

# LES MODALITÉS D'INTERVENTION DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Le psychologue du travail est soumis à un code de déontologie. Le contenu des entretiens est strictement couvert par le secret professionnel. Une réorientation vers une prise en charge spécialisée peut être préconisée selon la problématique (psychiatre, assistant social...).

## COMMENT SOLLICITER UN ACCOMPAGNEMENT ?

### Concernant l'accompagnement individuel et la réalisation de médiation

⊗ Le psychologue du travail n'intervient que sur préconisation du médecin de prévention.

#### SUITE À CETTE PRÉCONISATION, LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL :

- Prend contact avec la collectivité
- Met en place des entretiens individuels
- Analyse la problématique et détermine l'accompagnement adapté
- Formule des préconisations au travers d'un document de synthèse transmis à l'autorité territoriale.

### Concernant l'accompagnement d'un collectif

⊗ La collectivité peut en faire la demande auprès du psychologue du travail en remplissant une fiche de renseignements disponible sur le site Internet du CDG88, à transmettre par courriel à : [pcastiaux@cdg88.fr](mailto:pcastiaux@cdg88.fr) ou par courrier au CDG88.

#### À LA RÉCEPTION DE CE DOCUMENT, LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL :

- Prend contact avec la collectivité
- Établit un diagnostic de la demande
- Établit une proposition financière.

*L'acceptation de ces conditions d'intervention fera l'objet d'une contractualisation.*







## TEXTE

Le travail peut constituer une source d'épanouissement personnel et de bien-être pour les personnes qui y trouvent équilibre et satisfaction. En revanche, différents événements peuvent survenir au sein d'une organisation et être générateurs de souffrance au travail, nuisant à la santé physique et psychique des agents.

- ABSENTÉISME
  - CULTES RELATIONNELLES
  - CONFLITS
  - DÉMOTIVATION
  - ORGANISATION DU TRAVAIL
- **CONSTITUENT LES SYMPTÔMES LES PLUS FRÉQUENTS occasionnant des coûts financiers et de santé non-négligeables pour les collectivités territoriales.**

L'employeur ayant pour obligation légale de « protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Art L4121-1 du code du travail), **il est alors primordial de mettre en place diverses actions de prévention de la souffrance au travail et de réduction des risques de troubles associés au travail.**

## EST LE RÔLE DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL ?

Le psychologue du travail centre son intervention sur le milieu de travail : celle-ci n'a pas une visée « thérapeutique », contrairement à celle du psychologue clinicien. Au pôle santé et sécurité du travail, il intervient en étroite coopération avec une équipe pluridisciplinaire : médecins de prévention, infirmière de santé au travail, ergonomes, conseillers en prévention des risques professionnels,...

- OBJECTIFS DE SON INTERVENTION** →
- MAINTIEN DANS L'EMPLOI
  - CRÉATION D'ESPACES DE DIALOGUE
  - AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Par des actions concrètes et ponctuelles, le psychologue du travail apporte son soutien aux agents et aux collectivités afin de **dégager des pistes de travail et mettre en œuvre des actions curatives.**

## LES INTERVENTIONS DU PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

### L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

#### Soutien individuel d'un agent en difficultés

☒ Réaliser des entretiens individuels avec un agent en situation de souffrance au travail (stress, mal-être, conflits, agressions, accidents) ou rencontrant des difficultés dans l'exercice de ses fonctions.

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Instaurer un bien-être au travail  
→ Identifier des pistes d'amélioration

#### Accompagnement à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité

☒ Réaliser des entretiens individuels avec un agent suite à une absence prolongée (maladie, accident du travail) ou dans le cadre d'un reclassement professionnel.

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Échanger avec l'agent pour l'aider à s'adapter à sa nouvelle fonction  
→ Faciliter la reprise du poste de travail en coopération avec les acteurs de la prévention (médecins de prévention, ergonomes...), le manager et dans son collectif de travail.

#### Accompagnement dans le champ du handicap

☒ Accompagner des agents en situation de handicap afin de favoriser le maintien dans l'emploi dans la collectivité.

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Sensibiliser l'entourage professionnel d'un agent atteint de handicap (physique, psychique), en amont et en aval du recrutement.  
→ Création d'un climat de confiance favorable à l'intégration durable de collaborateurs atteints de handicap.

### L'ACCOMPAGNEMENT D'UN COLLECTIF

#### Réalisation de médiation entre l'agent et la collectivité

☒ Accompagner des personnes en situation conflictuelles, sur la base d'un engagement réciproque.

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Faire émerger des solutions ou pistes d'amélioration partagées  
→ Rétablir des échanges professionnels durables et sereins

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

☒ Animer des groupes de discussion suite à la survenue d'une situation grave ou détériorée vécue au travail (agression, accident de travail, ...)

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Créer des espaces de discussion et de décompression afin de limiter les effets d'événements sur les personnes

#### Animation de groupes d'analyses des pratiques professionnelles

☒ Organiser des temps d'échanges pour un collectif exerçant des fonctions similaires.

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Identifier et analyser les pratiques de chacun  
→ Prendre du recul sur ses pratiques  
→ Définir des pistes d'amélioration

#### Sensibilisation des agents/cadres/élus à la prévention des risques psychosociaux (RPS)

☒ Animation de sessions collectives sur les RPS

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Transmettre des méthodes, techniques et outils de prévention des RPS (addictions, communication, stress, reconnaissance au travail, relations intergénérationnelles...) via l'animation de sessions collectives.

#### Réalisation d'un diagnostic et d'un plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

☒ Réaliser des audits RPS comprenant un pré-diagnostic, une analyse, un diagnostic approfondi (sur la base de questionnaires, d'entretiens et d'observations sur le terrain) et un plan d'action. *Pour plus d'informations, consulter la plaquette de présentation dédiée à cette prestation.*

- RÉSULTATS ATTENDUS** → Identifier les facteurs de risques psychosociaux et les sources au sein de la collectivité  
→ Mettre en place des modes d'organisation favorables à la santé physique et mentale des agents.

S'ÉPANOUIR **AGIR** PROGRESSER **BIENVEILLANCE**  
**CONFIANCE EN SOI**  
**CAPABLES** RÉUSSITE DE TOUS **PENSER** APPRENDRE  
**S'AFFIRMER**

TYPE D'ACCOMPAGNEMENT	COÛTS HORAIRES	
	COLLECTIVITÉS AFFILIÉES CDG	COLLECTIVITÉS NON-AFFILIÉES CDG
Accompagnement individuel	<b>40€ / HEURE</b>	
	APRÈS les 3 premiers entretiens <b>NON PAYANTS</b> (sous conditions)	DÈS le <b>PREMIER</b> entretien
Accompagnement collectif	<b>40€ / HEURE</b> (pour les collectivités affiliées et non affiliées)	



### SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Téléphone : 03 29 35 63 10

Site web : [www.cdg88.fr](http://www.cdg88.fr)

Responsable : Yannick GRASSER-CHAMBRE

Psychologue du travail : Pauline CASTIAUX

E-mail : [pcastiaux@cdg88.fr](mailto:pcastiaux@cdg88.fr)

**CENTRE DE GESTION DES VOSGES**

28 rue de la Clé d'Or • 88000 EPINAL

# LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL