

Définition « risques psychosociaux »

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme **les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs**. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les **conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail**.

Les risques psychosociaux les plus connus (le stress, le burnout, les violences internes / externes) **sont causés par le déséquilibre de plusieurs facteurs psychosociaux présent dans chaque environnement de travail**.

Afin de répondre au mieux à la nature du déséquilibre perçu dans l'environnement professionnel, **les missions du psychologue du travail s'articulent autour de trois niveaux de prise en charge :**

- **l'accompagnement individuel ;**
- **les accompagnements collectifs ;**
- **l'accompagnement préventif.**

Comment en bénéficier ?

La collectivité peut faire une demande d'intervention collective auprès d'un psychologue du travail en remplissant la fiche de demande d'accompagnement disponible sur le site du CdG62, à transmettre par courriel à l'adresse mail correspondant à votre secteur d'intervention.

À la réception de ce document, un psychologue du travail prend contact avec la collectivité, réalise une analyse de la demande et établit une proposition d'accompagnement chiffrée. (L'acceptation des conditions d'intervention fera l'objet d'une contractualisation)

Tarif d'intervention

À partir* de 250 € la ½ journée pour les collectivités affiliées et de 350 € la ½ journée pour les collectivités non affiliées

* Tarif variant en fonction de la durée d'intervention et de la formule proposée (Groupe de parole ou d'échanges, médiation d'équipe, diagnostic ciblé)

Pour toute demande d'information, veuillez contacter pour les collectivités relevant des arrondissements de :

→ **Béthune, Lens, Arras et Saint-Omer**

Mme Juliette WILLECOCQ

j.willecocq@cdg62.fr

03 21 54 81 22

→ **Boulogne, Calais et Montreuil**

M. Maxime LEBLOND

m.leblond@cdg62.fr

03 21 54 81 22

www.cdg62.fr/



Psychologue du travail L'accompagnement collectif



cdg 62

www.cdg62.fr/
CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Le diagnostic ciblé

Quand une situation de déséquilibre est perçue dans une équipe ou dans un service, un psychologue peut venir apporter un éclairage sur une situation de tension dans laquelle les causes peuvent être mal identifiées.

Objectifs

- **Déterminer les facteurs organisationnels et psychosociaux en déséquilibres dans l'environnement professionnel** (la charge de travail, les relations sociales, l'autonomie professionnelle, la communication).

- **Elaborer des préconisations pour améliorer les conditions de travail.**

Méthodologie

- **Le diagnostic se base sur une méthodologie plurielle** : analyse documentaire, entretiens (individuels et/ou collectifs), observation terrain, questionnaire.

- **La méthode retenue sera dépendante de l'analyse de la demande.**



Le groupe de parole / d'échange

Organiser des temps d'échange autour de la pratique professionnelle peut s'avérer utile pour parler de son travail ou de son expérience autour d'un évènement.

Objectifs

- **Créer un espace d'échange, neutre, bienveillant et confidentiel** dans lequel les agents pourront s'exprimer librement.

- **Prendre du recul sur sa pratique et définir conjointement des pistes d'amélioration.**

Méthodologie

- **Le groupe de parole se base sur l'organisation de séances collectives**, ponctuelles, sur le temps de travail.

- **La confidentialité des échanges sera garantie** pour favoriser l'expression de chacun.

i *Le **débriefing psychologique** suite à un évènement potentiellement traumatique est une prise en charge spécifique du collectif.*

L'objectif est de rassembler les agents présents lors de l'évènement, de leur offrir un espace d'échange sécurisé en suivant la méthodologie du débriefing psychologique.

Pour plus d'efficacité, le débriefing doit se dérouler entre 24h et 72h après l'évènement.

La médiation d'équipe

Lors d'une situation de tension entre collègues, la collectivité peut faire appel au psychologue du travail pour trouver une résolution efficace et partagée du conflit.

Objectifs

- **Faire émerger des solutions ou des pistes de solutions partagées. Il est important d'agir rapidement** lorsque des tensions dans l'environnement de travail sont repérées.

Méthodologie

- **La médiation consiste à recevoir la parole séparée des agents concernés par la situation conflictuelle** puis ensuite à les **recevoir conjointement afin d'élaborer ensemble des solutions** ou des pistes de résolution de problème.

- Il sera demandé au préalable aux agents concernés de **signer un contrat de médiation** dans lequel il est précisé que la recherche de solution sera l'objectif à atteindre.

