

ENTREPRISES SOCIALES POUR L'HABITAT

Des loges aux bureaux : comment construire un plan de prévention des risques psychosociaux qui touche tous les salariés ?

Avec les témoignages de CDC Habitat et Domofrance.



Il y a eu un avant/après Covid-19, qui a joué un rôle d'accélérateur des tensions.

Mélanie Holland
Responsable de projets
QVCT & RSE



Principaux facteurs de RPS pour les salariés des ESH

Facteurs sociétaux

- Une hausse des **agressions** et des **incivilités** sur le terrain.
- Des **locataires plus exigeants**, avec des demandes mieux argumentées grâce à l'IA.
- Une **fatigue informationnelle** croissante, nourrie par l'hyperconnexion.

Organisation du travail

- Une augmentation des **tensions interpersonnelles** et des incivilités inter-services.
- Un sentiment d'**isolement** accentué par le télétravail.
- Une **surcharge générée** par la multiplication des emails et des réunions.

Transformations

- Des **réorganisations répétées** qui accentuent la charge de travail et « l'usure ».
- Un désengagement de l'État conjugué à des **contraintes budgétaires** fortes.
- Une **perte de repères** qui interroge les valeurs et l'identité professionnelle.

Quels dispositifs mettre en place ? Qu'est-ce qui fonctionne ?

AVANT LE COVID

Un dispositif RPS centré
sur les outils de crise vs
prévention :

Ligne d'écoute

Interventions de crise

Évaluations RPS ponctuelles



Notre enjeu clé, c'est de pouvoir
aussi couvrir les équipes terrain,
peu digitalisées mais plus
exposées.

Martin Du Bourguet

Directeur des ressources humaines

DomoFrance 
Groupe ActionLogement

AUJOURD'HUI



Réseau de référents RPS et
sauveteurs en santé mentale.



Mesure du climat social récurrente
avec plan d'action QVCT décliné par
direction ou service (ex : règles d'or
par équipe sur la gestion des emails).

Déployé avec Moka.Care



Accès à des ressources
documentaires de prévention.



Sessions individuelles avec des
professionnels de santé mentale.



Sensibilisation sur le terrain via
des formations et interventions
auprès des salariés.

5 facteurs clés de succès

- 1** Rendre facile l'accès au soutien, en **multipliant les canaux et le maillage interne** (ambassadeurs).
- 2** Adopter une **communication positive**, axée sur la prévention et la santé mentale au global (pas juste les RPS).
- 3** Impliquer les **partenaires sociaux** dès le départ, en co-construction de la politique de prévention
- 4** Décliner les mesures et les **plans d'action à toutes les strates de l'organisation** : direction, managers, collaborateurs terrain / siège, partenaires sociaux.
- 5** Donner un **rôle clé aux managers** pour relayer et accompagner.

Comment embarquer sa direction et convaincre en interne ?

Le ROI financier

Démontrer que l'inaction en santé mentale a un coût :
cause #1 des arrêts maladies longue durée

L'engagement social

Incarner la proximité humaine et renforcer
les certifications RSE (ex : B-Corp)

La performance durable

Préserver l'humain dans les transformations
et mieux prévenir les situations de crise

Les obligations légales

Mettre à jour le DUERP et le PAPRI Pact

Le dialogue social

Fluidifier le dialogue social en s'engageant
sur des actions tangibles

