

14^e édition :
Journée santé et
sécurité au travail

3 ANS APRES L'ACCORD DU 22 OCTOBRE 2013 SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Quelles approches adopter sur le terrain, pour quelles avancées ?

MARDI

22
NOVEMBRE
2016

CSG petite couronne 



LES DISPOSITIFS PSYCHOSOCIAUX :

UN OUTIL DE PRÉVENTION DES RPS



Contexte de création

- L'émergence des RPS dans le débat public
 - Définition des RPS (Rapport NASSE – LEGERON 2008) qui s'envisage surtout autour du stress au travail « 1^{er} risque psychosocial » → Approche plutôt individuelle
 - Actualité : Médiatisation de la problématique au travers des suicides chez France Télécom et Renault



- 2008/2009 – Réflexion au sein de la direction sur la thématique des RPS :
 - Notre parti pris : l’agent évolue dans un contexte de travail → agir sur le contexte, le collectif de travail
 - Recrutement d’un psychologue du travail en 2009
 - Fin 2009 Création de la prestation Groupe d’Analyse des Pratiques Professionnelles



- Mise en place des 1^{er} groupes de GAPP au sein de communes et CCAS à destination des assistants sociaux,
 - Un outil de prévention pour permettre aux agents de réfléchir à leur pratique, de prendre du recul face aux exigences émotionnelles.
 - Les GAPP sont intégrés aux pratiques professionnelles et s’inscrivent dans la durée
 - Interventions pluridisciplinaires auprès d’équipes en difficulté :
 - accompagnement de collectif de travail par le psychologue du travail.
 - objectifs : identifier et réguler les risques, réintroduire du lien et de la communication dans les contextes dégradés, remettre le travail au cœur des échanges professionnels
 - travail autour des représentations (enjeux, attentes, exigences,...liés au travail) et des relations interpersonnelles
 - Des interventions donc multiples, des contextes différents autour d’un collectif de travail
- ➔ évolution de la prestation « dispositifs psychosociaux » de manière à répondre à tout type de problématique (2012)



Les types d'équipes concernées :

- équipes sociales, médico-sociales (assistants sociaux, éducateurs, aides à domicile, sage-femme, puéricultrices...)
- services déconcentrés des communes : médiathèques, crèches, centres socioculturels et de loisir, planning familial...
- diverses équipes : agents d'accueil, agents des services techniques (CTM)...



Qu'est-ce qu'un dispositif psychosocial

- La **psychosociologie** s'intéresse aux liens, articulations et interactions entre individus, groupes, organisations et institutions. Les fonctionnements psychologiques, collectifs, organisationnels et institutionnels sont conçus comme indissociables. Elle appréhende l'homme et son milieu comme une seule réalité interactive.
- Un **dispositif** : Ensemble de mesures et de moyens mis en œuvre en vue d'une finalité : Un animateur; des participants (max 12); une salle hors cadre de travail habituel; une fréquence (souvent 1 séance / mois); une amplitude (souvent 3 heures avec 15 min de pause); des règles de fonctionnement.
- Un **processus** : Suite d'opérations ou d'évènements répondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat précis. Ex : Dispositif réunion - Processus information; Dispositif formation – Processus apprentissage; Dispositif régulation – processus coopération; etc...



Exemples d'objectifs visés par les dispositifs psychosociaux

- Proposer des espaces de débats compréhensifs et critiques sur les enjeux de l'activité.
- Permettre aux professionnels de prendre de la distance, de conserver un équilibre dans leur activité professionnelle et de progresser dans leurs pratiques.
- Faciliter la construction d'une culture partagée et la coopération au sein des équipes.
- Favoriser la qualité de vie au travail.
- Réduire le risque de survenu de troubles psychosociaux et/ou leurs complications.



- Les types de dispositifs :
 - analyses des pratiques professionnelles,
 - échanges de pratique,
 - régulations,
 - accompagnements lié au changement,
 - accompagnements suite à évènements traumatiques (TS, décès, incidents graves...),
 - à co-constuire avec la collectivité...



- **La Régulation** a pour objet de restaurer les capacités de coopération entre les professionnels en comprenant les causes de la conflictualité interpersonnelle dans les équipes.
- **L'analyse de pratique** concerne le professionnel et porte sur son activité dans le cadre de l'exercice de son métier. Il s'agit donc, d'interroger les présupposés et représentations justifiant les pratiques ainsi que leurs conséquences et de repérer les processus et les valeurs qui guident les actions dans le travail.
- **L'échange de pratiques** est un dispositif qui permet à l'ensemble des professionnels d'une équipe quelle que soit leur fonction, de travailler l'articulation de leurs différents savoir-faire dans la mise en œuvre de leurs missions collectives.



- ***La supervision*** est un espace qui permet au professionnel de réfléchir sur ce qu'il met en jeu *en tant que personne* dans sa pratique quotidienne auprès des usagers, des collègues et de l'institution.
- ***L'accompagnement au changement*** concerne des groupes de professionnels dont l'organisation du travail ou plus largement les conditions de travail sont en cours de mutation.
- ...

Dans le cas où aucun dispositif documenté ne correspondrait à la demande de la collectivité, il est envisageable d'en co-élaborer un.



Des dispositifs qui agissent sur les 3 niveaux de prévention

Primaire

- Combattre le risque à la source, agir sur les causes
 - Améliorer durablement les conditions de travail et l'organisation
 - Concevoir des situations de travail adaptées à l'homme
- Ex : Un dispositif d'évaluation du RPS

Secondaire

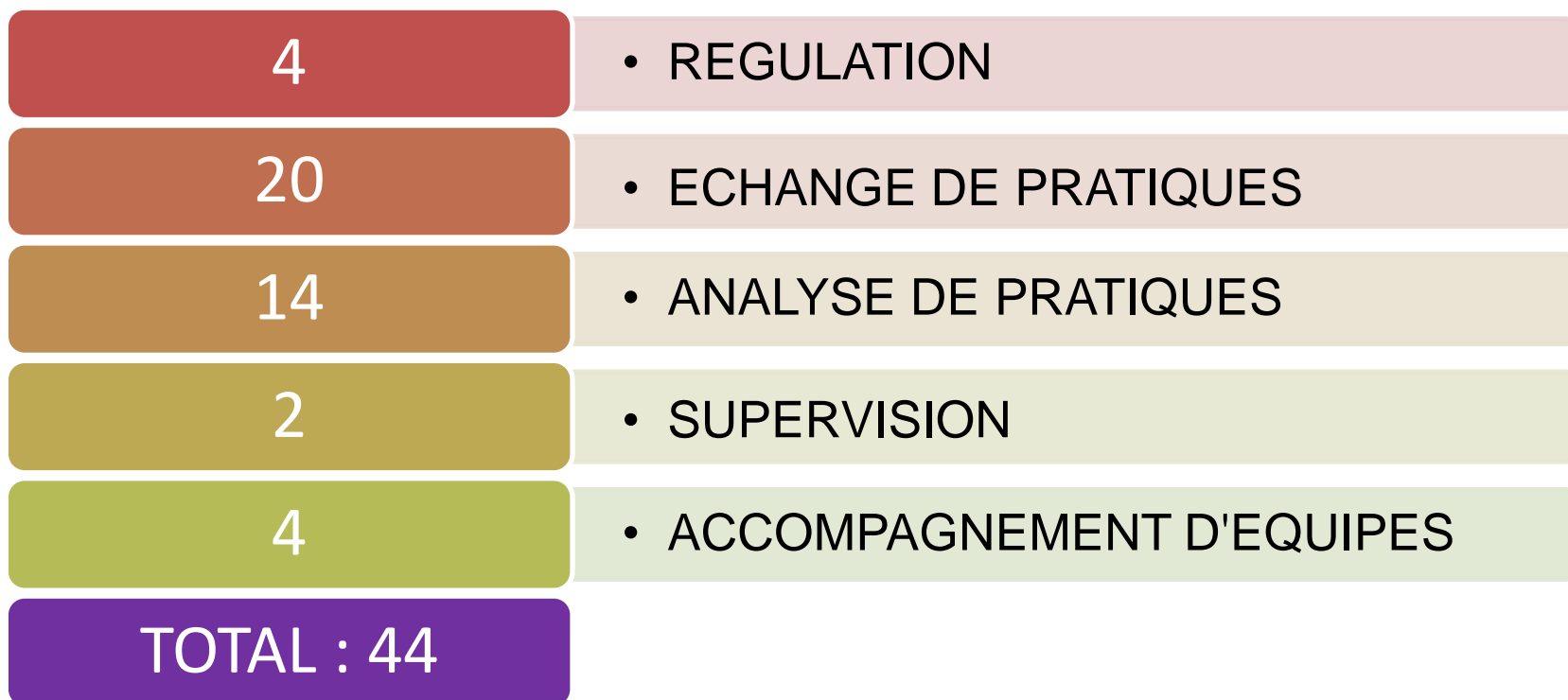
- Limiter les conséquences sur la santé de l'existence de situations à risque incompressibles
 - Renforcer la capacité des individus et des collectifs à faire face
- Ex : les GAPP, GEP, Supervision

Tertiaire

- Prendre en charge les agents en souffrance et éviter que leur état de santé ne se dégrade davantage
 - Réparer les conséquences de l'exposition aux risques prof. et réinsérer les agents
- Ex. Régulation, Débriefings

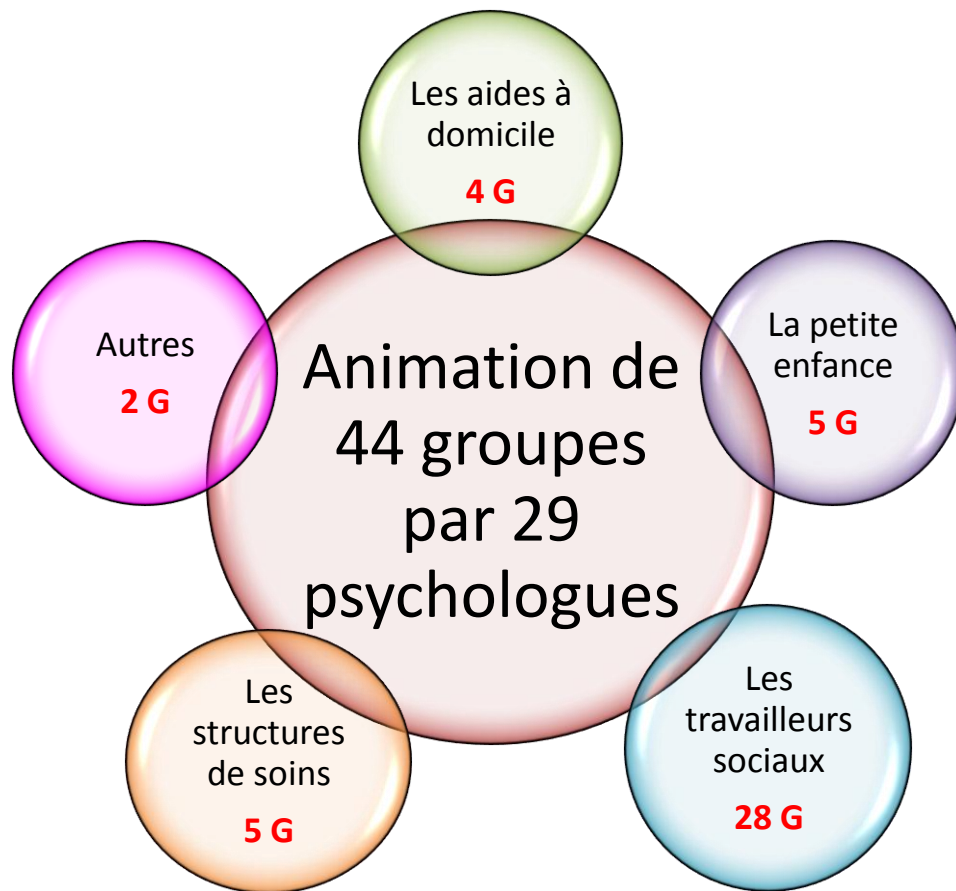


Les types de dispositifs psychosociaux en 2016



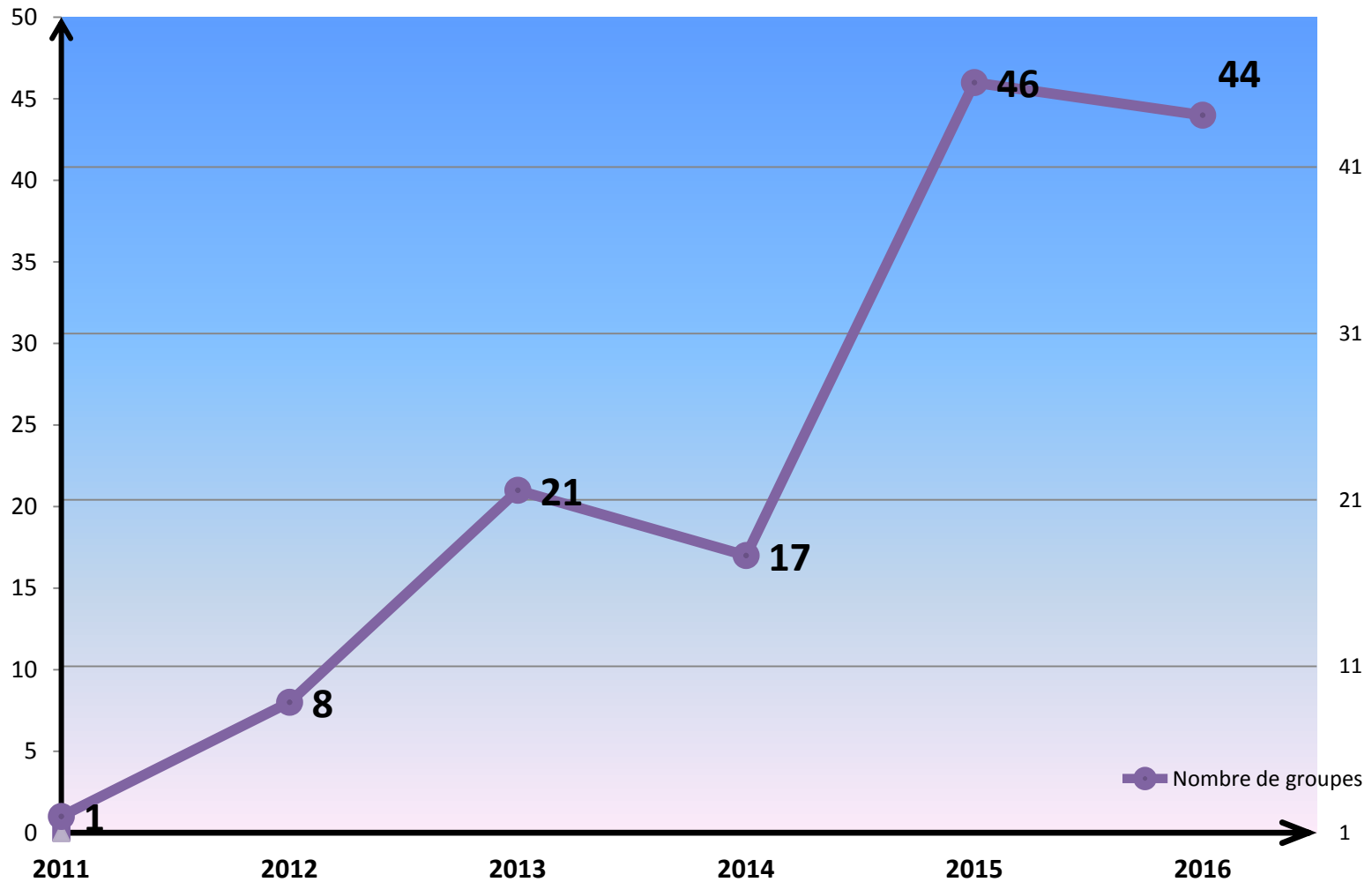


Les domaines d'activité





Evolution du nombre de groupes





ADHÉSION ET MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

L'adhésion à la prestation « dispositifs psychosociaux » est conditionnée à la signature d'une convention de 5 ans entre le représentant de la collectivité et le Président du CIG.

1. Rédaction par la collectivité d'une demande.
2. Analyse de la demande effectuée par le CIG : elle vise à évaluer la pertinence et la faisabilité de la mise en œuvre du dispositif.
3. Rédaction d'une lettre de commande rédigée par la collectivité.
4. Réponse du CIG sous forme d'une lettre de cadrage annexée à la convention d'adhésion précisant les modalités de l'intervention.
5. Planification des séances et démarrage du dispositif



- Une convention « cadre » souple
 - Intervention déclenchée par une lettre de commande
- Durées d'intervention variables :
 - S'inscrivant dans la durée (plusieurs années)
 - Définie à l'avance (de quelques semaines à plusieurs mois)



- L'équipe
 - Un psychologue coordonnateur : Laurent LELOUTRE
 - Une assistante chargée du suivi administratif et budgétaire : Elisette LEITAO
 - Une trentaine d'intervenants
 - Psychologues
 - Pluralité des profils pour répondre à différents types de problématiques



- Quelques perspectives...
 - Groupes inter collectivités
 - Ct aux petits effectifs
 - Groupe d’encadrants : par niveaux hiérarchiques ? Par strates ? Par lieux?....
 - Introduire cette culture :
 - dans d’autres secteurs en lien avec le public : équipes d’accueil, Police municipale, Piscines, Médiathèques, Conservatoires, Musées...
 - pour la fonction d’encadrement



MERCI POUR VOTRE ATTENTION