



Association « Penser ensemble le travail »
15 ter avenue des Tilleuls - 94 140 Alfortville
Contact : penserensemble@free.fr – Site internet : www.pelt.fr

LE TRAVAIL : AFFAIRE DE TOUS

*Les 1ères Rencontres Pluridisciplinaires organisées
par les psychologues du travail de l'association Penser ensemble le travail
Vendredi 6 décembre 2013, FIAP 30 rue Canabis, 75014 Paris
Le texte ci-après est celui présenté oralement pendant les rencontres*

Atelier 5 : Clôture et perspectives pluridisciplinaires

Classement des *verbatim* récolté dans les huit ateliers de clôture des Premières rencontres pluridisciplinaires du 6 décembre 2013.

Des étonnements sur les Premières rencontres

Retour des interventions

Faire connaissance mutuellement.

Ne pas avoir entendu le mot harcèlement.

Beaucoup de négatif dans vos interventions. Il y a quand même des choses qui fonctionnent avec des chefs d'entreprise engagés. Il y a beaucoup de situations qui réussissent.

La succession des présentations individuelles sur son propre parcours et son identité ne dit rien de la problématique posée : « le travail : affaire de tous ». On reste sur notre faim sur la construction d'une pluridisciplinarité.

Le langage des psychologues du travail n'est pas toujours compréhensible mais pourtant quand ils interviennent, ils sont très intéressants et efficaces.

Manque de visibilité des psychologues du travail

Dans un colloque équivalent je n'ai pas entendu un seul psychologue du travail. Donc il y a des chapelles...

Le terme "psychologue clinicien du travail".

Des Attentes

Se retrouver

Nous retrouver pour continuer à se parler et échanger à propos du travail.

Une constatation, au cours de cette journée des psychologues du travail ont parlé à d'autres professionnels sur le travail. Il faut se revoir et échanger pour vraiment parler du travail : affaire de tous.

Trouver un espace pour échanger entre positions et professions différentes alors qu'on est confronté aux mêmes problèmes.

Ne pas oublier la limite, la réserve... Ce n'est pas facile d'ouvrir son intime du métier, voire son carnet d'adresses clients. On est un peu frileux...

Ouvrir PELT à la pluridisciplinarité

Et si PELT s'ouvrait à la pluridisciplinarité ? Comment sortir de soi ?

Les groupes d'intervision chez PELT semblent réservés au psy Cnam. Elles seraient à ouvrir.

Développer la pluridisciplinarité aux adhérents de PELT, faire participer les salariés, managers, chefs d'entreprises pour enrichir les débats.

Se faire connaître ensemble

Il y a un besoin de se faire connaître, de se rendre visible et de se fédérer pour montrer aux autres professionnels ce qu'on fait.

Des pistes ?

Se rencontrer

Prendre son bâton de pèlerin et expliquer qui nous sommes, expliquer la clinique et les aider à comprendre pourquoi ça déraile dans leur entreprise. Un peu de prosélytisme.

Une proposition : faire des rencontres sur un thème précis et échanger sur comment chacun fait et comment mettre en place des rencontres à petite échelle sur un territoire avec des situations qu'on partage.

Ouverture à l'autre. Politique de la main tendue auprès de son manager pour trouver des voies de progrès avec lui.

Construire des lieux passerelles entre les psychologues et le grand public.

Des espaces de discussion pour apprendre à se parler et se connaître pour une parole commune face à ce gros « mur de verre »... Que ça soit créatif.

Continuer à faire travailler les disciplines séparément pour ne pas avoir la même couleur.

Créer un réseau

Créer un réseau pour avancer ensemble. Avec qui on travaille ensemble et concrètement comment articuler notre action clinique ?

Maintenant c'est très possible de créer un réseau de proximité.

On part du postulat de créer un réseau : quoi ? Avec qui ? En fonction du quoi, avec qui ? Réseau entre psychologues du travail ou ouvrir à la pluralité des psychologues hors Cnam, ou ouvrir aux autres préventeurs, structures, salariés, etc. ?

Mettre en œuvre : outils et méthodes

L'idée d'aller plus loin dans les situations qui sont présentées comme des analyses de pratiques pour approfondir les problématiques.

Proposition d'entrer sous l'angle d'observatoire des situations d'impasse comme des réussites.

Parler pour dire quoi et comment je dis ce que je fais, comment je fais pour parler « boulot » avec des gens qui font le « boulot » équivalent au mien. Comment apprendre à dire. Il y a beaucoup de technique. Comment ça fait de l'effet ? Ce travail fait quoi ? Comment parler à droite et à gauche ?

Partager les méthodes, méthodologies mises en discussion : Comment vous faites → vers un cadre de références commun. Aller plus loin que nos expériences d'aujourd'hui.

Approfondir la dimension individuelle et la dimension collective.

Le théâtre forum ou le théâtre de l'opprimé.

Construire la pluridisciplinarité avec qui ?

L'ouverture dans le cadre de ces rencontres à d'autres acteurs concernés par le travail : dirigeants, DRH, psychanalystes, thérapeutes, qui ont des choses à dire sur le travail.

Au sein de la FFPP ma présence contribue à porter ces questions dans nos propres institutions.

On s'est beaucoup exprimé dans le groupe sur la fonction et la place des ressources humaines et sur les problématiques de la place du médecin de santé au travail.

Des questionnements

Cadre de la pluridisciplinarité

Comment on sort de soi en pluridisciplinarité : spécificité, originalité...

Faire la différence entre coopération et juxtaposition des disciplines.

Quelle est la visée : échanger sur nos points de butée ou avoir une meilleure coordination et cohérence sur les questions du travail et de la santé au travail ?

Cadre de la pluridisciplinarité : mission d'ordre public social de prévention primaire ou aide à la gestion de la santé et de la sécurité de l'employeur. Quelles pratiques ? Quels concepts ? Quelles méthodes ?

Questions de métier

Comment passer, avec et au sein des syndicats, des plaintes (ouvrières et/ou patronales) vers le travail ?

Le psychologue du travail s'occupe-t-il de patients ou de travailleurs ?

Poser une restriction de la capacité de travail est une solution hors travail. La position tranchée « je pose ma restriction et débrouillez-vous ! » est-elle une bonne méthode ?

Quelle marge de manœuvre pour les psychologues du travail dans l'entreprise face aux demandes des directions ?

Comment faire en sorte que la relation hiérarchique soit comprise et que ce soit du gagnant/gagnant.

L'autodétermination des salariés comme effet de levier.