



mieux vivre au travail

numéro 22
juillet - août - septembre 2014

EIPAS en 2014

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux risques psychosociaux en partenariat avec la DIRECCTE Auvergne
- De nouvelles formations (consulter www.eipas.org)
- Des accompagnements collectifs tel. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

Des ateliers collectifs

- Affirmation de soi, gestion des émotions tel. : 04 73 70 76 91
- Relaxation, pleine conscience tel. : 04 73 70 76 91
- Sophrologie tel. : 06 82 94 19 17

Des consultations psychologiques

- A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
- A Thiers, tel : 04 73 68 14 28
- A Issoire, tel : 06 69 03 93 55
- A Ambert, tel : 06 31 08 12 64

3 Comme les années précédentes, des rendez-vous avec le grand public et des conférences gratuites.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CHU de Clermont-Fd.

Dr. Brigitte Dubray, médecin du travail, AIST63.

Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.

Dr. Véronique Gabet, médecin de prévention du Ministère de la Justice.

Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

lettre éditée par
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress (EIPAS)
Directeur de la publication :
Docteur Denise Lanoir
Tél.: 06 37 89 50 13



Repenser la conciliation des temps professionnel et privé

La conciliation des temps professionnel et privé évolue. Il y a 1 an, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail proposait aux entreprises un cadre favorisant une approche globale.

En 2014, l'ANACT a centré la semaine pour la qualité de vie au travail sur les nouveaux enjeux de la conciliation des temps.

L'évolution du marché (production à flux tendus, exigences de réactivité des clients, raccourcissement des délais de livraison, explosion de la vente à distance ...) a augmenté les contraintes temporelles dans la plupart des secteurs d'activité. Ces tensions impactent la conciliation des temps et rendent nécessaire une réflexion approfondie pour retrouver un compromis temporel.

Les attentes des salariés sont fortes :

- tâches parentales, familiales, domestiques. L'allongement de la vie a créé de nouveaux besoins notamment concernant le soutien de parents âgés.
- temps civils et civiques, engagements citoyens, associatifs
- aspirations aux loisirs...

L'optimisation des horaires de travail constitue un enjeu de prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

Les horaires atypiques ont des effets sur la santé souvent différés, à dix ou quinze ans. Le travail de nuit a d'importantes

conséquences sur la santé :

- à court terme : altération de la vigilance, anxiété, troubles du sommeil,
- à long terme, obésité, maladies cardio-vasculaires, cancer...

Les enjeux sont majeurs pour l'entreprise :

- prévention des risques psychosociaux,
- réduction de l'absentéisme,
- amélioration de la motivation des salariés et de la cohésion des collectifs,
- amélioration de la productivité
- apaisement social
- amélioration de l'image de l'entreprise et attraction de la main d'oeuvre...

Des possibilités d'amélioration existent ; d'autres restent à inventer.

> Concernant les entreprises

1. Réorganisation des horaires et des durées de travail

- temps partiel hebdomadaire ou annualisé. Faire en sorte que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel ; autoriser le partage d'un poste par 2 salariés à temps partiel
- semaine compressée,
- plages de travail moins fragmentées,
- horaires variables choisis, horaires individualisés autour d'une plage fixe,
- aménagements d'horaires

pour se caler sur les horaires des crèches ou des écoles, - arrangements exceptionnels (rentrée scolaire, jours « enfant malade »,...).

Une vigilance s'impose particulièrement dans les secteurs d'activité où le temps partiel s'est accompagné d'une augmentation de l'amplitude des horaires atypiques, d'une intensification de l'imprévisibilité horaire, d'une multiplication des emplois éclatés sur plusieurs lieux. Le développement du temps partiel peut être associé à une dégradation des conditions de travail et à une augmentation de la précarité économique, notamment pour les femmes. Des améliorations sont possibles, comme le développement du travail en journée dans le secteur de la propreté.

2. Organisation du travail

- régulation optimisée de la charge de travail,
- choix des horaires de réunion et respect de ces horaires,
- limiter les horaires imprévisibles, réduire les coupures,
- donner aux salariés davantage d'autonomie dans la définition de leur emploi du temps,
- organisation encadrée du télétravail,
- promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication, respectueuse de la vie privée des salariés.

>>> 3. Aménagement du travail posté

Pour limiter les conséquences sur la santé du travail posté, il serait théoriquement souhaitable, si on se réfère au rythme de l'horloge biologique, de privilégier les rotations rapides pour la décaler au minimum (sur des périodes de 2 jours plutôt que 5) et les programmer dans le sens horaire (deux premiers jours le matin, deux jours ensuite l'après-midi, deux jours enfin le soir).

Le décalage des horaires vers des plages plus physiologiques est souhaitable (ex : 6 h-14 h au lieu de 5 h-13 h pour les postes du matin).

Pour le travail de nuit il est préférable de favoriser des postes permanents accompagnés de sensibilisation des salariés aux points de vigilances : besoin de sommeil, horaires des repas, protocole d'exposition à la lumière, aménagement de micro-siestes de quinze à vingt minutes...

4. Développement de services

- conciergeries d'entreprises,
- salles de sport,
- crèches d'entreprise ou interentreprises,
- plateformes d'information et d'aide à la prise en charge de proches dépendants (jeunes enfants, parents âgés)...

> Concernant les acteurs publics

L'ANACT souligne la nécessaire implication des acteurs publics dans la conciliation des temps, en tant que promoteurs ou régulateurs, notamment dans les champs suivants :

- urbanisation
- équipement
- temps de transport
- accès aux services publics.

Des solutions peuvent être portées par les acteurs publics locaux et nationaux :

- développement des places en crèche, en halte-garderie,
- développement des structures multi-accueil avec des horaires souples,
- soutien des services d'accompagnement à la scolarité et aux études,
- soutien des services à la personne, optimisation des modalités de déduction fiscale des services à la personne,
- promotion et facilitation du covoiturage,
- aménagement du territoire,
- guichets uniques de services sociaux,
- promotion d'activités culturelle ou sportives aux horaires de la pause déjeuner...

L'ANACT souligne l'intérêt de faire travailler ensemble, sur un même territoire, les collectivités, les entreprises, l'éducation nationale : tous les « générateurs de temps ».

De nombreuses expériences pilotes de conciliation des temps l'ont démontré, les bénéfices pour l'entreprise peuvent être très significatifs, notamment en terme de réduction de l'absentéisme, attraction de la main d'œuvre, amélioration de la productivité, de l'image de l'entreprise.

D.L.

Téléchargez :

>>> la revue **Travail et changement n°355 de l'ANACT « La conciliation des temps, une question à plusieurs dimensions »**

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/15264381.PDF>

>>> le livret de témoignages et de bonnes pratiques d'entreprises en Auvergne : « Concilier vie professionnelle et vie privée » EIPAS, 2010

<http://www.eipas.org/images/livret.pdf>

> parole de psy

Restructuration, réorganisation de site, reclassement ou encore licenciement... autant de situations qui devraient conduire les entreprises à mettre en place un soutien psychologique pour leurs salariés. En effet, lorsqu'une entreprise doit faire face à de telles situations, les salariés peuvent être confrontés à une période plus ou moins longue de fragilité psychologique. Ils vont devoir faire face à des changements importants. Ils vont perdre leurs repères professionnels. Ils vont devoir comprendre et assumer leurs réactions psychologiques générées par ces épreuves.

Face à la souffrance engendrée par l'annonce, les salariés sont susceptibles de vivre différentes situations qui peuvent être comparées à celles du deuil :

- La sidération ou la déstabilisation
- Le sentiment de trahison ou de manque de reconnaissance
- La perte d'identité, de repères
- L'anxiété face à l'avenir
- La « culpabilité du survivant », pour certains.

« Après la sidération, la perte de repères et le sentiment de trahison, un soutien psychologique aidera le salarié à restaurer ses ressources psychologiques et à se construire une nouvelle identité professionnelle. »

Chaque phase va être vécue de manière plus ou moins intense chez les salariés.

Des outils psychologiques existent. Si ces outils sont mis à disposition des salariés, ils pourront les utiliser pour surmonter la souffrance et se projeter vers un nouvel avenir professionnel.

Entre l'annonce et la fermeture, les salariés vont vivre des changements importants générateurs de stress. On sait que les défis, à un niveau optimal, peuvent favoriser les performances, mais lorsque le stress devient excessif, il peut entraîner des troubles psychologiques.

Mieux accompagner

les restructurations en entreprises

Au moment de l'annonce de l'évolution structurelle, survient la sidération. Les individus ne comprennent pas ce qui leur arrive et ressentent de la colère. C'est précisément à ce moment-là que l'écoute et le soutien vont permettre de dépasser le sentiment de colère. Les salariés vont pouvoir s'exprimer et avoir des réponses à leurs questions.

Puis, s'en suivra un sentiment de trahison, le sentiment que le travail fourni est considéré par l'entreprise comme sans valeur. Différents comportements peuvent en découler comme la tendance au retrait, la diminution de la coopération ou encore une perte profonde de la confiance en la hiérarchie.

Il est important de souligner que, pour beaucoup, ce n'est pas seulement la perte d'un poste, c'est un quotidien professionnel avec une équipe, des collègues, qui disparaît... C'est tout un processus de séparation, puis de reconstruction qui va devoir se mettre en place grâce à un travail axé sur les opportunités professionnelles et non sur les pertes, en envisageant une nouvelle identité professionnelle. Dans certains cas, on observe des personnes pour qui des solutions positives ont été avancées et qui néanmoins, restent très affectées ; c'est dans ces cas précis que l'on parle de la culpabilité du survivant. Là encore, un accompagnement sera nécessaire qui permettra de comprendre les mécanismes psychologiques sous-jacents.

Le soutien psychologique, dans ce type de contexte professionnel, devra être accessible à tous les salariés tout au long du processus de changement. Il va assurer une fonction structurante. L'objectif sera d'aider la personne à restaurer et à remobiliser ses ressources psychologiques afin de se projeter dans l'avenir. Cela doit rester un espace neutre de libération de la parole et d'élaboration de la pensée sur lequel chacun va pouvoir s'appuyer quand les repères habituels n'existent plus.

En amont d'une évolution structurelle et pendant toute la période de changement, il reste, bien sûr, essentiel que l'entreprise informe en détail tous les salariés concernés sur la nature, les causes et les conséquences de leur reclassement pour les aider à affronter un changement imposé, et qu'elle prenne en compte au mieux les besoins et attentes de chacun, dans la mesure du possible.

A.S.

> actu EIPAS

Le 16 septembre 2014

Conférence à 20h au CRDP
15 Rue Amboise à Clermont-Ferrand

Mieux manger, moins stresser
Pour une alimentation apaisée et apaisante

Ulla MENNETEAU
diététicienne nutritionniste, spécialisée dans le comportement alimentaire

Comment le stress impacte-t-il l'alimentation ?
Comment l'alimentation impacte-t-elle le stress ?
Les régimes amaigrissants, quelles conséquences sur le stress ?

Comment trouver une alimentation efficace, apaisée et apaisante, source de santé et de réconfort sans prendre du poids ?



Centre EIPAS

16 E, rue Gaultier de Biauzat - 63000 Clermont-Fd

Contact

E-mail : eipas@orange.fr

Pour vous inscrire à une formation : 06 37 89 50 13

Pour un rendez-vous de consultation : 04 73 70 76 91

Pour tout autre renseignement : 06 37 89 50 13

www.eipas.org

Entrée gratuite