

La quête d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : l'enjeu d'aujourd'hui

Composé de psychologues et de professionnels de la relation d'aide, le Cabinet Gestion des Equilibres intervient en France dans l'urgence pour des situations d'incidents critiques, d'accidents graves, d'agressions physiques et morales, de harcèlement..., afin d'éviter aux personnes confrontées à ces réalités de subir, dans le temps, des traumatismes et/ou de vivre du stress négatif. Le point avec Jean Yves HUYEY, fondateur et directeur de Gestion des Equilibres.



Jean Yves Huvey

Pouvez-vous nous présenter votre Cabinet ?

Gestion des Equilibres est un Cabinet d'écoute et d'assistance psychologique au travail. Nous proposons des prestations à caractère psychologique notamment : l'abonnement à un Numéro vert, des interventions individuelles ou de groupe, une médiation en gestion de conflits et des enquêtes psychosociales. Nos missions sont d'intervenir dans l'urgence afin d'apporter du soin et contribuer à la non manifestation de complications. Développer des préconisations fait partie de nos objectifs. En deux mots, nous contribuons à la prise en compte et la résolution de crises.

Le Cabinet est composé d'une dizaine de professionnels en France : moi-même, psychothérapeute, une assistante et des intervenants (Nantes, Lyon, Lille et Paris).

Nos partenaires sont dans des secteurs d'activités variés, notamment l'habitat social, l'industrie, le BTP, la banque, la grande distribution, l'hôtellerie, et bien sûr les collectivités locales.



D'où vous est venu l'idée de fonder Gestion des Equilibres ?

Au 21^e siècle, la psychologie se trouve embarquée dans le monde de l'entreprise pour dire des choses du mal-être des salariés et apporter du soin. Le principe de travail en psychologie c'est la rencontre en face à face d'une demande d'un souffrant envers un thérapeute. L'un des moyens de contact direct que nous avons est le numéro vert. Il autorise une entrée en matière et un diagnostic. Mais de plus en plus ? C'est le manager qui a le premier rôle de lien.

Ma formation en psychologie du travail et mon expérience de militant, m'ont soufflé l'utilité sociale de créer une première structure dédiée à l'écoute et l'aide des personnes victimes de licenciement. C'est grâce à ces premiers pas, que j'ai approché l'habitat social et pu sensibiliser les DRH sur le soutien aux gardiens des immeubles, le personnel de nettoyage... Personnel souvent confronté à des agressions diverses pas seulement physiques (autour des suicides des locataires) et pouvant être victimes d'incidents graves.

Quelques banques ont fait appel à nous pour intervenir sur des problématiques liées aux attaques à mains armées. Le Cabinet a évolué sur la voie de l'utilité sociale et à toucher d'autres domaines et secteurs d'activités. La structure s'est adaptée au réel vécu et a créé de nouveaux outils d'intervention « sur mesure » en conservant la rigueur du métier en psychologie.

Comment vous positionnez-vous sur le marché ?

Suite aux attentats des années 80 le ministère de la Justice a créé l'INAVEM pour la prise en charge juridique des victimes et leur indemnisation. Il a ensuite fait en sorte de réaliser la prise en charge de la réalité psychologique en créant les interventions d'urgence.

Un « marché » est devenu naissant et propice au développement d'activités de soutien psychologique. De nouvelles structures se sont appropriées les concepts et formes d'interventions de l'urgence.

La particularité de notre Cabinet en comparaison à certaines sociétés dites de « prêt à porter » - où l'on ne dispose que d'un service téléphonique et des conseillers qui suivent leur script à la lettre - est de rester fidèle aux principes rigoureux de travail en psychologie. Nous favorisons la rencontre et nous nous déplaçons au bureau ou au domicile des victimes. Nos accompagnements sont

« sur-mesure » déontologiques. Par exemple, ils nous arrivent de réaliser l'hospitalisation de personnes et d'assurer un suivi léger ensuite. A mon sens, le « prêt à porter » est une forme de pommade de façade.

Quel regard portez-vous sur l'évolution de la prévention des risques psychosociaux dans les entreprises ?

Notre métier en psychologie dans l'entreprise a été marqué par deux temps. L'un, il y a 30 ans consistait avec des employeurs sociaux à aider des personnes en difficulté diverse. Le deuxième temps a vu arriver la loi sur les risques psychosociaux et l'obligation pour les employeurs de s'y conformer. Deux temps différents : la période qui précède la loi sur la prévention des RSP et l'après loi sur les RPS.

La promulgation de cette loi donne la responsabilité de la santé mentale et physique des salariés aux employeurs. C'est un enjeu noble mais il est couteux financièrement d'assurer une veille. Nous observons les efforts de réduction de coûts sur la « veille » et la création d'outils de « prêt à porter à bas coût ».

Alors que certaines entreprises se sont engagées à suivre et appliquer les nouvelles règles en adoptant une politique d'amélioration de la QVT, d'autres rencontrent des difficultés à l'évolution du cadre réglementaire, pour des raisons de management (méconnaissance du métier de la relation d'aide) et financières.

Quel a été l'impact de la promulgation de cette loi sur les activités de Gestion des Equilibres ?

Avant l'arrivée de la loi sur la prévention des risques psychosociaux nous étions focalisés sur les incidents, accidents et les agressions au quotidien avec des employeurs engagés à l'écoute de leurs salariés. Aujourd'hui, nous nous trouvons davantage dans l'analyse de l'état de santé de salariés et des groupes de travail avec des signalements divers : suspicion de harcèlement, risque de burn-out, démotivation suite à des incidents familiaux graves.

Nos outils ont changé. Nos activités s'orientent vers la réalisation d'enquêtes psychosociales en cas d'alerte reçue par la DRH, la médiation professionnelle de conflit. Ce type d'enquêtes psychosociales devient courant.

Outre les enquêtes et les médiations, nous sommes de plus en plus sollicités pour venir en aide à des salariés agressifs, au comportement déviant ou gênant... Nous intervenons souvent pour analyser une situation, apporter un soutien psychologique à une personne, aider à l'hospitalisation si nécessaire. Nos suivis sont réalisés, à la suite d'une alerte, « sur mesure ».

Pour conclure, auriez-vous des aspects particuliers à souligner ?

Etre attentif au fait que l'enchevêtrement intime et croissant de la vie de travail et de la vie personnelle affecte l'équilibre de la vie des collaborateurs au travail.

Par ailleurs, les pratiques psychologiques en « prêt à porter à bas coût » font planer le risque de survoler les façades et de décrédibiliser le métier en psychologie. En qualité de psychologue, on parle de relation humaine, thérapeute/patient, on ne donne pas des comprimés comme un médecin généraliste.



BIO EXPRESS

Fort de ces 30 ans d'expériences professionnelles dans le domaine de la psychologie au travail pour les personnes confrontées à des situations de déstabilisation, d'agression ou encore d'incidents de la vie courante, Jean-Yves HUVEY dirige le cabinet « Gestion des Equilibres ».

Psychothérapeute Directeur formé au CNAM (psychologie des organisations) et écrivain (Journal d'un psy de l'urgence), il développe des outils innovants de veille psychologique et sociale. Il a été l'un des créateurs, par exemple, auprès du personnel de VEOLIA Environnement, d'une écoute psychologique associée à une écoute sociale.

Au sein du Cabinet Gestion des Equilibres, il a conçu des outils originaux de veille psychologique pour l'écoute et le soutien des personnes et la gestion de conflits.