

SOMMAIRE :

- Les risques psychosociaux à la UNE!
Effet de mode ou impératif pour les organisations ? P 1-3
- Agenda P 4

→ Les risques psychosociaux à la UNE! Effet de mode ou impératif pour les organisations?

Jacques Sepulchre, formateur – consultant

*Pas une semaine sans que la presse ne s'empare du thème des risques psychosociaux dans les entreprises et les organisations. Quand ce n'est pas l'augmentation des cas de **burn-out** qui est mise en exergue, ce sont des conseils donnés pour y faire face ou des initiatives prises par des sociétés en matière de bien-être au travail. Y a-t-il vraiment lieu de s'intéresser à cette question? Est-ce un vrai sujet d'inquiétude pour les entreprises et pour les organisations?*

→ Sujet porteur mais aussi sujet d'inquiétude

Il est évident que les médias surfent sur le phénomène. Le sujet est porteur et ils en profitent. Mais cela n'enlève rien aux réalités et aux statistiques. Celles-ci sont relativement claires. Selon l'enquête nationale Belge portant sur 4000 travailleurs menée en 2010 en collaboration avec la Fondation Européenne de Dublin :

- **3 travailleurs sur 10 (28%) ressentent la plupart du temps ou toujours du stress** au travail (cette proportion est identique pour les hommes et les femmes, diffère peu selon les tranches d'âges et touche tous les secteurs d'activités et tous les métiers);
- Au cours du dernier mois, **13% des travailleurs ont subi des violences**

verbales et 7% des menaces ou des comportements humiliants;

- Au cours des 12 derniers mois, **9% ont fait l'objet d'intimidation ou de harcèlement moral** et 3% de violences physiques.

Une enquête menée en 2010 par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avec les Universités de Liège et de Gand, estime à **19.000 le nombre de travailleurs touchés par le burn-out** en Belgique.

Cette réalité a-t-elle toujours été présente ou représente-t-elle un phénomène qui s'amplifie? Les statistiques sur le long terme ne permettent pas de répondre avec certitude à cette question. Toutefois, une meilleure compréhension des mécanismes en jeu dans les situations de stress et les évolutions

dans les conditions d'exercice du travail tendent à conforter l'idée qu'il y a un réel accroissement des risques psychosociaux et des pathologies qui y sont liées.

Ce qui amplifie ce phénomène, c'est que le travail demande de plus en plus aux employés de collaborer entre eux et avec d'autres. Dès lors **la dimension relationnelle prend une place grandissante comme composante essentielle du travail.** Les capacités relationnelles et le savoir-être deviennent sans doute une des conditions les plus importantes tout à la fois de la performance, de la qualité dans l'exécution des tâches mais aussi du bien-être et des conditions de travail.

Ce n'est donc pas sans raison que les pouvoirs publics et les partenaires

sociaux s'inquiètent de la question. La nouvelle législation qui vient d'entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2014 n'est que la traduction concrète d'une manière de réagir sur ce plan.

→ Une nécessaire responsabilisation

Les risques psychosociaux en entreprise sont le fruit de différentes causes qui bien souvent ne sont pas à considérer de manière séparées. Début 2013 dans notre « Contact n° 102 », nous abordions déjà cette question en expliquant qu'elles étaient ces différentes causes. Il existe une interaction entre celles-ci.

Nous soulignons que « la charge mentale qui peut peser sur les travailleurs peut s'alourdir d'une charge concrète de travail, d'un poids des responsabilités et de conditions de travail défavorables (Mon environnement de travail est-il pesant, agressif, bruyant, inconfortable,... ? Que dois-je prendre en charge concrètement ? Quelles sont mes conditions de travail ? Quel niveau et quelle forme de responsabilité cela demande-t-il ?) »

Ces différents constats montrent à quel point une prise de conscience et une intervention dans les organisations pour prévenir les risques psychosociaux et traiter les dommages occasionnés en matière de bien-être au travail, sont maintenant nécessaires et dans certains cas urgentes. La responsabilité est partagée mais elle touche tous les acteurs au sein des organisations.

L'employeur a pour obligation :

- d'identifier, d'évaluer, d'analyser les risques,
- de définir une politique (un plan global d'intervention),
- de prendre ainsi des mesures correctives,
- d'informer, de former pour appliquer et faire respecter ces mesures.

Les responsables des services et des équipes doivent aussi s'impliquer pour :

- organiser l'accueil et l'intégration des nouveaux employés,
- participer à la mise en œuvre de la politique définie par l'employeur en concertation avec les représentants des employés, effectuer les contrôles à différents niveaux,
 - > outils de travail, équipements, cadre de travail,
 - > répartition des tâches (compétences, formations, instructions),
 - > respect des instructions vis-à-vis du bien-être,
- formuler des avis et des propositions en regard des constats qu'ils peuvent faire sur le terrain,
- prendre en temps utile l'avis des conseillers internes,
- examiner accidents / incidents pour proposer des mesures.

De son côté, l'employé doit aussi assurer sa part de responsabilité, notamment :

- veiller à son bien-être et à celui d'autrui,
- contribuer à une bonne ambiance de travail,
- soutenir ses collègues,
- transmettre les informations utiles,
- respecter le cadre de travail, les méthodes et les règles de sécurité.

Si les responsabilités sont partagées, les intérêts le sont tout autant.

En effet, chacun trouvera bénéfice à participer à la mise en œuvre d'une véritable politique de bien-être au sein de l'organisation :

- l'employeur y trouvera performance et qualité dans la production des activités,
- la hiérarchie et le management dans une meilleure coordination des individus, avec dès lors une organisation plus efficiente du travail et un climat plus agréable, plus participatif et plus motivant,
- l'employé dans un meilleur bien-être au travail tant du point de vue de la charge psychosociale que dans les relations de travail.

C'est la compréhension et la rencontre de ces intérêts partagés qui peuvent amener les acteurs en présence au sein de l'organisation à décider ensemble des actions correctives à mettre en œuvre pour créer les conditions favorables à une collaboration positive, dynamique et motivante.

→ Et le CFIP dans tout cela ?

Le CFIP veut s'inscrire comme un **partenaire actif et soutenant pour les organisations** face à cette problématique et aux enjeux qu'elle soulève. Pour y répondre, nous avons choisi de structurer un parcours de formation spécifique (voir encart à ce sujet). Nous mettons tous les outils de ce parcours de formation au service des organisations pour un accompagnement concret chez elles. Nous pouvons ainsi les aider à analyser les situations et à établir leur plan d'action ainsi qu'à les accompagner dans la mise en œuvre de celui-ci. Le CFIP est ainsi en mesure d'activer sur ces problématiques les trois piliers de son action : la formation, la consultance et le coaching.

Pour réaliser cela, le CFIP dispose d'une **équipe pluridisciplinaire d'intervenants, de formateurs et de coaches**. Mais nous avons aussi choisi d'établir des **partenariats privilégiés** pour élargir les possibilités d'accompagnement. C'est ainsi que nous avons notamment choisi de collaborer étroitement avec **VIDYAS** que nous vous présentons dans un encart ci-joint.

Que vous soyez une entreprise du secteur économique, que vous interveniez dans le secteur non-marchand ou associatif, que vous administriez une institution publique, le CFIP saura vous épauler adéquatement pour répondre à ce nouveau défi qui s'ouvre pour les organisations. ■

→ VIDYAS, notre partenaire pour accompagner les organisations dans leurs actions en faveur du bien-être au travail

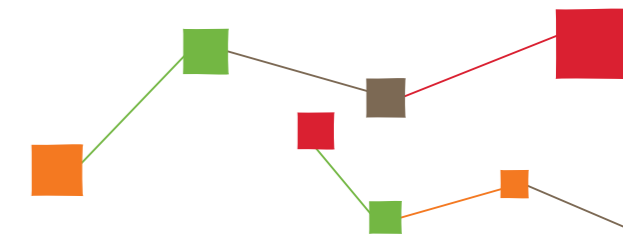
VIDYAS est un organisme spécialisé en consultance et formation en prévention, sécurité et bien-être au travail (<http://www.vidyas.be>). VIDYAS a vu le jour pour apporter des solutions pratiques aux besoins d'information et de formation des entreprises dans le domaine de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Très vite, VIDYAS s'est aussi spécialisée dans l'organisation de séminaires et de formations pour les conseillers en prévention et autres préventeurs. Tout au long

de l'année, VIDYAS organise avec divers partenaires des Journées d'Étude sur différents thèmes tels que : les chutes de hauteur, les risques chimiques, les risques d'incendie, la prévention des accidents de la route, les bâtiments malades, la prévention des explosions, les plans d'urgence, la coordination des chantiers, les chariots de manutention, le tabac au travail, etc...

Mais parallèlement à cette activité, VIDYAS a développé progressivement d'autres types de formations à destination des entreprises, que ce soit dans le domaine des risques électriques (formation BA4/BA5), du VCA, des aspects psychosociaux du bien-être des travailleurs, etc...

VIDYAS et le CFIP ont décidé de créer un partenariat car leurs possibilités et leurs expériences sont complémentaires pour assurer un accompagnement élargi des organisations en matière de bien-être au travail.



→ Gestion des risques psychosociaux, stress et bien-être : possibilités de formation, de consultance et de coaching

http://www.cfip.be/content.php?cle_menus=1276089417&cle_data=&langue=french



1. Niveau organisationnel

- > Slow-management : manager sans stresser (MSS115)
- > Prévenir le burn-out de ses collaborateurs : Burn-out, absentéisme, présentéisme (BURC115)
- > Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans l'organisation (EVP115)
- > Le co-développement entre pairs, un remède efficace contre le stress (CDP115)
- > Harcèlement et vécu de harcèlement (HAR115)

Voir aussi...

- > Parcours management et leadership
- > Formations en éthique

2. Niveau personnel

- > Approches biopsychosociales du stress - Stressé de tout gérer ? (STG115)
- > Ou comment gérer le stress ? (STG115)
- > Prévention du stress : La gestion du bien-être par le corps. De la relaxation à la pleine conscience en passant par la respiration (STR115)
- > Prévention du burn-out : Marre du burn-out ou comment épuiser le problème ? (BURM115)
- > Gérer son temps en pleine conscience - Struggle for time (GST115)

- > Se relaxer par le massage et le toucher : S'ancrer dans son corps (RMT115)
- > Écouter le corps et ses douleurs (ECD115)
- > Développer l'affirmation et la confiance en soi dans le cadre professionnel (AFF115)
- > Reprendre Souffle... Initiation à la sophrologie (SOP115)

→ Zen-Lunch

Des conférences chez vous : Sensibilisation à la gestion du stress au travail

Conférence

COF1614	L'intervention systémique et stratégique dans les organisations : Présentation de l'outil et du cycle de formation certifiante	Alexis Kestermans	9/12/2014
---------	--	-------------------	-----------

Formations en novembre

FCR314	Le formateur créatif : la créativité au service de l'andragogie	Charles Van Haverbeke	03/11, 04/11/2014
STR114	Prévention du stress : la gestion du bien-être par le corps. De la relaxation à la pleine conscience en passant par la respiration	Agathe Crespel	03/11/2014 (9h30-17h30), 13/11/2014 (9h30-12h30), 20/11/2014 (9h30-12h30)
ARC114	Innovez des interventions qui suscitent le changement : le modèle ARC® (Action Représentation Changement)	Agathe Crespel Chantal Nève Hanquet	04/11, 04/12/2014
MAN314	Manager et développer une équipe	Alexis Kestermans	17-18/11/2014, 09-10/12/2014
PUR214	Piloter des réunions	Jean Maertens	17-18/11/2014
MCD314	Manager autrement les collaborateurs difficiles	Nicole Duhamel	19/11, 03/12/2014
COMB214	Pour une communication et une écoute de qualité : 2. Les attitudes activantes de « l'écoute active » et l'affirmation de soi	Bernard Lukas	20-21/11/2014
OPT314	Les outils du psychodrame en thérapie	Chantal Nève Hanquet	21/11/14
ISA214	Intégrer son autorité et exercer un leadership authentique	Nicole Duhamel	24-25/11/2014
CSP1114	Introduction aux constellations systémiques professionnelles, d'organisations et d'entreprises	Jeannine Gillessen	25/11, 08/12/2014
EP0914	Associations d'éducation permanente : une gestion complexe (EP)	Sybille Mertens	28/11/14

Formations en décembre

AFF114	Développer l'affirmation et confiance en soi dans le cadre professionnel	Véronique Sichem	02-09-11/12/2014
EVA214	Comment mettre en place un système d'évaluation	Fabrice Simon	02-15/12/2014
COMC214	Pour une communication et une écoute de qualité : 3. La dimension non verbale de la communication	Jeannine Gillessen	04-05/12/2014
ATFP214	Formation approfondie en AT - 1 ^{ère} année	Philippe Ducatteeuw, Véronique Sichem	06-13/12/2014, 17-31/01, 28/02, 14-21-28/03, 09-30/05, 13-20/06, 05/09/2015
ATFD214	Formation approfondie en AT - 2 ^{ème} année	Philippe Ducatteeuw, Bernard Lukas, Véronique Sichem	13/12/2014, 10-24/01, 07/02-07-21/03, 25/04, 09/05, 06-27/06/2015
SYSC114	L'approche systémique, interactionnelle et stratégique dans les organisations	Tihamer Wertz	15-16/12/2014, 08/-09/01/2015, 26-27/02/2015, 02/03/04/2015

Si vous êtes membre de l'APEF • www.apefasbl.be

C1099	Gestion du stress		27/11/2014, 01/12/2014
C 1270	La prise en compte des expressions émotionnelles et comportementales de l'enfant par des professionnels		01-08/12/2014

Si vous êtes membre du CRF • www.crf.wallonie.be

CEV1214	Formation aux méthodes d'évaluation	Marchienne-au-Pont	03-04/11/2014
---------	-------------------------------------	--------------------	---------------

Si vous travaillez dans le secteur MR/MRS • www.fe-bi.org

ECD14F009	Ecouter le corps et ses douleurs	Mons	17-25/11, 15/12/2014
ECD14F007	Ecouter le corps et ses douleurs	Namur	20/10, 03-13/11/2014

FRANCE Conférence proposée par l'académie de coaching à Lille

F-CL714	Des organisations plus performantes et collaboratives avec la Dynamique Participative. Introduction aux outils de la gouvernance sociocratique.	Lionel Barets	25/11//2014
---------	---	---------------	-------------

FRANCE Formations à Lille

FMAN115	Manager-Coach	Alexis Kestermans, Eddy Vangansbek, Lucy Van Hove	21/11, 02-11-16/12
FMIN115	Mind mapping	Magali Pierre	18- 25/11/ 2014
FFCR115	Le formateur créatif	Charles Van Haverbeke	19-26/11/ 2014
FBRA115	Exploiter les ressources créatives du groupe avec le Brainstorming	Magali Pierre	2-9/12/2014

Pour vous inscrire ou pour plus d'informations
www.cfip.be
secretariat@cfip.be / 02/770 50 48



Le CFIP a été reconnu comme organisme d'Education Permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour son action dans le secteur associatif et non-marchand.

