

Pour plus de contenu, connectez-vous !

Stratégie prendre soin dans Grap

- [La Stratégie Prendre Soins 2025-2030](#)
- [Fiche de rôle - cercle prendre soin](#)
- [Fiche de rôle - cellule VSS](#)
- [A VALIDER Fiche de rôle - cellule d'écoute](#)

La Stratégie Prendre Soin 2025-2030



Introduction

Le GT prendre soin est « sorti de terre » à l'initiative de membres de l'équipage, sans avoir été plébiscité par la coopérative initialement.

Il a déjà fait un bout de chemin depuis sa création, et des membres des activités l'ont rejoint.

Le GT est maintenant inscrit dans la gouvernance de Grap et renommé "cercle prendre soin", et un axe s'apparentant à du «Prendre Soin » est présent dans la stratégie globale de Grap 2025-2030.

Nous sommes en novembre 2024, et nous GT Prendre Soin pensons qu'il est temps de passer à l'étape suivante. Pour se faire, nous proposons à la coopérative une « Stratégie Prendre Soin » qui suivra la même temporalité que la stratégie de coopérative.

Nous en sommes venus à formaliser ceci pour répondre aux 2 enjeux ci-dessous :

- planifier dans le temps nos actions, se projeter en se donnant des objectifs et une ligne directrice
- chiffrer en amont les coûts humains et financiers pour réaliser ces objectifs, les faire valider par la coopérative pour obtenir une légitimité à agir, les moyens de le faire et plus de visibilité.

Une journée de séminaire et une bonne poignée de post-it plus tard, nous voici avec la proposition qui suit :



Une stratégie qui se décline en 5 axes :

- AXE 1 – se structurer
- AXE 2 – prévenir les risques psycho sociaux (cf 3 niveaux de prévention)
- AXE 3 – créer un lieu de traitement des souffrances au travail
- AXE 4 – distiller une culture du prendre soin dans la coopérative
- AXE 5 – rayonner hors Grap et continuer dans le sens de la mutualisation

AXE 1 : se structurer

Mieux savoir qui fait quoi, maîtriser le temps passé pour le GT, anticiper pour limiter les coûts pour nos activités respectives.

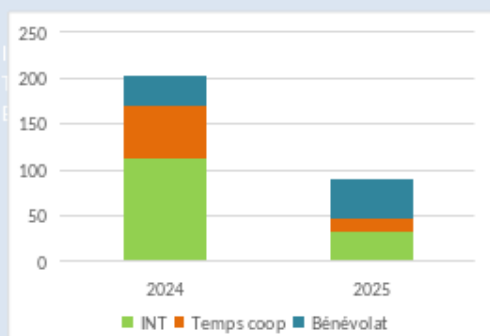
...et sortir de la « clandestinité » !

- Finaliser notre fiche de rôle pour clarifier au maximum notre périmètre d'action : ce que l'on fait ou ne fait pas, les personnes bénéficiaires, etc.
- Se réorganiser avec l'arrivée d'un.e coordinateur.ice du GT (poste RH de l'équipage).

- Se limiter à 1 réunion en plénière par trimestre (dont 1 en présentiel en novembre, façon séminaire de GT) ET les planifier d'une année sur l'autre pour que chacun.e puisse s'organiser au mieux
- Budgétiser nos besoins humains et financiers pour la vie du GT puis faire une demande au CA
- Se répartir les chantiers par mono-bi-trinôme (voir Annexe 2)
- Prendre soin du GT prendre soin :
 - être toujours au moins 2 pour les situations sensibles
 - aménager des moments de feedback réguliers
 - bien manger;)
 - pratiquer les tours météo, veiller à tous les membres et leur état mental, avoir des attention les un.e.s pour les autres
- Définir des indicateurs de mesure de l'impact du GT (ex. nb de signalements pris en charge, nb d'actions de prévention, etc.) et les suivre.

Tableau de suivi du cercle Prendre Soin

Nombre d'heures du Cercle Prendre Soin



Nombre de situations de souffrance au travail signalées

	VSS	Epuisement	Harcèlement	Autre	TOTAL
2023	1				1
2024	2	1	2		5
2025		2			2
TOTAL	3	3	2	0	8

Personnes formées aux thématiques "Prendre Soin"

	VSS	RPS	PSSM	TOTAL
2022	5			5
2023	4			4
2024	8	7		15
2025				0
TOTAL	17	7	0	24

Coûts financiers du Cercle

	Actions	Déplacements	Formations	Temps coop	TOTAL
2023	-	-		-	0
2024	144	307,5	0	928	1379,5
2025	275,16	0	0	229,5	504,66

Actions de prévention mises en place (en + des formations)

2023

- 1 atelier au séminaire (VSS)

2024

- 2 atelier au séminaire (RPS, FACT2)
- 1 action du 1er mai
- 1 espace dans la librairie
- réalisation de supports (affiches, flyers)
- création d'un flyer sur les VSS
- apparition dans chaque Newsletter

Ouverture vers l'extérieur

2024

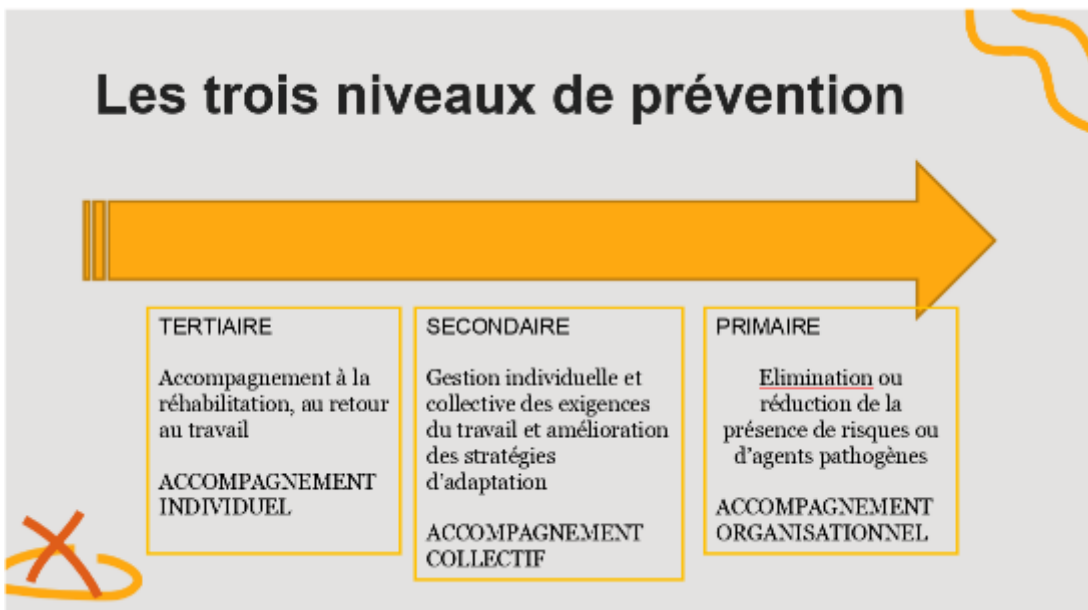
- Rencontre - témoignage auprès de Morgane Mazain (réseau A+ c'est mieux - ESS Tiers-Lieux)
- Réalisation d'une vidéo pour diffusion lors d'un événement autour des Tiers Lieux à Toulouse
- 3 chantiers lancés avec le GT intercoop en lien avec l'URscop

- Continuer de se former

Notre intention est d'avoir un GT composé d'au moins 1 personne de chaque territoire (pour que les personnes des actis puissent facilement s'adresser à quelqu'un.e de « proche »), et de représenter aussi bien l'équipage que les activités (si possible avec plusieurs métiers de Grap).

AXE 2 : prévenir les risques psycho sociaux (3 niveaux de prév.)

- Écrire notre plan de prévention pour la coopérative en s'appuyant de la formation aux risques psycho-sociaux reçue en 2024, avec une organisation en 3 niveaux de prévention :



- En séminaire :
 - Continuer de proposer des ateliers à chaque séminaire
 - Un affichage dédié pour faire de la prévention
 - La Boîte à idées mise à disposition pour relever les idées / besoins des grapien.ne.s
 - Une intervention en AG
- 1 action type « opération du 1er mai 2024 » chaque année
- Travail sur un plan de formation (en lien avec le GT prendre soin intercoopératives) + échanges de pratiques (à voir avec Laure-Hélène). Exemple : formation aux RPS, formation sur les discriminations, sur la justice restaurative, sur les TCA/addictions. Échange de pratique sur le

thème de la déconnexion.

- Identifier les prescripteurices qui obtiennent des infos individuelles régulièrement et peuvent renvoyer vers le GT Prendre Soin : l'équipe interne, le CA, les animateurices de territoire
- Les contacter et les informer de ce que l'on peut faire ou pas pour qu'iels sachent quoi dire aux personnes en souffrance qu'iels côtoient.
- Faire des propositions au cercle général pour la mise en place de dispositifs qui visent à diminuer les situations de souffrance au travail :
 - un service de remplacement permettant aux personnes de se mettre en arrêt lorsqu'elles en ont besoin
 - un accompagnement spécifique des personnes qui veulent quitter Grap (bilan de compétences, témoignages de personnes ayant fait une reconversion ou sortie heureuse, ...) pour éviter de garder des personnes aigries parce-qu'elles n'envisagent pas le départ
 - répondre au besoin d'un service de médiation

Axe 3 : traiter les signalements de souffrance en lien avec le travail

- Créer un lieu d'écoute des souffrances au travail ouvert à tou.te.s, si possible par un binôme choisi par la personne émettant le signalement. Rappeler à la personne ses droits sans prendre parti.
- Créer une « team sérénité » active lors des séminaires pour accueillir les éventuelles situations violentes et prévenir l'isolement des personnes.
 - Dans un 1er temps avec des membres du GT seulement, puis avec des personnes autres
- Travail sur des « logigrammes » pour schématiser les process de signalement et intégrer les différentes options à notre portée pour réagir aux éventuelles situations de souffrance qui nous seraient remonter en écoutant et orientant vers les bonnes personnes.
- Constituer un annuaire de personnes / organismes ressource (avocat.e, médecine du travail, Professionnel.le.s de la santé mentale, ...) vers qui renvoyer les personnes en situation de souffrance au travail.
- D'ici la fin de la période, proposer un service supplémentaire aux actis associées volontaires : se déplacer dans l'activité, et entendre chaque personne de l'activité sur ses conditions de travail.
 - Rédaction d'un entretien-type
 - Penser une éventuelle restitution à l'équipe ensuite ?
 - Expérimenter ce format d'intervention

Axe 4 : distiller une culture du prendre soin dans la coopérative

Cela passera par de la communication !

Réflexion autour d'un plan de communication :

- Apparaître dans toutes les Newsletter de la coopérative
- Faire une action par an type 1er mai 2024
- Travailler à notre identité visuelle
- Mettre en place des mois-thématiques
- Retravailler la slide « VSS » de la formation vie coop pour qu'elle incluse aussi les autres souffrances en lien avec le travail
- Une slide du GT prendre soin à chaque AG
- Revoir le flyer VSS que l'on souhaitait voir distribué à la signature du contrat
- Se constituer une bibliothèque d'affiches / flyers / stickers, etc.
- Continuer de mettre du contenu sur la librairie pour répondre à un besoin de « mettre des mots » sur des mécanismes : nommer par exemple l'acceptable et le non acceptable
- Créer une boîte à idées à destination des actis sur comment prendre soin de son équipe





Axe 5 : rayonner à l'extérieur et continuer de mutualiser

Le GT prendre soin de Grap a initié un GT prendre soin intercoopératives en 2023. Notre objectif est de mutualiser sur 3 axes :

- un « n° vert »
- une boîte à outils (annuaire de personnes ressources, procédures de signalement type, ...)
- un ensemble de formations dédiées à améliorer les conditions de travail et traiter les souffrances au travail.

Les 2 derniers sujets vont être traités avec l'Urscoop (accord du CA). Pour le « N° vert », nous allons continuer de travailler à une proposition concrète.

Au-delà de ça, nous recevons des sollicitations extérieures (cf France Tiers-Lieux) pour parler du GT prendre soin, ou de comment Grap travaille sur la qualité de vie au travail (QVT).

Dans un 1er temps, nous étudierons au cas par cas les éventuelles nouvelles sollicitations. Ensuite, nous prévoyons d'être plus proactif.ve.s et faire parler du « prendre soin » hors Grap.

ANNEXE 1 : planification des actions

	2025	2026	2027	2028	2029	

Axe 1 : structuration du GT	-Fiche de rôle -Réorg avec coordination du GT - Budgétiser - des indicateurs de mesure d'impact	Continuer de se former				
Axe 2 : prévention des souffrances au travail	1 action type « 1 ^{er} mai 2024 » / an Séminaires Grap : 1 ou 2 ateliers prév RPS chaque année + 1 slide en AG + affichage idée					
	-propositions au cercle général	-Travail sur un plan de formation -(in)formation des prescripteurice s du GT				
Axe 3 : traitement des signalements	-Créa « team sérénité » -Créa logigrammes process signalements -Créa annuaire pers/orga ressources	Ajout personnes ext dans la « team sérénité »			-Prépa déroulé entretien-type dans acti associée « auditée »	- Expé n int dans asso
	Un dispositif d'écoute pour les personnes qui ressentent la souffrance au travail					
Axe 4 : une culture du prendre soin dans Grap	-Créa plan de comm : identité visuelle, mois- thématiques, slide PPT formation vie coop, flyer nouvel.le arrivant.e...					
	Une publication dans chaque Newsletter Une action-type 1 ^{er} mai / an Une slide à chaque AG Alimentation de la librairie Une boîte à idées pour « prendre soin » dans son acti					

Axe 5 : rayonner / mutualiser hors Grap	Continuer le GT intercoop + arbitrer notre participation ou non en fonction des demandes entrantes	Continuer le GT Intercoop + chercher endroits où parler de notre choix polit « prendre soin » !
---	--	---

Annexe 2 : répartition des chantiers par mono-bi-trinôme

Telle que déterminée en séminaire GT prendre soin du 26/11/2024

Quoi	Qui
Mise en place d'une « team sérénité » pour les séminaires (accueillir les signalements, veiller à ne laisser personne seul.e, etc.)	Flo, Milena, Quentin
Réfléchir à des indicateurs pour mesurer l'impact du GT dans la coop	Sandie, Hélène ?
Chiffrer les moyens humains et financiers nécessaire au bon fonctionnement du GT	Sandie, Hélène ?
Proposer une fiche de rôle finalisée au GT	Audrey, Flo
Ecrire des argumentaires à remettre en Cercle Général (service de remplacement volant, accompagnement à la sortie, mobilité, ...)	Nico, Sandie
Communication (ex. slides pour formation vie coop, AG du séminaire Grap, etc.)	Milena, Audrey
Identification des prescripteurs du GT prendre soin (polak, CA, INT, ...)	Céline, Nico
Logigramme processus signalement (VSS / RPS)	Flo pour signalement de so hors VSS, Milena ou Quenti

Fiche de rôle - cercle prendre soin

Version 2025

Raison d'être

- Prévenir / écouter / traiter toute situation liée aux risques psycho-sociaux et situations de souffrance liées au travail (Harcèlement, épuisement professionnel, addictions, situations personnelles qui retentissent sur le travail, violences, difficultés inter-personnelles).
- Être ressource vis à vis des obligations légales de l'employeur.

Redevabilités

Cellule d'écoute et recueil de signalements

- Accueillir la parole des personnes en situation de souffrance
- Mettre en place et tenir à jour un processus de signalement
- Garder en mémoire (jurisprudence) et assurer la confidentialité des signalements

Prévention des risques psycho-sociaux

- Mettre en place des actions de prévention au sein de Grap
- S'assurer de l'offre de formation pour la montée en compétence sur le sujet des risques psycho-sociaux
- Proposer de l'information sur le sujet des risques psycho-sociaux (ateliers, production d'outils / documents ressource)
- Faire des veilles / conseils sur les responsabilités employeur pour aider à la mise en conformité (règlement intérieur)
- Distiller une "culture du prendre soin" dans la coopérative (ex : durant le séminaire régional et/ou territorial)

Périmètre

- Production de documentation / formation / prévention / outils pour l'ensemble de la coopérative
- Organisation d'atelier en séminaire
- Veille à la formation de la DG
- Distribution d'un fascicule « Cercle Prendre Soin » à destination de chaque nouvelle activité entrante dans Grap

Engagements des membres du cercle

- Pas d'engagement de durée ou nombre d'heures accordées au cercle : chacun.e rejoint le cercle et le quitte quand iel le souhaite (même si une certaine stabilité dans le temps est bienvenue) et s'investit à hauteur de ses moyens.
- Engagement en rejoignant le cercle de suivre une formation VSS et une formation RPS
- Assurer la confidentialité des signalements (aucune diffusion aux personnes qui rejoignent le cercle ultérieurement)

Feuille de route

- Voir la [stratégie du cercle prendre soin 2025-2030](#)

Organisation

- Le cercle prendre soin de Grap héberge la cellule VSS (violences sexistes et sexuelles) et participe au "GT prendre soin intercoopératives".
- Il est représenté au cercle général de Grap.

Indemnisation du temps passé

- Le temps de réunion est comptabilisé en temps coopératif (suivi interne remonté à la DG)
- Les frais de transport pour la réunion annuelle en présentiel ou pour une formation font l'objet d'une note de frais
- Les frais de formation sont pris en charge sur le budget INT (équiperage)

Fiche de rôle - cellule VSS

Version de décembre 2023

Raison d'être

- Prévenir / écouter / traiter toute situation liée aux VSS dans un cadre sécurisant. Être ressource vis à vis des obligations légales de prévention et d'enquête interne.

Redevabilités

- Mettre en place des actions de prévention au sein de Grap
- S'assurer de l'offre de formation et de l'information pour la montée en compétences sur le sujet des VSS
- Produire des outils / des documents ressource
- Faire des veilles / conseils sur les responsabilités employeur pour aider à la mise en conformité (règlement intérieur)
- Réaliser des enquêtes internes en cas de signalement (équipage, actis intégrées ET associées)
- Garder en mémoire (jurisprudence) et assurer la confidentialité des enquêtes

Périmètre

Compléter après validation du CA sur budget

En cas de signalement

	Activités intégrées et équipage	Activités associées
--	---------------------------------	---------------------

Réalisation de l'enquête : entretiens, rédaction du rapport	Est mandatée par la DG de Grap pour mener l'enquête	Peut être mandatée par l'employeur·e (donc l'activité) ou peut intervenir en soutien sur demande de l'activité
Sollicitation d'un.e avocat.e	Demande l'aval de la DG	
Proposition de sanctions (pas de pouvoir de décision finale)	Propose, en tenant compte de ce qui figure dans la règlement intérieur	

Hors signalement :

- Production de documentation / formation / prévention / outils pour l'ensemble de la coopérative
- Organisation d'atelier en séminaire
- Veille à la formation de la DG

Mode d'élection

- Sur la base du volontariat. Parité et mixité équipage / actis souhaitées.
- 2 personnes ont accès à la boîte mail cellule-vss@grap.coop, en cas de signalement, si possible 3 personnes (formées) sur l'enquête (issues du GT prendre soin et volontaires).

Durée du mandat

- Pas de durée d'engagement ferme (même si une certaine stabilité dans le temps est souhaitable).

TODO : à revoir en GT, partir sur un mandat de 2/3 ans pour sécuriser dans les deux sens

Engagements des membres du cercle

- Pas d'engagement de durée ou nombre d'heures accordées au cercle : chacun.e rejoint le cercle et le quitte quand iel le souhaite (même si une certaine stabilité dans le temps est bienvenue) et s'investit à hauteur de ses moyens.
- Engagement en rejoignant le cercle de suivre une formation VSS et une formation RPS

- Assurer la confidentialité des signalements (aucune diffusion aux personnes qui rejoignent le cercle ultérieurement)

Feuille de route 2024

- Discuter et décider de l'indemnisation du temps passé en cas d'enquête ?
- Demander au CA une indemnisation (temps coop ? GRP ?) des temps passés en réunion VSS ?
- Demander au pôle social de mettre le livret fait par le GT Prendre soin dans les documents distribués aux nouveaux salarié.e.s.
- Créer un kit « réaliser une enquête interne » (pour les personnes qui ne l'ont jamais fait (nouveaux membres de la cellule, actis associées, ...) et pour mémoire).

Remarques diverses sur le rôle / état des lieux du travail

- Pré-requis : avoir suivi une formation VSS
- Assurer la confidentialité des enquêtes dans le temps (ne pas diffuser aux personnes qui rejoindraient la cellule VSS ultérieurement)

Ajout réu 15 décembre 2023 : marquer le truc qu'il faut faire gaffe à qui dans la cellule et/ou DG et/ou Prez est réf si ya un lien perso trop fort

Organisation

- xx

Indemnisation du temps passé

- xx

DATE : 05/12/2023	Rédaction Sandie Favre, Quentin Dupont, Florence Degret, Maxime Kemp, Milena Piton De Vinck	Relecture Flore Escande (Co-Présidente), Hé Corre (co-DG)
-------------------	--	--

A VALIDER Fiche de rôle - cellule d'écoute

Proposition Sandie - 2026

Raison d'être

- Ouvrir un espace neutre et bienveillant où exprimer et déposer les souffrances liées au travail pour les toustes les membres de Grap.

Redevabilités

- Accueillir la parole des personnes en situation de souffrance
- Mettre en place et tenir à jour un processus de signalement : voir logigramme lorsque finalisé
- Garder en mémoire (jurisprudence) et assurer la confidentialité des signalements
- Rendre compte à la coopérative des objets de souffrance au travail remontés via les signalements lorsque c'est possible sans trahir la confidentialité ou avec l'accord des personnes entendues

Engagements des membres de la cellule d'écoute

- Pas d'engagement de durée ou de nombre d'heures accordées à la cellule : chacun.e la rejoint et la quitte quand iel le souhaite (même si une certaine stabilité dans le temps est bienvenue) et s'investit à hauteur de ses moyens.
- Engagement de suivre une formation VSS et une formation RPS
- Assurer la confidentialité des signalements en s'appuyant sur la charte de confidentialité (à venir)
- Répondre aux signalements avec réactivité
- Rester neutre et adopter la posture d'écoutant.e telle que décrite [> ICI <](#)

Périmètre

- La cellule d'écoute se déclenche à réception d'un signalement.
- Ceci dit, il arrive de "tendre des perches" lorsque des situations de souffrance au travail sont identifiées même sans signalement.
- Un travail d'information est mené pour faire connaître l'existence de la cellule et notamment auprès de potentiel.le.s prescripteur.ices.

Organisation

- La cellule est composée des membres du cercle prendre soin de Grap.
- Pour les sujets VSS (Violences Sexistes et Sexuelles), seuls quelques membres du cercle sont en veille, et peuvent solliciter si besoin le reste du cercle formé aux VSS.
- Les contacts téléphone et mail des membres de la cellule sont disponibles sur la librairie [LA](#) (épuisement, harcèlement, ...) et [LA](#) (VSS).
- Il existe aussi 2 mails d'alerte pour recueillir des signalements à savoir cellule-vss@grap.coop et prendresoin@grap.coop.

Indemnisation du temps passé pour la cellule

- La cellule d'écoute découle du cercle prendre soin dont les temps de réunion sont comptabilisées en temps coopératif
- Pour autant, le temps dédié à l'écoute des personnes en souffrance et le suivi des signalements est pour l'heure bénévole