



## Contexte et constat

Les intervenants en santé au travail peinent à déployer des dispositifs favorisant des actions organisationnelles pour prévenir les RPS au niveau primaire dans les entreprises.

Les SPSTI ont un rôle à jouer :

conseiller les entreprises pour promouvoir la santé et la qualité de vie au travail en prévention primaire.



Augmentation significative des troubles psychosociaux sur la santé des salariés (3 salariés français sur 10 déclarent ne pas travailler dans un environnement sain et respectueux – Enquête IFOP 2025)



Difficulté à mettre en place des démarches collectives et participatives favorisant le développement de la Qualité de Vie et de Conditions de Travail (QVCT Ani 2020)



Aborder le travail par le risque comporte un risque de cristallisation sur la plainte et non sur la transformation du travail (Clot, 2010)

La loi oblige l'employeur à préserver la santé physique et mentale des salariés (article L4121-1 du Code du travail), en intégrant pleinement les risques psychosociaux dans le DUERP.

Une évolution des missions des SPSTI (loi 2 août 2021).

Les accords nationaux (2020) insistent sur la discussion sur le travail pour développer des actions qui ont un impact sur l'organisation : niveau prévention primaire.

## Problématique et objectifs

**Comment construire une offre complémentaire au sein d'un service de santé au travail qui vienne agir au niveau primaire de la prévention de la santé et QVCT ?**

### Axe 1

Construire une **offre complémentaire** dans le cadre d'une **démarche collaborative pluridisciplinaire**

### Axe 2

Intervenir au **niveau organisationnel (primaire)** en s'appuyant sur des **outils de dialogue sur le travail**

## Méthode

### Axe 1

- ▶ Mise en place d'un comité de pilotage pluridisciplinaire au sein de Promeom sur 18 mois
- ▶ Désignation d'un pilote en interne
- ▶ Expérimenter l'implantation d'une offre complémentaire et son déploiement opérationnel

### Axe 2

- Recrutement de 4 entreprises volontaires, ayant reçu une information et ayant bénéficié d'une intervention Promeom
- ▶ Secteurs d'activité variés : associatif/insertion, industriel, touristique, crèche privée
  - ▶ Taille : TPE à PME
  - ▶ Expérimenter la mise en place d'Espace de Discussion et de Décision sur le Travail – EDDT® qui associe Psychologues du travail et santé au travail auprès de 4 entreprises adhérentes

### Les 6 étapes de la méthodologie des EDDT®

- Constitution d'un COPIL interne paritaire : cadrage et lancement pour chaque entreprise
- Recueil des préoccupations auprès de deux équipes par entreprise : discussion sur l'activité
- Formation des managers à animer les EDDT® dans le cadre d'un groupe inter-entreprise
- Co-animation d'un EDDT® intervenante-manager et son équipe au sein de l'entreprise
- Retour d'expérience avec le groupe des managers inter-entreprise
- COPIL de clôture interne paritaire : choix de pérenniser la démarche

### Méthode d'évaluation :

Basée sur les préconisations récentes\*, elle évalue le processus plutôt que des indicateurs quantitatifs.

### Objets évalués :

- ▶ Le processus d'élaboration d'une offre complémentaire au sein de Promeom
- ▶ Le processus d'intervention avec l'outil EDDT®

Analyse des résultats en cours.

\*Nielsen, 2013 ; Biron & Karnika-Murray, 2014 ; Anact, 2014

### Quatre niveaux d'effet des EDDT®

#### Sur le collectif de travail

- ▶ La coopération
- ▶ La discussion et la dispute professionnelle

#### Sur le travail

- ▶ La capacité à poser les problèmes du travail réel
- ▶ La décision d'action

#### Sur la santé

- ▶ Soutenir le pouvoir d'agir
- ▶ Reconnaissance du travail
- ▶ Relation professionnelle de qualité

#### Sur le manager

- ▶ Développer des compétences managériales soutenant la santé au travail des équipes et de lui-même

## Conclusion

### Axe 1

L'intégration de la méthodologie des EDDT® dans une offre complémentaire de santé est **en cours d'étude**.

### Perspectives :

- ▶ Poursuivre l'implantation des méthodes dans le temps pour **engager tous les acteurs**.
- ▶ Explorer les **temps collectifs entre managers d'entreprises différentes** comme levier pour promouvoir la **santé en prévention primaire**.

### Axe 2

- ▶ **Prévenir et résoudre des situations à RPS entre managers et opérationnels**
- ▶ Développer une **culture de la prévention des RPS**
- ▶ Engager des dirigeants dans une **gestion globale des risques**, au-delà de l'approche traditionnelle (DUERP)

### Points forts de la méthodologie (très appréciée) :

- ▶ **Temps de regroupement inter-entreprises/inter-secteurs**
- ▶ **Évolution des représentations** : passage d'une approche individuelle/psychologisante à une vision **systémique et organisationnelle** de la santé au travail