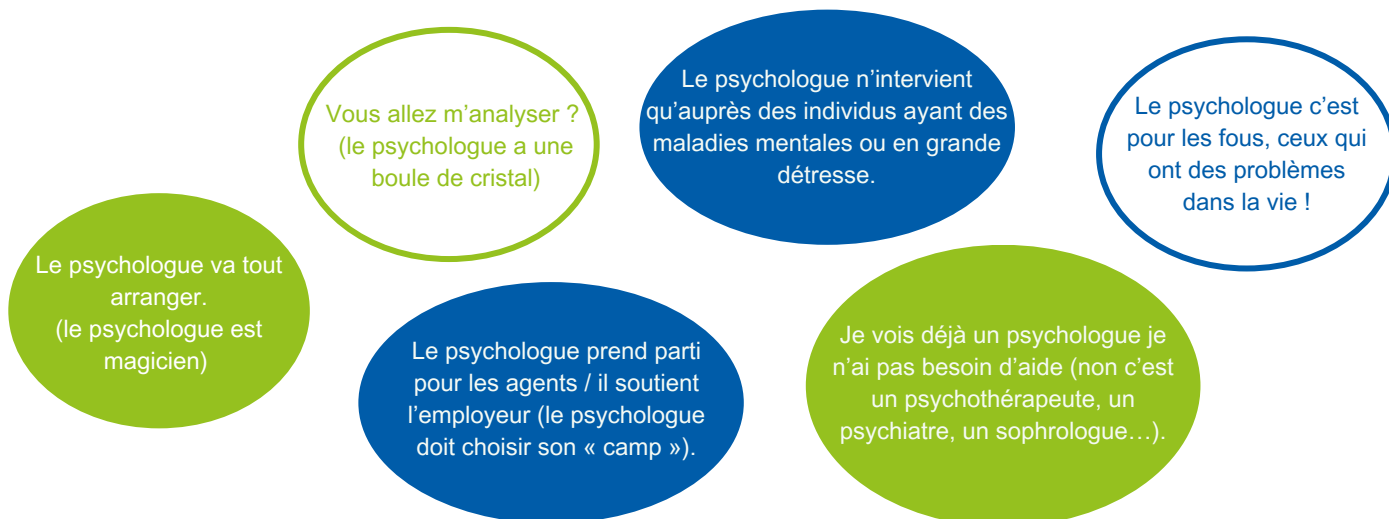


Quelles sont les idées reçues ?



Force est de constater que les compétences et les missions du psychologue du travail sont encore mal connues et régulièrement confondues avec celles du psychologue clinicien mais pas uniquement !

- ➡ Les interventions du psychologue du travail ne sont pas à visée thérapeutique (comme le psychothérapeute ou le psychologue clinicien), ni médicale (comme le psychiatre).
- ➡ Le titre de psychologue est protégé et sanctionné par un Master en Psychologie contrairement au psychanalyste, thérapeute, coach, sophrologue...).

Qu'est-ce qu'un psychologue du travail ?

Les éléments généraux

Le titre de psychologue est protégé et sanctionné par un **Master en Psychologie** contrairement au psychanalyste, thérapeute, coach, sophrologue...

Il accompagne l'individu dans les différentes phases de sa vie professionnelle et intervient dans divers domaines d'activité.

Le psychologue du travail peut intervenir au sein de différentes structures privées ou publics.

Il est spécialiste de l'analyse du travail, de l'individu dans son environnement professionnel et de l'interaction entre les deux.

Il a des connaissances théoriques, méthodologiques et une expertise, avec une approche collaborative.

Le psychologue du travail est soumis au code de déontologie des psychologues et au secret professionnel, à la neutralité et l'impartialité lors de ses interventions.

Le psychologue du travail prend en compte la situation de façon globale, et non uniquement la dimension individuelle.

L'accompagnement du psychologue du travail peut concerner tous les agents et tous les métiers, y compris les encadrants.



Les enjeux des interventions du psychologue du travail

➡ Des enjeux humains et de santé

Le bien-être et la santé des agents sont identifiés comme des leviers de performance individuel et collectif pour l'organisation.

➡ Des enjeux politiques

La préservation et l'optimisation de la qualité du service public, et de l'image de la collectivité.

➡ Des enjeux règlementaires

Permettre à l'employeur de répondre à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L. 4121-1 du Code du travail).

➡ Des enjeux sociaux

L'ouverture d'un dialogue social et la coopération entre tous les acteurs de la collectivité (agents/encadrants/élus).

➡ Des enjeux financiers

La préservation de la santé mentale et physique permet de réduire les coûts directs et indirects liés à l'absentéisme, le turn-over, les accidents de travail, les maladies professionnelles...

Le saviez-vous ?



L'objectif premier du psychologue du travail est d'intervenir en prévention primaire, avant que les conditions de travail ne soient trop dégradées et puissent atteindre la santé mentale et physique des agents.

Prévention primaire - Prévenir

Eviter le risque - Combattre le risque à la source

Agir sur les facteurs organisationnelles et techniques afin de réduire les risques liés aux situations de travail.



Prévention secondaire - Réduire

Gérer la situation à risque - Empêcher la situation d'apparaître et/ou limiter les conséquences

Outiller les agents afin de développer des connaissances pour mieux faire face aux situations à risque (protocoles, dispositif d'alarme et d'alerte, formation/sensibilisation, suivi médical...)



Prévention tertiaire - Réparer

Prise en charge des agents en souffrance - traiter les dommages

Gérer les situations de crise, dispositifs d'accompagnement des victimes, du collectif de travail, analyse des AT/MP, maintien/retour à l'emploi.



Des accompagnements collectifs afin de réduire les risques présents au sein des situations de travail.

Des accompagnements individuels peuvent également être proposés aux agents afin :



- d'apporter une écoute active,
- permettre une prise de recul et une analyse des situations de travail,
- faciliter la compréhension et la projection dans de nouvelles situations,
- identifier et prendre conscience des ressources mobilisables dans l'environnement professionnel.



Quelles sont les conditions de réussite d'une intervention du psychologue du travail au sein d'une organisation ?



Le psychologue du travail apporte son expertise théorique et méthodologique, et des leviers d'amélioration des organisations pour mieux appréhender l'homme au travail.

1. L'engagement des collectivités



La réussite de la démarche implique obligatoirement une volonté et un investissement de l'ensemble des acteurs internes. Ainsi, l'engagement de toutes les parties prenantes est essentiel au bon déroulement de la démarche et à l'amélioration des conditions de travail des agents. L'employeur met donc en œuvre la politique de prévention au sein de la collectivité en donnant les moyens nécessaires.

2. Un recul et une mise en discussion des organisations du travail



La qualité du dialogue professionnel et social sur le travail réel est un facteur de réussite pour la mise en œuvre d'une dynamique pérenne d'amélioration des conditions de travail.

Quelle que soit la démarche engagée, elle doit faire l'objet d'un suivi dans le temps et d'une mobilisation des acteurs.

3. L'acquisition de connaissances sur les risques psychosociaux



La sensibilisation des acteurs clés en matière de Qualité de Vie au travail et de prévention des RPS doit constituer un prérequis au lancement et à la réalisation de toute démarche. Il s'agit notamment de comprendre les enjeux, objectifs et la méthodologie déployée en fonction des situations collectives et individuelles rencontrées.

4. La stabilité des organisations lors de démarches d'évaluation et de prévention des RPS à l'échelle de la collectivité



Ce type d'accompagnement ne doit pas être engagé dans un contexte de conduite de changements importants mais de relative stabilité des organisations en place.

Cela permet de garantir la pertinence et la validité des facteurs de RPS tout au long de la démarche.

Les accompagnements du CDG17



Les objectifs généraux

Améliorer les conditions de travail et préserver la santé physique et mentale des agents en :

- Prévenant l'apparition des risques psychosociaux,
- Proposant des accompagnements collectifs ou individuels,
- Proposant des accompagnements s'inscrivant dans une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de travail.



Les accompagnements proposés

Pour plus d'informations, rendez-vous sur l'espace RPS du site internet du CDG17 : www.cdg17.fr.



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Le service RPS du CDG 17 peut vous accompagner.
Contact : rps@cdg17.fr