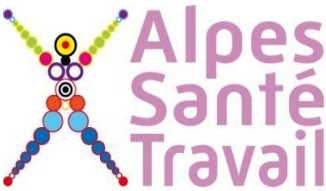
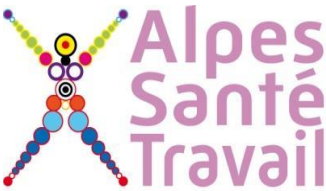


| | |
|---|---|
|  | PROJET DE SERVICE 2019-2023 |
| | Fiche Action N° 5 : |
| | « Dispositif interentreprises de co-développement pour les managers » |
| | Référence au PRST : <input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non ↳ Si oui, à quel objectif : 3 Cibler les risques prioritaires, III.3. Prévenir les RPS ; axe 2, objectif 4 : QVT Action CPOM : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |
| Pilotes : Dr Elise PAUTHIER ; Cécile SISCO | |


P
R
E
S
E
N
T
A
T
I
O
N

D
E
L
A
C
T
I
O
N

| |
|--|
| 1. Contexte et enjeux de la démarche |
| <p><input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle ou <input type="checkbox"/> Suite d'une action antérieure</p> <p>Les contraintes psycho-organisationnelles au sein des entreprises peuvent impacter les salariés à tous les niveaux de l'entreprise et générer du stress, des tensions, une perte de sens, voire du mal-être et de l'épuisement. Les managers de proximité ou managers intermédiaires sont souvent aux premières lignes dans la gestion de ces difficultés, positionnés entre le « terrain » et les lignes décisionnelles émanant de la hiérarchie. Ils ont ainsi souvent à gérer des situations sensibles voire dégradées sur le plan psychosocial, tout en étant eux-mêmes soumis à de nombreuses injonctions et exigences professionnelles, tant quantitatives que qualitatives. A l'heure où de nouvelles méthodes de management voient le jour et s'implantent au sein des entreprises – notamment via l'évaluation individualisée des performances et par une gestionnarisation de la fonction d'encadrement – il apparaît que la question d'un équilibre et d'une dialectique entre performance productive et travail vivant devienne un enjeu de taille pour le manager soucieux de soutenir l'activité effective de travail. Cette dynamique peut se trouver entravée par certains contextes organisationnels (logiques de mutualisation des moyens, surcharge de travail, multiples réorganisations,...) et amener le manager à éprouver un sentiment de qualité empêchée.</p> <p>Parfois isolés, les managers peuvent également peiner à faire part de leurs difficultés, de crainte que celles-ci ne soient perçues comme des faiblesses. Ils peuvent également avoir à porter sur eux la charge d'être fortement investis symboliquement par les membres de leur équipe. En effet, lors des périodes de tensions ou d'insécurité, les membres d'une équipe peuvent adresser de multiples attentes à l'endroit du manager, figure incarnant une fonction contenante du collectif. Dans ces situations, tant la compétence technique que l'habileté communicationnelle et relationnelle du manager pourront être déterminantes afin que s'articulent concertation et pouvoir.</p> <p>De fait, les enjeux en matière de santé au travail se situent à deux niveaux : la prévention des risques psychosociaux au sein des équipes d'une part et la préservation de la santé du manager d'autre part.</p> |
| 2. Objectifs poursuivis |
| <p>Mettre en place une action de prévention secondaire à destination des managers, afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - limiter les conséquences des risques psychosociaux auxquels ils peuvent être confrontés - tout en les aidant à prévenir ou réduire les contraintes psycho-organisationnelles pouvant peser sur les membres de leur équipe <p>Proposer des temps d'analyse de la pratique par la technique du co-développement</p> <p>Enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les compétences et ressources managériales des participants - Accompagner les managers sur les problématiques psycho-organisationnelles rencontrées au sein de leur équipe - Aider les managers à analyser et traiter les risques psychosociaux auxquels ils sont confrontés - Réduire l'isolement des managers - Proposer un espace d'élaboration et d'étayage collectif, facilitant une mise en sens du vécu du travail - Favoriser des dynamiques d'entraide et de partage entre managers <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants - Nombre d'entreprises adhérentes - Nombre de groupes de co-développement - Retours qualitatifs des participants lors de la réunion de bilan |

| | |
|---|---|
|  | PROJET DE SERVICE 2019-2023 |
| | Fiche Action N° 5 : |
| | « Dispositif interentreprises de co-développement pour les managers » |
| | Référence au PRST : <input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non ↳ Si oui, à quel objectif : 3 Cibler les risques prioritaires, III.3. Prévenir les RPS ; axe 2, objectif 4 : QVT Action CPOM : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non |
| Pilotes : Dr Elise PAUTHIER ; Cécile SISCO | |

| |
|---|
| 3. Descriptif synthétique de l'action |
| <p><i>« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »</i> Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE, PUQ, 1997</p> <p>Il s'agit d'une technique ou méthode d'analyse de la pratique. L'animateur assure un rôle de cadrage et d'accompagnement des échanges entre les participants, afin de faciliter et stimuler les interactions. Il est également garant du respect de la déontologie liée à cette pratique.</p> <p>Le déroulé type d'une séance se structure en 6 temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exposé d'une situation, d'une problématique par un participant - la phase de clarification au cours de laquelle les pairs vont poser des questions pour mieux comprendre la problématique exposée - l'étape du contrat : la personne qui a exposé sa situation formule ou précise sa demande aux membres du groupe, selon les besoins qu'elle a identifiés - la consultation : les pairs vont partager leurs impressions, idées, conseils - la synthèse / plan d'action : la personne qui a exposé sa situation va indiquer ce qu'elle a pu assimiler et retenir des éléments apportés par le collectif, en pointant les actions qu'elle envisage de mettre en place - la phase de régulation / apprentissage : l'ensemble des membres du groupe conclue la séance en faisant part de leur vécu des échanges et des apports et bénéfices qu'ils ont pu retirer des échanges <p>Format d'un groupe de co-développement : 5 à 8 participants Validation nécessaire de l'entreprise pour la participation d'un salarié manager</p> <p>Moyens à mettre en œuvre : création d'une plaquette, formation des psychologues, communication interne et externe</p> |
| 4. Pilote(s) |
| Pilote de l'action sur le terrain : psychologue du travail (animateur) Co-pilote : référent médical du domaine « Psychologie du travail et prévention des risques psychosociaux » |
| 5. Publics concernés |
| Salariés des entreprises adhérentes (tous secteurs professionnels) : managers de proximité, managers intermédiaires, chef de service, chef d'ilot, etc. |

| | |
|---|--|
|  <p>Alpes Santé Travail</p> | PROJET DE SERVICE 2019-2023 |
| | <p>Fiche Action N° 5 :</p> <p style="text-align: center;">« Dispositif interentreprises de co-développement pour les managers »</p> |
| | <p>Référence au PRST : <input checked="" type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non ↳ Si oui, à quel objectif : 3 Cibler les risques prioritaires, III.3. Prévenir les RPS ; axe 2, objectif 4 : QVT</p> <p>Action CPOM : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non</p> |
| | <p>Pilotes : Dr Elise PAUTHIER ; Cécile SISCO</p> |

| 6. Calendrier |
|--|
| <p>Préparation et mise en place de la démarche courant 2020 (dates à définir)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formation du/des psychologue(s) 2. Définition d'un calendrier de réunions 3. Communication interne : REP, réunion de domaine, réunion d'intervenants, G l'info, extranet, site internet d'Alpes Santé Travail 4. Rédaction d'un courrier adressé aux entreprises et aux managers 5. Communication aux entreprises 6. Diffusion de l'information par les médecins, infirmiers, préventeurs 7. Clôture des inscriptions 8. Réunion d'accueil et lancement de la démarche |

| S U I V I | 7. Critères d'évaluation |
|----------------------------------|---|
| | <p>Respect du calendrier Suivi des indicateurs Harmonisation à l'échelle du service</p> |
| | 8. Bilan de l'action |
| | <p>Suite à donner <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Si oui laquelle ?</p> |