

Feuille de route

Stress et résilience



Table des matières

1. Préparation	3
2. Présentation	3
3. Introduction	4
4. Support visuel	4
5. Discussion	4
6. Mission	4
6.1. Exercice sur les signaux de stress	4
6.2. Exercice sur les stratégies d'adaptation	5
7. Conclusion	6
7.1. Exercice sur la résilience	6
7.2. Information	6
7.3. Pour l'employeur	6

1. Préparation

Avant la formation

Objectif

Objectifs de cette formation :

- Reconnaître le stress.
- Prévenir le stress.
- Augmenter la résilience.

Matériel didactique à prévoir

- Un ordinateur portable pour montrer la vidéo. Visionnez la vidéo sur le site web ou la page YouTube de Volta.

www.youtube.com/@volta778/playlists

To do

- Lisez le guide global et les informations générales.

2. Présentation

Début de la formation (± 10 minutes)

Accords

Voir manuel point 1

- Abordez quelques règles avec le groupe avant de commencer la mini-formation : l'utilisation du GSM, les pauses éventuelles, tout le monde participe, interdiction d'interrompre les autres, qui se charge de gérer le temps, ...
- Passez également des accords de discrétion, par exemple, ne parlez pas au sujet de collaborateurs en particulier (« le superviseur de l'équipe X est un tyran »), les informations issues du brainstorming restent confidentielles, etc. De cette façon, les limites et les accords sont clairs pour tout le monde.

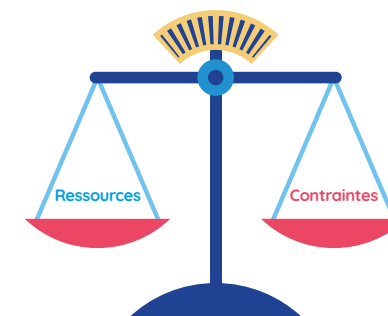
Questions

Vous pouvez utiliser ces questions pour entamer la conversation - voir point 2 du manuel.

- Où puisez-vous votre énergie en ce moment, qu'est-ce qui procure de l'énergie, de la positivité et de la récupération ? (donneurs d'énergie)
- À quoi êtes-vous confronté actuellement, qu'est-ce qui vous pèse (personnellement / dans le contexte actuel) ? (éléments énergivores)

Les collaborateurs se voient remettre des Post-it pour noter les éléments qui procurent et qui puisent de l'énergie. Ces Post-it sont remis et le formateur les affiche sur deux tableaux.

Les collaborateurs évaluent eux-mêmes dans quelle mesure leur équilibre est atteint.



Source : ergo-motri-sante.fr/2021/10/11/les-risques-psychosociaux-rps

3. Introduction

(± 2 minutes)

Objectif

- Comprendre le mécanisme du stress et comment y faire face.
- Encourager les sorties actives pour augmenter la résilience mentale.
- Soutien social : à qui pouvez-vous demander de l'aide ?

4. Support visuel

Montrez la vidéo (± 1 minute)

5. Discussion

(± 5 minutes)

Vous pouvez discuter de la vidéo en posant quelques questions :

- Qu'avez-vous vu ?
- Que s'est-il passé ?
- Quelle est la conséquence ?
- Qu'en est-il chez nous au travail ?
- Pensez-vous que la question du stress peut être abordée chez nous ?
- Bénéficiez-vous d'un soutien suffisant pendant les périodes chargées ?
- La concertation est-elle suffisante ?

6. Mission

(± 15 minutes)

6.1 Exercice sur les signaux de stress

Les collaborateurs effectuent un exercice d'autoréflexion - cf. exercice 3 du manuel : observez-vous dans des situations stressantes et répondez aux questions ci-dessous :

- Comment remarquez-vous que vous êtes stressé ?
- Quels sont vos signaux d'alarme personnels ? Comment les autres remarquent-ils que vous êtes stressé ?
- Quand la coupe est-elle pleine pour vous ?
- Que remarquez-vous dans votre corps ?
- Que pensez-vous ?
- Que faites-vous ?

Au lieu de l'exercice de réflexion ci-dessus, il est possible d'opter pour un travail sur la base d'études de cas. Pour chaque étude de cas, vous pouvez poser les questions suivantes :

- Quel est le risque psychosocial ?
- Quelle est la conséquence ?
- Qu'en est-il chez nous au travail ?

- « Lindsay fait de gros efforts au travail, mais ne reçoit aucune reconnaissance pour cela. Il semble que ses efforts soient considérés comme acquis, alors qu'elle aimerait pour une fois entendre des choses positives de la part de ses collègues et de son supérieur. Elle perd sa motivation. »
- « Tom est régulièrement confronté à des pénuries de composants et de câbles. Il est très frustré par cette situation et cela entraîne un retard dans ses tâches. »
- « L'employeur de Michel ne discute jamais des nouveaux chantiers avec Michel et ses collègues. Les décisions sont toujours prises par lui seul. »
- « Sophie est fatiguée de faire la même chose tous les jours au travail. Elle aimerait vivre une expérience plus variée et effectuer moins de tâches routinières. »
- « Julie n'est pas satisfaite de la distribution unilatérale des horaires. Elle estime que ce sont toujours les mêmes personnes qui sont prioritaires pour les périodes de congé. Elle en est fortement contrariée. Ces derniers temps, elle souffre également de plus en plus de maux de tête et éprouve des difficultés à s'endormir. »
- « Depuis l'arrivée d'un nouveau responsable de site, plus personne ne rit. Les collègues n'osent plus se parler. Farid a du mal à supporter la mauvaise ambiance qui règne sur son lieu de travail. »
- « Louis ne peut pas supporter la charge de travail de ces dernières semaines. Comme il y a des absents, le reste de l'équipe doit compenser et preste souvent des heures supplémentaires. »
- « Le dos de Tygo lui fait mal à cause des lourds panneaux solaires qu'il porte chaque jour sur l'échelle. Après le travail, son dos est complètement bloqué et cela l'irrite. »

6.2 Exercice sur les stratégies d'adaptation

Une stratégie d'adaptation est la façon dont vous avez tendance à faire face aux circonstances stressantes et aux revers de fortune. L'effet d'un problème sur une personne est largement déterminé par son style d'adaptation et la façon dont elle réagit varie d'une situation à l'autre. Il est fort probable que vous ayez plusieurs styles d'adaptation, même si vous avez probablement un style préféré qui correspond à votre caractère. Il peut être utile de disposer de différents styles d'adaptation, car aucun style n'est, à lui seul, toujours efficace. Certains styles d'adaptation vous permettent de vous sentir mieux à court terme, mais ne résolvent pas le problème à long terme.

Il peut être bon de prendre conscience des styles d'adaptation que vous utilisez. Si un problème particulier ne cesse de vous ennuyer ou si vous n'arrivez pas à vous en sortir, essayez de l'aborder d'une manière différente. Il peut être intéressant de voir quel effet cela a sur vous-même et sur les autres.

Les collaborateurs explorent leurs stratégies préférées pour gérer le stress - cf. exercice 4 du manuel.

Les questions qui peuvent être posées dans le cadre de cet exercice :

- Comment s'est passé cet exercice ? Vous êtes-vous reconnu dans le résultat de celui-ci ?
- Sur la base de ce résultat, pensez-vous adapter votre façon de faire ?

7. Conclusion

(± 10 minutes)

7.1 Exercice sur la résilience

Une bonne compréhension de soi aide à prendre soin de soi et à faire des ajustements opportuns lorsque vous sentez que votre résilience diminue - cf. exercice 5 du manuel.

Questions à la suite de cet exercice :

- Que pouvez-vous faire dès maintenant pour améliorer votre situation ?
- Comment renforcer votre résilience mentale ?

7.2 Information

Si nécessaire, les travailleurs peuvent suivre une formation sur la prévention des risques psychosociaux. Pour cela, Volta a une collaboration avec divers partenaires de formation.

Volta propose également un module e-learning « J'arrête de stresser et je cultive ma sérénité ! ». Ce module en ligne est gratuit pour les ouvriers SCP 149.01 et assimilés.

En outre, vous pouvez demander une prime de formation pour autant que vous disposiez d'un crédit-prime suffisant et que la formation remplit les conditions fixées à cet effet.

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller régional.

www.volta-org.be

7.3 Pour l'employeur

Depuis 2014, la législation autour de la pression psychologique a été mise à jour. Le stress et le burn-out y ont reçu une attention explicite. L'une des conséquences est que, dans votre analyse des risques pour le bien-être psychosocial, vous êtes désormais tenu d'examiner si les conditions de travail, le contenu, les relations, l'environnement et l'organisation donnent lieu à un stress ou à un épuisement professionnel. Pour cela, nous vous renvoyons à la mini-formation « Risques psychosociaux : et si on en parlait ? ».

Sous assimilé, il faut comprendre :

- *bénéficier d'une mesure d'emploi (PFI, FPIE) dans une entreprise de l'électrotechnique SCP 149.01,*
- *intérimaire dans le cadre de la collaboration avec Travi des entreprises de l'électrotechnique SCP 149.01,*
- *avoir un contrat 'jeunes' avec une entreprise de l'électrotechnique SCP 149.01 (contrat d'alternance, CAI, convention de stage, job étudiant, ...).*

Outre l'analyse des risques et l'élaboration de mesures, en tant qu'employeur, vous pouvez bien sûr investir dans la création d'une culture dans laquelle la charge psychosociale devient un sujet de discussion.

Pour votre entreprise, examinez les questions ci-dessous :

- Dans quelle mesure abordons-nous le bien-être en cas de stress aigu ou chronique ?
- Avons-nous déjà procédé à une analyse des risques liés au bien-être psychosocial afin d'identifier les obstacles et les ressources existantes ?
- Reconnaissons-nous suffisamment les signaux de stress chez les collaborateurs ?
- Qui prend en charge les collaborateurs en cas d'apparition de problèmes de stress ?
- Que faisons-nous pour prendre en charge les absents de longue durée lorsqu'ils reprennent le travail ?



VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE



02 476 16 76



Avenue du Marly 15/8
1120 Bruxelles



info@volta-org.be



volta-org.be



ACADEMY



BENEFITS



RESEARCH



EDUCATION



HR-CONNECT