



« Il n'y a pas de bien être sans bien faire ». Yves Clot

LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : levier pour la promotion de la santé au travail ?

Enjeux et méthodologie

☎ A. Relli
06 81 26 98 74
✉ antonella.relli@itacaconsultants.fr

☎ Germaine Peyronnet
06 23 85 28 40
✉ germaine.peyronnet@dbmail.com

☎ Stéphanie Appert
07 62 93 21 12
✉ stephanie.appert@wanadoo.fr

ITACA Consultants

4 Avenue Kléber 91260 Juvisy sur Orge ☎ 01 69 12 17 85

Site internet : <http://www.itacaconsultants.fr>

S.A.R.L N° Siret : 50856640300012 RCS Evry TVA FR 92508566403 code NAF 7022Z

N° de déclaration d'activité de formation 11 91 06309 91

Contexte et approche

Nous vivons une période de mutations sociétales et économiques qui mettent à mal les repères individuels et collectifs.

Le rapport au travail a aussi beaucoup changé et on observe une dégradation des conditions de la qualité de la vie et de l'ambiance au travail ; l'accomplissement, la fierté ou la satisfaction professionnelle sont des indicateurs en perte de vitesse depuis une dizaine d'années.

Selon l'INRS, le coût du stress professionnel est évalué à 20% des dépenses de la branche accidents du travail et maladies professionnelles et c'est sans compter le coût humain que cela représente.

L'émergence des questions liées au mal être, au stress, à ce qu'on appelle les risques psychosociaux dans le monde du travail est révélateur :

- ✚ d'une tension paradoxale entre une plus grande complexité des situations professionnelles qui nécessitent des compétences spécifiques, des prises de responsabilité et de l'initiative, et une organisation du travail différemment contrainte par un cadre règlementaire et procédural
- ✚ d'un décalage entre une approche centrée sur l'individu et sur le rôle sociétal de l'entreprise et des organisations qui instrumentalisent les salariés
- ✚ d'une interaction entre la reconnaissance professionnelle et la construction identitaire, individuelle et collective qui renforce ou met à mal l'estime de soi
- ✚ du délitement des collectifs de travail dans lesquels se construisent un sentiment d'appartenance et des solidarités
- ✚ d'antagonismes qui cristallisent des postures de victime et de persécuteur sans ouvrir d'espaces de débat et de communication

Pourtant, il n'y a pas de fatalité, et travailler sur ces aspects signifie investir la dimension managériale et s'attacher à la qualité du travail pour construire, avec l'ensemble des acteurs, des conditions qui font converger le bien-être des salariés avec le développement de l'organisation et ce, dans une logique interactive et multiple (professionnelle, sociale, économique, environnementale, innovante..).

Cadre légal

Le cadre législatif s'est mis en place graduellement avec le décret du 5 novembre 2001 qui intègre les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans le document unique.

Depuis 2008, l'Accord National Interprofessionnel accélère la prise de conscience sur le stress au travail.

Le 26 mars 2010, un accord est signé sur le harcèlement et la violence au travail.

Le code du travail avec l'article L 4121-1 prévoit aussi l'obligation de sécurité et de protection en matière de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est donc tenu de prévenir les risques professionnels et, pour cela, il doit avant tout commencer par évaluer ces risques et adopter des actions de prévention adaptées, en concertation avec toutes les parties prenantes.

Cadre déontologique

L'accompagnement à la gestion des risques psychosociaux implique des règles déontologiques auxquelles nous nous référons, à savoir :

- + Confidentialité des informations recueillies
- + Prise en compte de la complexité du contexte pour ne pas réduire les dysfonctionnements à une seule cause
- + Respect et prise en compte de la singularité des personnes et de l'organisation
- + Priorisation de l'approche collective sur l'approche individuelle qui conserve cependant toute sa place
- + Regards croisés et approches pluridisciplinaires à la fois par l'intervention en équipe et en donnant la parole à toutes les parties prenantes de l'organisation
- + Un engagement réciproque au service de la réussite de la mission

Cadre méthodologique

Nos interventions sont conçues « sur mesure » pour s'adapter à votre contexte socioéconomique et culturel. Notre approche combine une vision législative, une écoute active et une capacité à mobiliser les différents acteurs.

Nous proposons :

- + Une sensibilisation des directions et de l'ensemble des acteurs de l'organisation, dans une perspective de prévention des risques psychosociaux et de développement d'une politique de ressources humaines soucieuse du bien être des salariés et de la qualité du travail
- + Une intervention dans les organisations, dans le but :
 - d'objectiver ces questions en mettant en miroir l'organisation du travail, le repérage de ses dysfonctionnements, la place et le rôle du collectif de travail,
 - de faire de ces questions une véritable conduite de projet en démarche concertée :
 - Identification et évaluation des risques
 - Diagnostic partagé du climat social et des conditions de travail
 - Co élaboration des propositions de pistes d'amélioration avec toutes les parties prenantes
 - Accompagnement dans l'élaboration et/ou l'actualisation du document unique intégrant les RPS
 - Aide à la réflexion et à l'élaboration d'une politique managériale porteuse de perspectives et d'évolutions
 - Soutien individuel et collectif en situation de crise
- + Des actions de formation à destination des dirigeants et des instances représentatives du personnel :
 - Connaissance du cadre juridique et responsabilité
 - Approche psycho dynamique du stress au travail et des risques
 - Repérage des outils, du style de management et des modes de communication

Présentation de l'équipe

Stéphanie Appert

Psychologue du travail et ergonomiste, titulaire d'un DU en « Stress et santé au travail- Risques psychosociaux, individus et organisation ».

Elle a une expérience d'une quinzaine d'années en ressources humaines en entreprise. Elle est conférencière à l'Université de Picardie auprès du Master 2 en psychologie du travail. Consultante auprès d'entreprises publiques et privées en matière de recrutement et de conseil en RH.

Germaine Peyronnet

Formation CAFDES et un diplôme en sociologie de l'entreprise, option entreprise associative, délivré par l'Institut d'Etudes Politiques de Paris

Après avoir exercé en tant que directrice d'établissement pour l'accueil de personnes handicapées, directrice adjointe de Buc Ressources et coordinatrice de la formation au CAFDES, elle a occupé des responsabilités aux sièges d'associations en qualité de Directrice générale adjointe à la Fondation de l'Armée du Salut et directrice adjointe de l'action sociale à la Croix-Rouge Française. Elle a une expérience d'accompagnement pour des directeurs en formation CAFDES

Antonella Relli

Enseignante (Magistère de Gênes). Consultante et formatrice depuis 1988.

Elle a créé en 2008 **ITACA** Consultants.

Auparavant responsable d'une structure pour jeunes en difficulté, elle a une formation de coaching du CNAM, une expérience dans ce domaine ainsi que dans l'accompagnement des directeurs de structures et responsables associatifs. Elle a une connaissance des structures sociales et médicosociales ainsi que des politiques sociales.

Quelques références

Pour des références plus complètes vous pouvez consulter notre site internet : <http://www.itacaconsultants.fr>

- Coaching de dirigeants
- Ateliers du management pour les cadres de direction, et les chefs de service pour des structures sociales et médico sociales
- Recrutement des directeurs de structures pour des sièges associatifs, des Fondations
- Audit pour le CE Clientèle de la SNCF
- Analyse des difficultés relationnelles au sein d'une équipe à la SNCF
- Elaboration d'une politique managériale de gestion et de développement des compétences pour des structures sociales et médico sociales
- Démarche d'analyse des phénomènes de souffrance au travail dans un établissement d'enseignement agricole
- Analyse d'une situation de crise dans un centre maternel

Publications

-Jean-Marie Miramon, Germaine Peyronnet - « Penser le métier de directeur d'établissement social et médico-social – Du politique à l'intime et de l'intime au politique », ed. Seli Arslan, avril 2009

-Germaine Peyronnet, Les Cahiers de l'Actif n° 402-403, novembre/décembre 2009 – « Exercer la fonction de direction dans ses dimensions technique, stratégique et intime »

-Antonella Relli « Malaise dans le management » imaginer des structures plus démocratiques qui posent le soutien et l'exigence vis à vis des équipes comme repères pour agir janvier 2007