

Positionnement de M.V.Conseils dans les interventions en institutions et entreprises

Les interventions de M.V.Conseils dans les institutions et entreprises sont menées dans un positionnement au service de l'ensemble du « Système - Entreprise » et de tous ses acteurs, visant tant la santé des salariés (aux sens de l'OMS et du B.I.T.) que la performance globale de l'entreprise. Il s'agit par l'intervention d'améliorer simultanément dans ces deux directions, en veillant d'abord à ne pas contribuer dans des domaines aussi sensibles à dégrader une situation, tant au plan individuel que collectif.

Les interventions de M.V.Conseils visent à analyser et comprendre les questions qui se posent dans une entreprise, une unité, un service, un atelier, une équipe, en particulier sur les conditions de réalisation du travail, son organisation, son contenu, son management, la santé de la population, la gestion du système, la performance globale.

Elles contribuent par un diagnostic à éclairer les choix des acteurs, puis les accompagner dans les processus de transformation, dans l'évaluation et les régulations des actions mises en œuvre.

Elles visent à concilier effets positifs pour les salariés, à tous niveaux de l'institution, au plan de la préservation de leur santé, et effets positifs pour l'entreprise, au plan de l'organisation, de son management, des relations sociales, de leur gestion.

Ce positionnement général tient tout particulièrement compte, dans ces domaines qui impactent la santé, des règles de déontologie en la matière, dont celle de la confidentialité des informations relatives à la santé, l'intimité et le respect de chaque personne.

A ce titre, les résultats et restitutions éventuelles sont les plus pertinentes et explicites possibles tout en interdisant de pouvoir identifier un ou plusieurs acteurs. Dans les cas où cela s'avère impossible sauf à ce que l'intervention n'apporte aucune plus-value, la démarche appropriée est étudiée et négociée dans des conditions de confidentialité avec les acteurs professionnels et institutionnels adéquats ; en effet une action dès qu'elle est engagée ne laisse aucun acteur indifférent et doit être assumée et assurée jusqu'à ses résultats.

Positionnement de M.V.Conseils dans les interventions en institutions et entreprises

Du point de vue de la performance globale, le diagnostic comme la recherche de recommandations intègrent la prise en compte des paramètres de gestion, de résultats, de productivité, de sécurité, ... dans une optique de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

Dans les questions des dimensions humaines au sein des entreprises ce sont les représentations que se font l'ensemble des acteurs d'une situation qui en font la « réalité ». Compréhensions, choix, attitudes, gestes de métier ..., résultent de ces représentations mentales subjectives, qui seules comptent à leurs yeux, tant aux plans cognitif qu'émotionnel, moteurs, identitaires Ainsi le « subjectif » est une des dimensions de l'objectivité.

Pour autant il est aussi nécessaire d'objectiver contextes et situations d'activité pour répondre aux objectifs de l'intervention. Il est aussi possible, comme c'est souvent le cas, que le fait même de l'intervention génère une évolution significative des représentations partagées au sein des entités et équipes concernées.

Il y a souvent mélange entre le factuel et le ressenti dans les matériaux de discours recueillis. En l'occurrence, la compréhension juste et l'évaluation pertinente d'une situation requière de rechercher non seulement suffisamment d'éléments factuels, dans l'immédiateté comme dans l'historicité, mais encore de prendre en compte tout autant les ressentis individuels et collectifs. Factuels et ressentis se complètent de façon intriquée en tant que facteurs déterminants des situations.

Au terme d'une phase de reformulation de la demande, les intervenants envisagent les outils qui leur semblent les plus adaptés pour avoir accès aux discours collectifs et individuels ainsi qu'au(x) terrain(s) où se jouent et vivent les situations concrètes d'activité. Ils conviennent ensuite avec les acteurs concernés (direction, encadrement, personnels, représentants du personnel, professionnels de prévention et de santé, chacun selon leurs statuts et rôles), de l'objet et du périmètre pertinent de l'intervention.

Positionnement de M.V.Conseils dans les interventions en institutions et entreprises

Dans ces domaines, l'identification des pratiques et mesures préventives adéquates se décline majoritairement à partir des constats, dysfonctionnements et symptômes repérés, lesquels nécessitent, de toute façon, des mesures curatives. Il est rare d'engager une politique et une démarche de prévention sur un mode volontaire.

Aussi le questionnement vise-t-il à investiguer ce qui pourra « nourrir », de façon faisable et réaliste, les trois niveaux de la prévention :

- tertiaire de réparation, de soins, d'appuis, internes et externes à l'entreprise,
- secondaire de gestion et régulations, de professionnalisation, et de sensibilisation,
- primaire de conception, lors de tout changement de l'organisation, des conditions de travail, et des pratiques de management et de gestion.

À chaque situation et contexte, une combinaison spécifique des facteurs de causalité sont déterminants (jamais un seul facteur), et c'est ce qu'il y a lieu d'identifier, dans l'immédiat et dans la durée, tant pour les individus que les collectifs.

Pour ce faire, les intervenants disposent de plusieurs dizaines de modèles théoriques et pratiques validés afin d'aider à comprendre, analyser et adopter une stratégie d'action, et de dizaines d'années d'expériences de l'accompagnement de mise en œuvre.

M.V.Conseils a pris l'option de ne se référer à aucun modèle exclusif mais au contraire d'exploiter dans l'ensemble des outils d'analyse et d'interprétation disponibles, quantitatifs et qualitatifs, ceux qui lui semblent les plus pertinents et porteurs d'actions potentielles, selon les contextes, voire à les combiner à des fins de validation et d'enrichissement.