

LIVRET THÉORIQUE



Changez de regard sur le stress !

Il y a un grand malentendu avec le stress : il doit être perçu comme un signal d'alarme, et non comme un signe de faiblesse.

Chasser son stress ne signifie pas que l'on va éliminer le stress de sa vie. Cela n'est tout simplement pas possible.

C'est changer de regard sur le stress et avoir une vision positive sur ce qui déclenche chez nous une réaction de stress, pour en faire, non pas un ennemi, mais un véritable allié.

Une étude, menée aux Etats-Unis pendant plus de 8 ans, a démontré que plus nous pensons que le stress nous est nocif, plus il le devient réellement.

Dans le cadre de cette étude, les sujets informés sur les mécanismes biologiques du stress et sur le rôle du stress dans le processus de mobilisation du corps pour faire face aux « dangers du quotidien », ils sont devenus plus combattifs et plus énergiques.

Les résultats de ces années de recherche ont prouvé que l'on peut transformer la réponse de son corps au stress en intégrant le fait qu'il peut devenir un partenaire, voire une aide à la performance.

SOMMAIRE

Le stress, qu'est-ce que c'est ?	Page 5
Le stress : un héritage biologique encombrant	Page 6
Les 3 phases du stress	Page 7
Les conséquences du stress sur la santé	Page 8
Les profils hormonaux	Page 9
Les stresseurs	Page 10
La double évaluation	Page 11
Les personnalités difficiles	Page 13
Les facteurs de stress au travail	Page 15
Le coping	Page 16
Le lâcher-prise	Page 17
Le burn-out	Page 18
Les modes de pensées toxiques	Page 19
La méthode des cercles vicieux	Page 20
L'optimisme	Page 21
La technique du stop	Page 22
La pleine conscience	Page 23
Le focus positif	Page 24
Les forces de caractère	Page 25

SOMMAIRE

Les émotions	Page 26
L'Intelligence Emotionnelle	Page 27
L'empathie	Page 28
Les attitudes de Porter	Page 29
L'écoute active	Page 30
La communication non violente	Page 31
Le sommeil	Page 32
Les cycles de sommeil	Page 34
Les 3 phases du stress	Page 35
Les clés pour un sommeil réparateur	Page 36
Stress et souffrance au travail : a qui en parler	Page 37
Pour aller plus loin... A lire ou à consulter	Page 38

LA CHASSE AU STRESS EST OUVERTE !



Nous avons tendance à confondre le stress, les conséquences du stress et les réactions émotionnelles ressenties face une situation ou à une personne « stressante ».

Le stress est une réponse physiologique et psychologique de notre corps à ce qu'il perçoit comme une menace ou un danger.

La définition du stress met en évidence la clé la plus importante à intégrer pour faire du stress un allié : la notion de perception. Lorsqu'un événement survient, c'est bien notre perception de la réalité qui peut lui attribuer une couleur plus ou moins sombre.

Une panne d'ordinateur, un conflit au travail, un appel d'offres perdu, le vol de son téléphone portable... Nous allons tous vivre différemment ces situations, et c'est notre coloration émotionnelle, associée à nos filtres personnels (croyances, éducation, peurs...) qui nous les feront envisager comme de simples obstacles ou comme des montagnes infranchissables.



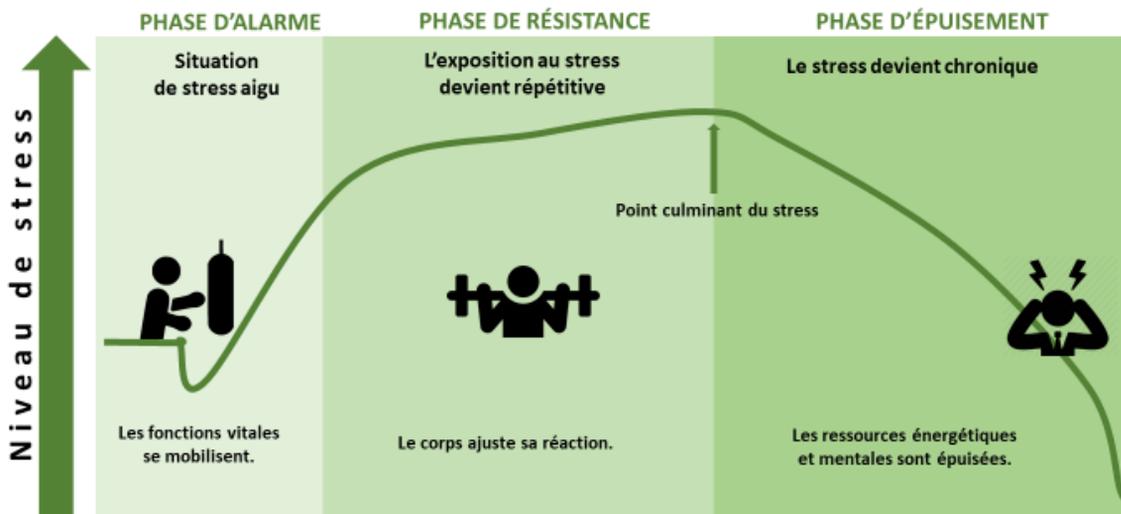
A l'époque préhistorique, le stress était l'instinct de survie de nos ancêtres ! Il leur permettait de faire face aux dangers multiples auxquels ils étaient confrontés.

Au 21^e siècle, la notion de danger est toute relative ! Et pourtant, face à un événement perçu comme un danger, l'organisme, et plus particulièrement le cerveau, apporte une réponse biologique identique à celle que pouvait vivre Mr Cromagnon face à un mammoth en colère : le cœur s'accélère, la fréquence respiratoire augmente, les muscles sont mis en tension...

Ces réactions involontaires sont la conséquence d'une réaction neurobiologique qui prend sa source au niveau de l'hypothalamus. En état de stress aigu, il stimule le système nerveux sympathique qui provoque une sécrétion d'adrénaline et de noradrénaline. C'est l'action de ce « cocktail hormonal » qui permet de faire face, ou pas, à la situation vécue comme stressante, de combattre ou de fuir.

Aujourd'hui notre réaction psycho-émotionnelle prend souvent le dessus sur la réaction physique !

LES 3 PHASES DU STRESS



Tout est question d'adaptation !

Si le stress est également appelé « syndrome général d'adaptation », c'est que ce signal d'alarme envoyé par notre corps face à ce qu'il perçoit comme un danger, est une invitation à nous adapter. Selon Hans Selye, premier médecin à avoir identifié cette réponse de l'organisme, il existe 3 phases d'évolution de la réaction au stress :

- **Phase d'alarme** : selon notre niveau de stress, lorsque nous sommes exposés à une situation de stress aigu, les fonctions vitales se mobilisent pour nous préparer à l'action. Grâce à un apport d'adrénaline et de noradrénaline, les ressources physiques et mentales nécessaires pour affronter la situation sont rassemblées. Tel un lion prêt à bondir, nous devenons plus vigilants, plus attentifs à notre environnement, plus combattifs et plus réactifs.
- **Phase de résistance** : si l'exposition au stress devient répétitive, le corps ajuste sa réaction et fait front grâce à l'action des hormones du stress dont le cortisol. Plus le stress dure, plus le niveau d'énergie baisse, plus les tensions s'installent, et plus les symptômes se font ressentir.
- **Phase d'épuisement** : le stress devient chronique. Lorsque le point culminant du stress est atteint, les capacités d'adaptation, les ressources énergétiques et mentales sont épuisées. La nocivité pathologique du stress prédomine avec le développement de troubles psychosomatiques. Le moindre choc peut devenir le déclencheur d'un état dépressif, d'une maladie, et/ou d'un burn-out (Syndrome d'épuisement professionnel).

Le stress est un mode de communication du système nerveux nous maintenant dans un état de vigilance face aux éventuelles menaces. Le corps est son premier territoire d'expression.

Face à une situation de stress aigu, chaque individu a un système d'alarme corporel qui lui est propre qui peut déclencher diverses réactions physiques et mentales :

- tachycardie,
- douleurs abdominales
- dorsalgies, cervicalgies
- troubles du sommeil et de l'appétit,
- fatigue,
- céphalées...

Plus le stress devient chronique, et plus le corps s'exprime ; les signaux d'alerte peuvent se transformer progressivement en pathologies physiques et mentales, voire en maladie.

« Ce que nous n'exprimons pas, notre corps l'imprime » :

- problèmes cardio-vasculaires : hypertension artérielle, infarctus, AVC...
- problèmes digestifs : irritation du colon, gastrite, ulcère...
- problèmes de peau : psoriasis, eczéma, vitiligo...
- baisse du système immunitaire,
- prise de poids,
- fibromyalgie,
- risques de cancer...

Pourquoi connaître les effets du stress sur soi ?

- Pour reconnaître ses propres manifestations physiques et psychologiques du stress.
- Pour comprendre que ces réactions et troubles sont des manifestations du stress.
- Pour Identifier le niveau de gravité de l'état de stress et y apporter une solution adaptée.

Conseils

- Faire régulièrement une pause pour analyser ses signaux d'alerte et mieux les interpréter
- Se poser les bonnes questions (Voir e-book : questionnaire signaux physiques)

PROFIL A COMME ADRENALINE : le sanguin

- Très actifs
- Veulent aller toujours plus haut (compétiteurs nés)
- En lutte permanente contre les autres, contre le temps (précipitation, impatience), contre eux-mêmes (non-respect des rythmes du sommeil, de l'alimentation)
- Fonctionnent à l'adrénaline

Risques pathologiques :

- Hypertension artérielle, infarctus
- AVC
- Migraines
- Insomnies
- Troubles sexuels

PROFIL C COMME CORTISOL : l'intraverti

- Personnalités anxieuses, angoissées, dépressives,
- Expriment peu leurs émotions
- Habité par des doutes permanents, qui se rongent de l'intérieur
- Profil à risque de burn-out

Risques pathologiques :

- Maladies de peau
- Infections
- Ulcères, maladies du système digestif
- Dépression
- Vieillesse accélérée
- Insomnies
- Fibromyalgie
- Risques de cancer

Attention : une même personne peut être à la fois un profil C au travail et un profil A à la maison et vice-versa. C'est le cas pour 80% de la population.

PROFIL B COMME BIEN-ETRE : l'équilibre

- Réaction plutôt passive,
- Peu d'émotions hostiles,
- Respect des rythmes biologiques,
- La force tranquille : 2 fois moins de risques coronariens

Ce qui est à l'origine de la réaction de stress est appelé stresser. Il s'agit du déclencheur. Nous avons chacun les nôtres et ce qui peut être un « enfer » pour l'un, peut être un « paradis » ou source de motivation pour l'autre. Pourtant, les réactions biologiques sont identiques chez tous les individus.

Les stresser sont classés en 4 catégories :

- Stresser sociaux et financiers : insécurité, précarité, endettement...
- Stresser professionnels : cadre, horaires, conflits, pénibilité...
- Stresser relationnels et familiaux : tensions dans le couple, solitude, mariage, divorce, naissance, décès...
- Stresser physiques et de santé : température, douleur, maladie (pour soi-même et pour les autres).

Les stresser externes, ou exogènes prennent leur source à l'extérieur. Ils sont partagés objectivement par tous (Ex : attentat, coupure d'électricité ou crise économique).

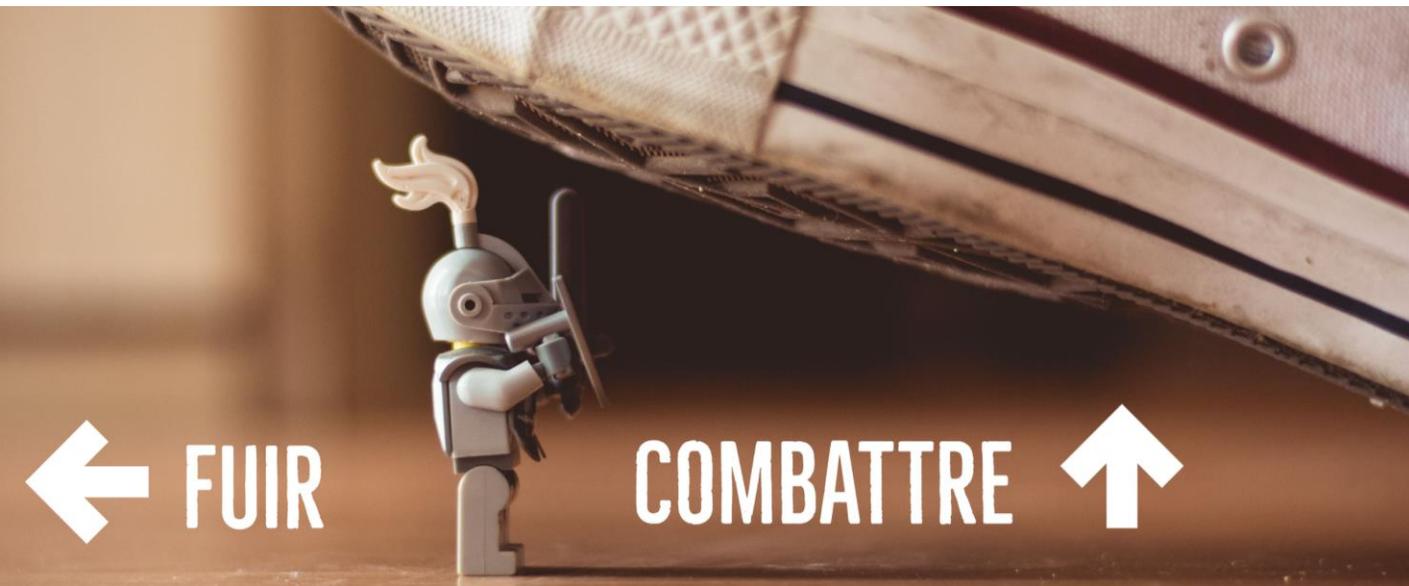
Les stresser internes, ou endogènes, ont une dimension psychologique, et sont perçus subjectivement comme négatifs (Ex : inquiétude pour l'avenir, pression du temps, peur de la maladie...)

Il est essentiel de distinguer ses stresser externes de ses stresser internes pour :

- Gérer plus efficacement les stresser internes car nous pouvons nous en libérer.
- Identifier les stresser externes, pour agir dessus concrètement ou apprendre à vivre avec.

Comment faire ?

- Lister les stresser qui sont les plus difficiles à surmonter et les prioriser.
- Identifier les facteurs qui influencent ses réactions de stress pour apprendre à les modifier : caractère (Ex : anxieux, perfectionniste...), éducation parentale, croyances, vécu personnel, mode de pensée
- Isoler, prioriser et classer les stresser externes pour les "démonter".

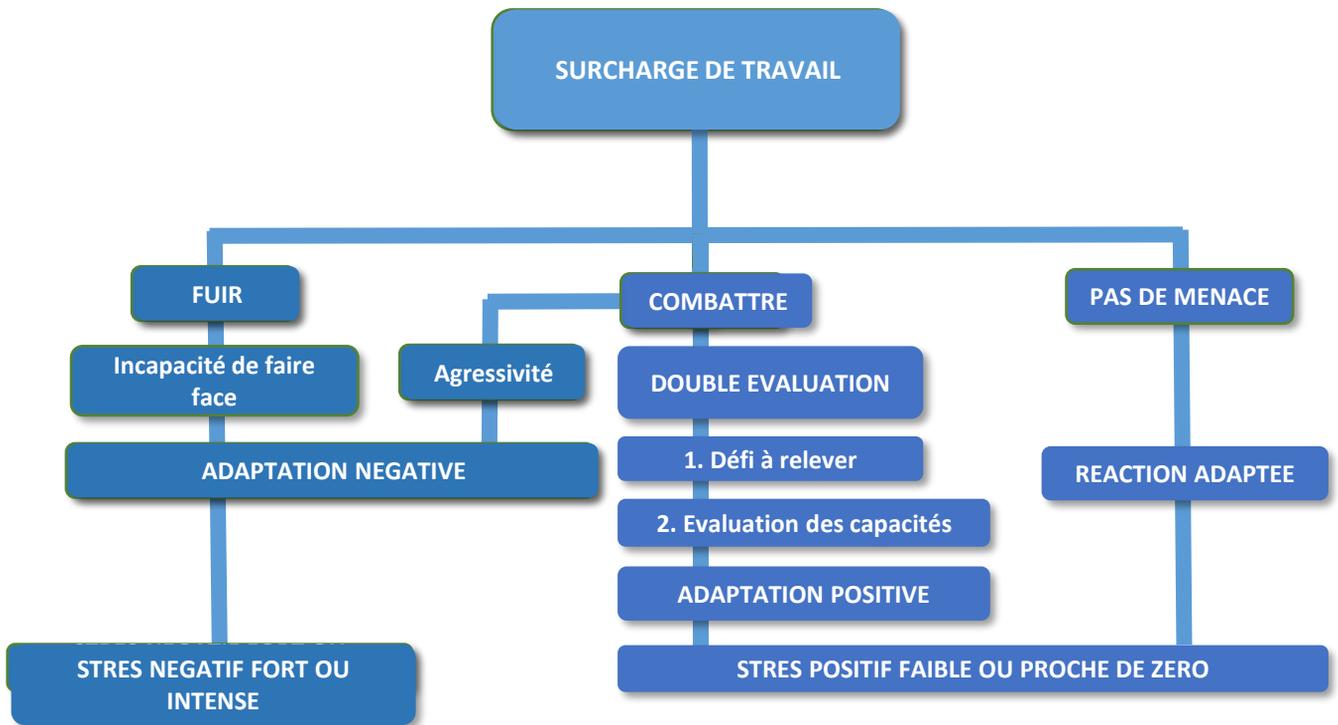


Le Dr Lazarus a établi une approche cognitive du stress, reposant sur le principe de double évaluation. Face à un stresser, la réaction à laquelle un individu est confronté lors de la phase d'alarme est similaire à l'instinct de survie.

Comme l'animal poursuivi par un prédateur, dopé à l'adrénaline, son corps offre des ressources pour combattre l'adversaire, ou le fuir. Devant une surcharge de travail, la notion de danger est très relative, et l'organisme réagit pourtant comme si notre vie était menacée.

Notre évaluation de la situation est doublée d'une dimension psycho-affective et surtout subjective, lorsqu'elle passe au filtre de notre personnalité, de nos émotions et de notre perception des ressources dont nous disposons.

- Fuir : si nous pensons que nous sommes dans l'incapacité de faire face à la menace, nous pouvons lui tourner le dos. Devant nos « prédateurs » professionnels, cette adaptation négative, qui mène à un stress négatif fort ou intense, peut prendre différentes formes : l'immobilisme inhibé, l'anxiété, l'angoisse ou la maladie...
- Combattre : la réponse de "combattant" peut se transformer en agressivité et s'avérer inefficace, si elle est dirigée par des émotions comme la colère. Il est préférable de passer en mode « Challenge ».



La double évaluation de la situation est la clé d'une adaptation positive :

1. Evaluation de la surcharge de travail en l'envisageant comme un défi à relever
2. Évaluation rationnelle des capacités pour faire face à la charge de travail (énergie, temps, moyens) et ressentir un stress positif faible ou proche de zéro ».

Une menace n'en est une que si elle est perçue comme telle. Une personne ne percevant pas de menace aura une réaction adaptée et ne vivra aucun stress.

Conseils

- Envisager la « menace » sous un angle positif, le stress devenant un partenaire.
- Se mettre en pause mentale pour évaluer sereinement la situation
- Réfléchir aux moyens de relever le défi au lieu de fuir ou combattre.

Nous sommes tous segmentés en fonction de notre ou plutôt de nos structures de personnalité. C'est notre paire de lunettes. Et nous pouvons avoir plusieurs personnalités selon les environnements ou nous évoluons. La classification des structures de personnalités est effectuée par les autorités psychiatriques dans un document appelé le DSM IV : anxieuses, évitantes, hystériques, narcissiques, dépendantes, schizoïdes, obsessionnelles, phobiques, paranoïaques... En voici quelques unes :

Personnalité anxieuse

- Soucis trop fréquents ou trop intenses par rapport aux risques de la vie quotidienne pour soi-même ou ses proches.
- Tension physique souvent excessive.
- Attention permanente aux risques : guette tout ce qui pourrait mal tourner, pour contrôler des situations même à risque faible (événement peu probable ou peu grave).

Personnalité paranoïaque

1. Méfiance

- Suspecte les autres de mauvaises intentions à son égard.
- Reste toujours sur ses gardes, très attentive à ce qui se passe autour de lui, ne se confie pas, suspicieuse.
- Met en doute la loyauté des autres, même de ses proches ; souvent jalouse.
- Recherche activement et dans le détail les preuves de ses soupçons, sans tenir compte de la situation d'ensemble.
- Prête à des représailles disproportionnées si elle se sent offensée.
- Préoccupée par ses droits et les questions de préséance, se sent facilement offensée.

2. Rigidité

- Se montre rationnelle, froide, logique, et résiste fermement aux arguments des autres.
- Difficulté à montrer de la tendresse ou des émotions positives ; peu d'humour.

Personnalité hystérique

- Cherche à attirer l'attention des autres, supporte mal les situations où elle n'est pas l'objet de l'attention générale.
- Recherche intensément l'affection de son entourage.
- Dramatise l'expression de ses émotions, qui sont souvent rapidement changeantes.
- A un style de discours plutôt émotionnel, évoquant des impressions, manquant de précision et de détail.
- A tendance à idéaliser ou au contraire à dévaluer exagérément les personnes de son entourage.

Personnalité obsessionnelle ou perfectionniste

- Elle est exagérément attentive aux détails, aux procédures, au rangement et à l'organisation, souvent au détriment du résultat final.
- Elle est têtue, et insiste obstinément pour que les choses soient faites comme elle l'entend et selon ses règles.
- Froideur relationnelle : a du mal à exprimer des émotions chaleureuses : souvent très formelle, froide, embarrassée.
- Elle a du mal à prendre des décisions, par peur de commettre une erreur
- Extrêmement consciencieuse et scrupuleuse.

Personnalité narcissique

- A le sentiment d'être exceptionnelle, hors du commun et de mériter plus que les autres.
- Préoccupée par des ambitions de succès éclatant dans les domaines professionnels, amoureux.
- Souvent très soucieuse de son apparence physique et vestimentaire.
- S'attend à des attentions, des privilèges, sans se sentir obligée à la réciprocité.
- Éprouve de la colère lorsqu'on ne lui accorde pas les privilèges qu'elle attend.
- Exploite et manipule les autres pour atteindre ses buts.
- Éprouve peu d'empathie, peu touchée par les émotions d'autrui.

Le comportement de Type A

- Lutte contre le temps : impatient, soucieux d'aller plus vite, comprime le maximum de choses à faire dans un temps limité, soucieux d'exactitude, intolérant à la lenteur chez les autres.
- Sens de la compétition : tendance à vouloir « gagner » même dans les situations anodines de la vie courante, la conversation, ou les sports de loisirs.
- Engagement dans l'action : travaille beaucoup, prend ses activités à cœur, et transforme ses loisirs en tâches orientées vers un but.

Les personnalités au travail

Les anxieux : nombreuses peurs, anticipation négative, inquiets, vivent mal les échecs. En quête de réassurance permanente.

Les perfectionnistes : Ils visent l'excellence et ne négligent aucun effort pour l'atteindre au détriment de leur propre personne. Se mettent la pression et la mettent aux autres. Impatients, Ils N'acceptent pas l'échec.

Les contrôlants : ils exercent le contrôle sur eux-mêmes et sur les autres. Ils aimeraient l'exercer sur toutes les situations afin de les maîtriser et atteindre l'excellence. Ont toujours peur de l'échec. Peuvent devenir nocifs pour leur entourage professionnel. Profils à risques de burn-out.

Selon Sonia Lupien, psychologue et responsable du Centre d'Études sur le stress humain de Montréal : « le stress, c'est du CINE ». Dans le cadre de ses recherches, elle a soumis de nombreux sujets à plusieurs types de stressseurs. Ces recherches ont démontré que les individus exposés à différentes situations ont produit une réponse biologique de stress dès lors qu'ils ont été exposés à un ou plusieurs de ces 4 facteurs, symbolisés par l'acronyme CINE :

- **Contrôle** : le sentiment de baisse ou de perte de contrôle sur une situation augmente le niveau de stress. Au travail, ce « contrôle faible » se retrouve dans l'interdépendance des acteurs d'un même projet, dans la dépendance de sous-traitants ou de free-lances, dans l'impression de perdre le contrôle sur le temps, avec les outils numériques, ou plus simplement dans la délégation managériale...
- **Imprévisibilité** : impossibilité de planifier ou de se projeter dans un avenir plus ou moins lointain, multiplication des imprévus...
- **Nouveauté** : les changements d'ordre professionnel induisent la nouveauté et provoquent un sentiment de peur et d'incertitude souvent déformé par nos filtres émotionnels : « Que vais-je y perdre ? »
- **Ego** : situation menaçante pour l'égo, besoin d'être reconnu(e), apprécié(e) et d'être récompensé(e) pour son travail.

Conseils

- Décomposer son stress en identifiant ce que nous percevons comme une menace.
- Lister les situations de perte de contrôle, d'imprévisibilité, de nouveauté et de menace de l'égo vécues comme stressantes dans son activité professionnelle et dans sa vie personnelle
- Noter de 0 à 10 sa réceptivité aux 4 facteurs CINE pour chaque situation.
- Identifier les facteurs auxquels on est le plus sensible et sur lesquels il va falloir travailler ou lâcher prise.

Notre réponse psychologique à une situation vécue comme stressante résulte de notre histoire, de notre personnalité et de nos émotions, et donc de notre évaluation totalement personnelle de la situation.

Face à celle-ci, notre processus mental et nos actions vont définir nos stratégies d'ajustement. Le terme « coping », inventé par Lazarus désigne notre adaptation psychologique au stress. En anglais, « to cope with » signifie « faire face ». Nos stratégies de coping nous permettent de nous arranger avec notre stress et d'en modifier les effets.

Face à un stresser, deux stratégies sont envisageables :

1. Une stratégie active centrée sur le problème ou coping vigilant consiste à :

- Analyser la situation, et/ou s'informer, pour envisager des solutions, et entreprendre des actions pour résoudre ou supprimer le problème.
- Demander un soutien social.
- Se confronter au problème en cherchant des moyens d'éliminer le stresser.

2. Une stratégie passive centrée sur les émotions ou coping conduit à :

- Inhiber et amplifier ses émotions : résignation, déni, blâme, agressivité...
- Fuir le problème.
- Gérer ses émotions pour prendre du recul et changer de point de vue

Il n'y a pas de stratégie idéale. Son efficacité dépend du contexte du problème et de sa durée. Le coping centré sur les émotions peut avoir des effets négatifs dans certaines situations nécessitant d'éliminer le problème.

Les bénéfices du coping :

- Adopter une stratégie comportementale ou émotionnelle donne le sentiment de contrôler la situation.
- Trouver les ressources utiles à la résolution de la situation permet d'ajuster sa réponse au stress.

Les 7 étapes pour un parfait lâcher-prise

- 1. Identification** : prenez le temps de bien identifier ce sur quoi vous voulez lâcher-prise.
- 2. Acceptation** : accueillez avec bienveillance ce que vous souhaitez « lâcher », sans jugement.
- 3. Coping / Adaptation** : faites au mieux avec dans l'instant présent, même si ce n'est pas parfait.
- 4. Résilience** : recréez une vision plus positive de la situation.
- 5. Pardon** : pardonnez à tout le monde et pardonnez-vous vous-même ces imperfections.
- 6. Croissance post-traumatique** : apprenez, évoluez, améliorez et progressez.
- 7. Bonheur** : réjouissez-vous, ressentez de la gratitude et épanouissez-vous dans le temps

En anglais, « to burn out » signifie « se consumer entièrement » ; le nom dérivé de ce verbe se traduit par « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ».

Les profils à risques sont des personnes très engagées et très motivées dans leur métier. Elles ont une forte capacité de charge de travail et ne comptent ni leur temps ni leur énergie pour y faire face. Souvent très exigeantes et perfectionnistes, elles se pensent irremplaçables, et ne montrent aucune faiblesse, préférant faire passer leur travail avant leur vie personnelle et avant leur santé.

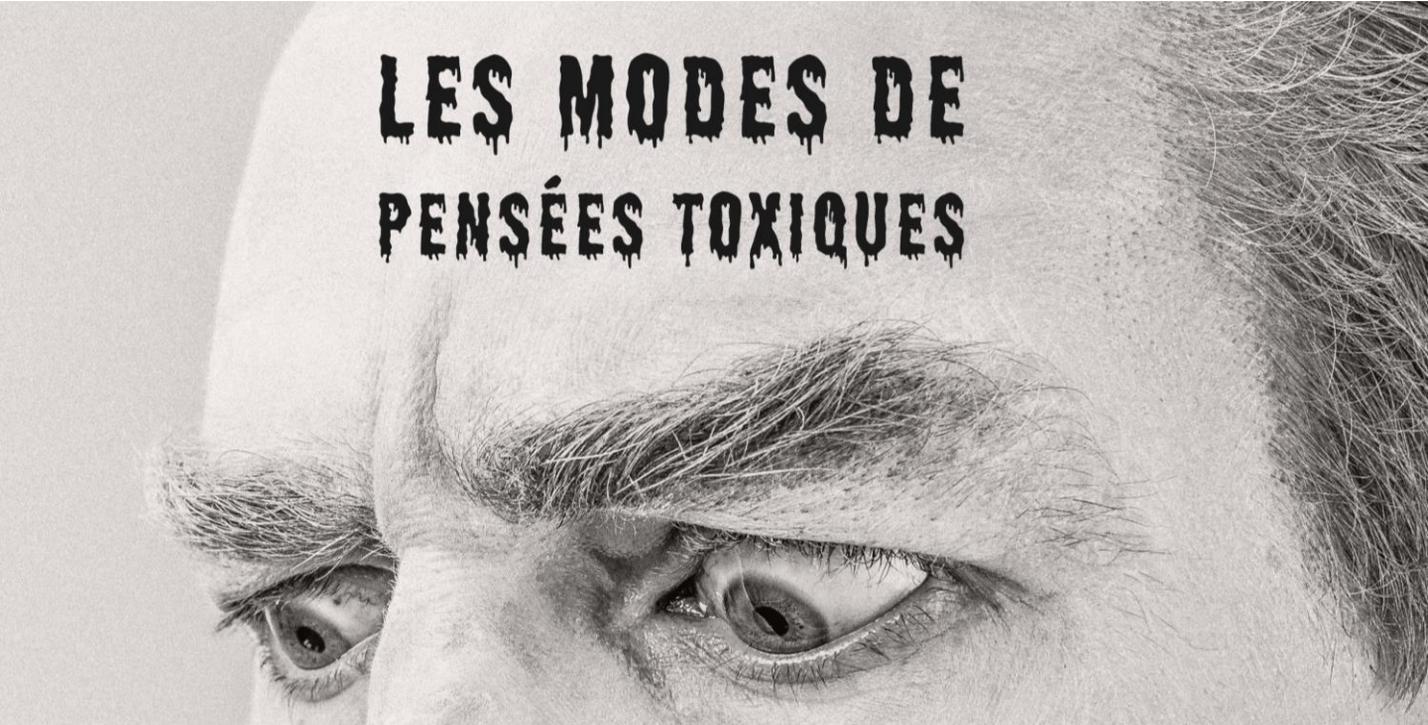
Parmi les causes multifactorielles du burn-out, on trouve la relation personnelle au travail, la perte de sens, la charge de travail, le manque d'autonomie décisionnelle), le manque de reconnaissance, le manque de soutien social, le conflit de valeurs...

Les principaux symptômes du burn-out sont :

- Émotionnels : irritabilité, perte d'intérêt et de l'estime de soi, auto-dépréciation, dépression...
- Cognitifs : troubles de la concentration et de la mémoire, confusion, perte des priorités...
- Corporels : fatigue, troubles du sommeil, troubles psychosomatiques.
- Comportementaux : absentéisme, présentéisme, travail accru, consommation de produits toxiques...
- Relationnels : isolement, déshumanisation, cynisme, dépersonnalisation...

Conseils

- Savoir reconnaître les symptômes et les facteurs de risques.
- Faire un état des lieux à l'aide du questionnaire de Maslach : [cliquez sur ce lien pour le télécharger.](#)
- Identifier ses causes personnelles d'épuisement.
- Agir sur son stress.
- Se faire accompagner par un ou plusieurs professionnels en interne (voir liste) ou en externe, pour les personnes ayant détecté une situation de burn-out.



LES MODES DE PENSÉES TOXIQUES

- 1. Tout noir ou tout blanc** bon ou mauvais : la moindre erreur est une confirmation de notre incompetence
- 2. Tendance à conclure arbitrairement.** Quand cela arrive une fois, cela arrive tout le temps
- 3. Je crée des filtres négatifs** en me focalisant sur un détail qui donne un côté négatif à la situation globale
- 4. Tendance à interpréter négativement** la moindre des situations et à penser arbitrairement que les autres ont une attitude négative envers soi, à penser au pire ou à transformer rapidement les prédictions en réalité
- 5. Tendance à amplifier ses erreurs,** ses défauts et ses craintes et à minimiser ses points forts et ses qualités
- 6. Tendance à conclure émotionnellement et à présumer que les sentiments les plus négatifs correspondent à la réalité**
- 7. Il faut... Je dois... Tendance tyrannique** à essayer de se motiver, de se convaincre de faire une action. Cela peut générer un sentiment de culpabilité, donc du stress
- 8. Tendance à culpabiliser,** à assumer la responsabilité d'un événement et à en porter le poids, sans en être la cause.

Tous ces modes de pensées ont un point commun... Ils nous procurent l'illusion que nous maîtrisons la situation, les événements ou notre environnement

Prendre conscience de ses pensées, du rôle de nos pensées dans notre stress, c'est déjà faire un pas vers une meilleure gestion du stress.

La méthode des cercles vicieux repose sur l'observation de la boucle d'aggravation du stress générée par nos pensées et nos émotions. Son créateur, Charly CUNGI, a mis en évidence 5 phases dans le mécanisme d'intensification du stress.

Le premier pas de cette méthode consiste à se prêter, par écrit, à un exercice composé des 5 étapes suivantes :

- **Ce qui me stresse** : identifier prioritairement une situation générant une ou plusieurs réactions émotionnelles désagréables.
- **Ce que je pense** : observer les pensées automatiques qui m'assaillent lorsque je suis confronté à cette situation. Tournées vers nous-même, les autres ou vers l'avenir, ces pensées répétitives font perdre le contrôle de la situation et la connexion avec la réalité.
- **Ce que je ressens** : reconnaître les émotions déclenchées par mes pensées automatiques (colère, énervement, frustration, peur, angoisse, tristesse...). Lorsque les émotions prennent le dessus, nous n'avons plus la main sur la situation, et nous basculons inconsciemment en mode « automate ».
- **Ce que je fais** : examiner le comportement engendré par ma charge émotionnelle, car les émotions ont un impact direct sur le comportement (irritabilité, agressivité, découragement, auto dévalorisation...).
- **Les conséquences** : observer l'impact concret et relationnel de la modification de mon comportement sur la situation.

Une fois établie cette première analyse, renouveler l'exercice des cercles vicieux en l'appliquant à 4 autres situations personnelles et professionnelles susceptibles de déclencher du stress.

Pourquoi utiliser la méthode des cercles vicieux ?

- Pour comprendre nos réactions récurrentes face aux situations de stress.
- Pour stopper la boucle émotionnelle qui mène à l'entretien du stress pour reprendre la main sur les événements.

Comment ?

- Identifier les pensées, les émotions et les comportements répétitifs.
- Face à toute nouvelle situation de stress, définir à quel niveau du cercle intervenir : la situation elle-même, nos pensées, nos émotions, notre comportement, ou à tous les niveaux.

Des études montrent que les optimistes sont plus performants, engagés, innovants et satisfaits au travail que les pessimistes et que leur salaire est plus élevé. L'optimisme a aussi des effets bénéfiques sur la santé : moins d'arrêts maladie, moins de maladies cardiovasculaires, une meilleure gestion du stress et une meilleure protection contre le burn-out et la dépression.

Le niveau de cortisol des optimistes reste beaucoup plus stable face aux situations stressantes que celui des personnes pessimistes. Selon Martin Seligman, créateur de la psychologie positive, l'optimisme repose sur trois facteurs :

La permanence du positif : un optimiste perçoit les événements positifs de façon permanente et les négatifs plus temporaires. Les difficultés sont passagères et les succès durables.

La généralisation du positif : un optimiste perçoit un événement positif comme influençant positivement le reste des événements de sa vie actuelle. Les difficultés dans un domaine n'influencent pas les autres domaines de sa vie. Les réussites sont contagieuses et les échecs exceptionnels.

La personnalisation du positif : un optimiste s'attribue et revendique les événements. Il ne culpabilise qu'en cas de circonstances défavorables ou suite à ses échecs ou maladroites. Il se sent responsable, mais pas coupable.

Pourquoi cultiver son optimisme ?

- Pour développer une confiance en l'avenir
- Pour parvenir à profiter d'une journée, même quand un événement négatif s'y produit
- Pour reconnaître que ses victoires sont liées à ses compétences et caractéristiques personnelles ;
- Pour mobiliser des ressources face aux problèmes rencontrés pour les résoudre.

Comment cultiver son optimisme ?

- S'entraîner à percevoir un échec comme temporaire, isolé et lié à des conditions externes défavorables et se rappeler de situations similaires qui se sont bien terminées.
- S'habituer à considérer un événement positif comme durable, contagieux et à identifier sa propre contribution à cette réussite.

Quelques pièges à éviter

- Surestimer ses capacités sans jamais se remettre en question.
- Minimiser ou nier un danger en pensant être capable de tout.
- Se désresponsabiliser totalement de ses échecs et mettre la faute sur les autres

Dans une journée de travail, nous avons besoin de prendre de la distance face à ce qui peut être générateur de stress : une surcharge de travail, un dossier complexe, un client agressif, un conflit avec un collègue... Nombreuses sont les situations qui nécessitent de s'arrêter, et surtout d'arrêter le flux de pensées automatiques, avant de se laisser submerger sur le plan émotionnel.

En nous connectant au présent, nous avons plus de chances d'acquérir une perspective, et de constater que nous avons le pouvoir de réguler notre réaction négative à la pression.

Facile à pratiquer, la technique du STOP est également simple à mémoriser :

- **S comme STOP** : s'autoriser à ne pas réagir à la situation vécue. Suspendre toute activité pendant quelques instants : je stoppe tout et je prends du recul.
- **T comme TEMPS DE RESPIRATION** : prendre le temps de respirer profondément en tournant son attention sur le trajet de l'air dans son corps depuis son entrée, par les narines, jusqu'à sa sortie : je vis pleinement ma respiration.
- **O comme OBSERVATION** : observer l'expérience vécue, telle qu'elle se présente, sur le plan corporel, mental et émotionnel : j'identifie mes tensions physiques ; j'observe mes pensées automatiques ; j'observe mes réactions émotionnelles.
- **P comme PASSAGE A L'ACTION** : poursuivre ses activités de manière réfléchie, en étant pleinement conscient(e) : j'intègre et je respecte mes réactions, pour modifier l'expérience vécue.

Les bienfaits de la technique du STOP

- Retrouver la connexion à l'instant présent se révèle extrêmement utile pour atténuer les effets négatifs de notre réaction au stress.
- C'est une pratique rapide (5 mn maximum) que nous pouvons intégrer à une journée, et qui permet de créer de la distance entre stimulus et réponse.

Comment la pratiquer ?

- Reculer sa chaise, ou faire un pas de recul, rend plus concrète la prise de distance
- Prononcer mentalement les phrases écrites en gras
- Pratiquer le plus régulièrement possible pour que le STOP devienne un réflexe

La pleine conscience (mindfulness en anglais) désigne la conscience vigilante de ses pensées, actions et motivations. En Occident, elle est utilisée comme une thérapie ayant pour but la réduction du stress et la prévention de rechutes dépressives.

Pour être au plus près de sa définition, nous devrions l'appeler « pleine présence ». Concrètement, il s'agit d'être présent, en pleine conscience à chaque instant de ses sensations, ses émotions, ses mouvements, son mental, mais aussi de ses activités, des autres, des situations stressantes elles-mêmes et de son équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La pleine conscience porte sur toutes les sensations : les agréables comme les désagréables ou les insignifiantes. Elle nous invite à porter la même attention sur les sensations intérieures que sur celles perçues à travers les 5 sens.

Pourquoi pratiquer la pleine conscience ?

- Pour prendre volontairement conscience d'une sensation, parfois furtive, parfois durable.
- Pour identifier les éléments déclencheurs de cette sensation et les interrupteurs spontanés qui y mettent un terme.
- Pour se détacher et se libérer progressivement de la sensation et des conditionnements mentaux.
- Pour améliorer la qualité de sa présence, son attention, sa concentration et son efficacité mentale.
- Pour diminuer la production de cortisol, donc la sensation de stress.

Comment la pratiquer ?

- Prendre une posture d'observateur neutre et silencieux de ses propres pensées, sensations et émotions.
- Observer et accueillir sans jugement et sans intention l'apparition et la disparition des sensations agréables, neutres ou désagréables.
- Porter son attention autant sur les sensations intérieures (pensées et émotions), qu'extérieures (sensations physiques liées aux 5 sens).
- Observer l'environnement et les personnes à proximité ou en jeu dans la situation et les sensations que ceux-ci provoquent en nous.

Ce sur quoi une personne choisit de porter son attention détermine sa perception et son interprétation du monde : en fonction de son focus, la vision d'une même situation peut être totalement opposée. Le focus peut se comparer à une paire de lunettes que l'on porte sur le monde. Avec des lunettes aux verres noirs, tout devient plus sombre, alors que des verres colorés permettent de voir la vie en rose.

En milieu professionnel, il est donc possible de percevoir le monde au travers de deux principaux focus :

- **Le focus négatif** : porter son attention principalement sur les manques, les problèmes, les frustrations et dysfonctionnements, et trouver du négatif même dans ce qui va bien.
- **Le focus positif** : porter son attention principalement sur les talents, les ressources, les succès, sur ce qui fonctionne, sur une vision globale positive de toute situation et trouver du positif, même dans ce qui ne va pas forcément bien.

Plus une personne parvient à se concentrer sur les éléments positifs, donc à développer son focus positif, plus elle est sereine et épanouie et plus ses chances de réussir sont grandes, que ce soit dans sa vie personnelle ou professionnelle.

Pourquoi se concentrer sur le positif ?

- Pour voir le stress comme un moteur
- Pour trouver du positif dans chaque journée pour entretenir sa motivation au quotidien.
- Pour chercher des solutions dans les aspects positifs pour améliorer les aspects négatifs.
- Pour envisager toute difficulté comme une opportunité.

Pour développer un focus positif permanent, une pratique intensive, quotidienne et durable est nécessaire. Comment ?

- Se mettre en condition en décidant chaque matin de partir à la recherche de tout ce qui sera positif dans la journée à venir.
- S'habituer à rechercher avant tout les qualités, forces et talents d'une personne ou d'une équipe.
- Entraîner chaque soir son cerveau à se rappeler en particulier des éléments positifs de la journée en tenant par exemple son journal des succès

Les créateurs de la psychologie positive ont identifié 24 forces de caractère ou qualités d'une personne qui contribuent autant à sa réussite qu'à son bien-être. Ces forces peuvent être cultivées et pratiquées et elles ont été regroupées en 6 grandes vertus :

- **Sagesse** : forces mentales et intellectuelles (curiosité, amour de l'apprentissage, ouverture d'esprit, créativité, perspective).
- **Courage** : forces émotionnelles utiles pour atteindre des objectifs malgré les difficultés (vaillance, bravoure, persévérance, assiduité, honnêteté, intégrité, joie de vivre, enthousiasme, vigueur, vitalité).
- **Humanité** : forces interpersonnelles et relationnelles (amour, attachement, gentillesse, générosité, intelligence sociale)
- **Justice** : forces citoyennes et communautaires (esprit d'équipe, loyauté, équité, impartialité, leadership).
- **Modération** : forces qui protègent contre les excès (pardon, humilité, modestie, prudence, discrétion, maîtrise de soi).
- **Transcendance** : forces qui donnent du sens et sont liées à quelque chose de plus grand ou profond (appréciation de la beauté et de l'excellence, gratitude, optimisme, espoir, joie, humour, spiritualité, recherche de sens).

Le test permet à chacun d'évaluer et d'identifier ses 5 principales forces de caractère à partir d'un questionnaire en ligne. Il permet de prendre conscience de ses forces personnelles et de les cultiver, d'identifier des forces à développer en milieu professionnel et les renforcer, de consolider sa confiance en soi et son estime de soi

Méthode à utiliser

- Réaliser le test des forces de caractère.
- Découvrir le TOP 5 de ses propres forces de caractère.
- Reconnaître l'utilité de ces 5 forces dans ses succès passés et son quotidien.
- Imaginer comment chacune de ces forces peut être utile ,pour être encore plus efficace au travail, ou pour avancer dans un projet.
- Identifier ensuite des forces à développer qui ne figurent pas dans le TOP 5.
- Imaginer comment mettre en pratique davantage ces forces au travail.

Le déclenchement des émotions est une réaction involontaire : « réaction affective, en général intense, se manifestant par divers troubles, surtout d'ordre neurovégétatif, c'est-à-dire involontaire ».

Nos émotions fonctionnent souvent comme un filtre qui déforme notre vision de la réalité

Elles nous font créer notre carte du monde personnelle, c'est la notre et elle est unique

Qu'elle soit fondée sur quelque chose de totalement irrationnel ou qu'elle repose sur la réalité, une émotion est une émotion.

Les émotions colorent notre vie et lui donnent une certaine saveur, un certain goût. Plus ou moins agréable selon qu'elles sont positives ou négatives

Quelles sont les 4 grandes émotions ?

- **La tristesse** survient en réponse à une perte ou un manque, et nous permet de l'accepter.
- **La peur** prévient d'une menace, et active notre état d'alerte.
- **La colère**, quant à elle, est une réaction défensive qui met le corps en position d'attaque.
- **La joie** survient lorsque nos besoins sont assouvis.

Autres émotions : dégoût, surprise, mépris

Les émotions sont comme les couleurs. Elles ont des variations : les émotions secondaires. Ex : tristesse > peine ou chagrin - colère > irritation, énervement. Elles résultent de l'apprentissage des émotions de base, notre environnement, notre vécu et nos expériences personnelles. Elles se développent durant l'enfance, et aboutissent à l'âge adulte. Elles répondent à une émotion de base, et peuvent la masquer.

En effet, une émotion secondaire peut apparaître et être visible en premier lieu chez une personne

Cependant, celle-ci vient se substituer à une émotion de base qui est perçue comme inacceptable par la personne.

Il est parfois difficile d'avoir conscience de la manifestation d'une émotion de base, c'est pour cela que les émotions secondaires peuvent facilement passer au premier plan.

Pour comprendre les personnes avec qui nous vivons, avec qui nous travaillons, il est utile de savoir déceler ces émotions secondaires.

Toute forme d'intelligence permet de rassembler de l'information, d'apprendre de celle-ci et de raisonner avec elle pour trouver des solutions. L'intelligence émotionnelle consiste donc à s'appuyer sur les informations fournies par nos propres ressentis et sentiments pour développer des compétences émotionnelles et sociales.

L'intelligence émotionnelle repose sur 7 grandes composantes :

- **La conscience de soi** : se connaître, se comprendre et intégrer ses sentiments
- **L'estime de soi** : s'accepter, s'aimer et s'approprier sa vie
- **L'expression de soi** : se révéler, exprimer ses ressentis, oser dire et savoir dire
- **La gestion de soi** : prendre des décisions conscientes, assumer ses responsabilités, canaliser son stress, faire face à des émotions fortes, s'adapter aux circonstances de la vie
- **La motivation interne** : identifier ses sources d'énergie, d'enthousiasme, développer son optimisme et renforcer son envie d'évoluer en acceptant les difficultés sur le chemin
- **L'empathie** : se mettre à la place de l'autre pour prendre conscience, comprendre, accepter les émotions d'autrui et savoir s'y adapter
- **Les interactions sociales** : inspirer confiance, gérer les conflits, les relations, la dynamique de groupe, négocier avec créativité et respect, développer son leadership

L'outil de mesure de l'Intelligence émotionnelle est le Test du Quotient Emotionnel (QE). Et il est possible de faire évoluer les résultats de ce test avec le temps, entre autres par une thérapie centrée sur la personne et ses émotions.

Pour développer son Intelligence Emotionnelle ?

- Savoir identifier, nommer et exprimer ses émotions
- Reconnaître l'influence des émotions sur les décisions
- Augmenter ses émotions positives et gérer les moins agréables
- Mieux comprendre les émotions des autres et s'y adapter
- Augmenter ses chances de réussite professionnelle et ses relations

Comment ?

- Evaluer son niveau de compétence actuel à l'aide du Test du QE
- Développer ses compétences émotionnelles les plus fragiles
- Renforcer ses compétences émotionnelles les plus solides

L'empathie est une compétence relationnelle qui repose sur la capacité à identifier, ressentir, et accueillir les émotions de l'autre, comme si l'on était à sa place, pour tenter de le comprendre avec bienveillance et tolérance, tout en maintenant une distance affective.

Il n'est pas nécessaire d'être en accord avec l'autre, nul besoin d'adhérer à ses convictions, d'approuver ses actes ni de valider ses ressentis. Il suffit de reconnaître son point de vue.

Faire preuve d'empathie nécessite une bonne connaissance de soi, une ouverture d'esprit et témoigne de l'envie sincère et désintéressée de comprendre l'autre sans chercher à résoudre ses problèmes.

L'empathie est à distinguer de la sympathie et de la compassion.

- L'objet de l'empathie est la compréhension de l'autre.
- L'objet de la sympathie est le bien-être de l'autre.
- L'objet de la compassion est le soutien de l'autre.

L'intérêt de développer son empathie :

- Comprendre les raisons qui amènent une personne à avoir de telles réactions.
- Voir le monde comme l'autre le voit, sans forcément être d'accord avec lui.
- Créer des relations authentiques en établissant un climat de confiance.
- Favoriser la collaboration, éviter les tensions et les conflits au travail.
- Mieux comprendre les attentes de ses interlocuteurs pour en tenir compte.

Comment ?

- Prendre le temps d'observer, d'écouter et de poser des questions avant de proposer sa vision des choses.
- Se déconnecter de son propre monde et partager avec bienveillance le ressenti de l'autre, afin de comprendre ce qu'il vit.
- Aider l'autre à extérioriser ses émotions avec les mots pour les dire.

Elias Porter (1914-1987) est dans la mouvance de Carl Rogers.

La typologie des attitudes de Porter vise à valoriser la « personne empathique », c'est-à-dire une personne non directive, capable de témoigner une compréhension de l'expérience émotionnelle, sans chercher à conseiller, recommander, émettre des avis, suggérer les apaisements, enquêter sur des motivations ou des contradictions ou tout autres considérations.

Voici les 6 attitudes de Porter :

Suggestion – Conseil – Ordre :

Vous pensez et vous décidez à la place de l'autre... de ce que l'autre doit faire. Vous le guidez, le conseillez, le manipulez et cherchez à lui imposer votre point de vue et vos idées. Vos questions sont des fausses questions qui contiennent déjà des réponses (les vôtres) : que dirais-tu d'essayer de faire comme ça ?

Evaluation :

Vous jugez, approuvez ou désapprouvez et vous vous posez en censeur ou en pseudo expert. Vous cherchez consciemment ou non à dominer votre interlocuteur et vous ramenez tout à vos valeurs... Vos questions sont orientées : quel intérêt de faire ceci ?

Interprétation :

Vous transformez les paroles de l'autre pour les faire coller à votre théorie. Vous ajoutez ou supprimez des informations ; vous reformulez à partir de vos filtres et déformez le message... Vos questions sont tendancieuses : en quoi n'est-ce pas plutôt une erreur de sa part ?

Enquête – Investigation :

Vous posez des questions pour vous faire préciser tel ou tel point, souvent pour chercher les causes et les coupables... vous risquez d'orienter complètement l'échange dans le sens de ce qui vous intéresse. Vos questions peuvent être inquisitrices, voire déplacées : qu'est-ce qui s'est passé exactement ?

Soutien - Encouragement :

Vous consolez, rassurez et dédramatisez, et est-ce vraiment ce dont l'autre a besoin ? Vous refusez peut-être d'entendre ses émotions de peur de les ressentir ? Vos questions sont rassurantes, mais pas empathiques : dans quelle mesure est-ce si grave que cela ?

Empathie - Compréhension :

C'est l'écoute active et empathique. Vous vous taisez (...) et vous laissez l'autre parler à son aise. Vous l'écoutez vraiment, le faites parler et l'encouragez à exprimer son ressenti (sensation, émotions, sentiments). Vous n'intervenez pas, ne jugez pas, ne coupez pas la parole, et acceptez tout ce que l'autre dit. Enfin vous l'aidez à trouver en lui et par lui sa solution...

Vos questions sont ouvertes et sincères : que ressens-tu ? De quoi as-tu besoin ?

Des relations professionnelles sereines et positives reposent avant tout sur une bonne communication. Cependant, il est essentiel de se rappeler que la communication s'appuie sur deux capacités complémentaires : savoir s'exprimer, mais aussi savoir écouter.

L'écoute active est l'outil par excellence qui permet d'écouter l'autre avec attention et sans intention, avec respect, empathie et bienveillance. Appliquée en réunion, lors d'entretiens individuels et au quotidien sur le lieu de travail, elle offre à l'autre un espace de parole qui lui permet de s'exprimer en toute confiance et en toute liberté, sans aucune pression.

N'écouter que d'une oreille distraite ne permet pas une écoute active, qui nécessite concentration et attention permanente tout au long de l'échange.

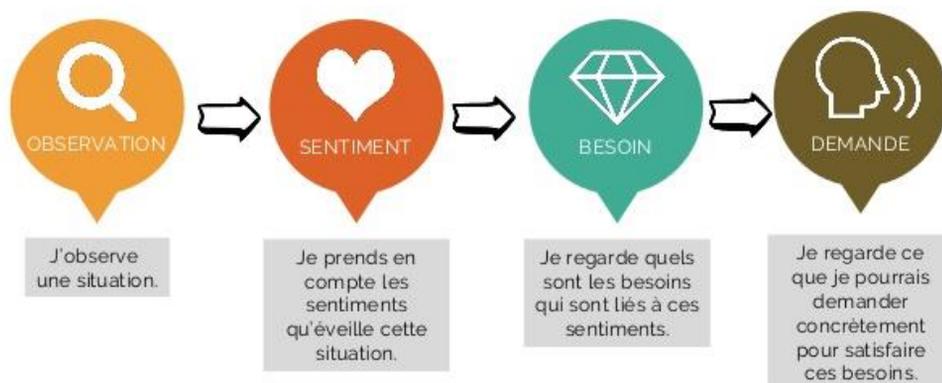
L'intérêt de l'écoute active :

- Etablir une relation de confiance permettant à chacun de se sentir reconnu et compris.
- Percevoir la dimension affective souvent non verbalisée.
- Limiter les conflits ou y mettre fin rapidement.
- Comprendre les motivations et les freins de ses collaborateurs.
- Développer son leadership positif et impacter positivement les autres.
- Maintenir des relations professionnelles sereines, constructives et productives.
- Faire émerger des idées novatrices et révéler d'innombrables compétences.

L'écoute active repose sur les principes suivants :

- Se rendre disponible et adopter une attitude corporelle ouverte et accueillante.
- Ne pas interrompre l'autre.
- Rester neutre et bienveillant, exclure ses propres idées, interprétations et jugements.
- Manifester de l'intérêt par des signes verbaux et visuels.
- Décoder le langage non verbal et écouter au-delà des mots.
- Reformuler les dits et les non-dits, les paroles, tout comme les émotions explicites et implicites.
- Poser des questions pertinentes amenant l'autre à trouver lui-même ses propres solutions.
- Laisser place aux silences pour laisser l'autre approfondir sa propre réflexion.
- Proposer une synthèse de la discussion.

LA DÉMARCHE DE LA CNV



Le concept de communication non violente a été initié dans les années 70, par le psychologue américain Marshall Rosenberg, lui-même inspiré par son professeur Carl Roger. Cette forme de communication repose sur le principe de bienveillance, c'est-à-dire l'intention de ne causer de dommage à personne.

Dans le monde du travail, les sentiments sont souvent refoulés et les participants à une discussion se coupent en général de leurs besoins, davantage préoccupés par le regard des autres et la peur de blesser ou de décevoir. Or, un sentiment est avant tout un indicateur d'un besoin satisfait ou non. Il est donc essentiel d'être à l'écoute de ces sentiments pour mieux répondre aux besoins de chacun et favoriser ainsi une collaboration efficace.

La communication non violente se base sur l'écoute empathique qui permet de prendre en compte les sentiments et les besoins de chacun de manière égale. L'idée est de porter attention aux 4 niveaux du processus OSBD :

- Observation : évaluer et décrire une situation de façon neutre et objective.
- Sentiment : repérer les émotions sous-jacentes à toute communication.
- Besoin : discerner les besoins satisfaits ou non exprimés derrière chaque sentiment.
- Demande : formuler à l'autre une demande claire et négociable, sans exiger.

Pourquoi pratiquer la communication non violente ?

- Pour prendre conscience de ses besoins et aider les autres à prendre conscience des leurs.
- Pour communiquer avec bienveillance et inspirer aux autres le désir d'en faire autant.
- Pour instaurer des relations fondées sur une coopération harmonieuse, sur le respect de soi et des autres.

Comment ?

- Utiliser le processus OSBD sur des situations passées afin de travailler sur les non-dits et les besoins non exprimés, par exemple dans les entretiens individuels
- Utiliser la CNV dans les situations de vie personnelles, en famille, entre amis;



**RYTHME
CIRCADIEN**

=

**RYTHME BIOLOGIQUE
SUR 24H**

Nous sommes gouvernés par notre horloge biologique qui elle-même fonctionne sur une alternance jour/nuit

Les différents rythmes biologiques de notre organisme sont calés sur des cycles de 24h, ce que l'on appelle le rythme circadien, et ils sont tous liés :

- Rythme cardiaque
- Température
- Hormones
- Sommeil

Quand notre rythme de vie est régulier, nos rythmes biologiques sont harmonisés. Ils sont synchronisés sur la même horloge.

Quand je dors mal ou pas assez, cela se répercute sur mon bien-être dans ma journée de travail :

Risques liés à la somnolence (accident du travail et de la route)

- Instabilité émotionnelle, difficultés relationnelles...
- Fatigue, inattention, troubles de la mémoire et de la concentration, entraînant une baisse de la capacité à se souvenir des détails, augmentation des difficultés à traiter les informations et à prendre les bonnes décisions, multiplication des erreurs, augmentation de la tendance à la prise de risques, et par voie de conséquences, augmentation des accidents du travail
- Baisse de la vigilance et des performances
- Augmentation de la sensibilité à la douleur

J'AI BIEN DORMI...



MEILLEURE HUMEUR

MEILLEURE CONCENTRATION

MEILLEURE MEMOIRE

MEILLEURE FORME PHYSIQUE

RESISTANCE AU STRESS

VIGILANCE

CREATIVITE

PERFORMANCE

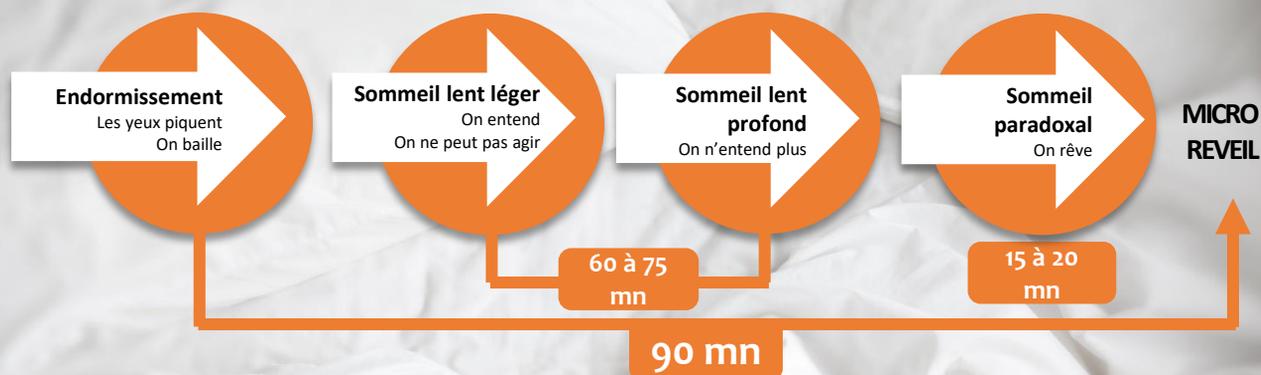
Il n'y a pas de définition officielle du sommeil réparateur. L'expression « sommeil réparateur » désigne un sommeil de bonne qualité, qui permet de récupérer suffisamment et de se sentir en pleine forme le matin au réveil.

On a tendance à résumer un sommeil réparateur à cela : je suis en pleine forme dans la journée, donc j'ai bien dormi.

Comment évaluer si son sommeil a été réparateur ? On se souvient généralement de son réveil, parfois du moment où l'on s'est endormi et rarement de ce qu'il y a entre les deux, sauf lorsqu'on se souvient de ses rêves...

On s'appuie généralement sur nos ressentis : facilité à s'endormir, nuit complète sans réveil, qualité du réveil, facilité à sortir du lit, à avoir les idées claires..

Il est plus facile de détecter les signes d'un sommeil non réparateur que les effets d'un sommeil réparateur;



Le sommeil, à proprement parler, est précédé d'une phase d'endormissement d'une trentaine de minutes. Il est composé de 4 à 6 cycles de sommeil d'une durée de 90 à 120 mn, selon les individus.

Entre chaque cycle, un micro-réveil est possible et ne peut être considéré comme un trouble du sommeil.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le sommeil est plus profond en début de nuit qu'en fin de nuit.

Même si chaque heure de sommeil a son importance dans la qualité de votre nuit, les premières heures constituent le socle d'un sommeil réparateur.

J'apprends à me connaître

Favorisez autant que possible une bonne récupération en tenant compte de vos rythmes de vie.

- Notez les signaux d'alerte qui vous informent que vous entrez dans un cycle de sommeil : bâillements, picotements des yeux, gestes...
- Couchez-vous dès qu'apparaissent ces signes d'endormissement, au risque de rater le train de votre sommeil. Le prochain passe dans 1h30.
- Notez les horaires d'entrée dans le cycle de sommeil.
- Adaptez votre heure de réveil à vos cycles de sommeil et non aux contraintes de la vie quotidienne (horaires des transports, école des enfants...)

J'adopte des horaires réguliers

La première chose à faire pour favoriser un bon sommeil est de ritualiser ses horaires de coucher et de réveil, ce qui n'est pas facile dans nos vies trépidantes

Quand on sent que le sommeil se dérègle, ou que l'on se réveille en milieu de nuit, une des premières règles à mettre en place est de créer de la régularité, en semaine comme le week-end, car votre horloge biologique ne fait pas la différence entre la semaine et le week-end.

Se coucher à la même heure facilite l'endormissement. Ritualiser l'heure de son réveil favorise la synchronisation du rythme veille/sommeil.

Quand un déficit de sommeil s'est installé dans le temps à force d'insomnies, le seul moyen pour permettre à son horloge biologique de se remettre à l'heure, est de ritualiser ses horaires de sommeil sur plusieurs semaines (21 jours minimum).

Je déconnecte !

Utiliser nos outils numériques en soirée, c'est générer un état d'excitation cognitive qui va stimuler la zone du plaisir au niveau de notre cerveau. Et il va en réclamer toujours plus ! A cela vient s'ajouter l'effet de la lumière bleue des écrans LED qui va agir sur la sécrétion de la mélatonine, hormone du sommeil, même lorsque les yeux sont clos.

Les clés pour favoriser un bon sommeil sont de :

- arrêter toute activité numérique au moins 1 heure avant de se coucher
- faire de sa chambre une zone hors réseau
- éviter toute émission d'ondes dans votre chambre (Ordinateur, tablette, TV...)
- mettre son téléphone en mode avion ou mieux, de l'éteindre
- si utilisation du smartphone en réveil : baisser la luminosité, bloquer toutes les notifications en dehors du réveil, écran tourné vers la table de nuit

Je protège mon sommeil

Pour une bonne récupération, accordez une attention toute particulière à votre environnement de sommeil.

Idéalement, votre chambre à coucher doit être parfaitement isolée du bruit et de la lumière. N'hésitez pas à installer du double vitrage, des rideaux occultants, etc.

- Pensez à couper les sources de distraction comme le téléphone. Prévenez votre entourage de ne pas vous déranger.
- Adopter une bonne literie (matelas, draps, surmatelas...)
- Aérer chaque jour
- Maintenez une température située entre 18° et 19°
- Réserver le lit au sommeil (on ne travaille pas et on ne mange pas au lit)

Je gère la lumière

La mélatonine est une hormone produite naturellement par l'organisme qui régule les rythmes biologiques et notamment le cycle veille/sommeil.

Elle est sécrétée lorsqu'il fait nuit (sombre) et elle n'est plus sécrétée quand il fait jour (lumineux).

Aussi, pour s'assurer une meilleure vigilance, il est important de s'exposer à la lumière juste avant de travailler et dans les premières heures d'activité.

En période hivernale, adoptez un réveil simulateur d'aube qui favorisera votre vigilance au réveil.

Inversement, pour favoriser un meilleur endormissement, éteignez toutes les lumières quelques heures avant d'aller vous coucher.

Vous avez des questions ou demandes relatives à :

- vos conditions de travail : il s'agit du Pôle de Prévention des Risques Professionnels et des membres du CHSCT.
- votre état de santé en lien avec l'exercice de vos fonctions : pour cela, rapprochez-vous du Service de Médecine Préventive.
- un besoin relatif à un soutien ou une aide psychologique : contactez le Service d'Accompagnement et de Médiation, le SAM.
- l'aptitude : le Pôle Aptitudes Maladies et Accidents, le PAMA dont le rôle est d'évaluer l'aptitude médicale à l'exercice des fonctions ainsi qu'à l'évaluation des séquelles imputables aux maladies professionnelles et accidents de service.

Coordonnées de vos assistants de prévention par secteurs :

CASPE / Collèges et autres gestions	Assistant de prévention référent
Centre (1-2-3-4 ^{èmes})	Monique CHAULIAGUET (01 56 58 46 30 @ monique.chauliaguet@paris.fr)
5/13 ^{èmes} Personnels Facil' Famille et site Arsenal	Kenny NORTIA (01 56 58 40 71 @ kenny.nortia@paris.fr)
6/14 ^{èmes}	Stéphane PUECH (01 42 76 20 78 @ stephane.puech@paris.fr)
7/15 ^{èmes}	Olivia ANGEXETINE (01 42 76 50 96 @ olivia.angexetine@paris.fr)
8/9/10 ^{èmes}	Cyrille LE GRAND (01 42 76 25 17 @ cyrille.legrand@paris.fr)
11/12 ^{èmes}	Stéphane PUECH (01 42 76 20 78 @ stephane.puech@paris.fr)
16/17 ^{èmes}	Monique CHAULIAGUET (01 56 58 46 30 @ monique.chauliaguet@paris.fr)
18 ^{ème}	Cyrille LE GRAND (01 42 76 25 17 @ cyrille.legrand@paris.fr)
19 ^{ème}	Stéphanie ESNAULT (01 42 76 31 61 @ stephanie.esnault@paris.fr)
20 ^{ème} PVP	Aldjia MANTONNIER (01 42 76 44 41 @ aldjia.mantonnier@paris.fr)

Lien vers l'organigramme du BCTRS

Bureau des conditions de Travail et Relations Sociales :

Organigramme Pôle Prévention des Risques Professionnels (PPRP)

La liste des Représentants du Personnel au CHSCT/DASCO :

Noms	Syndicats	Fonctions
M. Mario FERREIRA mario.ferreira@paris.fr	UNSA	Titulaire
M. Pierre RAYNAL pierre.raynal@paris.fr	UNSA	Titulaire Permanent DRH Secrétaire du CHSCT
Mme Denise LEPAGE denise.lepage@paris.fr	UNSA	Titulaire Permanent DRH
M. Sébastien CHOQUE sebastien.choque@paris.fr	UNSA	Titulaire
M. Adam SEMAIL adam.semail@paris.fr	UNSA	Titulaire
Mme Jacqueline NORDIN jacqueline.nordin@paris.fr	CGT	Titulaire Secrétaire suppléante du CHSCT
M. Vincent ACHERON vincent.acheron@paris.fr	CGT	Titulaire
Mme Christelle SIMON christelle.simon@paris.fr	CGT	Titulaire
Mme Antoinette CELLIER antoinette.cellier@paris.fr	SUPAP-FSU	Titulaire
M. Mehdi DEHMANI mehdi.dehmani@paris.fr	SUPAP-FSU	Titulaire
Mme Caroline BONTULOVIC caroline.bontulovic@paris.fr	UNSA	Suppléant
Mme Corinne PERROUX corinne.perroux@paris.fr	UNSA	Suppléant Permanente DRH
Mme Corinne VERHULLE corinne.verhulle@paris.fr	UNSA	Suppléant
M. Kalifa YAZID kalifa.yazid@paris.fr	UNSA	Suppléant
M. François-Xavier MERLE francois-xavier.merle@paris.fr	UNSA	Suppléant
Mme Malika BENSLIMANE malika.benslimane@paris.fr	CGT	Suppléant
Mme Béatrice BIQUE beatrice.bique@paris.fr	CGT	Suppléant
M. Alexis POULET alexis.poulet@paris.fr	CGT	Suppléant
M. Laurent JOSEPH-ROSE laurent.josephrose@paris.fr	SUPAP-FSU	Suppléant
M. Driss DOUZI driss.douzi@paris.fr	SUPAP-FSU	Suppléant



Le Service de la Médecine Préventive (SMP)
(01 44 97 86 40

Le stress et le burn-out

- Cungy C. - Savoir gérer son stress en toutes circonstances Editions Retz
- Fradin J. - L'intelligence du stress Editions Eyrolles
- Gallois P. - Manager (presque) sans stress Editions Liaisons
- Neuville. C et Yaïch. S - Pro en gestion du stress Editions Vuibert
- Légeron P. - Le stress au travail Editions Odile Jacob
- Masclach C. - Burn-out Editions des Arènes Paris
- Vasey C. - Burn-out : le détecter et le prévenir Editions Jouvence 2012.

Le mental et les émotions

Goleman D. - L'intelligence émotionnelle – Intégrale, Editions J'ai lu
Neuville C. - Apprendre à lâcher prise, c'est malin, Editions Leduc
Seligman M. - La force de l'optimisme, Pocket Editions

Les relations sereines

- D'Assembourg T., - Cessez d'être gentil soyez vrai ! : Etre avec les autres en restant soi-même, Editions De l'Homme
- Keller F. - Pratiquer la CNV au travail, Interéditions
- Tournand J. - La stratégie de la bienveillance ou l'intelligence de la collaboration, 3ème éditions, Interéditions

La Sophrologie

Roux-Fouillet L. - La sophrologie au travail, Editions Le passeur

La Pleine conscience

Kabat-Zinn J. - Au cœur de la tourmente, la pleine conscience, Editions J'ai lu

Sites :

- Conditions de vie au travail : www.anact.fr
- Santé : <http://inpes.santepubliquefrance.fr/>
- Santé et sécurité au travail : www.inrs.fr
- Qualité de vie au travail : <https://www.myhappyjob.fr/>
- Cohérence cardiaque : www.coherenceinfo.com
- Sommeil : <https://reseau-morphee.fr/>, <https://institut-sommeil-vigilance.org/>
- Communication non violente : <https://cnvfrance.fr/>