

Fonction employeur

# Le DUERP : contexte et mise en œuvre

Document réalisé par Acepp Région Ile de France

Extrait d'une session de formation de 3 jours



## A. CONTENU DU DOCUMENT

---

B. Le travail et son organisation .....	1
C. Les facteurs de risques .....	2

## B. LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

---

Le mot travail vient du latin : torturer. On rentre dans le travail par la souffrance puis on en retire du plaisir. Si on n'a plus ce plaisir, ça devient une pathologie.

Dans une équipe, les problèmes relationnels sont un symptôme d'un dysfonctionnement dans la structure. On ne peut jamais anticiper, mais on peut **mettre en place une organisation qui protège les personnes.**

Il s'agit de dépsychologiser le travail. C'est de l'activité dont il s'agit.

Activité : travail réel

Tâche : travail prescrit

**Il faut parler dans un collectif et s'en donner les moyens.** Dans les crèches parentales il n'y aurait pas de répit pour exposer la dureté du travail (toujours en présence des parents). Il faudrait prévoir des temps dans le quotidien pour pouvoir lâcher. Les réunions d'équipe, les journées pédagogiques, les analyses de pratiques sont une chose, mais il faudrait au quotidien pouvoir souffler entre collègues (prévoir par exemple un temps sur l'heure du midi, ou il n'y a pas de parents)

Un groupe est différent d'un collectif. Un groupe est une addition de personnes. Un collectif œuvre vers un but commun, il tient ensemble.



Il y a deux niveaux dans un collectif :

- le respect et la reconnaissance de la personne comme singulière (1 parmi les autres)
- elle est comme les autres, elle fait partie du collectif.

Dans un groupe les gens se battent, il y a une relation de pouvoir. On a besoin d'un tiers extérieur. Dans un collectif, c'est le collectif qui fait tiers.

**Les risques au travail ne peuvent pas s'identifier par rapport à une liste déjà écrite, par un bouquin, mais par la parole.**

**Les espaces de débats doivent être des vrais espaces de parole autour du travail. Il faut remettre le travail au centre. C'est le travail qui est thérapeutique. Il s'agit de soigner le travail et non les personnes.**

**La souffrance au travail est une pathologie de l'isolement : il n'y a pas eu de possibilité de parler dans le groupe.**

**Si l'on ne soigne pas le travail, ce sont les personnes que l'on va devoir soigner.**

Reconnaissance du travail à deux niveaux :

- reconnaissance par les pairs : RT//RT, Aux//Aux, sentiment d'appartenance, le collectif reconnaît ce que fait le salarié dans ce métier
- utilité sociale : on reconnaît l'autre dans ce qu'il apporte dans l'organisation

**Travailler ? D'un côté tenir la prescription, de l'autre, tenir la résistance au réel. Le travail prescrit n'est jamais le travail réel : cet écart doit être reconnu par l'employeur et le salarié.**

## C. LES FACTEURS DE RISQUES

---

Les risques professionnels : éléments qui peuvent altérer la santé physique et mentale des salariés.

6 facteurs de risques psychosociaux, classés selon Michel Gollac :

- ▶ L'intensité du travail et le temps de travail,
- ▶ Les exigences émotionnelles,
- ▶ Le manque d'autonomie,
- ▶ La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- ▶ La souffrance éthique : les conflits de valeurs (logiques gestionnaires qui traversent nos établissements)
- ▶ L'insécurité de la situation de travail : pas seulement j'ai peur de perdre mon emploi, mais aussi un sentiment d'insécurisation dans son travail

La suite du document, c'est pour les adhérents !

Nous écrire : [acepprif@acepprif.org](mailto:acepprif@acepprif.org)

*Vous prendrez note du fait que les textes de l'Acepprif sont considérés comme des outils d'information documentaire. En matière juridique et réglementaire, seuls les textes publiés dans les éditions papier du Journal Officiel de l'Union Européenne ou du Journal Officiel de la République Française font foi.*

Rédactrice Joëlle DEL GRECO

