RESEAU i3R PACA

Référentiel Régional sur les Risques psychosociaux (RPS)

1 - PRINCIPES GENERAUX

L'intervenant du réseau i3R PACA s'engage à respecter les principes définis dans le présent référentiel lors de ses interventions en entreprise.

Ce référentiel concerne les interventions de diagnostic et de prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS), centrées sur l'organisation du travail (hors expertise CSE relevant d'un dispositif d'agrément).

Engagement n°1 :

L'intervenant dispose de compétences en prévention des risques professionnels qu'il s'engage à mettre à jour à jour, ainsi que d'expériences dans le domaine des RPS.
L'appel à des compétences complémentaires se fait de préférence au sein du réseau I3R.

Engagement n°2 :

L'intervenant s'engage à privilégier la posture de conseil et d'accompagnement en favorisant le transfert de compétences.
Il s'assure, en amont de son intervention, de la volonté de la direction de s'engager dans une démarche pérenne de prévention des RPS.
A l'issue de l'intervention, l'entreprise est en mesure de piloter ce projet de prévention, car elle s'est appropriée la méthodologie et les éléments d'analyse proposés par le consultant.

Engagement n°3 :

L'intervenant s'engage à mener une démarche de conduite de projet participative impliquant la direction, l'encadrement, les salariés et les instances représentatives du personnel aux étapes clés de la démarche. En fonction du contexte et des besoins identifiés, le comité de pilotage peut être élargi à des acteurs externes sur le champ de la prévention (SPST, institutionnels, …).

Engagement n°4

L'intervenant veille à privilégier la prévention primaire : l'objectif est d'agir prioritairement sur les facteurs de RPS présents dans l'organisation pour les réduire ou les éliminer. L'intervenant veille à prendre en compte le travail réel en sollicitant l'expression et le débat des acteurs de l'entreprise autour de situations de travail.

Engagement n°5

L'intervenant tient compte des enjeux de l'entreprise (organisation du travail, performance économique, santé au travail …) pour que la démarche de prévention des RPS s'inscrive dans le projet global de l'entreprise.

2- PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

L'intervenant du réseau i3R PACA s'engage à respecter les principes déontologiques définis ci-dessous lors de ses interventions en entreprise.

Engagement n°1

L'intervenant veille à la confidentialité :

- Des données de l'entreprise et des données recueillies lors des entretiens et des observations des situations de travail,
- De l'anonymat lors de restitutions orales et écrites,
- En cas de situations individuelles dégradées, l'intervenant pourra orienter les personnes vers des professionnels compétents (aspect médical, social, juridique, …).

Engagement n°2

L'intervenant veille à la neutralité, en faisant preuve :

- De transparence sur la méthodologie utilisée,
- D'équité de traitement vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs,
- D'impartialité, de distanciation, d'objectivité et de non jugement,
- De bienveillance et de respect des individus et des organisations.

Engagement n°3

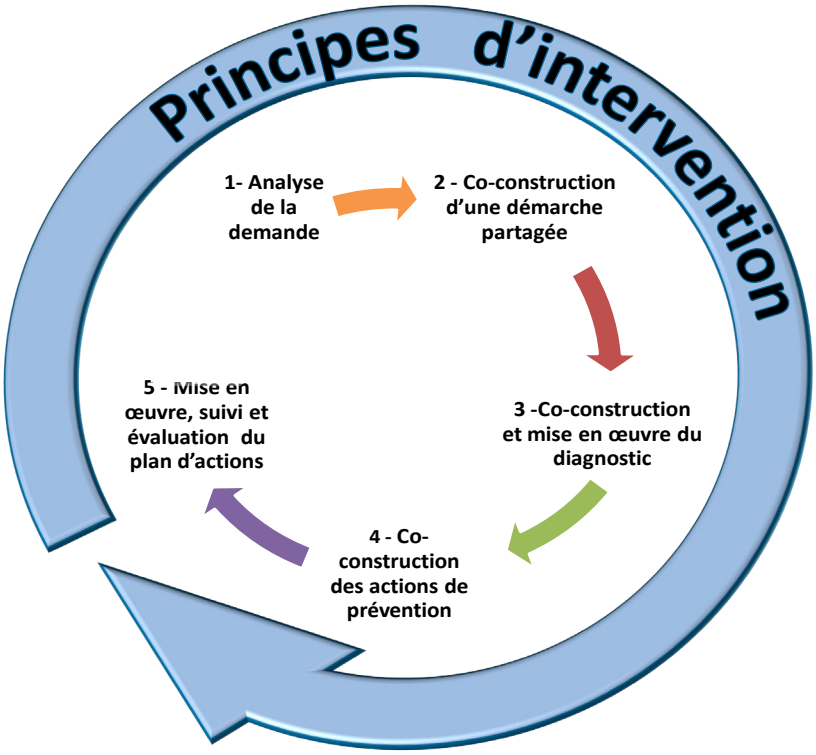
L'intervenant veille à adopter une posture, visant à :

- Impulser une dynamique motivante, adaptée et en soutien des individus et des groupes,
- S'autoriser à refuser une demande ou une action (prévue ou imprévue), contraire aux principes du référentiel I3R.

3- PRINCIPES D'INTERVENTION

L'intervenant du réseau i3R PACA s'engage à respecter les principes d'intervention définis ci-dessous.

Toute démarche d'intervention sur le champ des RPS nécessite de respecter les phases suivantes :



PHASE 1 : ANALYSE DE LA DEMANDE

Le consultant doit entendre la demande des différents acteurs internes et externes, la comprendre, la reformuler et l'enrichir après analyse.

PHASE 2 : CO-CONSTRUCTION D'UNE DEMARCHE PARTAGEE

➲ Poser une base commune de travail entre représentants du personnel et direction

Le consultant travaille avec l'ensemble des acteurs sur leur positionnement, afin de :

- Se mettre d'accord sur les définitions, les objectifs et la méthode,
- Définir les rôles de chacun,
- Etablir les liens avec la santé, en tenant compte du contexte de l'entreprise,
- Mettre en lumière le travail réel.

Pré-requis :
La démarche ne peut pas être unilatérale, elle doit être partagée et le climat de confiance établi. Il faut qu'il y ait un accord sur les objectifs, la méthode, les situations, les transformations, les changements …
Si les représentants du personnel et de la direction n'ont pas de relations favorables, il parait prématuré d'envisager de mettre en place une dynamique de prévention des risques psychosociaux, qui demande des échanges et de la confiance. Des dispositifs d'appui aux relations sociales peuvent, dans un premier temps, être mobilisés.

➲ Constituer un comité de pilotage paritaire et pluridisciplinaire

Le comité de pilotage est constitué de représentants de la direction, représentants du personnel (membre élu du CSE, à défaut un salarié représentant les collaborateurs), de compétences internes (salarié compétent[1] désigné par l'employeur, animateur santé-sécurité...) et externes (médecin du travail...), de façon à être représentatif et légitime tout au long de la conduite de projet (définition de critères de désignation, de temps alloué, de formation, …). Le consultant est intégré, le temps de sa mission, à ce comité de pilotage.

Le comité de pilotage est le garant de la démarche : il construit, fait des choix, valide les données et les propositions, oriente la poursuite des travaux, …

Le comité de pilotage est le garant de la communication aux salariés tout au long de la démarche ; cela doit permettre de faciliter la confiance, l'expression et de faire évoluer les représentations.

Le comité de pilotage veille à la pérennisation du projet de prévention. Pour cela, l'intervenant s'assure de l'acquisition des compétences par les acteurs internes, afin de leur permettre de piloter, à terme, la démarche.

PHASE 3 : CO-CONSTRUCTION ET MISE EN ŒUVRE DU DIAGNOSTIC

Dans cette phase, le consultant analyse les indicateurs au regard de leur signification en termes de RPS, et participe au choix des plus pertinents.
La démarche doit être adaptée à la taille de l'entreprise, son contexte et ses objectifs.

Le comité de pilotage :

- suit le déroulement du diagnostic
- s'assure de la mise en œuvre d'outils adaptés :
  - choix des situations à observer,
  - entretiens individuels et/ou collectifs,
  - questionnaires, ...
- veille, le cas échéant, à l'ajustement la méthode d'intervention.

[1] Cf. article L.4644-1

PHASE 4 : CO-CONSTRUCTION DES ACTIONS DE PREVENTION

Une fois les principaux dysfonctionnements et facteurs de risques repérés, le comité de pilotage s'approprie le diagnostic pour identifier des actions de prévention, en privilégiant la prévention primaire.

Les résultats de la démarche sont ensuite restitués à l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'intervenant accompagne la phase de validation du plan d'actions, en lien avec la direction et les représentants du personnel, de façon à faire évoluer le document unique d'évaluation des risques professionnels.

PHASE 5 : MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET EVALUATION DU PLAN D'ACTIONS

L'intervenant accompagne le comité de pilotage, afin que ce dernier :

- développe des compétences,
- dispose de méthodes et d'outils,
- devienne autonome, après le départ de l'intervenant.

Cet accompagnement permettra au comité de pilotage :

- de veiller à la mise en œuvre et au suivi du plan d'actions, en s'appuyant sur des indicateurs,
- d'évaluer et mettre à jour le plan d'actions.

Réseau i3R PACA

Réseau des **I**ntervenants respectant le **R**éférentiel **R**égional sur les **R**isques psychosociaux

Comité de pilotage : Composition et Contacts

Sandrine MOCAER, ingénieur de prévention, DREETS PACA, paca.cellule-pluridisciplinaire@dreets.gouv.fr
Florence NESA, psychologue du travail, CARSAT-SE, florence.nesa@carsat-sudest.fr
Margaux QUEYRAS, chargée de mission, ARACT PACA, m.queyras@anact.fr
Richard TREMBLAY, conseiller en prévention des risques professionnels, MSA Alpes Vaucluse, au titre de l'ARCMSA PACA, tremblay.richard@alpesvaucluse.msa.fr