

Risques PsychoSociaux (RPS) : du diagnostic à la démarche de prévention

MANAGEMENT

Ref : RECRT04A



Compétences visées

Établir un diagnostic et un plan de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS).

Appréhender le contexte général de l'établissement et lancer le projet avec le groupe de pilotage

- La visite de l'établissement et les premiers contacts.
- Le cadrage de l'intervention avec la direction :
 - les enjeux pour l'établissement,
 - les éléments-clés à contractualiser,
 - la détermination du Copil (Comité de Pilotage), sa constitution, son rôle...
- La première réunion de travail avec le Copil : méthodologie de l'étude, planification, définition du périmètre, plan de communication, choix/validation d'un questionnaire préexistant ou co-construction d'un questionnaire à partir d'une trame proposée par le Grieps.
- L'étude des documents fournis par l'établissement :
 - le document unique,
 - le projet social,
 - les audits antérieurs,
 - le prédiagnostic,
 - les indicateurs (absentéisme, turn-over...).
- La préparation du plan de communication, élément-clé de la réussite de l'audit : état des lieux, habitudes, contenu.

La communication est une dimension fondamentale pour la réussite de l'audit. Un plan de communication doit être mis en place dès le début du projet d'étude, pour créer un climat de confiance et favoriser l'implication de tous les agents. Il sera maintenu tout au long de la démarche et aux phases-clés de l'étude.

Réaliser l'étude terrain

- L'exploration qualitative : entretiens individuels et/ou focus groups, destinés à identifier :
 - le degré de satisfaction au travail,
 - les facteurs générant souffrance ou insatisfactions,
 - les moyens et les ressources mobilisés ou mobilisables pour maintenir la satisfaction et qualité de vie au travail.

Cette phase exploratoire, en regard de la situation de l'établissement, des audits préalables et des indicateurs disponibles, peut précéder ou suivre l'exploration quantitative ou se faire en deux temps et encadrer l'étude quantitative pour venir expliciter des résultats des questionnaires. Elle peut aussi suffire en fonction de la taille de l'établissement et/ou de ses choix.

- L'exploration quantitative peut être réalisée grâce aux outils suivants :
 - le questionnaire habituel (Karasek, Maslach...) dont l'INRS propose une grille d'analyse,
 - le questionnaire co-construit à partir d'hypothèses diagnostiques posées suite à l'étude préalable des documents, des données existantes ou celles émergeant de l'étude qualitative.

Restituer le diagnostic suite à l'analyse des données quantitatives et/ou qualitatives

- La présentation du rapport au Copil : cartographie des RPS et des axes de prévention primaire, secondaire et tertiaire pour l'établissement.
- La détermination du mode de restitution des résultats à l'ensemble des professionnels et de leurs propres résultats aux services concernés.

Accompagner et pérenniser la prévention

- La finalisation de la mise en place d'un observatoire des RPS avec des indicateurs choisis avec l'encadrement et les médecins chefs de pôle.
- La priorisation des projets du plan de prévention et le choix des porteurs des actions.
- La présentation pour validation par le Copil.
- La détermination des groupes de travail et leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions.
- Le suivi des projets et des indicateurs.
- L'évaluation à six ou huit mois.

Méthodes

- Apports cognitifs.
- Apports méthodologiques.
- Expérimentations.
- Analyses de situations.

Personnes concernées

Professionnel impliqué dans la démarche dans son établissement de santé.

Valeur ajoutée

Notre démarche s'appuie sur trois approches complémentaires : systémique, ergonomique et stratégique. Elle garantit ainsi la prise en compte des réalités de l'organisation, les caractéristiques individuelles des opérateurs, les modèles relationnels et l'interactivité de tous les acteurs du collectif de travail. Elle se conforme aux recommandations de l'INRS, de l'ANACT et du Centre de Recherche du Travail et du Développement du Conservatoire National des Arts et Métiers (CRTD). Une plateforme de travail coopératif à distance sera mise à disposition lors du projet.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la fonction publique
- Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014
- Plan de sante au travail de la fonction publique (2022-2025).
- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique GAFP - Bureau de la communication -Juillet 2014.

Mise à jour le : **04/11/2025**