



mieux vivre au travail

numéro 52

Octobre, novembre, décembre 2021

EIPAS en 2021



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 et Thiers, tel : 07 67 25 40 11
 - A Riom, tel : 06 87 04 77 70
 - A Cunlhat, Olliergues tel : 06 27 09 95 98
 - A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
 - A Moulins, tel : 06 09 34 65 52
 - A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73
 - A Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17
 - A Aurillac, tel : 07 86 23 93 47

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)
 Directrice de la publication : Docteur Denise Lanoir
 Tél.: 06 37 89 50 13

Manager transversal : comment motiver ses collaborateurs ?

La fonction de manager non hiérarchique nécessite de comprendre les besoins des collaborateurs et d'adapter sa posture pour les aider à tendre vers les objectifs communs. Le manager non hiérarchique est un facilitateur de l'effort collectif.

Comment asseoir sa légitimité sans pouvoir hiérarchique ?

Le manager transversal devra veiller à certains points clés dans la mise en oeuvre de sa mission :

Phase de préparation :

- * Clarifier son mandat, lettre de mission
- * Clarifier le projet : en comprendre les enjeux, la finalité, les étapes...

afin de pouvoir l'expliquer de manière simple, donner une direction, poser des objectifs précis.

- * Clarifier les rôles et les responsabilités des différents contributeurs : quelles sont leurs compétences, leurs expertises ? quelles vont être leurs contributions dans le projet ?

Conduite du projet :

- * Lors de la réunion de lancement, pour une représentation partagée du projet : faire s'exprimer chacun des membres sur les raisons de sa présence et sur sa perception du projet : « *Quel est l'objectif de ce projet ? Quel est mon rôle ? Qu'est-ce que cela va m'apporter ? Qu'est-ce qui me démotiverait ?* »

- * Accorder du temps à la création de liens entre les individus
- * Créer les conditions de l'émergence de l'intelligence collective. Prendre en compte, en priorité, la diversité et la complémentarité des expertises et des personnalités
- * Redistribuer de l'information, faciliter, faire gagner du temps, apporter de l'expertise
- * Reconnaître ses limites et ses lacunes.
- * S'engager personnellement dans l'atteinte des objectifs (vous dites ce que vous faites et vous faites ce que vous dites).

Un bon manager est au service de son équipe.

Denise Lanoir

Quels sont les freins possibles ?	Comment y remédier ?
La mission du manager transversal n'est pas définie clairement	Dans la phase de préparation du projet, obtenir un mandat clair (clarifier les doutes afin de préciser votre rôle et vos responsabilités, obtenir une lettre de mission) et s'assurer du soutien de la hiérarchie.
Les objectifs du projet ne sont pas clairs pour tous	Dans la phase de préparation du projet, comprendre les enjeux, la finalité, les étapes afin de pouvoir ensuite l'expliquer et préciser les objectifs. Dans le cadre de la réunion de lancement, pour une représentation partagée du projet, s'assurer que chacun a bien compris son rôle et celui de ses collaborateurs, et que les membres de l'équipe ont une vision commune des objectifs à atteindre.
Les managers hiérarchiques n'adhèrent pas au projet	Dans la phase de préparation du projet avec les managers hiérarchiques de vos équipiers, clarifier la répartition des tâches de chacun. Pendant la mise en oeuvre du projet, valoriser régulièrement les compétences et contributions des équipiers auprès de leur hiérarchie.
L'adhésion des collaborateurs reste insuffisante	Préciser, avec les managers hiérarchiques, comment la contribution de chacun sera prise en compte dans son évaluation et sa progression de carrière et transmettre ensuite l'information aux collaborateurs. Faire confiance, accorder de l'autonomie. Favoriser le développement des compétences. Faire comprendre aux collaborateurs que ce sont eux les experts, pas vous. Créer un climat de respect mutuel, dans lequel chaque collaborateur se sent reconnu, entendu, important pour le groupe.
La motivation du collectif s'essouffle sur le long terme	Valoriser les individus et le groupe par des feedbacks réguliers. Etre un catalyseur d'intelligence collective qui aide chacun à exprimer son potentiel.

Comment utiliser l'EFT pour réduire le stress au travail ?

EFT signifie « Emotional Freedom Technique » ou « Techniques de Libération Emotionnelle » en français.

Initiée par Gary Craig en 1995. Il s'agit d'une technique psychocorporelle : « psycho » parce qu'il faut penser à notre problème, et « corporelle » car nous stimulons certains points sur notre corps avec le bout de nos doigts. Ces points spécifiques se trouvent aux extrémités des méridiens énergétiques utilisés en acupuncture. L'EFT assemble donc la psychologie et l'acupuncture (sans aiguille), permettant ainsi de traiter des blocages émotionnels liés à des événements passés, présents ou futurs.

Grâce aux tapotements, la circulation énergétique peut se rétablir dans le corps et faire ainsi diminuer l'émotion négative. Par la suite la personne est moins perturbée par l'événement : la mémoire demeure, mais la charge émotionnelle qui l'accompagne est réduite.

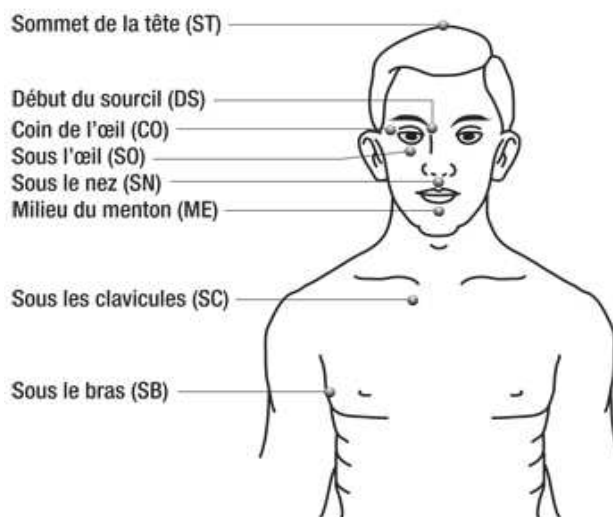
La grande force de l'EFT est de vous autonomiser dans cette pratique. Ainsi vous pouvez l'utiliser seul(e), tranquillement et à votre rythme.

En pratique la personne doit se centrer sur le problème ou sur la souffrance qu'elle souhaite apaiser en même temps qu'elle tapote doucement des points spécifiques sur le visage, le haut du corps et les mains (cf. Schéma ci-

dessous). Prenons un exemple : un(e) collègue de bureau vous agace car il (elle) s'est encore une fois déchargé(e) sur vous d'une tâche à accomplir.

Avant de commencer, mesurez votre émotion ou les tensions dans votre corps sur une échelle de 1 à 10 (10 étant le plus intense).

Pour commencer, tapotez le tranchant de la main (le point karaté), en disant trois fois de suite : « *Même si je suis énervé(e), je m'aime et je m'accepte, complètement et entièrement* ».



Puis tapotez les points d'acupuncture suivants (c'est le moment de lâcher ce que vous avez sur le cœur) :

1. sur la tête : « je suis vraiment énervé(e) par un(e)tel(le) »
2. début des sourcils : « Cet(te) idiot(e) d'un(e)tel(le) »
3. coin de l'œil : « il(elle) m'a encore refilé son boulot »
4. sous l'œil : « je suis vraiment remonté(e) »
5. sous le nez : « j'ai une boule dans le ventre »
6. creux du menton : « une boule de colère dans le ventre »
7. clavicule : « je suis tendu(e) dans tout mon corps avec cette colère »
8. sous le bras : « un(e)tel(le) m'a vraiment énervé(e) »
9. sous le sein : « il(elle) a profité de la situation »

Prenez une grande inspiration et mesurez à nouveau l'intensité du mal-être sur une échelle entre 0 et 10. Si votre émotion est encore élevée, vous pouvez faire un deuxième tour de tapping, puis un troisième, etc, jusqu'à diminution au moins de moitié de l'émotion ressentie. Lors des tappings suivants vous pouvez rajouter le mot « encore » dans vos phrases. Par exemple : « *même si je suis encore un peu énervé(e), je m'aime et je m'accepte, complètement et entièrement* ».

Hormis la première phrase associée au point karaté, les autres phrases à formuler durant les tapotements sont complètement libres. Le tout est de verbaliser votre souci ainsi que vos émotions et ressentis corporels associés, en étant le plus précis possible dans la description du mal-être que cela a généré. Ainsi vous pouvez expérimenter l'EFT pour diminuer le stress, les troubles du sommeil, les douleurs physiques, les phobies, les addictions...

Laurène Dufournaud

Bibliographie :

- * Helena Fone et Jean-Michel Guerret L'EFT Pour les nuls 2011
- * Gary Craig Manuel d'EFT : le guide officiel pour apprendre à se libérer des souffrances émotionnelles et psychologiques. J'ai lu, 2016.
- * Marielle Laheurte 50 exercices d'EFT Eyrolles 2016

Adresse du Centre EIPAS
16E rue Gaultier de Biauzat
63000 Clermont-Ferrand

> actu EIPAS

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

Consultez
www.eipas.org

Atelier « Sortir du burnout » en 4 séances de 2h en visio de 9h30 à 11h30 les mardis matins à partir du 12 octobre 2021. Cet atelier est animé par Marie Trillet, psychologue

Ateliers Sophrologie Les ateliers sophro aident à se recentrer, à s'apaiser et à renforcer le lien corps-esprit. La sophro peut intervenir là où la parole atteint ses limites. Ils sont animés par Chloé Cagneaux-Alexander, sophrologue.

« **LÂCHER-PRISE - pour ne pas subir, il faut agir** » en 5 séances d'1h30 en visio de 9H à 10H30, le mardi matin à partir du 12 octobre 2021

« **SOMMEIL/ ENDORMISSEMENT réduire les tensions** » en 5 séances d'1h30 en visio de 20h à 21h30, le vendredi soir à partir du 5 novembre 2021

Détails et bulletins d'inscription sur www.eipas.org/ateliers.

E-mail : contact@eipas.org

Prochains ateliers en visio