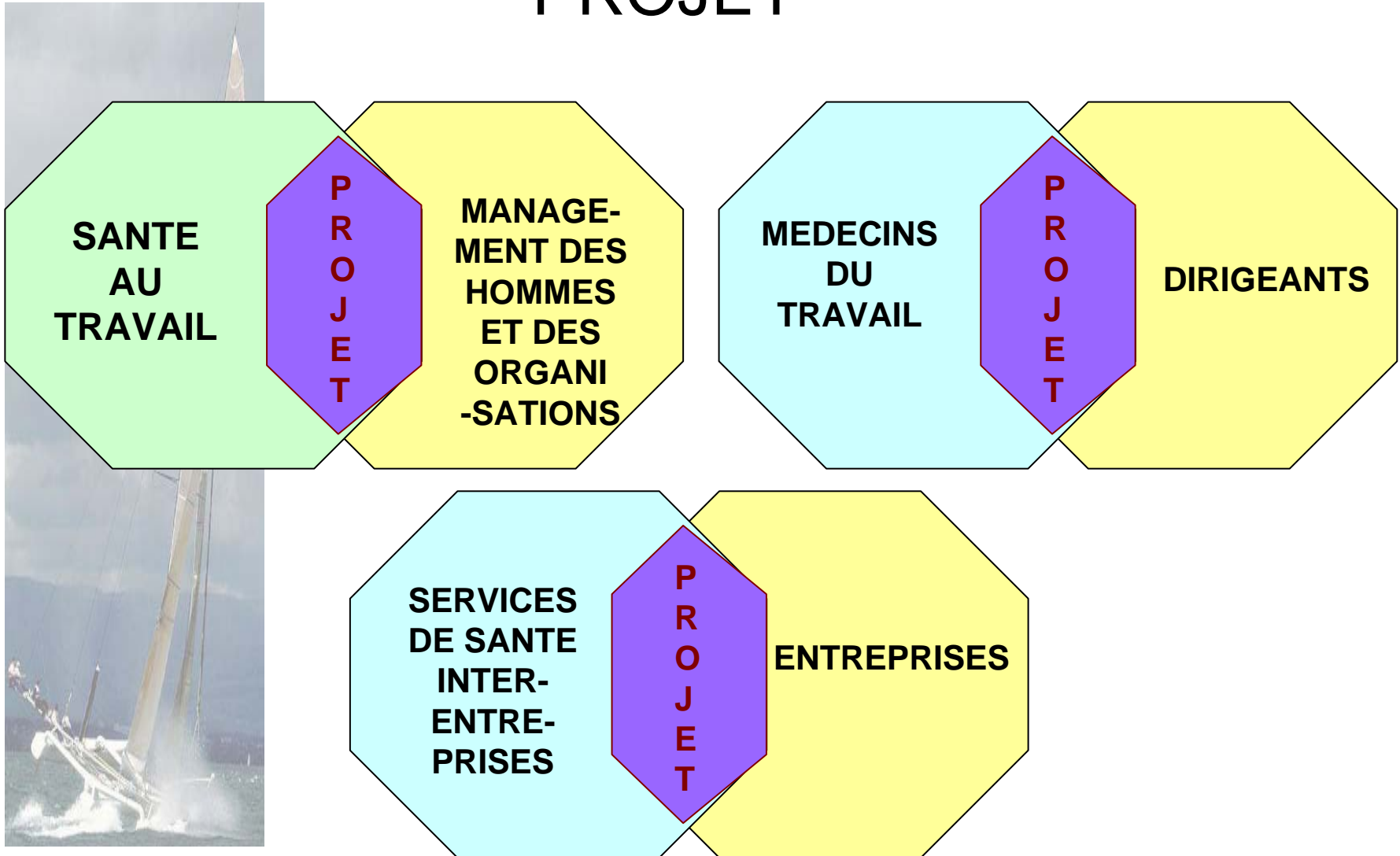




**Le Management des Hommes et des Organisations :**  
**une compétence au service de la santé des salariés,**  
**un domaine d'expertise qui a sa place au sein des équipes pluridisciplinaires.**

**Frédérique BLOTT**  
*Développeur RH*

# PROJET





## **Convergence RH**

- Association Lorraine loi 1901 née en 2005
- Objet : rechercher et développer des « projets d'innovation sociale »

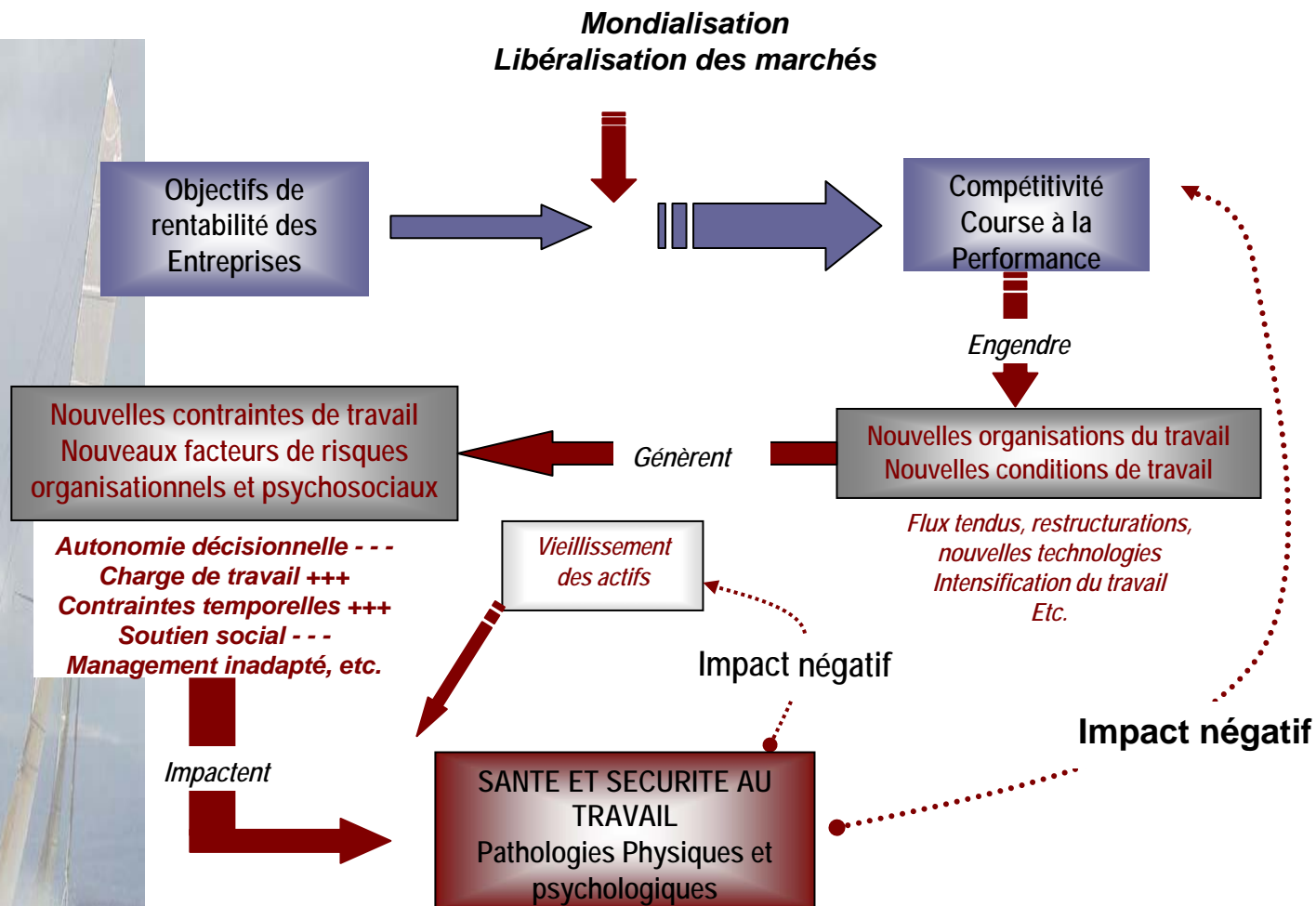
### **Un révélateur d'idées & de compétences**

- Convergence RH aide et accompagne les PME PMI et TPE dans leur développement en leur proposant des solutions innovantes et durables en matière d'emploi, de compétences et de management.



- **intensification généralisée du travail qui entraîne une augmentation du stress et en conséquence, des TMS, et des accidents du travail.**
- **nombre d'arrêts de travail : augmentation de 9,2 % en moyenne avec un coût en 2003 de 7,4 milliards d'euros.**
- **coût médical du stress à 413 millions d'euros et l'absentéisme corollaire à 279 millions d'euros. (INRS, Novembre 2005).**
- **les troubles mentaux et comportementaux responsables de 25 % des arrêts maladie de deux à quatre mois, parmi lesquels deux tiers sont dus à une dépression.**

## 2ème constat. Émergence de nouveaux facteurs de risques organisationnels et psychosociaux



### 3ème constat.

**Management : facteur de risque psychosocial,  
levier de santé et de bien-être.**

**MANAGEMENT DÉTERIORE RESPONSABLE DE LA DÉGRADATION DU CORPS SOCIAL DE L'ENTREPRISE**

**DYSFONCTIONNEMENTS ORGANISATIONNELS, SOUVENT D'ORDRE PSYCHOSOCIAL IMPACTENT LA SANTÉ  
PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS ET ONT DES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES  
CONSIDÉRABLES POUR L'ENTREPRISE**

**AMÉLIORER LE MANAGEMENT DES ENTREPRISES**

Permettrait de

**REDUIRE LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LEUR IMPACT NÉGATIF  
SUR LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE**

**SANTÉ DU  
MANAGEMENT**

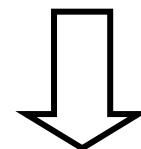
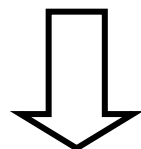
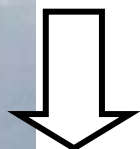
**SANTÉ DES  
ACTIFS**

**SANTÉ DE  
L'ENTREPRISE**

**MANAGEMENT  
DE QUALITÉ**

**ACTIFS MOTIVÉS  
COMPÉTENTS  
INNOVANTS**

**ENTREPRISE  
PERFORMANTE**



*Dimension relationnelle,  
centrée sur la personne, la qualité des  
échange, et de la communication,  
l'ambiance au sein de l'équipe.*

*Dimension opérationnelle,  
structurante, centrée sur  
l'efficacité de l'organisation, la  
décision et le contrôle*

- Donner des perspectives
- Montrer l'exemple
  - Innover
- Favoriser la prise de responsabilités
- Développer la coopération
- Valoriser les personnes
- gérer les conflits
- Reconnaître

- Techniques managériales**
- Prévoir
  - Fixer des objectifs
  - Organiser le travail
    - Déléguer
  - Animer les équipes
  - Contrôler l'activité
    - Évaluer les compétences
    - ....

# MANAGER

**Conduite et  
mobilisation  
des hommes**

**Management  
organisationnel  
Gestion de  
l'activité**



## Rencontre dirigeants du CJD

**SST : fondamentale, au cœur des préoccupations des personnes que nous avons interviewées.**

- aspects réglementaires de plus en plus contraignants,
- nouvelle fonction à la Santé au Travail : rôle dans la gestion stratégique globale des entreprises.

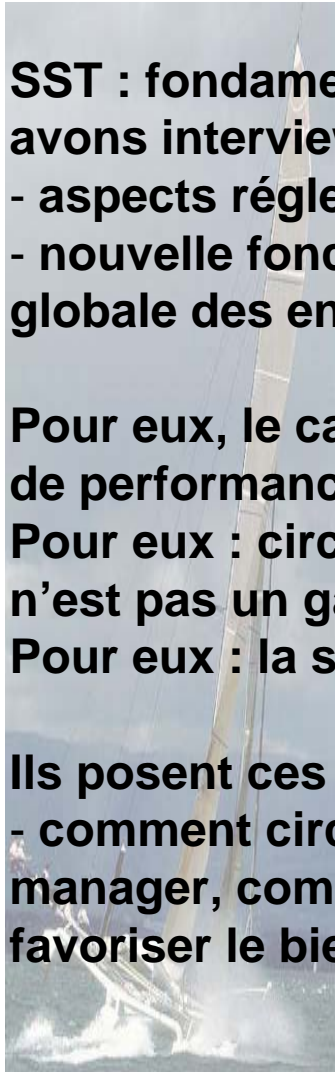
**Pour eux, le capital humain est un facteur stratégique, et sa santé, un levier de performance.**

**Pour eux : circonscrire les facteurs de risques physiques et les neutraliser n'est pas un gage de bonne santé.**

**Pour eux : la santé au travail « *ce n'est pas seulement ne pas être malade* » !**

**Ils posent ces questions lorsqu'ils évoquent la santé au travail :**

- comment circonscrire les risques psychosociaux, comment être un bon manager, comment développer les compétences des salariés, comment favoriser le bien-être, etc. ?



**5ème constat.  
Des médecins démunis  
face à l'émergence de ces nouveaux risques**

**Constats et observations des médecins :**

***dysfonctionnements organisationnels et/ou management  
inapproprié.***

**2 difficultés majeures font obstacle  
à une intervention adaptée des médecins  
ou IPRP**



**Entreprise/Service de santé au travail :  
deux mondes.**

**Dirigeants/médecins du travail, un  
dialogue de sourds.**

**Interactions déséquilibrées,  
communications biaisée, défiance  
réciproque, incompréhension  
mutuelle.**

**Manque de formation et de légitimité  
par rapport à ces 2 problématiques au  
regard des acteurs du management  
dans les entreprises.  
Les médecins n'ont pas de solutions  
d'experts à apporter .**

**Conditions de travail de plus en plus source de problèmes de santé.**

**Les risques professionnels de plus en plus hétérogènes.**



**Nécessité de multiplier les compétences et les expertises en matière de risques professionnels et facteurs organisationnels**

**- pour optimiser et améliorer les *Prestations* que les Services de Santé au travail et mieux répondre aux besoins des entreprises**

**OR, il n'existe pas au sein des équipes pluridisciplinaires de Santé au Travail d'IPRP experts en management des hommes et des organisations aptes à intervenir sur les problématiques organisationnelles et managériales impactant la santé des salariés et prévenir les risques psychosociaux.**



## **COMMENT FAIRE CONVERGER**

**-LES OBJECTIFS DES SERVICES INTERENTREPRISES DE  
SANTÉ AU TRAVAIL,**

**-LES BESOINS DES ENTREPRISES,**

**-L'INTERET DES SALARIES?**

Afin de contribuer à l'amélioration de la santé des salariés au travail :

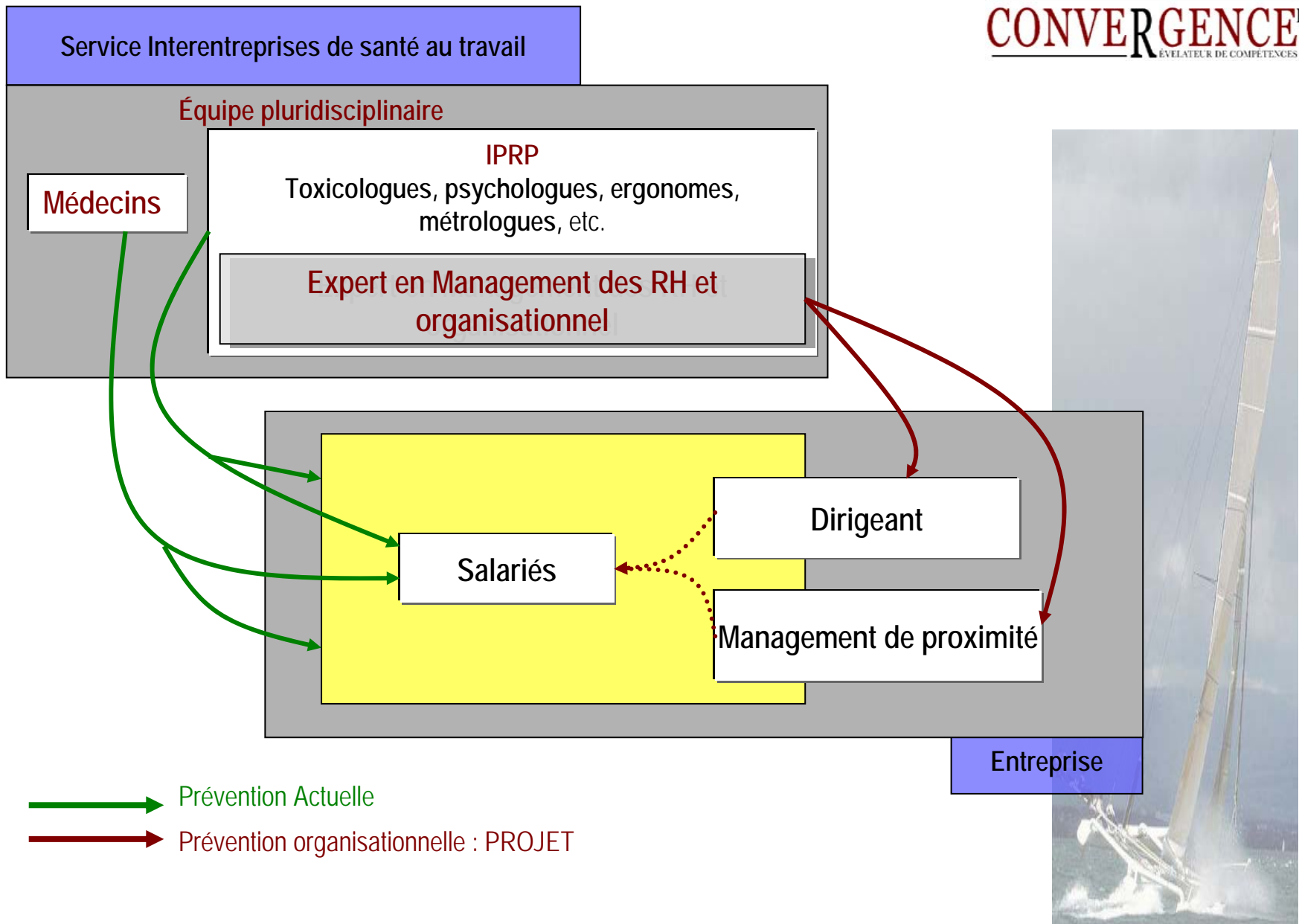
**Renforcer les équipes** pluridisciplinaires des services interentreprises de santé au travail et **développer leur offre de service** en prévention,

en **optimisant la prestation « service de santé au travail »** au sein des entreprises,

pour ce qui concerne le **management des hommes et le facteurs organisationnels** impactant la santé au travail,

par l'intégration d'un expert en **management des RH et management organisationnel**





- ⇒ expertise des hommes et du fonctionnement des organisations,
- ⇒ connaissance des besoins des salariés et de leurs attentes et des enjeux de la santé au travail pour l'entreprise,
- ⇒ connaissance des objectifs stratégiques de l'entreprise et les contingences organisationnelles et financières des dirigeants,
- ⇒ connaissance des leviers de prévention des risques psychosociaux, organisationnels et managériaux,
- ⇒ objectifs de valorisation des facteurs de bonne santé et de bien-être ;

**Pour toutes ces raisons, l'expert en management des hommes et des organisations, peut trouver sa place dans une prévention de la santé au travail, à la fois novatrice et dynamique, au sein des pôles techniques pluridisciplinaires de santé au travail.**

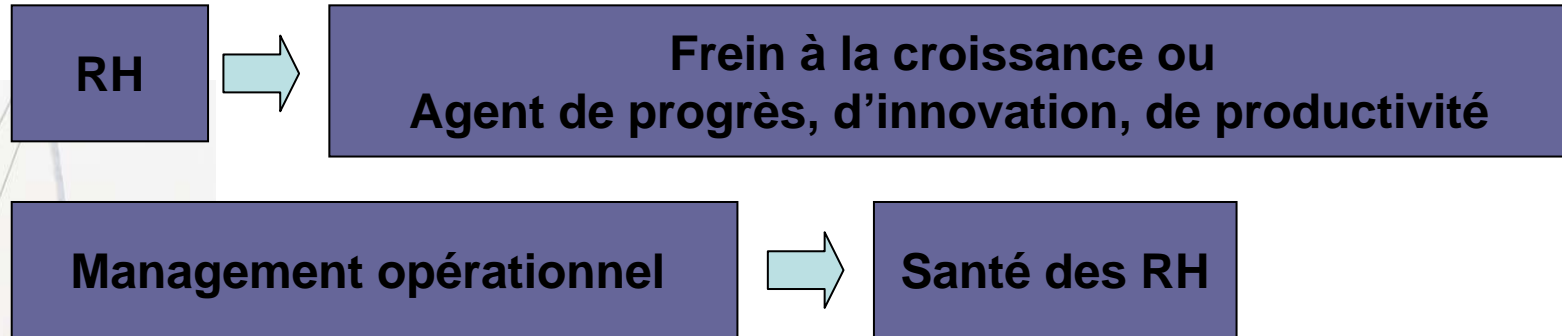
**Contribuer à prévenir et évaluer certaines formes de risques organisationnels et psychosociaux au sein des entreprises.**

**Valoriser les facteurs de bien-être au travail en agissant sur l'organisation du travail et le management.**

**Apporter à l'entreprise une compétence nouvelle levier de sa performance et de sa pérennité.**

**Concilier dans un langage commun les intérêts de toutes les parties prenantes de la santé au travail : acteurs des services de santé au travail, salariés – dont managers de proximité - et dirigeants.**

**Concourir à la construction d'une représentation holistique de la santé.**



**Les cabinets conseil en prévention des risques psychosociaux et organisationnels se positionnent de plus en plus sur ce créneau.**

**Petites structures (PME/TPE) pas les moyens financiers d'avoir recours à ce consulting, beaucoup trop onéreux.**

**si les services de santé au travail étaient pourvus des compétences expertes en management et organisation, ils pourraient répondre à cette demande en proposant des prestations adaptées et attendues, ajustées aux problématiques des entreprises.**

## En développant leur offre de service par l'intégration d'un IPRP expert en management des hommes et des organisations, les services de santé au travail

- se positionneraient davantage sur une logique de **prévention primaire**
- développeraient les domaines d'expertise et les champs de compétences internes aux services répondant ainsi aux **exigences de pluridisciplinarité** de la réforme.
- répondraient davantage à certaines **attentes des dirigeants**.
- concourraient directement au **développement des compétences des salariés des entreprises**.
- contribueraient à la **performance des organisations**.