HM FORMATION

Programme de formation

# La gestion du stress dans la relation d'aide

Entre les soins de nursing qui se succèdent à un rythme soutenu, les relations parfois “électriques” avec ses collègues, les sollicitations des familles et l'accompagnement des résidents “difficiles”, les journées de Marie, aide-soignante, sont bien chargées et de plus en plus stressantes, elle a le sentiment d'avoir de plus en plus de mal à gérer ses émotions...

**Durée :** 14h

**Public :** L'ensemble des professionnels de l'établissement et plus particulièrement les soignants.

**Objectifs :**

- Appréhender la notion de stress.
- Comprendre l'impact du stress pour les professionnels, l'établissement et les résidents/patients.
- Savoir identifier les sources de stress en structure.
- Savoir adopter les bonnes attitudes pour gérer les stress.

**Pré-requis :** Être fréquemment confronté au stress dans son quotidien professionnel

**Modalités techniques, pédagogique et d’encadrement :**

Format distanciel : synchrone avec le formateur via Zoom ou outil équivalent (télé-présentiel).

En format présentiel : mise en place d’un bureau / salle équipé par l’apprenant / client. La formation peut également se dérouler dans nos locaux (dans ce cas mis à disposition si nécessaire d’un ordinateur équipé par HM Formation ainsi que les équipements comme un video-projecteur et paperboard)

Dans le cas d’une formation sur site client / apprenant un entretien sera effectué par nos services afin de vérifier l’adéquation des moyens techniques avec la formation.

Les brainstormings et questionnements collectifs.
Etudes de cas apportées par les participants et le formateur.
Analyse des pratiques professionnelles.
Apport de techniques de gestion du stress (techniques de respiration, d'auto-détente...).

**Modalités d’évaluation des connaissances ou d’appréciation des résultats de l’action de formation :**
Evaluations pratiques complété par un auto-evaluation des acquis en fin de formation.

**Modalité d’évaluation de l’appréciation des participants :** Questionnaire d’appréciation à chaud à l’issue de la formation. Et à froid plusieurs mois après la formation pour s’assurer de l’ancrage des acquis et du transfert de compétences en situation professionnelle.

**Modalité de suivi de l’action de formation :** Feuille d’émargement co-signée par demi-journée ou séance de formation.

Contenu détaillé de la formation :

## Le stress : un concept difficile à définir

**Qu'est-ce que le stress ?** Définition des termes relatifs au stress :

- Le stress.
- « Etre stressé ».
- « Stressant ».

### Identification du mécanisme d'installation du stress :

- La source.
- L'interprétation.
- La réaction.

### Les mécanismes du stress : qu'est-ce qui fait apparaitre le stress ?

- La perte de contrôle.
- L'inattendu.
- La nouveauté.
- La baisse de l'image de soi.

### Comment se manifeste le stress ?

- Les manifestations biologiques.
- Les manifestations psychologiques.
- L'impact du stress dans les relations avec l'entourage.

### A quoi sert le stress ?

- Y-a-t-il un bon et un mauvais stress ?
- Présentation des effets positifs et négatifs du stress

## Identification des différentes manifestations du stress et de leurs conséquences pour les soignants, les équipes et l'institution

### Le stress aigu :

- Caractéristiques et contexte d'apparition en institution (les situations d'urgence et les imprévus).
- Conséquences pour le soignant et l'organisation.

### Le stress chronique :

- Caractéristique et contexte d'apparition en institution (la répétition des stress chroniques et l'effet de conditionnement du soignant).
- Conséquences pour les soignants et l'organisation.

### L'épuisement professionnel :

- Définition et caractéristiques.
- Conséquences pour les soignants et l'organisation.

## Qu'est-ce que la gestion du stress ?

### Questionnement :

- Est-il possible de supprimer tous les problèmes, tous les imprévus et toutes les difficultés liées au travail ?
- Est-il possible d'améliorer la manière de gérer les problèmes, de faire face aux imprévus et aux difficultés professionnelles ?

### Présentation des enjeux de la gestion du stress au travail :

- La gestion du stress ne signifie pas la disparition du stress.
- Les leviers d'action pour gérer le stress (individuel, institutionnel, collectif).

## La gestion du stress dans la relation soignant/soigné

### Les difficultés dans la relation soignant/soigné, l'évolution de la relation soignant/soigné :

- Questionnement autour du stress dans la relation soignant/soigné.
- Du résident passif au résident actif.
- L'impact des exigences qualitatives des résidents sur le stress des soignants.

### Les situations critiques :

- Les demandes excessives ou inadaptées.
- Les plaintes.
- Le manque de reconnaissance.
- L'agressivité.
- Les plaintes excessives des proches.

### Faire face au stress dans la relation soignant / soigné :

- Maintenir une distance professionnelle suffisante.
- Faire preuve d'empathie pour comprendre la réalité du résident.
- Distinguer ce qui est lié au soignant, ce qui est lié au problème personnel du résident et ce qui est lié au contexte organisationnel.

### Se recentrer sur les valeurs cardinales du métier de soignant :

- La compréhension de la personne aidée.
- L'absence de jugement.
- La relation d'aide.

## L'aspect institutionnel du stress et de sa gestion

### L'équipe soignante comme génératrice de stress :

- La mauvaise définition des rôles et prérogatives de chacun.
- La suspicion.
- Le manque d'écoute.
- Les problèmes de communication.
- Les conflits.
- Les menaces.
- Le harcèlement.

### L'équipe comme moyen de lutter contre le stress au travail :

- La solidarité.
- L'écoute.
- L'entraide.
- La coopération.
- Le soutien.

### Les attitudes à adopter pour favoriser le travail en équipe :

- Avoir conscience qu'une équipe soudée passe par les attitudes de chacun des membres qui la compose.
- Ne pas juger le comportement de ses collègues.

### Repérer les sources de stress au niveau de l'organisation :

- L'impact des conditions de travail.
- L'absence de reconnaissance.
- Les difficultés liées au « turn-over ».
- Les problèmes de communication avec la hiérarchie.
- La baisse de l'aspect relationnel des soins au profit des actes techniques.

### Faire face au stress organisationnel :

- Définir les tâches et les prérogatives de chacun.
- Adapter les postes de travail.
- Identifier les sources d'améliorations des conditions de travail (bruit, éclairage…).
- Favoriser la communication interne.
- Favoriser l'implication des équipes dans les prises de décision.
- Identifier les facteurs de pénibilité psychologique.

## La démarche de gestion du stress au travail dans le contexte extra professionnel

### Rééquilibrer l'hygiène de vie :

- Limiter la consommation d'excitant.
- Le piège des produits psychoactifs : Alcool, cannabis et médicament psychoactif.

### Favoriser les temps de repos efficaces :

- L'amélioration du sommeil.
- L'aménagement de moment de détente.
- Les exercices de respiration.

### L'importance des activités extra-professionnelles :

- Réflexion autour du rôle du travail dans l'image soi.
- Questionnement autour des activités extra-professionnelles comme source d'équilibre et de limitation du stress.

Sanction de la formation : Attestation de formation (L.6353-1 du Code du travail)