



## Webinaire

**Interventions des  
psychologues du travail  
auprès des collectivités**

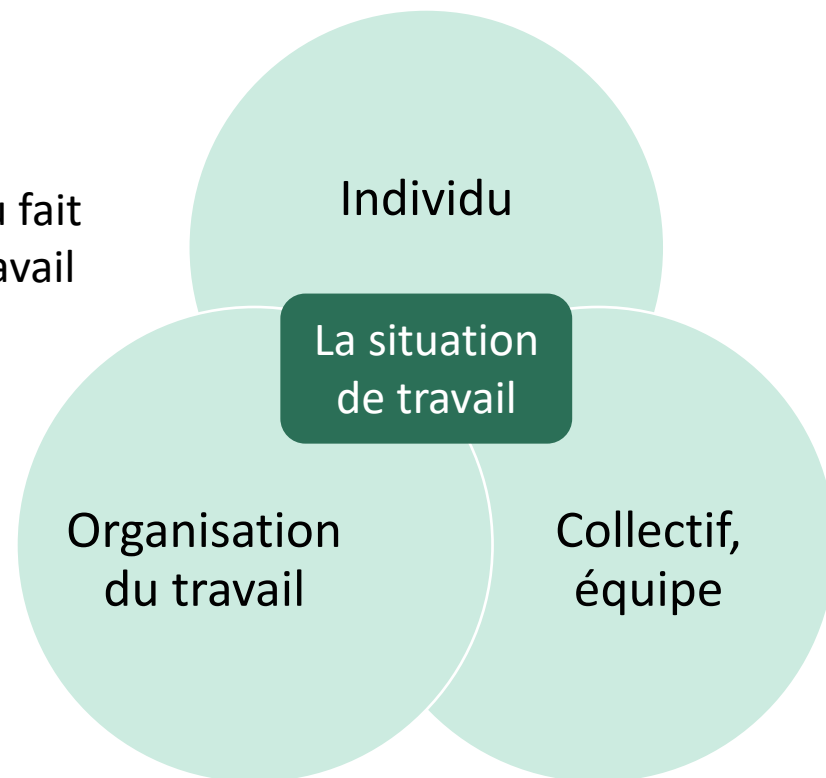
# SOMMAIRE

---

- Prévention des risques psychosociaux
- Manifestations des risques psychosociaux
- Effets individuels et collectifs
- Aspects juridiques
- Trois niveaux de prévention
- Nos missions :
  - Document Unique
  - Formations
  - Diagnostic risques psychosociaux
  - Accompagnement à la gestion de conflits
  - Accompagnements individuels
  - Cellules d'écoute

# Prévention des risques psychosociaux

- Notre mission : **prévenir** les **risques psychosociaux** au sein des collectivités adhérentes au Centre de Gestion.
- Que sont les risques psychosociaux (RPS) ?
  - Ils se situent à l'interface entre les sphères psychiques, sociales et organisationnelles et recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale.
  - Les RPS entraînent des troubles psychosociaux : ce sont les atteintes, du fait des RPS, sur la santé des individus, du collectif mais également sur le travail et la qualité de celui-ci.



# Manifestations des RPS

---

→ Le **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.



**Aigu** : une réaction en cascade du corps tout entier dans le but de préparer l'organisme à affronter un évènement soudain.



**Chronique** : lorsque le ou les facteurs de stress perdurent avec le temps, entraînant une phase de résistance de l'organisme aboutissant à une usure prématurée du corps et à l'affaiblissement du système immunitaire.

→ La **souffrance** au travail

→ Le **burnout** ou syndrome d'épuisement professionnel

→ Etc...

# Effets individuels et collectifs

## De l'individu

### Conséquences physiques :

- Hypertension artérielle
  - Céphalées
- Troubles du sommeil
- Troubles de l'appétit
- Douleurs musculo-squelettiques ou dorsales

### Conséquences psychologiques :

- Anxiété, irritabilité, angoisse
- Difficulté de concentration, troubles de la mémoire
  - Démotivation, tristesse
- Crise de larmes ou de nerfs
  - Dépression

### Conséquences comportementales :

- Absentéisme/présentéisme
- Recours à des produits calmants (somnifères, alcool...)
- Prise d'excitants (café, tabac, drogues...)
  - Troubles alimentaires
  - Isolement, repli sur soi

## De la collectivité

### Relations de travail :

- Dégradation des relations
- Baisse du sentiment de responsabilité, de l'engagement
- Manque de cohésion, baisse de l'entraide
  - Conflit, tension
- Qualité du dialogue social
  - Mouvements sociaux

### Enjeux économiques :

- Accidents de travail
- Gestion de l'absentéisme
- Diminution de la performance
  - Impact sur l'image

### Organisation du travail :

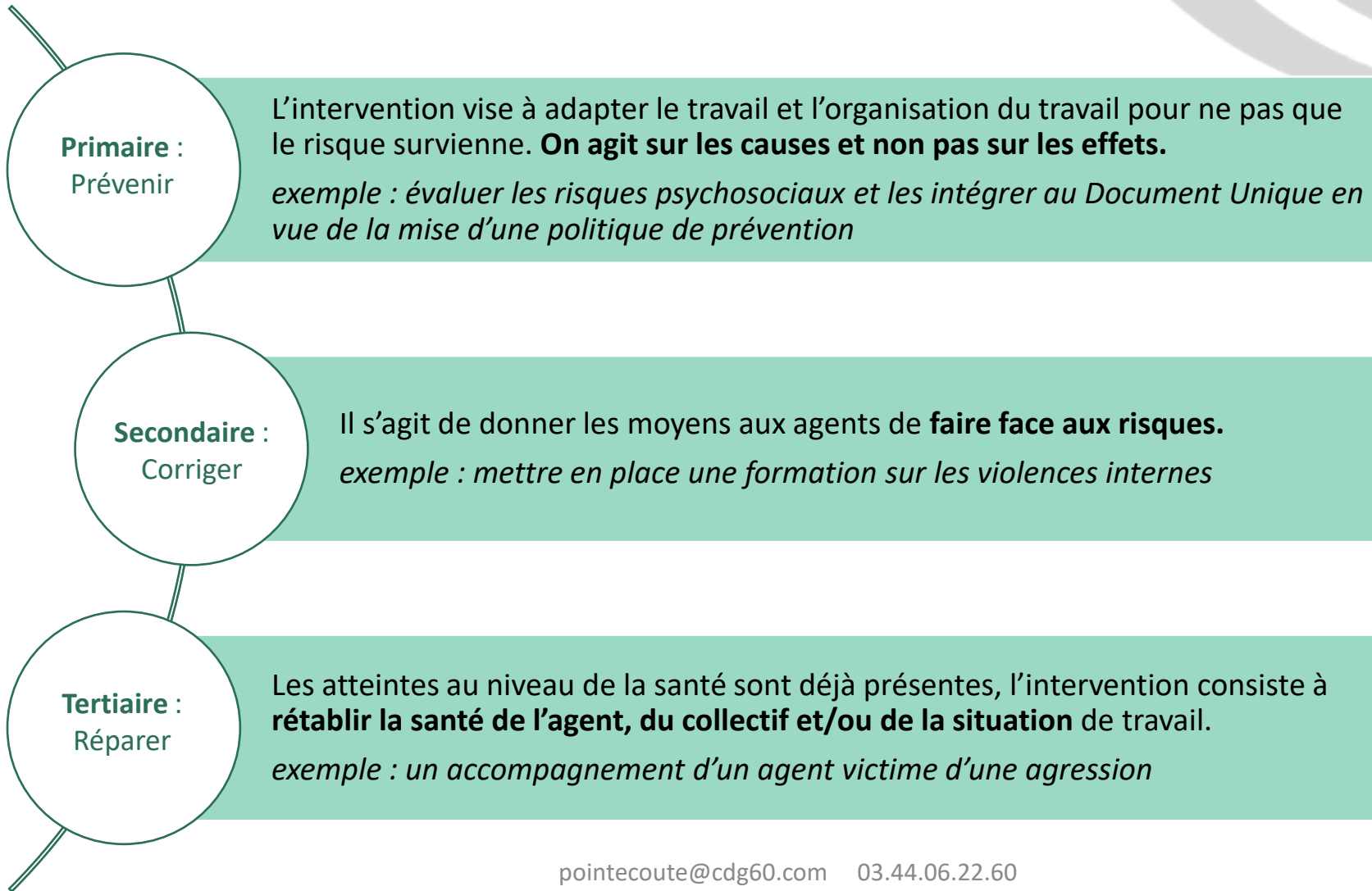
- Désengagement
  - Absentéisme
- Non respect des horaires
  - Turn-over
- Difficulté de recrutement
  - Charge de travail

# Aspects juridiques

---

- **Décret 85-603 du 10 juin 1985** modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique. Notion d'**obligation de protection de la santé physique et mentale**.
- **20 novembre 2009 : 1<sup>er</sup> accord dans la Fonction Publique**
  - premier accord sur la santé et la sécurité au travail la Fonction publique signé par 7 des 8 organisations syndicales représentatives.
  - Les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'améliorations des conditions de travail. A ce titre, la **mise en place d'outils de prévention des risques professionnels**, notamment du Document Unique, constituent l'un des axes majeurs des actions devant être menées.
  - L'accord précise que des **objectifs qualitatifs et quantitatifs** seront fixés et que « *les employeurs ont une **obligation de résultat** dans la mise en œuvre des mesures figurant dans le présent plan. Cette mise en œuvre fera l'objet d'une évaluation* ».
- Loi du **5 Juillet 2010** relative à la rénovation du dialogue social pour la Fonction Publique d'Etat et pour la Fonction Publique Territoriale :
  - Inscrit la transformation des CHS en **CHSCT**, élargissant de facto le champ d'action de cette instances aux conditions de travail et, a fortiori, aux **traitements des risques psychosociaux**.
- Décret 2014 : **les employeurs publics doivent mettre en place une démarche de prévention des RPS au sein de leurs services.**

# Trois niveaux de prévention



## Trois niveaux de prévention

---



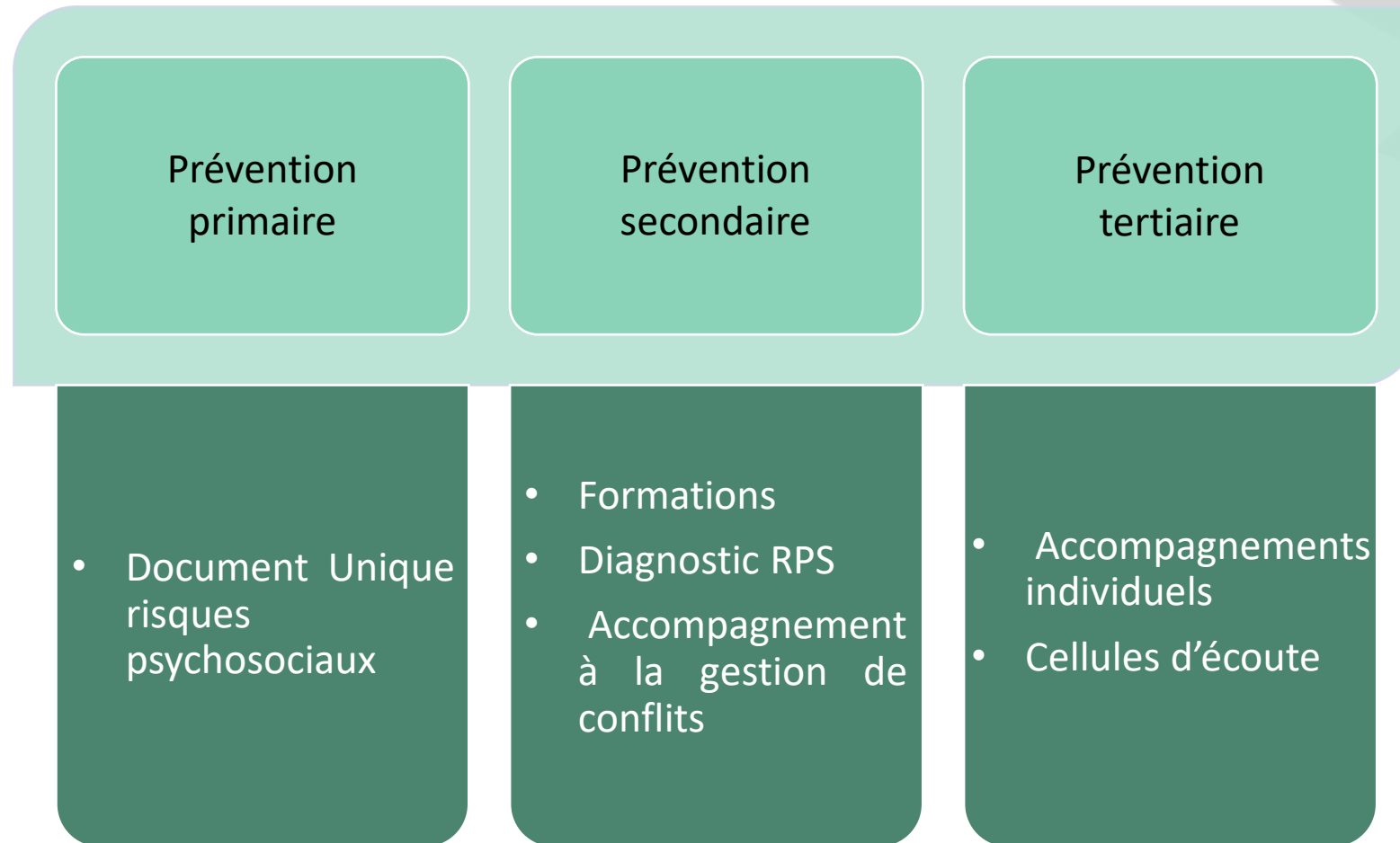
Si les trois niveaux de prévention sont à mener, **seule la prévention primaire permet une amélioration profonde de la santé au travail.** C'est sur cet axe que l'on va interroger le travail et non le travailleur ; car **c'est bien le travail qu'il faut « soigner » et non les agents.**





# Nos missions

---

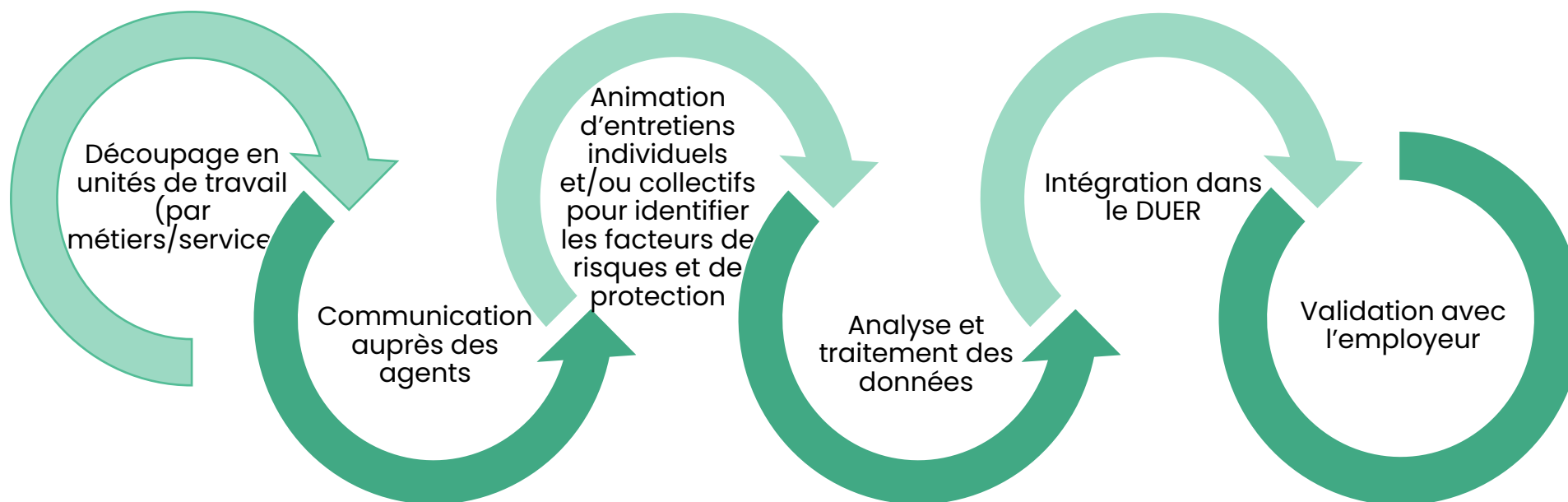


# Prévention primaire – Document Unique

Pourquoi ?

La réalisation du Document Unique est une obligation réglementaire. Au-delà de l'aspect réglementaire, cette démarche permet de faire un état des lieux des risques qui peuvent être à l'origine d'une dégradation des conditions de travail, mais également des ressources internes. La démarche concerne l'intégralité de la collectivité.

Comment ?



COPIL (en fonction de la taille de la collectivité)

pointecoute@cdg60.com 03.44.06.22.60

# Prévention secondaire – Formations

---

Pour qui ?

Managers, agents, membres du CHCST...

Thématiques

- Prévenir les risques psychosociaux
- Manager en prévenant les risques psychosociaux
- Faire face à des comportements complexes ou inadaptés au travail
- Gestion de conflits / sensibilisation à la communication non violente
- Prévenir la violence interne au travail (harcèlement, discrimination, propos sexistes...)

# Prévention secondaire – Diagnostic RPS

---

Pourquoi ?

Vous avez identifié une problématique au sein d'un service, d'un collectif de travail, qui entrave le bon déroulement du travail, génère des tensions, une augmentation des arrêts maladie...

Comment ?

Après une première prise de connaissance de la situation, nous vous proposons une rencontre pour analyser plus finement la demande.

Nous organisons des entretiens avec tous les acteurs concernés par la problématique identifiée.

A l'issue de ces différentes phases, un rapport vous est présenté et remis, comportant les problématiques identifiées (organisationnelles, managériales...), ainsi que des propositions d'actions à mettre en place.

Si besoin, l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion peut vous accompagner dans la mise en place de ces actions.

# Prévention secondaire – Accompagnement à la gestion de conflits

---

Pourquoi ?

Vous avez identifié un conflit qui impacte votre collectivité et le bon fonctionnement du travail.

Comment ?

En fonction de l'analyse du conflit repéré et de ses conséquences, nous pourrons :

- Accompagner le manager : via un entretien d'analyse de la situation, un entretien de guidance sur la procédure à appliquer, et un entretien de débriefing sur les suites à donner.
- Réaliser une médiation entre les parties du conflit : cette intervention a pour but d'amener les deux parties à échanger sur la ou les problématique(s) rencontrée(s). La médiation aboutit à la prise d'engagements par les parties impliquées. Un suivi est effectué pour ajuster les engagements pris si besoin.

# Prévention tertiaire- accompagnements individuels

Pour qui ?

- Suite à une visite médicale, il est préconisé pour l'un de vos agents des entrevues avec une psychologue du Centre de Gestion.
- Vous remarquez un agent en difficulté au travail, ou ce dernier vous fait part de problématiques professionnelles.
- Vous êtes manager et rencontrez des difficultés (gestion d'équipe, conflits entre collaborateurs...)



Les accompagnements individuels ne sont pas le lieu de traitement des problématiques d'ordre personnel, et n'ont pas de visée thérapeutique.

Comment ?

Vous prenez contact avec le Centre de Gestion suite à la lecture de la fiche de visite de l'agent, ou du repérage d'une problématique.

Nous contactons l'agent pour fixer une entrevue, qui se déroule au Centre de Gestion à Beauvais. Vous recevez une convocation pour vous informer de la date et l'heure du rendez-vous. Le contenu des entretiens reste confidentiel.

# Prévention tertiaire – cellules d'écoute

---

Pour qui ?

Suite à un événement traumatique relatif au travail (par exemple une agression), vous percevez un besoin d'accompagnement pour vos agents/ces derniers sont demandeurs d'une action pour désamorcer la situation.

Comment ?

Les cellules d'écoute ont lieu peu de temps après l'événement traumatique (semaine qui suit). Sous forme d'un groupe d'échanges, les agents sont libres de venir et de participer. Si des besoins d'accompagnement plus spécifique sont identifiés, les agents seront réorientés vers les professionnels adéquats.

## Une adaptation à vos besoins

---



Nos interventions s'adaptent à vos besoins en fonction des situations que vous rencontrez (réorganisation, accompagnement au changement...). N'hésitez pas à nous contacter pour définir ensemble quelles sont les possibilités d'actions qui peuvent être mises en place.







**Merci de votre attention**