

PROGRAMME DE FORMATION

«Gestion du Stress»

Concepteur et Formateur : Laurent WYPYCH, Psychologue

Organisme Formateur :

IFSET



CONTEXTE

Risques psychosociaux et stress: qu'entend-on par là ?

Les risques psychosociaux sont le résultat d'une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail et d'un contexte socioprofessionnel défavorable. Ils peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives, telles que le stress occasionné par le travail, le surmenage ou la dépression. Parmi les conditions de travail susceptibles de déboucher sur des risques psychosociaux, citons par exemple:

- une surcharge de travail,
- des exigences contradictoires et un manque de clarté sur la fonction à remplir,
- la non-participation des travailleurs aux décisions les concernant et leur absence d'influence sur le mode d'exécution de leur activité professionnelle,
- des changements organisationnels mal gérés et l'insécurité de l'emploi,
- l'inefficacité de la communication et le manque de soutien de la direction ou des collègues,
- le harcèlement psychologique et sexuel et la violence exercée par des tiers.

Lors de l'examen des exigences liées à l'emploi, il est essentiel de ne pas confondre les risques psychosociaux, tels que la surcharge de travail, et les conditions dans lesquelles l'environnement de travail est stimulant et parfois marqué par un certain nombre de défis à relever, mais offre au travailleur le soutien dont il a besoin, en termes de formation et de motivation, pour exécuter sa tâche au mieux de ses capacités. Un environnement psychosocial propice stimule les performances et le développement personnel, et favorise le bien-être mental et physique des travailleurs.

Les travailleurs ressentent du stress à partir du moment où ce que l'on exige d'eux sur le plan professionnel dépasse leur capacité à satisfaire ces exigences. Outre des problèmes de santé mentale, les travailleurs soumis à un stress prolongé peuvent développer de sérieux problèmes de santé physique, notamment des maladies cardiovasculaires ou des troubles musculosquelettiques.

Pour l'organisation, les effets négatifs se manifestent, entre autres, par de mauvais résultats globaux de l'entreprise, un taux accru d'absentéisme, un taux élevé de présentéisme (présence inefficace au travail de travailleurs malades) et des taux importants d'accidents et de blessures. Les absences ont tendance à durer plus longtemps que celles qui découlent d'autres causes. Le stress lié au travail peut également entraîner des taux accrus de retraite anticipée, en particulier chez les cols blancs. Les coûts estimés pour les entreprises et la société sont importants et se chiffrent en milliards d'euros au niveau national.

Quelle est l'ampleur du problème ?

Le stress est le deuxième problème de santé lié au travail le plus dénoncé en Europe. Une enquête d'opinion européenne, dirigée par l'EU-OSHA⁽¹⁾, a conclu que le stress occasionné par le travail est perçu comme un phénomène courant sur le lieu de travail par plus de 50 % de l'ensemble des travailleurs. Les causes les plus fréquentes de stress occasionné par le travail sont la réorganisation ou l'insécurité de l'emploi (signalées par environ 7 personnes interrogées sur 10), les longues heures de travail ou la surcharge de travail et les brimades ou le harcèlement au travail (environ 6 personnes interrogées sur 10). Cette même enquête indique que, pour environ 4 travailleurs sur 10, le stress n'est pas géré correctement sur leur lieu de travail.

Dans l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)⁽²⁾, 8 dirigeants européens sur 10 se sont déclarés préoccupés par le stress d'origine professionnelle présent sur leur lieu de travail. Moins de 30 % d'entre eux ont toutefois admis avoir mis en œuvre des procédures



permettant de gérer les risques psychosociaux. Il ressort de cette même enquête que, pour près de 50 % des employeurs, les risques psychosociaux sont plus difficiles à gérer que les risques "traditionnels" ou les risques plus évidents pour la santé et la sécurité au travail.

Que faire pour prévenir et gérer les risques psychosociaux ?

Il est possible de prévenir et de gérer avec succès les risques psychosociaux et le stress occasionné par le travail, indépendamment de la taille ou du type de l'entreprise, pour autant que la bonne approche soit adoptée. Ces risques peuvent être abordés de la même manière logique et systématique que les autres risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

Gérer le stress n'est pas seulement une obligation morale et un bon investissement pour les employeurs; c'est aussi une obligation légale fixée dans la directive-cadre 89/391/CEE⁽³⁾, soutenue par les accords-cadres des partenaires sociaux relatifs au stress d'origine professionnelle et au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail.

Le pacte européen pour la santé mentale et le bien-être reconnaît, par ailleurs, les exigences différentes et les tensions croissantes sur le lieu de travail, et encourage les employeurs à appliquer des mesures volontaires supplémentaires pour promouvoir le bien-être mental.

Bien qu'en vertu de la loi, l'évaluation et le contrôle en bonne et due forme des risques sur le lieu de travail incombent aux employeurs, il est essentiel que les travailleurs y soient également associés. Les travailleurs et leurs représentants connaissent le mieux les problèmes qui peuvent survenir sur leur lieu de travail. Le fait de les associer à la démarche garantit que les mesures mises en place seront à la fois appropriées et efficaces.

L'EU-OSHA offre une multitude d'informations et de conseils pratiques pour faciliter l'identification, la prévention et la gestion des risques psychosociaux et le stress occasionné par le travail

(1) <https://osha.europa.eu/fr/safety-health-in-figures>

(2) <https://osha.europa.eu/fr/esener-enterprise-survey>

(3) <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>



OBJECTIFS DE LA FORMATION

Au terme de la formation, les professionnels de santé du seront en mesure de :

1. Définir le mot Stress
2. Repérer le stress (reconnaitre ses manifestations)
3. Concevoir et mettre en place des stratégies pour mieux le gérer

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Les personnes qui suivent cette formation sont des professionnels en activité, la prise en compte de leur expérience antérieure est donc essentielle tant pour l'analyse de leur pratique que pour le choix des thématiques.

La priorité sera donnée aux situations rencontrées par les participants.

La formation se compose de 4 modules sur 2 jours.

- Module 1 : QU'EST-CE QUE LE STRESS ?
- Module 2 : LES MECANISMES DU STRESS
- Module 3 : LES STRATEGIES DE GESTION DU STRESS
- Module 4 : OPTIMISER LA GESTION DU STRESS

La participation et la mise en situation seront privilégiées de manière à mettre en perspective le vécu des personnes en formation.

Les méthodes pédagogiques utilisées pour chaque séance de cette formation seront systématiquement présentées aux participants. Notre objectif est ainsi de faciliter la compréhension de la conception d'une séance pédagogique (méta cognition).

EVALUATION DE LA FORMATION

Notre choix s'est porté sur la mise en place de pré test/post test pour évaluer les connaissances et les croyances liées au stress. Un questionnaire de satisfaction sera également remis aux participants.

