

Prévention du stress

Changement de la façon de penser et de l'attitude



Prof. em. Dr. Ivars Udris
Präsident von
stressnostress.ch

«Nous sommes stressés par certaines activités rien qu'en y pensant. Ce phénomène varie beaucoup d'un individu à l'autre. Dans ces situations justement, au lieu de se concentrer sur les pensées négatives, il peut être utile de rester calme et de réfléchir à la manière dont il est possible d'aborder le problème avec une attitude positive.»

Quelques conseils

Il est utile de s'attaquer aux défis de la vie professionnelle avec une bonne dose d'optimisme et de volonté d'action. Les éléments suivants vous y aideront:

- Je m'interroge sur ce qui me stresse à ce point et pourquoi, et si je n'en "rajoute" pas un peu.
- S'agit-il d'exigences venant de l'extérieur ou de mes propres exigences (trop élevées)?
- Je divise le problème en une série de petits problèmes et je réfléchis comment aborder ces derniers (procédé concret, demande d'aide, etc.).
- Je formule des objectifs (partiels) clairs, accessibles et vérifiables.
- Je me remémore le sens de mon activité.
- Je prête attention aux feed-back. J'essaie d'appliquer les feed-back constructifs pour bénéficier de leurs effets positifs.
- Je prends acte de mes réussites et je m'en félicite.
- Je considère les erreurs et les déviations de mes objectifs comme une opportunité d'apprendre.
- Je ne fais qu'une seule chose à la fois.
- Je me souviens non seulement des événements négatifs, mais aussi des réussites.

Droit

Objectifs inatteignables: que faire?



Max Berger

«Mon supérieur et moi ne sommes pas d'accord sur les objectifs à atteindre. Je les juge irréalisables et refuse de signer le document les énonçant. Qu'est-ce que je risque?»

Selon l'article 4 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers), «en signant le formulaire d'évaluation, les collaborateurs et les supérieurs directs confirment que l'entretien et l'évaluation personnelle ont eu lieu». Dans le cadre d'un entretien avec le collaborateur ou la collaboratrice, la signature est donc une manière d'attester que l'entretien en question a bien été mené; elle n'est pas associée à une approbation du texte. Vous pouvez néanmoins ajouter une mention spécifiant votre désaccord à côté de votre signature.

Vous pouvez faire valoir votre opinion dans le cadre d'un «processus d'élimination des divergences». Celui-ci est régi par l'art. 6 O-OPers qui prévoit que vous pouvez, dans les 14 jours qui suivent la signature du formulaire, demander par écrit une réévaluation au supérieur ou à la supérieure de la personne avec qui l'entretien a eu lieu (selon la loi, cette dernière doit toutefois être votre supérieur-e). Le ou la responsable réalisera alors un entretien avec vous et votre supérieur-e, puis statuera dans les 14 jours. Si cette décision ne vous satisfait pas non plus, chaque office fédéral dispose d'une autre instance auprès de laquelle il est à nouveau possible de demander par écrit une réévaluation dans un délai de 14 jours. Si vous ignorez quelle est cette instance, l'APC ou l'OFPER peuvent vous renseigner.

La loi ne prévoit pas d'autre recours à une instance supérieure. Si des évaluations insuffisantes devaient se reproduire de manière répétée, ceci pourrait constituer un motif pour la résiliation des rapports de travail (art. 10 LPers). Il est par conséquent judicieux de se défendre aussi efficacement que possible contre une telle issue dans le cadre du processus mentionné précédemment. Étant donné qu'il est possible d'impliquer une personne de confiance, vous pourriez, par exemple, faire appel à un ou une secrétaire de l'APC.