

L'écho des SOLISTE'S ENTREPRENEURS

Des sujets de fond au service des professionnels et institutionnels

Au sommaire de ce numéro

À LA UNE

La prévention des risques psychosociaux

ZOOM SUR

Le stress au travail : un enjeu majeur pour tous

L'INTERVIEW

Julien Feja
répond à nos questions

LES CONSEILS ET ASTUCES DE...

Laurence Hévin

POINTS DE VUE DES SOLISTES

NOS SOLISTES SE PRÉSENTENT

Patrick : Le radon pour les nuls

Victoria : La recette d'un événement réussi



À LA UNE

La prévention des risques psychosociaux pose les bases d'un nouveau type de management

Tout d'abord, de quoi parlons-nous lorsque nous abordons le sujet de la santé mentale au travail ?

D'après Patrick Légeron, psychiatre spécialisé dans les RPS au travail, la meilleure définition est celle du rapport de l'expertise collective de l'INSEE ou Rapport Gollac : « ce sont des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par des conditions d'emploi, des facteurs organisationnels et relationnels qui entrent en relation avec le fonctionnement mental de l'individu. »

« Il est nécessaire de distinguer les risques, qui sont des approches statistiques, des probabilités des facteurs de risque, qui sont des causes qui induisent le risque puis des effets du risque, qui sont les troubles psychosociaux, comme le burn-out ou les suicides. »

Maintenant que nous commençons à cerner le sujet et ses catégories qui demanderont des traitements différents, posons-nous la question de ce que ne sont pas les risques psychosociaux.

Une petite idée ? Allez ! Notez vos idées sans vous limiter. Il n'y a pas de mauvaise réponse. Peut-être quelques mythes... Et alors ? Nous avons toutes et tous des idées préconçues. Ce n'est pas grave.

Lançons-nous : une faiblesse du salarié ? une incapacité à faire le travail demandé dans les temps impartis ? ça ne concerne que la sphère privée ? le stress c'est normal et tout le monde doit y faire face ? les femmes sont plus fragiles que les hommes ? elle doit avoir ses règles ? c'est un hystérique ?

Ça vous parle ?

Ce qui est certain et démontré par les différentes études sur le sujet est l'impact du travail et du mauvais stress sur les facteurs de RPS. Six catégories ont été cernées : intensité et temps de travail, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeurs, exigences émotionnelles et insécurité de la situation de travail.

Le Docteur Guillaume POUPARD définit la personne « capable de burn-out » comme une personne très investie, qui va nier ses signaux d'alerte, qui va toujours faire passer l'entreprise avant elle-même, loyale. Cette personne est une ressource fabuleuse pour l'entreprise jusqu'au jour où elle sera en arrêt maladie parce qu'elle n'aura pas su dire «NON» à son manager qui la surcharge car : «elle, au moins, elle fait ce qu'on lui demande.». C'est donc de la responsabilité du manager d'apprendre à repérer les signaux

d'alerte pour ses collaborateurs investis et de moduler la répartition du travail avec les tire-aux-flancs, les brasseurs d'air. Quels sont ces signaux d'alerte ?



Mauvaise gestion du stress, débordement, épuisement, irritabilité, angoisse entre autres. Le repérage d'un stress qui s'achemine vers un hyper stress peut permettre d'enrayer le processus néfaste du burn-out. Un salarié en chemin vers un hyper stress manque de conscience de son état et le manager sera l'interlocuteur incontournable de la prévention de ce risque précis. L'une des solutions passe par un dialogue franc, bienveillant, factuel sur les éléments identifiés.

Envisager de revoir à la baisse la charge de travail sera certainement nécessaire tout en rassurant son collaborateur sur la qualité de son travail et en lui reconnaissant toute sa valeur. Ça vous semble une évidence ? Vraiment ?

“ Des conséquences longues et douloureuses ”

Alors que faire d'autre en tant que manager avant d'en arriver au burn-out d'un ou de plusieurs salariés ou plus couramment une réelle souffrance au travail ? Surtout qu'un burn-out comme une souffrance au travail coûtent cher à l'entreprise et au salarié.

Se former au management, se former à la prévention des RPS, faire un état des lieux des conditions de travail dans son entreprise, ouvrir le dialogue, changer de paradigme, etc....

S'il est de la responsabilité du manager d'anticiper, prévenir, contrer les effets délétères sur la santé mentale au travail, la meilleure des recettes est celle du dialogue, de l'éthique et de la déontologie. Manager ne dépend pas de l'inné mais bien de l'acquis.

Certes, certains soft-skills peuvent être aidants comme le niveau d'intelligence émotionnelle ou l'appétence pour l'intelligence collective. Accorder une confiance exagérée au niveau de qualification des managers revient à jouer à un jeu de hasard.

Et les conséquences peuvent être longues et douloureuses pour les salariés : perte du sommeil, traumatisme, perte de l'appétit, dépression, burn-out, suicide, perte de l'estime de soi et de la confiance en soi, renoncement à la vie professionnelle, stress post-traumatique. Et pour ceux qui assistent sans savoir comment agir, leur provoquer un traumatisme vicariant* comme le démontrent les nombreuses études sur le sujet. Nous sommes au XXIème et nous avons à notre portée tous les outils nécessaires pour contrer ces risques invisibles, identifiés comme risques émergents voici 54 ans. En cas de difficultés, le droit précise le champ d'intervention à la fois de la prévention, à la charge de l'employeur et inhérent à sa

*traumatisme par exposition au vécu traumatique de l'autre



responsabilité et de la sanction par le Conseil des Prud'Hommes pour le salarié et par le Tribunal judiciaire pour un syndicat ou un CSE dans un premier temps.

Pour conclure, je citerai ici la notion de santé de l'OMS, édictée en 1948, précisant que la santé n'est pas simplement l'absence de maladies mais également un état de bien-être mental et évidemment pour la santé globale, de bien-être physique et social.

Le Healthy management est cette nouvelle approche du management en lien avec les enjeux actuels pour les entreprises, pour leurs salariés et pour la société.



Par Pascale CAUSIER

Thérapeute en psychologie, sexothérapie et coaching
pascalecausier@gmail.com

“Le stress au travail est probablement le type de stress le plus commun.”

Surcharge de travail, rythme effréné, horaires à rallonge et parfois imprévisibles, mutation technologique perpétuelle, peur du licenciement, manque de reconnaissance, les variables organisationnelles et entrepreneuriales sont d'indéniables causes du stress et du burn-out. Mais le stress chronique, permanent, toxique n'est pas une fatalité. Il résulte de causes objectives sur lesquelles on peut agir ou avec lesquelles on peut apprendre à prendre de la distance.

L'accompagnement qui permet de prendre du recul et agir autrement dans ses perceptions et ses fonctionnements, la pratique qui intègre la dimension du corps et des ressentis, sont incontestablement des remèdes fabuleux contre le stress.





Depuis un peu plus de 10 ans, le stress et les risques psychosociaux (RPS) sont apparus comme un sujet majeur de la vie au travail. Des effets médiatiques les ont portés sur le devant de la scène. Mais, au-delà de cet emballement, la question de la santé mentale au travail reste fortement présente dans les préoccupations des acteurs des entreprises compte tenu des transformations continues des organisations du travail et des tensions qui s'y développent.

ZOOM SUR

Le stress au travail : un enjeu majeur pour tous

Les tensions au travail toujours à un niveau élevé

Les différentes enquêtes (BIT) sur l'évolution des conditions de travail montrent qu'il existe une intensité du travail à un niveau élevé et une augmentation de la proportion de salariés en situation de "tension" au travail. Même si l'autonomie des salariés a progressé ces dernières années, il semble que ces dites marges de manœuvre se stabilisent voire régressent pour certaines catégories de salariés. C'est le fruit d'une recherche continue d'économie des gestes, des pas, des quelques secondes permettant au salarié de souffler. Ainsi, l'organisation du travail contraint de plus en plus le salarié, ce qui rend difficile la possibilité de réaliser dans de bonnes conditions, un travail de qualité porteur de sens, même si le maintien du soutien social à un niveau élevé atténue cette tendance.

Des transformations continues du travail

Les évolutions des entreprises sont incessantes avec de fréquentes réorganisations du travail. Ces dernières sont souvent appuyées par des modèles de productivité qui tendent à enfermer les conditions de réalisation du travail dans des formes de néo-taylorisme ou dans des injonctions multiples et contradictoires. Il en résulte, pour les

salariés, de forts contextes d'incertitude professionnelle alors que leur engagement psychique est de plus en plus sollicité dans les activités nouvelles qui se développent, notamment dans les relations de service.

Des enjeux pour l'approche de la prévention

Sur les questions des RPS, le risque est d'en rester à une approche qui mette en avant des causes dans la vie personnelle des salariés et qui se limite à entendre la souffrance (Une séparation de l'individu hors travail/ Et au travail). Les transformations majeures du travail montrent qu'il convient de porter prioritairement l'accent sur les conditions de l'organisation du travail qui provoquent des contradictions et des actions empêchées dans le travail. Prévenir les risques psychosociaux c'est donc, en priorité, analyser les conditions concrètes de réalisation du travail, les tensions en jeu et favoriser les régulations nécessaires dans les collectifs de travail. C'est au final soutenir de nouvelles ressources :

- individuelles : formation, parcours professionnel...
- collectives : organisation du travail collectif, régulation de la charge
- organisationnelles : rôle du management, politiques RH, moyens de travail...

Ces ressources permettent de "bien" travailler et de se reconnaître dans son travail. La prévention des risques psychosociaux, c'est aussi agir contre l'usure professionnelle et les risques de désinsertion professionnelle, dans un contexte d'allongement des durées de vies professionnelles.

Des enjeux pour l'engagement des salariés et la performance

Au-delà des coûts directs liés à l'absentéisme, aux risques de gestion de situations d'inaptitude, les contextes dégradés de RPS, c'est aussi la démobilisation des personnels, des difficultés à conduire des changements, des conflits qui se multiplient. La question de l'engagement professionnel des salariés est donc vraiment en cause au travers de la question des risques psychosociaux au moment où les organisations sollicitent davantage leur implication. Les RPS ont aussi une relation étroite avec d'autres expositions comme les troubles musculosquelettiques (TMS). Agir pour leur prévention exige alors une approche globale de leur analyse et articulée avec les autres expositions.

Par Christian ROUX

Ergoperformance

Amélioration des conditions de travail et de la performance

christian-h.roux@hotmail.fr



POUR ALLER PLUS LOIN

Des guides, des liens, des numéros...

INRS : www.inrs.fr

Guides

- Dépister les risques psychosociaux
- Des indicateurs pour vous guider
- Risques psychosociaux et document unique
- Evaluer les facteurs des risques psychosociaux
- Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention
- Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?

Audiovisuels

Le stress au travail, le démasquer pour le prévenir.
J'ai mal au travail. Stress, harcèlement et violence au travail.

OCDE : « Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi. »

CNAM : formation Risques psychosociaux

Guide Santé mentale et emploi
<https://www.psycom.org/>

Site Premiers secours en santé mentale ou PSSM :
<https://www.pssmfrance.fr/ressources/>

Réseau Sentinelles de la crise suicidaire (formations et annuaires des sentinelles)
<https://www.sentiweb.fr/france/fr/?page=maladies&mal=0>

Mettre en œuvre une démarche de prévention et d'évaluation des risques psychosociaux

Se rapprocher de la CARSAT, de la CRAM ou de la CGSS.

Besoin d'une écoute, d'une intervention, d'un soutien ?

<https://www.agavipmediations.fr/>

<https://www.gouvernement.fr/actualite/monparcourspsy-un-dispositif-pour-faciliter-laces-a-un-accompagnement-psychologique>

Numéro national de prévention du suicide pour les particuliers, l'entourage et les professionnels : 3114

SOS Amitié : 0972 39 40 50

SAMU : 15

Pompiers : 18

Police : 17



L'INTERVIEW DE : **JULIEN FEJA**

Président du Groupe D & S

Le Groupe D & S est un groupement d'entreprises intervenant dans la maîtrise des risques nucléaires et industriels, comptant 400 salariés et réparti sur 9 sites en France.

Les Risques psycho-sociaux font-ils partie des préoccupations de l'entreprise ?

Depuis longtemps. C'est un sujet qui s'est imposé au gré de signaux faibles reconnus chez des salariés quand l'entreprise était plus petite (50 - 60 personnes).

Plus le nombre de collaborateurs croît plus les personnalités sont variées, les managements intermédiaires peuvent donc agir différemment des fondateurs. Cette vigilance est liée à des idées et à des valeurs que j'avais déjà à l'époque. Une rencontre avec un psychanalyste nous a permis de comprendre tout ce risque-là et ce qu'il se passait.

Aujourd'hui c'est un sujet, présent dans la tête des dirigeants des différentes sociétés du groupe. Au-delà d'un risque réglementaire à traiter, c'est la base du bien-être au travail. C'est un sujet permanent mais qui est très difficile à traiter parce que la rentabilité et la présence au travail sont obligatoires pour satisfaire les clients. C'est la base et nous ne vendons pas des machines mais bien de l'humain, du temps de travail de personnes. Et donc leur bien-être est la clé de notre réussite.

Nous avons à cœur de créer un lien avec les salariés dès leur recrutement et au moment de leur accueil avant même l'arrivée sur le poste de travail. Nous avons des « mascottes » RH qui se mettent en relation à la signature du contrat, pour commencer à les découvrir, donner des informations sur nous. Cette relation de proximité participe à améliorer la capacité à déceler plus tard les risques potentiels et à les traiter le cas échéant.

Qui prend la parole dans l'organisation sur ce sujet : Direction ? Encadrement ? Salariés ?

Représentants du personnel ?

Nous avons toute une chaîne de personnes concernées par ce sujet avec des managers permanents nationaux, des relais locaux pour la prévention des RPS, des chefs d'agence qui n'ont pas forcément de relation hiérarchique avec les salariés mais qui peuvent s'adresser à eux. Leur mission est de les réunir régulièrement et d'exercer une veille.

J'ai une présence régulière. Chaque salarié a la garantie de me côtoyer entre deux et trois fois par an autour de

repas, de visites sur site, de rencontres. Notre Responsable RH s'est formé au coaching individuel. Les salariés l'appellent pour parler. Cette dimension de coach l'aide à traiter et à accompagner. Il est plutôt en support et ça marche.

Les élus des CSE répondent à l'obligation réglementaire et permettent un cercle de parole complètement à part. Ils sont la garantie d'une réponse complémentaire au système proposé par l'organisation de l'entreprise.

Nous utilisons également beaucoup la médecine du travail et ses services psy présents toutes les semaines. Ils traitent également le risque.

Les RPS ont-ils été identifiés en tant que tels dans le Document Unique ?

Chez nous cette organisation est portée par le pôle QSE qui, au travers de la réalisation du document unique, traite le risque, le cote et met des solutions en face. Pour autant, ce n'est pas, selon moi, le bon endroit pour

traiter ce sujet car les salariés le voient [PMI] comme les « contrôleurs de la sécurité ». Aller se confier sur de l'humain à ces référents en matière de sécurité au travail peut poser question. Poser sur le document le risque routier et les RPS peut être un peu terre à terre. Mais au moins, c'est une démarche qui permet d'en parler, de se poser. Certes, nous sommes moins prolixes dans les actions à mettre en place en face des RPS alors que pour le risque routier par exemple ce sera plus facile. Mais c'est intéressant car ça déclenche des choses.

Quelles sont les actions menées ?

Il y a 12 ans environ, nous avons décidé d'ouvrir des créneaux avec un psychanalyste où les salariés pouvaient se rendre librement une fois par semaine sous couvert de la confidentialité des échanges et d'anonymat. Cette expérience a duré une année. Les salariés qui l'ont suivie en parle encore parfois et expriment leur souhait de réitérer. Certes, c'était plus facile à organiser lorsque nous étions 50 à 60 salariés au niveau local. Avec 400 salariés et 9 agences, ce serait beaucoup plus lourd à déployer et à réaliser.

Nous nous interrogeons, maintenant, sur la pertinence de la mise en place d'une Hot-Line. Des instances telles que les mutuelles apportent également des réponses en proposant des séances liées au sujet. Les élus des CSE orientent toujours vers ces solutions proposées de parole et de traitement des risques.

Nous organisons lors de la journée de solidarité, une journée inter entreprises du Groupe menée par le pôle QSE où sont proposés des ateliers sur la prévention, le bien-être, le harcèlement entre autres. Nous faisons appel également à un organisme extérieur qui gère notre enquête annuelle de satisfaction des salariés. Elle propose une base commune annuelle pour voir les évolutions mais également des bases variables pour traiter plus le management, les RSE... Ces enquêtes permettent de commander des groupes de travail sur des sujets précis avec une sélection des participants. Les thématiques de la stratégie de l'entreprise, de la RSE et du management orienté « comment suis-je managé ? » ont été demandées par les salariés. Chaque groupe est composé de 6 à 10 salariés. Cela permet de créer également des groupes de parole de façon transverse.

Nos responsables ont également un budget pour mener des actions par agence. Un exemple concret : les salariés de l'agence d'Aix en Provence partent marcher ensemble un jour par semaine entre midi et deux. Cela peut permettre de déceler certains problèmes.

Rencontrez-vous des freins ? Et si oui quels sont-ils ?

Oui, certains managers peuvent ne pas être à l'aise avec cette fonction et l'ensemble des tâches à accomplir.

L'approche est toujours le dialogue associé à la proposition d'actions. La réponse va être réglementaire et accompagnée par des solutions extérieures. Formation à la gestion du temps, des priorités, coaching individuel...

Faire s'impliquer les managers avec le souci de la prévention des RPS devient plus compliqué surtout face à tout ce qu'ils ont à gérer.

Ce que je déplore est autour de l'absence de volonté de certains. L'individualisme ambiant comme le post covid n'ont pas aidé dans le souci des autres. La vie privée ne reste pas en dehors de l'entreprise. Ce serait trop facile. On serait des machines si on savait faire ça.

Trouver des solutions ? Je pense que si on veut, on peut. Donc je ne veux pas dire qu'il y ait un manque de solution, il n'y a pas de frein à des solutions, l'aspect financier peut-être ?



POINTS DE VUE DES SOLISTES

Un engagement essentiel au service d'un monde professionnel plus équilibré et bienveillant

Avant d'embrasser ma carrière actuelle de psychopraticienne, j'ai exercé 5 ans en tant que Responsable de l'Administration des ventes et de la relation client dans une entreprise industrielle.

Malgré mon engagement et ma passion pour le côté humain de ce poste, cette expérience m'a confrontée à une réalité complexe. En effet, les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle peuvent rapidement s'estomper, ce qui exige un effort constant pour maintenir un équilibre aussi délicat qu'essentiel.

C'est également dans l'exercice de cette fonction que j'ai compris que la communication était bien plus qu'une simple compétence technique. Elle était le pilier essentiel de mon travail, transcendant le simple cadre de mon activité pour devenir une véritable passion.

Par la suite, mon expérience en cabinet de psychothérapie m'a donné l'opportunité d'accompagner plusieurs personnes en situation de burn-out. C'est face à ces situations délicates et souvent dévastatrices, que j'ai réalisé l'urgence de mettre en place des mesures de prévention efficaces. Il est devenu clair que la santé mentale des individus au travail est un enjeu de société majeur qui nécessite une action collective et concrète. Le but étant d'éviter l'épuisement professionnel et dans le même temps ses conséquences dommageables sur la santé et la sphère privée des personnes concernées.

En adoptant une approche méthodologique axée sur la prévention, les entreprises peuvent non seulement améliorer leurs performances globales, mais aussi créer un environnement de travail plus sain et épanouissant pour tous !

Par Emeline KEHREN

Universoi

Thérapie – Hypnose –

Coaching – EMDR –

Thérapies Brèves

emelinekehren.universoi@gmail.com



Ne pas confondre pression saine de la hiérarchie et harcèlement

Avez-vous déjà connu la pression de la hiérarchie pour un oui ou pour un non ? Lorsque j'ai débuté ma carrière, en agence de marketing opérationnel, je ne pensais pas en arriver un jour à supporter cela.

J'aurais pourtant dû m'en douter puisque dès l'entretien d'embauche le PDG vous poussait dans vos retranchements de façon violente verbalement. Mais j'étais jeune, je voulais bien faire et avais hâte de rentrer dans la vie active dans un métier qui me passionnait.

J'ai supporté pendant 4 ans les insultes, le rabaissement psychologique au travers de phrases du genre : "tu es nulle, tu ne trouveras jamais mieux...", les horaires à rallonge, les pressions incessantes... jusqu'à en arriver à me dire qu'ils avaient peut-être raison et que je ne valais rien. Je ne dormais plus, je ne vivais plus, mais d'un investissement sans faille. Heureusement pour moi, j'avais le souhait d'évoluer dans l'entreprise et lorsque mon directeur m'a annoncé qu'il confiait le poste qui m'avait été promis, à une autre, j'ai eu un déclic et je lui ai donné ma démission dans l'heure.

Par la suite, j'ai été amenée à manager ma propre équipe. J'ai mis un point d'honneur à être à l'écoute de mes 17 collaborateurs avec bienveillance, fermeté aussi, mais beaucoup d'échanges constructifs et en évitant de faire redescendre la pression venue d'en haut sur eux.

Aujourd'hui, mon métier me permet de d'aider des personnes à faire le même métier que moi. Ainsi, je peux continuer à accompagner et former sans pression et dans la bonne humeur toutes les personnes qui le souhaitent.

Par Anne-Laure MAUPOUX

Conseillère en Investissements

Financiers et Immobilier

annelaure.maupoux@gmail.com



Aller au travail avec la boule au ventre, une invitation au changement

L'anglais a toujours été une langue qui m'a intéressée et donc j'ai passé les concours pour devenir enseignante. Je suis devenue prof en lycée professionnel. Remotiver des élèves en échec scolaire, faire partie d'équipes investies, c'était passionnant. Les premières années, c'était top. Puis l'administratif a pris de plus en plus de place, il fallait motiver, expliquer chaque décision ou sanction : documents en 3 exemplaires pour virer un élève perturbateur aussi bien que pour une sortie scolaire.

Et un jour je suis tombée malade, j'aurais dû sentir que mon corps m'envoyait un message... Mais le nez dans le guidon, j'ai repris... sans la même envie...

Les dimanches soir, les retours de vacances, c'était l'angoisse... la boule au ventre...

A ce moment-là, mon mari a saisi une opportunité professionnelle et nous sommes partis vivre en Grande Bretagne. J'ai changé de vie, quitté l'Education Nationale.

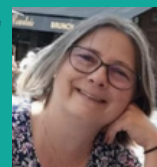
Aujourd'hui je réalise que ma santé mentale était en danger mais que je ne prenais pas le temps d'écouter les signes, la fatigue... et que l'essentiel pour moi est de pouvoir choisir mon propre rythme.

Maintenant j'enseigne toujours l'anglais mais à des personnes qui sont volontaires et impliquées, des apprenants qui sont âgés de 6 à 85 ans (cette année) et c'est le bonheur !

Par Corinne COURTEILLE

Formatrice en anglais et français, traductrice

corinne.courteille@sfr.fr





LES CONSEILS ET ASTUCES DE...

Laurence Passero Hevin, coach pro et professeure de yoga



flow.coaching30@gmail.com

Le stress chronique (au travail), une fatalité ?

Ou comment trouver un espace de ressourcement et son équilibre.

La fameuse question : vous ressentez du stress ? « Oui évidemment », pourrait-on répondre (avec une légère pointe d'agacement). Le stress est normal et même bénéfique. Il désigne une réaction normale aux défis de la vie professionnelle et personnelle. C'est quand il s'installe de manière permanente, chronique, qu'il devient épuisant, néfaste et source de déséquilibre. Et notre actualité sociale ou professionnelle peut nous maintenir dans cet état.

Alors que faire ?

Des éléments de constat du stress au travail ont été posés dans les articles de mes chers collègues !

Il est question de bien être, absolument ! mais aussi d'économies, et pas des moindres.

L'Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS) estime qu'un euro investi dans la sensibilisation et la prévention peut générer plus de deux euros de bénéfices net !

► D'où l'intérêt d'une démarche de prévention efficace pour à la fois prendre soin de ses salariés et améliorer les performances de l'organisation collective de travail (entreprises, collectivités, associations)

Comment intervenir ? comment prévenir ?

De manière générale, pour minimiser l'impact du stress, il existe des « stratégies « diverses » : méditation, exercice régulier, alimentation saine et sommeil suffisant aident certainement. Maintenir des relations saines, aussi.

Dans une situation de stress au travail prolongé, chercher un soutien professionnel est grandement apprécié pour promouvoir votre bien être.

En milieu professionnel, la prévention des risques regroupe l'ensemble des dispositions à réaliser pour protéger la santé et la sécurité des collaborateurs ainsi qu'améliorer les conditions de travail (obligation réglementaire, d'ailleurs).

Cette prévention se décompose en 3 piliers : la prévention primaire, secondaire et tertiaire :

- ✓ La prévention primaire regroupe les actions réalisées en amont du risque, elle agit sur les facteurs de risque pour combattre le risque à la source. C'est la plus efficace, elle est indispensable.
- ✓ La prévention secondaire intervient lorsque les risques sont présents et cherche à limiter les dommages et à faire disparaître les risques.
- ✓ La prévention tertiaire agit quand le mal est déclaré et a une action plus curative que préventive. Elle constitue une forme d'accompagnement « a posteriori ».

Poser un espace de ressourcement et de clarté, c'est possible ?

Se poser, c'est possible !

Pris dans le stress et le tourbillon de nos activités, nous oublions que ce stress n'est pas une fatalité. Des temps et des lieux de pause sont possibles. Au travail, si l'employeur est sensible à cette approche ou en dehors. Prévention tertiaire ? je dirais plutôt secondaire (et tertiaire) car la pause ne permet pas seulement de souffler, elle permet de prendre du recul et de mieux discerner sa situation et les risques qu'elle peut contenir.

Se poser, comment ?

C'est dire stop, pouce, pause ! En ayant la possibilité de prendre un temps d'accompagnement et d'écoute (individuel ou équipe), un temps de création ou de relation en équipe, des séances de pratique psycho corporelle (yoga, taichi, sophrologie...). Les modalités sont multiples.

- L'accompagnement individuel de type "coaching" : Dire pause et redevenir acteur. Le coaching est un accompagnement pour sortir d'une situation qui peut sembler bloquée.
- Accompagnement avec le corps. En effet, cette dimension, souvent oubliée, est pourtant essentielle pour considérer l'individu dans sa globalité, apaiser en profondeur, connecter avec son énergie et développer une attitude plus sereine particulièrement bénéfique pour le collectif.
- La pratique du yoga est particulièrement propice à cela, simple et accessible : mouvements, respiration, visualisations, affirmations positives et assise méditative.



NOS SOLISTES SE PRÉSENTENT

Par Patrick POTARD
Spécialiste de la mesure du radon dans les bâtiments.
patrick.potard58@gmail.com
prestaradon@gmail.com



LE RADON : POURQUOI S'EN MÉFIER ET POURQUOI NE PAS S'INQUIÉTER...TROP !

Mais c'est quoi le radon ? C'est un gaz radioactif naturel, incolore, inodore, insipide et présent partout à la surface de la terre.

Et d'où vient-il ? De la désintégration radioactive de l'uranium naturellement présent dans les roches sous nos pieds. Plus les roches contiennent de l'uranium (granit, karst, ...en particulier), plus du radon émane du sol vers l'atmosphère extérieure et peut pénétrer et s'accumuler dans les bâtiments.

Le risque sanitaire : Une exposition à une atmosphère riche en radon augmente le risque de développer un cancer du poumon. Le risque est d'autant plus important que la durée d'exposition est longue et la concentration élevée. Le risque est cumulatif avec le tabagisme (loin derrière toutefois) et reste aléatoire.

Les obligations réglementaires : Dans certains lieux géographiques et dans certains types d'établissements, une réglementation au titre du code de la santé publique et une autre au titre du Code du travail s'appliquent et imposent, a minima, de faire une évaluation du risque et souvent des mesures.

Les raisons de ne pas s'inquiéter : Les zones principalement concernées sont bien connues et les techniques de mesure très opérationnelles. Les actions de remédiation sont efficaces et permettent dans une très grande majorité des cas, d'abaisser les concentrations volumiques en radon en dessous du seuil réglementaire. Ces actions sont basées sur deux grands principes : soit empêcher le radon d'entrer dans le bâtiment (étanchéification de l'interface sol-bâtiment), soit le faire sortir par des techniques d'aération et (ou) de ventilation appropriées.

LA RECETTE D'UN ÉVÉNEMENT RÉUSSI...

Ingrédients :

- Un lieu
- Un DJ talentueux pour mettre l'ambiance
- Un traiteur de qualité pour régaler les papilles
- Un décorateur créatif pour sublimer les lieux
- Des animations originales pour divertir les convives

Préparation :

1. Commencez par contacter les différents prestataires pour leur présenter votre projet et leur demander un devis.
2. Fixez une date pour l'événement et réservez les prestataires en fonction de leur disponibilité.
3. Rencontrez chaque prestataire individuellement pour discuter de vos attentes et de vos besoins.
4. Assurez-vous que chacun des prestataires ait les informations nécessaires pour assurer la réussite de l'événement (horaires, lieu, plan de la salle..).
5. Profitez pleinement de votre événement en laissant les professionnels prendre en charge leur domaine de compétence et en savourant chaque instant.

Conseils :

- Prévoyez un budget suffisant pour chaque prestation afin de garantir la qualité des services proposés.
- Pensez à personnaliser votre événement en choisissant des prestataires qui correspondent à votre style et à vos attentes.

DANS LE PROCHAIN NUMERO À
PARAITRE EN SEPTEMBRE 2024 :
L'aménagement de l'espace de travail
gagé d'une qualité de travail

COMITÉ DE RÉDACTION
Pascale Causier
Elodie Klein
Anne-Laure Maupoux
Laurence Pastre

<https://www.solistes-entrepreneurs.fr/>

<https://www.facebook.com/solistes-entrepreneurs/>

<https://www.linkedin.com/company/les-solistes-entrepreneurs/>

lessolistesentrepreneurs@gmail.com



Par Victoria KOSSAN

Les Ballons de Vicky

lesballonsdevicky@hotmail.com