

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?*



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?*



PREVENTION RPS

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

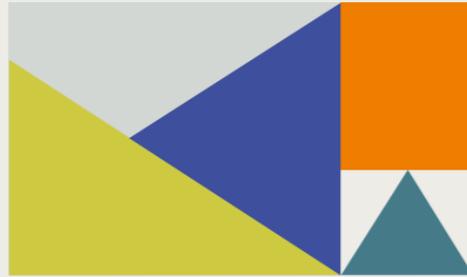
HR  
performance

## 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<br>Non | Parfois<br>Plutôt non | Souvent<br>Plutôt oui | Toujours<br>Oui |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>1. Contraintes de rythmes de travail</b><br><i>Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</i><br>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)

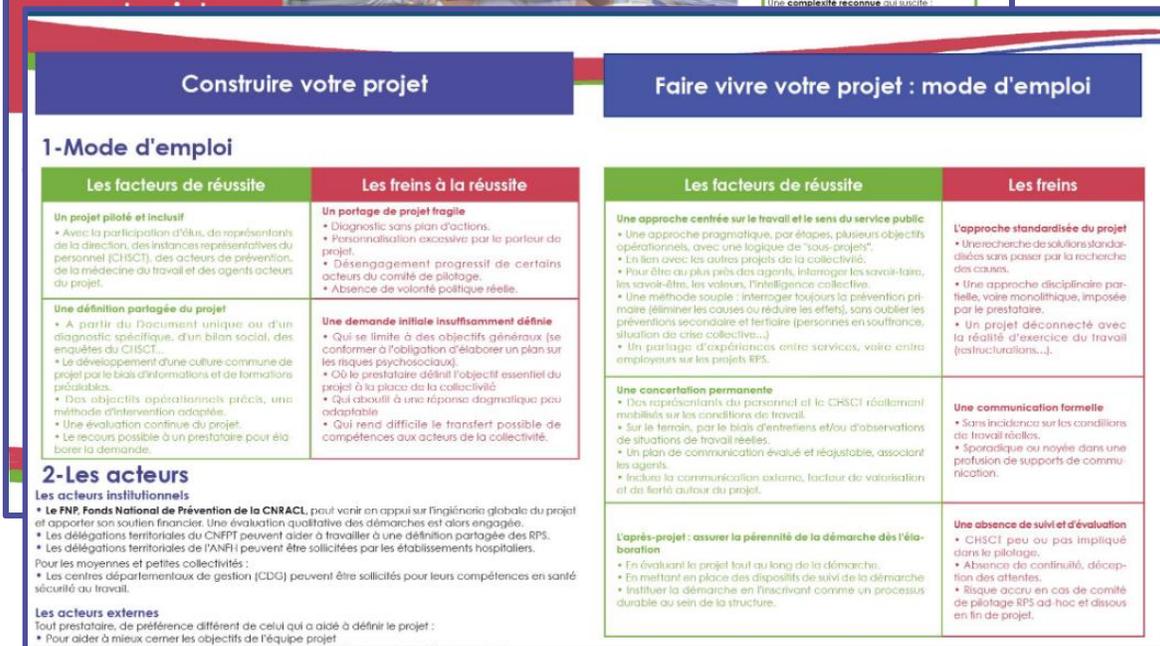
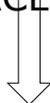
## ***L'après-projet : assurer la pérennité de la démarche dès l'élaboration***

- ⇒ 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

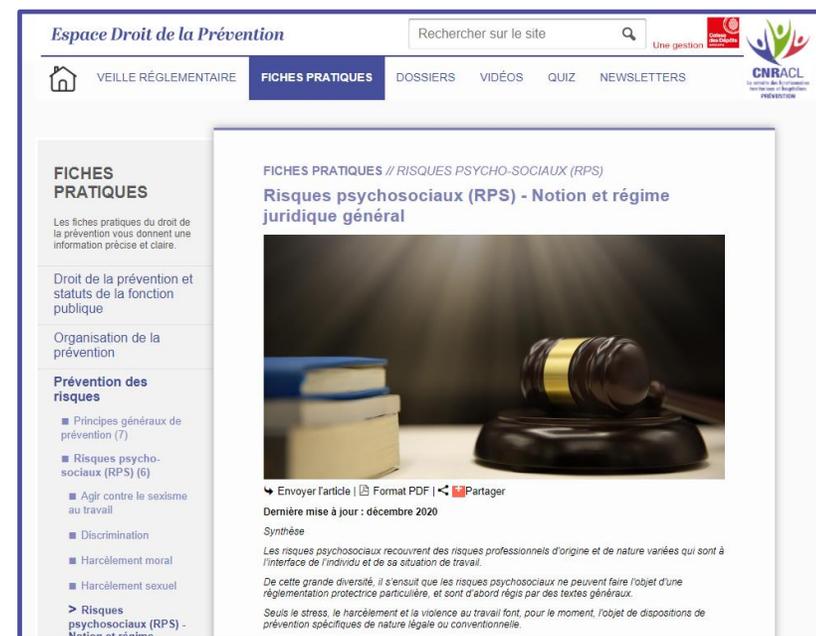
Site du CDG 68 (fiches psycho-ressources notamment)



<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](mailto:demarcheprevention@caissedesdepots.fr)

**Mail Ayming**

*(pour vos questions)*

[cpodymski@ayming.com](mailto:cpodymski@ayming.com)