



mieux vivre au travail

numéro 32
janvier - février - mars 2017

EIPAS en 2017

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux 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 Giat, tel : 06 67 20 52 51
 - A Issoire, tel : 06 69 03 93 55
 - A Monistrol, le Puy, Yssingeaux, tel : 06 71 93 59 17
 - A Riom, tel : 06 87 04 77 70
 - A Thiers, Cunlhat, Olliergues tel : 06 78 62 73 16
 - A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
 - A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

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

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH 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 — MSA.
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

A.B. Annabelle Bétizeau-Morge, psychologue
M.C Marie Cohendy, psychologue



Photo : Maurice Blanchard

RPS et Qualité de Vie au Travail (QVT)

La Qualité de Vie au travail (QVT) est définie dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe :

- l'ambiance,
- la culture de l'entreprise,
- l'intérêt du travail,
- les conditions de travail,
- le sentiment d'implication,
- le degré d'autonomie et de responsabilisation,
- l'égalité,
- un droit à l'erreur accordé à chacun,
- une reconnaissance
- et une valorisation du travail effectué.

La QVT vise à la fois l'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la performance de l'organisation.

La QVT vise à la fois l'amélioration du bien-être au travail et de la performance.

Les éléments suivants participent à la QVT :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;

- la qualité des modalités de mise en oeuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

La loi du 17 août 2015, dite loi Reb-samen, rend obligatoire la négociation annuelle sur la QVT et l'égalité femmes-hommes.

Comment peuvent s'articuler la prévention des RPS et la démarche QVT ? La prévention des RPS s'inscrit clairement dans la démarche QVT.

Pour conduire la démarche de prévention des RPS efficacement, il est essentiel d'adopter une perspective long terme et d'agir le plus en amont possible, sur les facteurs susceptibles de générer des RPS. Cela conduit nécessairement à travailler sur les éléments qui participent à la QVT.

La méthode de cartographie des pratiques de prévention des RPS (voir www.eipas.org), permet d'évaluer les RPS en préservant ou en renforçant les principaux facteurs de la Qualité de Vie au Travail, notamment en cherchant à optimiser l'organisation du travail, l'équité dans le management, les relations de travail, l'éthique, l'accompagnement des changements...

Cette méthode présente de nombreux avantages : elle est centrée

sur le travail, elle permet d'identifier rapidement et précisément les actions d'amélioration les plus adaptées, elle facilite l'engagement de l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue. Par cette méthode, l'évaluation des RPS fait partie intégrante de la démarche

La prévention des RPS s'inscrit dans la démarche QVT.

QVT. Les indicateurs utilisés dans la démarche de prévention des RPS et dans la QVT sont voisins :

- **indicateurs de santé** (taux de maladies professionnelles, inaptitudes, accidents...)
- **indicateurs de perception** (satisfaction, sentiment d'équité, attentes...)
- **indicateurs de fonctionnement** (absentéisme, taux de non qualité...).

Enfin, dans la prévention des RPS comme dans la démarche QVT, les actions à mettre en oeuvre relèvent en priorité de la prévention primaire (action sur les causes).

Comme il est stipulé dans l'ANI du 19 juin 2013 sur la QVT, « la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes ». Ces paramètres sont également, avec l'optimisation de l'organisation du travail, les principaux leviers de la prévention des RPS.

L'image que nous avons de nous même influence notre comportement au quotidien, aussi bien dans notre vie personnelle que professionnelle. L'image de soi peut être bonne dans un domaine et moins bonne dans un autre (par exemple : image de soi en terme de compétences professionnelles et image de soi en terme de compétences parentales).

Image de soi et estime de soi sont toutefois des notions très proches. L'estime de soi est construite depuis l'enfance mais c'est un trait qui varie dans le temps et selon les expériences que nous rencontrons. Tout se construit malgré nous, naturellement, car l'individu se compare toujours aux autres membres de ses groupes d'appartenance ou milieux de vie, autant pour s'y intégrer que pour s'en différencier... La connaissance de soi, de ses émotions, de ce qui nous touche ou nous motive est donc essentielle pour comprendre d'où vient notre estime de soi...notamment quand celle-ci n'est pas assez grande.

Comment définir l'estime de soi ? Nous pourrions dire qu'il s'agit de l'opinion que nous avons de nous-même. Notre connaissance de nous-même se construit pas à pas et nous conduit à nous donner une valeur, une estime personnelle. Cette opinion sur nous-même peut déterminer en grande partie notre capacité à oser et à agir, notre sentiment d'être capable de réussir ou de gérer telle ou telle situation. Nous pouvons parler à ce moment là de la **confiance en soi**. Quant à la manière dont nous allons interagir avec les autres, notre style relationnel, nos techniques de communication, tout ceci constitue ce que nous appelons les compétences en **affirmation de soi**. En effet, savoir s'affirmer c'est *savoir exprimer ce que l'on pense, ressent, veut, le plus calmement et clairement possible, tout en respectant l'autre* (Ceci vaut, par exemple, pour les situations où il faut exprimer un désaccord, une critique...). Il faut bien comprendre qu'une bonne estime de soi donne une meilleure confiance en soi et aide à s'affirmer. Mais, à l'inverse, l'apprentissage des techniques d'affirmation permet d'atteindre une meilleure confiance en soi et une meilleure estime de soi ! Tout n'est donc pas « perdu » quand on ne s'estime pas beaucoup... il faut travailler chaque situation concrète en améliorant ses techniques d'affirmation de soi, et ainsi s'y confronter mieux armé !

S'entraîner à l'affirmation de soi permet d'améliorer la confiance en soi et l'estime de soi

Dans le monde du travail, une bonne estime de soi permet de communiquer ; et plus on se donne le droit d'exprimer son opinion plus on a de chance de prendre une place...et, qui plus est, celle que l'on souhaite ou celle qu'il nous faut!

Avoir un regard positif et réaliste sur le travail effectué permet aussi de se projeter de manière positive et pragmatique dans l'avenir. Il faut toujours distinguer l'intention, des moyens mis en œuvre et du résultat obtenu : les 3 peuvent être très différents et une analyse pessimiste de soi conduit souvent à « jeter le bébé avec l'eau du bain », c'est-à-dire à

considérer comme un échec, voire une faute, quelque chose qui aurait pu fonctionner (ex : rater un projet ne veut pas dire qu'on ne sait pas mener un projet, tant de paramètres rentrent en ligne de compte... !). Le risque est de répéter les vécus et les scénarios d'échecs à cause d'une mauvaise estime de soi : si à chaque tentative professionnelle qui n'aboutit pas, nous concluons par « je suis nul », il y a fort à parier que nous irons à reculons ou avec une énorme appréhension nous confronter aux tentatives suivantes... c'est le risque d'une spirale infernale (qu'on appelait auparavant névrose d'échec). Ce cercle vicieux est hautement lié à nos interprétations ou pensées parfois excessives ou erronées (se dire « Je n'ai pas réussi » et bien plus juste du point de vue de la réalité que « je suis nul »).

Voici donc nos conseils pour préserver ou nourrir une bonne estime de soi professionnelle :

- S'affirmer dans son environnement professionnel. Aller davantage vers les autres, ne pas éviter les échanges. Prendre sa place si vous ne voulez pas qu'on vous en attribue une par défaut !!
- Gérer ses émotions (repérer et exprimer) et gérer son stress. Afin qu'ils ne deviennent pas des handicaps quand ils vous débordent !
- Oser la nouveauté, prendre des risques mesurés : rester dans sa zone de confort est rassurant mais ne permet pas de revaloriser l'image de soi.
- Penser chaque journée passée en terme de + et de -, ne pas laisser s'accumuler sans se le dire les souffrances ou frustrations possibles.
- Se fixer des objectifs réalisables et progressifs, pour se voir avancer pas à pas.
- Savoir voir et apprécier ses réussites et les compliments reçus
- Respecter ses idées et le travail accompli (ne pas regretter les tentatives, apprendre de tout)
- Accepter ses défauts et ses faiblesses. Accepter les critiques
- Lutter contre la tentation du perfectionnisme et le challenge perpétuel... ne pas chercher à cumuler des rôles trop nombreux et incompatibles. Accepter ses limites (superman et wonderwoman n'exis-

tent pas !).

- Diversifier les sources d'estime de soi ou domaines d'implication (vie affective, loisirs, hobbies sont tout aussi important, surtout si la vie professionnelle perd de son intérêt à un moment donné...)



Il s'agit aussi de se poser les bonnes questions, notamment quand à un moment donné de sa vie professionnelle il y a une perte de sens dans ses « valeurs » professionnelles :

- Que valorisez-vous dans votre travail?
- Qu'est-ce qui le rendrait plus significatif pour vous?
- Quel genre de travailleur aimeriez-vous être?
- Si vous répondiez à vos idéaux, quelles seraient les qualités personnelles dont vous aimeriez faire preuve au travail?

Y répondre peut aider à redéfinir ses objectifs et ainsi redéfinir des actions engagées, des actions qui vont aller dans le sens de ces valeurs...

Ainsi, c'est une bonne estime de soi qui donne aux autres une bonne image de nous-mêmes. En effet, par nos comportements affirmés elle nous rend plus actifs et plus audibles auprès des collaborateurs.

A.B. & M.C.



en mars 2017
à Montluçon (03) et à Cunlhat (63)
Consultez www.eipas.org

Le BURNOUT
syndrome d'épuisement professionnel
le reconnaître, le comprendre,
en sortir

Conférence-débat - témoignages

- > Comment le diagnostiquer? Quels en sont les impacts sur le corps ?
- > En comprendre le mécanisme et la gravité
- > Comment s'en sortir à court terme et durablement ?
- > Quelle vie après un burnout ?

- * *Témoignages de salariés qui ont traversé un burnout*
- * *Analyses et conseils des psychologues de l'équipe EIPAS*

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**

www.eipas.org

Entrée gratuite