



LIVRE BLANC

GÉRER LE TROUBLE DE STRESS POST-TRAUMATIQUE EN ENTREPRISE

SOMMAIRE

Introduction	p. 3
Les grandes lignes du trouble de stress post-traumatique	p. 4
Qu'est-ce que le stress post-traumatique ?	p. 4
Les causes du trouble de stress post-traumatique	p. 5
Identifier le trouble de stress post-traumatique	p. 6
Les manifestations du trouble de stress post-traumatique	p. 6
Les conséquences pour l'entreprise et le travail	p. 7
Appréhender le trouble de stress post-traumatique en entreprise	p. 8
Pourquoi l'entreprise ne doit pas négliger le risque de TPST	p. 8
Le cas spécifique du trouble de stress post-traumatique	p. 8
Stress post-traumatique : comment le prévenir ?	p. 9
Les moyens de l'entreprise pour lutter contre le stress post-traumatique	p. 10
Le management	p. 10
Les ateliers	p. 10
Le yoga, la méditation, le sport, les ateliers ludiques	p. 11
Gérer le stress post-traumatique par la communication	p. 12
La communication par l'écoute active	p. 12
La Communication NonViolente	p. 12
Gestion du stress et efficacité personnelle - Conseils	p. 13
Organisation personnelle	p. 13
Développer sa gestion personnelle du stress	p. 14
Conclusion	p. 15

■ ————— INTRODUCTION

Le stress dans le monde du travail est une préoccupation déjà très présente. Les entreprises prennent de plus en plus conscience de ce mal qui ronge toujours davantage leurs collaborateurs.

La crise du COVID-19, qui vient de toucher la planète entière, demandera pourtant à ces mêmes entreprises de composer avec un stress d'un nouveau genre : le stress post-traumatique. Généré par cette crise mondiale actuelle, il peut potentiellement toucher une large partie des collaborateurs et, dans un contexte de relance économique, ne peut être ni minimisé, ni ignoré.

Ce guide a pour objectif de sensibiliser au problème du trouble de stress post-traumatique :

- comment l'identifier ?
- que peuvent faire les entreprises pour accompagner au mieux leurs collaborateurs ?

→ ***Pour qui ?***

Dirigeants, managers et responsables RH, opérationnels...



Les grandes lignes du trouble de stress post-traumatique

■ Qu'est-ce que le stress post-traumatique ?

Le trouble de stress post-traumatique, ou TPST, désigne un type de trouble anxieux qui se traduit par une réponse différée ou prolongée à une situation stressante. En d'autres termes, il s'agit d'un événement perçu comme ou étant menaçant/catastrophique, et qui génère de la détresse. Le TPST ne concerne pas uniquement les victimes directes de ces situations stressantes mais peut également se manifester chez les témoins de celles-ci.

Les entreprises vivent déjà avec les notions de bon stress et de mauvais stress. Elles jaugent, mesurent, ajustent leurs méthodes de management en fonction des effets de l'un, de l'autre, en veillant toujours au bien-être de leurs collaborateurs. Mais dans un contexte managérial de ce type, il s'agira toujours d'un stress sur lequel l'entreprise a la main, puisque lié à son activité et la gestion de celle-ci par leurs collaborateurs. Le stress post-traumatique est d'un tout autre genre. Il naît en dehors de toute notion de productivité en entreprise.

Le trouble de stress post-traumatique a des causes et des conséquences qui peuvent être différentes des stress plus communs. En ce sens, le TPST peut donc s'ajouter à un stress déjà présent, qu'il soit d'ordre personnel ou professionnel.

SUGGESTION DE FORMATIONS



- Manager par l'intelligence émotionnelle, gérer vos émotions et celles des autres
<http://www.orsys.fr/formation-management-intelligence-emotionnelle.html>
- Gérer son stress, niveau 1
<http://www.orsys.fr/formation-gestion-du-stress-niveau-1.html>



ARTICLE

- Le bon stress : mythe ou réalité ?
<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2017/03/02/le-bon-stress-mythe-ou-realite>



■ Les causes du trouble de stress post-traumatique

On estime que 90% de la population adulte sera peut-être soumise à une situation traumatisante : accident, catastrophe, agression....

Mais manifester un TPST reste néanmoins possible suite à n'importe quel événement perçu comme menaçant ou brutal. L'exposition à « l'événement violent » n'étant pas forcément unique ou intense mais prolongée et/ou répétée, elle peut également générer ce type de stress.

Ainsi, si les situations de viol, d'accident, de violences conjugales... favorisent évidemment le développement d'un trouble de stress post-traumatique, la crise sanitaire du COVID-19 peut, elle aussi, en être génératrice.

La particularité de cette crise est son aspect global. Une crise sanitaire comme celle-ci a vu la mise en place de mesures souvent inédites et parfois brutales tout autant que prolongées, telles que le confinement, et qui ajoutent encore au risque de développement d'un trouble de stress post-traumatique.

Toutefois, il est à noter qu'il est naturel et normal de développer une forme de réaction à un événement violent. La plupart des gens se rétablissent naturellement après avoir eu le temps d'assimiler ledit événement. Cependant, d'autres peuvent ne pas être en mesure de gérer seuls le stress ou ses conséquences même une fois la situation résolue.

SUGGESTION DE FORMATIONS



- Bien réussir son rôle de facilitateur, les meilleures techniques
<http://www.orsys.fr/formation-facilitateur.html>
- Écoute active pour mieux communiquer
<http://www.orsys.fr/formation-ecoute-active.html>

ARTICLE



- Identifier et gérer le stress professionnel
<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2016/10/26/identifier-et-gerer-le-stress-professionnel-assertivite-developpement-personnel/>

Identifier le trouble de stress post-traumatique

■ Les manifestations du trouble de stress post-traumatique

Ayant des origines très différentes du stress « de tous les jours », le trouble de stress post-traumatique peut avoir des symptômes également très différents.

Parfois immédiats, d'autres fois différés, ces symptômes seront avant tout marqués par leur durée dans le temps et leur virulence.

Les symptômes de TSPT peuvent se classer en trois catégories :

- **Les symptômes de reviviscence** : flashbacks, cauchemars, souvenirs...
- **Les symptômes d'évitement** : on évite les mots, les lieux, les gens, le sujet du traumatisme ; on fait preuve de retrait social, distance professionnelle, perte de mémoire ou partielle de l'événement ; on manifeste une peur des autres, une incapacité persistante à ressentir des émotions, etc.
- **Les symptômes d'hyperstimulation** : hypervigilance (comme sursauter au moindre bruit), caractère instable, conduite à risque, dépression, dépersonnalisation, humeur négative persistante, anxiété au quotidien...

Les personnes subissant un état de stress post-traumatique sont souvent touchées par d'autres affections qui se déclarent avant ou pendant cet état de TPST :

- une dépression ;
- des troubles anxieux ;
- des douleurs chroniques ;
- le développement d'addictions.

Par ailleurs, il faut noter que certains facteurs ont tendance à aggraver ce trouble de stress post-traumatique :

- un manque de soutien ;
- un contexte judiciaire peut-être trop lourd ;
- la perception du traumatisme par la société ;
- la reconnaissance du traumatisme, notamment au niveau professionnel.

SUGGESTION DE FORMATIONS



- Gestion du stress, niveau 2
<http://www.orsys.fr/formation-gestion-du-stress-niveau-2.html>
- Faire face à la pression professionnelle et gagner en efficacité
<http://www.orsys.fr/formation-gerer-la-pression-professionnelle.html>

ARTICLE



- Gérer un collaborateur stressé
<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2016/11/24/gerer-un-collaborateur-stresse-management-gestion-stress>

■ Les conséquences pour l'entreprise et sur le travail

Les situations de stress qui s'installent dans la durée ont toujours des conséquences sur la santé mais elles ont également des répercussions négatives sur la productivité et la performance de l'entreprise. Il devient donc un des risques majeurs auquel elle doit faire face.

- ▶ **Absentéisme et turnover (arrêts maladie, burn out, démissions...)**: ils ont un coût direct pour l'entreprise en raison des remplacements qu'ils demandent (recrutements) et de la perte de compétences quand il y a un turnover trop important.
- ▶ **Les accidents du travail** : le stress déconcentre. Les erreurs et les maladroites d'inattention sont plus ou moins importantes et graves selon les secteurs mais elles sont souvent directement liées à une mauvaise gestion du stress.
- ▶ **Moins de productivité** : le stress démotive, isole et désinvestit les collaborateurs.
- ▶ **Mauvaise ambiance** : le stress ne favorise les bonnes relations ni entre collaborateurs ni avec la direction. Le désinvestissement des salariés stressés entraîne un manque de confiance et de solidarité.
- ▶ **Mauvaise image de l'entreprise** : non seulement parce que les salariés parlent mais aussi parce qu'à grande échelle (plusieurs exemples ces dernières années), les problèmes de stress en entreprise finissent par être publics.
- ▶ **Plus de charge mentale pour les collaborateurs non stressés** : le stress n'atteint pas tout le monde à la même échelle. Et s'il arrivait que certains collaborateurs n'en soient pas victimes quand leurs collègues directs le sont, c'est plus de gestion et de risques pour le collaborateur non stressé à ajouter à sa charge de travail normale.

La crise du COVID-19 soulève un certain nombre de questions logistiques pour les entreprises. Néanmoins, cet aspect de la crise ne doit pas faire oublier que, dans le cadre professionnel, la question psychologique est tout aussi essentielle à la santé de tous. En effet, offrir un espace de travail dans lequel les salariés se sentent en sécurité ne peut se faire sans prise en compte de leur éventuelle détresse émotionnelle.

Appréhender le trouble du stress post-traumatique en entreprise

■ Pourquoi l'entreprise ne doit pas négliger le risque de TPST

La crise sanitaire du COVID-19 a bouleversé le fonctionnement des entreprises mais avant tout les humains qui les font tourner.

Il est du rôle des entreprises de concilier et réconcilier leurs collaborateurs avec un environnement sécurisé et sécurisant. Mais si le respect des protocoles sanitaires est indubitablement important, il ne fait pas tout. En effet, nul ne saurait, à l'heure actuelle, mesurer l'impact de l'ensemble des mesures sanitaires sur le moral des collaborateurs et c'est bien aux entreprises de le prendre en considération. Il leur revient de mettre en place des procédures et une politique de prévention pour accompagner leurs collaborateurs dans cette gestion du stress.

Qu'il soit du fait des entreprises ou non, les conséquences et les ramifications de ce type de maladie ont, qui plus est, des effets directs sur la productivité. Le cas de la crise du COVID-19 impacte nécessairement les entreprises qui doivent, suite aux injonctions gouvernementales, prendre des mesures de précaution et de prévention sanitaire pour la sécurité de leurs salariés.

Dans ce même but de sécurisation, l'entreprise doit considérer, si ce n'est le TPST, au moins les impacts psychologiques d'une telle crise sur le moral des salariés. L'entreprise ne peut donc pas se contenter de respecter les mesures gouvernementales et omettre de prendre en charge l'aspect psychologique d'un tel événement. Celui-ci participe en effet grandement au sentiment de confiance et de sécurité nécessaires au bien-être des collaborateurs et donc à leur productivité.

■ Le cas spécifique du trouble de stress post-traumatique

Nous l'avons vu, l'aspect logistique d'une situation de crise comme celle du COVID-19 n'est pas suffisant pour apporter un cadre sécurisant aux collaborateurs. L'entreprise peut également choisir d'accompagner ses salariés qui manifestent un certain degré de détresse psychologique. **La politique de reprise pour contrer au mieux la crise économique qui s'annonce renforce la nécessité de pourvoir au bien-être des collaborateurs.**

Parmi les mesures accessibles aux entreprises :

- L'accompagnement psychologique individuel ;
- La mise en place d'une cellule de crise ;
- La mise en place d'un protocole sanitaire ;
- La fourniture du matériel nécessaires aux gestes « barrière » (masques, gel, etc.) ;
- Une communication parcimonieuse mais précise auprès des collaborateurs.

■ Stress post-traumatique : comment le prévenir ?

Gérer des TPST individuels ou au cas par cas n'est pas du ressort de l'entreprise. Celle-ci a toujours l'obligation morale d'accompagner son collaborateur qui en est victime mais elle n'a aucun devoir d'adapter ni son activité ni ses locaux à ce seul salarié.

En revanche, dans le cas d'une crise sanitaire, surtout d'envergure mondiale comme celle du COVID-19, l'entreprise a des directives gouvernementales à respecter et des collaborateurs à sécuriser et rassurer.

Bien sûr, par définition, le stress post-traumatique ne peut être prévenu puisqu'il vient d'un événement soudain. En revanche, une fois que l'on a connaissance d'un événement susceptible de produire des troubles de stress post-traumatiques, l'entreprise a les moyens de réagir le plus rapidement possible pour la prise en charge de l'accompagnement de ses collaborateurs.

C'est bien sûr le cas pour la crise du COVID-19. Si le confinement a été brutal et annoncé presque du jour au lendemain, sans laisser vraiment de temps aux entreprises de s'adapter en amont, ce confinement a donné plusieurs mois à ces mêmes entreprises pour anticiper un certain nombre de conséquences possibles, logistiques et psychologiques.

ARTICLE



- Identifier et gérer le stress professionnel

<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2016/10/26/identifier-et-gerer-le-stress-professionnel-assertivite-developpement-personnel>



Les moyens de l'entreprise pour lutter contre le stress post-traumatique

De manière interne et collective, l'entreprise peut s'adresser à tous ses collaborateurs en souffrance. Dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19, la situation affectant tout le monde sans exception, les entreprises seront davantage confrontées à ce problème de stress post-traumatique. Avec un impact plus généralisé, elles ont toute la légitimité pour encadrer à leur échelle, l'ensemble de leurs collaborateurs dans une reprise d'activité la plus sereine possible.

■ Le management

Contrôler les méthodes de management est un axe important dans la question de la Qualité de vie au travail (QVT) et donc du bien-être des collaborateurs.

- Définir ou redéfinir le rôle du manager dans l'entreprise et pour son équipe ;
- Former et conseiller les managers sur l'adaptation des méthodes et des outils aux objectifs ;
- Conseiller sur la prise de recul nécessaire ;
- Aider à la définition des priorités du manager ;
- Communiquer sur les objectifs et les process ;
- Améliorer la prise de décision ;
- Développer une vision constructive, à l'échelle de l'entreprise comme à l'échelle de l'équipe.

■ Les ateliers

D'un autre côté, l'entreprise peut aussi être confrontée au mal-être de ses collaborateurs qui ne sont pas managers. Outre l'aspect managérial, l'entreprise peut donner les moyens à ses salariés de mieux gérer leur stress. Pour cela, elle peut organiser des ateliers collectifs qui peuvent prendre la forme de coaching ou de cours.



■ Le yoga, la méditation, le sport, les ateliers ludiques

La gestion du mental qui résulte de la pratique du yoga est en accord avec les besoins de l'entreprise, aujourd'hui dépassée par une saturation mentale qui explose. Sollicités de toutes parts, les collaborateurs peinent à prioriser les informations et se laissent déborder.

En situation de stress professionnel ou de stress post-traumatique, le yoga est donc un outil qui permet de prendre conscience de son stress et de prévenir les conséquences qu'il a sur la productivité. Il facilite la maîtrise émotionnelle, permet de cultiver un mental calme et plus créatif : autant d'éléments favorables à la santé du collaborateur mais aussi à la mise en œuvre des projets de l'entreprise.

Le rôle de l'entreprise est de faire venir le yoga à ses collaborateurs si ceux-ci n'en ont pas les moyens.

SUGGESTION DE FORMATIONS



- Mieux utiliser ses ressources internes
<http://www.orsys.fr/formation-mieux-utiliser-ses-ressources-internes.html>
- Maîtriser ses émotions pour être plus efficace
<http://www.orsys.fr/formation-gerer-ses-emotions.html>

ARTICLE



- La méditation pour travailler mieux ?
<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2017/06/28/bien-etre-la-meditation-pour-travailler-mieux>

La gestion du stress, qu'il soit post-traumatique ou d'origine différente, peut commencer par la prise en main de deux aspects fondamentaux de la vie en entreprise : l'organisation et la communication. Si le stress est la manifestation d'une perte de repères ou de maîtrise sur quelque chose, apprendre à reprendre en main un aspect ou l'autre de sa vie professionnelle peut amorcer un début de stabilité émotionnelle.

Gérer le stress post-traumatique par la communication

■ La communication par l'écoute active

Elle permet d'accroître son efficacité relationnelle, en particulier lorsque les enjeux sont importants. Elle donne aussi la possibilité de proposer un échange gagnant-gagnant en questionnant l'écoute de soi mais aussi celle de l'autre. C'est la meilleure voie pour établir un climat de confiance crucial à l'aboutissement de la communication grâce à quelques principes : éviter l'interprétation, ne pas interrompre, poser des questions, rester neutre...

L'écoute active doit pouvoir construire un espace neutre dans la communication où mots, émotions et sentiments peuvent être exprimés sans jugement. À la sortie d'une crise comme celle du COVID-19, il est plus que jamais vital pour chacun d'entre nous de pouvoir exprimer tout ressenti.

■ La Communication NonViolente (CNV)

La CNV diffère de l'écoute active dans la mesure où elle montre des mécanismes nécessaires à la prise de parole. Elle positionne l'interlocuteur dans un échange et plus seulement dans la réceptivité de ce que dit l'autre.

Marshall Rosenberg élabore ce processus pour « renforcer notre aptitude à donner avec bienveillance et inspirer aux autres le désir d'en faire autant ». La Communication NonViolente se construit en 4 phases essentielles :

- Observation (les faits de la situation) ;
- Sentiments (agréables ou désagréables) ;
- Besoin (nourri si sentiment agréable, à nourrir si sentiment désagréable) ;
- Demande (réalisable, concrète, précise, formulée positivement, ouverte ou non).

La CNV repose sur la notion d'équivalence dans les relations et met à plat la notion de hiérarchie : les besoins de l'un ne sont pas ceux de l'autre, et les deux sont tout aussi importants et légitimes. La Communication NonViolente est un atout indéniable pour apaiser les relations et se faire comprendre, surtout dans un contexte de crise sanitaire favorisant l'agressivité et le stress de tous.

Mais au-delà d'une communication maîtrisée et apaisée, gérer son stress, y compris son stress post-traumatique, peut passer par une maîtrise de son efficacité personnelle. En développant un ou plusieurs de ces aspects, on aide à la stabilité des émotions.

Gestion du stress et efficacité personnelle - Conseils

■ Organisation personnelle

Le temps est aujourd'hui érigé en valeur et sa gestion devient une préoccupation pour beaucoup, voire une compétence recherchée. Une mauvaise organisation génère du stress et des symptômes tels que maux de ventre, maux de tête, sautes d'humeur, fatigue chronique...

L'organisation personnelle se met en place par un travail d'identification de ses valeurs et de ses besoins fondamentaux. En identifiant les premiers leviers de « mieux-être », on hiérarchise mieux ses priorités. Il existe différentes méthodes pour aider à l'organisation personnelle :

- **La méthode Pomodoro.** Elle consiste à alterner des périodes de concentration relativement courtes (moins de 30 min), sans aucune sollicitation extérieure, et des périodes de reconnexion deux fois plus courtes que le temps de concentration. Cela permet de revenir à un temps de concentration intense avant une pause totale. Les itérations peuvent se répéter deux à trois fois.
- **La méthode SMART.** Elle permet de décrire les objectifs le plus clairement possible en identifiant des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs dans un temps défini : S pour spécifique, M pour mesurable, A pour atteignable, R pour réaliste, T pour temporellement défini.
- **L'outil ABCDE.** Il est efficace pour classer une charge de travail au quotidien : A pour action immédiate, B pour besoin à satisfaire rapidement, C pour confortable, D pour déléguable, E pour évitable. En fonction des activités à réaliser, on classera, par exemple dans un tableau, chacune en fonction de son niveau de priorité.

Ainsi qu'un certain nombre de « lois » à prendre en compte pour aider à l'identification des choses à mettre en haut de la pyramide.

- **Loi de Murphy :** toute tâche prend plus de temps qu'on ne l'avait prévu ;
- **Loi de Pareto :** 80% des résultats sont produits par 20% du travail effectué ;
- **Loi de Parkinson :** plus on a de temps pour réaliser une tâche, plus cette tâche prend du temps ;
- **Loi de Laborit :** prioriser les tâches les plus difficiles en début de journée, pour optimiser son énergie ;
- **Loi d'Illich :** passé un certain temps sur une tâche, notre efficacité diminue et devient même négative ;
- **Loi de Carlson :** une tâche effectuée en continu prend moins de temps qu'une tâche réalisée en plusieurs fois.

SUGGESTION DE FORMATIONS



- Améliorer son organisation personnelle
<https://www.orsys.fr/formation-organisation-personnelle.html>
- Faire face à la pression professionnelle et gagner en efficacité
<https://www.orsys.fr/formation-gerer-la-pression-professionnelle.html>

ARTICLE



- L'organisation personnelle : « comment vais-je réussir à tout faire ? »
<http://blogs.orsys.fr/les-carnets/index.php/2018/02/20/lorganisation-personnelle-comment-vais-je-reussir-a-tout-faire>

■ Développer sa gestion personnelle du stress

Enfin, la maîtrise de son environnement professionnelle peut passer par différents éléments :

Apprendre à lâcher-prise

Le lâcher-prise, c'est accepter ses limites. Cela passe par prendre du recul, apprendre à prioriser ou prendre du temps pour soi. Le lâcher-prise, plus qu'une méthode, est une philosophie de vie et avoir conscience de devoir accepter les événements tels qu'ils sont.

Surmonter ses peurs et sa timidité

La personnalité peut être un facteur de stress en entreprise : timidité, manque de confiance en soi, peur de mal faire, etc. Premier obstacle à l'épanouissement, les peurs sont donc à identifier et à déconstruire. Différentes techniques permettent ce travail de déconstruction et de recul : technique du héros, l'audace, apprendre à apprendre et à échouer, développer la pleine conscience...

Développer sa créativité

La créativité peut-elle réellement avoir un impact sur le stress ? Oui, car la créativité, c'est oser. Elle demande de s'affranchir des normes établies et donc d'avoir du recul. Est-on tous créatifs ? Oui, mais nous ne prenons pas tous les mêmes libertés avec nous-mêmes (esprit critique, jugement, jalousie, peur du ridicule...). Mais la créativité, comme la mémoire, s'entretient et/ou se développe.

La méditation

La méditation peut être envisagée comme une pratique laïque. Elle n'a rien de mystique et consiste en un entraînement de l'esprit qui permet de porter l'attention sur le moment présent :

Il s'agit d'observer son fonctionnement mental et ses émotions.

Il s'agit d'apprendre à percevoir de façon distanciée. [Pré-existante, cette capacité à méditer se cultive.](#) Ainsi, on peut travailler son mental comme on travaille son corps. Le mental est la perception du monde et la méditation consiste à transformer cette perception du monde dans le but de vivre autrement. Ce travail de contemplation a pour objectif d'avoir une influence concrète sur ses conditions de vie en maîtrisant ses émotions pour ne plus en être esclave.

La méditation conduit à une prise de recul sur des situations et des émotions vécues. Le sang-froid qu'elle enseigne permet l'opérationnalité que demandent les projets d'entreprise.

- Plus grande connaissance de soi-même et de compréhension des autres ;
- Renforcer une vision qui a du sens, plus de charisme (managers) ;
- Ajustement de l'influence de l'égo ;
- Plus de concentration ;
- Développer le sens des priorités ;
- Diminuer le stress ;
- Développer la créativité ;
- S'extraire des conflits : capacité à ne plus se laisser entraîner dans des réactions émotionnelles quasi-automatiques ;
- Permettre de développer un leadership inspiré et inspirant.

Pour adapter l'exercice de la pleine conscience au monde de l'entreprise, il faut garder en tête qu'il est important de se détacher des causes de stress. À savoir : n'avoir aucun désir de résultat et lutter contre la performance (lâcher tout désir de performance). C'est prendre conscience du paradoxe de la détermination et du lâcher-prise. Peu démocratisée au sein des entreprises, la mise en place de pratique méditative dans un but de bien-être et de performance demande une petite stratégie. Dévalorisée par une allure trop lunaire et une inactivité qui s'oppose au principe de la productivité, il faut faire reconnaître la méditation comme positive et efficace.

Résultats des études scientifiques à l'appui, il s'agirait d'introduire la méditation comme un atelier découverte pour en faire valoir les bienfaits. Elle ne peut donc venir que de quelqu'un qui en connaît déjà les bénéfices.

Conclusion

En situation de stress professionnel ou de stress post-traumatique, chacune de ces techniques de réappropriation de soi favorise un contrôle des émotions nécessaires au bien-être. La gestion du mental est primordiale pour sortir d'un stress important, quelle que soit son origine. Si chacun, victime de stress ou non, peut alors se donner les moyens de se prémunir contre les effets du stress, les entreprises ont également leur rôle à jouer. Elles ont le pouvoir d'institutionnaliser ces méthodes ou de donner à leurs collaborateurs les moyens de les développer.





www.orsys.com

ORSYS formation

La Grande Arche, Paroi Nord
1 parvis de la Défense
92044 Paris La Défense

Tél: +33 (0)1 49 07 73 73
info@orsys.fr

www.orsys.com