



mieux vivre au travail

numéro 33
Avril—mai—juin 2017

EIPAS en 2017

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux risques psychosociaux
- 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, gestion des émotions
- Relaxation, pleine conscience tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques

A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91

A Giat, tel : 06 67 20 52 51

A Issoire, tel : 06 69 03 93 55

A Monistrol, le Puy, Yssingeaux, tel : 06 71 93 59 17

A Riom, tel : 06 87 04 77 70

A Thiers, Cunlhat, Olliergues tel : 06 78 62 73 16

A Vichy, tel : 06 34 56 50 67

A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19

A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

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

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH 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 — MSA.

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

Kadidiatou Diallo, psychologue



Le droit à la déconnexion

Au cours de la dernière décennie, l'univers professionnel est devenu hyperconnecté suite à la diffusion massive des outils numériques. Le nombre de smartphones a été multiplié par 6 depuis 2008. 55% des actifs disposent d'un microordinateur sur leur lieu de travail, cette proportion monte à 90% pour les cadres.¹

Cette transformation numérique si elle est bien adaptée et contrôlée, a de nombreux avantages en améliorant l'efficacité du travail, et en permettant des méthodes de travail plus participatives.

Mais une insuffisance de régulation conduit fréquemment à un usage excessif des outils numériques. Surveiller ses mails et textos professionnels à toute heure de la journée, tous les jours de la semaine, y répondre sans délai sont devenues pour certains des pratiques banales. Ces pratiques ont pu, dans certains cas, être encouragées par l'entreprise.

37% des actifs utilisent les outils

44% des cadres utilisent les outils numériques presque tous les jours hors du temps de travail réglementaire².

numériques professionnels hors temps de travail selon une étude Eléas (2016). **44%** des cadres les utilisent presque tous les jours hors du temps de travail réglementaire².

Mais un usage excessif peut conduire à une surcharge informationnelle contre-productive. Ces pratiques contribuent au glissement vers l'épuisement professionnel. Elles peuvent également augmenter le risque d'accidents de travail, notamment pour les salariés nomades.

62% des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels².

Afin de mieux respecter les temps de vie personnelle, l'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » a introduit un droit à la déconnexion. Il est entré en vigueur au 1er janvier 2017.

Ce décret concerne les entreprises de plus de 50 salariés.

Le droit à la déconnexion est entré en vigueur au 1er janvier 2017.

Les entreprises doivent engager des négociations "de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale". Le droit à la déconnexion entre dans le cadre des négociations annuelles relatives à la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur devra élaborer "une charte" définissant les "modalités de l'exercice de ce droit", prévoyant des "actions de formation et de sensibilisation à un usage

raisonnable des outils numériques".

Quels instruments de régulation de l'outil numérique peuvent être mis en place ?

- limitation des horaires de fonctionnement de la messagerie
- possibilité pour les salariés de se connecter, mais en différant leur envoi de courriels
- mise en place des règles d'usage des mails stipulant notamment que les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau.
- mise en place de réponses automatiques aux courriels intra-entreprise, pour sensibiliser l'émetteur (ex. « Je suis absent, le courriel que vous venez de m'envoyer sera supprimé, merci de renvoyer votre courriel à mon retour lundi matin à 9h »)
- veille sur l'exemplarité des managers
- mise en place de formations sur les risques pour la santé d'une connexion abusive
- etc...

Il importe de garder souplesse et bon sens dans la définition des dispositifs de régulation. Des règles trop strictes pourraient générer, par elles-mêmes, un stress supplémentaire.

En mettant en place une régulation d'usage des outils numériques, les entreprises protègent leurs salariés et préservent la performance.

D.L.

¹Rapport METTLING Transformation numérique et vie au travail Septembre 2015

²Enquête ELEAS «Pratiques numériques des actifs en France en 2016» - octobre 2016

Voir un proche rencontrer des difficultés professionnelles et souffrir au travail, est bien souvent difficile pour l'entourage. Bien qu'indirectement concernés, les proches, témoins de la souffrance, peuvent également être des « victimes collatérales ».

Si vous avez un proche en souffrance ou épuisé, vous aurez peut-être des difficultés à supporter ses **changements d'attitudes** dus à cette souffrance, comme par exemple une forte irritabilité. Des émotions et sentiments négatifs tels que colère, tristesse, impuissance, frustration, échecs sont parfois longtemps contenus par un sujet souffrant de conditions de travail délétères. Si ces émotions et sentiments négatifs sont exprimés de façon brutale, vous vous sentirez probablement attaqué injustement.

Vos tentatives pour l'aider à se relever, à se sentir mieux, sont vouées à l'échec ? Le **sentiment d'impuissance ou même de culpabilité** de ne pas « arriver à aider son proche » peut alors s'installer insidieusement. N'oubliez pas que vous n'êtes pas responsable des problématiques que votre proche rencontre dans sa situation professionnelle. Toutefois, pour vous aider à mieux faire face à cette situation, voici quelques réponses à vos interrogations qui peuvent vous être utiles.

Pourquoi ne « réagit-il pas » ?

Une activité professionnelle représente pour de nombreux individus une part importante de notre place dans la société. Le travail participe à la construction et au maintien de l'estime de soi et de l'identité. Votre proche tient probablement à préserver son travail. Il réagit comme il peut, avec les ressources dont il dispose. Elles sont peut-être très faibles compte tenu des efforts mis en œuvre pour poursuivre son activité.

Comprendre sa situation pour mieux l'aider

Prendre la décision de s'arrêter, de signaler le problème à sa hiérarchie ou au médecin du travail, n'est pas chose facile. Cela nécessite de peser les avantages et inconvénients des choix qui se présentent à lui. Et lorsque l'épuisement survient, la peur de se retrouver sans activité peut renforcer le sentiment d'être dans une impasse.

Que faire pour mieux l'accompagner ?

Attitudes à éviter

Certaines phrases ou attitudes peuvent s'avérer contre-productives lorsque l'on veut soutenir un proche en souffrance :

- des attitudes agressives en réponse à son irritabilité
- des jugements de valeurs
- des menaces, ou du chantage : « si tu ne dis rien, j'appelle ton directeur »
- la culpabilisation « tu as vu dans quel état tu me mets, à te laisser faire »

Ces attitudes peuvent parfois permettre un électrochoc. Mais dans la plupart des cas elles n'améliorent malheureusement pas la situation.

>>>

Des attitudes agressives conduisent bien souvent la personne affectée à moins s'exprimer, à se taire pour éviter des souffrances supplémentaires.

Quelques conseils

- **Dans un 1er temps : Laissez une place au dialogue ... et aux silences.** Oui il peut être très douloureux de voir son proche aller mal. Mais parfois, il est préférable de **s'accorder un peu de temps**. Résoudre des problématiques complexes au travail nécessite un cheminement, une réflexion permettant la prise de recul nécessaire à une démarche constructive et adaptée.
- **Créez un espace de dialogue positif et rassurant.**
- **Préservez une communication positive :** exprimez votre inquiétude, sans jugement, en veillant à respecter autant que possible les attitudes qu'il met en place pour se protéger ; respectez ses propres choix, qu'ils soient ceux que l'on aurait nous-mêmes mis en œuvre ou bien qu'ils soient différents.
- **Demandez-lui son accord** pour aborder le sujet ; exprimez votre envie de l'aider, en respectant ses silences.
- **S'il vous le demande**, dites-lui ce que vous feriez si vous viviez la même situation. Parlez de vous, **sans, pour autant, lui indiquer ce qu'il faut faire**. Attendez que la décision vienne de lui-même.
- Positionnez-vous en **soutien affectif**, il en a grandement besoin et cela l'aidera certainement.
- Conseillez-le sur les **sources documentaires** (sites internet, brochures) relatives aux problématiques de souffrance au travail. Nombreux sont ceux qui ont pris conscience de leurs difficultés au cours d'une lecture d'article de journaux sur le « burn-out ».
- **Favorisez des moments de plaisirs et de repos.** Il peut en avoir grandement besoin car les soucis sont sources de fatigue, troublent parfois le sommeil par des ruminations incessantes. Partagez des moments entre amis ou en familles, proposez des activités agréables. C'est aussi lui rappeler

que d'autres domaines de vie sont importants et sources de satisfactions. Et vous pourrez en profiter tout autant.

- **Valorisez-le** pour rehausser une estime de soi qui peut être fortement affectée lorsque l'on vit des échecs professionnels

Rechercher soi-même des soutiens

Il est vrai qu'il vous faudra **rester vigilant et patient**, cela nécessite également de votre part un effort. Vous faire accompagner et être soutenu peut s'avérer une solution profitable et sécurisante.

Parlez-en à des personnes ressources, proches, amis, ou même un professionnel, tel que votre médecin généraliste, ou un(e) psychologue formé(e) à ce type de problématique, participez à des groupes de paroles ouverts aux proches des personnes en souffrance.

**Laissez une place aux silences.
Respectez ses choix.
Restez vigilant et patient.
Préservez son sentiment de liberté.**

Cela permet de trouver une écoute positive et non jugeante. Vous aurez la possibilité de trouver de précieux conseils personnalisés. Et le partage avec d'autres personnes autour d'une même problématique peut s'avérer très utile et réconfortant pour vous.

Une inquiétude grandissante peut vous conduire à agir pour vous rassurer vous-même, sans prendre suffisamment le temps de penser aux différentes options possibles pour que votre proche aille mieux.

Votre soutien indispensable à votre proche sera d'autant plus fort qu'il veillera à **préserver son sentiment de liberté**.

K.D.



Contact

E-mail : 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**

www.eipas.org

Nouveau Groupe support managers Inter-entreprises

Un groupe d'échange de pratiques pour rompre la solitude du manager
Au centre EIPAS, 16 E rue Gaultier de Biauzat, 63000 Clermont-Fd

Objectifs :

Analyser les pratiques managériales à partir de situations partagées

S'entraîner à la communication assertive

Comprendre comment créer un climat de confiance

et entretenir la motivation des collaborateurs

Acquérir des outils de gestion et de prévention des conflits

Renseignements et inscriptions
auprès de Marie Trillet, psychologue
tel : 06 87 04 77 70