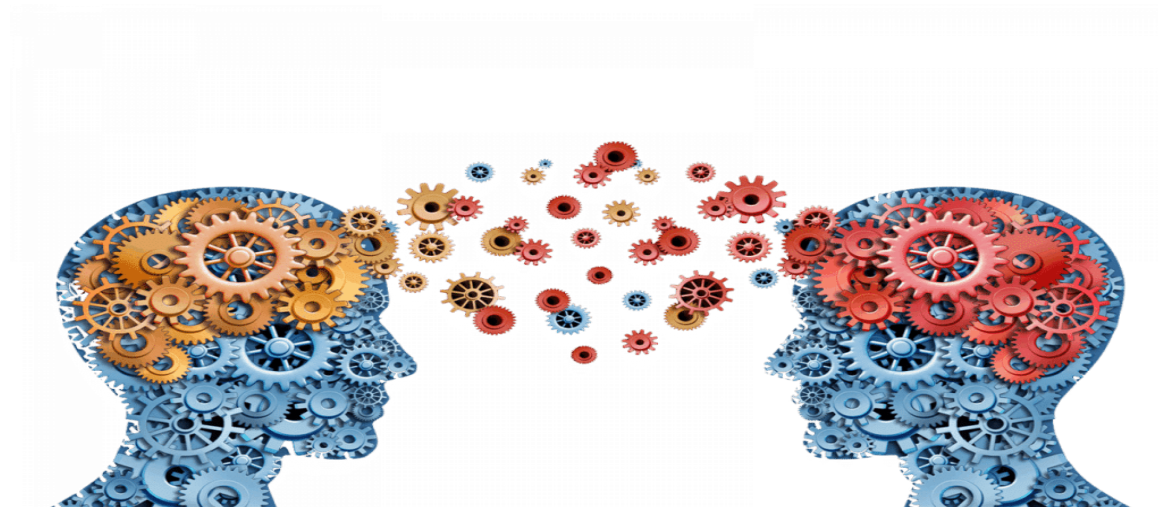


Le psychologue du travail

Service Prévention & Amélioration des Conditions de Travail (PACT)



Sommaire

- Quelques éléments de contexte
- Le rôle du psychologue du travail du CDG 88
- Les interventions du psychologue du travail
 - 1) L'accompagnement individuel.
 - 2) L'accompagnement collectif.
- Les modalités d'intervention

Quelques éléments de contexte

Pour nous situer :



Contexte

Le travail peut être source:

- ✓ D'épanouissement personnel
- ✓ De bien-être
- ✓ D'équilibre
- ✓ De satisfaction

Mais aussi générateur de:



Causes:

- Organisation, management, exigences émotionnelles, charge de travail, rapports sociaux dans le travail, changements, intensité et temps de travail, marge de manœuvre, conflits de valeurs,...

Contexte

Cadre juridique:

- Selon l'article L4121-1 du Code du Travail, « *l'employeur a pour obligation légale de « protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».
- En 2014, le protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux prévoit d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS et de l'intégrer au DUERP.

L'employeur ayant une obligation de moyens mais aussi de résultats, il est alors tenu de mettre en place :

- Des actions de prévention de la souffrance au travail,
- Des actions de réduction des risques de troubles associés au travail.



Le rôle du psychologue du travail du CDG 88

Le rôle du psychologue du travail

- Son intervention est centrée sur **le milieu de travail**.
- Ses actions visent à:
 - Apporter un **soutien psychologique** aux agents et aux collectivités
 - Dégager des **pistes de travail**
 - Mettre en œuvre des **actions curatives (formations, réorganisations,...)**
 - Apporter aux collectivités territoriales des solutions de prévention et de prise en charge des RPS.
- Il coopère avec une **équipe pluridisciplinaire**: médecins de prévention, infirmière de santé au travail, ergonomes, conseillers en prévention des risques professionnels,...
- Objectifs:
 - ➔ **Maintien dans l'emploi des agents**
 - ➔ **Amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)**



Les interventions du psychologue du travail

1. L'accompagnement individuel



➔ **Mission de soutien individuel d'un agent en difficulté au travail:**

Personnes Concernées:

- Les agents en situation de **souffrance au travail** (stress, mal-être, conflits, agressions, accidents,....).
- Les agents en **difficultés dans l'exercice de leurs fonctions**, confrontés à une **situation professionnelle génératrice de difficultés psychologiques**.

Les entretiens se font uniquement sur **orientation du médecin de prévention**.



Objectifs:

- ➔ **Proposer une écoute, un soutien, une aide à la recherche de solutions, un conseil ou encore une aide vers des professionnels spécifiques.**

Résultats attendus :

- ➔ **Identifier des pistes d'amélioration pour réinstaurer un bien-être au travail.**
- ➔ **Limiter l'impact de l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux.**

→ Accompagnement à la réintégration d'un agent au sein de la collectivité: (SMAC)

Personnes concernées:

- Les agents devant réintégrer la collectivité **suite à une absence prolongée** (maladie, accident du travail...) ou **dans le cadre d'un reclassement professionnel**.
- Orientation faite par le médecin expert agréé

Objectifs:

Faciliter la reprise du poste de travail en coopération avec les acteurs de la prévention, les managers et le collectif de travail.

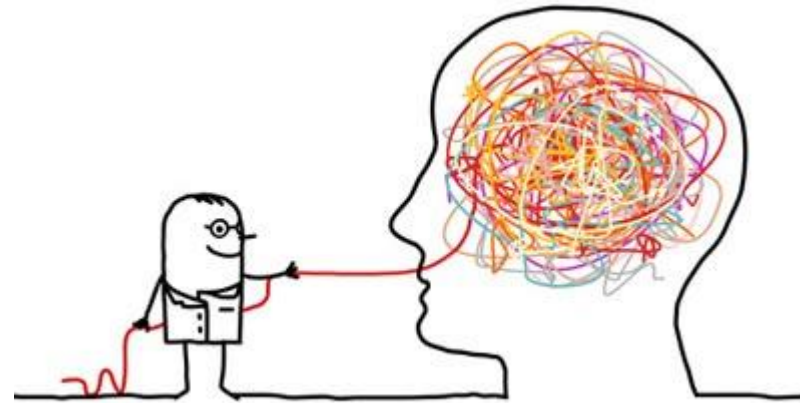
Résultats attendus :

- Aider l'agent à faire le deuil des anciennes missions et à s'approprier son nouveau poste
- Accroître la motivation de l'agent
- Aider l'agent à s'intégrer dans un collectif de travail
- Limiter les appréhensions de l'agent.



Les interventions du psychologue du travail

2. L'accompagnement collectif



→ Réalisation de médiation entre l'agent et la collectivité:

Personnes concernées:

- Les personnes en situation conflictuelle désirant améliorer leurs rapports sur la base d'un engagement réciproque.

Objectifs:

Faire émerger des solutions ou pistes d'améliorations partagées, avec l'aide d'un tiers objectif.

Résultats attendus:

- Rétablir des échanges professionnels durables et sereins.
- Améliorer l'efficacité au travail.



→ Accompagnement à la gestion d'un événement traumatique en milieu de travail:

ex : la Cellule d'écoute Psychologique



Personnes concernées:

- Groupe de personnes ayant été confrontées à un événement traumatique sur le lieu de travail (agression physique, menace verbale ou écrite, accidents, décès d'un usager ou collègue...).

Objectifs:

- Créer des espaces de discussion et de décompression afin de favoriser l'expression des personnes.

Résultats attendus:

- Limiter les effets d'événements sur les personnes, les somatisations et les dégradations professionnelles tant au niveau des tâches de travail que des relations interpersonnelles.

→ Animation de groupes d'analyses de pratiques professionnelles (APP):

Personnes concernées:

- Agents exerçant des fonctions similaires, souhaitant se rencontrer pour prendre du recul sur leurs pratiques, améliorer leurs attitudes et comportements professionnels.

Objectifs:

- Renforcer la cohérence des pratiques professionnelles par l'analyses de situations de terrain.
- Enrichir la compréhension et connaissance des agents par des apports théoriques en lien avec les problématiques évoquées.

Résultats attendus:

- Identifier et analyser les pratiques de chacun, définir des pistes d'amélioration partagées, pour une meilleure qualité de service rendu.



→ L'étude de climat social / Diagnostic des RPS

Personnes concernées

Tous Les agents de collectivités souhaitant entrer dans une démarche de prévention des RPS.

- Agents territoriaux (tous statuts)
- Encadrement intermédiaire, direction & élus
- Représentants syndicaux / Comité social territorial (CST)

Objectifs

- Évaluer la perception du fonctionnement et du bien-être au sein des services.
- Repérer les tensions organisationnelles, les risques psychosociaux
- Soutenir le dialogue social et les dynamiques collectives
- Mettre en place une démarche de prévention des RPS au sein de la collectivité.

Résultats attendus

Vision partagée du climat social dans la collectivité

Identification des leviers d'amélioration (management, communication, organisation)

Élaboration de plans d'action adaptés aux réalités du terrain

L'accompagnement collectif c'est donc ...

... Une sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux (RPS):

- Les RPS sont « **les risques pour la santé mentale, physique et sociale liés aux conditions d'emploi, aux facteurs organisationnels et aux relations professionnelles** ».



Ils ont des conséquences **pour la santé physique et mentale** des personnes:



Les Conséquences des RPS

→ pour les collectivités:



L'évaluation et Prévention des Risques Psychosociaux

Personnes concernées

Agents de la collectivité (tous services et métiers)
Encadrants, direction générale & les élus
Représentants du personnel

Objectifs

Identifier les facteurs de RPS (charge mentale, conflits, isolement...)
Évaluer les situations à risque à travers des diagnostics (entretiens, questionnaires, observations)
Mettre en place des actions de prévention durable

Résultats attendus

Cartographie des risques organisationnels et humains
Prise de conscience collective et mobilisation des acteurs
Plan d'actions co-construit (amélioration des pratiques managériales, soutien aux agents, réorganisation si besoin)

Les modalités d'intervention

Les modalités d'intervention

Type d'accompagnement	Coûts horaires	
Accompagnement individuel (uniquement sur <u>préconisation du médecin de prévention</u>)	Collectivités affiliées CDG	Collectivités non-affiliées CDG
	64 euros /heure	76 euros /heure
	Après les 3 premiers entretiens non payants	Dès le premier entretien
Accompagnement collectif	64 euros /heure	76 euros /heure

MERCI DE VOTRE
ATTENTION