



MIGROS

Journée du réseau vaudois contre la violence domestique

La violence domestique: est-ce l'affaire de l'entreprise?

Haute école de travail social et de la santé EESP - Lausanne

29 janvier 2015

Table des matières

- Etat des lieux
- Ce qui se fait à Migros Vaud
- En résumé
- Conclusion

Pour des raisons pratiques, le texte est le plus souvent rédigé à la forme masculine. Il va cependant de soi qu'il concerne à la fois les hommes et les femmes.



La violence domestique est-elle l'affaire des employeurs?

- La violence domestique, un thème de santé publique - novembre 2014
- Risques psychosociaux, risque d'accident ? - 15e Journée suisse de la sécurité au travail JSST 2014
- 1 personne sur 5 est touchée

La violence conjugale concerne la santé et la sécurité de tous les collaborateurs

Etude sur les victimes de violences conjugales psychologiques

Profil clinique et psychopathologique des consultantes victimes de violences conjugales psychologiques:

- 49 % avait des troubles non définis
- 51 % souffrait d'un trouble psychiatrique avec une prédominance
 - de troubles anxieux (28 %)
 - addictifs (19 %)

Augmentation de la prévalence des comorbidités psychiatriques:

- anxiété
- dépression
- état de stress post-traumatique
- addiction à l'alcool
- ou à une autre substance psychoactive

Source: Revue d'épidémiologie et de santé publique - Vol. 57 - N° 4 - p. 267-274 - Profil clinique et psychopathologique des femmes victimes de violences conjugales psychologiques, 2009. C. Lamy, F. Dubois, N. Jaafari, T. Carl, P. Gaillard, V. Camus, W. El Hage.

Impacts sur l'entreprise

- Impacts sur les coûts:
 - Absences
 - Retards
 - Présentéisme - baisse de productivité
 - Remplacement
- Impacts sur l'équipe:
 - Redistribution des tâches à court, moyen ou long terme
 - Essoufflement professionnel
 - Gestion de la situation
 - Malaise

Enjeu principal: la détection

- Détection de la victime difficile:
 - Peur de la stigmatisation
 - Sujet tabou
 - Co-dépendance
 - La maîtrise de la langue
 - La manière de mener l'entretien
- Difficulté à déceler un collaborateur violent:
 - Décalage important entre la vie professionnelle et privée
 - Manipulation perverse

Ce qui se fait à Migros Vaud

Charte Migros Vaud

- La Société coopérative Migros Vaud s'engage chaque jour pour préserver la santé physique et psychique de ses collaborateurs et protéger leur personnalité dans le cadre de leur travail, cela par une formation régulière de son encadrement et une information claire quant aux voies de soutien pour tous ses collaborateurs quelque soit le niveau hiérarchique.
- Migros Vaud développe et maintient une politique de prévention et de lutte contre tous les comportements abusifs.
- WIN Attitude: bienveillance, engagement, positivité.



Critère 2h du label FWS: Exigences de prévention complémentaires

- Hotline à disposition des collaborateurs
- Des procédures précises à suivre en cas d'addiction, de harcèlement sexuel, de mobbing et de mesure d'urgence sont définies
- Le personnel MVD est informé des mesures de prévention complémentaires
- Les Responsables RH sont formés aux exigences de prévention complémentaire
- Les supérieurs sont sensibilisés et formés aux exigences de prévention complémentaire lors de séminaires de management
- Dans le cadre des formations de management obligatoires et de formations spécifiques, les supérieurs et leurs Responsables RH sont mis au courant des procédures ainsi que du rôle qu'ils doivent assumer.

Service d'Orientation Sociale (SOS)

- L'orientation sociale est à la disposition de tous les collaborateurs de tous niveaux hiérarchiques
- Les consultations n'ont aucun caractère obligatoire
- Les consultations sont gratuites
- Une totale confidentialité est garantie
- Accompagnement individuel - Ecoute - Soutien
- Pour toutes situations privées et professionnelles.

Formations: Case management et entretiens divers

- Gestion des absences par le case management

L'entretien de retour aborde les questions de problèmes d'ordre privé ainsi que le besoin éventuel de faire appel au SOS.

- Formation aux entretiens divers
- Intégralité de l'encadrement formée à la gestion des entretiens
 - de retour suite à une absence (maladie ou autre)
 - de tous types

Formations: Case management et entretiens divers

- Gestion des absences par le case management
- Les entretiens de retour abordent les questions de problèmes d'ordre privé ainsi que le besoin éventuel de faire appel au SOS
- Formation aux entretiens divers
- Intégralité de l'encadrement formée à la gestion des entretiens
 - de retour suite à une absence (maladie ou autre)
 - de tous types

Formations: SMM1 et santé psychique en entreprise

- 2 journées sur 10 au cours de management Migros Vaud sont consacrées à :
 - La santé en entreprise (Case management, SOS, santé psychique en entreprise)
 - La gestion RH
- Programme Santé psychique en lien avec la FCM avec la collaboration des Spécialistes RH.

Objectifs de la formation «Santé psychique en entreprise»

1

Les supérieurs **connaissent** le processus **Détection précoce** et **le mettent en œuvre** au quotidien dans la conduite des collaborateurs

2

Les supérieurs **connaissent** leur **responsabilité de conduite** ainsi que leurs **limites** dans la thématique Bien-être psychique

3

Les supérieurs **connaissent** et **utilisent les moyens auxiliaires** (Instrument Signaux de détection précoce et instrument Questionnaire d'entretien)

4

Les supérieurs **connaissent** et **utilisent** en temps utile le soutien fourni par les **spécialistes HR**

En résumé

- Projet WIN Attitude
- Détecter les personnes en difficulté
 - Case management
 - Instrument «Processus de détection précoce» santé psychique en entreprise
- Qui contacter
 - Hotline SOS
 - Spécialistes RH
 - Unité Santé et Sécurité au Travail.

Conclusion

- Le plus grand dialogue avec
- Pour cela, il e
 - Reste
 - Agir c
 - Marq



e pouvoir établir le

Merci de votre attention