



Bordeaux

Lille

Lyon

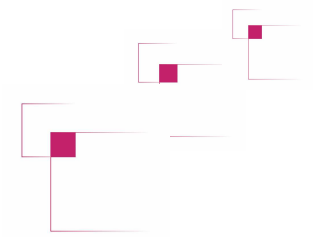
Marseille

Metz

Nantes

Paris

Toulouse



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL

SECAFI – Changement.Travail.Santé

55, boulevard de l'Embouchure

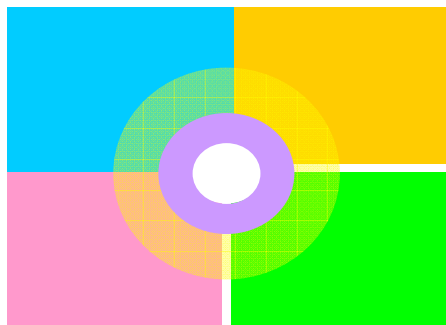
BP 72081

31019 Toulouse Cedex 2

Tel : 05 62 72 36 00



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... POURQUOI UNE APPROCHE SYSTEMIQUE ?



Mettre l'entreprise au cœur

Le modèle systémique n'a pas pour centralité l'homme ou l'individu au travail mais l'entreprise (en contre poids aux modèles psychologisants ou médicaux sur les RPS). C'est l'entreprise qui est interrogée par le biais de ses composantes essentielles.

Parler le langage de l'entreprise

Le modèle systémique s'adresse aux différents acteurs de l'entreprise (économiques, industriels, rh, préventeurs,...) pour leur donner des outils de modélisation qui leurs sont directement compréhensibles chacun dans sa sphère de compétence.

Un outil collaboratif

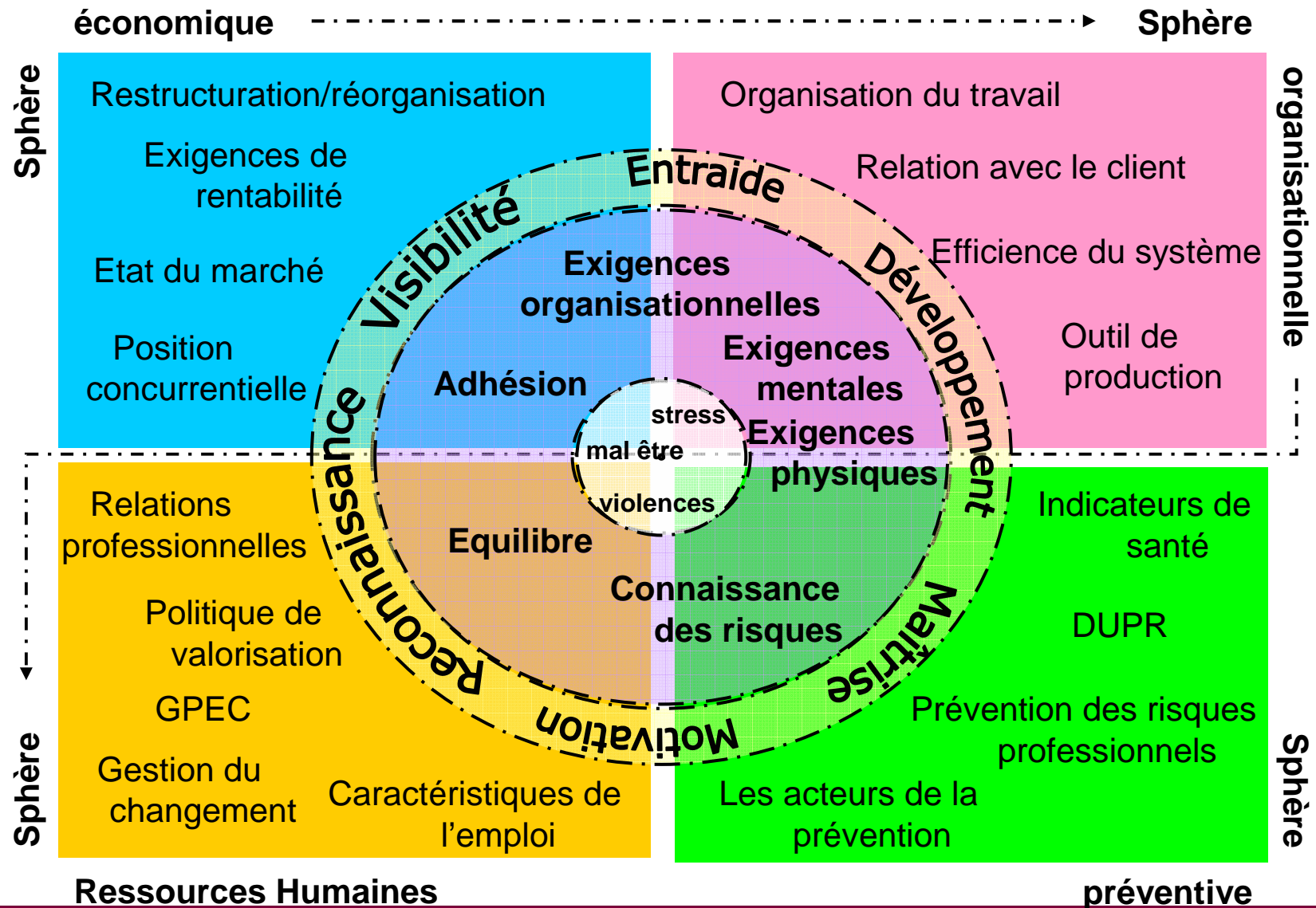
Le modèle systémique permet d'envisager la prévention des RPS par un prisme qui englobe l'ensemble des parties de l'entreprise et non plus seulement une. La prévention devient l'affaire de tous.

Identifier et évaluer le risque

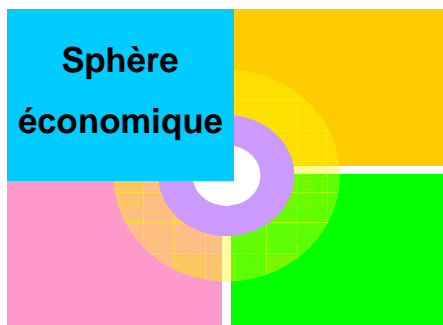
Le modèle systémique est accompagné d'un kit d'outils spécifiques pour mener les évaluations sur chacune des sphères avec des matrices dédiées : atelier collectif, questionnaire, recueil de données,...



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR UNE APPROCHE SYSTEMIQUE



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LA SPHERE ECONOMIQUE



Exigences de rentabilité

Ce qui dans le modèle économique de création de richesse de l'entreprise peut générer des contraintes sur les salariés : niveaux de rentabilité attendus, distribution des richesses, nature des investissements, place des territoires,...

Etat du marché

Ce qui du point de vue de la tenue du marché dans lequel évolue l'entreprise peut générer des contraintes sur les salariés : nature et maturité de la demande du marché, perspectives d'évolutions du marché, sensibilité aux évolutions techniques,...

Position concurrentielle

Ce qui dans le positionnement de l'entreprise par rapport aux concurrents peut générer des contraintes sur les salariés : niveau de pénétration du marché, pertinence de l'offre, anticipation technologique,...

Restructuration/réorganisation

Ce qui dans les mouvements d'organisation peut générer des contraintes sur les salariés : rythmes et poids des restructurations, effets des réorganisations, sens des repositionnements,...



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LA SPHERE ORGANISATIONNELLE



Organisation du travail

Comment le choix du mode d'organisation mis en oeuvre peut générer des contraintes sur les salariés : logique de flux, réactivité à la demande, gestion des délais, priorisation, régulation des aléas, travail posté, intensification, autonomie,...

Efficiency du système

Ce qui dans la construction de la performance de l'outil industriel peut générer des contraintes sur les salariés : poids et valeur des arrêts, gestion des articulations entre entités dépendantes, critères et sens des démarches qualité,...

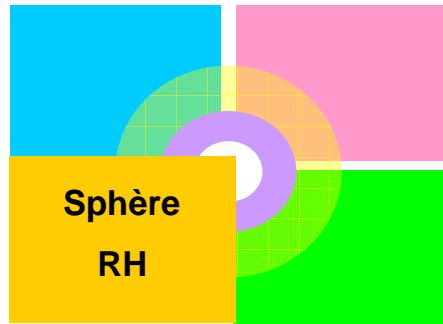
Outil de production

Ce qui du point de vue de l'outil de production peut générer des contraintes sur les salariés : état de fonctionnement, organisation de la maintenance, marges de manœuvres par rapport au fonctionnement de l'outil, ...

Relation avec le client

Comment la gestion de la relation client peut générer des contraintes sur les salariés : relation médiée ou non, capacité à agir sur la demande du client, visibilité du dossier client, interlocuteur unique ou multiple, personnalisation de la relation,...

AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LA SPHERE RH



Relations professionnelles

Comment l'articulation des relations professionnelles peut générer des contraintes sur les salariés : articulation des dépendances hiérarchiques/fonctionnelles et métiers, modes de régulations utilisées, place du management, relais de proximité,...

Caractéristiques de l'emploi

Comment la structuration de l'emploi peut générer des contraintes sur les salariés : types et niveaux des emplois proposés, niveau de fidélisation, masse d'emplois précaires, pyramide des âges, construction de la parité homme/femme,...

Gestion du changement

Ce qui dans la façon de gérer le changement peut générer des contraintes sur les salariés : niveau d'information, visibilité, processus d'adhésion, rythme et intensité, construction collective ou non, prise en compte des expressions, contenu et qualité de la formation associée, implication du management,...

GPEC

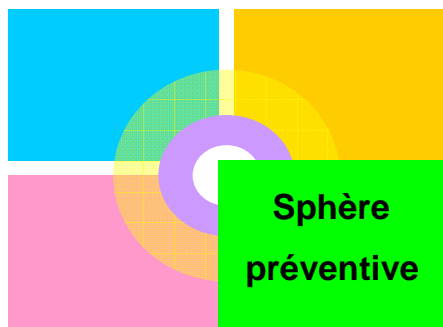
Ce qui dans la gestion des parcours peut générer des contraintes sur les salariés : visibilité des opportunités, suivi des carrières, préparation et sensibilisation à la mobilité, orientation des parcours,...

Politique de valorisation

Ce qui dans la politique de valorisation peut générer des contraintes sur les salariés : mode et équilibre des reconnaissances, pertinence et transparence dans les attributions,...



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LA SPHERE PREVENTIVE



Indicateurs de santé

Quelles informations livrent les indicateurs de santé : absentéisme, arrêt maladie, accident du travail, taux de fréquence, taux de gravité, CMR, maladies professionnelles, registre des dangers graves et imminents,...

DUPR

Quel est le sens du Document Unique de Prévention des Risques : pertinence des risques identifiés, mode de construction, actualisation du document, disponibilité,...

La prévention des risques professionnels

Comment sont traités les risques professionnels : identification, niveau de prévention, actions réalisées, analyse des accidents, contrôle et suivi des actions de prévention, usage des EPI,...

Les acteurs de la prévention

Qui sont les acteurs de la prévention des risques professionnels : périmètres, compétences, articulations, modes de fonctionnement, cellules de veille, formation/sensibilisation,...



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LES CONTRAINTES SUR LE TRAVAIL



Visibilité

Qu'est-ce que en tant que salarié je perçois de la visibilité à la fois de mon entreprise, de mon parcours, de mon métier, de ma position dans le collectif de travail, de mon devenir,...

Développement

L'ensemble de la dynamique qui me permet d'augmenter mes compétences techniques mais pas seulement et participe de ma plus grande efficacité au travail.

Maîtrise

Quelle maîtrise en tant que salarié j'ai de mon travail, de mes objectifs, de ma capacité à agir sur les difficultés du travail,...

Entraide

De quelle façon le collectif de travail peut être sollicité à tous niveaux pour assouplir une difficulté dans le travail

Motivation

Comment l'entreprise me permet de m'épanouir dans mon travail et de progresser dans mon parcours professionnel

Reconnaissance

Quel dispositif met en œuvre l'entreprise pour s'assurer de la reconnaissance de mon investissement au travail tout au long de mon parcours



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LES CONTRAINTES SUR LE TRAVAIL



Adhésion

Ce qui fait que en tant que salarié j'adhère à la stratégie de l'entreprise, ses orientations, et sa perception de mon parcours, de mon métier, de ma position dans le collectif de travail, de mon devenir,...

Equilibre

Ce qui fait que en tant que salarié je me sens dans une relation équilibrée entre ce que je donne par mon travail et la façon dont l'entreprise valorise ma contribution

Exigences organisationnelles

Qu'est-ce que l'organisation du travail insuffle en terme d'exigences de rythme, de coordination, de niveau de compétence, de réactivité,...

Exigences mentales

Comment et à quels niveaux mon activité sollicite mes capacités mentales : concentration, complexité des informations, délais de réponses, aides à la décision,...

Exigences physiques

Comment et à quels niveaux mon activité sollicite mes capacités physiques : endurance, intensité, rigidité,...

Connaissance des risques

Comment en tant que salarié je suis sensibilisé aux risques professionnels et quelle autonomie d'action/décision je peux mettre en œuvre face à un risque



AGIR SUR LE RISQUE PSYCHOSOCIAL... PAR LES SYMPTÔMES



Stress

Situation ponctuelle de souffrance psychologique pouvant se manifester de façon multiple mais suffisamment brève pour ne pas générer des évolutions négatives. Cette situation est issue d'un déséquilibre ressenti entre les exigences du travail et les moyens pour y faire face.

Mal être

Situation de souffrance psychologique enkystée pouvant se manifester de façon multiple (physiologique, psychologique et métabolique) et évolutive. L'origine initial du mal-être n'est plus clairement identifié du fait des logiques en cascades générées par la situation durable de la souffrance laquelle pouvant aller jusqu'à l'épuisement professionnel (burn out).

Violences

Situation de tension entre un et/ou plusieurs salariés et un et/ou plusieurs autres salariés ou « client ». Cette tension peut s'exprimer de façon verbale, physique et/ou mentale. Il peut s'agir également de situations de harcèlement sous quelque forme que ce soit (moral, sexuel, institutionnel).