



Mieux-être & Travail

Echanger, comprendre, agir

Dans le cadre des politiques de santé au travail, l'association "Mieux-être & Travail", propose une écoute et un accompagnement à des personnes salariées ou en transition professionnelle :

- isolées ou exclues sur leur lieu de travail,
- vivant des situations humiliantes ou harcelantes,
- rencontrant des problèmes de stress, d'épuisement professionnel (burn-out), de perte de sens dans leur travail...

Son équipe est constituée de professionnels ayant une solide expérience de terrain (médecins du travail, psychologues spécialisés, coachs, juristes...)

But de l'association :

Promouvoir le développement de nouvelles pratiques concernant la santé au travail :

- Etudier, prévenir et traiter les risques psychosociaux en appréhendant les effets délétères de certains types d'organisation du travail sur la santé des individus et des collectifs
- Concourir à améliorer la santé psychique au travail
- Coopérer au dialogue social dans l'entreprise pour une meilleure qualité de vie au travail
- Contribuer à réduire le coût social des risques psychosociaux (arrêts de travail, dégradation de la qualité...)

Objectifs :

Créer un réseau citoyen d'accueil, de partage et d'échanges sur le mal-être au travail, afin de permettre :

Aux personnes :

- d'exprimer un vécu difficile auprès de professionnels spécialisés (médecins du travail, psychologues, juristes...)
- de prendre conscience des interactions entre ce vécu et l'environnement de travail
- d'être acteur de leur vie professionnelle, en évitant si possible le point de rupture avec l'employeur.

Aux entreprises et à la collectivité :

- d'améliorer le dialogue social en matière de risques psychosociaux et de qualité de vie au travail
- de réduire les arrêts de travail longs et coûteux
- de recréer du lien social

Les prestations proposées :

Elles s'inscrivent dans la durée avec :

- Un premier entretien individuel ou collectif gratuit,
 - Un deuxième entretien possible, à 1 mois d'intervalle
- Puis
- Un soutien mensuel au sein d'un groupe de parole
 - Des ateliers thématiques.

Les entretiens, centrés sur la personne au travail, sont conduits par un binôme de spécialistes. L'objectif est de comprendre les enjeux de leur mal-être au travail dans un contexte donné (organisation, management, relations...), afin de retrouver leur pouvoir d'agir sur la situation.

Les personnes ont aussi la possibilité de venir à titre individuel ou collectif. L'expérience de présenter à « plusieurs voix » une situation permet d'élargir le champ de l'expression, de l'écoute et de l'analyse, et de vivre cette expérience d'élaboration collective avec ses pairs.

D'autres éclairages disciplinaires (avocats en droit du travail et professionnels de l'orientation...) sont apportés en tant que de besoin en fonction de la particularité de la situation professionnelle, le principe étant d'analyser chaque situation de la manière la plus appropriée possible.

Principes et règles des entretiens en binôme pluridisciplinaire :

Explicitation de la demande

Les personnes intéressées par la proposition de l'association font elles-mêmes la démarche de prendre rendez-vous auprès de la coordination. Ce premier contact permet de vérifier l'adéquation de la demande avec la nature de l'aide proposée. C'est le moment où le cadre de travail est présenté et où la faisabilité de l'entretien est évaluée (disponibilité du ou des demandeurs pour un entretien long...).

Temps d'entretien suffisamment long

Les situations des personnes accueillies nécessitent la plupart du temps un long récit des faits. Récit tout à fait nécessaire, mais qui ne suffit pas. Au-delà du « dépôt » d'une histoire particulière, un questionnement circulaire entre personnes accueillies et intervenants permet d'éclairer la situation sous les angles psychologique, médical, social, juridique, judiciaire... Chemin faisant, l'élaboration collective permet de dégager de nouvelles perspectives.

Un deuxième entretien est prévu pour préciser ou prolonger la réflexion, ou tout simplement dire la suite de l'histoire. Il permet aussi de commencer un travail d'élaboration et de reconstruction, qui peut être poursuivi par la participation à un groupe de paroles.

Double écoute

Compte tenu de la complexité des situations soumises, le champ des connaissances et des compétences requises est très large. Elles peuvent être mobilisées simultanément dans le temps de la consultation. Le binôme offre un socle de compétences de base pour déployer une écoute plus large et plus équilibrée : c'est une aide précieuse à un moment particulier de la vie d'une personne en souffrance et en difficultés aiguës.

Absence de lien avec les intervenants au dispositif

Si les personnes accueillies sont anonymes, les intervenants ne le sont pas. Leurs noms sont indiqués lors de la prise de rendez-vous et au début de chaque entretien. Il est également précisé que le principe est celui de l'absence de lien antérieur aux entretiens entre les personnes accueillies et ceux qui les reçoivent.

Caractère confidentiel des entretiens

Les membres de l'équipe n'interviennent en aucune manière dans la réalité des situations par la communication d'informations à une tierce personne, la délivrance d'un écrit quelconque. Tout au plus donnons-nous des informations pratiques mais suffisamment générales pour garantir la liberté de choix des personnes. Les échanges autour d'une situation se fondent sur la perception subjective des faits par les personnes et sur le récit qu'elles en font à un moment donné.

Au-delà de l'entretien, les personnes accueillies sont tout à fait libres de se saisir ou pas de ce qui a été évoqué, d'en faire ou pas le récit subjectif là aussi à qui elles voudront.

Anonymat

La possibilité de venir en tout anonymat est un facteur important tant pour déclencher la demande de rendez-vous que pour favoriser le processus d'élaboration. Rares sont les lieux où l'on peut déposer en sécurité une situation au travail douloureuse, dans l'objectif essentiel de mieux la comprendre et de mieux s'en ressaisir.

Perspectives de l'association :

- Favoriser le travail en réseau de manière à offrir des services facilement accessibles aux usagers
- Créer le plus possible des partenariats avec les acteurs de la prévention des risques psychosociaux : les organismes publics ou privés concernés, les structures associatives d'accompagnement, les professionnels de ce secteur (y compris les responsables RH),....