

## EIPAS en 2022

### 1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites
  - À la prévention des risques psychosociaux
  - De nouvelles formations (consulter [www.eipas.org](http://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. : 06 37 89 50 13

#### 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, 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
- Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17
- A Aurillac, tel : 07 86 23 93 47

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



## Instaurer la confiance : une stratégie gagnante

**L**e besoin de reconnaissance concerne bien plus que le salaire et le statut dans l'entreprise.

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.

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

Ce qui doit être reconnu :

- **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, intérêt aux bénéfices, 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 :

Les signes de reconnaissance peuvent être décodés et analysés par chaque salarié à partir d'éléments personnels tels que sa culture ou ses valeurs. La proximité du manager peut lui permettre de bien connaître les attentes et valeurs de ses collaborateurs.

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 risquent d'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 risque d'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.

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

#### Points de vigilance :

- **Authenticité de la reconnaissance**
- **Intégration à la culture d'entreprise**
- **Personnalisation**

La reconnaissance peut prendre en considération les attentes implicites des collaborateurs :

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

**Pour être juste, authentique et en cohérence avec les besoins des travailleurs, l'expression de la reconnaissance doit être travaillée et établie à tous les niveaux hiérarchiques.**

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

Dans notre société le perfectionnisme est le plus souvent assimilé à une qualité. En ce sens, le perfectionniste rejoint la volonté d'exceller et peut mener les gens à de grandes réalisations et contribuer à un fort sentiment de motivation et de persévérance face aux écueils rencontrés tant au niveau personnel que professionnel.

A l'inverse, celui-ci peut être source de souffrance lorsqu'il devient pathologique. En effet, s'imposer des standards de réussite et des objectifs impossibles à atteindre peut générer beaucoup de stress ainsi qu'une insatisfaction permanente. Les efforts sont exagérés et un surinvestissement s'installe graduellement. Il existe souvent des difficultés à travailler en équipe, à déléguer, à accepter la critique ou à considérer le point de vue d'autrui. Cela peut donc mener à des difficultés sociales ou professionnelles importantes.

Quand cela s'applique au travail, le risque principal est l'épuisement professionnel. En effet, le lien entre perfectionnisme pathologique et burnout est établi depuis de nombreuses années (heures supplémentaires, travail à la maison, plus de temps de repos ou de loisir...)

## Dépasser le perfectionnisme et assumer ses erreurs

Voici quelques conseils pour maintenir le perfectionnisme comme une force et pour qu'il ne devienne pas une souffrance :

- se fixer des objectifs réalistes,
- accepter l'échec et le voir comme une occasion d'apprentissage,
- savoir se remettre en question,
- diminuer progressivement son temps de travail
- ne plus apporter de travail à la maison et ne plus répondre aux emails professionnels en dehors du travail.
- se reposer réellement le soir et le week-end pour aider l'organisme à maintenir son énergie.
- accepter de moins entrer dans les détails, que cela soit un dossier, le ménage, toute activité que l'on sait vouloir trop parfaite.
- accepter la culpabilité qui peut survenir. Il faut quelques semaines pour que de nouveaux horaires, plus respectueux de l'organisme, deviennent des routines sans culpabilité.

**Assumer ses imperfections constitue une force.**

Assumer ses imperfections et ses erreurs constitue une force.

Il importe de se rappeler que les erreurs ont une utilité. (Lorsque, jeunes enfants, nous avons appris à marcher, nous sommes tombés un grand nombre de fois avant de savoir poser un pied devant l'autre de façon à peu près sûre.).

Certaines découvertes sont le fruit d'erreurs.

Le droit à l'erreur favorise l'innovation en encourageant la créativité.

Pour assumer ses imperfections et ses erreurs, il est souvent nécessaire de développer de la bienveillance envers soi. Devenir capable de s'accepter pleinement permet d'améliorer sa relation aux autres.

Laurène Dufournaud

Conseils de lecture :  
"L'apprentissage de l'imperfection", Tal Ben-Shahar, 2016, Éditions Belfond.  
"Toujours mieux ! Psychologie du perfectionnisme", Frédéric Faget, 2008, Odile Jacob.  
"Perfectionnisme, mon meilleur ennemi", Laurence Roux-Fouillet, 2021, Larousse.  
« S'aimer », Kristin Neff, Patricia Lavigne, 2013, Éditions Belfond.

## Contacts

E-mail : [contact@eipas.org](mailto: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**

## > Actu EIPAS

## Prochains ateliers

- atelier « **GESTION DES EMOTIONS ET AFFIRMATION DE SOI** », les **mercredis de 12 à 14h**, à partir du **05 Octobre 2022**, à EIPAS 16<sup>E</sup> rue Galtier de Biauzat à Clermont Fd (Prix : 75 € pour le module de 4 séances de 2h). Groupe de 5 participants maximum.
- atelier « **SORTIR DU BURNOUT** », les **samedis de 10 à 12h** à partir du 07 octobre 2022 au cabinet de la psychologue, Annabelle Morge, 4 avenue de Royat à **Chamalières**. Groupe de 9 participants maximum.

Consultez [www.eipas.org](http://www.eipas.org)