

Conférence invitée
ALLER DANS UNE MEME DIRECTION EN RECONNAISSANT
PLUSIEURS VOIX/VOIES

Emmanuel FOUREST – *Directeur et Conseiller en Ressources Humaines – EFILIA Conseil – Sèvres*

Le thème du changement dans les groupes humains et les organisations est une thématique qui dispose d'un corpus de connaissances important et toujours en renouvellement.

En quoi cette notion, adaptée au service de santé en travail, connaît-elle certaines spécificités ?

Le propos de notre intervention est de témoigner au travers de ces questionnements, en apportant des réponses étoffées par notre expérience au sein du service Yvelines Santé Travail.

Nous expliquerons dans un premier temps en quoi un Projet de santé au travail interpelle à la fois les dimensions individuelles, mais aussi collectives.

Si les effets liés à l'adaptation des situations pour les médecins de santé au travail sont une réalité connue, que ce soit pour des salariés, des collectifs de métiers, voire des branches de métier, qu'en est-il, dans le vécu, des groupes associés en santé au travail lorsqu'ils sont eux-mêmes impliqués dans un mouvement qui remet en cause les pratiques établies ?

Nous témoignerons de notre pratique d'intervention au sein du service de santé au travail YST, en indiquant qu'accompagner le changement dans une organisation ne se limite pas simplement à la reconnaissance de phase individuelle d'ordre psychologique associé au changement.

Si cette connaissance peut avoir un intérêt pour savoir ce qui est mobilisé à titre individuel dans ces périodes, nous présenterons également la nécessité de tenir compte des identités professionnelles en place.

Le sens de notre intervention est d'illustrer en quoi les médecins disposent de représentations multiples face au changement proposé, en lien avec des représentations différenciées de leur métier, ou plus généralement des identités professionnelles qui méritent d'être distinguées.

En effet, engager des groupes dans une phase de changement, c'est aussi tenir compte de l'histoire des représentations professionnelles, en vue de dégager un horizon commun où chacun est à même de se Projeter.

Dans un second temps, nous présenterons une phase qui a consisté en un travail déterminant une vision commune du devenir du métier de santé au travail, quel que soit le point de vue initial et en intégrant l'ensemble des sensibilités.

Ce dernier aspect est déterminant pour engager le groupe sur une voie différente de ce que nous nommerions « le changement ou la transition critique », pour reprendre le concept développé par Marc Uhalde et l'équipe de R. Sainsaulieu.

Enfin, en conclusion, nous aborderons la troisième phase de ce parcours de changement, qui consiste en une révision opérationnelle des interactions des équipes pluridisciplinaires.

