



mieux vivre au travail

numéro 39

octobre — novembre — décembre 2018

EIPAS en 2018

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. : 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 : 07 67 25 40 11

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

A Riom, tel : 06 87 04 77 70

A Thiers, tel : 06 50 59 90 74

A Cunlhat, Olliergues tel : 06 27 09 95 98

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. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — Aviation Civile
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



L'équité au travail

La justice perçue fait partie des facteurs de motivation au travail : Les principaux facteurs de motivation au travail reposent sur la satisfaction des besoins, sur l'intérêt du travail et enfin sur la justice perçue.

Selon la théorie de l'équité de Adams (1963), tout individu au travail observe son environnement afin d'évaluer si le traitement qui lui est réservé est équitable ou non :

Il évalue d'abord ses avantages personnels (salaire, promotions, conditions de travail, statut, reconnais-

sance, intérêt des tâches réalisées) et ses contributions personnelles (implication, efforts réalisés, performances, expérience professionnelle détenue, formation détenue, ancienneté, niveau de compétence, etc...)

1. Ensuite, il compare sa situation avec celle de ses collègues :

	situation d'équité	situation de « sous-équité »	situation de « sur-équité »
Ce que le travailleur perçoit	le traitement qui lui est réservé est comparativement équitable par rapport à celui qui est réservé aux autres. Les rétributions qu'il obtient sont jugées justes par rapport aux contributions qu'il apporte	son ratio est inférieur à celui des autres, il s'estime « sous payé ». (contributions jugées élevées et/ou rétributions considérées comme trop faibles	Il se perçoit comme « sur payé ». Il perçoit des sentiments d'inquiétude d'insécurité et de culpabilité. (Thériault, 1983)
Résultat	Il est motivé	Il est démotivé	Sa motivation est freinée. <small>Pour éviter un sentiment de culpabilité, il peut chercher à changer de référents afin de se comparer avec d'autres dont la situation se rapproche davantage de la sienne.</small>

Dans la course à pied, un seul paramètre nécessite d'être contrôlé : la longueur de la course

Au travail, chacun part d'un point différent et de nombreux paramètres sont à prendre en compte :

- formation
- ancienneté
- expérience professionnelle
- vécu professionnel
- personnalité, santé, vie privée, etc...

De même l'évaluation des contributions de chacun est en réalité très complexe. L'équité ne peut être établie de façon parfaite. **Tendre vers l'équité relève donc plus d'une vigilance que d'un objectif à atteindre.**

Quels facteurs influencent positivement le sentiment d'équité ?

(Greenberg)

- qualité de l'information diffusée aux salariés
- possibilité de participer à la prise de décision
- qualité de l'écoute des salariés par la hiérarchie : le salarié peut se justifier, donner une opinion, faire des propositions et ce qu'il exprime est pris en compte dans la mesure du possible.
- cohérence, morale et éthique dans l'application des procédures. (A l'inverse, l'arbitraire augmente le sentiment d'iniquité)

Comment tendre vers l'équité ?

De nombreux facteurs y contribuent :

- proximité, attention portée à chaque collaborateur
- qualité de l'écoute
- qualité de la communication
- qualité du feedback juste et sincère, reconnaissance
- souplesse du management, confiance, etc....

Quand le bien-être au travail augmente, le besoin d'équité n'est plus au premier plan

Le besoin d'équité diminue et la motivation augmente si l'attention portée à chacun et au collectif est suffisante.

Les changements organisationnels sont fréquents dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'accompagner les changements en consultant les collaborateurs concernés en amont, en prenant en compte dans la mesure du possible leurs propositions et en les informant le plus clairement et le plus précocement possible des décisions prises. De même pendant toute la restructuration, il importe d'écouter, informer et former toutes les personnes impliquées.

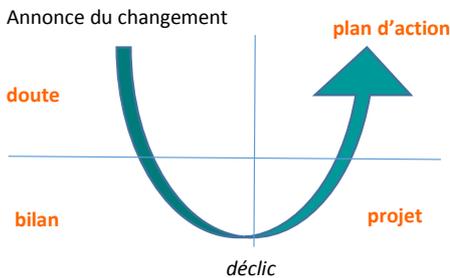
Au-delà de ces mesures de prévention collective, chacun peut améliorer son adaptation au changement en s'appuyant sur quelques outils qui l'aideront à

- mieux comprendre et assouplir ses appréhensions,
- prendre plus facilement du recul,
- exprimer plus clairement ses besoins pour réaliser le travail attendu
- se protéger du stress lié aux changements.

Il est normal de ressentir de l'appréhension face aux changements. Les changements constituent des ruptures

- rupture en termes de vision qui va à l'encontre de notre besoin d'autonomie, de contrôle
- rupture en termes de savoir-faire qui va à l'encontre de notre besoin de compétence, d'efficacité personnelle
- rupture en termes de relation qui va à l'encontre de notre besoin de reconnaissance

L'adaptation au changement est classiquement décrite comme une courbe qui passe par 4 étapes :



Comment mieux s'adapter au changement ?

- Une phase de doute où on observe ce qu'on risque de perdre dans le changement.
- Une phase de bilan, où on devient capable de voir aussi bien ce qu'on va gagner que ce qu'on va perdre dans le changement
- Une phase de projet où on précise sa vision de l'avenir
- Une phase d'engagement dans l'action

Le « déclat » est le moment où on prend conscience que notre intérêt est dans le changement. Il va conduire à l'engagement dans le changement

Tous les travailleurs sont confrontés à des changements imposés plus ou moins fréquemment dans leur parcours professionnel. Il est possible de mieux s'adapter aux changements, notamment par

- une observation bienveillante des ses pensées dans les situations difficiles pour mieux gérer ses émotions
- un renforcement de l'estime de soi et de la confiance en soi
- un recentrage sur ses propres valeurs

S'engager dans le changement

Pour dépasser la phase de doute il est utile d'avoir conscience de nos biais cognitifs : notre cerveau est plus sensible aux perspectives de perte qu'à celles associées aux gains ; toute nouveauté est automatiquement perçue comme engendrant plus de risques que d'avantages.

Nous pouvons analyser chaque situation qui semble à première vue inquiétante en faisant le point :

- quelles émotions ai-je ressenties dans la situation ?
- quelles pensées automatiques ont conduit à ces émotions ? est-ce que ces pensées sont rationnelles ?
- quel comportement en est découlé ? Est-ce que mon comportement a été optimal dans cette situation ? Il y a des chances pour qu'il ait provoqué une réaction de l'interlocuteur un peu différente de celle qu'il aurait eu si j'avais été détendu (e)

Voici un exemple :

Situation : Mon nouveau collègue ne me donne pas tout de suite l'info que je demande, je ressens de l'inquiétude et de la colère car je me dis « Ça va être comme ça tout le temps ! ». Je vais donc avoir une attitude un peu fermée et légèrement agressive. Dans ce cas est-ce que la réponse de mon interlocuteur sera optimale ?

Est-ce que je peux avoir une pensée alternative plus réaliste qui me permettrait plus de confiance dans la situation ? Cela favoriserait une réponse plus favorable de mon interlocuteur.

Mieux s'adapter au changement

La capacité d'observer ses pensées automatiques et ses émotions se développe avec l'entraînement.

Pour regarder objectivement ses pensées et ses émotions, un minimum de bienveillance envers soi est nécessaire. La bienveillance envers soi est une ressource précieuse dans un contexte de changement car elle favorise notamment le calme, la lucidité, la motivation, l'autonomie. Elle peut se développer également par l'entraînement.

Pour mieux affronter une période de changement, il peut être bénéfique également de renforcer l'estime de soi. Comment faire ? On peut, par exemple, faire la liste de ses qualités avec le plus d'objectivité possible et dans un deuxième temps, se demander quelles sont celles qui seront mises en valeur dans la situation à venir. Avoir conscience des qualités qui nous sont propres et sur lesquelles nous pouvons nous appuyer renforce notre sentiment de **confiance en soi**, notamment dans les situations nouvelles

De même, il est souhaitable de savoir se recentrer sur ses valeurs. Les valeurs sont ce que nous désirons le plus profondément, comment nous souhaitons nous comporter dans notre vie, les rapports que nous voulons avoir avec le monde, avec les autres et avec nous-mêmes. Dans le grand voyage de la vie, elles nous indiquent la direction à suivre. Clarifier ses valeurs aide à faire des choix, à accepter des difficultés, à s'engager dans l'action. Elles apportent un sentiment d'ouverture, de vitalité, de liberté qui peuvent être très bénéfiques en période de changement imposé par le contexte professionnel.

Marie Trillet et Emilie Leyrit-Eschalier



Plan d'accès EIPAS : Résidence Arvernia
16 E rue Gauttier de Blausat
63000 Clermont-Ferrand

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

Prochaine conférence

Mercredi 19 décembre 2018

de 20h à 22h

Développer l'altruisme au travail quel intérêt pour le travailleur ?

Espace Georges Conchon,
3 rue Léo Lagrange,
63000 Clermont-Fd

Notre société est individualiste, et, avec le régime de concurrence, l'individualisme semble encore plus présent dans les milieux du travail. Pourtant, des comportements réellement altruistes existent, plus nombreux qu'on ne le croit, et, contrairement à une opinion communément reçue, ils apportent à ceux qui les adoptent davantage de satisfaction que les comportements égoïstes.

Entrée gratuite dans la limite des places disponibles

Partenaire : ARS Auvergne Rhône-Alpes

