

Les risques psychosociaux



Enjeux majeurs de la santé au travail

Mon parcours académique



*Certificat complémentaire en
psychologie d'urgence*



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

CAS en sciences comportementales appliquées à la promotion de la santé



Psychologie positive et CBSM

Mon parcours professionnel



2007 - 2008



2007

2010 - 2011



2007 - 2010



2014 - 2018




2011 - 2014

Aujourd'hui...




Ancoris





**IRADIS -
Promotion de la santé
psychique en entreprise**





Pourquoi parler de la promotion de la santé psychique en entreprise?

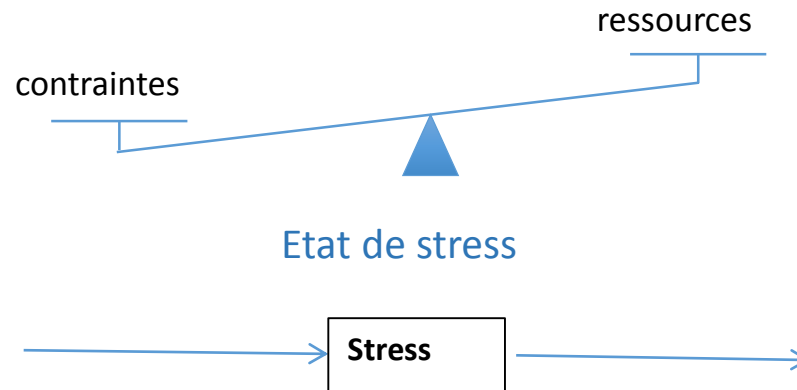
- | En Suisse, le **stress** coûte aux employeurs quelque **CHF 6,5 milliards par an** (Promotion Santé Suisse, 2018).
- | **Coûts par jour d'absence par collaborateur** pour l'entreprise: **CHF 750.-** par jour, soit CHF 4'875.- par année et par collaborateur (www.compasso.ch).
- | L'absence d'un collaborateur signifie: tensions dans les équipes, perte de savoir-faire, mise au courant de nouveaux collaborateurs, impact sur l'image, etc.
- | Obligation légale: l'employeur doit assurer la santé physique et psychologique / mentale des salariés (art. 6 LTr, art. 2 OLTr).

Les risques psychosociaux

Les facteurs de risque

7 dimensions:

1. L'intensité et la complexité du travail
2. Les horaires de travail
3. Les exigences émotionnelles
4. Les rapports sociaux au travail
5. L'autonomie
6. Le conflit de valeurs
7. L'insécurité au travail



Risques psychosociaux

Effets néfastes pour:

- **l'individu**
souffrance, mal-être au travail,
burn-out, dépression, suicide, ...
- **l'entreprise**
- **la société**



Que propose l'AI pour faire face aux risques psychosociaux ?

- | Privilégier la réadaptation à la rente, réadaptation des rentiers

- | Proposer des mesures de prévention et de promotion
| de la santé psychique en entreprise (Iradis)

Prévention et conseil

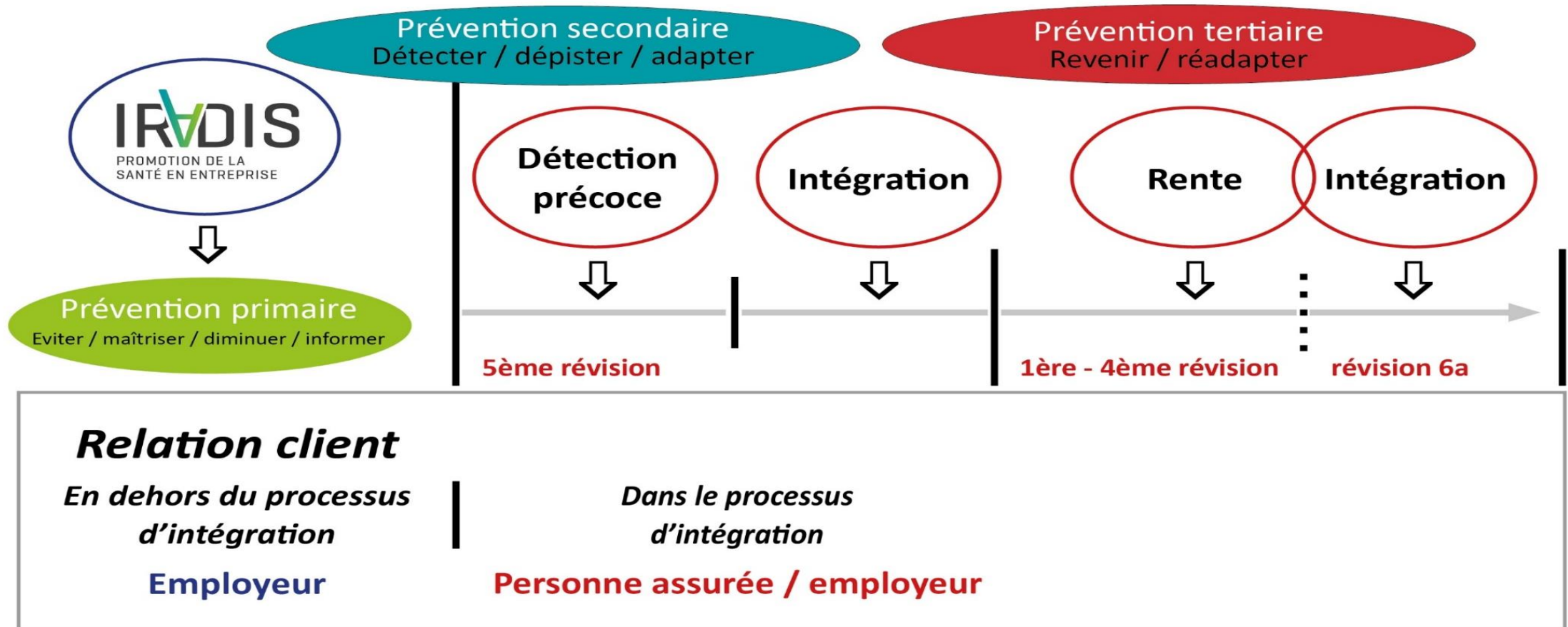
Exposés, séminaires, informations

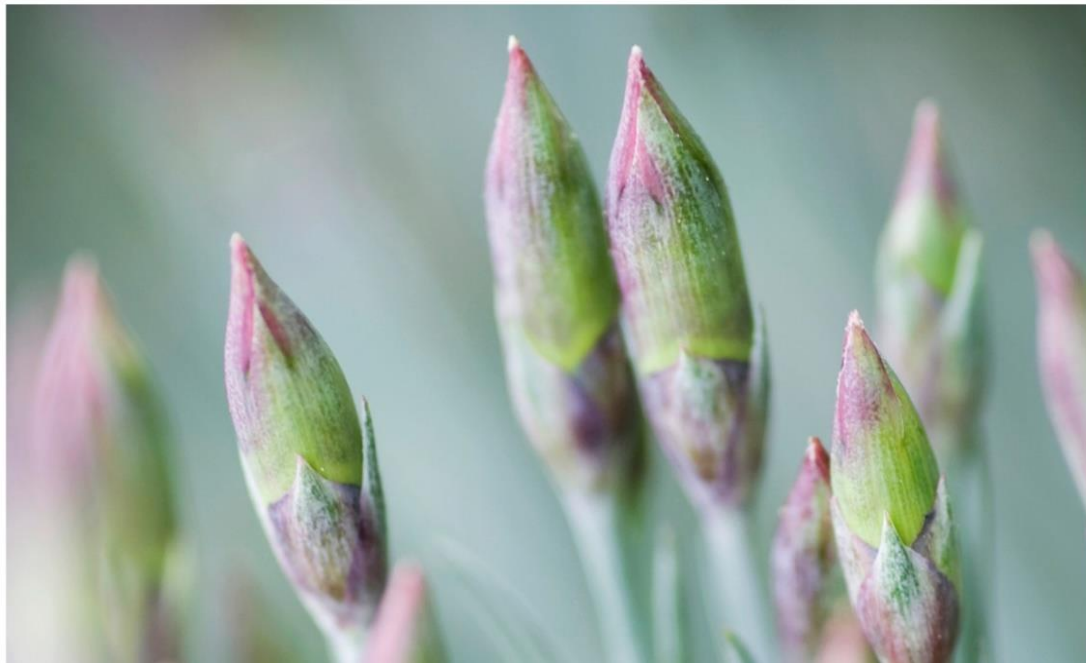
Coaching et accompagnement

Offres individuelles



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS
KANTONALE IV-STELLE WALLIS





Iradis – Notre but

**Mettre en valeur les propres ressources et compétences
afin de permettre à chacun de se développer.**

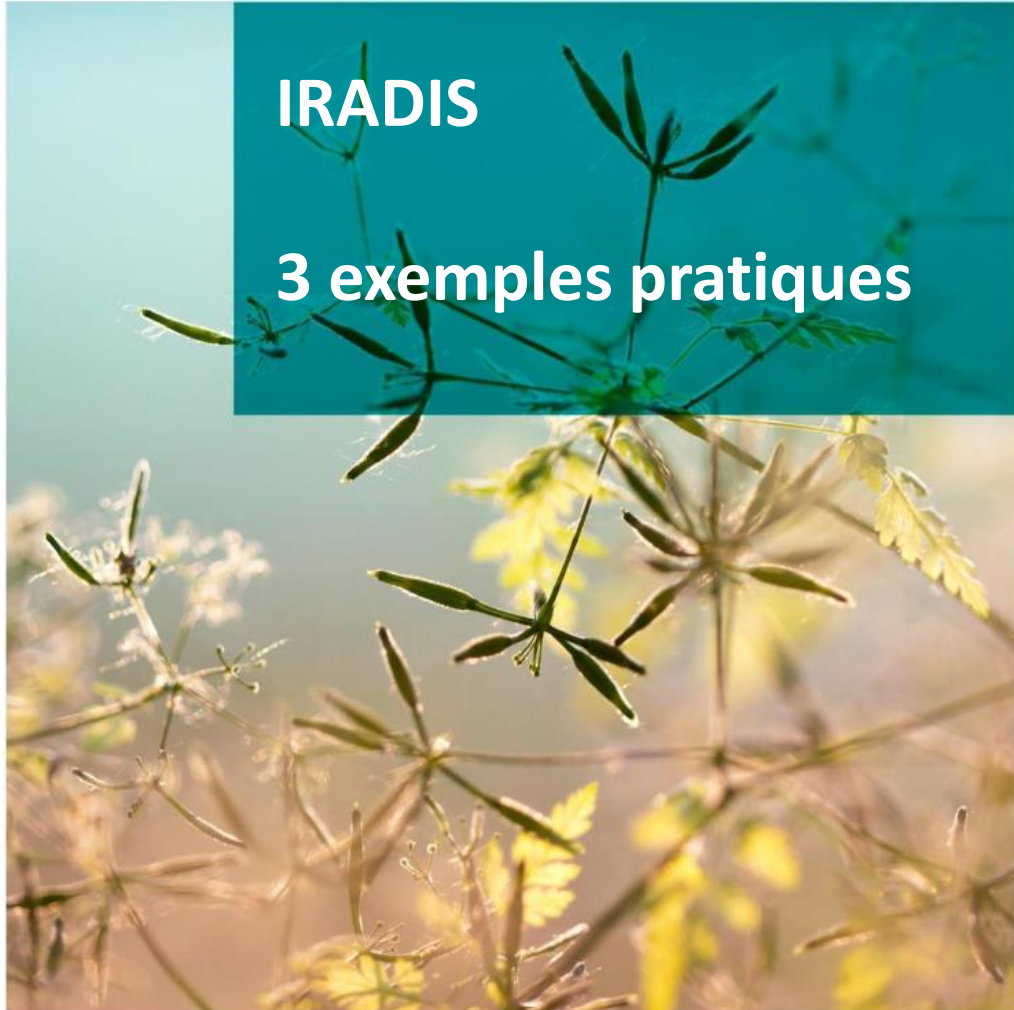


Iradis – Nous offrons

- | Un conseil / un accompagnement sur mesure et confidentiel pour les dirigeants de micro- et petites entreprises (jusqu'à 50 collaborateurs)
- | Des formations pratiques, exposés et workshops pour:
 - Dirigeants
 - Responsables RH
 - Personnes chargées de formation en entreprise

IRADIS

3 exemples pratiques



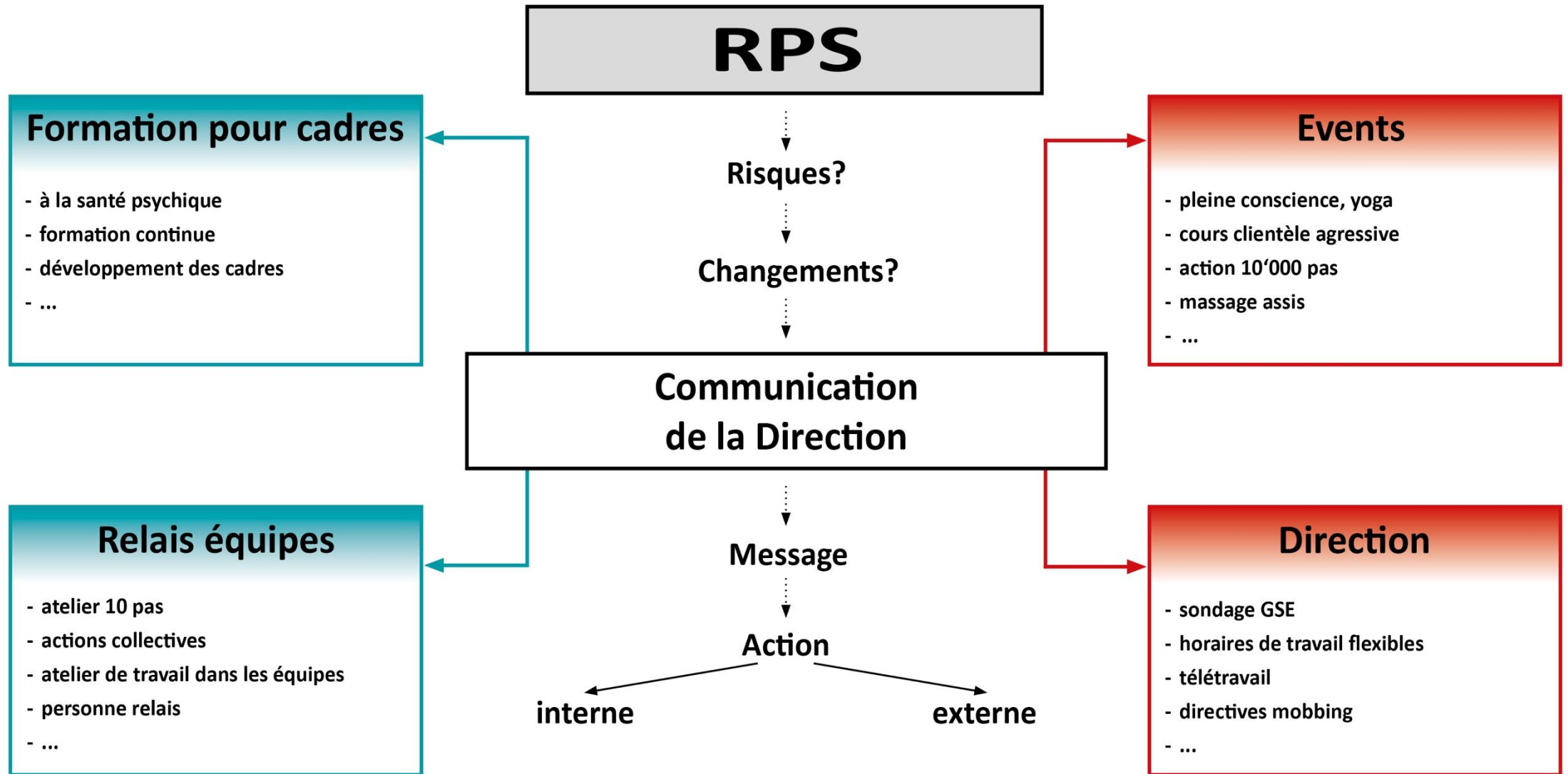


Exemple 1 Prévention santé en entreprise

Mener une action participative de santé au travail

- | Profiter des ressources et compétences internes à l'entreprise pour thématiser nos actions
- | Proposer des actions participatives pour sensibiliser et inclure chaque collaborateur dans le processus

Exemple 1 > Prévention santé en entreprise – processus





Exemple 1 Prévention santé en entreprise

| Job Stress Index



Promotion Santé
Suisse

| Analyse quantitative et qualitative > choix des axes prioritaires

| Travail intégratif avec les équipes pour développer des actions |
pour la santé psychique, selon le modèle des 10 pas





Exemple 1 Prévention santé en entreprise

Les outils

Théorique

- | Utilisation d'un test validé
- | Appui sur des théories explicatives (Théorie du comportement planifié, TPB de Ajzen et Madden, 1986)
- | Appui sur un processus de prévention validé (CROPS – UniGE – Desrichard)
- | Appui sur les théories du changements (théorie sociale cognitive de Bandura, 1986, théorie de l'implémentation d'intention, Sheeran, 2002)

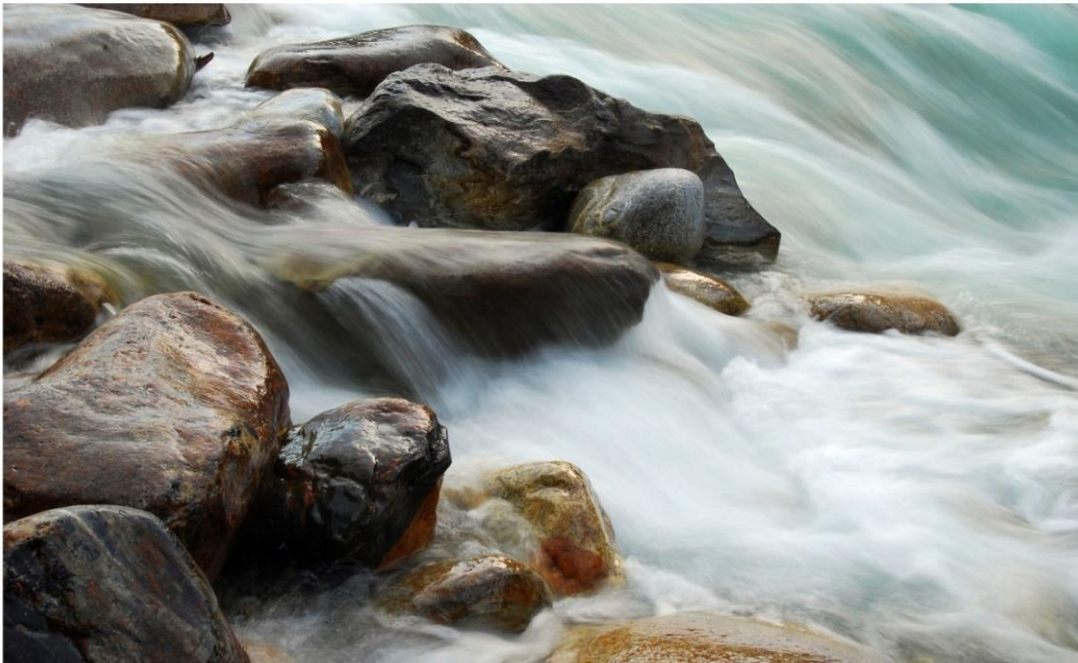
Pratique

- | Influence du middle management dans les interactions d'équipe
- | Management participatif pour la promotion et prévention de la santé
- | Reconnaître le salarié comme *créateur de ressources* et non pas seulement comme *un coût*.
- | Communication



Exemple 2 Formation des cadres

- | Identifier la demande et proposer une solution sur mesure
- | Atelier de formation participatif > réfléchir sur ses propres situations, ses besoins et ses ressources
- | Sensibiliser aux risques liés à la santé (essentiellement psychique)



Exemple 2 Formation des cadres

La demande initiale

Aider les chefs d'équipe à mieux appréhender le changement de structure (fusion)

Processus

- | Identification des ressources
- | Identifications des obstacles
- | Définition du cadre (temporalité, participants, lieu etc...)
- | Proposition d'un atelier participatif sur différentes thématiques
- | Sur mesure

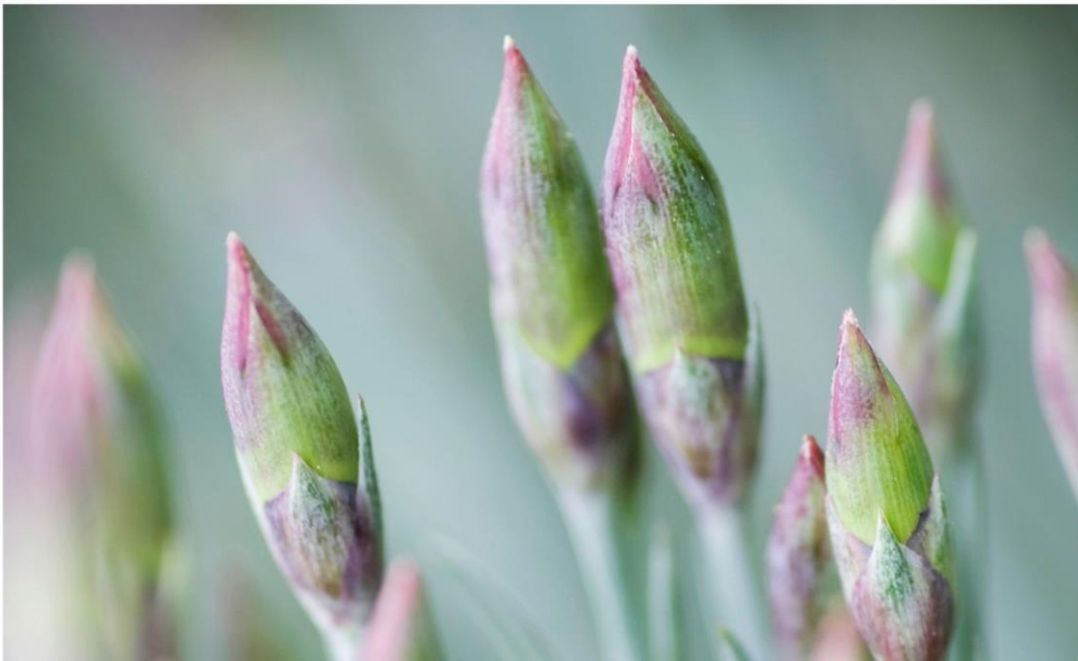


Outils théoriques

- | Rappel des différents styles de conduites d'équipe
- | Introduction au management situationnel
- | Déléguer > quand, comment, pourquoi ?
- | Sensibilisation à la peur de la délégation
- | Le changement > roue D'Hudson et entretiens motivationnels

Outils pratiques

- | Réflexions sur le rôle de chef d'équipe, travail sur l'organigramme
- | Travail sur le cahier des charges, apprendre à prioriser et utiliser la matrice de délégation
- | Introduction au processus de délégation en ciblant chacun 1 tâche



Exemple 3 coaching microentreprise

- | Identifier la demande et proposer une solution sur mesure
- | Coacher le responsable dans les démarches RH et santé au travail
- | Apporter une solution viable, simple, durable et économique



Exemple 3 coaching microentreprise

La demande initiale

Difficulté à faire respecter les règles de fonctionnement au sein d'une entreprise familiale

Processus

- | Comprendre la culture d'entreprise
- | Identifier ce qui a déjà été mis en place
- | Mobiliser les responsables dans la création de solutions simples et durables
 - | Accompagnement dans la création et l'implémentation d'un règlement d'entreprise
 - | Remodelage des entretiens d'évaluation annuels et proposition d'une grille d'analyse



Exemple 3 coaching microentreprise

les outils

Outils

- | Rappel du cadre légal
- | Principe d'équité et bénéfiques
- | Réflexions sur le climat et la culture d'entreprise souhaités
- | Positionnement clair adopté et non confusion des rôles
- | Consultation du personnel pour l'adoption du règlement

Merci pour votre attention !

Intervenante : Aude CHARLES
aude.charles@vs.oai.ch

