

# Workshop Nostress

## Outils

<https://stressnostress.ch/fr/lexique/>

<b>Outils</b>	<b>Contenu</b>	<b>Pages</b>
Outil 1	Déroulement du workshop	3 - 4
Outil 2	Tour d'échauffement	5 - 7
Outil 3	Règles du workshop	8 - 9
Outil 4	Quelques informations à propos du stress	10 - 16
Outil 5	Questions pour concrétiser ce qui se passe bien au travail et ce qui ne se passe pas bien au travail (situation actuelle) et pour décrire la situation souhaitée	17 - 19
Outil 6	Questions pour élaborer des propositions de mesures le plus concrètement possible	20 - 21
Outil 7	Modèle d'une liste de mesures	22 - 23
Outil 8	Baromètre du satisfaction vis-à-vis du résultat	24 - 25

Outil 1

## **Déroulement du workshop**

Points clés du workshop pour le flipchart

## Règles Déroulement du workshop

- Introduction
- Ce qui se passe bien (ressources) et ce qui ne se passe pas bien (facteurs de stress) dans notre travail
- Quelques informations à propos du stress (facultatif)
- Sélection des ressources et des facteurs de stress pour l'élaboration de mesures
- Concrétisation des ressources et facteurs de stress retenus

### *Pause*

- Elaboration de propositions de mesures
- Discussion des propositions de mesures avec le cadre
- Conclusions et perspectives

## Outil 2

# Tour d'échauffement

Exercice pour commencer le workshop de manière détendue avec des questions simples

## Réponses à des questions à travers le positionnement dans la pièce pour lancer le workshop

Le modérateur/La modératrice choisit 2 -3 questions du bloc « axe » ou « coins de la pièce ».

**Bloc « axe » :** Le modérateur/La modératrice détermine un axe dans la pièce sur lequel tous les participants doivent se positionner sur la base de leurs réponses à des questions très simples. Pour pouvoir déterminer leur propre position sur l'axe, les participants doivent échanger.

- **Exemple de l'ancienneté :** « Une des extrémités de l'axe imaginaire dans la pièce représente le premier mois dans l'entreprise ; les « vétérans » qui ont déjà passé plus de 20 ans dans l'entreprise se trouvent à l'autre extrémité. Merci de vous positionner entre ces deux points, selon votre niveau d'ancienneté. »

- **Le groupe peut tout aussi bien se classer par**

- Age
- Distance entre le domicile et l'entreprise



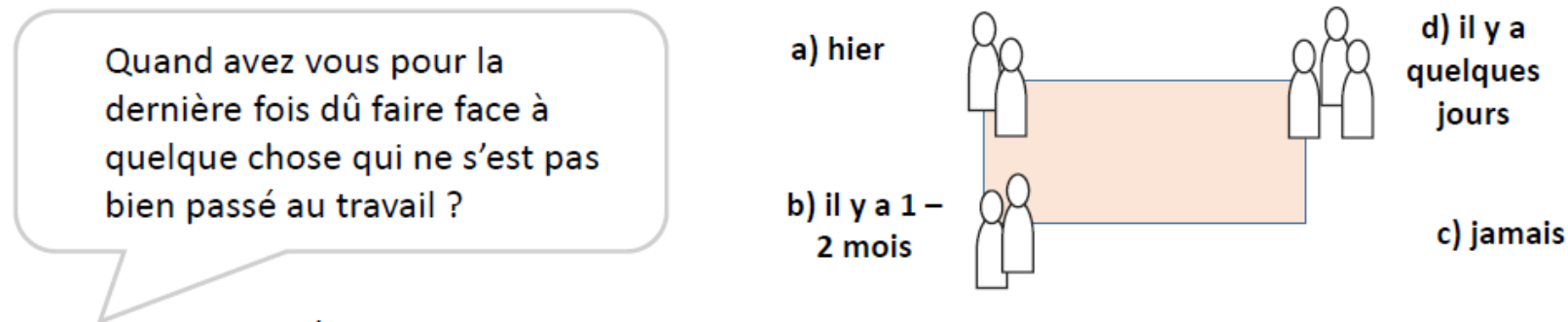
- Nombre de frères et soeurs
- Nombre d'heures de pratique sportive hebdomadaires



Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen  
Fédération Suisse des Psychologues  
Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi

stress**NO**stress.ch

**Bloc « coins de la pièce » :** Chaque coin de la pièce représente ici une réponse possible, par ex.



Le modérateur/La modératrice pose une question et attribue à chacun des coins une des réponses possibles (a – d). Tous les participants doivent se mettre dans le coin de la pièce qui correspond à leur situation.

- Question supplémentaire : « Quand étiez-vous pour la dernière fois face à quelque chose qui s'est particulièrement bien passé / qui vous a fait du bien au travail ? »
- **Interaction :** Demander si quelqu'un souhaite s'exprimer brièvement à son sujet pour les choses qui se sont (pas) bien passées au travail.



## Outil 3

# Règles du workshop

Quelques règles à appliquer pour que le workshop soit un succès

## Règles du workshop

- Eteindre les téléphones portables/smartphones pour la durée du workshop nostress.
- Tout ce qui est dit pendant le workshop nostress reste dans la pièce et est traité de manière confidentielle.
- Une seule personne parle à la fois. Laissez les autres finir de parler.
- Tous les participants doivent avoir l'occasion de s'exprimer, et les propos de chacun sont pris au sérieux.
- Parlez de vous et de ce qui vous touche.
- Si vous devez parler de personnes absentes, tenez-vous en aux faits.
- Si quelqu'un vous énerve dans le workshop nostress, essayez de clarifier quelle était l'intention de ce qui a été dit.
- Comportez-vous de manière bienveillante et respectueuse.

## Outil 4

# Quelques informations à propos du stress

Définition du terme stress,

liste des facteurs de stress et des ressources les plus fréquents

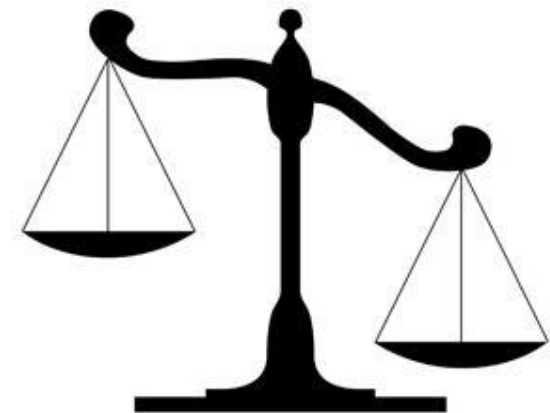
<http://www.stressnostress.ch/fr/informationen-zu-stress.html>

## Le stress est défini comme ...

la perception durable qu'a une personne d'

**un déséquilibre entre des exigences** (contraintes) auxquelles elle est confrontée,  
**et les moyens/possibilités** (ressources) à sa disposition pour y faire face.

- Ce déséquilibre est **significatif pour la personne** et est vécu comme étant **désagréable**.
- Il engendre des conséquences négatives pour la personne.



## Contraintes liées au travail (= facteurs de stress)

Des caractéristiques défavorables du travail peuvent causer du stress. Ces caractéristiques concernent souvent les points suivants :

- **Tâches professionnelles** (par ex. surmenage dû à des tâches trop nombreuses ou trop difficiles, monotonie, exigences émotionnelles ou physiques trop élevées)
- **Organisation du travail** (par ex. une longue durée de travail, des heures supplémentaires, des horaires de travail imprévisibles, un manque de clarté par rapport aux responsabilités, des instructions contradictoires, des interruptions fréquentes, une communication opaque)
- **Ambiance de travail** (par ex. des conflits, un manque de collaboration, le non-respect de valeurs telles que le respect ou l'équité)

- **Management** (par ex. un style de management autoritaire, peu de reconnaissance par rapport au travail fourni, injustice, peu de soutien)
- **Environnement de travail** (par ex. bruit, chaleur, courant d'air, air sec)
- **Compatibilité entre la vie professionnelle et la vie privée** (par ex. absences fréquentes du domicile en raison de longues journées de travail, de déplacements professionnels ou du trajet pour se rendre au travail, nécessité d'être toujours joignable)

## Contraintes privées / personnelles (= facteurs de stress)

Des aspects du domaine privé peuvent également causer du stress. Ils peuvent survenir de manière isolée ou conjointe avec des éléments de stress liés au travail et ainsi renforcer l'effet négatif :

- **Événements de vie marquants** (par ex. maladie, décès)
- **Tracas du quotidien** (par ex. embouteillages sur le chemin du travail)
- **Attentes** (des autres) **envers moi** (par ex. perfectionnisme, disponibilité permanente)
- **Relations sociales** (disputes avec le/la partenaire, la famille, conflits dans une association)
- **Compatibilité entre vie privée et vie professionnelle**

## Facteurs de protection liés au travail (= ressources)

Des caractéristiques protectrices du travail (ressources) peuvent aider à éviter l'apparition du stress ou à mieux le gérer. L'absence de ressources peut déclencher du stress ou l'amplifier. D'importantes ressources au travail sont :

- **Une marge de manœuvre** (par ex. une gestion du temps autonome, la possibilité de donner son avis)
- **Le soutien social** (par ex. recevoir de l'aide, du soutien, de l'empathie)
- **La reconnaissance** (par ex. recevoir des compliments et du feedback constructif, de la gratitude, être pris en compte)



## **Facteurs de protection privés / personnels (= ressources)**

Des aspects protecteurs issus du domaine privé (ressources) peuvent aider à prévenir l'apparition du stress ou à mieux le gérer. Ils peuvent survenir de manière isolée ou conjointe avec des ressources liées au travail. L'absence de ressources peut déclencher du stress ou le renforcer :

- **Confiance en ses propres capacités**
- **Optimisme**
- **Résilience et capacités à gérer le stress**
- **Relations sociales et soutien social**

## Outil 5

# **Questions pour concrétiser les ressources et les facteurs de stress (situation actuelle) et pour décrire la situation souhaitée**

Questions ciblées pour décrire de manière concrète les facteurs de stress et les ressources ainsi que la situation souhaitée

## Questions pour concrétiser les ressources et les facteurs de stress (situation actuelle)

A l'aide des questions suivantes, décrivez aussi concrètement que possible les facteurs de stress ou les ressources. Plus leur description sera concrète, plus la chance de trouver une mesure d'amélioration appropriée ou de renforcer ce qui se passe bien sera élevée. La description pourra également prendre la forme d'une image, d'un schéma ou d'un diagramme.

- **Qu'entendez-vous concrètement par là ? À quels exemples ou situations pensez-vous ?**
- **Quand et à quelle fréquence cette situation se présente-t-elle ?**
- **Pourquoi la situation est-elle ainsi ? Quels sont les causes de cette situation ?**
- **Pour les contraintes/facteurs de stress (ce qui ne va pas bien) : Quels sont les éléments qui rendent la situation difficile ? Quel problème doit être résolu exactement ?**
- **Pour les ressources (ce qui va bien) : Quels sont les éléments qui rendent la situation positive ? Qu'est-ce qui ne doit absolument pas changer ?**

## Questions pour la discussion en groupe sur la solution souhaitée

Décrivez à l'aide des questions suivantes la situation souhaitée, c'est-à-dire la situation que vous souhaiteriez obtenir après l'implémentation des mesures.

### Facteurs de stress :

- A quoi devrait ressembler la situation idéalement ?
- Qu'est-ce qui sera mieux quand la situation aura changé ?

### Ressources :

- Qu'est-ce qui doit être maintenu absolument ?
- Qu'est-ce qui pourrait davantage être amélioré ?



Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen  
Fédération Suisse des Psychologues  
Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi

stress**NO**stress.ch

## Outil 6

# Questions pour élaborer des propositions de mesures le plus concrètement possible

## **Questions pour le travail de groupe dans l'élaboration des mesures les plus concrètes possible afin de s'approcher autant que possible de la situation souhaitée :**

- Qu'est-ce que je peux faire personnellement et qu'est-ce que nous pouvons faire en tant qu'équipe ?
- Qu'est-ce que le cadre hiérarchique peut faire ?
- Qu'est-ce que d'autres personnes dans l'organisation peuvent faire ?

## Outil 7

# Modèle d'une liste de mesures sur le flipchart

Les colonnes indiquent, pour chaque proposition de mesures, les questions à clarifier avec le supérieur.



Ressources/ Facteurs de stress	Mesures	Prochaine étape	Responsable	Jusqu'à quand ?
	Proposition de mesure 1			
	Proposition de mesure 2			
	Proposition de mesure 3			
	Proposition de mesure 4			

Etat des lieux le : . . .

Outil 8

# **Baromètre de satisfaction vis-à-vis du résultat du workshop**

## A quel point êtes-vous satisfait/-e du résultat du workshop ?

