

EIPAS en 2024

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. : 04 73 70 76 91

2 Pour les personnes en souffrance au travail

- Des ateliers collectifs
- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Mieux dormir
 - Sortir du burnout
- 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 Cunlhat, tel : 06 27 09 95 98
A Rochefort-Montagne, tel : 06 10 50 07 79
A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
A Moulins, tel : 06 62 76 44 90
A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73
Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17
A Aurillac, tel : 06 65 70 81 99

lettre éditée par l'association EIPAS
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress
www.eipas.org



Inscrire l'HUMILITE dans la culture d'entreprise ?

L'humilité est la capacité à se voir avec objectivité, de manière réaliste, à être conscient de ses forces et de ses limites : il s'agit d'une bonne connaissance de soi, lucide et honnête.

Ce que l'humilité n'est pas : une fausse humilité qui aurait pour objectif d'obtenir des compliments de la part de l'entourage et qui est une forme de manipulation. Cette fausse humilité peut être due à un manque de confiance en soi ou d'estime de soi. L'humilité est à l'opposé de l'orgueil, du narcissisme, de l'égoïsme, de l'arrogance.

L'humilité authentique n'est pas une faiblesse : C'est une force de caractère; Elle permet de réagir positivement en posant des limites, de répondre de manière assertive aux critiques injustifiées en y faisant face, sans agressivité. Elle est compatible avec une capacité à s'affirmer et à se faire respecter des collègues prétentieux.

L'humilité peut être considérée comme une méta-vertu au fondement d'autres vertus telles que le courage, la sagesse et le pardon. Elle favorise une posture juste (au juste milieu selon Aristote, ou d'après la culture bouddhique etc...), éloignée des extrémismes.

Pourquoi inclure l'humilité dans la culture d'entreprise ?

L'humilité encourage l'authenticité, les attitudes positives et constructives, la coopération, la reconnaissance. Un manager humble apprécie les qualités et contributions de chacun. Il accorde le droit à l'erreur. Il conduit les auteurs des erreurs à une analyse objective et non culpabilisante afin de mettre en place des mesures correctives adaptées. Il n'accepte pas les attitudes méprisantes et contre-productives entre collaborateurs. Il délègue efficacement. Il facilite le développement des collaborateurs.

L'humilité favorise :

- l'authenticité
- l'ouverture d'esprit
- la capacité à apprendre de ses erreurs
- la capacité à écouter les autres : écouter et comprendre, plutôt que juger et imposer sa vision
- la reconnaissance
- l'optimisme, l'engagement

Dans le collectif de travail, l'humilité facilite :

- une communication respectueuse
- la coopération
- l'adaptation aux situations complexes
- le droit à l'erreur et la recherche non culpabilisante de solutions correctives
- la résolution de conflits
- l'efficacité



Comment inclure l'humilité dans la culture d'entreprise ?

1. Encourager l'exemplarité au niveau managérial :

Les managers doivent notamment :

- savoir reconnaître leurs limites
- savoir déléguer
- savoir apprécier la contribution des collaborateurs
- encourager les feedbacks constructifs
- savoir favoriser l'expression des libres arbitres, accepter et intégrer des points de vue différents en amont des prises de décision pour les rendre plus performantes
- dans un contexte de tensions, accepter les confrontations, savoir construire des consensus pour rechercher des solutions constructives en régulant les désaccords

L'humilité, au niveau managérial, aura pour conséquence de créer un environnement de travail stimulant et une organisation efficiente.

2. Féliciter les collaborateurs qui ont des comportements d'humilité authentique :

- la demande de feedbacks
- la reconnaissance de ses propres erreurs insuffisances
- le souhait d'apprendre, de progresser
- la reconnaissance des contributions, des qualités, des réussites des autres
- etc...

Inscrire l'humilité dans les valeurs de l'entreprise peut avoir de nombreuses conséquences positives en renforçant la qualité de vie et les conditions de travail, et en optimisant l'organisation et la dynamique de travail collectif. Cela peut inciter les salariés à donner le meilleur d'eux-mêmes et contribuer à fidéliser les talents et à améliorer la productivité.

> Mieux vivre

Le contexte professionnel peut se dégrader pour différentes raisons :

- des raisons extérieures à l'organisation (contexte économique défavorable, contraintes exceptionnelles liées à une pandémie, etc...)
- ou bien des facteurs de risques psycho-sociaux intérieurs à l'organisation (augmentation de la charge de travail, management irrespectueux, tensions relationnelles dans l'équipe etc...).

Lorsqu'on est confronté à une situation difficile et qu'on ne trouve pas de soutien suffisant auprès des collègues ni de la hiérarchie, les IRP et les services de santé au travail sont des ressources essentielles.

On peut également mobiliser des **ressources personnelles** pour mieux faire face.

Voici quelques outils qui peuvent aider à mieux s'adapter temporairement :

- Se recentrer sur le vécu positif** pour changer ses perceptions, décoller les pensées éprouvantes, renforcer la confiance dans ses propres ressources :
- identifier les exceptions positives, les moments vécus positivement et se les remémorer
 - identifier ses forces, ses qualités mises en œuvre précédemment
 - identifier les ancrages dans l'équipe, les collègues soutenant

Quels outils pour tenir bon dans un contexte professionnel qui se dégrade ?

- identifier les manifestations de reconnaissance de la qualité du travail (par les usagers, bénéficiaires, clients, collègues etc...)

Pratiquer l'autohypnose : S'entraîner à l'autohypnose pour créer une sorte de refuge intérieur sécurisant, s'extraire de moments de souffrance, s'affranchir des pensées angoissantes, favoriser la reprise de confiance et laisser la place à une forme de résilience.

Repérer les choix possibles (choix d'actions, d'expressions, de comportements etc...) En s'accordant un temps d'introspection pour analyser une situation sensible vécue précédemment, repérer quel comportement, expression ou action pourrait être plus adapté lors d'une prochaine occasion similaire. Cette possibilité de moduler son comportement constitue une forme de liberté. Il peut être bénéfique d'en prendre conscience et de s'accorder un instant pour l'apprécier.

Se recentrer sur ses valeurs : Essayer de déterminer ses valeurs profondes, susceptibles d'orienter sa vie dans sa globalité, afin de devenir capable de faire les choix qui auront le plus de sens pour soi-même.

Veiller à maintenir de la bienveillance envers soi, une ressource essentielle qui potentialise tous les autres facteurs d'adaptation.

Identifier quelles concessions on peut faire, à court ou moyen terme, pour mieux s'adapter aux exigences du contexte :

- Se recentrer sur l'essentiel de sa mission
- S'affranchir de la recherche de perfection
- Envisager d'abandonner les activités qui n'apparaissent pas en accord avec ses valeurs profondes.

Elargir son regard :

- imaginer les successions d'impacts positifs qui ont pu survenir suite à ce qu'on a réussi à transmettre, créer, réaliser malgré les difficultés
- faire un « zoom arrière » pour relativiser ses propres difficultés en observant plus largement les difficultés rencontrées dans d'autres métiers, d'autres contextes, d'autres pays, etc...

Solliciter un soutien psychologique pour exprimer son vécu, prévenir l'accumulation de perceptions douloureuses, mettre en œuvre les ressources psychologiques les plus adaptées etc...

Ces différents outils peuvent être mis en œuvre pour faire face à une situation professionnelle éprouvante notamment lorsqu'on ne dispose pas de soutien suffisant dans son entourage professionnel. Ils peuvent ouvrir un chemin de résilience et aider à prendre les décisions éventuellement nécessaires.

> Actu EIPAS

Prochains ateliers collectifs

Atelier GESTION DES EMOTIONS ET AFFIRMATION DE SOI

en visio le jeudi de 12h30 à 13h30,
à partir du 11 avril 2024.

Atelier SORTIR DU BURN OUT

en présentiel au Centre EIPAS, le mardi soir de 18H à 20H,
à partir du 7 mai 2024

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