



mieux vivre au travail

numéro 53

Janvier, février, mars 2022

EIPAS en 2022

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. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

- Des ateliers collectifs
- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Relaxation, pleine conscience
- tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques
A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
A Issoire et Thiers, tel : 07 67 25 40 11
A Riom, tel : 06 87 04 77 70
A Cunlhat, Olliergues tel : 06 27 09 95 98
A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
A Moulins, tel : 06 09 34 65 52
A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73
A Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17
A Aurillac, tel : 07 86 23 93 47

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.
Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — Aviation Civile
Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

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



Meilleurs
vœux pour

2022

de la part de toute
l'équipe
EIPAS

Comment mieux accompagner les changements organisationnels dans l'entreprise ?

Pour mieux accompagner les changements organisationnels dans l'entreprise, il est souhaitable de comprendre les besoins des salariés dans un contexte de changement, et les mécanismes des résistances aux changements.

Les besoins mis en cause dans le changement sont essentiellement :

- * le besoin de sécurité et de stabilité
- * le besoin de sens et le besoin de comprendre la finalité du changement, le besoin d'informations claires et transparentes
- * le besoin d'ajustement entre les compétences et les tâches et missions.

Les principaux mécanismes et facteurs de résistance aux changements sont :

- * une mauvaise compréhension des avantages attendus dans le changement surtout si l'organisation présente est considérée comme efficace

- * la rupture de la routine, la peur de l'inconnu, la peur de perdre des avantages
- * l'impression que les difficultés à surmonter seront plus élevées que les bénéfices apportés par le changement ; la peur de ne pas disposer du temps, de l'énergie, de l'attention nécessaires pour l'adaptation au changement
- * la peur de manquer de compétences
- * le manque de confiance dans les intentions ou dans les capacités de l'entreprise à mener le changement
- * l'absence de consultation des salariés
- * la résignation à suivre le changement et le manque d'engagement si les changements sont trop fréquents.

La résistance au changement peut prendre différentes formes : refus de coopérer, diabolisation, manipulation, sabotage, négligence, désintérêt, victimisation...

Pour désamorcer les mécanismes de résistance, il importe de :

- * communiquer le plus clairement et régulièrement possible, préciser la stratégie et les objectifs globaux, les modalités de pilotage (qui ? comment ? quand ?), les étapes de la mise en œuvre. Dire ce qu'on va faire, et faire ce qu'on a dit.
 - * faire apparaître les inconvénients liés au fait de ne rien changer et les avantages liés au changement.
 - * préciser les accompagnements prévus pour l'ajustement des compétences (formations...)
 - * consulter les salariés : enquêter, les impliquer, leur demander leur feedback, etc.
 - * favoriser la coopération, la réciprocité, la reconnaissance mutuelle, en reconstruisant une identité collective
 - * éviter les changements trop fréquents.
- Pour favoriser la reconstruction d'une identité collective, les pratiques suivantes peuvent être bénéfiques :

- * diffuser des règles communes
- * harmoniser les pratiques
- * créer une proximité institutionnelle (proximité du management : communication claire, qualité de la délégation, régulation synergique de l'équipe et des tâches)
- * communiquer sur la finalité du travail réalisé, l'utilité sociale etc.

De même, les pratiques suivantes peuvent **favoriser la coopération collective** :

- * déployer des outils de connaissance mutuelle : trombinoscope sur l'intranet, organigramme, FAQ, occasions d'échanges entre les salariés : déjeuners, pauses, séminaires etc...
- * donner des signes de reconnaissance (symbolique, sociaux et matériels) en veillant à l'équité
- * faciliter l'ajustement mutuel au niveau opérationnel : autonomie des managers de proximité, autonomie des collaborateurs afin qu'ils aient la possibilité d'agir dans et sur le cadre du travail prescrit quand c'est nécessaire.

La mise en place d'espaces de discussion sur le changement organisationnel dans les unités de travail est recommandée. L'expression peut redonner du sens à condition que les paroles soient authentiques et que l'écoute soit réelle, comme le souligne Christophe Dejours.

L'accompagnement des changements organisationnels dans l'entreprise permet de désamorcer les mécanismes de résistance et constitue une dimension essentielle de la Qualité de Vie au Travail.

Denise Lanoir

> parole de psy

Vous ressentez une baisse de moral durant l'hiver ? Dès novembre, les journées et la luminosité raccourcissent nettement, le froid s'installe et nous confine à l'intérieur...

Pour 10 % de la population, cette saison est en effet synonyme de blues hivernal, caractérisé par une fatigue persistante et une baisse de l'humeur.

Environ 2 à 3 % de la population serait sujet à une réelle dépression saisonnière.

«Il s'agit d'une dépression qui surgit uniquement aux périodes de baisse de lumière, donc en automne et en hiver, définit la Dre Hélène Richard-Lepouriel, médecin adjointe responsable de l'Unité des troubles de l'humeur aux Hôpitaux universitaires de Genève. On la diagnostique quand on observe des épisodes dépressifs sur au moins deux hivers consécutifs.»

La dépression saisonnière, initialement attribuée à la mélatonine, qui est plus longtemps secrétée, chaque nuit, en hiver qu'en été, serait en réalité due aux variations du système sérotoninergique également

liées à l'exposition à la lumière. De même, une modification de l'activité de la dopamine pourrait également intervenir chez les personnes souffrant de dépression saisonnière.

Les symptômes sont similaires à ceux d'une dépression classique : une tristesse continue, une hypersomnie (besoin de dormir exacerbé), un manque d'envie, des troubles de concentration, des angoisses, voire des envies suicidaires. En revanche, là où la forme classique induit plutôt une perte d'appétit, la dépression saisonnière se caractérise par une envie de sucre. Les personnes concernées ont tendance à faire des crises de boulimie et la dépression hivernale s'accompagne fréquemment d'une prise de poids.

Heureusement, il existe des moyens de diminuer cette dépression saisonnière.

Le manque de lumière étant le premier responsable de cet état, la luminothérapie s'avère très efficace ! Il s'agit de lampes spécifiques permettant de réajuster le rythme biologique. La luminothérapie est efficace dans 60 à 70 % des cas. La lumière blanche ne contient ni rayon

La dépression saisonnière

UV ni infrarouge et n'engendre donc aucun effet secondaire.

En pratique :

1. Choisissez une lampe de lumière blanche avec une puissance de minimum 10 000 lux. En cas de diagnostic de dépression saisonnière, l'achat sur ordonnance peut être remboursé par l'assurance maladie.
2. Installez la lampe à une distance de 80 cm de votre visage.
3. Exposez-vous 30 à 45 minutes au réveil. Il n'est pas nécessaire de fixer la lampe, vous pouvez vous adonner à d'autres activités. Pensez toutefois à regarder la lumière de manière régulière.
4. Répétez l'exposition tous les matins à heures fixes.

La durée du traitement dépend de chacun. Certains le pratiquent pendant quelques semaines, d'autres durant toute la période hivernale. La meilleure solution reste de tester ce qui vous correspond le mieux et d'en parler avec votre médecin.

Laurène Dufournaud

Adresse du Centre EIPAS
16E rue Gaultier de Biauzat
63000 Clermont-Ferrand

Contact
E-mail : contact@eipas.org

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

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

Pour tout autre renseignement : **06 37 89 50 13**

Consultez www.eipas.org

> actu EIPAS

Atelier « Gestion des émotions et affirmation de soi » en 8 séances d'1h en visio de 18h45 à 19h45 les mardis à partir du 11 janvier 2022. Cet atelier est animé par Jessica Guilhe, psychologue (Frais d'inscription : 56€ soit 7€ par séance d'1h)

Atelier Sophrologie « Mieux dormir - SOMMEIL/ ENDORMISSEMENT, réduire les tensions » en 5 séances d'1h30 en visio de 20h à 21h30, le mercredi à partir du 12 janvier 2022. Cet atelier est animé par Chloé Alexander, sophrologue (Frais d'inscription : 50€ soit 10€ par séance d'1h30)

Atelier « Gestion du stress par le yoga et la méditation en pleine conscience » en 5 séances d'1h30 en visio de 18h30 à 20h, le lundi soir à partir du 7 février 2022. Cet atelier est animé par Virginie Vial-Kilner, instructrice de méditation de pleine conscience et de yin yoga (Frais d'inscription : 50€ soit 10€ par séance d'1h30)

Détails et bulletins d'inscription sur www.eipas.org/ateliers.

E-mail : contact@eipas.org

Prochains ateliers en visio