



**D**iagnostic  
**I**ndividuel pour l'  
**A**ppréciation des  
**I**mpacts du  
**S**tress en  
**E**ntreprise

*Après le lourd sujet de l'amélioration des conditions physiques de travail, les organisations sont maintenant confrontées à la problématique complexe de la prévention des risques psychosociaux.*

*Ce sujet mobilise depuis déjà plusieurs années l'ensemble des acteurs de la santé au travail. Il est aujourd'hui illustré par des actualités tragiques face auxquelles les autorités et les entreprises prennent des mesures importantes.*

*Le 9 Octobre 2009, Xavier DARCOS – discours du COCT - demandait aux entreprises d'accélérer la mise en œuvre d'une véritable politique d'action contre les risques psychosociaux :*

- Ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1000 salariés avant le 1<sup>er</sup> février 2010*
- Actions d'information sur les risques psychosociaux, les outils de diagnostic et les indicateurs d'action dans les PME et TPE*
- Prévention des risques psychosociaux dans les entreprises engagées dans un processus de restructuration.*

Afin

- d'accompagner les entreprises et les organisations dans la mise en œuvre des directives ministérielles,
- de satisfaire aux obligations légales,
- de renforcer leur responsabilité sociale et sociétale,

Une équipe de chercheurs, psychologues et consultants en Ressources Humaines a conçu un dispositif de diagnostic innovant :

**DIAISE®**

Diagnostic Individuel pour l'Appréciation des Impacts du Stress en Entreprise

## Pourquoi mettre en place une démarche **DIAISE** ?



Parce que les seuils de résistance au stress sont par essence propres à chaque personne,  
Parce qu'une organisation du travail impacte différemment les postes et les niveaux,  
Parce que le stress a rarement une seule et unique cause,

*La démarche **DIAISE** permet d'entendre chacun des salariés d'une organisation afin de diagnostiquer son état de stress résultant des conditions de travail dans son entreprise.*

Ainsi **DIAISE** permet...

→ ... à chaque salarié

d'être entendu et pris en compte par un psychologue, tiers neutre  
de pouvoir dire ce qu'il ressent y compris dans sa sphère intime et sa vulnérabilité  
de bénéficier d'une préconisation de plan d'action simple et efficace.

→ ... à l'entreprise

de satisfaire à ses obligations et responsabilités en matière de prévention du stress au travail  
de disposer d'une cartographie des facteurs de stress professionnels (stresseurs)  
de bénéficier d'une recommandation et éventuellement d'une assistance dans la mise en oeuvre des mesures d'actions correctives.

## Comment s'articule **DIAISE** ?



### Les entretiens avec les salariés

Chaque salarié est reçu par un psychologue dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur.  
Chaque entretien dure entre une heure et une heure et demie.

Outre la présentation des personnes, du dispositif et des règles de confidentialité qui encadrent l'entretien, il comprend 3 phases :

- une phase d'écoute
- une phase de diagnostic
- une phase de décision/action

**Cet entretien doit être rendu obligatoire pour tous les salariés d'une entité à risques.**

### Le retour vers la Direction

A l'issue de la totalité des entretiens, **DIAISE** fournit à l'entreprise

- les feuilles d'émargement co-signées par le psychologue et le salarié attestant de l'effectivité de l'entretien
- un rapport sur les facteurs d'exposition au stress dans l'entreprise
- Des préconisations de pistes d'action pour l'entreprise.

## Suivi et éléments statistiques du diagnostic **DIAISE**



Les entretiens **DIAISE** font l'objet d'un traitement informatisé rigoureusement anonyme et sécurisé.

L'objectif est d'offrir :

*à l'entreprise*, une compilation statistique des facteurs de stress servant de support à la cartographie et aux recommandations la concernant ;

*au médecin du travail*, un état de l'exposition au stress des salariés dans les entreprises placées sous sa « juridiction ».

Les périmètres de consultation de la base de données élaborée par **DIAISE** sont indépendants et personnalisés selon le type d'acteur accrédité.

La base de données respecte les recommandations de la CNIL : elle ne comporte aucune donnée individuelle.

Les statistiques sont élaborées pour une entité accréditée. Elles concernent l'exposition au stress des catégories suivantes :

- Populations à risques ;
- Tri par catégorie socio-professionnelle ;
- Tri par activité (par exemple métallurgie, hôtellerie, etc...)
- Tri par région ;
- Tri par catégorie de stresseurs, ...

## L'éthique et la déontologie de **DIAISE**



Avant le lancement de toute démarche, l'entreprise et les consultants **DIAISE** signent une charte de déontologie.

Parmi les principaux points clés de cette charte :

- Chaque intervenant **DIAISE** est soumis à un devoir de réserve et de confidentialité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ; **DIAISE** ne fournit à l'entreprise aucun retour individuel sur les personnes rencontrées.
- Chaque intervenant **DIAISE** se réserve, en cas de détection de risque psychosocial avéré, le droit d'alerte auprès des instances compétentes.
- Les intervenants **DIAISE** ne sont pas tenus d'informer l'entreprise si des situations personnelles présentent un risque, sauf en cas d'accord expresse de l'intéressé.
- Chaque intervenant **DIAISE** s'engage à respecter la charte de déontologie des psychologues.

**DIAISE** garantit le respect des recommandations de la CNIL en matière de protection de l'anonymat et de protection des données individuelles.

## L'équipe DIAISE



DIAISE est un dispositif conçu et développé par deux structures spécialisées dans l'accompagnement opérationnel des personnes dans les organisations :

- DH&C ([www.dh-c.fr](http://www.dh-c.fr))
- KE Conseil ([www.ke-conseil.com](http://www.ke-conseil.com))



### Pierre-Eric SUTTER

Psychologue du travail, titulaire d'un Master Recherche en Gestion à l'IAE de Paris, habilité IPRP

*Expert en évaluation depuis une vingtaine d'années, Pierre-Eric Sutter accompagne tant les hommes que les entreprises sur le chemin d'une performance durable et responsable. Après une première expérience dans l'orientation professionnelle et le conseil en recrutement (en institution et en cabinet), il crée et gère un vivier d'expatriés au sein du Groupe France Télécom – Orange pour les licences opérateur-mobile à l'international. Conjointement à ses activités d'évaluation des ressources humaines, il met en place des solutions informatisées de gestion du recrutement et de la mobilité interne. Il co-fonde Kioskemploi en 1999, leader des ASP/SaaS de e-recrutement en France. Il est l'auteur d'ouvrages et d'articles relatifs à l'évaluation des compétences et de la performance sociale.*

Pierre-Eric Sutter dirige KE Conseil. Il est également fondateur et Président de m@rs-lab, société de conseil en management de la performance sociale.



### Philippe PETITFRERE

*Licencié ès lettres et en droit, diplômé de Sciences Po Paris.*

Après 10 ans dans l'engineering para-pétrolier dont 8 aux Etats-Unis, il dirige plusieurs sociétés industrielles et prend la Direction-Générale puis la présidence de Trefileurope, filiale du groupe Usinor, pendant 14 ans. Durant son séjour américain, il est élu Chairman of the Board d'une école Franco-Américaine à Houston qu'il réorganise complètement. Dès son retour en France, en sus de ses responsabilités managériales, il enseigne à Sciences-Po Paris et anime régulièrement des sessions de formation au management au sein de CERFOP, association pour l'entraînement de dirigeants.

Président de DH&C, il intervient en tant que conseil, accompagnateur et formateur dans la mise en œuvre de dynamiques managériales au sein d'organisations.



### Claire BALLAN

*Maîtrise de communication et cursus de psychologie du travail et des organisations*

Après 10 années passées à la direction de la communication d'un groupe international de services aux collectivités, Claire BALLAN prend la responsabilité du management opérationnel d'une agence de Relations presse pendant 2 ans.

Elle monte ensuite le SIRH de Marrakech (Symposium International des Ressources Humaines) autour de la problématique de l'impact des technologies de l'information et de la communication sur le management des ressources humaines.

Elle rejoint la société DH&C pour travailler en particulier sur un vaste projet européen (RELIER) réunissant des chercheurs et des partenaires sociaux (patronat et syndicats) en France, Suède, Belgique et Espagne portant sur l'évolution du dialogue social institutionnel face aux nouvelles formes de travail et aux nouvelles formes d'organisation.

Elle co-dirige aujourd'hui la société DH&C et intervient en formation et conseil sur tous les aspects liés à la dynamique sociale et managériale des organisations.

## Exemples de profil des intervenants DIAISE

---



### **Fabienne**

41 ans

Psychologue Clinicienne, titulaire du DESS de Psychologie Clinique et Pathologique de l'Université Paris X Nanterre.  
Psychothérapeute, Psychanalyste en pratique libérale depuis 2005. Consultante externe en recrutement et évaluation. Formatrice.  
Graphologue SFDG-GGCF

### **Juliette**

37 ans

Psychologue du Travail, titulaire du DESS de Psychologie du travail (École des Psychologues Praticiens).  
FORMATRICE et CONSULTANTE Management - RH - Développement Personnel  
Précédemment Directrice des Ressources Humaines ; Responsable recrutement et formation ; Responsable emploi

### **Christian**

53 ans

Formation de Coach Professionnel - Coach Académie. Certification acquise en 2006  
Ingénieur E.N.S.M.A. (Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique) Option Thermique - Poitiers.  
Préparateur mental de sportifs. Accompagnement de sportifs pour les JO de Turin (Carole Montillet,...), pour les JO de Pékin et pour différentes compétitions internationales. Coaching d'artistes : gestion du stress, relation aux médias, etc...

### **Gérald**

40 ans

Hypnothérapeute, formateur et coach attitudinal  
IFHE - Praticien en Hypnose Ericksonienne / Praticien PNL Formation à PCM (Process communication). Arche - Master en Hypnose Ericksonienne. ECH - Dany Dan DEBEIX Praticien en hypnose Séminaires avec John Grinder (co-fondateur de la PNL)

## Nous contacter



---

Vous vous posez des questions quant au diagnostic du stress de vos salariés, des stressors de votre organisation ?

Vous souhaitez en savoir plus sur le programme **DIAISE** ?

C O N T A C T E Z – N O U S :

0 1 4 4 5 2 8 8 8 8