

Convention intervenant partenaire en prévention des risques psychosociaux.

L'objectif de ce conventionnement avec des consultants en prévention des RPS est de :

Proposer aux entreprises de Midi-Pyrénées l'intervention de consultants en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) qui respectent la démarche de prévention primaire préconisée par l'institution prévention des risques professionnels de la Sécurité Sociale dans le domaine des RPS¹ : accompagnement de démarches de prévention des RPS , réalisation de diagnostics approfondis, aide à l'élaboration du plan d'action et mesure des effets des solutions mises en œuvre, intégration de la culture de prévention par la démarche de prévention réalisée par l'entreprise lors des différentes circonstances d'évaluation prévention (INRS ED 6349).

Développer une réflexion collective qui s'appuie sur des relations suivies de partenariat : participation aux réunions d'échanges sur les pratiques et développement des connaissances, suivi des interventions en entreprises & capitalisation

Conditions de référencement

La convention de partenariat est signée avec le consultant, personne physique, d'une structure de conseil (code APE) avec un n° SIRET. Le consultant intervient en entreprise et est basé (adresse) en région Midi-Pyrénées. Un seul consultant par organisme peut être conventionné.

De formation ou diplôme relevant des sciences humaines et du travail, de préférence psychologue du travail diplômé(e), le consultant a connaissance du fonctionnement de l'entreprise et les compétences/l'expérience de démarches de prévention des RPS selon la démarche préconisée par l'institution prévention des risques professionnels de la Sécurité Sociale dans le domaine des RPS¹.

Il est spécialiste de l'approche collective en entreprise, prévention primaire, du secteur privé et a deux expériences significatives d'accompagnement de démarche de prévention des RPS : de l'analyse de la demande/pré diagnostic à l'aide à l'élaboration du plan d'action, voire le transfert de compétences pour développer une politique de prévention avec des dispositifs construits et adaptés aux 4 circonstances de démarche de prévention (INRS ED 6349).

¹ En référence à la documentation www.inrs.fr, **ED 6349**, 6012, 6201, 6070, 6140, 6086, 6250, 902 - TC 108, 134 - NS 270 - TF 150 – Hygiène et sécurité du travail, **dossier prévention des RPS : méthodes et pratiques**, n° 255, juin 2019, p. 26 à 52.

Engagement du titulaire consultant

Le titulaire s'engage :

- A respecter dans le cadre des interventions effectuées auprès d'établissements de la région Midi-Pyrénées :
 - Les valeurs² essentielles et bonnes pratiques en prévention, les 9 principes généraux de prévention, inscrits dans le Code du Travail, article L. 4121-2 et l'approche prévention primaire basée sur l'analyse des situations de travail et pour laquelle les solutions relèvent de l'adaptation des situations de travail à l'homme.
 - La méthodologie institutionnelle de la démarche de prévention des risques psychosociaux¹.
 - La réalisation d'une restitution orale et écrite compréhensible de l'intervention, auprès du comité social et économique/CSE, de la commission santé sécurité et conditions de travail, (CSSCT) ou d'un groupe d'acteurs direction et représentants du personnel ou salariés. Il est attendu du consultant un réel travail d'écriture d'un rapport complet comprenant l'origine et l'analyse de la demande, les étapes de l'intervention, l'analyse des situations de travail, les mises en lien avec les éventuelles atteintes à la santé et dysfonctionnements organisationnels, les aspects méthodologiques, des préconisations en prévention – ainsi qu'une synthèse de ce rapport. Ce rapport a pour objectif d'autonomiser l'entreprise pour élaborer et mettre en œuvre son plan d'actions.
 - Les règles de déontologie suivantes :
 - a) *Centrage exclusif sur le travail, sur ce qui fait difficulté et ressource dans le travail. Exclure toute analyse psychologique individualisée ou toute recherche de responsabilité personnelle ;*
 - b) *Respect du volontariat des salariés – Respect de la confidentialité, de l'anonymat et de la protection de la parole des salariés ;*
 - c) *Impartialité – Equidistance : le consultant s'interdit tout jugement de valeur et veille à être impartial. Il s'exprime toujours en son nom propre et conserve une posture de tiers entre l'employeur et les représentants du personnel ou les salariés (réf. INRS ED 6070) ;*
 - d) *Vérification auprès des salariés de la bonne compréhension de ce que le consultant a entendu ou observé de leur travail ;*
 - e) *Intégrité et absence de conflits d'intérêt (familiaux, amicaux, financiers...) pouvant influencer l'analyse du consultant dans le cadre de son intervention ;*
 - f) *Ne pas orienter le diagnostic vers des prestations complémentaires que pourrait proposer le consultant ou le cabinet auquel il appartient, en particulier en accompagnement individuel (il faut réorienter vers le service de santé au travail ou un acteur tiers) ou en amélioration de l'efficacité personnelle ;*
 - g) *Professionnalisme : le consultant ne doit accepter que les missions relevant de son champ de compétences (ou sinon il s'entoure d'autres compétences dans le cadre d'une co-intervention).*
- En cas de co-intervention (intervention réalisée par deux consultants physiques de deux structures différentes ou de la même structure), il est conseillé d'exclure la sous-traitance. Dans le cas où un seul consultant est référencé, c'est lui qui est le « chef de projet ». Il est le garant de la prestation des deux intervenants.
- A participer à au moins 50% des quatre réunions d'échanges du réseau sur l'année.
- A informer, par mail, au fur et à mesure de chaque contrat, dans les trois mois qui suivent le démarrage de l'action, la Carsat Midi-Pyrénées des actions menées auprès d'établissements de la région Midi-Pyrénées dans le cadre de cette convention.

²<http://www.inrs.fr/demarche/valeurs-essentielles-bonnes-pratiques/valeurs-essentielles-bonnes-pratiques.html>