

LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

LE CADRE

- Action financée par le fonds pour l'amélioration des conditions de travail
- Piloté par Santé au Travail 06 et l'AMETRA 06
- Réservé aux établissements médico-sociaux volontaires
- Action conduite par un consultant expert

LA DÉMARCHE

Le pilotage

La formation

Le diagnostic

Le plan de prévention

La mise en œuvre

LE PILOTAGE

- **Un comité de pilotage missionné par le CA**
- **Les conditions de la réussite :**
 - **Communication précise**
 - **Volonté et implication des directeurs**
 - **Forte implication d'acteurs décisionnaires, DG, médecins du travail**
 - **Clarification des rôles de chacun : direction, CHSCT, consultants, référents RPS**
 - **Climat social non conflictuel**

LA FORMATION

▪ Les RPS c'est quoi ?

- Le stress : déséquilibre entre la perception de nos contraintes et de nos ressources
- La souffrance : les exigences du travail débordent les capacités du salarié
- La charge psychique : réactions émotionnelles éprouvées
- L'usure professionnelle : érosion des ressources physiques et psychiques
- Le mal-être au travail : sensation de malaise et d'insatisfaction

▪ Quel est l'impact des RPS ?

- Sur la santé : démobilisation, doutes, anxiété, irritabilité, insomnies, cauchemars, perte de l'estime de soi, dévalorisation, fatigue, conduites addictives
- Sur l'organisation du travail : absentéisme, dysfonctionnement, perte d'efficacité, diminution de la qualité de la prestation

• Le travail est un opérateur de santé :

- Donne du sens à ce que l'on fait
- Donne le sentiment d'être reconnu pour sa contribution par la hiérarchie, les collègues
- Il constitue un lien d'appartenance à un métier, un collectif
- Il nous permet d'utiliser nos ressources, nos facultés, notre intelligence
- Il nous permet d'avoir une prise sur ce que l'on fait

• Toute organisation est susceptible de générer des RPS :

- L'exposition d'un salarié à des difficultés a toutes les chances de l'amener à un trouble psychosocial
- Il ne faut pas renvoyer la question de la souffrance au travail à la subjectivité, à une personnalisation
- Derrière les enjeux individuels se cachent des questions collectives, liées à l'organisation du travail, au management
- Si on rentre par une problématique individuelle, on trouve une solution individuelle (on coupe une tête) et on passe à côté de la prévention des RPS
- La prévention des RPS interroge le management et l'organisation du travail

LE DIAGNOSTIC

- **Le diagnostic est basé sur le recueil et le croisement de données de plusieurs sources pour en assurer plus de fiabilité :**
 - Les documents internes : procédures, compte-rendu des réunions, PV du CE, CHSCT, bilan annuel
 - Des entretiens individuels : direction, cadres, IRP
 - Des entretiens collectifs par service
 - Des observations directes de situation de travail
 - Des entretiens individuels de salariés qui en ont fait expressément la demande

- **La rédaction du rapport :**
 - Les éléments plutôt favorables
 - Les éléments à surveiller
 - Les éléments à traiter en priorité

- **La validation du rapport :**
 - Les conditions de l'acceptabilité :
 - Dépasser les susceptibilités des dirigeants
 - Accepter de mettre en évidence ce qui va bien

LE PLAN DE FORMATION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

- Agir contre le non traitement des RPS
- Agir contre l'absentéisme
- Agir sur la pénibilité inhérente au travail social
- Agir sur une meilleure organisation du travail
- Agir sur la communication

AGIR CONTRE LE NON-TRAITEMENT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

- Actions spécifiques du CHSCT : visite des sites, supervision des travaux en cours, analyse de l'absentéisme
- Suivi du plan de prévention : prolonger le travail de diagnostic à l'ensemble de la Fondation, lien avec la GPEC, veiller aux formations notamment sur les RPS
- Analyse des RPS : participation du CHSCT au PSE, rôle de veille du CHSCT

AGIR CONTRE L'ABSENTEISME

- **Analyse fine de l'absentéisme : création d'un tableau de bord, analyse des données chiffrées avec les IRP**
- **Mettre en place un entretien de reprise d'activité : faciliter la réintégration par une information et une écoute**
- **Organiser les remplacements : transmission des consignes**
- **Mesures d'hygiène renforcées : éviter les transmissions microbiennes, virales, ...**

AGIR SUR LA PENIBILITE INHERENTE DU TRAVAIL SOCIAL

- Analyse des pratiques professionnelles : groupe de parole
- Choix possible d'une supervision avec un intervenant extérieur
- Formations individuelles et collectives : accueil de la violence, par exemple
- Gestion des incidents : en référence au document unique de sécurité, mise en place d'un protocole de signalement et de traitement des incidents

AGIR SUR UNE MEILLEURE ORGANISATION DU TRAVAIL

- **Gestion des absences prévisibles : anticipation et planification des congés : organisation des remplacements (consignes)**
- **Gestion de la surcharge de travail**
- **Simplification des plannings : sur des cycles les plus courts possible et sur des horaires les plus réguliers**

AGIR SUR LA COMMUNICATION

- **Intégration des nouveaux embauchés : livret d'accueil**
- **Améliorer l'accessibilité des comptes-rendus de réunions, des procédures, du règlement intérieur, des affichages**
- **Mise en place d'un plan de communication : intranet, ...**

LA MISE EN ŒUVRE

- Mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques en introduisant le diagnostic de RPS
- Définition d'un Plan d'action des RPS décliné par thématique et par priorité des services

LA MÉTHODE :

- Organisation de réunions associant les IRP, le CHSCT, la direction, les salariés de chaque service, le référent RPS
- Actualisation du document unique à partir des remontées des services (grille, évaluation des risques, mise à jour ainsi que de leur cotation, intégration des RPS et des actions de prévention, matrice des responsabilités)
- Hiérarchisation des priorités en fonction des problématiques des services pour définir des actions concrètes
- Restitution des travaux et communication des supports actualisés pour favoriser l'appropriation en réunion de service

Les constats à 1 an

Les points forts :

- ✓ Renfort des liens interservices (mise en commun de ressources internes)
- ✓ Travail d'équipe sur l'amélioration de l'organisation du travail (simplification des plannings, gestion de la surcharge du travail...)
- ✓ Professionnalisation des pratiques (formation à la gestion des situations de violence...)

Les axes de progrès :

- ✓ Suivi et mise en œuvre effective des actions définies
- ✓ Communication en continu sur les actions menées et leurs effets pour favoriser l'appropriation
- ✓ Reconnaissance par les IRP de la prise en compte de la souffrance au travail par l'encadrement