



**Mieux vivre ensemble au
travail, c'est possible**

26 mars 2018

EIPAS a 10 ans

Espace **I**nvestigation Prévention Accompagnement du Stress

30/03/2018

1



Association EIPAS

Association loi 1901 créée en janvier 2018

Mission : prévention des risques psychosociaux au travail



1.

Soutien aux
entreprises

2.

Soutien aux
personnes en
souffrance au travail

3.

Sensibilisations
grand public

Territoire : Auvergne – Rhône Alpes essentiellement



Association EIPAS



30/03/2018



Association EIPAS

L'équipe EIPAS

- 14 psychologues diplômées spécialisées dans la prévention des RPS
- un ergonome
- une nutritionniste
- une sophrologue.

Un conseil scientifique :

- Pr Pierre-Michel LLORCA (Service Psychiatrie adulte B, CHRU de Clermont-Fd),
- Dr Véronique GABET, Médecin de Prévention Aviation Civile
- Dr Bernadette ROUX, Médecin de Prévention du Rectorat de Clermont-Fd
- Mme Nathalie BERTRON, Responsable de communication



EIPAS : services aux entreprises

Evaluation des RPS

Sensibilisations à la démarche de prévention des RPS ← **Gratuit**

Accompagnements collectifs

- Accompagnement d'un collectif en difficulté (accompagnement après un évènement dramatique dans l'entreprise...)
- Médiations
- Animation de groupes de parole
- Analyse des pratiques professionnelles
- Accompagnement du changement

Coaching

Formations



EIPAS : services aux entreprises

Formations inter et intra-entreprises

OF référencé **Datadoc**

Pour les managers

- Gestion du stress et **management**
- Manager face aux **conflits**
- Manager les **personnalités difficiles**
- Accompagner le **changement** dans l'entreprise
- Gérer et prévenir les **addictions**

Pour les préventeurs

- S'initier à la prévention des RPS : dispositif **INRS** [n° habilitation : 519995/2014/iRPS-01/O/02]
- Ergonomie et RPS : de l'analyse du travail à l'action



EIPAS : services aux entreprises

Formations inter et intra-entreprises

Tout public

- Gestion du stress au travail
- Gestion des conflits
- Gestion des émotions et affirmation de soi
- Prise de parole en public
- Gestion du stress face aux incivilités du public
- Adaptation aux horaires décalés ou postés
- Adaptation à la retraite
- Des conduites à risque aux comportements adaptés à la situation de travail
- Prendre en compte le handicap auditif/visuel/moteur d'un collègue
- Prévenir l'épuisement professionnel



EIPAS : Soutien aux personnes en souffrance au travail



Partenariat : Agence Régionale de Santé
Auvergne- Rhône-alpes

1. Consultations psychologiques

Techniques cognitivo-comportementales

Accompagnement psychologique : 3 à 7 consultations

1. Ateliers

- Gestion des émotions et affirmation de soi
- Pleine conscience





EIPAS : Déjeuners managers

Un groupe inter-entreprises d'échange de pratiques pour rompre la solitude du manager

Horaires : 12h15 — 13h45
Chaque participant apporte son déjeuner
possibilité de réchauffer un plat au micro-ondes sur place



Objectifs :

- Analyser les pratiques managériales à partir de situations partagées
- S'entraîner à la communication assertive
- Comprendre comment créer un climat de confiance et entretenir la motivation des collaborateurs
- Acquérir des outils de gestion et de prévention des conflits.



EIPAS : Sensibilisations grand public

Conférences

- *Le burn-out : le reconnaître, comprendre et en sortir*
- *Risques psycho-sociaux au travail et conduites addictives*

Ressources sur www.eipas.org

Diaporamas

Enregistrements d'exercices de relaxation

Livrets de témoignages de bonnes pratiques

- *conciliation des temps professionnel et privé*
- *promotion de l'activité physique régulière*



Animations dans le cadre d'évènements grand public



EIPAS : Ressources pour les professionnels de santé

Ressources sur www.eipas.org → Ressources
professionnels
de santé

Thèmes

- *Stress chronique*
- *Epuisement professionnel*
- *Risque suicidaire*

Outils

- Fiches pratiques
- Tests diagnostiques
- Bibliographies



Les risques psychosociaux

Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental (Rapport Gollac 2011)

Les causes Les facteurs de risque psychosociaux	Les effets Les risques psychosociaux	Les conséquences
Les facteurs de risque psychosociaux 1. L'intensité et le temps de travail 2. L'autonomie au travail 3. Les exigences émotionnelles 4. Les rapports sociaux au travail 5. La souffrance éthique 6. L'insécurité de la situation de travail	<ul style="list-style-type: none">• le stress• les violences internes et externes agressions verbales (insultes, menaces...), agressions physiques• le harcèlement moral, le harcèlement sexuel• le sentiment de souffrance ou de mal-être au travail	L'impact <ul style="list-style-type: none">• sur la santé de l'individu• sur la santé de l'entreprise (enjeux économiques et juridiques)



Conséquences collectives des RPS

- ↓ efficacité, réduction de la productivité
- non respect des exigences de qualité, ↓ qualité
- démotivation
- non-respect des horaires, dégradation de la discipline
- fonctionnement collectif dégradé
- tensions, conflits
- accidents
- absentéisme / surcharge de travail
- dégradation du climat social
- dégradation de l'image de l'organisation
- Difficultés de recrutement



Coût des RPS pour l'entreprise

1. coût de l'absentéisme (1,5 à 2 fois le salaire), du turnover (Jusqu'à 5 fois le salaire), du présentéisme (33% de perte de productivité)
2. performance, de productivité, de qualité
3. coût des accidents et des erreurs dues au stress
4. coûts des griefs, litiges et indemnisations,
5. coût de la dégradation de l'image de l'entreprise.





Cadre législatif RPS

Directive cadre n°89/391/ CEE du 12 juin 1989 → loi du 31 décembre 1991
→ décret du 5 novembre 2001

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

articles L. 4121-1 et s. et R. 4121-1 et s. du Code du travail

•**Obligation générale de sécurité** / démarche globale de prévention / évaluation des risques

L'employeur porte la **responsabilité de protéger la SANTE physique et MENTALE des travailleurs**

Article L4121 du code du travail

L'employeur a pour obligations

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme
- Planifier la prévention

Stress au travail : arrêté du 23 avril 2009

Harcèlement moral : loi 2002, ANI 2010

Harcèlement sexuel : loi 2012

Fonction publique : Accord du 20 nov 2009





La prévention des RPS

Agir sur les causes Les facteurs de risque psychosociaux	Agir sur les effets Les risques psychosociaux	Agir sur les conséquences
Prévention Prévention primaire	Protection Prévention secondaire	Réparation Prévention tertiaire

Priorité à la prévention primaire



Facteurs de protection collectifs

- **Organisation du travail adaptée à l'homme**
- **Qualité du management** (proximité, communication, délégation appropriée, respect, écoute, régulation des tensions, prise en compte des besoins, équité, reconnaissance de la qualité du travail, ...)
- **Cohésion d'équipe** (communication, respect, solidarité, reconnaissance...)
- **Engagement de l'entreprise dans la démarche de prévention des RPS** (évaluer les RPS et mettre en place des actions d'amélioration)
- **Vigilance permanente de l'entreprise**
 - pour mieux répondre aux besoins des travailleurs
 - pour détecter précocement les facteurs de RPS
 - pour les réduire plus efficacement



De quoi avons-nous besoin pour bien vivre au travail ?

Besoins

- salaire, sécurité
- cohérence
- équité
- relations de qualité et reconnaissance
- sens



Bien-être psychologique
Etat d'équilibre et d'aisance

=

- maîtrise de soi
- sociabilité
- efficacité et motivation





Comment mieux vivre ensemble au travail ? Le programme de la conférence

Quelques points clés présentés par les psychologues de EIPAS

1. Prendre en compte les besoins des salariés : Elodie Arnold-Roebroeck
2. Promouvoir le comportement assertif : Annabelle Bétizeau-Morge
3. Veiller à l'équité : Laure Planidis
4. Un évènement critique, l'occasion d'améliorer le collectif : Marie Cohendy

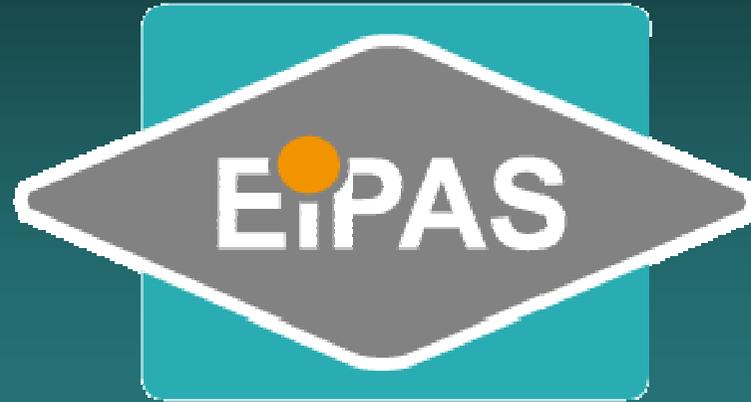
Témoignages d'entreprises

- Association tutélaire Nord-Auvergne : Jean-Christophe Chapelier, directeur
- Domraider : Séverine Demay, responsable qualité

Modératrice : Annabelle Bétizeau-Morge

Comment mieux vivre ensemble au travail : Marie Cohendy

- La psychologie positive
- Ingrédients pour bien vivre ensemble au travail



Merci de votre attention

Espace **I**nvestigation Prévention Accompagnement du Stress

www.eipas.org