



ayming

Prévention des RPS : où en êtes-vous?

06/12/2021



CNRACL
La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION



Caisse
des Dépôts
GROUPE

Une gestion

2021 : poursuivons avec entrain !

“Ce n’est pas parce que les choses sont difficiles que nous n’osons pas, c’est parce que nous n’osons pas qu’elles sont difficiles”
Sénèque



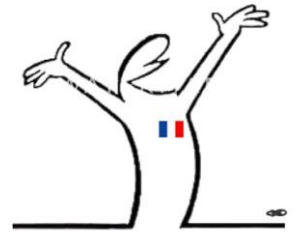
En attente



En réflexion



Engagé



Bravo !!

Prévention
= valeur
partagée



Présentatrice
Wébinaire format
« table ronde »

Carole Podymski



**Consultante Qualité de Vie au
Travail – Consultante Veille
Réglementaire
Ayming**



Intervenants

Eric Gilleron



**Chargé développement
prévention des risques
professionnels
FNP**



Sifra Schaeffer



**Consultante Qualité de Vie au
Travail – Psychologue sociale
du travail
Ayming**



Jennifer Bindler



**Responsable du service
Conseil en Organisation et
Santé au travail -
Psychologue du Travail -
CDG68**



Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

1. Être « engagé » dans la prévention des RPS ?

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?



Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

1. Être « engagé » dans la prévention des RPS ?

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

Question à nos intervenants

Prévention des RPS : où en êtes-vous?

Comment (et pourquoi) s'engager dans une démarche de prévention des RPS ?



Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



PRÉVENTION RPS

ayming

HR
performance

1. Être « engagé » dans la prévention des RPS ?

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. Un portage de projet fragile

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. Un portage de projet fragile

2. Une demande initiale insuffisamment définie

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



PRÉSENTATION

ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

1. **Un projet piloté et inclusif**

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

2. LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

1. Un projet piloté et inclusif

2. Une définition partagée du projet

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. L'approche standardisée du projet

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. L'approche standardisée

Initier une démarche en 3 temps

- 1 CONNAITRE 
- 2 COMPRENDRE
- 3 AGIR 

2. COMPRENDRE

DIAGNOSTIC : quoi et comment

Sur les aspects suivants quel est votre degré de satisfaction:

- Charge de travail (quantité, complexité, rythme)
- Horaires de travail
- Relations avec les collègues
- Soutien de mon / ma responsable hiérarchique
- Ambiance de travail
- Reconnaissance du travail réalisé
- Niveau d'autonomie
- Intérêt du travail
- Sens du travail
- Information sur les projets de mon service



- Quel est votre niveau de stress sur une échelle de 1 à 10
- Quel est votre niveau de motivation sur une échelle de 1 à 10



L'importance du diagnostic préalable : « **on ne peut agir que contre ce que l'on connaît** » (Wébinaire RPS du 16/09/21)

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. L'approche standardisée du projet
2. **Une communication formelle**

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les freins

1. L'approche standardisée du projet
2. Une communication formelle
- 3. Une absence de suivi et d'évaluation**

3. Une absence de suivi et d'évaluation



Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail : outil RPS-DU

INRS ED 6041

Intensité et complexité du travail

L'intensité et la complexité du travail se mesurent au travers de diverses exigences et contraintes dans l'exécution du travail.

	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui
1. Contraintes de rythmes de travail <i>Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</i> Le rythme de travail peut être imposé par des contraintes internes à l'entreprise (cadence d'une machine, normes de production, dépendance vis-à-vis du travail de collègues en amont ou en aval...) ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate...). Ces contraintes de rythmes, lorsqu'elles sont élevées, exigent des salariés une réactivité et une disponibilité quasi-permanente qui sont sources de stress.	😊	😐	😞	😡

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



RESSOURCES

ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

1. Une approche centrée sur le travail et le sens du service public

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

1. Une approche centrée sur le travail et le sens du service public
2. **Une concertation permanente**

Programme

Prévention des RPS : où en êtes-vous?



ayming

HR
performance

3. CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

=> Les facteurs de réussite

1. Une approche centrée sur le travail et le sens du service public
2. Une concertation permanente

3. L'après-projet : assurer la pérennité de la démarche dès l'élaboration

CONCLUSION

LANCEMENT du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

Les freins

Un portage de projet fragile

- ⇒ chef de projet seul sans soutien
- ⇒ personnalisation excessive par le porteur de projet

Une demande initiale insuffisamment définie

- ⇒ commencer par un diagnostic approfondi et à partir de son analyse seulement partir sur des objectifs ciblés. Pas d'objectifs généraliste et imprécis « on veut réduire les RPS » ne signifie rien.

Les facteurs de réussite

Un projet piloté et inclusif

- ⇒ format fonction de la taille de la collectivité ou de l'établissement hospitalier
- ⇒ ne pas réduire le CP à une affaire de spécialiste, il faut aussi des opérationnels.
- ⇒ Lors du CP, définir le rôle de chacun et lever les craintes des managers

Une définition partagée du projet

- ⇒ avoir une définition **partagée** du projet.
- ⇒ échanger avec les bénéficiaires (ou leurs représentants) et avec les partenaires sociaux (représentants du CHSCT ou CT).
- ⇒ accepter le débat et la contradiction à ce stade pour définir cette vision partagée.

CONDUITE du projet : quels facteurs de réussite et quels freins ?

Une approche standardisée du projet

- ⇒ pas de réponses « recettes » !
- ⇒ choix du prestataire primordial
- ⇒ choix du diagnostic important : qui le fait et comment.
- ⇒ attention à la validité scientifique et à l'adéquation avec le public

Une communication trop formelle

- ⇒ attention aux ersatz de communication, pour masquer le vide d'une démarche
- ⇒ ne pas non plus inonder les agents de supports de communication
- ⇒ avoir défini au préalable quand et comment communiquer
- ⇒ place de la communication informelle : aller à la rencontre, expliquer...

Une absence de suivi et d'évaluation

- ⇒ même dynamique pour les RPS et le document unique (mise à jour régulière !)
- ⇒ revenir voir les agents et re-dispenser le questionnaire, être attentif aux évolutions de leur conditions de travail

Une approche centrée sur le travail et le sens du service public

- ⇒ **centrée sur le travail** : travail réel et non travail prescrit
- ⇒ travailler sur l'amélioration concrète des conditions de travail
- ⇒ être précis dans le plan d'action = qui fait quoi et comment ?
- ⇒ plan d'action Concret, Réaliste, Réalisable.
- ⇒ **Centrée sur le sens du travail** : prise en compte du sens au travail et intérêt du travail très importants pour identifier les bonnes actions

Une concertation permanente

- ⇒ recueil collectif de la parole, concertation permanente
- ⇒ plan de communication défini en amont mais évalué et réajustable en fonction de la réalité du terrain
- ⇒ communications externes possibles (facteur de valorisation et de fierté autour du projet)

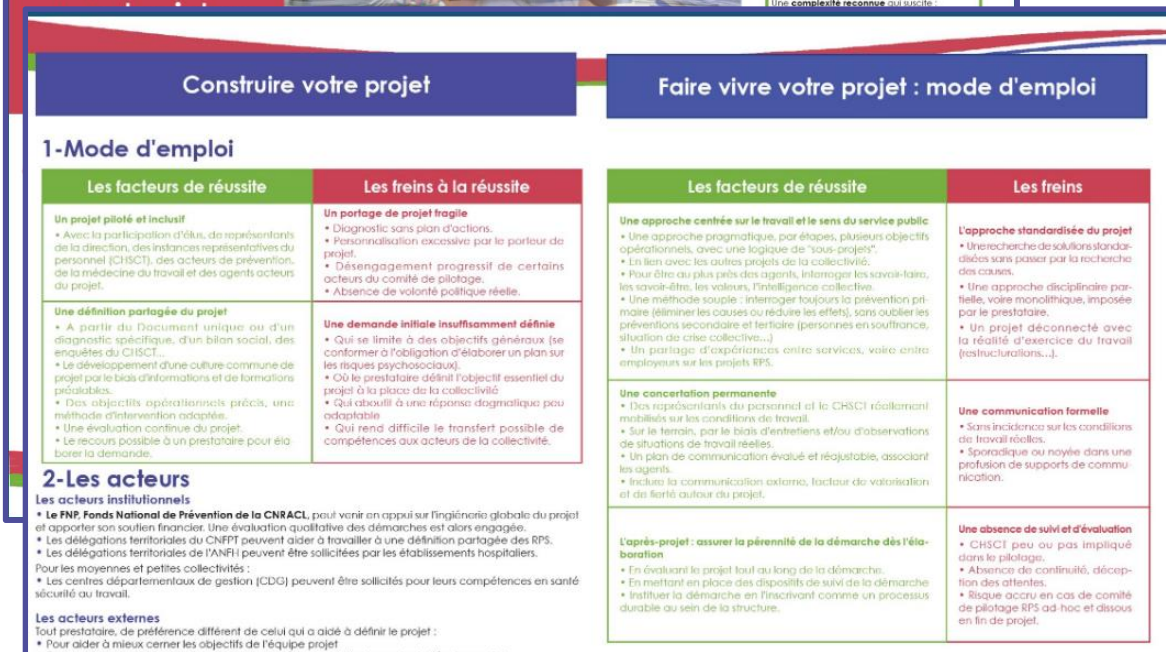
L'après-projet : assurer la pérennité de la démarche dès l'élaboration

- ⇒ pérennité à penser dès l'élaboration.
- ⇒ un projet RPS n'est jamais fini (le copil ne s'auto détruit pas à la fin de la démarche !)
- ⇒ rester en lien avec les problématiques du quotidien

Ressources

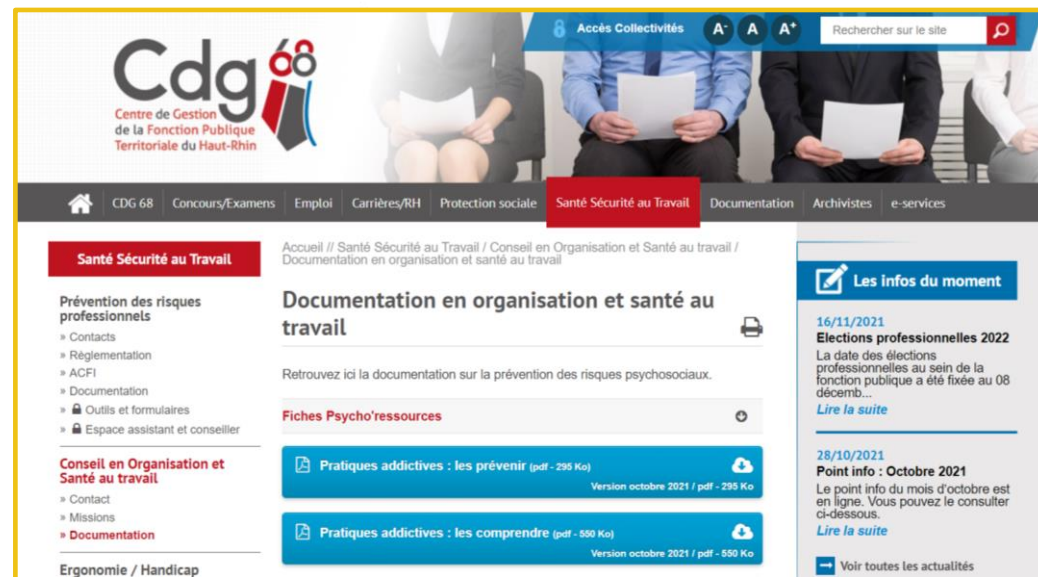
1

Retrouvez le contenu de ce webinar synthétisé dans ce e-paper « RPS » du Fonds National de Prévention de la CNRACL



2

Site du CDG 68 (fiches psycho-ressources notamment)



<https://www.cdg68.fr/sante-securite-travail/conseil-organisation-sante-travail/documentation-sur-la-prevention-des-risques-psycho-sociaux/>

3

Site Espace Droit Prévention





*Quelques mots d'Eric Gilleron
concernant l'accompagnement
possible par le Fonds National de
Prévention*

<https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels>



CNRACL
La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Une gestion





CNRACL
La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION

Une gestion



ayming

**Merci de
votre
attention**

Mail Fonds National de Prévention

(pour accompagnements)

demarcheprevention@caissedesdepots.fr

Mail Ayming

(pour vos questions)

cpodymski@ayming.com