

édito

Aujourd'hui, les chercheurs s'interrogent sur le sens du travail. Est-ce parce qu'il est menacé ?

Des objectifs de rentabilité toujours plus élevés, des dirigeants de plus en plus éloignés du « terrain », géographiquement et fonctionnellement... Le philosophe Christian Godin nous invite à la vigilance à travers un cycle de conférences dont la première traitera de l'accélération du travail et de ses limites (voir page 2).

D.L.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CHU de Clermont-Fd.

Dr. Brigitte Dubray, médecin du travail, médecin inspecteur régional à la Direction Régionale du Travail Auvergne.

Dr. Bernadette Rodier, médecin du travail, médecin de prévention du Rectorat de l'Académie de Clermont-Fd.

Dr. Marie-Christine Riol, médecin du travail, médecin de prévention du Conseil Régional Auvergne.

Dr. Véronique Gabet, médecin du travail.

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
Psychologues : Sylvie Bournel,
Agnès Sabatier

Psychologue stagiaire : Vinciane Maume
Avec la participation de : Marion Rougeyron,
Assistante de service social du personnel,
Cour d'Appel de Riom



Le sens du travail ? Est-ce important ?

Le travail est bien sûr un moyen d'assurer sa subsistance et des conditions de vie décentes, mais pas seulement. Il contribue au sentiment d'appartenance à la société. Il permet de créer des relations avec les autres. Il peut être une source de développement personnel, à condition de répondre à notre besoin de cohérence et de sens.

Selon l'épidémiologiste américain Stanislas Kasl, un travailleur est capable de s'adapter à une situation qui lui paraît absurde, qui n'a pas de sens, mais cette adaptation a un coût : démotivation, augmentation de la valeur attribuée au salaire, mésestime de soi, ...

Nous avons besoin d'un travail qui ait du sens, qui soit cohérent avec nos

attentes et nos valeurs.

Le travail a du sens lorsqu'il s'accomplit dans un contexte qui respecte les valeurs humaines.

Lorsqu'il est utile pour la société ou pour les autres, il procure, en retour, un sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle. Un travail qui a du sens permet à l'individu de faire appel à ses compétences, de développer son potentiel. Il laisse place à l'autonomie, à la créativité, à la qualité, à un sentiment de fierté. Il permet de développer de bonnes relations avec les autres, une complicité entre collègues.

Un travail qui a du sens est effectué avec plaisir

D.L.

Surveillant pénitentiaire

Au delà des verrous

Murs, barreaux, verrous, miradors, fouilles, contrôles de courrier, écoutes téléphoniques, parloirs, rondes de jour et de nuit sont le quotidien du surveillant. Il doit constamment être sur le qui-vive, écouter, observer afin d'anticiper crise, émeute, bagarre, suicide, etc., Il doit protéger les détenus entre eux du racket et de la violence. Il travaille dans l'inquiétude d'arriver trop tard, de découvrir un corps sans vie.

Il est souvent seul. La nuit ou sur certains postes de sécurité comme le mirador, l'isolement est anxiogène. L'angoisse est encore plus forte dans les établissements qui ont été touchés par des tentatives d'évasion, prises d'otage, meurtres.



Il peut mal vivre l'ennui, les contraintes matérielles, l'inconfort, l'éloignement familial, les horaires contraignants (nuits, week-ends, jours fériés).

Il vit, comme les détenus, l'enfermement. Il doit maintenir la « bonne distance » avec eux malgré la promiscuité. C'est un jeu relationnel compliqué fait de respect, manipulation, sympathie, méfiance. Il doit sans cesse ajuster la règle, trouver un équilibre entre l'application du règlement et le dialogue. Il doit parfois aller contre ses idées, ses sentiments.

suite page 2 >>>

Pourquoi développer le bien-être au travail ?

« Je suis démotivé », « je n'ai plus envie de venir au travail », « personne ne m'écoute », « c'est la loi du chacun pour soi »... Ces phrases que nous entendons de plus en plus souvent à EIPAS témoignent de souffrance au travail.

Mon entreprise s'engage à développer le bien-être au travail. Que vais-je y gagner ?

- je vais retrouver ma motivation, être plus efficace,
- je vais protéger ma santé,
- je vais mieux m'adapter aux changements, mieux faire face aux situations stressantes.

Il vit ces contraintes plus ou moins difficilement selon la nature de ses relations avec les détenus, les collègues, la hiérarchie à l'intérieur et son réseau familial et social à l'extérieur.

Actuellement, les surveillants font face au surpeuplement et à une population pénale de plus en plus difficile à gérer du fait des nombreuses pathologies psychiatriques. Ils ont le « *sentiment palpable ... de ne pas pouvoir accomplir correctement leur travail* » et sont exposés à « *l'épuisement professionnel* ».

Le surveillant souffre enfin de la perception négative de sa fonction qui est méconnue et fait l'objet de stéréotypes entretenus par les séries télévisées américaines : image du « maton », port de l'arme, brutalité présumée, sadisme.

En réalité, il exerce un métier à la fois d'autorité et d'écoute. C'est lui qui accueille, écoute et accompagne le prisonnier durant toute sa détention. Il partage sa vie 24 heures sur 24. Il suit son évolution, la perception qu'il a de sa peine, mais aussi ses projets. Il a pour mission de contribuer à sa réinsertion. C'est un métier difficile mais humainement passionnant. Les surveillants « *reçoivent à pleine âme ces joies et ces horreurs, ces cris et ces murmures, qui luttent pied à pied au point croisé des mailles où se défait l'humain...* » (Patrick Chamoiseau, La prison vue de l'intérieur, regards et paroles de ceux qui travaillent derrière les murs).

M.R.

Rapport du Sénat du 7 juillet 2010

Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action

Rapport d'information de Gérard Dériot

Le mal-être au travail progresse. Il s'explique par la recherche de la performance à tout prix, l'isolement croissant des salariés, la perte de sens du travail...

Parmi les recommandations de la mission parlementaire :

- mieux former les cadres, limiter les procédures, revenir sur certains excès en matière d'individualisation.
- renforcer la médecine du travail et les CHSCT.
- détecter et accompagner les salariés en souffrance.

Apprendre à exprimer ses besoins, à dire non, à répondre aux critiques, pour mieux vivre au travail.

Dans les articles précédents nous avons mis en évidence l'importance de l'affirmation de soi : savoir s'affirmer permet d'améliorer la confiance en ses capacités et ainsi d'augmenter l'estime de soi. Il est primordial d'arriver à exprimer ses besoins, son mécontentement, d'oser dire non, si on souhaite être mieux dans son travail.

Mais l'affirmation de soi n'est pas innée, c'est une technique de communication qui s'apprend. Quand on observe les personnes autour de nous, on s'aperçoit qu'elles ont différents modes de communication. Il existe trois comportements différents dans l'interaction : les comportements « passifs », « agressifs » et entre passifs et agressifs, les comportements « affirmés ».

“ Ni agressif, ni passif : le comportement affirmé ”

Une personne « affirmée » a un comportement qui met en équilibre ses propres droits, désirs, opinions et ceux d'autrui. Elle va donc essayer de trouver un terrain d'entente entre ses propres besoins et ceux de son interlocuteur. Quelqu'un qui a un comportement « passif » va laisser toute la place à autrui sans mettre en avant ses désirs. Inversement, l'individu communiquant sur un mode « agressif » va imposer ses besoins sans respecter ceux des autres.

Comment s'affirmer ? au travail

Apprendre à s'affirmer c'est essentiellement :

- Exprimer ses besoins
- Savoir dire non
- Répondre aux critiques

1er exercice : Exprimer ses besoins

Combien de fois vous est-il arrivé dans votre travail de ne pas oser vous exprimer par peur d'un refus de la part de votre collègue ou d'un supérieur ? Pourtant vous savez que si vous ne demandez pas, vous ne serez pas pris en considération.

La première chose à faire va être de bien identifier vos besoins (par exemple : demander à votre collègue de permuter nos horaires, ou à votre supérieur de vous accorder une journée pour des rendez vous...).

Puis, vous pourrez utiliser la technique du JEEP :

- Je (on commence toujours par je)
- Empathie (je prends en compte les besoins de l'autre, « je comprends.. »)
- Emotions (j'exprime mes émotions)
- Précis (je vais à l'essentiel)
- Persistance (je répète ma requête tout en restant empathique)

Cette technique est très utile et donne de réels résultats. Pour pouvoir l'utiliser de manière automatique, il est nécessaire de s'entraîner et d'effectuer un certain travail cognitif. Ce travail vous est proposé au centre EIPAS.

A.S.

Le 24 novembre 2010

Conférence EIPAS

du philosophe Christian GODIN

Travailler toujours plus vite, jusqu'où ?

Prendre son temps pour ne pas le perdre

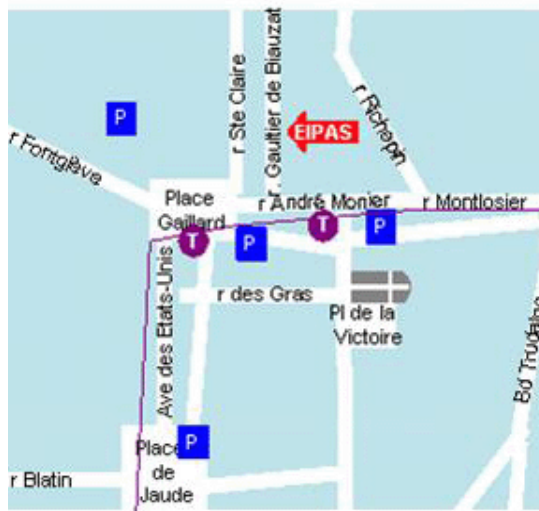
de 20 h à 22 h, à l'Auditorium de l'Ecole Supérieure de Commerce, 4 bd Trudaine, ClF'd

Entrée gratuite

Les sociétés traditionnelles ont toujours valorisé la lenteur et condamné la rapidité. La lenteur est une marque de sagesse, la rapidité est toujours associée à la précipitation.

Les sociétés modernes ont renversé cette hiérarchie. La vitesse est une valeur technique et qui engage l'être humain dans des processus irréversibles : on n'a jamais inventé des machines à aller plus lentement !

Avec le travail, et au-delà de lui, c'est l'ensemble de nos existences qui est pris dans ce tourbillon de la vitesse. Quelles sont les raisons de ce phénomène, et peut-on lui imaginer des limites ?



Centre EIPAS

16 E, rue Gaultier de Biauzat - 63000 Clermont-Fd

Contact

E-mail : eipas@orange.fr

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

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

Pour tout autre renseignement : 06 37 89 50 13

www.eipas.org