



mieux vivre au travail

numéro 18
juillet - août - septembre 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)
- 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 Roux, 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



"Le travail empêché : en finir avec les risques psychosociaux"

D'après la Conférence du Pr. Yves Clot

Le 15 avril 2013, L'UFR STAPS de Clermont-Ferrand accueillait pour une conférence publique le Professeur Yves Clot, titulaire de la chaire de clinique de l'activité au CNAM.

Selon Yves Clot, les organisations qui ne permettent pas aux individus et aux collectifs de discuter du « travail bien fait », génèrent du stress. Lorsque le

travail de qualité est empêché, lorsque le travail attendu par l'organisation est simplifié à l'excès par des procédures imposées et non évolutives, lorsque la complexité du travail est niée, il y a danger pour la santé mentale et physique des salariés. Ces conditions de travail génèrent une « mauvaise fatigue », la fatigue « de ce qu'on ne peut pas faire », « du travail non réalisé ». C'est la fatigue qui

réveille la nuit et empêche de se rendormir.

Au concept de Risques PsychoSociaux, Yves Clot préfère celui de Ressources Psycho-Sociales, les ressources qui permettent au collectif de travail de débattre, de s'adapter à la variabilité du travail au quotidien et de maintenir les conditions pour un travail de qualité.

D.L.

Yves Clot oppose les caractéristiques du travail qui altère la santé et celles du travail qui préserve la santé.

	Le travail qui préserve la santé	Le travail qui altère la santé
Caractéristique du travail	Il est possible de réaliser un travail de qualité, qui fait appel à la curiosité, à l'ingéniosité, aux initiatives, aux échanges. Le travail est complexe. La complexité du travail est reconnue. Les scripts, procédures, bonnes pratiques sont évolutifs, vivants Les critères de qualité du travail peuvent être discutés (qu'est-ce qui est efficace, inefficace, juste, injuste, bien, mal...). Chacun est poussé à se déterminer. Le collectif a la possibilité de créer les conditions d'un travail de qualité.	Il y a une intensification du travail (augmentation du nombre d'opération dans un temps donné). Le travail est simplifié (sa complexité est niée). Le travail de qualité est empêché. Scripts, procédures, bonnes pratiques sont imposés et non évolutifs, pour se protéger du réel. Le travail n'est plus discuté entre les salariés. Il n'y a plus de collectif. L'aspect valorisant du travail est nié.
Coséquences	Le travail réalisé est valorisant Il ne menace pas la santé. Il génère une «bonne fatigue», qui sera réparée après un bon sommeil. Le travailleur ressent la fierté d'avoir accompli un travail de qualité. C'est de la reconnaissance du travail réalisé que nous avons besoin.	Il y a danger pour la santé mentale et physique. Le travail génère une « mauvaise fatigue », la fatigue de ce qu'on ne peut pas faire, du travail non réalisé. C'est la fatigue qui réveille la nuit et empêche de se rendormir. Le travail empêché est compensé par une quête de reconnaissance sans fin.

L'avis du CESE du 14 mai 2013

La prévention des risques psychosociaux

Cinq ans après l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail de 2008 puis, en 2009, le plan d'urgence sur la prévention du stress en France, le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) a souhaité procéder à un état des lieux des risques psychosociaux et formuler des recommandations afin de mieux les prévenir, dans un contexte de crise économique qui n'a fait qu'amplifier ces difficultés.

Dans l'avis du 14 mai 2013, le CESE souligne

>>> les causes internes à l'entreprise

- charge de travail
- relations de travail
- restructuration et réorganisation
- conception et aménagement des locaux de travail
- impact des technologies de l'information et de la communication

>>> les causes externes à l'entreprise, liées au contexte général

- La crise provoque une aggravation de la situation : l'insécurité de l'emploi s'étend (15% des salariés français pensent probable de perdre leur emploi dans les 6 mois - Etude EQLS d'Eurofound)

- Conflits de valeur en augmentation en France : 11% des salariés français sont exposés à des conflits de valeur (9% en Europe)

Le CESE émet des recommandations suivant 4 principes d'action :

- Intégrer la santé au travail dans la stratégie globale de l'employeur
- Promouvoir un dialogue social de qualité
- Privilégier les actions de prévention primaires
- Repenser le rôle et la formation de l'encadrement

Consultez : <http://www.lecese.fr/content/la-prevention-des-risques-psychosociaux>

DARES* 2013

Etude sur les risques professionnels

L'absentéisme est trois fois plus élevé chez les salariés exposés à des risques psychosociaux.

D'après l'enquête SUMER** 2010, 7,5% des salariés exposés à trois contraintes psychosociales ou plus, s'absentent pour des raisons de santé, en France, contre 2,5% des salariés non exposés.

*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

**Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels. L'enquête Sumer, gérée par la Direction Générale du Travail et la DARES, dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. En 2010, 2400 médecins du travail ont tiré au sort 53940 salariés parmi ceux qu'ils voyaient en visite périodique, dont 47983 (soit 89%) ont répondu.

Depuis quelques années, le harcèlement moral est enfin dénoncé. Toutefois, c'est un phénomène ancestral qui a toujours procédé de la même manière en mettant à terre ses victimes et en s'attaquant à ce qu'elles ont de plus profond : l'estime de soi.

Il faut attendre 2002 pour voir apparaître dans la loi le terme de harcèlement. Il sera défini comme « toute conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat social. » Cette loi va permettre de proposer des critères clairs permettant aux victimes harcelées de trouver les moyens d'actions adaptés pour y mettre fin et pour surmonter par la suite cet épisode souvent dévastateur. Ce texte a surtout permis de protéger ce terme à la mode, dont l'utilisation dans le langage courant, voire sa banalisation avait entraîné comme conséquence une méfiance de la part des magistrats.

“ L'important est de ne pas s'enfermer dans le silence ”

Comment savoir si ce que l'on vit correspond à du harcèlement au travail ? On sait aujourd'hui, que contrairement à la violence physique, le harcèlement peut rester longtemps caché. Le harceleur va opérer quotidiennement et va avoir des agissements qui vont s'installer de manière insidieuse dans les relations de travail, de sorte que personne n'en prenne conscience (en dehors de la victime). C'est un fonctionnement très pervers. La loi met en avant trois points essentiels pour parler de harcèlement :

- les agissements répétés
- la dégradation des conditions de travail
- les effets dommageables pour le salarié

On peut se demander comment concrètement le harceleur fait pour arriver à ses fins, quelles sont

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

ses méthodes ? Il va utiliser différents processus de destruction, qui, pris isolément peuvent paraître totalement inoffensifs mais qui auront des effets pernicieux s'ils sont répétés constamment. Les différents témoignages ont mis en avant :

- des critiques incessantes, des humiliations
- des insultes, des menaces
- des discriminations, des « mises au placard », des surveillances
- des absences de consignes ou des consignes contradictoires
- des privations de travail ou des charges excessives de travail ...

Face à de tels agissements, il est légitime de se demander pour quelles raisons, un supérieur hiérarchique ou un collègue se comporte de la sorte envers un salarié. Différents types de harcèlement ont été mis en évidence :

- le harcèlement pervers : le comportement est gratuit, l'objectif est de détruire l'autre.
- le harcèlement stratégique : pour éviter une procédure de licenciement
- le management par le harcèlement : pour augmenter un rendement
- le harcèlement sexuel : qui s'apparente à une forme de « droit de cuissage ».

Aujourd'hui le harcèlement au travail est reconnu, décrit et puni par la loi. Les conséquences psychologiques sont importantes pour les victimes, c'est pourquoi il est indispensable de tout mettre en place dans le milieu professionnel afin d'en prévenir les risques.

Il existe tout de même quelques petites astuces à mettre en œuvre pour se préserver* :

- analyser la situation : comprendre ce qu'il se passe dans l'interaction, être objectif (les reproches sont-ils justifiés ?)
 - prendre du recul en dépersonnalisant le conflit
 - toujours rester sur les faits réels
- Si le conflit dégénère, il faut en parler avec ses collègues ou le médecin du travail. Le plus important dans ces situations est de ne pas rester isolé, de ne pas s'enfermer dans le silence.

A.S.

*Nous développerons ces techniques dans le prochain article.

Nouveau

à partir de septembre 2013
au Centre EIPAS à Clermont-Ferrand
16E rue Gaultier de Biauzat

Ateliers

Mieux manger, moins stresser

animés par Ulla Menneteau

Diététicienne nutritionniste

Spécialisée dans le comportement alimentaire

Pour retrouver le plaisir de manger,
se sentir mieux devant son assiette
et atteindre son poids minimum.

Module de 6 séances

Mardis de 17h30 à 19h30

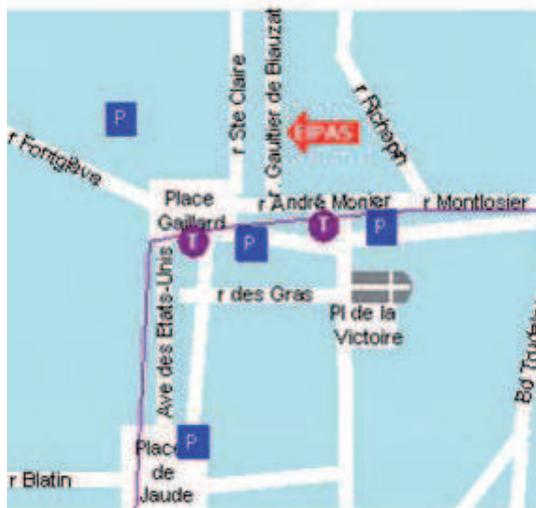
Les 17/9, 1/10, 15/10, 12/11,

26/11 et 10/12 2013

Inscription : 120 € par module de 6 ateliers de 2h

tel : 04 73 36 06 58

E-mail : menneteau@wanadoo.fr



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