

Risques psychosociaux : mieux prévenir pour un environnement de travail sain



Rencontre avec le Dr Gisèle BIRCK Psychiatre, Fondatrice et Présidente du Club ARIHM, spécialisé dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de difficultés psychiques.

Racontez-nous l'histoire du Club ARIHM...

Le Club ARIHM a, en fait, été créé dans la foulée de la loi 1987 qui avait ouvert le monde de l'entreprise au handicap et à l'intégration des personnes en situation de handicap au travail. Composé à la fois de professionnels de la santé et de personnes venant du monde de l'entreprise, l'objectif de cette structure pluridisciplinaire a été dès l'origine de développer des actions capable de faire avancer les pratiques sur la mise en place des modalités les plus adéquates d'insertion et de maintien dans l'emploi de travailleurs dits « en situation de handicap psychique et mental ».

En nous appuyant sur diverses subventions et en particulier le financement octroyé par l'Agefiph puis le FIPHP, pour le secteur public nous avons pu développer nos actions auprès de ces personnes en situation de handicap. Mais depuis ces dernières années, les relations développées avec de nombreuses entreprises (Crédit Agricole, Société Générale, BNP Paribas, Areva, Orange, SFR, EDF, ADP, etc...) autour d'actions auprès de leurs salariés en situation de handicap psychique et ou mental, et l'obtention de l'habilitation IPRP, nous ont amené à ce jour à élargir nos champs d'actions à la prévention des risques psychosociaux.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les situations de handicap sur lesquelles vous intervenez ?

Nous intervenons, de façon opérationnelle, auprès des personnes souffrant de handicap psychique ou mental associés ou pas à d'autres problématiques, par exemple, de type cognitif, avec troubles de la mémoire et de l'attention, (AVC, traumatisme crânien, Alzheimer débutant, ...etc), des maladies au long cours (SEP, Cancers, ...), des handicaps sensoriels (surdité avec troubles relationnels...) et récemment des personnes ayant été exposées à des troubles psychosociaux (burn-out, stress, harcèlement moral, tentatives et menaces de suicide...

Quels sont les secteurs d'activités qui seraient les plus exposés aux risques psychosociaux ?

A mon avis, le risque d'exposition aux troubles psychosociaux ne dépend pas seulement de l'activité exercée sachant cependant que certains secteurs sont connus pour être plus vulnérables : soignants, urgentistes, pompiers, sauveteurs... mais souvent ils ont avancé depuis des années sur la gestion de ces risques, mais plutôt de la culture de l'entreprise elle-même, du contexte économique dans lequel elle évolue (situation de crise, fusion ou rachat, structure fragilisée dans sa survie...), et de la démarche active de prévention appliquée...

Le code du travail précise que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les entreprises sont-elles conscientes de l'importance des politiques de prévention ?

Nous constatons des situations paradoxales qui varient d'une entreprise à une autre et selon le secteur d'activité. Les politiques adoptées en termes de prévention sont, en effet, très différentes. Les grandes entreprises, puisque ayant les moyens, se mobilisent activement plus sans doute que les TPE/PME pour répondre à ces problématiques en adoptant une politique réfléchie axée autour de la constitution d'un réseau avec, par exemple, constitution d'une cellule pluridisciplinaire en charge de la mise en place du dispositif le plus adéquat, la création de missions diversité et l'appel à des cabinets spécialisés. Par contre, on constate que les TPE/PME, bien qu'elles ne disposent pas des mêmes moyens que les grandes entreprises pour organiser véritablement une démarche structurée de prévention, sont souvent dans la capacité de gérer mieux leur fonctionnement sur le plan humain.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur les actions que vous menez pour faciliter la réintégration des salariés en situation de handicap et pour aider les entreprises à répondre à leurs besoins croissants en matière de prévention des risques psychosociaux ?

Que ce soit pour la réintégration ou le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou pour la mise en place d'une politique de prévention des

risques psychosociaux, nous individualisons au maximum les modalités de réponse dans l'accompagnement de nos clients, que ce soit dans la prévention primaire, secondaire ou tertiaire.

Au démarrage, nous rencontrons toujours nos interlocuteurs afin de mettre à plat la situation, afin de mieux la comprendre, et déterminer avec l'entreprise les actions à mener afin de répondre à ses besoins et aux objectifs définis ensemble. Lors de ce premier contact, nous construisons un plan d'accompagnement professionnel et psychologique adapté aux problématiques à traiter : ce pourront être des interventions collectives et/ou individuelles auprès des salariés et des managers et notre démarche se fera au mieux en articulation avec la médecine du travail, la DRH et le CHSCT. Il faut savoir que ce type d'intervention est toujours délicat et que notre déontologie avant tout médicale fera que l'accompagnement en particulier individuel se réalisera toujours dans le respect de la vie privée et de la confidentialité.

Pour conclure nous constatons que ces dernières années les demandes d'entreprises y compris de PME, émanant pour nous, traditionnellement des médecins du travail et missions handicap/diversité, voient de plus en plus les DRH et managers s'impliquer dans des démarches de prévention des risques psycho-sociaux, avec demande de mise en place par exemple de conseil/coaching aux managers et RH, sensibilisation de collectifs de travail, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années.

Selon nous une prise de conscience existe à ce jour, chez nos entreprises partenaires quand à la nécessité de repositionner le facteur humain au sein de leur entreprise, même s'ils sont pris dans des situations parfois très contradictoires du fait de la réalité souvent difficile des contraintes que subit le monde de l'entreprise.