

**ANIMER DES ENTRETIENS COLLECTIFS LORS DE
L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS
LE CADRE DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS**





LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les **Risques PsychoSociaux** sont généralement définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Les causes des RPS, souvent multifactorielles, sont à rechercher à la fois dans **les conditions de travail**, les facteurs liés à **l'organisation du travail** et aux **relations de travail**.



Les **6 grandes familles de facteurs de risques** suivantes permettent d'appréhender de manière systémique les possibles facteurs de risques présents dans l'entreprise (cf. grille DUERP, ED 6403 de l'INRS) :

- 1 Intensité et temps de travail**
Rythmes, objectifs flous, polyvalence...
- 2 Exigences émotionnelles**
Tensions avec le public, souffrance d'autrui...
- 3 Manque d'autonomie**
Absence de choix dans l'utilisation des outils, dans les pauses...
- 4 Rapports sociaux dégradés**
Manque de soutien, absence de reconnaissance, sentiment d'injustice...
- 5 Conflits de valeurs**
Travail ressenti comme contraire à ses valeurs, conflit éthique...
- 6 Insécurité de la situation de travail**
Intérim, CDD, plan social

Afin d'obtenir des éléments objectifs, reflétant le travail réel et les difficultés rencontrées par les salariés dans leur quotidien professionnel, l'animation **d'entretiens collectifs** est un outil efficace pour évaluer les facteurs de RPS au sein de l'entreprise.

ANIMER UN GROUPE

Il est nécessaire d'appréhender plusieurs éléments avant d'animer un groupe ; dans l'évaluation des RPS, certaines caractéristiques sont à prendre en compte afin de favoriser une communication et une adhésion efficace :

Quelle est l'origine du groupe ?	Elle peut être soumise à une décision extérieure (dans le cadre d'un groupe créé à partir d'une unité de travail)
Quelle est sa durée de vie ?	Non fixée à l'avance : le groupe cesse d'exister lorsque l'objectif est atteint
Quel est l'objectif du groupe ?	Il doit être clairement défini : évaluation des RPS
Quel est le degré d'autonomie du groupe ?	Le groupe doit être guidé par l'animateur mais doit bénéficier d'une autonomie suffisante afin de favoriser l'adhésion des participants
Quelle est la taille du groupe ?	Inférieure à 12 personnes
Les membres du groupe ...	Peuvent choisir de partir
Les membres du groupe ...	Doivent avoir un vécu commun



En fonction de ces caractéristiques, le style d'animation doit être adapté afin de favoriser une communication et des échanges constructifs.



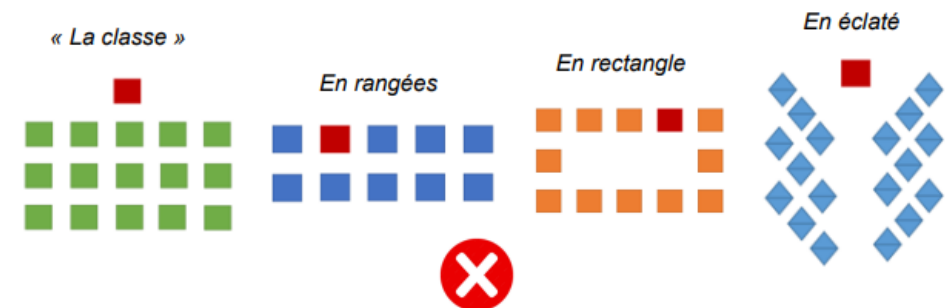
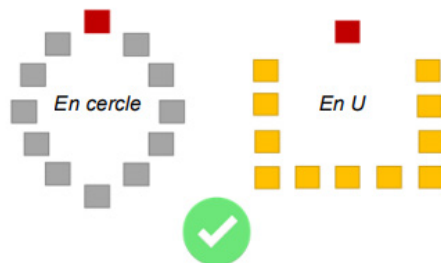
PRÉPARER SON INTERVENTION : TROUVER SON STYLE 'ANIMATION ET S'ASSURER DE L'AMÉNAGEMENT DE LA SALLE

Le style d'animation adopté par l'animateur va orienter de manière importante les conduites des participants. Il influe également sur les relations et le climat affectif au sein du groupe ; **il est donc primordial d'adopter un style d'animation adapté dans l'évaluation des RPS** afin d'obtenir, de la part du groupe, des éléments objectifs.

	INFORMEL	AFFIRMÉ	INFLUENT	ARBITRE 
Rôle de l'animateur	Non directif sur le contenu et les méthodes ; laxiste, indifférent, résigné	Directif sur le contenu et sur les méthodes ; tout passe par lui	Directif sur le contenu mais pas sur les méthodes ; il oriente le travail du groupe	Directif sur la forme mais pas sur le contenu. Attentif au feedback; il favorise la communication et s'intègre au groupe
Comportement du groupe	Sentiment d'abandon, risque d'éclatement en sous-groupe	Passivité, sentiment de frustration des participants qui ne peuvent pas s'exprimer	Sentiment de fausse liberté (qui peut donner lieu à un rejet ou à une soumission)	Sentiment de valorisation. Le groupe s'investit et coopère de façon efficace
Avantages	Si le groupe parvient à se prendre en main, très forte valorisation du colle	Prises de décision très rapides	Permet de contrôler la production du groupe	Sentiment d'appartenance ; forte implication du groupe
Inconvénients	Dérives anarchiques, éloignement des objectifs, prise de décision problématique	La communication est niée, manque d'écoute	L'influence peut rapidement dériver vers la manipulation et l'animateur être déjugé par le groupe	L'importance accordée aux échanges ne permet pas d'agir rapidement

Associer le style d'animation « arbitre » à un aménagement adéquat de la salle pourra favoriser un travail collectif de qualité.

Il est recommandé d'aménager, si vous le pouvez, l'espace en « cercle » ou en « U » afin de favoriser les échanges et les feedbacks : ces aménagements conviennent dans les discussions centrées sur les RPS.



LES PHÉNOMÈNES COLLECTIFS À PRENDRE EN COMPTE : L'INFLUENCE AU SEIN DU GROUPE

Animer un groupe, c'est participer à des processus d'influence en co-construction permanente ; les connaître permet de mieux s'y préparer :



L'inertie ; s'observe en début d'animation

- Le groupe oppose de manière presque systématique des résistances aux changements, toute évolution peut être vécue comme un danger.

→ Le rôle de l'animateur est de rassurer le groupe et de créer une dynamique bienveillante en rappelant le cadre (confidentialité, bienveillance, volontariat) et les objectifs du groupe (évaluation des RPS)



Le conformisme ; processus le plus fréquent

- Uniformisation des comportements et des pensées, chacun se ralliant à la loi du plus grand nombre (le conformisme peut être positif ou négatif).

→ L'animateur doit être vigilant à bien distribuer la parole à l'ensemble des participants afin d'éviter un conformisme trop rapide (ex. : un participant qui monopolise la parole en affirmant son point de vue)



Le déviationnisme et l'agressivité

- Un ou plusieurs participants remettent en cause les normes, les valeurs, l'intérêt ou les modes de fonctionnement du groupe

- Le groupe manifeste de la méfiance et peut devenir agressif s'il se sent menacé ou si sa cohésion est faible (mais cela reste rare).

→ Le rôle de l'animateur est de rappeler, si nécessaire, le cadre, les objectifs et la liberté de parole et de participation au groupe.



LES PHÉNOMÈNES COLLECTIFS À PRENDRE EN COMPTE : LA COMMUNICATION NON-VERBALE

Animer un groupe, c'est aussi être attentif à la communication non-verbale des participants et à sa propre communication non-verbale.

Les signes des participants	Les significations éventuelles
Hochements de tête	« Je suis d'accord »
Sourires et regards discrets	« Vous / votre discours me parle »
Mouvement de la main / doigts sur la bouche	« Je voudrais parler, ajouter quelque chose »
Bras croisés	« Je ne suis pas d'accord avec vous », « je m'ennuie »
Coups d'œil fréquents à la montre	« Votre discours traine en longueur », « j'ai des choses à faire »
Bâillements	« Je suis fatigué », « j'ai besoin d'une pause » ou « je suis bien »
Piétinements sous la table / agitation	« Je suis tendu », « je suis énervé », « je veux partir »

En parallèle, pensez vous-même à :

- Balayer l'ensemble du groupe du regard (pas plus de 3 sec. sur une personne)
- Utiliser des mimiques (plissements des yeux, froncement de sourcils)
- Utiliser une gestuelle adaptée (ouverture vers l'autre, tête et corps droit)
- Adapter le rythme de sa voix et son intonation

[illegible][illegible]



PST51 VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA MARNE

SIÈGE SOCIAL

4 rue Raymond Aron
51520 - SAINT MARTIN SUR LE PRE



Tél : 03.26.70.40.41



contactchalons@pst51.fr

SITES DU PST51

6 rue Frédéric Plomb
51200 EPERNAY
Tél : 03.26.54.43.95
contactepernay@pst51.fr

Rond-Point la Camuterie, ZA les Accrues 2
51800 SAINTE MENEHOULD
Tél : 03.26.60.87.99
contactmenou@pst51.fr

Rue Manège
51120 SEZANNE
Tél : 03.26.54.99.91
contactepernay@pst51.fr

24 rue Ampère
51300 VITRY LE FRANCOIS
Tél : 03.26.74.22.98
contactvitry@pst51.fr