

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

MERCI!

La reconnaissance au travail

Les sondages montrent que le besoin de reconnaissance est en général plus fort que la revendication salariale. Bien avant une augmentation de salaire ou des primes, les travailleurs sont en général dans l'attente d'une meilleure écoute, de l'instauration d'un véritable dialogue, de plus de reconnaissance et de respect.

Le besoin de reconnaissance concerne bien plus que le salaire et le statut dans l'entreprise

La reconnaissance est une composante essentielle de la vie au travail. Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions.

La reconnaissance peut concerner :

- **la personne** : saluer ses collègues le matin, les consulter avant de prendre une décision, les tenir au courant des décisions prises, de l'évolution de l'entreprise, etc... Ces formes de reconnaissance montrent au salarié qu'il est respecté comme une personne qui compte dans

l'organisation.

- **les résultats** : message d'information et de remerciement lorsqu'un objectif a été atteint, un temps de convivialité après la fin d'un projet, intéressement aux bénéficiaires, prime, etc...

- **l'effort** : remerciements pour les efforts accomplis indépendamment des résultats, etc...
- **les compétences** : reconnaître la qualité du travail, le "savoir-faire", la créativité, l'innovation, etc...

Points de vigilance :

- * authenticité
- * intégration à la culture d'entreprise
- * personnalisation

Quelques points de vigilance

- Les signes de reconnaissance peuvent être décodés et analysés par chaque salarié à partir d'éléments personnels tels que sa culture ou ses valeurs. Ils peuvent ne pas être perçus comme tels par un salarié qui a des valeurs très différentes. La proximité du manager peut lui permettre de bien connaître **les attentes et valeurs de ses collaborateurs.**

Prendre en considération les attentes implicites des collaborateurs :

- * besoin d'autonomie
- * besoin de reconnaissance d'une expertise particulière
- * souhait d'évolution professionnelle

- Dans un contexte où les signes de reconnaissance sont rares, certains de ces signes peuvent être perçus négativement. Exemples : des compliments ponctuels sur la qualité d'un travail pourront être perçus comme le constat d'une exception par rapport au travail habituel ; un manque de reconnaissance du travail habituel sera perçu ; un travail délicat confié à une personne pourra être perçu comme une tâche qui lui est attribuée parce que personne n'en a voulu. **L'expression de la reconnaissance doit donc être régulière, intégrée à la culture de l'entreprise.**

- La reconnaissance doit être exprimée de façon **sincère et authentique à tous les niveaux hiérarchiques.**

>>>

Par ailleurs, de nombreux facteurs peuvent constituer des **signes indirects de reconnaissance** :

- la qualité de l'environnement et des moyens de travail (bureaux, ateliers, outils...)
- l'attribution d'un lieu de travail réservé à chaque collaborateur
- la qualité de l'organisation de la collaboration (temps d'échanges de pratique, ...)
- la qualité de l'écoute et de la prise en compte des remontées terrain par la hiérarchie
- le droit à l'erreur
- la qualité de la délégation,
- la valorisation des initiatives
- l'attribution aux salariés expérimentés de missions de transfert de compétences
- etc...

Le respect et l'authenticité de la reconnaissance nécessitent d'être intégrés dans la culture de l'entreprise à tous les niveaux :

- au niveau de la direction envers l'encadrement supérieur
- au niveau de l'encadrement supérieur envers l'encadrement de proximité
- au niveau de l'encadrement de proximité envers les collaborateurs.

A chaque niveau, l'expression de la reconnaissance peut nécessiter des temps dédiés, voire l'élaboration d'un véritable plan d'action, mais la justesse et l'authenticité doivent, dans tous les cas, rester au cœur de cette expression.

Lorsqu'elle est intégrée à la culture d'entreprise, et qu'elle est exprimée de façon personnalisée, juste et sincère, la reconnaissance valorise l'estime de soi des collaborateurs et renforce leur engagement et donc également la productivité de l'entreprise.

Denise Lanoir

> parole de psy

La loi de l'attraction qui est actuellement en vogue sur les réseaux sociaux stipule qu'en adoptant une attitude positive, nous attirons des choses positives. Elle est issue à la fois de l'ésotérisme et du développement personnel. Elle n'est pas fondée sur des recherches scientifiques. Elle repose sur des exercices, parmi lesquels :

- choisir une affirmation positive qu'on se répète tout au long de la journée pour s'en imprégner. « Je suis capable de réussir mon projet ».
- visualiser le succès et l'état émotionnel dans lequel il nous plongerait.
- remercier une personne ou l'univers, de nous offrir quelque chose.

Cette loi n'est pas étayée scientifiquement. Mais elle replace au premier plan quelques principes de psychologie positive que nous pratiquons probablement déjà par moment et qui peuvent nous aider :

- s'imaginer en train de vivre une réussite, se projeter dans une situation qui nous fait rêver
- exprimer de la gratitude

En quoi ces pratiques peuvent nous aider ?

Ces affirmations positives :

- maintiennent nos intentions en nous rappelant de rester concentrés sur nos objectifs,
- peuvent nous aider à analyser de quelles ressources nous avons besoin pour atteindre notre objectif,
- peuvent nous aider à mieux anticiper,

Revenir à la psychologie positive

- peuvent nous rassurer sur nos compétences,

- peuvent augmenter le sentiment d'être acteur et la confiance en soi.

Mais à l'inverse, la « loi de l'attraction » telle qu'elle est décrite sur les réseaux sociaux, relève de la pensée magique et pourrait affaiblir certaines personnes éloignées du « bon sens ». Il importe de rappeler ici la nécessité de :

- sortir de la pensée magique
- mieux se connaître, c'est-à-dire reconnaître également nos émotions négatives,
- visualiser la réussite mais aussi les obstacles potentiels ainsi que des moyens de les surmonter.

Vous l'avez certainement constaté, lorsque vous vous « levez du pied gauche », vous avez tendance à remarquer tous ces petits détails qui vont accentuer votre mauvaise humeur. A l'inverse, lorsque vous êtes de bonne humeur, vous remarquez toutes les belles choses de la vie. Votre regard se transforme.

Voici quelques exercices qui peuvent être bénéfiques :

1) Porter votre attention sur le positif :

Le cerveau humain a une tendance naturelle à retenir beaucoup plus le négatif que le positif de notre journée. Cela peut entraîner des ruminations et nous empêcher de dormir. Chaque soir trouvez 3 choses positives qui se sont passées sur votre journée.

2) Le ratio de Losada :

La psychologie positive a démontré que pour être plus épanoui(e) avec les autres, il fallait prononcer trois fois plus de paroles positives que de paroles négatives. En dessous de ce seuil, les relations sont mauvaises et sont un frein à votre bien-être.

En fin de journée, faites le point sur les paroles que vous avez prononcé aujourd'hui en distinguant les groupes auxquels vous vous êtes adressés : vos amis, vos enfants, vos collègues... Avez-vous respecté ce ratio?

Que votre réponse soit oui ou non, engagez-vous à faire mieux demain!

3) Souriez plus souvent :

La psychologie positive a mis le doigt sur un mécanisme physiologique incroyable : sourire rend heureux. Bien sûr habituellement vous souriez parce que vous êtes heureux(se), parce qu'il se passe quelque chose de joyeux en vous ou autour de vous.

Mais ce qui est merveilleux, c'est que l'inverse est vrai. Lorsque vous souriez, des messages sont envoyés à votre cerveau qui les interprète comme un signe de bonheur. Il libère alors des neurotransmetteurs qui augmentent votre bonne humeur. Bref, il n'y a que des bonnes raisons à adopter un visage souriant tout le temps ! Souriez durant plusieurs secondes, voire minutes, puis observez votre humeur. Répétez cet exercice plusieurs fois par jour.

Laurène Dufournaud

> actu EIPAS

Atelier d'été — 19-20 juillet 2022

Atelier « Gestion des émotions et affirmation de soi » en présentiel de 10h à 12h et 13h à 15h, les 19 et 20 juillet 2022

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

Détails et bulletins d'inscription sur <https://www.eipas.org/association/particuliers/ateliers/>

Contacts 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