

Dossier de présentation



**RE·GAIN est une association basée à Genève
qui œuvre pour le bien-être au travail.**

Formatrice dans la prévention des risques psychosociaux.
Compétente comme personne de confiance en entreprise.
Accompagnante, spécialisée dans les arrêts maladie/accident
de longue durée (coaching professionnel).

RE·GAIN

contact@re-gain.ch

+41 77 499 15 70

re-gain.ch

Sommaire



- I. La création de RE-GAIN 3
par Jeanne Quattropani
- II. C'est quoi les 5
risques psychosociaux ?



- III. Personne de Confiance en 6
Entreprise (PCE)
- IV. Et ça sert à quoi ?



- V. La prévention des 8
risques psychosociaux
pour toutes et tous



- VI. L'accompagnement individuel 14
et l'accompagnement
au changement



- VII. L'accompagnement lors 16
d'arrêts maladie/accident
de longue durée

C'est facile, contactez-nous. 20
→ [RE-GAIN.CH](https://re-gain.ch)

I. La création de RE·GAIN

L'association **RE·GAIN** est née d'une suite d'évènements et de rencontres, pendant cette dernière décennie.

Je suis d'abord photographe.

Et si j'aime les images, j'ai plutôt construit ma carrière professionnelle au fil des rencontres et des opportunités qui se sont présentées.

En 2003 déjà, je me suis lancée dans la production, accompagnant des associations principalement culturelles. Engagée comme **directrice exécutive et cheffe de projet**, j'ai eu la chance de mettre en place et coordonner de nombreux **évènements**, tels que des spectacles, des expositions, des festivals, et cela, y compris concernant les questions liées aux **ressources humaines**.

En vingt ans, j'ai co-fondé, dirigé et géré moult entreprises culturelles dans tous les cantons de Suisse romande. Et c'est avec ces entreprises que j'ai dû affronter et traverser la **période de COVID** ; prenant en charge notamment toutes les **implications administratives et répercussions humaines** pendant ces 2 ans de crise sanitaire. Cela a certainement renforcé mes compétences et mon expérience dans l'administration et les RH et aussi mon **intérêt pour la santé et la sécurité au travail**, domaine que je suivais en observatrice depuis — notamment — le début des révélations **#metoo** dans les milieux culturels à l'étranger puis en Suisse.

J'ai choisi de me former comme **Personne de Confiance en Entreprise** dès l'été 2022 afin d'avoir des outils supplémentaires et de pouvoir alors devenir active dans la prévention des risques psychosociaux.

Face aux surprises de la vie, préférer rebondir

En février 2023, on m'a diagnostiqué un **cancer**.

En emploi auprès d'associations culturelles et encore en formation, j'ai dû **gérer toutes les questions administratives et RH** auprès de mes multiples employeurs, souffrant souvent de lacunes d'informations, **en tant qu'employée malade**, mais aussi **en tant que directrice** et coordinatrice de différents projets et responsable RH. Je devais aussi **recevoir les émotions de mes collègues et collaborateurs**.



Dans un premier temps, *les affaires courantes réglées*, j'ai choisi de ne plus assumer ma charge de travail auprès des différentes entreprises culturelles ; j'ai suivi mon traitement et j'ai surtout profité au maximum de **temps privilégiés** avec mes enfants qui étaient alors âgés de 4 et 7 ans.

J'ai eu la chance incroyable d'avoir un **soutien inconditionnel** de la part de l'enseignante de mon aînée et de la puéricultrice (puis de l'enseignante) de mon cadet.

J'ai souhaité continuer et terminer ma formation, obtenant alors mon diplôme de **Personne de Confiance en Entreprise** (devenant ainsi membre de l'ASPCE® - Association Suisse des Personnes de Confiance en Entreprise) ; et j'ai aussi terminé une formation de **coaching professionnel**.

Cette **expérience de la maladie**, combinée à mes acquis dans la direction d'entreprise et les RH, m'ont fait alors réaliser **deux éléments qui me semblent essentiels**.

Outre les obligations légales en termes de risques psychosociaux, il apparaît qu'il subsiste une carence dans la prévention de ceux-ci.

Et si la maladie/accident est là, il manque souvent un soutien tripartite au premier jour de l'arrêt : pour la personne impactée, pour la direction et les RH et aussi pour l'équipe en place.

C'est avec des collègues de longue date que nous avons décidé de fonder **RE·GAIN** en 2024.

Je remercie de tout cœur Éric Gasser, Maud Mabillard, Nicolas Mayoraz et Stefan Hort qui ont choisi d'accompagner ce projet et qui sont les membres du comité de l'association.

(www.re-gain.ch/qui-sommes-nous).

Dès lors, l'association offre une série de services qui s'adresse principalement à la population active professionnellement. Mais pas seulement.

Et surtout, **RE·GAIN** adopte un slogan très factuel : *c'est facile, contactez-nous !* **Trouver des solutions quand il y a souffrance professionnelle ou en cas de maladie/accident ne devrait jamais être source de stress.**

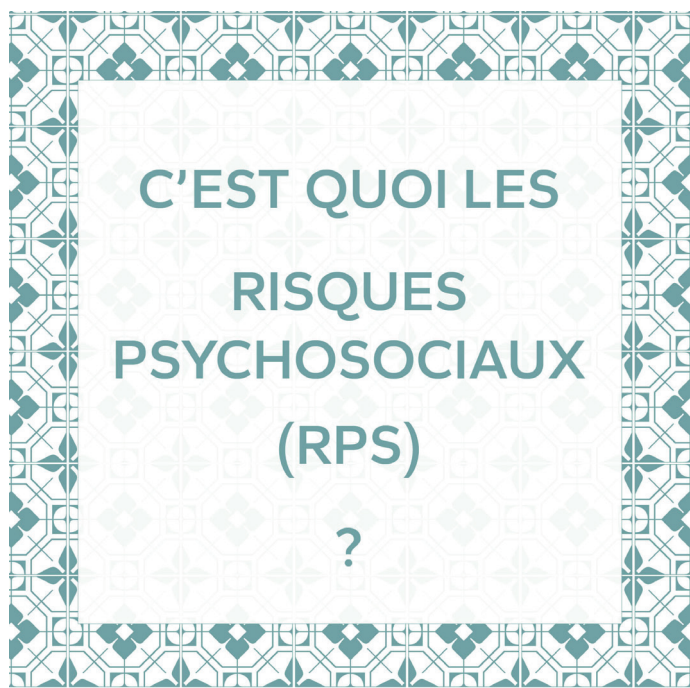
Jeanne Quattropani, octobre 2024



II. C'est quoi les risques psychosociaux ?

RE-GAIN est active sur les réseaux sociaux et propose des *cartons*, de manière récurrente et reconnaissable avec un but informatif.

La définition des risques psychosociaux, *c'est par exemple ça* :



III. Personne de Confiance en Entreprise (PCE)

Depuis un arrêt du Tribunal Fédéral de mai 2012, toutes les entreprises en Suisse, quelle que soit leur taille, devraient mettre en œuvre un certain nombre de mesures en matière de prévention et de traitement des risques psychosociaux (RPS).

Au nombre de ces mesures figure la création d'un dispositif, hors hiérarchie et œuvrant en toute confidentialité, telle qu'une Personne de Confiance en Entreprise (PCE).

Devoir de sollicitude de l'employeur-euse

Conformément aux dispositions légales, l'employeur-euse est tenu-e de protéger la santé physique et psychique des travailleur-euses. L'inspection du travail s'assure du respect de cette obligation. Par ailleurs, les risques psychosociaux constituent un thème majeur des organes d'exécution de la loi sur le travail.

Protection contre les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent se gérer de manière tout aussi systématique que d'autres risques du domaine de la sécurité et de la protection de la santé. Il convient en l'occurrence d'aborder les caractéristiques structurelles de la situation de travail ainsi que l'organisation de la communication et des relations sociales.

Source: Les RPS en entreprise, site du SECO.

IV. Et ça sert à quoi ?

Une personne de confiance en entreprise n'est pas un·e psychologue, ni un·e secrétaire syndical·e, ni un·e avocat·e ou juriste.

C'est d'abord une oreille bienveillante qui sait écouter, en toute confidentialité.

Ecouter, accompagner et orienter sont les missions de la PCE tout en veillant à l'intégrité professionnelle de la fonction de Personne de Confiance en Entreprise.

C'est aussi une personne pour qui la **prévention est un élément central du travail en entreprise.**

Chez RE·GAIN, la personne de confiance en entreprise reste **indépendante** et agit comme **PCE externe**. Elle intervient pour chaque demande de collaborateur·ices, et aussi pour apporter un regard objectif sur des problématique RH interne.



Les conséquences des risques psychosociaux, c'est par exemple ça :

**LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX
PEUVENT
ENTRAÎNER DES
CONSÉQUENCES
NÉGATIVES
telles que →**

**dépressions,
troubles anxieux,
stress,
mal-être,
souffrance,
anxiété,
etc.**

**troubles
MUSCULOSQUELETTIQUES,
maladies
CARDIOVASCULAIRES,
diabète,
etc.**

**repli sur soi-même,
perte de motivation,
baisse des performances,
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL,
consommation accrue
DE SUBSTANCES ENGENDRANT LA
DÉPENDANCE,
etc.**

**POUR LES
ENTREPRISES :
PERTE DE RENDEMENT,
COÛTS DE MALADIE,
ABSENTÉISME,
TURNOVER,
ETC.**

**Pour contrer cela,
LA PRÉVENTION
EST ESSENTIELLE !**

La personne de
confiance en
entreprise sert
aussi à ça.

**PERSONNE DE CONFIANCE
EN ENTREPRISE**

V. La prévention des risques psychosociaux pour toutes et tous

Si la **prévention est un élément central** du travail en entreprise, celle-ci est tout autant importante hors entreprise.

C'est pour cette raison que l'association RE·GAIN propose des moments de prévention, *les capsules de RE·GAIN*.

Le but: bref et intense, en petit groupe, en journée, pas cher.

Chacun·e peut participer à ces capsules de manière volontaire.

Les capsules peuvent aussi être données en entreprise.

Une capsule dure une heure (et peut s'adapter pour une intervention plus longue).

Le nombre de participant·es est généralement limité à 15.

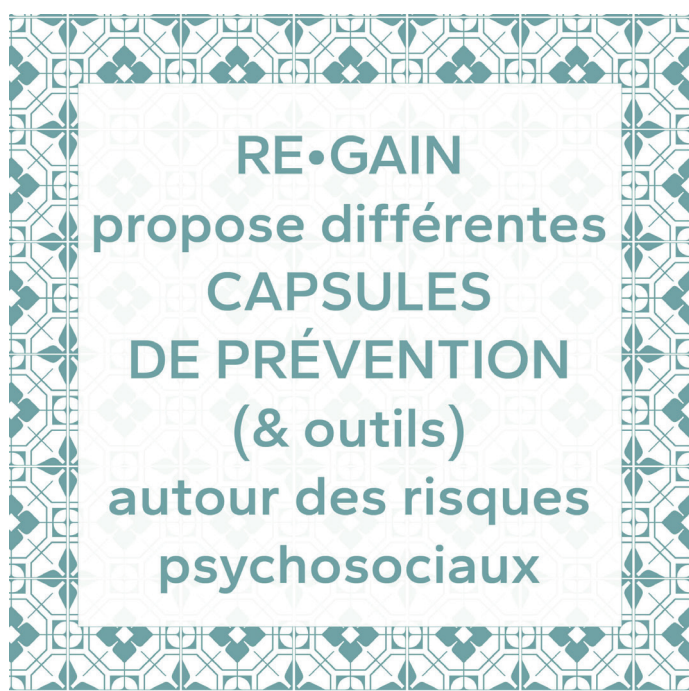
Pour le public privé, les capsules ont lieu à Genève, au centre-ville (Maison Saint-Gervais, Genève); des discussions sont en cours pour développer l'offre dans d'autres cantons.

Pour le public privé, chaque capsule coûte 25.- par personne.

Devis sur demande pour les entreprises.

Il est possible de suivre une ou plusieurs capsules.

Il n'y a pas d'ordre à respecter.



A. CAPSULE #1 LE STRESS ET SA « QUANTIFICATION »

**Je veux que ce soit
terminé pour hier.
Tant pis pour
votre week-end !**

— URGENT ! —

*Le stress, ce
n'est pas que ça.*

**CONNAISSEZ-VOUS
VOTRE ÉTAT
DE STRESS ?**

QUANTIFIONS-LE.

#CAPSULES

#1 Combien êtes-vous
stressé·es?

*A Genève –
bientôt dans d'autres villes
– et en entreprise*

INSCRIPTION+INFOS
re-gain.ch/capsules
contact@re-gain.ch

**UNE HEURE DE RÉFLEXION
SUR NOTRE QUOTIDIEN
POUR COMPRENDRE
NOS HABITUDES**

**INVENTER DE NOUVEAUX
RITUELS POUR
MAÎTRISER NOTRE STRESS**

B. CAPSULE #2 LE STRESS ET QUELQUES OUTILS DE RÉPONSE

VOUS ÊTES
PLUTÔT
boxe
OU
vipassana
?

SAVEZ-VOUS
QUOI FAIRE DE
VOTRE STRESS ?
PARLONS-EN.
#CAPSULES

#2 Les outils de
réponse au stress

*A Genève –
bientôt dans d'autres villes
– et en entreprise*

INSCRIPTION+INFOS
re-gain.ch/capsules
contact@re-gain.ch

UNE HEURE POUR
RÉFLÉCHIR AUX OUTILS
QUE NOUS POSSÉDONS
ET POUR EN DÉCOUVRIR
D'AUTRES
INVENTER DE NOUVEAUX
RITUELS POUR
MAÎTRISER NOTRE STRESS

C. CAPSULE #3 LE HARCÈLEMENT

**T'as d'beaux
yeux, tu sais.
Et un beau cul.**

*Le harcèlement,
ce n'est pas
que ça.*

ALORS,
C'EST QUOI?

PARLONS-EN.

#CAPSULES

#3 Le harcèlement,
c'est quoi?

*A Genève –
bientôt dans d'autres villes
– et en entreprise*

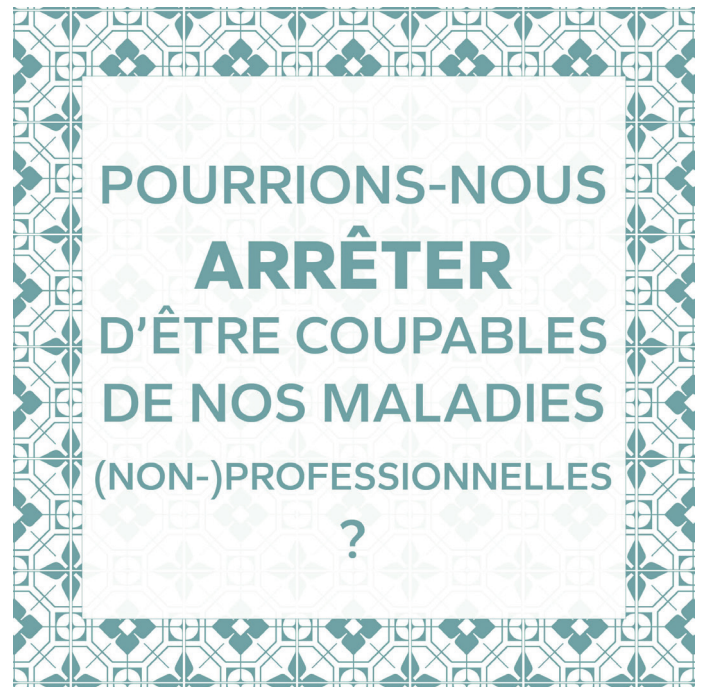
INSCRIPTION+INFOS
re-gain.ch/capsules
contact@re-gain.ch

UNE HEURE DE
RÉFLEXION AUTOUR DE
DIFFÉRENTES FORMES
DE HARCÈLEMENT

DANS NOTRE VIE PRIVÉE
AU TRAVAIL

HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE
SEXUEL

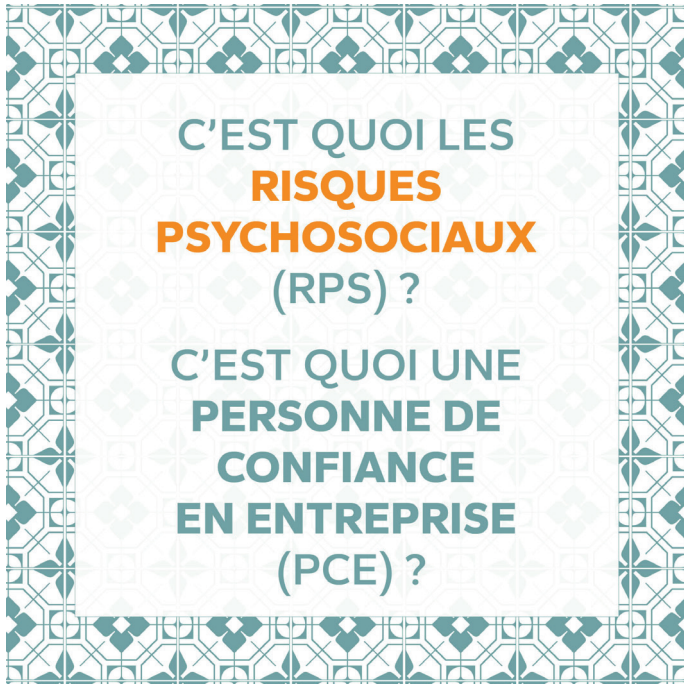
D. CAPSULE #4 LES MALADIES (NON-)PROFESSIONNELLES



LES BONS USAGES

Des capsules qui s'adaptent à chaque entreprise, en une heure ou pendant une demi-journée, en fonction des besoins concrets.

- E. CAPSULE #5 PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- F. CAPSULE #6 L'ENTREPRISE ASSOCIATIVE EMPLOYEUSE
- G. CAPSULE #7 RESPONSABILITÉS DES CADRES EN ENTREPRISE



VI. L'accompagnement individuel et l'accompagnement au changement

Nous avons évoqué **l'écoute et la recherche de solution** de la Personne de Confiance en Entreprise (page 6), l'importance de la **prévention** (page 8).

L'accompagnement serait alors ce qu'il y a « **entre deux** » et qu'on appelle plus communément coaching. **Une demande d'accompagnement professionnel (ou coaching) peut venir d'une entreprise ou être une action personnelle (et à titre privé).**

En entreprise, un accompagnement adéquat peut contribuer à réduire le stress d'une équipe.

L'accompagnement d'une personne permet de réfléchir sur nos besoins, à partir de notre situation actuelle et vers celle que nous désirons atteindre ; mettre en lumière les motivations, les objectifs et les ressources, afin d'améliorer notre vie professionnelle ou d'envisager une réorientation professionnelle adéquate. Il s'agira alors d'une initiative très personnelle.

L'accompagnement d'une équipe permet de rassembler les compétences de chacun·e en fonction des cahiers des charges globaux, d'une équipe.

Chaque personne peut s'exprimer individuellement sur sa situation actuelle, évaluer les éléments positifs et plus difficiles. Et, tous ensemble, réfléchir à améliorer le cadre de travail sans perdre de vue les objectifs.


L'accompagnement au changement se fait dans des situations très spécifiques.

Une équipe préparée est une équipe gagnante !

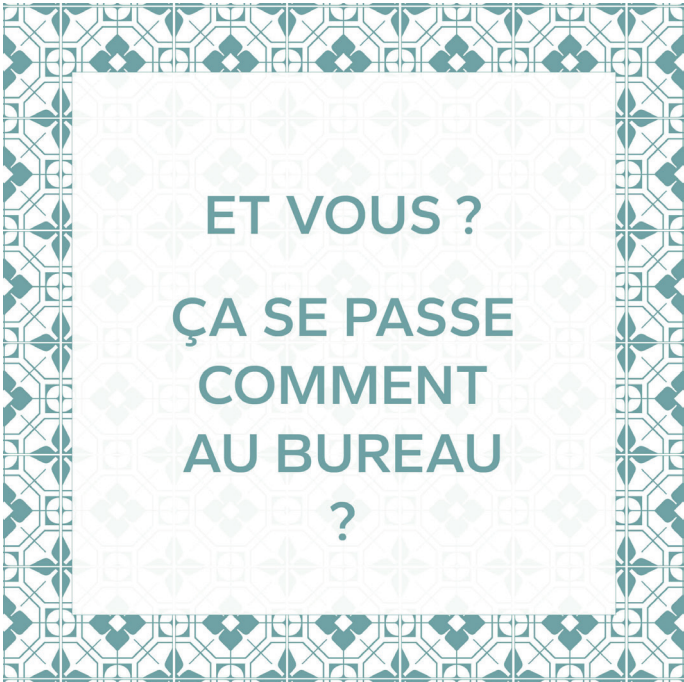
- Lors de changements de direction et/ou de changements structurels dans une entreprise ou une équipe, on ne peut pas tout révolutionner du jour au lendemain. Chaque partie doit être entendue afin que chacun sache ce qui est (situation actuelle) et ce qui pourrait être (objectifs).

- Lors de déménagements, il ne faut pas négliger les synergies adéquates ou perfectibles dans la disposition du personnel et des différents métiers existants au sein de l'entreprise.





POURQUOI
LES ENFANTS
METTENT
DES PANTOUFLES
À L'ÉCOLE
?



ET VOUS ?
ÇA SE PASSE
COMMENT
AU BUREAU
?

VII. L'accompagnement lors d'arrêts maladie/accident de longue durée

Revenons à l'éditorial.

... quand la maladie est là, il manque souvent un soutien tripartite au premier jour de la maladie : pour la personne impactée, ensuite pour la direction et les RH et aussi pour l'équipe en place.

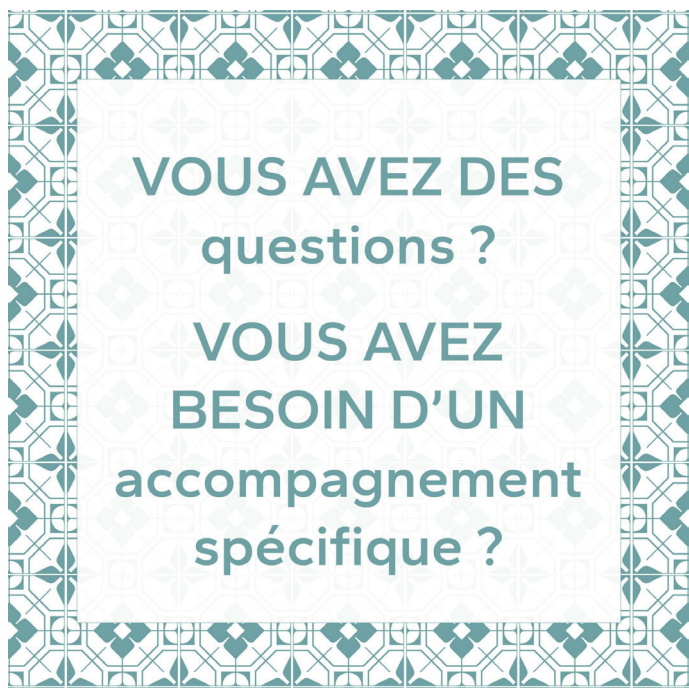
Les entreprises sont confrontées à une nouvelle réalité, qui va se prolonger et à laquelle personne n'a pu se préparer. Il y a urgence ; on doit pouvoir agir dès le premier jour tout en restant flexible.

Ces arrêts de longue durée ont un impact direct pour la direction et les RH, pour l'équipe en place (collègues direct-es) et bien entendu, surtout pour la personne absente.

C'est pour cette raison que RE·GAIN propose **un accompagnement afin de trouver des solutions adéquates pour toutes et tous**. Sans oublier que le cadre de travail sera certainement amené à changer plusieurs fois, pendant les mois suivants ; **une forme de marathon en continuelle évolution**.

Idéalement, cet accompagnement se fait en parallèle avec la personne impactée, la direction et les RH et l'équipe en place.

Le slogan de RE·GAIN prend alors son sens: c'est facile, car effectivement, la maladie ne devrait pas être source de stress supplémentaire pour chaque personne dans l'entreprise.



A. LES EMPLOYÉ·ES

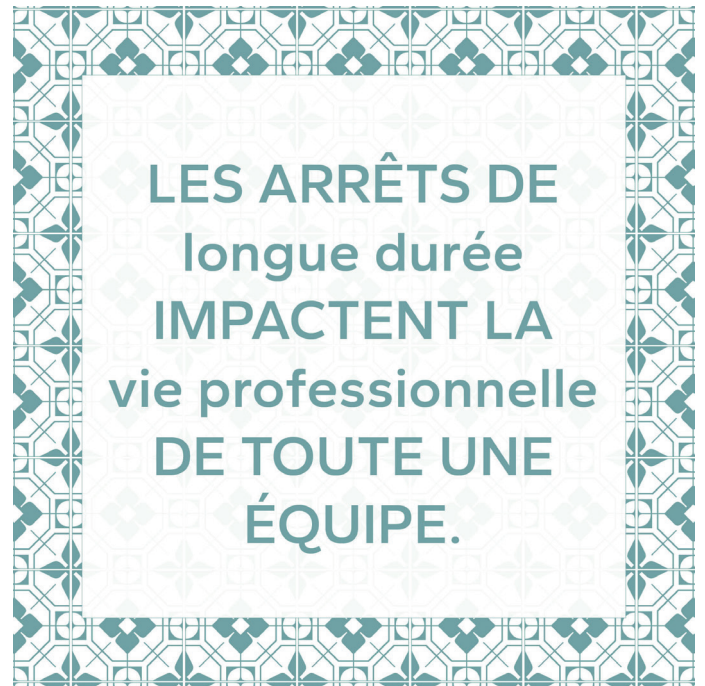


Lorsque la maladie est là ou lorsque l'accident est arrivé...

- Un emploi quitté du jour au lendemain
- La peur de sa maladie/accident
- La peur de perdre son emploi
- L'envie/la possibilité (ou pas) de rester en lien avec l'emploi
- Le souhait d'un retour au travail après une longue durée
- Un aménagement progressif du pourcentage d'activité



B. LES EMPLOYEUR·EUSES



Lorsque l'employé·e n'est plus là...

- Perte du jour au lendemain d'un collaborateur ou d'une collaboratrice
- Perte d'un·e membre d'une équipe : déséquilibre humain
- Perte d'un savoir-faire
- Obligations sociales (CO) à respecter
- Remplacement de la personne avec le souhait de pouvoir un jour réintégrer la personne (sans savoir quand et à quel pourcentage).

L'entreprise est alors confrontée à une nouvelle réalité, qui va se prolonger et à laquelle personne n'a pu se préparer.

Si tout va bien, cela s'arrête souvent là.
Pourtant... là encore, un manque subsiste souvent.



C. LES COLLÈGUES



Lorsque le/la collègue n'est plus là...

- Perte d'un ou une collègue du jour au lendemain
- Urgence : il faut parer aujourd'hui au plus urgent et préparer la suite
- Rééquilibrage d'une équipe avant l'engagement d'un remplaçant ou une remplaçante
- Solution adéquate à moyen terme
- Accueil de la personne après son arrêt maladie/accident lors de son retour progressif au travail

La encore, il est bon de pouvoir être accompagné·e.

Cela permet de réfléchir aux besoins de chacun·e, à la situation actuelle ou à atteindre ; c'est un accompagnement pour mettre en lumière les possibilités, les objectifs et les ressources.



C'est facile, contactez-nous.
→ RE-GAIN.CH

L'association RE·GAIN est sur internet, sur les réseaux, sur whatsApp.



CONTACT

RE·GAIN

Jeanne Quattropani
contact@re-gain.ch
+41 77 499 15 70