

Contact

conseil
formation
intervention

n°56 - mai 2005

Vivre avec le stress

Ma fille de 13 ans me dit récemment : « Papa, j'ai un petit stress a cause du cours de maths. »

Le mot « stress » fait aujourd'hui partie du langage courant. De quoi parlons nous au juste en utilisant ce vocable anglais ? Lorsque nous disons « je suis stressé », nous parlons en fait de nos émotions. « Je suis stressé » veut dire : « je suis préoccupé, inquiet, soucieux, angoissé, irrité, nerveux, ... »

Les scientifiques qui étudient le phénomène ne s'y trompent pas : l'anxiété constitue le symptôme cardinal du stress. Ce n'est pas par hasard si des auteurs comme GRAZIANI et SWENDSEN donnent comme sous-titre à leur petit ouvrage intitulé : « Le stress » (2004), « Emotions et stratégies d'adaptation » (c'est nous qui soulignons).

LES SOURCES DU STRESS

L'engouement des personnes de tous âges et de toutes catégories professionnelles pour les formations à la « gestion du stress » en dit long sur le besoin qu'elles ont de trouver des solutions à l'inconfort, voire aux troubles générés par ce mal du siècle.

En effet, les sources de stress ne manquent pas. Pour commencer, nous ne sommes pas égaux devant le stress : des caractéristiques personnelles prédisposent manifestement certains individus. Les facteurs de risque peuvent tenir à une vulnérabilité physiologique, mais aussi à des phénomènes psychologiques, comme des traits de personnalité ou l'histoire de la personne.

On peut par ailleurs appeler « sources organisationnelles » de stress les facteurs liés aux conditions de travail. Les problèmes qui se posent à cet égard concernent l'ambiguïté ou les contradictions dans la définition des missions, des objectifs de l'entreprise ou de l'organisation, le flou dans la définition des fonctions et des tâches, les moyens et les procédures mis à la disposition du personnel, les méthodes de travail, l'environnement et le climat relationnel qui caractérise la communication entre les professionnels.

Les individus n'ont d'une certaine façon pas de prise sur une catégorie de causes beaucoup plus globales, associées aux mécanismes sociétaux qui

influencent leur qualité de vie. On vise ici les évolutions macro-économiques, les accélérations technologiques, mais aussi par exemple la sociologie des familles, le rapport aux références éthiques et morales, l'ultra-médiatisation.

Les problèmes qui affectent l'organisation et la gestion du travail font l'objet d'améliorations, de changements, dont certains peuvent être programmés. Ces modifications peuvent résulter d'un impératif dicté par l'efficacité, ou d'une volonté qui se rattache à d'autres valeurs.

Les mesures qui peuvent être prises pour réduire le stress des travailleurs relèvent d'une démarche managériale. Les méthodes de management constituent depuis longtemps l'un des axes d'intervention des formateurs du Cfip. Sans doute la problématique du stress mobilise-t-elle ceux-ci d'autant plus qu'elle s'inscrit au cœur d'une double exigence chère à notre équipe : l'efficacité de l'organisation et le bien-être des personnes.

RÔLE DE LA FORMATION

La formation que nous menons sur la gestion du stress est prioritairement consacrée aux dimensions personnelles, psycho-sociales et psycho-affectives de la problématique.

On y apprend que les individus disposent de deux types de stratégies pour gérer spontanément le stress : les stratégies centrées sur la modification de la situation génératrice de tensions, et celles qui s'apparentent plutôt à la gestion des émotions, c'est-à-dire à la gestion de ce qui se trouve en quelque sorte perturbé « à l'intérieur » de nous consécutivement à un déséquilibre dans nos relations avec l'environnement.

La prise en compte de la dimension psychologique dans la gestion du stress revient à tenter d'aider les personnes à élargir leur « marge de manœuvre », mentale et comportementale, dans les situations qu'ils vivent comme une impasse ou comme une ornière. A cet égard, la gestion du stress constitue en somme une gestion de soi.

MARC DRÈZE

Marc Drèze anime les 10 et 11 juin prochains au CFIP une session de formation à la gestion du stress

Centre pour la formation
et l'Intervention
Psychosociologiques



Avenue Gribaumont 153
1200 Bruxelles
Tél. 02/770 50 48
www.cfip.be
secretariat@cfip.be



Estivales du CFIP 2005

VIOLENCE ET PRÉVENTION

« C'est à cause de l'éducation qu'il a reçue », « C'est à cause de son intolérance à la frustration », « C'est à cause du policier, qui l'a provoqué », « C'est à cause de l'équipe, qui ne lui est pas venue en aide », « C'est à cause des conditions de travail », « C'est à cause du bruit », « C'est à cause de la société », « C'est à cause du chômage », « C'est à cause de l'atmosphère du quartier ».

De nombreuses institutions sont aujourd'hui confrontées à la violence. Qu'il s'agisse des établissements scolaires, des hôpitaux, des services sociaux, des transports en commun, des banques, etc ...

Dans la ligne de la journée d'étude du 18 novembre prochain consacré aux violences familiales et institutionnelles, le CFIP propose dans sa session estivale de juillet 2005, des regards croisés sur la violence : regards de professionnels de l'aide, de la communication, de l'organisation. Nous voudrions particulièrement mettre l'accent sur la dimension multi dimensionnelle de la violence, le rôle du tiers et l'efficacité de la médiation dans la gestion et la prévention de situations dites « violentes ».

LE DEBRIEFING DE SITUATIONS CRITIQUES : DE L'ANALYSE À LA PRÉVENTION

5 JUILLET 2005

une tendance fréquente consiste généralement à attribuer la violence à une seule catégorie d'explication : « C'est à cause de ... ». Au cours de cette journée de formation, nous voudrions mettre tout le monde d'accord : les causes de la violence sont multiples, et en outre elles s'entrecroisent, ou se superposent. La violence, comme tout phénomène complexe, s'inscrit au carrefour d'une diversité de sources.

Nous voudrions donner de la violence une représentation multi-dimensionnelle, et proposer une grille de réflexion opératoire, au départ de la pratique du debriefing. La démarche consiste à fonder l'identification et la mise en place de solutions concrètes à partir d'incidents critiques, comme ceux que les professionnels rencontrent au quotidien au sein de leurs institutions. Ces solutions se révèlent souvent dans leurs effets préventifs.

OBJECTIFS

- Distinguer la violence d'autres phénomènes tels que l'agressivité et la colère.
- Explorer des stratégies collectives qui permettent de faire face à la violence dans le contexte concret d'une institution ou d'une organisation, à partir de la pratique du debriefing des incidents critiques

CONTENUS

Définitions : agressivité, violence, émotion, colère, pulsion, instinct, fantasme, passage à l'acte, transgression

Sources de la violence : personnelles, relationnelles, groupales, organisationnelles, sociétales

Debriefing multidimensionnel : mesures à prendre, dans les différentes dimensions considérées, pour faire face à la violence à partir de l'analyse d'incidents.

MÉTHODOLOGIE

Alternance d'exercices et de brefs exposés théoriques.

Les participants seront invités à analyser une situation réelle tirée de leur pratique professionnelle, et à mettre en évidence les options multidimensionnelles qui permettent de faire face à la situation.

FORMATEUR

Marc Drèze

1 + 1 = 3

ASSURER LA FONCTION DE TIERS

7 JUILLET 2005

OBJECTIFS

Chacun, dans une situation donnée, peut être porteur de tiers. Toutefois, dans les situations critiques, quand personne n'assume cette fonction, la porte est ouverte à la fusion, l'escalade, à l'explosion, à la perversion... et à toutes formes de violence. Aujourd'hui, le tiers est souvent oublié, brouillé par une logique binaire et linéaire (cause-effet-solution unique).

CONTENU :

Qu'est-ce que le tiers ?

Comment peut-il jouer son rôle ?

Quelles sont ses fonctions ?

MÉTHODOLOGIE

En partant d'une situation concrète proposée par la formatrice, les participants avec son appui, seront invités à une analyse seuil par seuil et élaboreront ensemble des interventions ajustées.

FORMATRICE

Véronique Sichem

VIOLENCE ET MEDIATION

8 JUILLET 2005

OBJECTIFS

1. tenter de comprendre pourquoi cette thématique occupe ainsi depuis ces dernières années le devant de la scène
2. Partager des pratiques de gestion de situations dites « de violence »
3. expérimenter la mise en œuvre de la médiation

CONTENU

1. Comprendre la place croissante de la violence
2. Identification des expressions de violence rencontrées par les participants dans leur organisation
3. Analyse et hypothèses explicatives :
 - s'agit-il d'une situation de violence ? Mettre des mots sur une situation
 - quelles peuvent en être l'origine ? les conséquences ? dans quel contexte ?
 - Pouvons-nous en comprendre le sens, par exemple en situant la place des peurs objectives et subjectives ?
 - -etc.
4. Gestion : la médiation est-elle possible et dans quelle condition ? La médiation définie comme processus qui remet en route la relation entre les interlocuteurs, clarifie les enjeux et les attentes en vue d'aboutir à un accord respectueux des besoins de chacun.

PUBLIC

Le séminaire s'adresse en priorité aux personnes qui sont amenées à gérer des situations de violence dans le cadre professionnel.

MÉTHODOLOGIE

Nous développerons une démarche inductive en trois étapes : présentation de situations, analyse et confrontation des pratiques de gestion. Des apports structurants et réflexifs seront proposés au cours de la journée.

FORMATEURS

André Buron et Nicole Duhamel

REGARDS NEUFS SUR LA VIOLENCE : UNE EXPÉRIENCE À VIVRE...

LES PROFESSIONNELS, ENTRE VIOLENCES FAMILIALES ET VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

Journée d'étude organisée par l'EPE (école des parents et éducateurs) et le CFIP (centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques) le 18 novembre 2005

Il est des violences familiales qui se répercutent dans les institutions (sous forme de conflits entre professionnels par exemple) ; par ailleurs, des interventions institutionnelles (comme le placement d'un enfant dans certains cas) font violence aux familles... comment réagissons-nous à la violence : simplification, recherche du coupable ? Il existe pourtant une autre manière de l'aborder : regard systémique, approche créative, respect de la complexité.

Cette journée d'étude permettra aux professionnels d'expérimenter des outils qui facilitent le recadrage et la sortie de situations bloquées. Par cette journée et les suites qui y seront données, l'EPE et le CFIP veulent encourager le travail en réseau de professionnels d'institutions différentes, autour de problématiques communes.

Renseignements et inscriptions auprès du secrétariat du CFIP ou de l'EPE.



Contact est publié
avec l'aide de la
Communauté Française
Wallonie-Bruxelles



Editeur responsable : P. Fl. Peterferme, 153, avenue L. Gribaumont - 1200 Bruxelles. Conception graphique: Quentin Van Gysel pour Contre-Courant 0479 410 264



AGENDA DU CFIP

WE de découverte PNL	Jean Charles Ribue	28-29 mai 05
La douleur messagère	Véronique Sichem	30-31 mai 05
PNL : les métaphores	Michel Fourneau	4-5 juin 05
Gestion du stress	Marc Drèze	10-11 juin 05
Découverte du psychodrame	Ch Hanquet et Cl Pay	18 juin 05 à 14h
Présentation du coaching	C. Lestienne, J.Dekoninck, M.Drèze	16 juin à 19h
PNL : l'hypnose ericksonienne	Michel Fourneau	18-19 juin 05
PNL : l'hypnose ericksonienne et les rêves	Jean Charles Ribue	2-3 juillet 05

ESTIVALES DU CFIP : VIOLENCE ET PRÉVENTION

Debriefing de situations critiques	Marc Drèze	5 juillet 05
1+1=3 : Assurer la fonction de tiers	Véronique Sichem	7 juillet 05
Violence et médiation	A. Buron et N.Duhamel	8 juillet 05

JOURNÉE D'ÉTUDE VIOLENCES FAMILIALES ET INSTITUTIONNELLES 18 novembre 05

INVITATION

FORMATION AU COACHING

- > Pour la troisième année consécutive, le CFIP programme une formation longue au Coaching
- > Nous vous invitons à une séance d'information, le jeudi 16 juin 2005 à 19h., au CFIP
- > Vous ferez connaissance avec :
 - La philosophie de formation du CFIP
 - Le programme réparti sur deux années
 - Les formateurs organisateurs du cycle

LE PSYCHODRAME, POUR QUOI FAIRE ?

INVITATION : découvrez les champs d'application du psychodrame et du jeu de rôle.

Représenter des situations, des événements repris à différents contextes professionnels nous permet de porter un regard nouveau sur la dynamique d'une équipe ou d'une famille, et de comprendre « de l'intérieur » les interactions entre personnes.

Inventé par Moreno en 1921, le psychodrame ouvre la compréhension de champs aussi divers que l'entreprise, le social, la famille ou la thérapie individuelle.

Les formatrices de l'équipe de psychodrame du CFIP vous invitent à une après-midi de découverte des multiples facettes du psychodrame le samedi 18 juin 2005 de 13H30 à 17H30

inscription (indispensable et gratuite) auprès d'Alice Lambert, secretariat@cfip.be ou 02/7705048

Formatrices : Chantal Nève Hanquet et Claire Pay

Renseignements et inscriptions : www.cfip.be ou 02/770 50 48 ou secretariat@cfip.be