



# mieux vivre au travail

numéro 16  
janvier / février / mars 2013

## EIPAS en 2013

### 1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux risques psychosociaux et des diagnostics, en partenariat avec la DIRECCTE Auvergne
- 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  
tel. : 04 73 70 76 91
- Relaxation, pleine conscience  
tel. : 04 73 70 76 91
- Sophrologie  
tel. : 06 82 94 19 17

Des consultations psychologiques

- A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
- A Thiers, tel : 04 73 68 14 28
- A Issoire, tel : 06 69 03 93 55

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

Conseil scientifique

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

Dr. Brigitte Dubray, médecin du travail, AIST63.

Dr. Bernadette Rodier, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.

Dr. Véronique Gabet, médecin de prévention du Ministère de la Justice.

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  
Parole de psy : Agnès Sabatier  
Photo : copyright Nathalie Bertron

Toute l'équipe EIPAS  
vous souhaite une excellente  
nouvelle année



Photo : Nathalie Bertron

## Priorité à la prévention primaire des risques psychosociaux

Les textes réglementaires le soulignent : concernant les risques psychosociaux, ce sont des actions de prévention primaire qui doivent être mises en place en priorité par l'entreprise de même que pour tout autre risque professionnel.

Ce sont toutes les mesures qui permettent d'éviter et de réduire les risques et de les combattre à la source. [article L4121- 2 du code du travail].

Le Rapport Gollac<sup>1</sup> considère comme des actions de prévention primaire :

1. l'implication de la direction et des responsables opérationnels dans la prévention des risques psychosociaux
2. la formation des managers à cette prévention
3. le rôle du CHSCT
4. l'existence d'un plan de prévention
5. les dispositifs d'évaluation des risques
6. les procédures spécifiques de traitement de ceux-ci

7. la consultation des salariés sur le traitement des risques

8. la négociation sur les conditions de travail

9. les appuis dans l'évaluation et le traitement des risques.

« Préférer la prévention plutôt que la protection ou la réparation »

Il est évident que tous ces dispositifs n'ont de valeur préventive que si ils aboutissent à la mise en place d'actions concrètes pour améliorer le bien-être des salariés. Ainsi une démarche d'évaluation des risques psychosociaux n'est efficace que si elle est suivie d'actions d'amélioration.

Dans certaines situations, les risques ne peuvent être évités. Des actions doivent alors être mises en place, pour les réduire. Il

s'agit de prévention secondaire. Ce sont des mesures de protection envers les risques psychosociaux qui ne peuvent être supprimés ni réduits (par exemple, la formation des salariés pour les aider à faire face à l'agressivité d'usagers). « Ces programmes ont pour but d'aider les employés à gérer les exigences du travail plus efficacement en améliorant ou en modifiant leurs stratégies d'adaptation aux sources de stress ou en soulageant les symptômes associés au stress »<sup>1</sup>

Les actions de réparation des effets des risques qui n'ont pas pu être évités constituent la prévention tertiaire. (par exemple, organiser la prise en charge de personnes en souffrance). Elles ont pour objet « le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé mentale au travail »<sup>1</sup>

DL

<sup>1</sup>Raapport Gollac 2011. [http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\_SRPST\_definitif\_rectifie\_11\_05\_10.pdf]

## L'esprit d'équipe menacé. Comment le sauver ?

Extrait du résumé\* de la conférence du philosophe Christian Godin (Conférence du 20 novembre 2012)

« Les études les plus critiques ont montré comment, depuis la révolution néolibérale des années 1980, le management a pratiqué une stratégie de rupture pour casser la possibilité même d'une équipe au sein des entreprises. Et en même temps il a cherché contradictoirement à activer les équipes.

Les moyens pour briser une équipe ou en empêcher sa possibilité même sont connus : les licenciements et les changements de poste (alors qu'une équipe suppose une durée minimale), l'individualisation des salaires (les augmentations générales de salaires tendent aujourd'hui à disparaître, ce qui a pour effet de créer des dissensions sous forme d'envie et de sentiment d'injustice), l'individualisation des tâches sans conscience d'ensemble (à cet égard il faudrait mentionner le rôle de l'informatique, qui sépare autant qu'elle unit).

Jusqu'au début des années 1980, il existait à l'intérieur des institutions et des entreprises un certain équilibre entre la compétition (la loi du marché) et la coopération. Aujourd'hui, sous le coup de la concurrence universelle, cet équilibre est rompu. C'est la coopération qui en a pâti. Co-opérer, cela signifie très exactement travailler avec, c'est-à-dire travailler en équipe.»

« Le travail en équipe connaît plusieurs modalités qui se distinguent en vertu des différences d'intensité de l'intégration des membres à l'ensemble. Cela va de la plus souple (la coordination) à la plus forte (la collaboration). Pour désigner la forme d'intégration moyenne, on peut utiliser le terme de coopération.»

« Avec la collaboration, nous avons affaire à un mode d'association organique, qui est le plus éloigné de la compétition. Chacun y travaille pour le tout. Le modèle est démocratique, égalitaire (le terme de collaboration utilisé par le régime de Vichy est un mensonge de propagande puisque, après la défaite de juin 1940, la France a été asservie au Reich). C'est l'intelligence collective qui caractérise la collaboration. Nous avons affaire ici à la véritable équipe, à responsabilité partagée.

Cela dit, il peut y avoir collaboration sans équipe (exemple : les collaborateurs du Wikipédia). Dans une équipe véritable, il y a nécessairement connaissance et reconnaissance mutuelles.»

« Comment sauver l'esprit d'équipe ? Le défi est considérable : nous vivons dans une société de défiance, à tous les niveaux. Il s'agit donc de retrouver le sens de la confiance. Or de nos jours, lorsque l'on parle de confiance, c'est à la confiance en soi que l'on pense d'abord alors que la confiance en autrui est première.

Il s'agit également de retrouver le sens du collectif. Par exemple rappeler à chacun que l'on ne se fait jamais tout seul (contrairement à ce que laissent entendre les « révoltés fiscaux »).

Il s'agit enfin de convaincre les gens que la coopération, l'entraide est psychiquement toujours plus satisfaisante que la lutte mutuelle sans merci. Donner vaut plus que recevoir ou prendre, mais combien de gens le savent ? L'économie est aussi une science morale.»

Christian Godin.

\* Vous pouvez consulter le résumé complet de la conférence sur [www.eipas.org](http://www.eipas.org)

## Face aux expériences indésirables, l'évitement ou la lutte nous maintiennent engloutis dans un flot de pensées. Il existe une stratégie plus efficace.

Dans la vie professionnelle on est souvent confronté à des événements difficiles qui suscitent du stress. Si ces périodes d'inconfort psychologique se répètent, cela peut influencer sur l'humeur et engendrer des pensées négatives liées à un épisode dépressif. Face à ce type de situation, on est tenté de rechercher des recettes miracles qui nous permettront de mieux gérer ces pensées négatives comme par exemple l'évitement expérientiel (tout faire pour ne pas éprouver ou penser cela) ou la lutte (essayer de les comprendre donc les faire défiler). Malheureusement dans les deux cas on est vite englouti par un flot de pensées.

Ici, on va proposer une nouvelle stratégie car c'est bien la manière de faire face à nos pensées négatives qui importe : soit nos pensées dirigent nos vies, soit nous pouvons les considérer avec plus de distance.

“ L'acceptation est l'inverse de la résignation ”

Cette alternative, basée sur la pleine conscience, est la suivante : entrevoir la possibilité que l'on peut cultiver une relation complètement différente avec l'expérience indésirable. L'expérience indésirable est constituée de pensées, d'émotions et de sensations physiques. La pleine conscience est basée sur l'acceptation et le lâcher prise. L'« acceptation » est l'inverse de la résignation. C'est un acte intentionnel. C'est une réponse active face à l'expérience indésirable, en lui permettant de survenir et en lâchant prise plutôt qu'en essayant de résoudre le problème ou de modifier ses pensées, émotions et sensations physiques (ce qui est la réponse la plus courante spontanément). Ainsi, grâce à cette alternative, on propose à

l'individu en proie à ses pensées de les identifier dans un premier temps, puis de choisir en pleine conscience la manière dont il souhaite y répondre. En agissant ainsi, il va rompre avec ses réponses automatiques et conditionnées qui l'envahissaient et l'entraînaient dans des ruminations douloureuses. Enfin, il va pouvoir réellement prendre conscience que ses pensées ne sont pas des faits et n'ont pas de valeurs de prédictions.

En pratique, cet apprentissage se déroule en trois temps. Comme dans tout apprentissage, pour obtenir un résultat il est nécessaire de s'entraîner quotidiennement.

1. Dans un premier temps, on identifie les pensées qui arrivent, ainsi que les émotions et sensations corporelles associées. Les identifier, c'est les nommer, les décrire...

2. puis, on dirige avec bienveillance son attention sur le rythme de sa respiration (la respiration est utilisée comme un ancrage)

3. Enfin, l'attention va se porter sur l'ensemble du corps et plus particulièrement sur les sensations désagréables, les tensions... comme si on souhaitait les adoucir en respirant à l'intérieur d'elles.

Cette technique qui consiste à développer une relation complètement différente avec l'expérience (les pensées, les émotions et aussi les sensations physiques) a été validée scientifiquement aussi bien pour faire face aux épisodes dépressifs, que pour mieux gérer les douleurs chroniques.

A.S.

\* « La thérapie cognitive basée sur la pleine conscience pour la dépression » de Z. Segal et collaborateurs (2006) p.239

Prochaine Conférence EIPAS

Le 09 avril 2013

à 20h au CRDP

15 Rue Amboise à Clermont-Ferrand

## Manger mieux, stresser moins

Et si une meilleure alimentation pouvait nous aider à mieux faire face au stress ?

Professeur Noël CANO,  
Directeur du CRNH\* Auvergne

Comment mieux manger pour mieux faire face au stress quotidien ?

Quels nutriments et quel équilibre alimentaire pourraient favoriser la résistance au stress ?

Est-ce qu'il pourrait être bénéfique d'absorber des suppléments alimentaires en période de stress ?

Entrée gratuite

\*Centre de Recherche sur la Nutrition Humaine]



### Centre EIPAS

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

Contact

E-mail : [eipas@orange.fr](mailto: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](http://www.eipas.org)