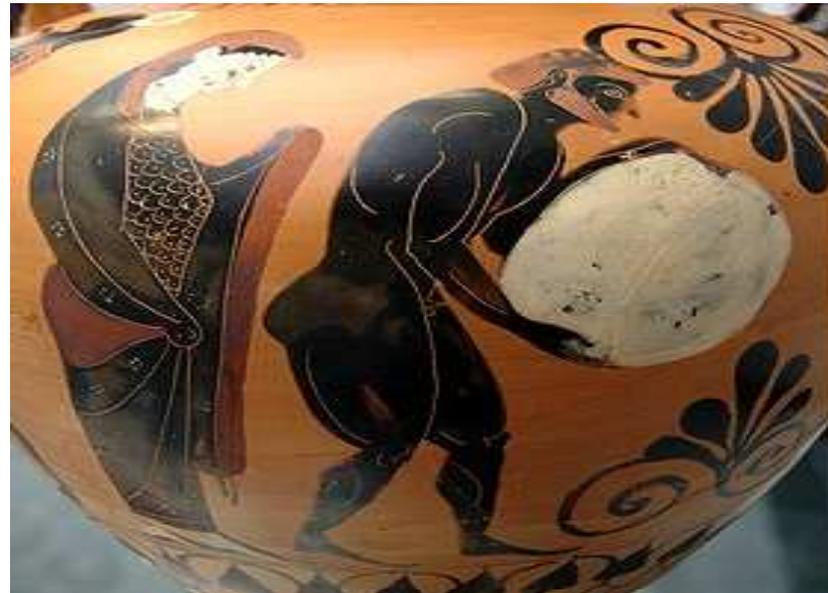


Mobilisation et intervention, des relations à élucider.

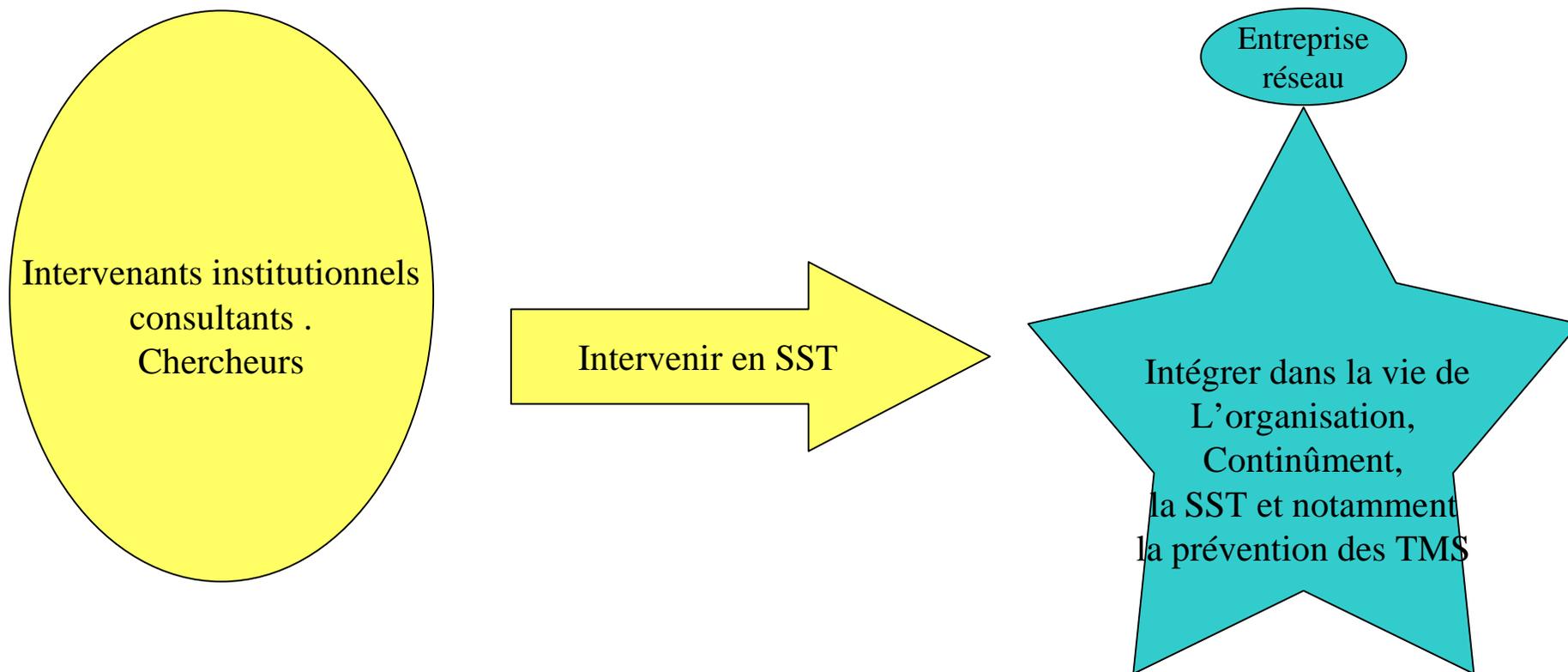
- 1- **Mobiliser** : une histoire d'une **immixtion permanente** et d'une mobilisation continue
- 2- **Définition** et émergence d'un **cadre pragmatique** pour penser la mobilisation
- 3- **Intervenir pour quoi faire** : mobiliser les ressources (humaines) et/ ou transformer les situations de travail
- 4- **Discutons**

-



Perséphone surveillant Sisyphe dans les Enfers

J'ai fait un rêve



N'est-ce pas *un idéal partagé par la plupart d'entre nous ?*

Intervenir, Mobiliser, histoire de reprises permanentes



**mais
la réalité
est différente**

L'étude menée sur la Prévention durable met en valeur l'efficacité des interventions de transformation, mais elle conduit notamment à s'interroger sur la durabilité de l'action en prévention des TMS

Serions nous condamnés, comme Sisyphé, à sans cesse reprendre le travail ?

Sisyphé fut condamné à faire rouler éternellement, dans le [Tartare](#), un rocher jusqu'en haut d'une colline dont il redescendait chaque fois avant de parvenir à son sommet.

Ce rêve n'est donc pas la réalité

mais

il aide à se construire un but à prendre, malgré les faits, une posture contre-factuelle.

Nécessité de définir les termes employés

Mobilisation : préparation des ressources pour intervenir.

ensemble des dispositions qui rend les forces armées d'un pays capables d'entrer en campagne et qui adapte la structure de son économie et de son administration aux nécessités du temps de guerre.._On mobilise les ressources d' une nation pour mieux intervenir sur le terrain des opérations.

Intervention : action intentionnelle des hommes sur leur environnement pour infléchir l'ordre des choses.

Dans le champ de la santé et sécurité au travail on peut distinguer:

Intervention de transformation des situations de travail (comprendre le travail pour le transformer);

Intervention de mobilisation des ressources (intervention qui agit sur les ressources pour préparer l'intervention de transformation)..

Deux formes d'intervention
(autorité, médiation)

Deux sources de légitimité de
l'intervention :
(offre et demande)

Les deux formes d'intervention les plus utilisées

Par voie d'autorité

Le pouvoir de contrôle

Immixtion

Ingérence

intrusion

Par voie de médiation

Le pouvoir d'influence

Entremise

Intercession

**Relation d'aide, d'appui,
d'accompagnement, de
conseil**

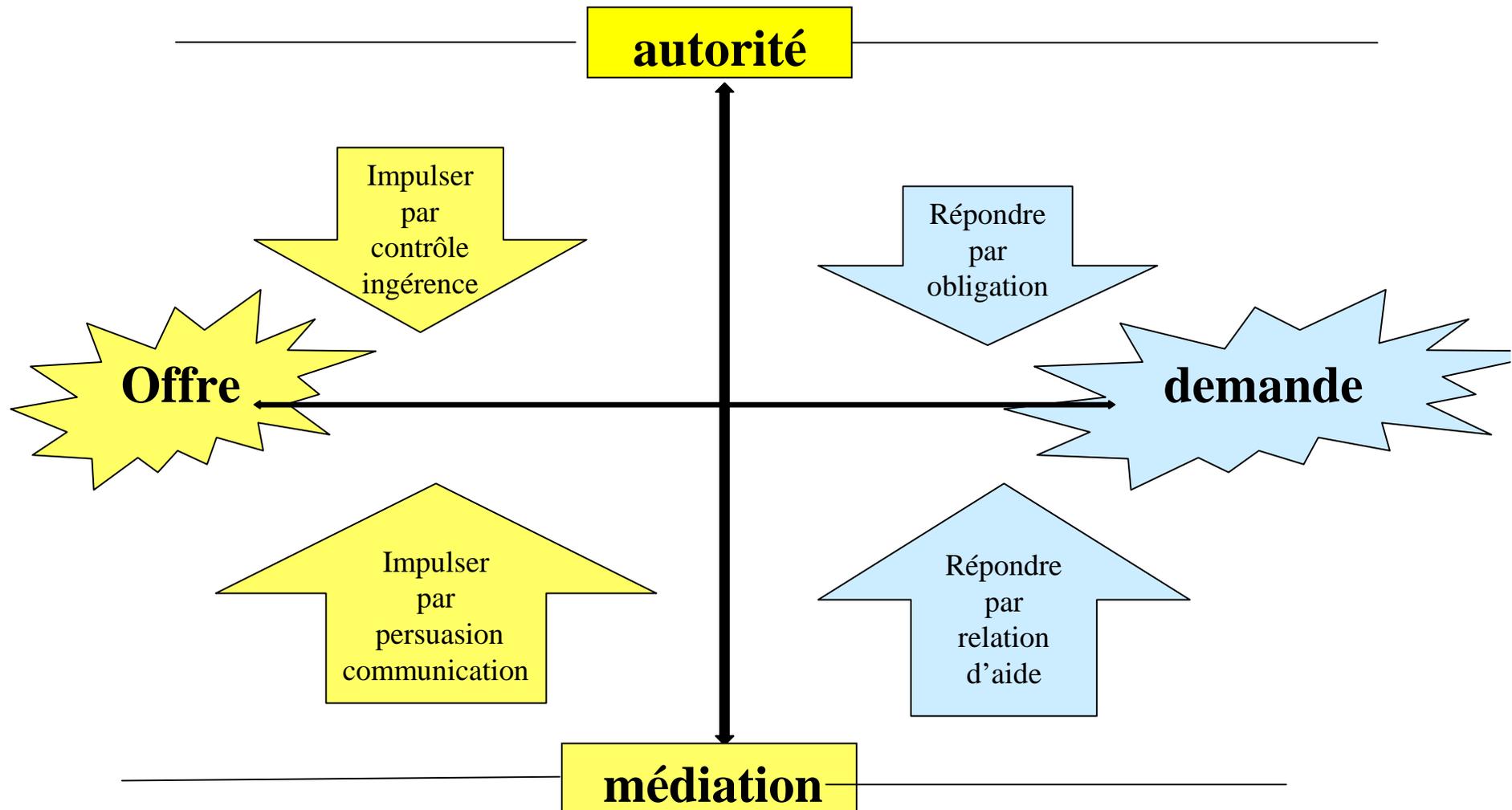
Deux sources de légitimité de l'intervention

Celle de l'offre des institutions, des consultants :
elle peut être produite par une commande institutionnelle (une mobilisation externe, une proposition, une obligation ,)

Celle de la demande des entreprises : qui reflète une attente, une mobilisation interne en marche (une mobilisation interne, une recherche intervention externe):

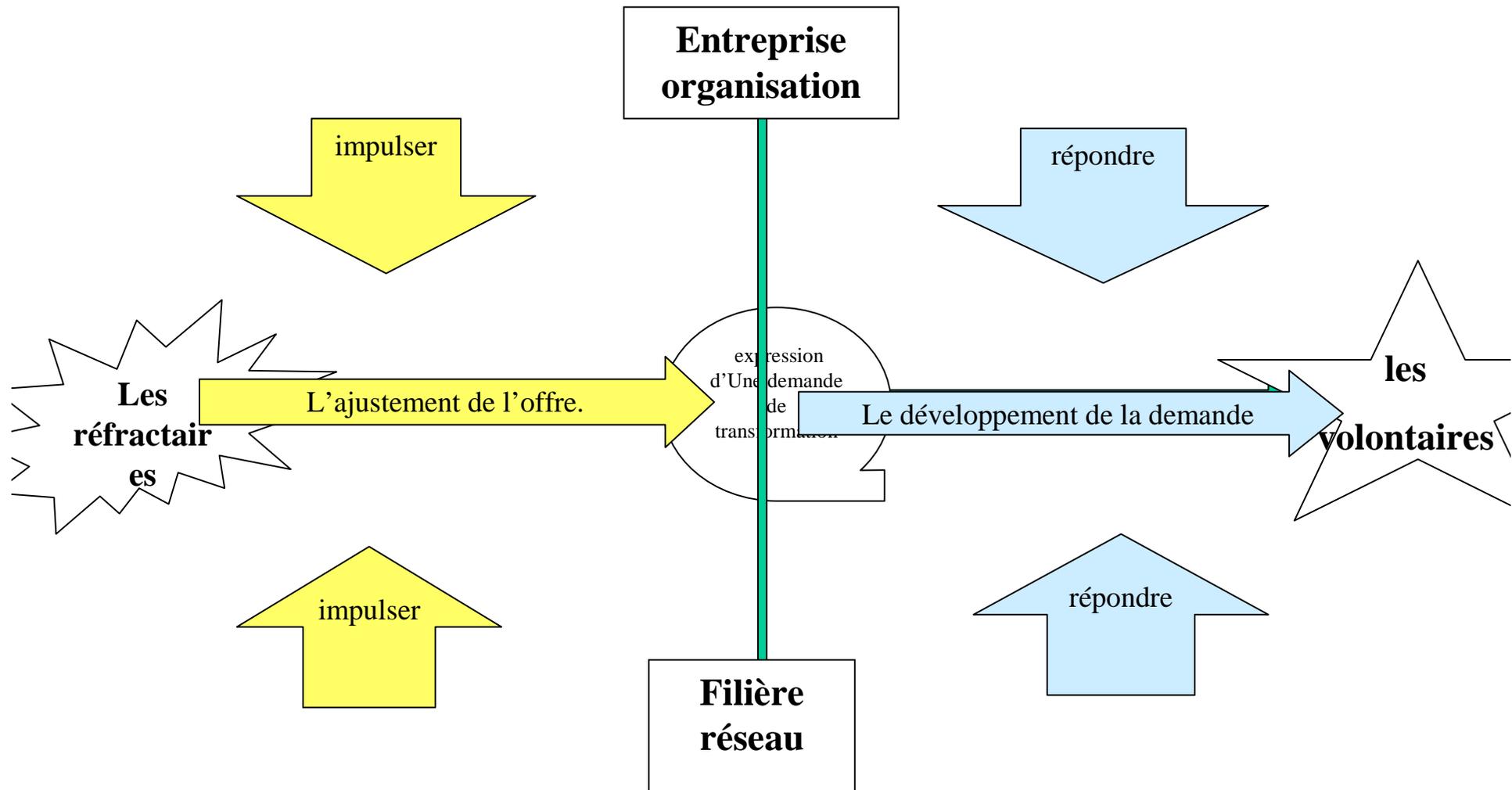
2/ Emergence d'un cadre pragmatique

pour penser la variété des interventions de mobilisations et de transformations

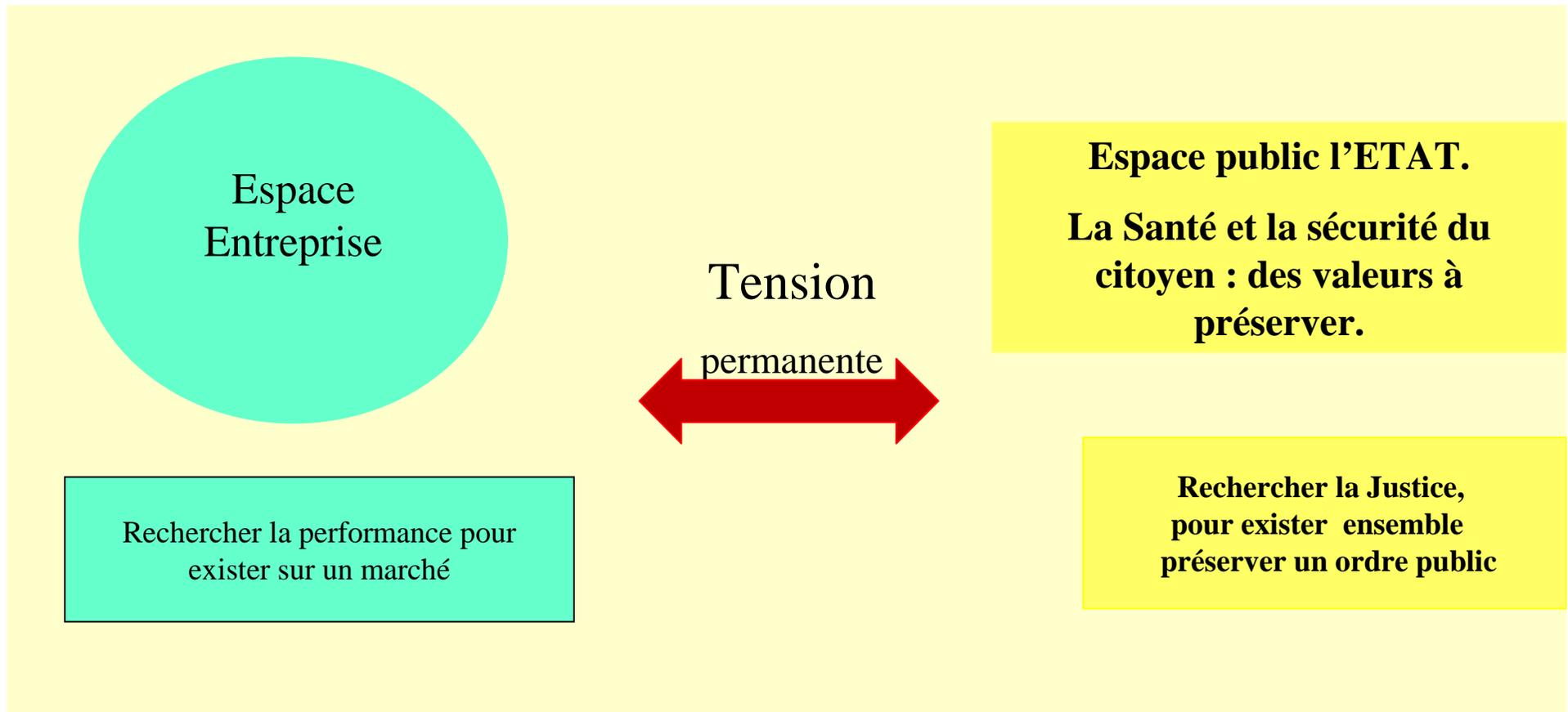


2/ Emergence d'un cadre pragmatique

pour penser la variété des attentes et la mobilisation



Histoire des ingérences des pouvoirs publics pour réguler les tensions





Ce n'est pas sûr que
l'action publique
ait le dernier
mot.....

*Cela ne veut pas dire que l'on
n'a pas son mot à dire....*

*Les Danaïdes sont condamnées, aux [Enfers](#), à
remplir sans fin un tonneau sans fond.*

Premier sens de la mobilisation

C' est l'illustration de cette ingérence nécessairement institutionnalisée
pour alerter, obliger, aider

Elle vise la prise en charge par l'entreprise des questions posées par la société



Souci institutionnel externe à l'entreprise

Des politiques publiques
des obligations
des opinions médiatisées,
des initiatives institutionnelles
du marché (offre/ demande)

Immixtion, contrôle, développement de
campagnes de communication, d'offres de service

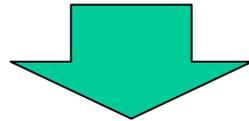
Souci interne
à la gestion de
l'entreprise
pris en compte
ou
non pris en compte

conseil/intervention/accompagnement

Si le souci n'est pas pris en compte :

la question devient alors :

*Comment faire en sorte pour que cette question des
TMS devienne un souci pour l'entreprise ?*



Comment faire accepter une offre

et/ou faire advenir une demande?

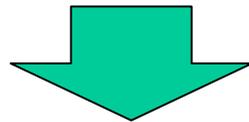
Comment faire campagne pour...

Si le souci est pris en compte :

il peut prendre la forme d'une demande

La question devient alors :

Comment faire pour que cette question des TMS devienne un souci effectif, formalisé par un plan d'action ?

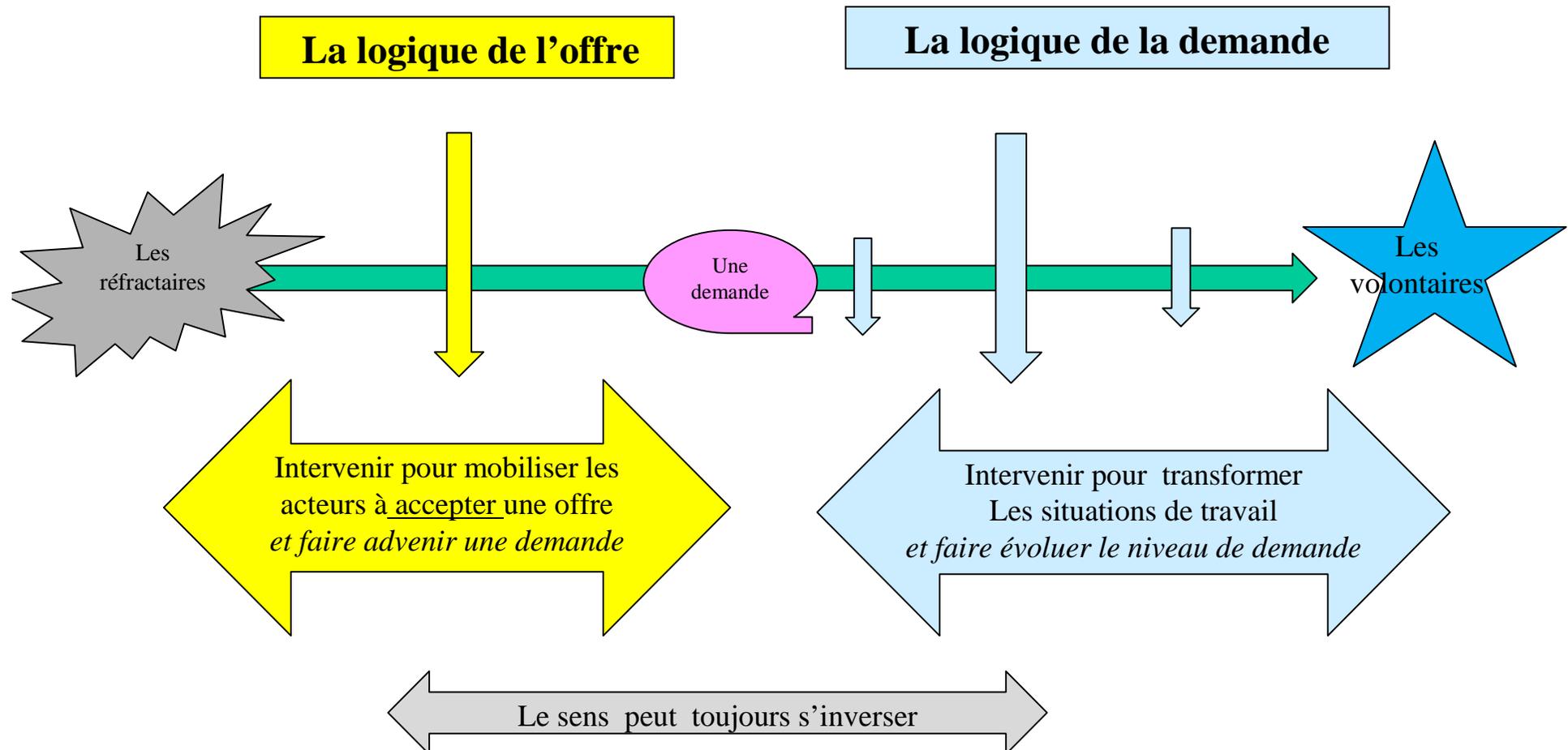


Comment faire évoluer la demande?

Comment implanter une mobilisation permanente dans l'entreprise ?

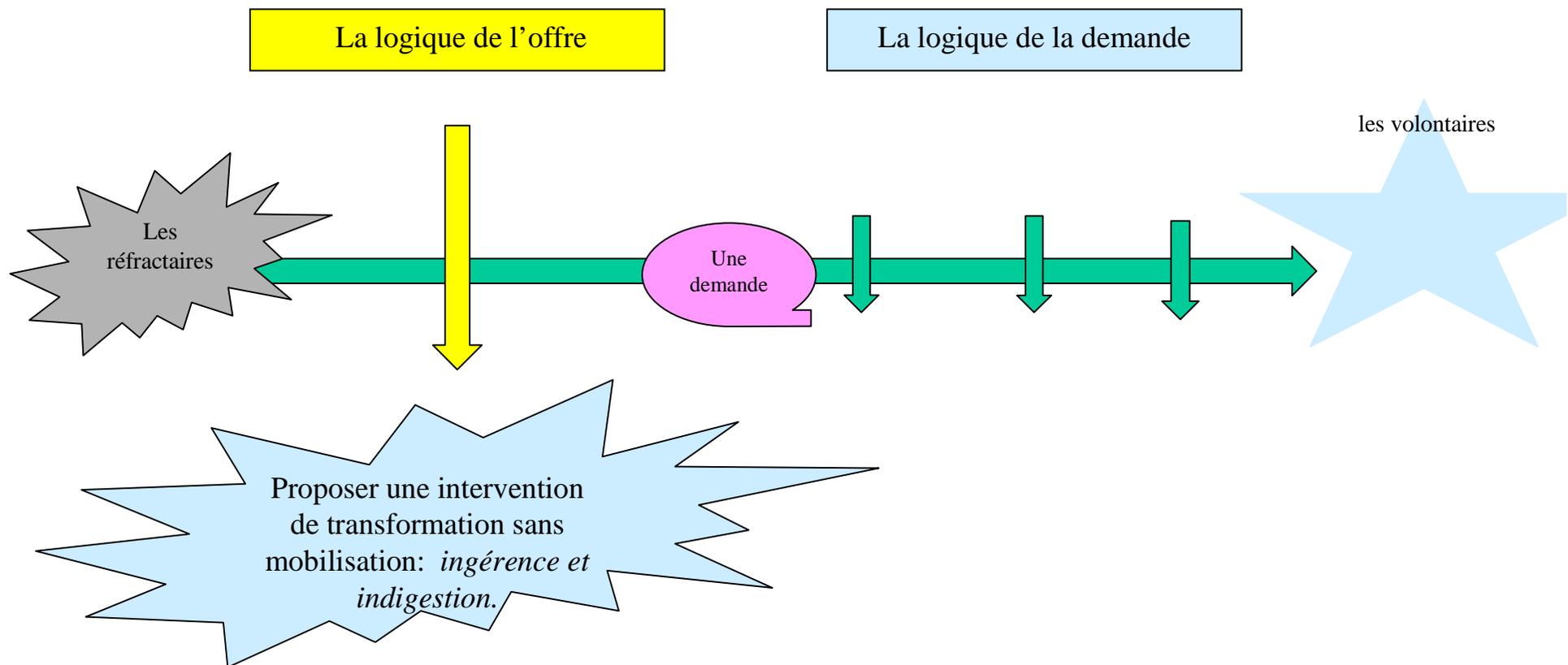
Intervenir pour quoi faire ?

mobiliser les ressources (humaines) et/ou transformer les situations de travail.



Imaginer un instant l'inverse !

Une situation de dé mobilisation.....!

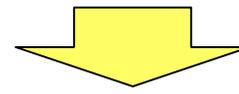
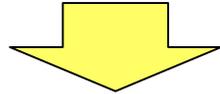


Nécessité d'ajuster l'offre.

GFTMS 26:27 Mai 2011

R Brunet LEEST

Contextes différents entre l'offre et la demande



Intervenir à partir de la commande institutionnelle

Ne pas être attendu

Non reconnaissance, déni d'un problème

Aucune conscience du manque ni d'un besoin de ressource

•
Attitude défensive, indifférente ou de curiosité.

Intervenir à partir de la demande de l'entreprise

Être attendu/ être entendu

Reconnaissance d'une difficulté
Conscience d'un besoin de ressource.(un manque)

Connaissance d'un problème à objectiver

Demande de problématisation

Attente de résolution

Quelques points de repères pour différencier les interventions

de mobilisation

et

de transformation

Comprendre pour mobiliser les acteurs

Abaissier les craintes, les peurs, les mécanismes de défense
rendre lisibles les arguments et les enjeux économiques, juridiques, humains,

Créer la relation d'utilité et de confiance ,

Rendre possible les échanges entre pairs sur le travail. ,

Négocier la méthode et les conditions d'intervention

Faire évoluer les représentations

Comprendre pour transformer les situations de travail .

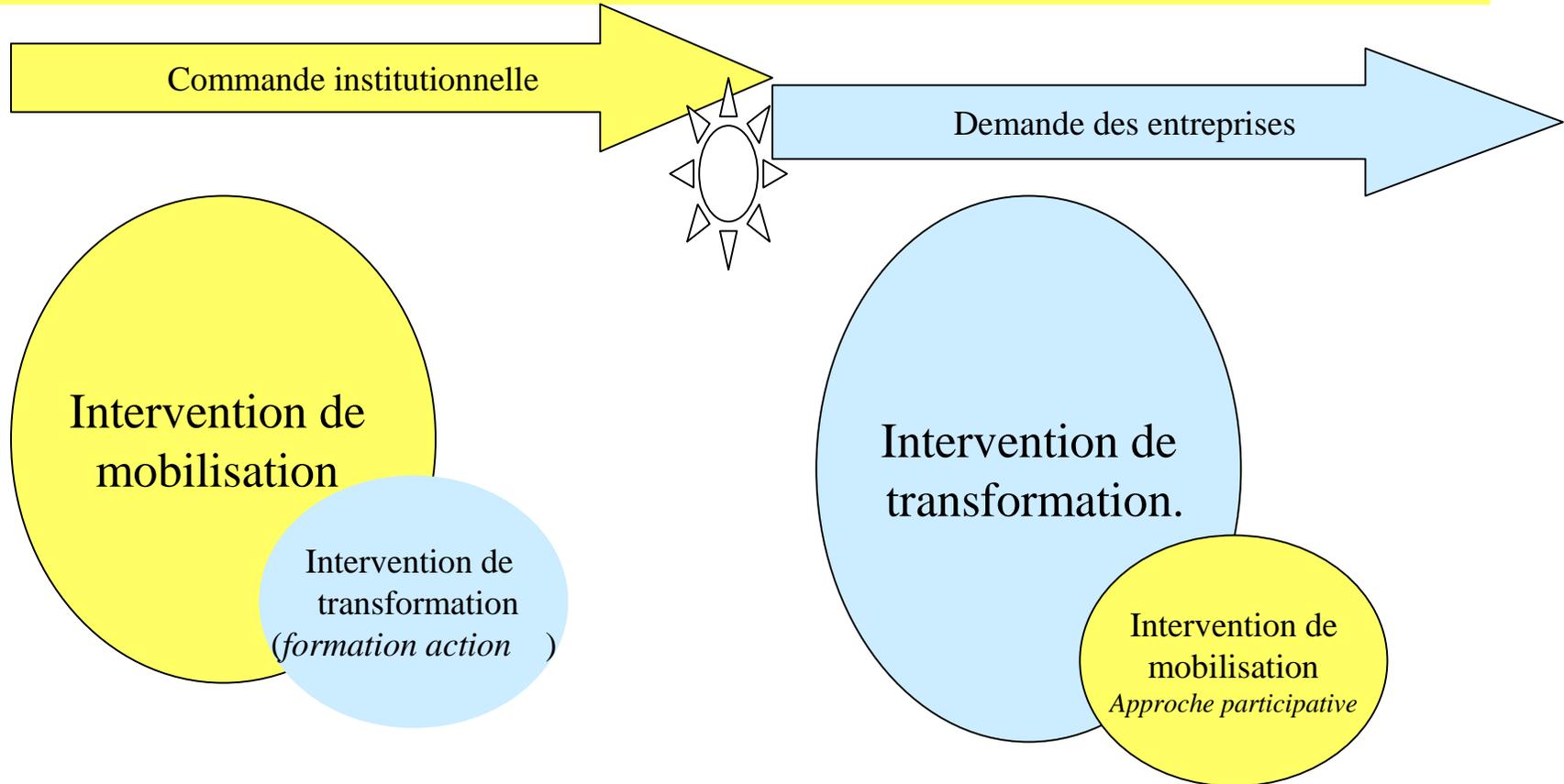
Analyse de la demande

Identification des symptômes
plaintes et dysfonctionnements
définition des hypothèses et méthodes d'observations et de mesures

Connaissance de l'activité

Identification des déterminants
Élaboration des propositions,

Mobiliser les ressources (humaines) et/ ou transformer les situations de travail : penser leur articulation pour anticipation.



Il n'y a pas de demande, mais des besoins latents, des peurs
Passer du déni à la compréhension et l'acceptation.

Répondre aux demandes: tactiques- stratégiques-politiques

Conjuguer les deux fonctions pour développer leur pouvoir d'agir

Se mobiliser pour intervenir
(Préparer les ressources)

Intervenir pour mobiliser
(alerter sensibiliser, former)

Intervenir pour se mobiliser
(Agir pour comprendre)

Intervenir pour amener les acteurs à se mobiliser
(Transférer la ressource)

Mobiliser les acteurs pour qu'ils puissent intervenir
(Transmettre la compétence)

se mobiliser est un verbe pronominal qui réfléchit le sujet.

Des questions pour penser l'articulation de ces deux fonctions :

Et/ou

Pour l'institution :

Quelles ressources
mobiliser?

Comment définir l'offre ?
comment ajuster les objectifs
de mobilisation et de
transformation?

Comment évaluer les
actions?

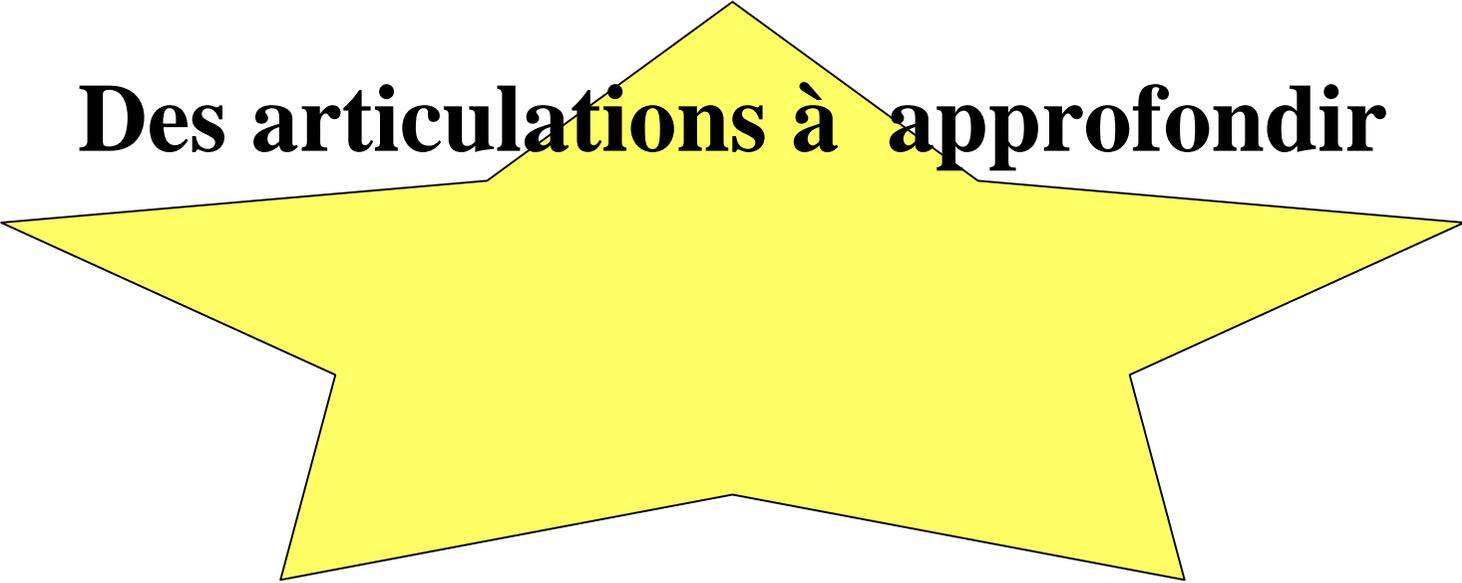
Pour l'intervenant institutionnel

Quelle marge de manœuvre
laissée aux intervenants

pour

adapter l'offre afin de la rendre
acceptable et acceptée?

rendre possible les
interventions de mobilisation
et de transformation?



Des articulations à approfondir

René Brunet LEEEST

GFTMS 26:27 Mai 2011

R Brunet LEEEST