



# Risques Psycho-Sociaux & Document Unique, ...démarche intégrée ?

Existe-t-il une période idéale pour  
initier une démarche ?

Faut-il adopter une démarche  
spécifique de prévention des RPS ?

- Depuis 1985, nos intervenants répondent aux problématiques **liés à l'accompagnement du changement.**
  
- Nos expertises :
  - ▤ accompagnement des managers et des équipes
  - ▤ conseil de direction, conseil RH, coaching
  - ▤ accompagnement de projets structurants (techniques, industriels, organisationnels)
  
- 2005 : création du Département Prévention et gestion des risques psychosociaux

A partir de nos expériences :

1. Les RPS sont des « réponses inadaptées » des personnes et des équipes à des demandes de changement de leur environnement.
2. Les RPS, leur évaluation et le plan d'action peuvent impacter :
  - L'organisation du travail
  - Le management
  - Les relations sociales
  - Les comportements individuels et collectifs.
3. Il est impératif d'agir « *au bénéfice conjoint de l'Organisation et des Personnes* » (positionnement de R&C)

## Le moment idéal ?

Au delà de la mise en conformité, la décision d'agir dans ce domaine relève de la politique générale de l'entreprise :

- « En quoi une démarche centrée sur les RPS est-elle stratégique actuellement pour notre entreprise, notre site ? »
- « Comment une telle démarche peut-elle contribuer à nos objectifs ? »
- « A quels problèmes récurrents voulons-nous nous attaquer ? »
- « Quelles opportunités ce domaine d'action peut-il ouvrir ? »

## Le moment idéal ?

### L'objectif

- Mise en conformité
- Mise en œuvre d'un accord
- Réponse à une injonction ou une demande du CHSCT
- Gestion de situations critiques
- Plus rarement : volonté d'engager une prévention primaire

### Moyens et production

Pré diagnostic et évaluation  
Rédaction du DU

Pré diagnostic  
Groupe Projet  
Diagnostic  
Plan d'Action  
MAJ du DU  
Implantation

- Identification des Risques
- Hiérarchisation des risques
- Sources
- Unité de Travail concernée (cartographie)
- Actions correctives
- Etapes
- Chef de projet
- Evaluation

- Au minimum s'appuyer sur le rapport Gollac

6 principaux facteurs de risques :

- ▤ L'intensité du travail et le temps de travail
- ▤ Les exigences émotionnelles
- ▤ L'autonomie au travail
- ▤ Les rapports sociaux au travail
- ▤ La souffrance éthique
- ▤ L'insécurité de la situation de travail

## □ Contexte initial début 2010

- ▤ Entreprise de 70 salariés de Type : « Méritocratie »
- ▤ Symptômes principaux
  - ▤ 25% d'absentéisme
  - ▤ 4 plaintes pour HM
  - ▤ Relations sociales conflictuelles
  - ▤ Epuisement dirigeants, de l'encadrement et des représentants du personnel
  - ▤ Médiatisation et menaces de
- ▤ Processus
  - ▤ Pré diagnostic
  - ▤ Comité de Pilotage
  - ▤ Diagnostic qualitatif



FACTEURS DE RISQUE	Observations Synthétisées	Unité de Travail concernées	Objectifs	Actions
<b>équité de traitement ( Gollac : Intensité de travail, qualité des rapports sociaux, exigences émotionnelles)</b>	<b>Rapport Diagnostic 06/2010 - PV Groupes de Travail 11/2010: Sentiment d'inéquité, rivalités et conflits, incompréhensions avec la direction, confusion, ressentiment, méfiance</b>	<b>Global</b>	Ajuster les représentations des professionnels sur les pratiques de XXX concernant la politique salarial, benchmark avec la concurrence	Réunions mensuelles à partir de 01/11 co-animées par D° et représentants du personnel
			Rendre lisible les procédures et les critères de reconnaissance : promotions, nominations, déignations,..	
			Réaliser une répartition des ressources essentiellement humaine aux nécessités de l'activité	- Premier semestre 2011: - Réalisation d'un état des lieux pour le 3 services de recherche spécifiant l'adéquation "ressources/activités", intégrant les contraintes (statutaires, techniques, importance stratégique des clients) - Audit services supports : respect des normes, adéquation ressources/activité
			<b>Développer une solidarité (soutien social) entre collègues</b>	

# Exemple d'une ligne partielle d'un DU

## □ Restructuration

- ▤ L'inscription au DU : contient les tensions entre ceux qui ont l'impression de « perdre » et ceux qui « gagnent »

## □ Evaluation fin 2011

- ▤ Retour sur 6 mois de l'absentéisme à 6%
- ▤ Baisse du présentéisme de l'encadrement
- ▤ Motivation des opérateurs
- ▤ Modification du style de management « Tour d'ivoire » à « participatif »

- Protection de l'entreprise et du dirigeant
- Protection des salariés
  
- Intégrer la dimension humaine dans les projets de l'entreprise
- Valoriser les actions existantes dans les entreprises
- Nourrir la politique RH et identifier les besoins en management
- Améliorer les relations sociales et la cohésion sociale
- Identifier et stimuler les responsabilités au différents niveaux de l'entreprise
- Utiliser le DU comme un document contractuel pour réaliser des modifications importantes



# Coordonnées Ressources et Changement

---

## **Elie Humbey :**

tel portable : 06 62 64 10 32

Mail : [e.humbey@ressources-et-changement.com](mailto:e.humbey@ressources-et-changement.com)

site : [www.ressources-et-changement.com](http://www.ressources-et-changement.com)