

Congrès UNASSI 2018.

La discussion : un outil de régulation et
de bien-être au travail.
Le cas du SSIAD ADMR du Gaillacois.

Julien KREMER

Conseil et formation en Responsabilité Sociétale des Organisations

julien.kremer@wanadoo.fr

06 45 53 31 40

Sommaire

- 1- Le bien-être au travail : une responsabilité sociétale de l'organisation.
- 2- Définition du bien-être au travail et leviers d'action.
- 3- La discussion sur le travail : un outil multifonction.
- 4- Focus sur le SSIAD ADMR du Gaillacois (81).
- 5- Les 6 composantes essentielles pour un management par la discussion durable.

Qu'est ce que la RSO ?

« Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des *impacts de ses décisions et activités* sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un *comportement éthique et transparent* qui :

- contribue au *développement durable*, y compris à la *santé* et au *bien-être de la société*;
- prend en compte les *attentes des parties prenantes* ;
- *respecte les lois* en vigueur tout en étant en cohérence avec *les normes internationales de comportement* ;
- est *intégré* dans l'ensemble de l'organisation et *mis en œuvre* dans ses relations ».

Source : norme ISO 26000.

Le bien-être au travail : une attente sociétale forte

En France, d'après l'INRS (Source: Enquête conditions de travail 2013) :

- 31 % des salariés déclarent devoir **cacher leurs émotions et faire semblant d'être de bonne humeur**,
- 27 % disent **ne pas pouvoir régler par eux-mêmes les incidents**,
- 33 % disent **ne pas éprouver la fierté du travail bien fait**.

Au-delà du Code du travail et de l'obligation générale de santé et sécurité, trois Accords Nationaux Interprofessionnels ont été signés en cinq ans :

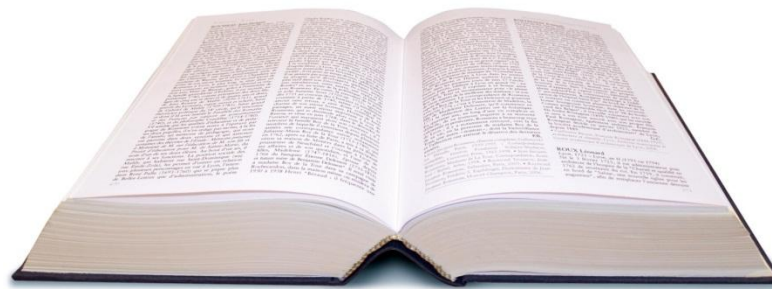
- sur « **Le stress au travail** » en 2008,
- sur « **Le harcèlement et la violence au travail** » en 2010,
- sur « **L'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle** » en 2013.

Avec le Plan Santé au Travail 2016-2020, c'est l'ensemble des acteurs concernés par ces questions, qui est appelé à se mobiliser pour mener des actions de progrès.

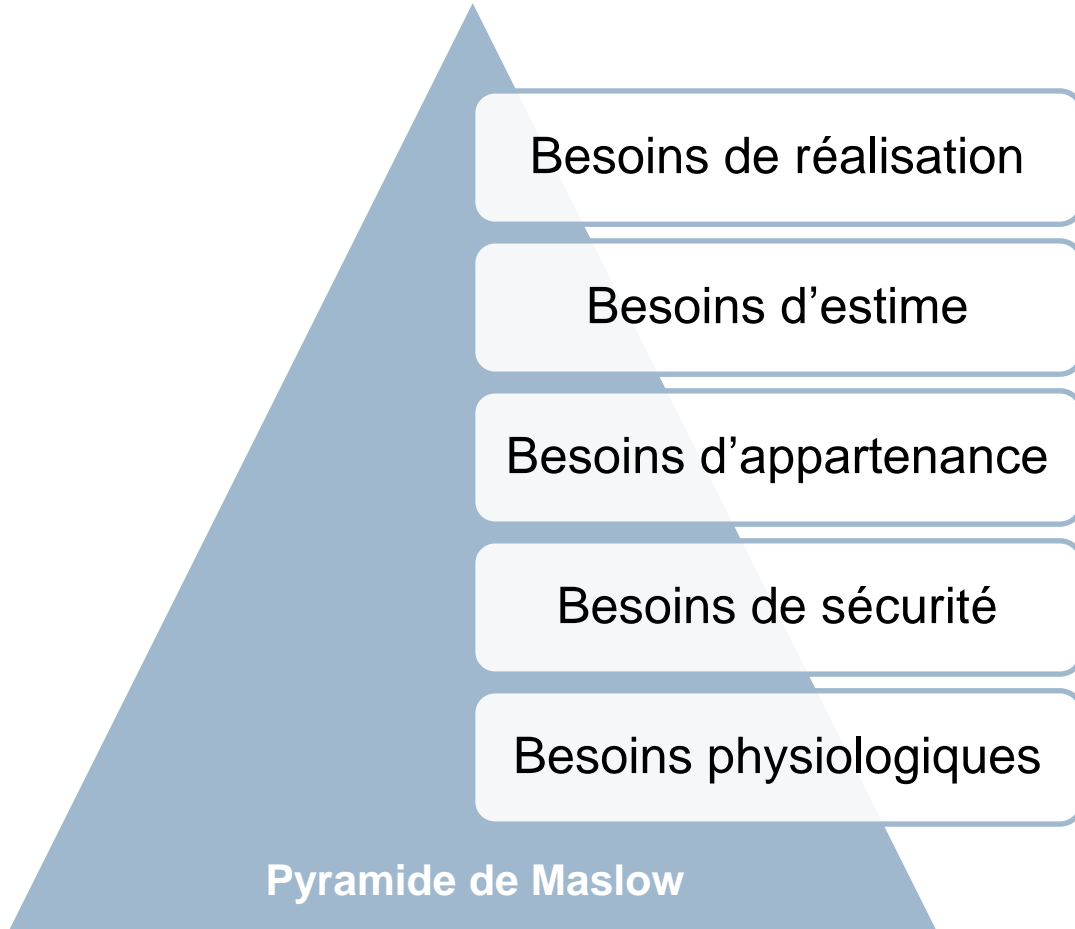
Qu'est ce que le bien-être ?

« Etat agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et de l'esprit. »

Source: Larousse.



Les besoins humains fondamentaux



Besoins de réalisation

Développer son potentiel personnel, apprendre, transmettre, créer, innover

Besoins d'estime

Se sentir utile, respecté, considéré, reconnu, par les autres et par soi-même, ressentir de la bienveillance

Besoins d'appartenance

Aimer et être aimé, faire partie d'un groupe cohésif, se sentir accepté, ne pas se sentir seul, avoir un statut

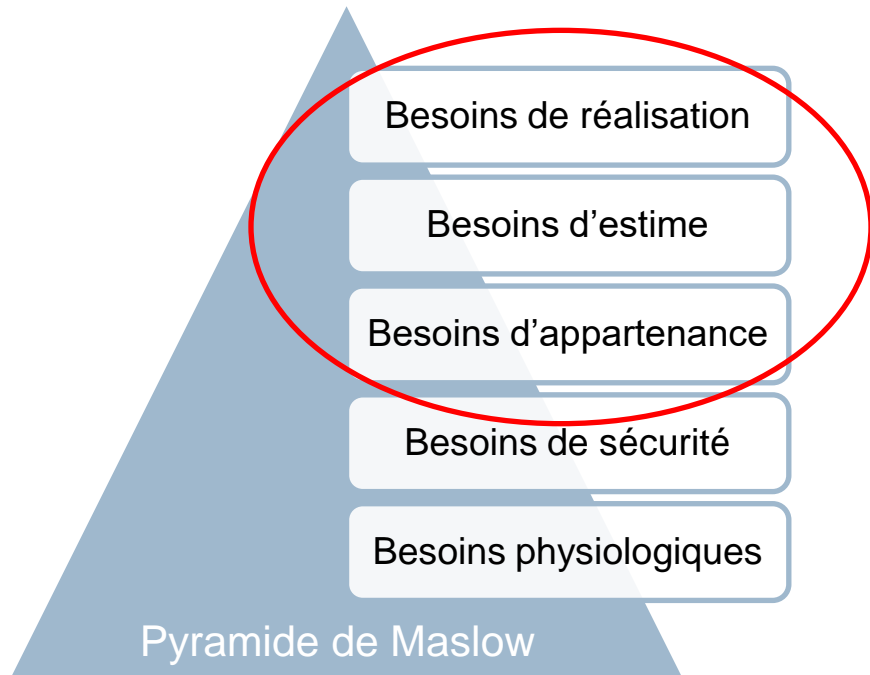
Besoins de sécurité

Préserver sa santé physique et mentale, avoir confiance

Besoins physiologiques

Manger, boire, respirer, dormir, aller aux toilettes, se reposer

Comment agir pour un mieux-être au travail ?



En étant à l'écoute des **besoins** et en mettant en œuvre des **stratégies d'action** de manière concertée.

NB: Les besoins évoluent au cours du temps et de la vie.

Comment agir pour un mieux-être au travail ?

On distingue deux types de besoins :

- les besoins en lien avec les caractéristiques personnelles : **approche individuelle**
- les besoins en lien avec l'activité de travail : **approche collective**

Comment agir pour un mieux-être au travail ?

Comment améliorer le **bien-être** en
lien avec l'activité de travail,
c'est-à-dire avec le « **bien faire** » ?

Bien-être et « bien faire » au travail

- ▶ La réalisation de soi au travail
- ▶ Les comportements d'appropriation
- ▶ Le pouvoir d'agir
- ▶ Le sens du travail
- ▶ La reconnaissance
- ▶ L'évaluation du « bien faire »



Prunier-Poulmaire S, (2013). Le bonheur au travail, Regards croisés de dessinateurs de presse et d'experts du travail, Editions du cherche midi, Paris.

Les espaces de discussion sur le travail

- ▶ Un espace matériel et conventionnel
- ▶ Une activité dialogique
- ▶ Une mise en lumière des pratiques
- ▶ Un espace politique
- ▶ Un opérateur de santé au travail



Prunier-Poulmaire S, (2013). Le bonheur au travail, Regards croisés de dessinateurs de presse et d'experts du travail, Editions du cherche midi, Paris.

L'étude réalisée au SSIAD ADMR du Gaillacois

- ▶ Un risque psychosocial élevé
- ▶ La question de la bientraitance
- ▶ L'existence d'un Groupe d'Analyse de Pratiques

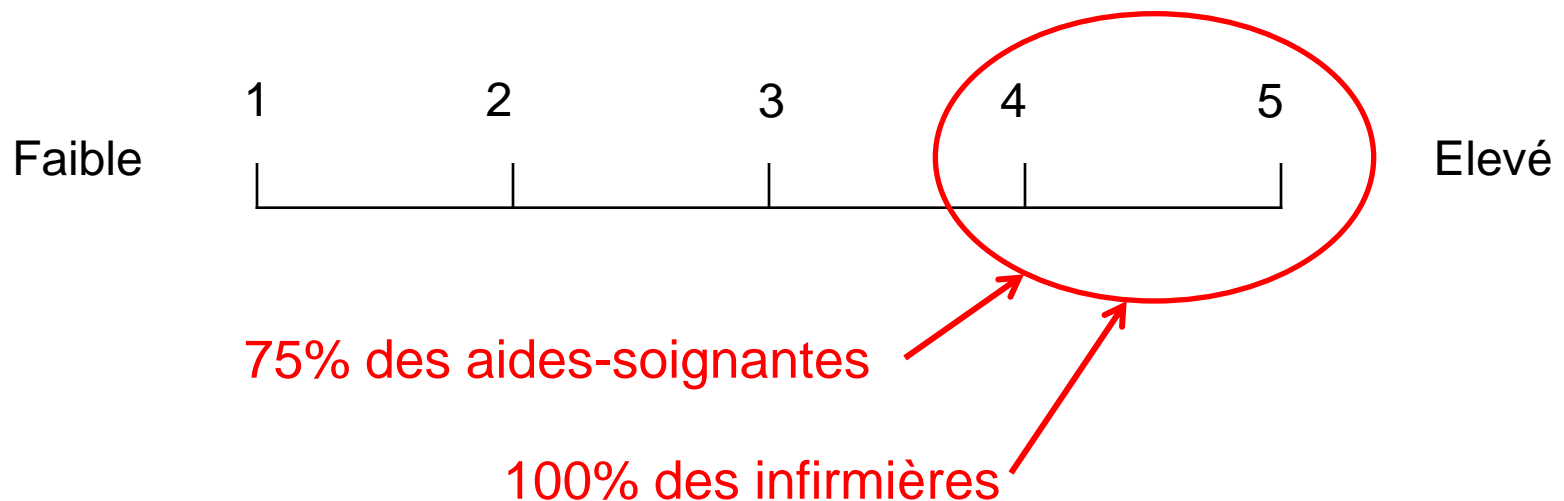


Prunier-Poulmaire S, (2013). Le bonheur au travail, Regards croisés de dessinateurs de presse et d'experts du travail, Editions du cherche midi, Paris.

L'étude réalisée au SSIAD ADMR du Gaillacois

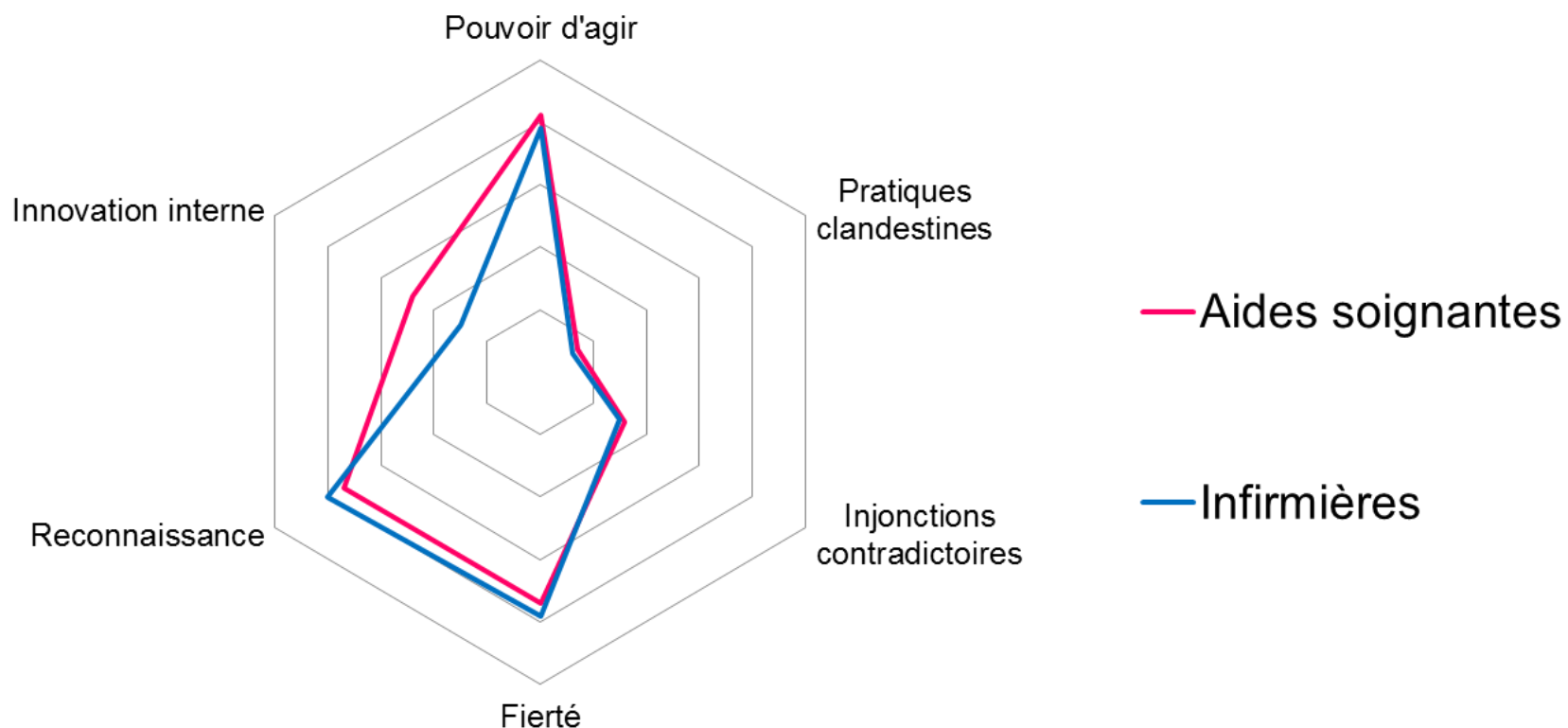
L'enquête sur le ressenti des soignantes

Quel niveau de bien-être au travail diriez-vous ressentir sur une échelle allant de 1 à 5 ?

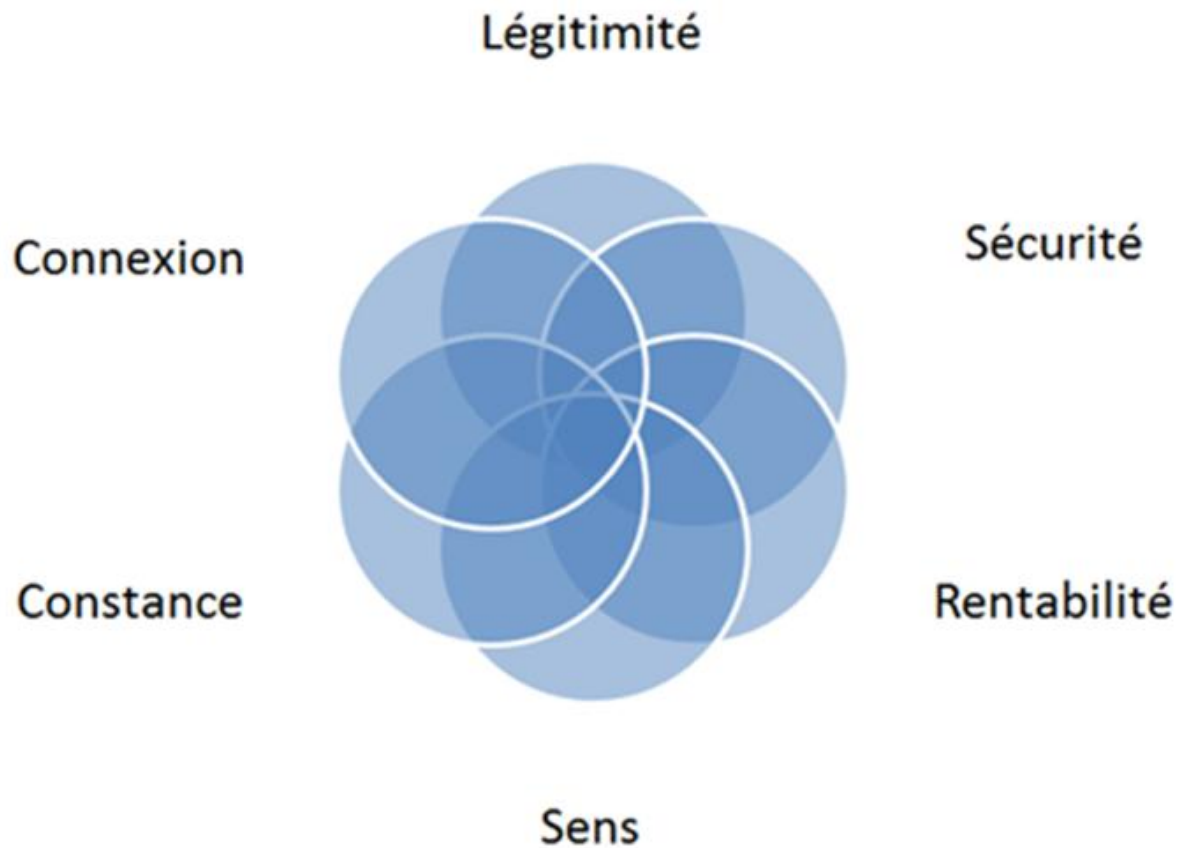


L'étude réalisée au SSIAD ADMR du Gaillacois

L'enquête sur le ressenti des soignantes



Six composantes essentielles pour un management par la discussion durable



La mise en œuvre d'une démarche de bien-être au travail

- ▶ Doit être portée au plus haut niveau
- ▶ Doit être intégrée à la stratégie globale
- ▶ Doit permettre l'expression et la prise en compte des besoins
- ▶ Doit favoriser l'émergence du principe de subsidiarité
- ▶ Peut nécessiter l'accompagnement d'un intervenant extérieur (diagnostic et construction d'un plan d'actions)

Je vous remercie pour
votre attention.



Conseil et formation

**Responsabilité
Sociétale des
Organisations**

Julien
KREMER

julien.kremer@wanadoo.fr
06 45 53 31 40