



MANAGER DE PROXIMITÉ ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une place singulière !

Les Risques Psychosociaux

Mais qu'est-ce que c'est ?

+ Nommés également **RPS**, ce sont des **risques professionnels** au même titre que les risques physiques ou chimiques. Ils sont définis comme **un risque pour la santé physique et mentale** des salariés.

- Leurs causes sont à rechercher à la fois dans **les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation et aux relations de travail.**
- Ils peuvent concerner **toutes les entreprises** quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.
- **Tous les salariés**, quel que soit leur positionnement hiérarchique, leur âge ou leur métier, peuvent être exposés à des RPS.

Des causes...



- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail

...aux conséquences potentielles

Sur la santé des salariés



- Épuisement professionnel
- Maladies cardiovasculaires
- Troubles musculosquelettiques
- Dépression
- Stress
- Anxiété
- Suicide

Sur l'organisation de l'entreprise



- Absentéisme
- Turnover
- Dégradation de la productivité
- Démotivation des équipes
- Atteinte à l'image de l'entreprise
- Équipe : (tensions, conflits, harcèlement, etc.)
- Salariés : (insultes, incivilités, agressions, etc.)

Être manager de proximité...

Une fonction aux multiples casquettes !

+ Le manager de proximité **assure au quotidien l'animation et l'encadrement d'une ou plusieurs équipes placées sous sa responsabilité.**

- Il organise, planifie et réalise un suivi régulier de l'activité.
- Il a également un rôle de **maintien** et de **développement** du parcours professionnel des collaborateurs (évaluations, accompagnement, etc.).
- Il occupe une **position particulière** dans l'entreprise en jouant un rôle d'**interface** entre son équipe et sa propre direction.



Ces témoignages résonnent avec votre quotidien professionnel ?

Pierre, 35 ans et manager dans une agence de communication

« Le télétravail, au départ précipité par la pandémie, s'est installé officiellement dans notre service. Mais je rencontre toujours les mêmes difficultés pour maintenir les liens dans l'équipe, garder une visibilité sur l'exécution du travail sans donner l'impression de « surveiller ». J'improvise, mais je ne suis pas à l'aise et je manque d'outils ».



Olivier, 50 ans et dirigeant d'une chaîne de restaurant

« Comment outiller mes encadrants pour accompagner les équipes dans notre contexte de changement, sans ajouter de pression et sans générer de résistance ? »



Alexis, 28 ans et chef d'équipe dans un garage

« Il y a quelques mois, j'ai été embauché comme le premier encadrant de proximité de l'atelier. Avant c'était le patron qui gérait tout. Les missions étaient claires à mon entretien d'embauche, mais aujourd'hui, l'équipe ne s'adresse jamais à moi et remet en cause mon utilité dans l'organisation de leur travail ».



Éva, 39 ans et dirigeant d'une agence de voyage

« Avec mes encadrants nous avons fixé des réunions hebdomadaires. Mais en ce moment on n'a plus le temps de les maintenir et les échanges se font rapidement et dans l'urgence quand on se croise. Je vois bien que ce n'est pas suffisant pour eux. »



Isabelle, 46 ans et manager dans une enseigne de prêt-à-porter

« Depuis que notre entreprise familiale a été rachetée par un groupe international, j'ai l'impression de ne plus savoir ce que je peux décider à mon niveau. L'équipe continue de me faire remonter ses difficultés avec l'impression que je ne fais rien malgré mes alertes au niveau du siège »



Julie, 33 ans et responsable d'équipe d'aides à domicile

« Je gère une équipe de plusieurs professionnels répartis sur le département. Ma direction me demande de passer plus de temps avec eux sur le terrain, ce que je souhaite aussi. Mais les objectifs de traçabilité, et donc la charge administrative, qui s'ajoutent sur mon poste augmentent aussi. Il est de plus en plus compliqué de concilier l'ensemble, et mes équipes (comme mes objectifs) en pâtissent. »

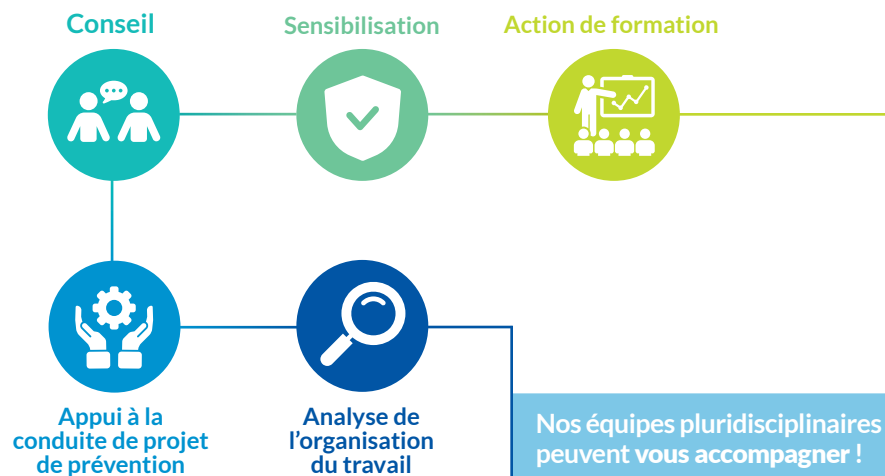


Quelques pistes pour agir...

- Questionner l'organisation du travail
- Clarifier les délégations
- Outiller et former les équipes
- Réaliser des retours d'expérience
- Etc.

↪ Ces axes de réflexion sont à personnaliser selon la structure et son contexte.

Vous ressentez le besoin d'un appui ?



Médecin du travail

Infirmier(e) en santé travail

Technicien(ne) Hygiène Sécurité

Psychologue du travail

Contactez nos équipes ! 



MANAGER DE PROXIMITÉ ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une place singulière !

©-COM-PL-058-V0-20240131

6 bis rue de la Saône
CS 71104
54 523 Laxou Cedex
03 83 96 39 91

www.alsmt.org

Scannez-moi !

