

Press kit
expediente de prensa
Pressemateriale
dossier de presse
Aparato de prensa
PRESSEINFORMASJON
Presspiegel
Dossier de presse
shlypi kit
Комплекти преска
Kavintekniikka
basin kiti
Aparato de prensa
Aparato de prensa
HATICHETE KIT
basin kiti
schedale di stampa
プレスキット
Presspiegel
shlypi kit
expediente de prensa
PRESSEINFORMASJON
Press kit
DOSSIER DE PRESSE
Dossier de presse
Pressemateriale

25 mai 2011

Prévention des risques psychosociaux à l'université de Strasbourg : mise en place de plans d'action

Contact presse

Service de la communication

Gaëlle Talbot
Tél. : +33 (0)3 68 85 14 36
Fax : +33 (0)3 68 85 11 38
gaille.talbot@unistra.fr
www.unistra.fr



25 mai 2011

SOMMAIRE

Communiqué de presse.....	P.3
Un travail collaboratif entre enseignants-chercheurs et praticiens	P.4
Mise en place de 5 plans d'action.....	P.5
Pérennisation de la cellule d'écoute	
Création du comité de pilotage « Bien-être au travail »	
Mise en place de nouveaux indicateurs de suivi.	
Mise en place de formations au management	
Des outils d'analyse de l'activité : intervention d'ergonomes conventionnés.	
Cartes d'identité	P.6
Le laboratoire de psychologie des cognitions	
L'Université de Strasbourg	

25 mai 2011

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'étude sur le bien-être au travail du Laboratoire de Psychologie des Cognitions a permis de faire le point sur le ressenti du personnel de l'Université de Strasbourg. A l'issue de cette étude, ce sont 5 véritables plans d'action qui ont été mis en place. Une initiative courageuse et innovante de la part de la première université fusionnée de France.

Le chantier de la fusion des trois universités strasbourgeoises a permis une vaste remise à plat des conditions de travail de tous les collaborateurs de l'université, des enseignants-chercheurs au personnel administratif (biatoss). En recourant aux services du Laboratoire de Psychologie des Cognitions de la Faculté de Psychologie, l'université de Strasbourg a lancé une vaste étude sur le bien être au travail. Ce faisant, la présidence de l'université a pris le risque de dévoiler des malaises parfois très ancrés au sein de son personnel.

Grâce à la participation du personnel, cette étude unique en son genre a permis de dresser un diagnostic assez précis auprès notamment du personnel biatoss. Pour les enseignants-chercheurs, une autre étude sera diligentée, faute de participation suffisante de leur part dans la première édition. Mais déjà, des solutions sont apportées, des mesures prises. Pour que le mal-être de certains se convertisse en bien être.

25 mai 2011

Un travail collaboratif entre enseignants-chercheurs et praticiens

L'étude « Bien-être au travail » a été menée par un groupe de travail mixte composé de cinq enseignants-chercheurs en psychologie sociale et cinq psychologues du travail praticiens.

Cette mixité a permis de combiner les compétences et les savoirs faire pour une plus grande efficacité. Ainsi, la méthodologie utilisée dans la recherche scientifique et la connaissance théorique et conceptuelle du lien entre le stress et le changement ont été combinés à la connaissance pratique du monde du travail et à la méthodologie du questionnement des psychologues du travail.

Le travail effectué s'est ainsi fait dans le respect de la déontologie du métier de psychologue et des bonnes pratiques en vigueur au sein de la communauté scientifique.

25 mai 2011

Mise en place de 5 plans d'action

A l'issue de l'enquête « Bien-être au travail » ce sont 5 véritables plans d'action validés et entérinés qui sont mis en place :

- Pérennisation de la cellule d'écoute mise en place lors de l'enquête
- Création d'un comité de pilotage, émanation du comité hygiène et sécurité de l'université
- Mise en place d'indicateurs de suivi
- Mise en place de formations-actions au management
- Intervention d'ergonomes conventionnés pour l'analyse de l'activité

Pérennisation de la cellule d'écoute

La cellule d'écoute mise en place dès le début de l'enquête « Bien-être au travail » est pérennisée. Elle est gérée par le service de santé au travail.

Sous la responsabilité du service de santé au travail, cette cellule, composée des médecins du travail de l'Université de Strasbourg et de psychologues du travail conventionnés par l'université, peut être saisie directement par les personnels de l'université par mail (celluledecoute@unistra.fr). Elle peut aussi être saisie par la direction des ressources humaines, les organisations syndicales ou l'assistante sociale avec l'accord de l'agent.

Création du comité de pilotage « Bien-être au travail »

Le comité de pilotage « Bien-être au travail » est une émanation du comité d'hygiène et de sécurité (CHS). Il est composé de :

- Représentants de l'administration :
 - directeur général des services,
 - La directrice des ressources humaines,
 - L'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité de l'Université de Strasbourg,
- Représentants des personnels :
 - deux enseignants chercheurs ou chercheurs,
 - trois personnels Biatoss,
 - un invité,
- Membres de droit et personnes qualifiées :
 - le vice-président chargé des ressources humaines et de la politique sociale,
 - le médecin de prévention,
 - un représentant du laboratoire de psychologie des cognitions,
 - l'assistante sociale des personnels.

Son avis est consultatif. Il se réunira à une périodicité trimestrielle, à minima avant chaque comité hygiène et sécurité, pour suivre les plans d'action mis en œuvre (ex : la cellule d'écoute), décider de mener des études précises en réponse à des signalements collectifs, définir les éléments d'information à communiquer au CHS ainsi qu'à l'ensemble des agents.



25 mai 2011

Mise en place de nouveaux indicateurs de suivi.

De nouveaux indicateurs de suivi pertinents seront mis en place afin de suivre et détecter les dysfonctionnements.

Au nombre d'une dizaine, ils seront choisis notamment à partir du guide de l'INRS (dépister les risques psychosociaux des indicateurs pour vous guider, INRS, ED 6012) et seront de type « Ressources humaines » comme la mobilité ou l'absentéisme, et de type « hygiène et sécurité » tels les accidents du travail.

Ces indicateurs pourront être intégrés dans le bilan social de l'Université de Strasbourg, en sus des indicateurs d'ores et déjà présents en son sein, et seront suivis par la direction des ressources humaines, le service de santé au travail, et le service de prévention, sécurité et environnement. Cette dernière rendra compte de ce suivi au comité de pilotage.

Mise en place de formations au management

Dès ce printemps 2011, sont programmées des formations, sur un format de 2 jours au management, destinées à élaborer un guide des bonnes pratiques managériales, et cela pour des directions identifiées grâce aux indicateurs précités, avec pour objectif de les décliner à terme pour l'ensemble des directions et services de l'université de Strasbourg.

Ces formations permettront de définir les comportements et attitudes qui doivent être promus, et ceux qui doivent être prescrits dans une logique de bien-être au travail, respectant en cela la législation sur la santé au travail.

Des règles précises seront alors établies en commun, avec les cadres de l'Université de Strasbourg eux-mêmes, qui vont ainsi construire au fil des différentes formations un « Guide de bonnes pratiques managériales ».

Les formations, financées sur le budget de la formation continue des personnels, seront dispensées par deux praticiennes issues de la formation en psychologie du travail et intervenantes dans la formation adossée au laboratoire de psychologie des cognitions.

Des outils d'analyse de l'activité : intervention d'ergonomes conventionnés.

Des ergonomes conventionnés pourront intervenir dans les différentes entités de l'Université de Strasbourg à la demande du comité de pilotage si le besoin se fait sentir.

L'ergonome analysera l'activité, évaluera la charge de travail, tant sur le plan physique que cognitif, et apportera des pistes de solutions objectives.

Les ergonomes ne traiteront pas uniquement des problèmes d'adaptation du poste de travail au sens physique du terme. Des pistes en matière organisationnelle sont envisageables.

25 mai 2011

Cartes d'identité

Le laboratoire de psychologie des cognitions

Le Laboratoire de Psychologie des Cognitions (LPC) est dirigé par Eva Louvet, professeur en psychologie sociale. Son équipe est composée d'enseignants-chercheurs, de chercheurs, de post-doctorants et de doctorants

Au nombre des chercheurs du LCP figure Didier Raffin, intervenant depuis vingt-deux ans en santé au travail : conception de moyens de travail, gestion des ressources humaines. Chef de projets de douze études diagnostic des risques psychosociaux au travail depuis 2006. Professeur associé de psychologie du travail à la Faculté de psychologie de l'Université de Strasbourg depuis 1992.

Le LPC effectue des recherches dans les domaines de la psychologie du développement de la psychologie sociale et de la psychologie cognitive. Ses recherches s'articulent de manière générale autour de l'étude des processus cognitifs et socio-cognitifs susceptibles de rendre compte du développement et du fonctionnement humain.

Lien vers le site du Laboratoire de Psychologie des Cognitions :

<http://lpc.u-strasbg.fr/index.html>

L'Université de Strasbourg

42 260 étudiants dont 5 888 nouveaux bacheliers

2 676 enseignants et enseignants-chercheurs

2016 ingénieurs, techniciens, ouvriers et personnels administratifs des bibliothèques (Biatoss)

38 unités de formation et de recherche (UFR), facultés, écoles, instituts

77 unités de recherche

En savoir plus :

Le texte de l'accord "Santé et sécurité au Travail dans la Fonction Publique" ::

www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique297.html

Voir aussi : www.travailler-mieux.gouv.fr/Stress-les-risques-psychosociaux.h

Ce travail a conduit à deux communications scientifiques dans des conférences :

1. Spitzenstetter, F., Raffin, D., Chauvin, B., Rohmer, O., Schimchowitsch, S., & Louvet, E. (2011). Changement organisationnel et stress : l'exemple de la fusion des 3 universités Strasbourgeoises. Communication au 53ème congrès de la Société Française de Psychologie. Metz, 7-9 septembre.

25 mai 2011

2. Rohmer, O., Chauvin, B., Raffin, D., Schimchowitsch, S., Spitzenstetter, F., & Louvet, E. (2011). Mise à l'épreuve de l'inventaire de mesure du Stress de Karasek (JCQ, Karasek, 1979) auprès d'un échantillon de salariés de l'Université de Strasbourg. Communication au 11 ème Congrès International de Psychologie Sociale Appliquée. Strasbourg, 31 Août-2 septembre.