



Romain Cristofini
Directeur Général de CAPITAL SANTÉ

Éditorial

Le bien-être au travail, un luxe en temps de “crise” ?



A l'heure où le mot “crise” est sur toutes les lèvres, peut-on encore oser parler de bien-être au travail ? Toujours plus prégnantes, les inquiétudes sur l'emploi et les salaires ne devraient-elles pas reléguer ce sujet au second plan ? Après tout, qu'importe d'être stressé au travail ! L'essentiel, c'est d'en avoir un, non ?

Un collaborateur fragilisé est moins performant

Certes, sauf qu'un collaborateur fragilisé est moins performant, moins mobilisé, dans un contexte où l'on a justement besoin d'être à 100% pour affronter la tempête. Une récente enquête publiée par le Centre de recherches sur les qualifications (lire en page 3) a démontré que les salariés épargnés par un plan social dans une entreprise étaient presque aussi traumatisés que leurs collègues licenciés. Pas facile dans ces conditions d'aller de l'avant, et ce d'autant moins que les représentants des salariés eux-mêmes se focalisent tout légitimement sur des chantiers sociaux plus prioritaires que la santé au travail en général. De là à considérer comme un luxe la prise en compte des risques psychosociaux, il est un pas que les DRH pourraient être tentés de franchir, sans arrières pensées d'ailleurs, mais avec une certitude : le bien-être au travail n'est plus une priorité. Et pourtant, s'il est un mauvais calcul, c'est bien de mettre en sommeil ce dossier.

Anticiper la reprise

En ces temps tourmentés, les entreprises qui en ont les moyens ont au contraire tout intérêt à préserver leurs salariés. On le répète, la motivation des collaborateurs d'une entreprise, a fortiori quand elle est en difficulté, est primordiale. D'une part, pour franchir le cap de

“ La motivation des collaborateurs d'une entreprise est primordiale ”

la “crise”, et d'autre part, pour anticiper la reprise. Dans cette perspective, une baisse d'activité temporaire peut être l'occasion de repenser l'organisation de l'entreprise et de réfléchir avec les salariés aux éventuels problèmes, non pas conjoncturels, mais structurels, générateurs de mal-être au travail. Les bénéfices seront immédiats pour l'entreprise et ses collaborateurs, pour sa productivité et son climat social, pour son présent et plus encore pour son avenir.

➔ Page 2

- **E-learning**
Les consultations anti-stress du Docteur Zen

➔ Page 3

- **Plans sociaux** : Des souffrances mésestimées
- **Prévention du stress** : La Défense sur la défensive
- **L'ESC Dijon** lance un certificat de management des risques psychosociaux

➔ Page 4

- **Actu produit** :
Gestion de “crise” et interventions post-traumatiques

E-learning

Les consultations anti-stress du Docteur Zen

Avec sa nouvelle offre de formation à distance, CAPITAL SANTE met la gestion du stress à la portée de toutes les entreprises et de tous les salariés.

Souplesse, adaptabilité, individualisation, accessibilité, pédagogie, interactivité... Les qualités propres au e-learning sont nombreuses. Les entreprises ne s'y trompent pas : elles manifestent un intérêt grandissant pour les formations à distance. Il faut dire que ces dernières complètent idéalement les sessions plus traditionnelles, "en présentiel" comme disent les initiés, et pour cause : le e-learning ne nécessite ni salle de réunion, ni rendez-vous groupé, mais un simple PC connecté à Internet. Autant dire que la formation se met dorénavant à la portée de tous les salariés, et pas seulement pour optimiser ses connaissances de telle ou telle suite bureautique.

Comprendre et agir face au stress

En impliquant directement son utilisateur, le e-learning permet en effet d'optimiser les messages sur des thématiques plus pointues et parfois plus essentielles pour les salariés. Ainsi en va-t-il de la campagne de sensibilisation à la gestion du stress aujourd'hui proposée par CAPITAL SANTE, qui s'articule autour du module e-learning "comprendre et agir face au stress". S'appuyant sur des animations, des séquences vidéos, des exercices et quizz d'évaluation, celui-ci a été

élaboré avec l'aide de la psychologue Bénédicte Haubold*. D'une durée de 45 minutes, ce programme accessible en ligne permet à l'apprenant de comprendre les principaux mécanismes du stress et ses conséquences sur la santé, d'identifier ses propres signaux de stress, avant de prendre conscience de ses sources de stress et des stratégies pour y faire face.

Un contenu à la fois expert et accessible

Éminemment pédagogique, accessible au plus grand nombre sans se départir de l'expertise indispensable au traitement de ces thématiques, le module de CAPITAL SANTE propose un contenu adaptable aux objectifs définis par les entreprises, quelles que soient leur taille et leur activité. En mettant ainsi la gestion du stress à la portée de toutes les organisations, et de tous leurs salariés, l'offre e-learning de CAPITAL SANTE leur permet non seulement d'agir en prévention mais aussi de gérer efficacement les situations pénibles susceptibles de poindre au travail. Dernier détail enfin, la formation à distance est animée directement depuis l'écran de l'apprenant par deux professionnels de santé : Bénédicte Haubold... et le bien nommé Docteur Zen.

*Elle est l'auteure de nombreuses publications et d'ouvrages dont "Les Risques Psychosociaux" Éditions d'Organisation - Novembre 2008, "Vertiges du miroir - Le narcissisme des dirigeants" (Lignes de Repères), et co-auteure de "Le dictionnaire du coaching" (Dunod), "Comex : voyage au cœur de la dirigeance" (Organisation / Eyrolles), "Le grand livre du coaching" (Eyrolles).

LES PRINCIPALES THÉMATIQUES ABORDÉES

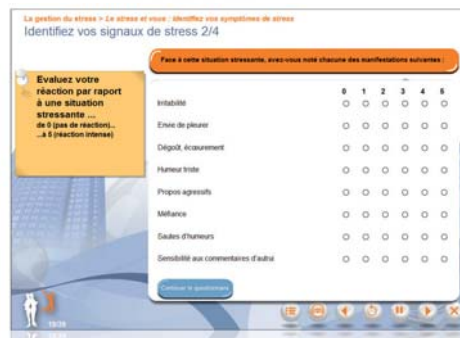
- Les mécanismes biologiques du stress
- De la stimulation positive au stress
- Les effets du stress sur la santé
- La réaction de stress sur les plans comportemental, somatique, psychologique ou émotionnel
- Les différents facteurs de stress au travail
- Les stratégies d'adaptation face à un stressueur (copings)
- Les bons comportements pour renforcer sa résistance au stress
 - l'hygiène de vie
 - les émotions positives
 - le support social



De la différence entre la stimulation positive et le stress négatif, ou comment déceler les signes avant-coureurs du mal-être au travail.



Préalable indispensable à la gestion de son stress, en comprendre les mécanismes, sur les plans corporel, émotionnel, comportemental et psychologique.



Un quizz basé sur des connaissances médicales sérieuses permet en l'apprenant d'identifier très simplement ses propres signaux de stress.



Développer sa résistance au stress, ça s'apprend. Comment ? En utilisant des modérateurs efficaces et accessibles à tous.

LE CHIFFRE DU TRIMESTRE

82%

C'est la proportion des membres de l'Association Nationale des Directeurs et responsables Ressources Humaines (ANDRH) qui jugent que "développer une vraie politique de reconnaissance au travail" est une arme contre le stress.

Source : Commission nationale sur le stress de l'ANDRH – juin 2008

ACTU

PLANS SOCIAUX
Des souffrances
mésestimées

Dans une note réalisée à la demande du ministère du Travail, le Centre de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) s'est penché sur le mal-être des salariés vivant un plan social, souffrance qui débute en amont même des licenciements. En effet, le doute, l'appréhension, la méfiance sont autant de sources de stress, qui pourront se transformer en dépression au moment fatidique, réduisant d'autant les chances de reconversion. Les salariés épargnés par les licenciements ne le seront toutefois pas par le stress, la crainte d'un futur plan social mêlée à un légitime sentiment de culpabilité les exposant à une souffrance souvent durable.

PRÉVENTION DU STRESS
La Défense
sur la défense

Elles n'en reviennent toujours pas ! Le 9 janvier dernier, quelque 150 entreprises du quartier d'affaires de la Défense ont reçu un courrier choc de la 13^e section de l'inspection du travail de Nanterre, leur "sommant" de prouver, documents à l'appui, les actions concrètement mises en œuvre pour lutter contre le stress de leurs salariés. Le tout dans un délai inférieur à 3 semaines, sous peine de contrôles systématiques et d'amendes ! Voilà qui illustre, si besoin était, la prise de conscience grandissante des pouvoirs publics vis-à-vis des risques psychosociaux au travail.

L'ESC Dijon lance un certificat de management
des risques psychosociaux

Fédérant des psychiatres et des psychologues, des médecins du travail, des experts des CHSCT, mais aussi des spécialistes du management ou du droit, ce nouveau diplôme vise les responsables de ressources humaines, les consultants RH, les médecins du travail, voire les infirmières ou les assistantes sociales expérimentées. Surtout, sa création accompagne l'émergence de la fonction de responsable du management des risques psychosociaux dans les grands groupes.

DÉFINITION

Le Syndrome de Stress Post-Traumatique (SSPT) est un trouble anxieux sévère qui se manifeste à la suite d'une expérience vécue comme psychologiquement traumatisante. Dans le monde du travail, il peut s'agir d'accidents ou d'agressions (y compris verbales) subis par le salarié lui-même, mais aussi de décès ou de tentatives de suicide survenant dans son entourage. Sous la forme d'un retour permanent à l'événement, le SSPT s'accompagne souvent d'insomnies, de dépression, d'irritabilité, parfois de violences ou de conduites addictives (alcoolisme notamment). Non traité, il est facteur de désadaptation sociale pour le salarié et de dysfonctionnement organisationnel dans l'entreprise. Son expérience de la gestion de "crise" permet à CAPITAL SANTE de proposer des interventions post-traumatiques à toutes les entreprises, quelle que soit leur activité (lire Actu produit en page 4).



Télex

// Lors de la deuxième séance de négociation sur la réforme de la médecine du travail, les partenaires sociaux ont décidé qu'ils négocieront sur la gouvernance des services de santé au travail (SST). // Mis en ligne par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille de la solidarité et de la ville, le site www.travailler-mieux.gouv.fr regroupe toutes les informations sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : troubles musculo-squelettiques, stress, agents chimiques, bruit...

ACTU PRODUIT

Gestion de “crise” et interventions post-traumatiques

Comment réagir en cas d'expérience traumatique dans l'entreprise ? Quelles sont les solutions à mettre en œuvre pour lutter contre le syndrome de stress post-traumatique (lire la définition en page 3) susceptible de se manifester chez les victimes et, le cas échéant, les témoins de l'événement ?

S'ils surviennent souvent peu de temps après le traumatisme, les troubles peuvent apparaître plusieurs mois après le choc. Dans tous les cas, il est possible pour les individus concernés, sinon d'éviter, du moins de mieux appréhender les émotions négatives, à une condition toutefois : réagir vite.

L'équipe de CAPITAL SANTE comprend des consultants-psychologues formés en victimologie et donc aptes à intervenir rapidement sur le lieu de travail, dans un délai de 24 à 72 heures. Pour ce faire, ils ont élaboré un protocole d'intervention sur site à court terme, qui se déroule en deux étapes :

- La réalisation d'un débriefing collectif (le matin par exemple)
- Une prise en charge individuelle par l'intermédiaire d'entretiens individuels (l'après-midi et/ou le lendemain du débriefing)

Le débriefing collectif

Le débriefing collectif permet d'abord de revenir sur les faits (phase cognitive). On évoque l'événement par des questions précises : qui ? quand ? où ?... Le récit reconstruit collectivement apporte une réalité

(les interprétations sont souvent nombreuses et variées) et une compréhension nouvelles de l'événement.

Puis l'on s'intéresse au pourquoi, le temps de recueillir chez les participants leurs hypothèses explicatives des faits, avant d'identifier et d'analyser les émotions qui les assaillent (phase émotionnelle). S'ensuivent une explication pédagogique des symptômes et un apprentissage de quelques méthodes simples de gestion émotionnelle, notamment par la respiration. Pour conclure, le groupe définit un geste unique et symbolique dont l'accomplissement facilitera la fin de l'expérience traumatique, sans oublier de déjà se projeter dans l'avenir (phase de réinsertion) et d'évoquer la reprise du travail, le retour au quotidien...

La prise en charge individuelle

Menés dans un cadre confidentiel strict, les entretiens répondent aux objectifs suivants :

- Rassurer la personne affectée
- Lui permettre d'exprimer ses émotions et de prendre le recul nécessaire
- Lui faire prendre conscience des ressources dont elle dispose en elle-même pour affronter et dépasser la situation
- Repérer les individus pour lesquels le traumatisme est avéré
- Prévenir le stress post-traumatique
- Orienter vers un praticien et/ou un relais (plate-forme d'écoute)

Dans le cadre de son action de suivi, CAPITAL SANTE peut compléter cette démarche de court terme par des actions de moyen et de long terme, au premier rang desquelles un service d'écoute téléphonique dédié aux besoins exclusifs des salariés de l'entreprise. Gratuit pour le salarié et accessible 24h/24, 7J/7, ce service est assuré par des psychologues cliniciens. Le cas échéant, des sessions de formation à la gestion du stress pourront également s'avérer utiles.

➤➤ **En savoir plus : www.capital-sante.fr**



ILS ONT FAIT RÉCEMMENT CONFIANCE À CAPITAL SANTÉ

BANQUE ACCORD / CAPGEMINI / FRANCE 2 / LUBRIZOL / NATIXIS / SOCIETE GENERALE / ST MICRO / ...