicat de les détecter, car la personne manipulatrice a l'habitude de dissimuler ses abus.

Définition

Dans le cadre professionnel, une personnalité manipulatrice se manifeste par des comportements visant à influencer ou contrôler les collègues, supérieurs ou subordonnés pour obtenir des avantages professionnels ou personnels. Ces comportements peuvent nuire à l'ambiance de travail, créer des tensions et réduire l'efficacité du collectif de travail.

Quelques indices pour repérer la personne manipulatrice

→ **Parcours professionnel** : Au cours de son parcours professionnel elle peut avoir généré des tensions dans les différents postes qu'elle a occupés précédemment. Il peut donc être signifiant

d'enquêter sur ses antécédents.

→ **Phase d'intégration** : Dans une équipe qu'elle vient d'intégrer, elle se comporte **dans un premier temps**, pendant quelques semaines ou quelques mois, comme une personne **très vertueuse et valeureuse**. Cette phase de séduction lui permet d'obtenir la confiance de collègues / de la hiérarchie et en même temps, de repérer les personnes qu'elle va pouvoir manipuler et celles auxquelles elle pourra nuire.

Dans un deuxième temps, elle va s'entourer de quelques collègues qu'elle a identifiés comme manipulables, qui la croient sincère et qui sont prêts à la défendre. Elle va **créer des tensions** entre ce groupe de collègues sous emprise et les autres, **dans l'objectif d'obtenir certains avantages**.

→ **Comportements manipulateurs** : Elle **ne communique pas clairement** ses demandes, ses besoins, ses sentiments et opinions. Elle change ses opinions, ses comportements, ses

sentiments selon les personnes ou les situations. Elle peut changer brutalement de sujet au cours d'une conversation.

Il y a de nombreuses **contradictions** dans sa communication, son relationnel avec les collègues, ses comportements, et souvent une **dissonance** entre les messages verbaux et non verbaux.

Elle ment très fréquemment.

Elle crée des tensions dans l'équipe et **se prétend facilement victime**. Elle est même capable de créer des problèmes dans lesquels elle pourra apparaître comme victime. Elle peut se faire passer pour victime de la prétendue incompétence ou malveillance de la personne à qui elle veut nuire, son bouc émissaire.

Par prudence, elle tente de **diviser et cloisonner** ses relations, afin qu'on ne puisse pas recouper ses mensonges ou que ses victimes ne risquent pas de se s'allier contre elle.

>>> Ayant **peur d'être démasquée**, elle **évite** en général de s'exposer. Dans les situations qu'elle ne maîtrise pas, elle a tendance à rester en retrait et à **pousser sur le devant de la scène quelques collègues** qui la croient sincère et qui lui permettront ainsi de **dissimuler sa responsabilité dans les conflits** et de rester à **l'abri des sanctions** éventuelles (ce sont les personnes qu'elle a poussé sur le devant de la scène qui les prendront à sa place).

Elle **ne reconnaît pas ses torts**, ne supporte pas la critique et peut nier des évidences.

Elle **ne tient pas compte** des droits, des besoins et des désirs **des autres**. Elle considère les autres non pas comme des êtres humains mais plutôt comme des objets à manipuler en appuyant sur leurs points faibles.

Toutes ces incohérences font **qu'on parle souvent d'elle lorsqu'elle est absente**.

Quels bénéfices cherche-t-elle à obtenir ?

→ **Moins travailler** : La hiérarchie étant préoccupée par les tensions qu'elle entretient dans le collectif, la personne manipulatrice peut en profiter pour ne pas réaliser toutes les activités dont elle a la charge en diminuant le risque d'être repérée.

En remontant ses collègues contre la hiérarchie, elle peut obtenir une réduction des objectifs à atteindre ou bien freiner ou stopper la mise en place d'un changement organisationnel etc...

→ **Obtenir une promotion** : Elle peut discréditer la personne responsable de l'équipe dans l'objectif de prendre sa place.

→ **Obtenir des avantages personnels**. Etc...

Comment gérer la situation ?

→ **Gérer la personne manipulatrice**

- Savoir mettre en doute ses paroles, en particulier lorsqu'elle essaie de se faire passer pour victime. Ne pas se laisser convaincre.
- Établir des limites : clarifier ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.
- Toute critique émise doit être très précise, brève, centrée sur les faits (sans jugements ni généralisations).

• Ne pas chercher à la raisonner. La probabilité est très faible qu'elle ose prendre du recul sur ses habitudes de manipuler. Pour elle, regarder ses habitudes comportementales de façon objective et loyale signifierait se mettre en danger.

→ **Gérer l'équipe**

• **Responsabiliser l'équipe** en décrivant les problèmes observés et les conséquences qui peuvent en découler pour tous les collaborateurs.

• **Sensibiliser l'équipe** à la limite entre les **comportements favorables ou contraires au bon fonctionnement collectif** (et dans ce cadre, décrire les comportements de manipulation). Cela peut aider certains collègues à ouvrir les yeux. Et donc à freiner la personne manipulatrice qui percevra que la probabilité d'être démasquée aura augmenté.

A noter que la personne manipulatrice va probablement trouver un moyen pour éviter d'assister à cette sensibilisation en étant absente ce jour-là (elle se dira par exemple malade ou encore victime d'un accident de trajet etc...).

Si la personne manipulatrice se sent démasquée, elle va probablement chercher à se mettre à l'abri : se mettre en arrêt en se prétendant victime de harcèlement ou de burnout, ou encore demander une mutation etc...

Si, à l'issue de la sensibilisation aux comportements favorables ou contraires au bon fonctionnement collectif, elle freine ses habitudes de manipulations, il pourrait être bénéfique de reconnaître ses points forts, ses résultats, ses réussites, etc... afin de l'entraîner vers des comportements plus respectueux des autres.

La gestion d'une personnalité manipulatrice reste toujours une tâche délicate, dans un contexte le plus souvent dégradé. Il est donc essentiel de créer une dynamique positive auprès de toute l'équipe, en restant à l'écoute de chacun et en **reconnaissant et valorisant les efforts, les initiatives et les réussites de toute l'équipe**.

D.L.

> Mieux vivre

Il peut arriver à toute personne en activité de traverser une période dans laquelle les difficultés personnelles impactent le travail. Si vous traversez une situation personnelle éprouvante vous pouvez vous sentir affaibli. Si vous avez l'habitude, au travail, de faire face quoi qu'il arrive, vous ressentez une forme de culpabilité. Vous n'osez peut-être pas demander de l'aide à vos collègues.

Dans un collectif de travail sain, c'est une situation qui peut être entendue par la hiérarchie et par les collègues. Cela peut générer des propositions d'entraide, une recherche de solution temporaire de réorganisation pour soutenir la personne en difficulté.

Rappelez-vous que :

- dans toute vie il y a des fluctuations,
- vous risquez de vous épuiser si vous vous obligez à faire face en dissimulant vos difficultés
- vos collègues seront probablement heureux. Ses de vous aider et qu'ils.elles ressentiront un sentiment d'utilité,
- vous avez probablement vous-même eu l'occasion d'aider précédemment des collègues en difficulté et que vous avez ressenti le plaisir d'apporter de l'aide, du soulagement,
- l'entraide renforce la cohésion d'équipe.

Lorsque des difficultés personnelles impactent le travail

L'entraide crée un cercle vertueux en renforçant la cohésion d'équipe.

Pour solliciter de l'aide, commencez à en parler à un collègue en qui vous avez confiance, en choisissant un moment et un environnement adaptés pour préserver la confidentialité de cet échange. Décrivez clairement ce que vous traversez et exprimez ce que vous ressentez avec sincérité en vous rappelant que la sincérité relève du courage et non de la faiblesse. De même, si vous expliquez clairement et sincèrement la situation à votre manager, il sera plus à même de trouver une solution pour vous soutenir.

La sincérité relève du courage et non de la faiblesse.

Dans un collectif de travail sous tension, il peut être mal reçu de parler de ses difficultés personnelles. L'écoute peut être limitée et l'entraide inexistante si chacun est déjà engagé au maximum dans ses objectifs.

Dans cette situation, il est important de s'en expliquer auprès du médecin du travail qui pourra vous soutenir dans une période difficile. Il pourra solliciter auprès de l'entreprise un aménagement temporaire adapté pour vous aider à traverser cette période.

> Actu EIPAS

Nouvelle formation
Pour répondre à l'actualité des entreprises

Préserver l'égalité hommes-femmes dans la relation professionnelle

Faire reculer les inégalités professionnelles entre hommes et femmes, c'est commencer par préserver l'égalité dans le relationnel au sein des équipes mixtes. Un enjeu social et sociétal qui intéresse les organisations investies dans une démarche RSE.

Objectifs :

- Identifier et déconstruire les principaux stéréotypes de sexe dans les relations au travail
- Appliquer les bonnes pratiques pour développer une communication égalitaire