



# A L'AMETRA, DES ATELIERS DE PRÉVENTION POUR LES MANAGERS

55<sup>ÈMES</sup> JOURNÉES SANTÉ TRAVAIL - PRÉSANSÉ  
16 OCTOBRE 2018

## MÉDECINS DU TRAVAIL :

D<sup>r</sup> METAYER Laurence, D<sup>r</sup> COSTA Charlie

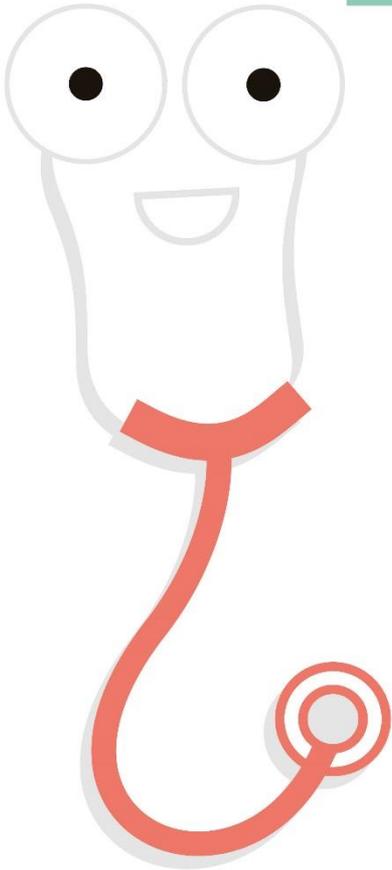
## PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL :

M<sup>me</sup> FRANCOIS-HEUDE Lydie, M<sup>r</sup> PETITJEAN Cyrille, M<sup>r</sup> ATIOULOU Brice

## ASSISTANTES :

M<sup>me</sup> JEZORSKI Sarah, IDEST, M<sup>me</sup> BAYSSIERE Cathy

# AU DÉPART : UN CONSTAT



Les équipes de santé au travail ont constaté depuis plusieurs années lors des visites médicales et entretiens infirmiers, les difficultés ressenties par les cadres et encadrants dans l'exercice de leur mission, et les éventuelles répercussions sur leur état de santé global ainsi que en conséquence sur le management de leurs équipes.

Partant de constat, les équipes pluridisciplinaires de l'AMETRA ont réfléchi à une action de prévention novatrice ayant pour objectif d'outiller ces managers.



## Nous entendons souvent :

- « Personne n'est irremplaçable »
- « Il ne faut rien lâcher »

et pourtant...

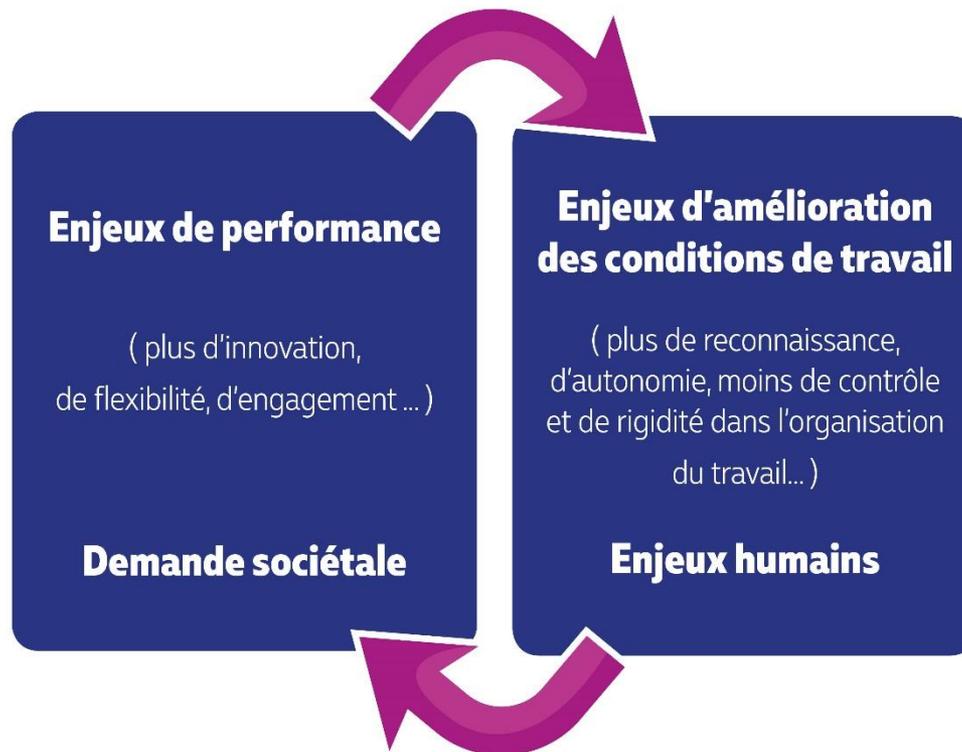
Le souci de soi et celui des autres ne s'opposent pas nécessairement, ils peuvent au contraire se renforcer;

Ce n'est qu'au cœur d'un collectif que les sujets (les managers) s'affirmeront: tout à la fois reliés et singuliers.

## COMMENT CONCILIER LES OBJECTIFS DE PERFORMANCE ET LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?



## LES MANAGERS, UNE ALTERNATIVE ORGANISATIONNELLE EN MATIÈRE DE QVT



*Renforcer la santé au travail et les bonnes pratiques en matière de QVT pour créer des conditions d'employabilité durable.*

## MAIS N'EN DEMANDONS-NOUS PAS TROP AUX MANAGERS ?

### MISSIONS DE L'ENCADRANT

**Savoir technique, gestion de la performance**



**Prise en charge et responsabilité vis-à-vis d'un certain nombre de missions autour de la santé et sécurité des personnes qu'ils encadrent.**

# NOS SOUHAITS...

Mettre en place une prévention pour le cadre dans sa fonction hiérarchique, en tant que manager, et également pour lui-même en tant qu'individu salarié.

Aider les managers à être acteurs de leur propre santé, afin qu'ils puissent poursuivre leur métier avec l'énergie de l'enthousiasme, sans « **déformation professionnelle** », c'est-à-dire sans détérioration de leur santé mentale ou physique.



# LE CONTEXTE ET ORIENTATIONS SOCIO-POLITIQUES

- **3ème PST 2016-2020**
- **Stratégie nationale de santé 2018-2022**



## 3ÈME PST 2016-2020 ET PRST OCCITANIE 2016-2020



Priorité à la prévention primaire, en se tournant résolument vers une approche positive du **travail, facteur de santé.**

**Favoriser la QVT** en valorisant le **développement d'un management de qualité.**

### AXE N°2 : AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LEVIER DE SANTÉ, DE MAINTIEN EN EMPLOI DES TRAVAILLEURS ET DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Objectifs	Thématiques	Actions	Fiche
<b>4 Qualité de vie au travail</b>	Favoriser la qualité de vie au travail	<p><b>Action 2.2/2.4 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir auprès de tous les acteurs de l'entreprise la qualité de vie au travail comme une démarche stratégique reposant sur le dialogue social et intégrant nécessairement un volet « qualité du travail »</li> <li>- Impulser et piloter une offre régionale de services en matière de qualité de vie au travail, notamment en direction des PME-TPE</li> </ul>	<b>13</b>

<http://www.prst-occitanie.fr/r/4/le-prst-en-occitanie/>

## STRATÉGIE NATIONALE DE SANTÉ 2018-2022



**PROMOUVOIR LA SANTÉ AU TRAVAIL, DÉVELOPPER UNE CULTURE DE PRÉVENTION DANS LES MILIEUX PROFESSIONNELS ET RÉDUIRE LA FRÉQUENCE ET LA SÉVÉRITÉ DES PATHOLOGIES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

- **Coordonner** l'offre proposée par les acteurs de la prévention des risques professionnels sur le **champ des RPS** pour mieux accompagner les entreprises et **tester de nouvelles démarches de prévention** de ces risques en entreprise.
- **Développer** la prévention en milieu professionnel dans une approche globale de la santé.
- **Prendre en compte** la prévention des risques professionnels dans la formation des futurs salariés et dirigeants des entreprises
- **Renforcer** l'accompagnement des victimes du syndrome d'épuisement professionnel (« burn out »).



# PRÉSENTATION DE L'AMETRA

Alimentation,  
est-ce encore le choix ?

RENSEIGNEMENTS SUR  
L'AMETRA

PRÉSENTATION  
Mars 2018



**117 000 salariés suivis**  
**11 000 entreprises adhérentes**  
**dont 80% de TPE**



## En proximité et sur le terrain

L'AMETRA représente le plus gros service de santé au travail dans l'ex Languedoc-Roussillon, avec plus de 52 000 visites médicales réalisées en 2016, 10 000 entretiens infirmiers, et près de 3 000 interventions sur le terrain.



## 129 salariés

40 médecins avec assistante médicale, 15 IDEST et une équipe de collaborateurs pluridisciplinaires dynamique.



## 3 à 4 plateaux techniques

Réalisation d'exams complémentaires en appui à la consultation médicale.

**52 000**

Visites médicales  
réalisées par an

**10 000**

Entretiens  
infirmiers

**3 000**

Interventions  
en entreprise  
sur une année



Le public cible:

**13 587 cadres et managers**  
(15% de l'effectif suivi)



### **Impact de l'évolution du monde du travail**

Étude Médecine  
du Travail SSTI &  
Universitaire



### **Indicateurs & public cible potentiel**

Diagnostic territorial  
AMETRA 2015



### **Agir pour la QVT**

Projet de service  
AMETRA 2016-2019

### **Ateliers de prévention AMETRA**

Évaluation

A group of people are seated around a long wooden table in a meeting room. They are focused on their work, with several laptops open in front of them. The room is bright and modern, with a white wall and a window in the background. A yellow semi-transparent banner is overlaid on the center of the image, containing the text.

# 1. UNE ÉTUDE DE TERRAIN

(PARTICIPATION À LA RECHERCHE EN SANTÉ)

## UNE ÉTUDE DE TERRAIN

### Partenariat franco-québécois :

- Côté français :
  - **l'AMETRA de Montpellier** (Dr Marie-Laure HEMERY, M<sup>me</sup> Lydie FRANCOIS HEUDE),
  - 3 autres **services de santé au travail** (CMIST, AISMT, AIPALS),
  - la ville et la CCI d'Alès,
  - **l'Université Montpellier** (Pr Olivier TORRES, observatoire AMAROK)
  
- Côté québécois : **Université LAVAL de Québec,**  
**Direction de la Santé Publique de Québec.**



# OBJECTIFS

- Réaliser un **état des lieux** de la population des cadres dans la région en matière de **santé psychologique & physique**.
- **Mesurer** les effets délétères potentiels du statut particulier d'encadrant.
- **Analyser** les difficultés & identifier les facteurs professionnels protecteurs, « salutogènes ».
- **Définir des axes de travail** en matière de prévention des RPS et de QVT ciblés sur cette population.
- **Déterminer les leviers d'action mobilisables** auprès des managers pour améliorer la QVT.

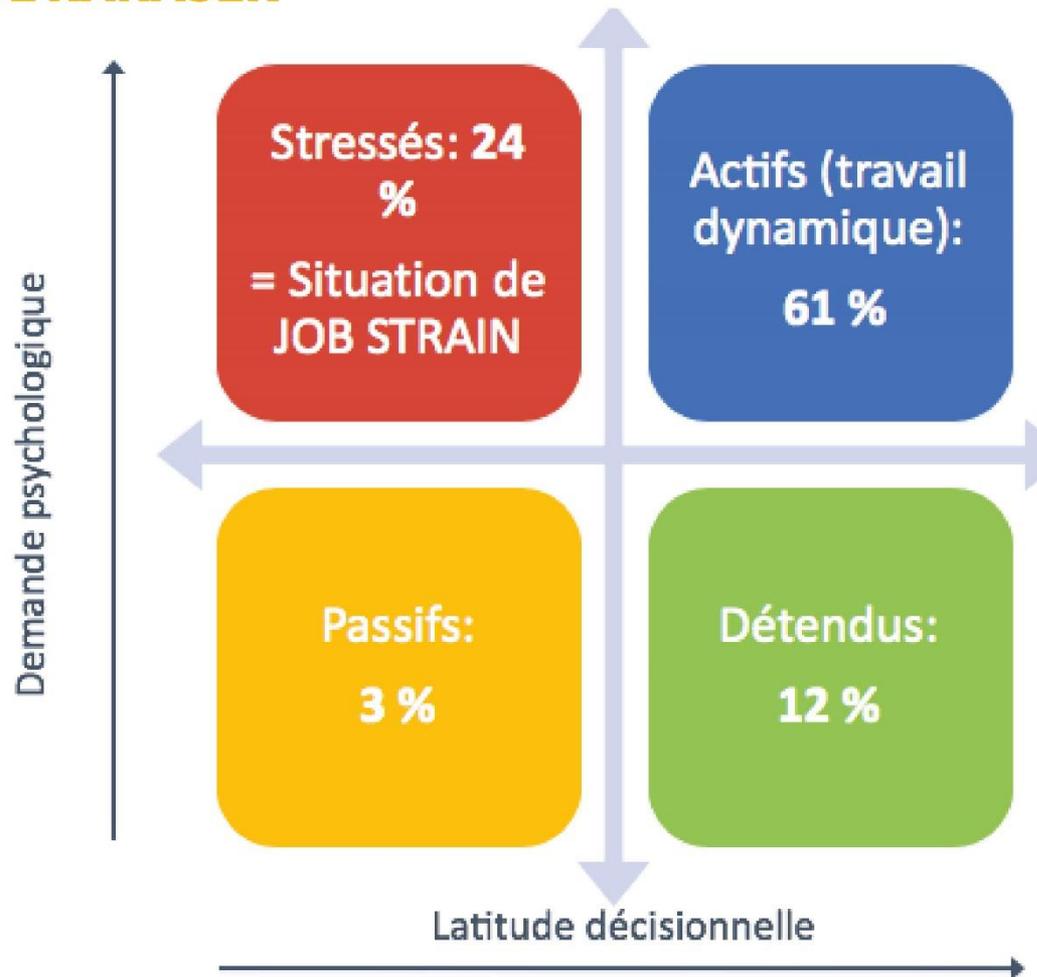


# MÉTHODOLOGIE

- **Questionnaire anonyme** distribué dans les services interentreprises de santé au travail, lors des visites médicales (**volet quantitatif**): **582 questionnaires** recueillis entre novembre 2013 et avril 2014.
- **Entretiens individuels** semi directifs (**volet qualitatif**): échantillon de **50 salariés** volontaires en situation de management (2014)



## MODELE DE KARASEK



## FOCUS SUR LES MANAGERS EN JOB STRAIN



Ce qui représente **24% des répondants**

soit **122 salariés**, correspondant à

**1 femme sur 3** et **1 homme sur 5.**

## LES CADRES EN STRESS AU TRAVAIL: LE JOB STRAIN

« Recruter les bonnes personnes pour les mettre aux bons postes, faire évoluer les équipes par le biais de la formation »

« Dépanner mes collègues, c'est pour moi une satisfaction personnelle »

« Je félicite les personnes que je dois manager »

« A la maison il n'y a pas de détente : douche, repas, couché »

« Le travail reste au travail, ça c'est pour moi très important »

### LE TRAVAIL DES SALARIÉS

1/3 déclarent manquer de moyens pour faire du travail de bonne qualité

64.5% de présentéisme\*\* déclaré

67.4% font plus de 40H par semaine

2/3 déclarent travailler dans des délais très stricts

46% souffrent de conflits de valeurs

### L'ETAT DE SANTÉ DES SALARIÉS

1 cadre sur 2 s'estime en bonne santé

Mais ...

49% trouvent que leur travail affecte leur santé

48% se déclarent en détresse psychologique

1 femme sur 3 et 1 homme sur 5 interrogés sont en Job Strain\*

25% de la population étudiée est en Job

80% des cadres en Job Strain disent être trop fatigués après le travail pour faire ce qu'ils voudraient faire dans leur vie privée.

Pour 59% d'entre eux, les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux ou familiaux.

« Je commence sérieusement à me demander à quoi je sers »

« Plus j'en donnais plus on m'en demandait »

« L'arrêt maladie, c'est interprété comme un signe de fragilité »

« A l'époque, je répondais au téléphone même en vacances, mais je ne le fais plus maintenant, je me suis mis des limites »

« Forfait cadre = forfait illimité »

### L'EQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

\* Job Strain : Selon le modèle de Karasek, le « job strain » est défini comme une situation de forte demande psychologique et de faible latitude décisionnelle (ce qui constitue un risque pour la santé)

\*\*Dépasser ses horaires en permanence, travailler le soir et le week-end, ne pas prendre ses congés, venir au travail même malade (source ANACT)





## GARD HERAULT des Cadres et des TPE PME



### MÉTHODE

- Recueil des données de novembre 2013 à avril 2014.
- Questionnaire anonyme explorant les différents aspects des rapports sociaux au travail.
- Entretiens individuels basés sur le volontariat avec des psychologues.

51% de  
managers  
de proximité

42% horaires  
de travail peu  
compatibles avec  
vie de famille

23,4% stress  
au travail

amélioration de la  
Qualité de Vie au Travail

### CHARGE DE TRAVAIL

- Mettre à disposition des cadres et des équipes, les moyens et les ressources pour réaliser les attentes de l'entreprise
- Etablir des plannings de travail réalistes et réalisables pour éviter le dépassement d'horaires systématique : développer l'autonomie dans la gestion du temps de travail et favoriser l'entraide
- Donner des marges de manœuvre dans l'activité pour réguler collectivement la charge de travail
- Développer la concertation autour de la faisabilité des objectifs
- Comprendre les exigences et contraintes de l'activité de chacun
- Objectiver ce qui procure le sentiment de charge et de travail
- Proposer des indicateurs de suivi de la charge de travail en tenant compte du contexte et de la spécificité de l'activité
- Débattre régulièrement des dysfonctionnements et concevoir des solutions partagées.

### RELATIONS SOCIALES

- Améliorer la reconnaissance par une meilleure prise en compte du travail réel de chacun
- Encourager la reconnaissance symbolique et technique entre managers (échanges de pratiques...)
- Favoriser la coopération entre collaborateurs proches (management transversal) et entre niveaux hiérarchiques (management vertical)
- Instaurer un mode de relation basé sur l'écoute et le respect mutuel
- Améliorer l'autonomie dans le travail : marges de manœuvre, consultation, participation aux décisions qui concernent les équipes
- Développer les compétences et la confiance
- Améliorer le soutien social en favorisant la qualité des relations interpersonnelles et le collectif de travail notamment sur les périodes difficiles de travail
- Développer la politique sociale dans l'entreprise : horaires adaptés, crèche, sport...

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

#### EVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

- Faire régulièrement le point sur ses compétences et celles de son équipe, en relation avec l'évolution des postes
- Structurer et activer les modalités de développement et d'évolution des compétences : groupes d'échanges de pratiques entre pairs, formation, tutorat...
- Accompagner les évolutions professionnelles lors des entretiens individuels : repérer et traiter les difficultés rencontrées, renforcer les zones de confort professionnel, proposer des missions nouvelles
- Prendre en compte sa santé : écouter, identifier et donner suite aux signes d'alerte, pour soi et son équipe (équilibre temps de travail/vie personnelle, hygiène de vie, qualité du sommeil, fatigue, nervosité...)
- Se tenir informé des évolutions de son métier, de son secteur d'activité : anticiper les changements et optimiser sa trajectoire professionnelle ainsi que celle des membres de son équipe.

#### ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Evaluer et analyser les risques professionnels : piloter la démarche d'amélioration des conditions de travail et les actions correctives par le Document Unique
- Prévenir les risques et l'usure professionnelle : plan d'actions, formations, évolutions ou aménagement de poste, bilans professionnels...
- Optimiser les conditions de travail (locaux agréables, horaires flexibles, matériels adaptés, ...)
- Connaître les réseaux d'aide en cas de difficultés ou souffrance, pour soi et les membres de l'équipe (services de santé au travail, Carsat, assistants sociaux, psychologues...)
- S'assurer de la cohérence entre les valeurs de l'entreprise affichées et celles vécues par les salariés.
- Développer une culture de respect ascendante et descendante.

#### PERSPECTIVES :

Proposition de mise en place d'ateliers d'échanges de pratiques autour de situations concrètes.  
Co-construction d'outils et de méthodes d'aide aux managers.  
Si vous êtes intéressés, contactez les référents de votre service de santé au travail:

  
Valérie RUCHE,  
psychologue  
V.ruche@aipals.com

  
Dr BARRIERE, médecin du travail  
barriere@aismt-30.fr  
Laure CORNUT, psychologue  
comut@aismt-30.fr

  
Lydie FRANCOIS HEUDE,  
psychologue  
Francois-heude@ametra.asso.fr

  
Dr BERNAL-THOMAS,  
médecin du travail  
n.bernal-thomas@cmist.fr



## ENQUETE Sur la Santé des Managers



### CONTEXTE

- 4 services de Santé au Travail autour d'un projet commun:
- Etat des lieux sur la santé des encadrants suivis dans les services.
  - Analyse des effets potentiels du statut de manager sur la santé.
  - Détermination de leviers d'actions pour la promotion de la Qualité de Vie au Travail.

582  
réponses

76%  
Bac+3

52% mariés

68% Hommes

Age moyen  
44 ans

Vers une amélioration de la  
Qualité de Vie au Travail



**2.** ÉLÉMENTS DE REFLÉXION COMPLÉMENTAIRES  
À NOTRE ENQUÊTE :

**DIAGNOSTIC & BESOINS ISSUS  
DES DONNÉES AMETRA**

# NOTRE DIAGNOSTIC TERRITORIAL

- **Enquête inaptitude AMETRA 2015 :**  
**1372 avis d'inaptitude** émis à l'AMETRA en 2015:
  - 44% présentent des psychopathologies au moment de l'inaptitude,
  - 54% des inaptitudes sont secondaires à des RPS.
- **Enquête EVREST 2015** (données AMETRA) :  
Plus de 600 salariés interrogés entre 2012 et 2015
  - **Forte pression psychologique** identifiée dans les secteurs **des assurances, et de l'hébergement médico-social.**
  - Par ailleurs une **forte pression temporelle et une faible autonomie** sont notés dans le secteur **des banques**, et dans la **fonction publique.**
  - Un **manque d'entraide** est noté dans **l'hébergement médico-social.**
- **Indicateurs médicaux du DMST** AMETRA de 2015 (expression d'une **Souffrance Morale au Travail SMT**).



# IDENTIFICATION QUALITATIVE DES BESOINS DE TERRAIN

Par le biais d'un retour en réunions de partage :

- Auprès des encadrants en mai 2016.
- Puis d'échanges avec les employeurs, et les DRH, en septembre 2016.



## RESTITUTION D'ENQUÊTE & RECUEIL DES BESOINS

le 17 mai 2016 - auprès des encadrants :

AMETRA Rives du Lez – Intervenants, entre autre:

- **P<sup>r</sup> Christophe FOURNIER**, Montpellier Recherche Management, Université Montpellier (IAE Institut d'Administration des Entreprises) : Climat éthique d'entreprise - pour les postes de commerciaux.
- **D<sup>r</sup> Pierre LOUP**, doctorant en sciences de gestion: Usage des Technologies de l'Information et de la Communication, et ses conséquences sur le travail des encadrants.



## RECUEIL DES BESOINS

le 26 septembre 2016 - **auprès des directeurs, DRH:**

Domaine de Soriech à Lattes – Intervenants, entre autre :

- **FX LESAGE** MCU-PH MD, CHRU Montpellier
- **L. CHANSELME** Observatoire Amarok (QVT & facteurs salutogènes)
- **I. GEORGESCU**, MOMA - Université de Montpellier
- **C. FOURNIER**, IAE Montpellier



## UN DES AXES DE NOTRE PROJET DE SERVICE 2016-2019 :

Sensibilisation des cadres et managers à la Qualité de Vie au Travail, et à la prévention des RPS par le biais d'ateliers de prévention.



**JOURNEE FORMATION-ACTION** ayant pour visée la réalisation d'une **fiche action** «atelier de prévention pour managers» élaborée en interdisciplinarité au sein du collectif AMETRA, et finalisée en février 2017

### OBJECTIFS STRATEGIQUES :

Améliorer la compétence collective :

- Par une meilleure prise en compte du dualisme de la fonction encadrante et de l'existence de certains conflits de logique.
- Renforcer les relations en favorisant des coopérations utiles avec les entreprises



**3. DE L'ÉTUDE À L'ACTION DE PRÉVENTION PRIMAIRE  
& SECONDAIRE :  
MISE EN PLACE DES ATELIERS DE PRÉVENTION**

# PRÉVENTION PRIMAIRE

- **Sensibiliser** les encadrants à leur état de santé global afin de leur apporter le ressort et la puissance de travail dont ils ont besoin pour persévérer dans leur profession.
- **Les aider à adopter une attitude énergique** en cas de contre temps, de gestion de crise ou de situation critique.



- Favoriser le développement d'un management de qualité, les bonnes pratiques managériales, et ainsi, par la promotion de conditions de vie et de travail favorables à la santé, que ce soit pour eux même, comme pour leurs équipes, **améliorer la compétence collective** au sein des entreprises par un accompagnement pour rendre l'employeur comme le manager ou le salarié **acteurs de santé.** (en apportant quelques outils sur le management, l'organisation, la charge de travail, le volet relationnel, la transparence effective en communication interne...).
- Impliquer les managers salariés... et leurs représentants dans la détermination des conditions de travail & le fonctionnement du système de management, amener les managers à évoquer des situations de santé au travail avec leur direction, et être **force de proposition.**

- **Reprendre du pouvoir d'agir (« empowerment »)** sur leur propre environnement professionnel, dans lequel les managers pourraient contribuer à mettre en place de nouvelles mesures ou organisations susceptibles d'améliorer encore leur santé et celle de leurs équipes.
- Aider à la mise en place des conditions et de l'environnement de travail dans lesquels le manager peut utiliser et développer son talent, et devenir plus responsable et impliqué.

## & PREVENTION SECONDAIRE...

- Aider les managers à **détecter précocement** des signaux médico-psychologiques faibles, en évitant leur aggravation secondaire.
- Nous pouvons ainsi espérer réduire la fréquence et la sévérité de certaines pathologies liées aux conditions de travail.
- Certains ateliers concourent à renforcer la résilience individuelle et l'accompagnement des personnes susceptibles d'être atteintes de dépression, de syndrome de fatigue chronique, de stress compassionnel, ou du syndrome d'épuisement professionnel («burn out»)



A diverse group of business professionals, including a woman with white hair and several men of various ethnicities, are gathered around a table in a modern office. They are looking at a laptop and some papers, appearing to be in a collaborative meeting. A blue semi-transparent banner is overlaid across the middle of the image, containing the text "EN PRATIQUE".

**EN PRATIQUE**

## L'ÉQUIPE... LE GROUPE PROJET



- **D<sup>r</sup> Charlie COSTA :**  
Médecin du travail
- **D<sup>r</sup> Laurence METAYER :**  
Médecin du travail
- **M<sup>me</sup> Lydie FRANCOIS-HEUDE :**  
Psychologue du travail
- **M<sup>r</sup> Cyrille PETITJEAN :**  
Psychologue du travail
- **M<sup>r</sup> Brice ATILOULOU :**  
Psychologue du travail
- **M<sup>me</sup> Sarah JEZIORSKI :**  
Infirmière santé au travail
- **M<sup>me</sup> Cathy BAYSSIÈRE :**  
Assistante Technique

# SANTÉ DES CADRES ATELIERS DE PRÉVENTION



## UN ACCOMPAGNEMENT POUR LES SALARIÉS EN SITUATION DE MANAGEMENT

Le groupe pluridisciplinaire « santé des cadres et managers » de l'AMETRA vous propose des ateliers de prévention destinés aux salariés en situation d'encadrement :

- ✓ Qualité de Vie au Travail : les bonnes pratiques
  - ✓ Burn out et prévention
  - ✓ Gestion du stress : quels outils pour faire face ?
  - ✓ Communication assertive
  - ✓ Risques psycho sociaux, augmenter votre niveau de vigilance
- Ces ateliers ont pour objectif de favoriser les bonnes pratiques managériales afin d'améliorer la santé globale des salariés en situation d'encadrement et par conséquent celle de leurs collaborateurs.

Lieu des ateliers :  
AMETRA  
Parc Euro Médiane  
34090 MONTPELLIER

Pour le descriptif détaillé de chaque atelier, rendez-vous sur [www.ametra-asso.fr](http://www.ametra-asso.fr)

### INSCRIPTION

NOMBRE DE PLACES LIMITE

par mail à l'adresse suivante : [santedescadres@ametra-asso.fr](mailto:santedescadres@ametra-asso.fr)  
Merci de préciser vos : Nom, prénom, entreprise, numéro de téléphone, fonction et le titre de l'atelier choisi.  
La participation aux ateliers de prévention n'est possible que si votre entreprise est adhérente à l'AMETRA



AMETRA : 271 avenue de la République  
34073 MONTPELLIER Cedex 1

[www.ametra-asso.fr](http://www.ametra-asso.fr)

<https://twitter.com/Ametra34>

## ATELIERS PARTICIPATIFS

### Temps d'échanges de pratiques entre « pairs » :

- Ateliers participatifs de **10 à 12 managers**, si possible issus d'entreprises de secteurs professionnels variés.
- Dans les locaux de l'AMETRA, dans la grande salle du Parc Euromédecine.
- Approximativement **1 x/ trimestre pour chaque thématique.**
- Avec un petit déjeuner convivial.
- Format court : **2 à 3h30.**

## **DIFFÉRENTES THÉMATIQUES :**

- **Risques psychosociaux : augmenter votre niveau de vigilance.**
- **Le Qualité de Vie au Travail: les bonnes pratiques.**
- **Le burnout et sa prévention.**
- **Gestion du stress : quels outils pour faire face ?**
- **Communication assertive: optimiser vos relations interpersonnelles.**

## L'INSCRIPTION AUX ATELIERS

Elle se fait :

- soit en adressant une demande au service RH des entreprises,
- soit en complétant un formulaire via le site Internet de l'AMETRA :  
**<http://www.ametra.asso.fr/>**  
et en le renvoyant à l'adresse mail dédiée :  
**[santedescadres@ametra.asso.fr](mailto:santedescadres@ametra.asso.fr)**

## «MICRO-TROTTOIR» **AVANT UN ATELIER** **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LES BONNES PRATIQUES**

- Qu'attendez vous de cet atelier ?

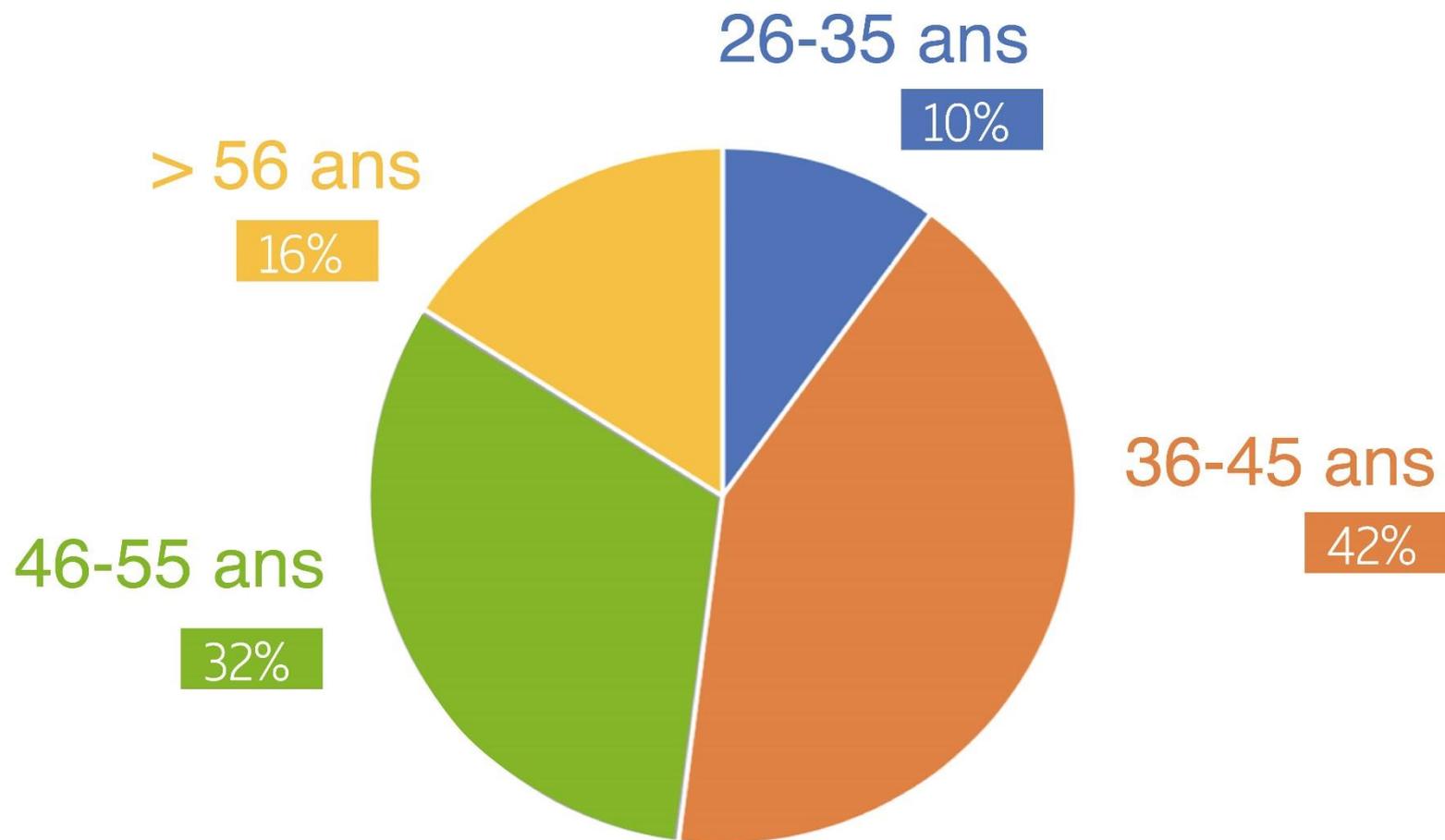




## LES PARTICIPANTS

- **50 entreprises**, et **160 encadrants** ont déjà participé aux ateliers.
- 35% ont moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Deux tiers managent des équipes comprenant entre 5 et 20 salariés.

## ÂGE DES PARTICIPANTS :



# L'ÉVALUATION

- Une évaluation est réalisée à la fin de chaque atelier : les participants sont pour 2/3 des femmes (en particulier pour les ateliers QVT et gestion du stress).
- À la question «Êtes-vous globalement satisfaits de l'atelier ?», les participants donnent une **appréciation moyenne globale de 3,5/4** (concernant entre autre la qualité du contenu, les possibilités d'échanges avec les autres salariés, la réponse à leurs attentes ... ).
- 65% des participants estiment la durée des ateliers suffisante, 32% la jugent trop courte.
- Ils plébiscitent un climat propice aux échanges, les bonnes conditions matérielles d'accueil.

## **DE NOUVELLES THÉMATIQUES SERONT PROCHAINEMENT ABORDÉES :**

- **Faits sexistes, harcèlement en entreprise, quelles mesures prendre ?**
- **Comment appréhender le handicap au travail: adopter la bonne posture avec un travailleur handicapé, briser les préjugés, et préserver un management équitable.**
- **L'intelligence émotionnelle ou comment jongler avec ses émotions au travail.**
- **La gestion des conflits ou comment manager des comportements difficiles.**
- **«Le manager de demain dans le monde numérique sera-t-il hybride ?»**

## «MICRO-TROTTOIR» **APRÈS UN ATELIER** **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LES BONNES PRATIQUES**

- Comment avez-vous trouvé cet atelier ?
- Pensez-vous que cet atelier puisse entrer dans une démarche d'action favorisant le travail comme vecteur de santé ?





## **LA COMMUNICATION EXTERNE**

(entre autre)

- En 2016 : Ateliers du CISME
- 10/2017: Commission épidémio DIRECCTE Occitanie
- 11/2017: CARSAT : rencontre pluridisciplinaire en L-R
- 02/2018 : Société Régionale de Médecine et d'Hygiène du Travail de Montpellier

## À l'AMETRA, des ateliers de prévention pour managers

**100%**  
des managers qui participent  
sont gagnants

FAVORISER LES BONNES PRATIQUES  
MANAGÉRIALES

AMÉLIORER LA SANTÉ GLOBALE  
DES SALARIÉS EN SITUATION  
D'ENCADREMENT ET PAR CONSÉQUENT  
CELLE DE LEURS COLLABORATEURS



**35<sup>èmes</sup>**  
**CONGRÈS  
DE MÉDECINE  
ET SANTÉ  
AU TRAVAIL**

• Dr Charles Cassa, Dr Laurence Miquet, médiécadres du travail  
• Lydie François-Huet, Lydie Perrieron, Océane Azaouk, psychologues de travail  
• Sarah Inverso, DEEST  
• Cathy Depasdre, assistante médicale



### GESTION DU STRESS : QUELS OUTILS POUR FAIRE FACE ?

Identifier ses stressors et repérer ses propres signaux d'alarme. Repérer ses habitudes émotionnelles et ses automatismes de pensée. Vous outiller avec des exercices pratiques et faciles à mettre en œuvre.

### COMMUNICATION ASSERTIVE

Améliorer ses relations avec ses collaborateurs, et aborder plus sereinement les situations complexes. Identifier son propre mode de communication, et repérer ses propres conduites inefficaces. Optimiser ses relations de travail avec ses équipes.

### BURN OUT ET PRÉVENTION

Vous apporter un meilleur éclairage sur l'épuisement professionnel, comment le repérer, l'éviter ou y faire face, le prendre en charge. Les acteurs mobilisables.

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

**LES BONNES PRATIQUES**  
Les bonnes pratiques : faire réfléchir des cadres et managers d'entreprises, différents sur les bonnes pratiques en matière de QVT, échanges de pratiques entre pairs et retours d'expériences ; Facteurs salutogènes et pathogènes ;

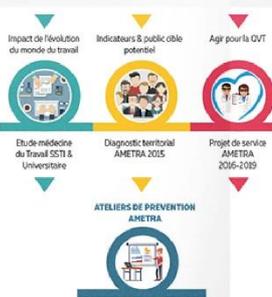
### RISQUES PSYCHO SOCIAUX, AUGMENTER VOTRE NIVEAU DE VIGILANCE

Echanges de bonnes pratiques avec des managers de différentes branches professionnelles, dans le cadre d'études de cas ; Confronter ses pratiques managériales face à des situations à risque.

Au départ, une étude de terrain de 4 SSTI de la région en multi-partenariat y compris avec l'Université de Laval, l'Institut national de Santé publique de Québec, l'Université de Montpellier UMI, afin de réaliser un état des lieux de la population des cadres dans la région en matière de santé psychologique & physique, analyser les difficultés, identifier les facteurs professionnels protecteurs, «salutogènes» et déterminer les leviers d'action mobilisables.

**Diagnostic et besoins :**  
522 réponses aux questionnaires, dont 275 à l'AMETRA, et 50 entretiens individuels semi-directifs pour les volontaires ;  
24% des cadres sont en situation de job strain selon le modèle de Karasek (1 femme sur 3 et 1 homme sur 5)

2 réunions ont été organisées, une à destination des participants à l'enquête en mai 2016, et une autre en septembre 2016, avec les DRH, directeurs, employeurs, afin d'affiner les besoins et attentes de chacun ; Y ont été associés l'Université de Montpellier, Montpellier Recherche Management, et l'Observatoire Amarré.



De l'étude à l'action en prévention primaire : Les ateliers de prévention ont débuté en septembre 2017, sous forme de sessions collectives trimestrielles de 10 à 12 managers d'une durée de 2h30 à 3h30 ; L'encadrement est informé et accompagné en tant que cadre dans sa fonction hiérarchique, mais également en tant qu'individu salarié. Les managers concernés par ces ateliers sont susceptibles d'encadrer de 1 à 1000 salariés

**Le bilan à ce jour**  
Plus de 150 encadrements et 50 entreprises ont été sensibilisés. Satisfaction des participants : 3,5/4. Les animateurs créent un climat propice aux échanges : 3,9/4. La qualité du contenu est appréciée : 3,5/4.

### PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN ENTREPRISE

Moyens à mettre en œuvre, limites et rôle de chacun sur le diagnostic, la surse, la prise en charge, le retrait ou le maintien au poste - Présentation du Kit Addicto AMETRA.



Inscriptions et information :  
santedescadres@ametra.asso.fr

ou directement sur le site Internet de l'AMETRA :  
www.ametra.asso.fr (rubrique des partenaires) - octobre 2018



### Conclusion et perspectives

Une évaluation à un an est prévue auprès des participants, afin de faire le point sur les éventuelles actions qu'ils ont pu mettre en place, que ce soit au niveau individuel, comme au niveau du collectif encadré.

Un nouveau thème d'atelier est prévu pour fin 2018 : 'Faits sexistes, harcèlement en entreprise, quelles mesures prendre ?'

Cette action prévue pour 3 ans est un des axes prioritaires de notre projet de service. Ce projet novateur suscite l'adhésion et la satisfaction des entreprises et participants.

## À L'AMETRA, DES ATELIERS DE PRÉVENTION POUR MANAGERS



**UNE ÉTUDE DE TERRAIN DE 4 SSTI DE LA RÉGION EN MULTIPARTENARIAT**  
AVEC L'UNIVERSITÉ DE LA VAL D'AUTUN, L'INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, L'UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER, ET UN GROUPE DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE



**État des lieux de la santé des cadres de la région :**

- État de santé des encadrants suivis dans les services.
- Analyse des effets potentiels sur la santé, du statut de manager.
- Étude des leviers d'action pour la promotion de la santé des managers et de leurs équipes.

**Méthode :**

- Recueil des données sur un an et demi.
- **Volet quantitatif :** Questionnaire anonyme explorant les différents aspects des rapports sociaux au travail.
- **Volet qualitatif :** Entretiens individuels semi directifs pour les volontaires

### RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

ET RECUEIL DES BESOINS ET ATTENTES  
2 réunions organisées en 05/16 et 09/16, une auprès des participants à l'enquête, et une autre avec les RH / employeurs et des encadrants.  
Objectif : recueillir, affiner les besoins et attentes de chacun.

### ATELIERS DE PRÉVENTION - SESSIONS COLLECTIVES (de 2H30 à 3H00) D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

- Gestion du stress : quels outils pour faire face ?
  - **Communication assertive**
  - **Burn out et prévention**
  - **Qualité de Vie au Travail : Les bonnes pratiques**
  - **Risques Psycho-sociaux : augmenter votre niveau de vigilance**
  - **Prévention des conduites addictives en entreprise**
- Communication auprès des adhérents par presse, affichage, mailing ... et par le biais des médecins du travail, IDEST, AST (Assistants Santé Travail), ARE (Assistants Relations Entreprises)



### CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Une évaluation à un an est prévue auprès des participants, afin de faire le point sur les éventuelles actions qu'ils ont pu mettre en place, que ce soit au niveau individuel, comme au niveau du collectif encadré.  
**Un nouveau thème d'atelier est prévu pour fin 2018 : « Faits sexistes, harcèlement en entreprise, que les mesures prendre ? ».**

Cette action prévue pour 3 ans est des axes prioritaires de notre projet de service. Ce projet nouveau suscite l'adhésion et la satisfaction des entreprises et participants.

Copyright Communication AMETRA (2018)

## 35<sup>ème</sup> CONGRÈS DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

- Dr Charlie Costa, Dr Laurence Méliayer, médecins du travail
- Lydie François - Huguette Cynille-Perréon, Elice Attoulu, psychologues du travail
- Sarah Jezowski, IDEST
- Cathy Baysakre, assistante médicale

**Inscriptions et information :**  
santedescadres@ametra.asso.fr

ou directement sur le site Internet de l'AMETRA :  
www.ametra.asso.fr/le-site-Internet-de-prevention-cadres-2018

### QUELQUES RÉSULTATS :



### PRÈS DE 24% DES ENCADRANTS SONT EN SITUATION DE JOB STRAIN

(1 femme sur 3 et 1 homme sur 5)

Les salariés en Job Strain :

1/3 déclarent manquer de moyens pour

faire du travail de bonne qualité

64.5% de présentisme déclaré

67.4% font plus de 40h par semaine

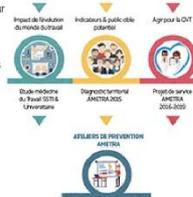
2/3 déclarent travailler dans des délais très stricts

46% souffrent de conflits de valeurs

L'Etat de santé des salariés en Job Strain :

49% trouvent que leur travail affecte leur santé

48% se déclarent en détresse psychologique



### BILAN À CE JOUR

Plus de 150 encadrants et 50 entreprises ont été sensibilisés :

- Satisfaction des participants : 3,5 / 4

- Les animateurs créent un climat propice aux échanges : 3,9 / 4

- La qualité du contenu est appréciée : 3,5 / 4



# CONCLUSION

**Les SSTI sont un vrai relai pour atteindre les entreprises, nous avons un positionnement privilégié en terme de compétences pluridisciplinaires pour agir en promotion de la santé dans l'entreprise**

# CONCLUSION

- La santé des managers est un des axes prioritaires de la prévention en entreprise; **Amener les cadres à prendre soin d'eux même** favorisera par ricochet **la santé effective de leurs équipes.**
- Cette action prévue pour 3 ans est un des axes de notre projet de service. Des ateliers avec de nouvelles thématiques pourront être créés en fonction des besoins des participants.
- Ce projet novateur est très mobilisant, que ce soit pour les acteurs du groupe, comme pour notre direction, et suscite l'adhésion et la satisfaction des entreprises et des participants.

## **AMETRA Montpellier**

Rives du Lez  
273 avenue de la Pompignane  
BP 2172  
34027 MONTPELLIER Cedex 1

Tél : 04 67 84 76 90

[santedescadres@ametra.asso.fr](mailto:santedescadres@ametra.asso.fr)

**Dr Laurence METAYER**

[metayer@ametra.asso.fr](mailto:metayer@ametra.asso.fr)

**Dr Charlie COSTA**

[costa@ametra.asso.fr](mailto:costa@ametra.asso.fr)

<https://twitter.com/AMETRA34>

