



## DÉFINITION

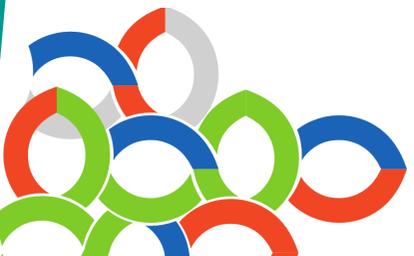
Les risques psychosociaux sont **les risques pour la santé physique, mentale et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.**

Ils regroupent **le stress, les violences internes, les violences externes, le harcèlement moral et l'épuisement professionnel.**

Les risques psychosociaux sont à prévenir par une **démarche d'évaluation et un plan de prévention**, ou à traiter par **des actions collectives et individuelles.**

*« Les RPS, constituent un enjeu majeur pour les collectivités, notre psychologue propose des accompagnements adaptés »*

Alexandre GRENOT  
Président du CDG17



## CONTACT

**Ludivine LIÉNARD**  
Psychologue du travail

**rps@cdg17.fr**



## PROCÉDURE ADMINISTRATIVE

1. Délibérer pour adhérer à la convention-cadre des missions facultatives proposées par le CDG17 en [cliquant ici](#)
2. Télécharger et compléter la fiche de saisine dédiée aux interventions collectives et individuelles en psychologie du travail en [cliquant ici](#)

Sur la base de la fiche de saisine complétée, la psychologue du travail du Centre de Gestion reprendra contact avec l'employeur afin de formaliser une **proposition d'intervention** chiffrée.

## AUTRES MISSIONS

Le service propose aussi des **démarches d'évaluation et de prévention sur les risques psychosociaux, d'accompagnements collectifs portant sur la Qualité de Vie au Travail et les risques psychosociaux.**



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

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Accompagnements individuels

*Le Centre de Gestion  
de la Charente-Maritime  
vous accompagne*



# Accompagnements individuels

## CONTEXTE

Avec l'accord préalable de l'employeur, la psychologue du travail du Centre de Gestion peut recevoir individuellement tout agent qui en exprimerait le besoin.

Cet accompagnement peut être utile pour un agent qui présente des signes de **stress**, une **difficulté passagère**, ou même une **souffrance au travail**.

Le suivi est pertinent pour un **agent en arrêt**, afin de préparer son **retour à l'emploi**, lors de **changements organisationnels** importants, qui peuvent déstabiliser des agents, ou encore pour préparer sereinement un **départ à la retraite**...

Si la demande initiale est régulièrement **individuelle**, il peut arriver qu'il soit nécessaire de la rendre **collective**. L'agent en souffrance peut en effet masquer une problématique plus globale, qui ne peut se traiter individuellement.



## MÉTHODE

La méthode utilisée est l'**entretien de face-à-face, en individuel**. Le psychologue propose une **écoute bienveillante et neutre** à l'agent, afin qu'il puisse librement s'exprimer. Par le biais de **reformulations** et d'une **attention focalisée**, l'agent réfléchit à ses difficultés, développe ses ressources et analyse la situation pénible pour s'en extraire.

L'accompagnement se réfère à la problématique initiale mentionnée lors de l'analyse de la demande, tout en restant flexible en fonction des échanges avec l'agent.

Typiquement, le suivi est **mensuel**, sur **trois à six mois**.

Les entretiens se réalisent **sur le temps de travail, dans les locaux du Centre de Gestion**, ou si besoin au sein de la collectivité, dans un lieu neutre, propice à la confidentialité.

L'entretien étant strictement centré sur le travail, toute problématique médicale, sociale ou familiale sera traitée par **des professionnels extérieurs**.

## CODE DE DÉONTOLOGIE

Le psychologue du travail est soumis au **Code de Déontologie**, qui cadre sa pratique.

Tout d'abord, la psychologue du travail du Centre de Gestion ne propose pas de psychothérapie, et ne pose pas de diagnostic sur les agents qu'il reçoit en entretien. **Il s'agit d'un accompagnement de soutien, ponctuel, de courte ou moyenne durée.**

Les agents participent **volontairement** aux entretiens, et sont **libres** d'interrompre l'accompagnement lorsqu'ils le souhaitent.

Les propos tenus en entretien sont **confidentiels** et ne seront pas transmis à un tiers, sauf accord explicite de l'agent. Des échanges avec le médecin de prévention seront possibles.

