

Mise à jour

du document unique :



**Quand prévention rime avec
collaboration...**

L'ÉQUIPE PROJET

Alain Poisson
Directeur Général des Services



Elodie Tran Van
Directrice Générale Adjointe



Delphine Bordier Joblin
Directrice des Ressources
Humaines



Alexandra Fortin
Apprentie psychologue du travail



Isabelle Richard
Chargée de mission QVT



Objectifs du projet

Intégrer les agents dans la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels

Rendre les agents acteurs de la prévention des risques qu'ils rencontrent au quotidien.

Générer de la collaboration entre les agents pour créer des actions de prévention applicables dans le quotidien

Favoriser l'échange entre des agents d'horizons professionnels différents



Organisation du projet

Afin de répondre aux objectifs cités précédemment, une démarche participative en deux temps a été mise en place :

1. L'envoi d'un questionnaire à tous les agents de la collectivité.
2. L'organisation de groupes de travail pour construire le plan d'action du document unique.

Rétro planning du projet :

De septembre à novembre

- Présentation du projet à toutes les équipes
- Création et diffusion du questionnaire

De janvier à mars

- Analyse des réponses aux questionnaires
- Préparation des groupes de travail

De mars à mai

- Animation de 20 groupes de travail
- Rédaction du DU sur la base des propositions d'action élaborées par les agents volontaires.

De août à septembre

Priorisation des actions avec les directeurs pour créer une feuille de route pluriannuelle pour chaque service en matière de prévention des RPS.

Le questionnaire RPS

Le questionnaire a contribué à faire un état des lieux de la situation de chaque agent en matière de risques psycho-sociaux quel que soit leur domaine d'exercice (administratif, animation, technique, médico-social, culturel)

Pour rendre les RPS plus accessibles le questionnaire a été construit sur la base des 6 facteurs de Gollac :

- Intensité et temps de travail,
- Exigences émotionnelles,
- Manque d'autonomie,
- Rapports sociaux au travail,
- Conflits de valeurs,
- Insécurité de la situation de travail



En laissant les agents rendre compte des risques qu'ils rencontraient la collectivité a fait le choix de les impliquer dans l'identification de leurs RPS.

Extrait du questionnaire

Je dispose du temps nécessaire pour réaliser mon travail *

- Toujours (oui)
- Souvent (plutôt oui)
- Parfois (plutôt non)
- Jamais (non)

Je suis interrompu pendant que je réalise une tâche pour en commencer une autre non prévue *

- Toujours (oui)
- Souvent (plutôt oui)
- Parfois (plutôt non)
- Jamais (non)

Je dispose du matériel nécessaire pour faire mon travail *

- Toujours (oui)
- Souvent (plutôt oui)
- Parfois (plutôt non)
- Jamais (non)

Je sais ce qu'on attend de moi et je me sens encadré dans mon travail *

- Toujours (oui)
- Souvent (plutôt oui)
- Parfois (plutôt non)
- Jamais (non)



Les résultats ont ensuite été synthétisés par service afin d'obtenir une vision macroscopique et microscopique des RPS vécus par tous les agents de la collectivité. C'est sur cette base que les groupes de travail ont été constitués.

Des groupes de discussions comme passerelle de co- construction

Une fois les synthèses des questionnaires transmises à tous, l'apprentie psychologue du travail a pu commencer l'animation des groupes de travail collaboratifs.

Ces sessions ont été organisées par domaine d'activité : administratifs et techniques, animation, culture, médico-social. Cette répartition permettait une expression des risques propres aux différents métiers exercés dans la collectivité.

De plus, les agents volontaires s'inscrivaient par niveau hiérarchique, afin de favoriser l'expression de chacun et voir s'il existait des RPS spécifiques à chaque strate.



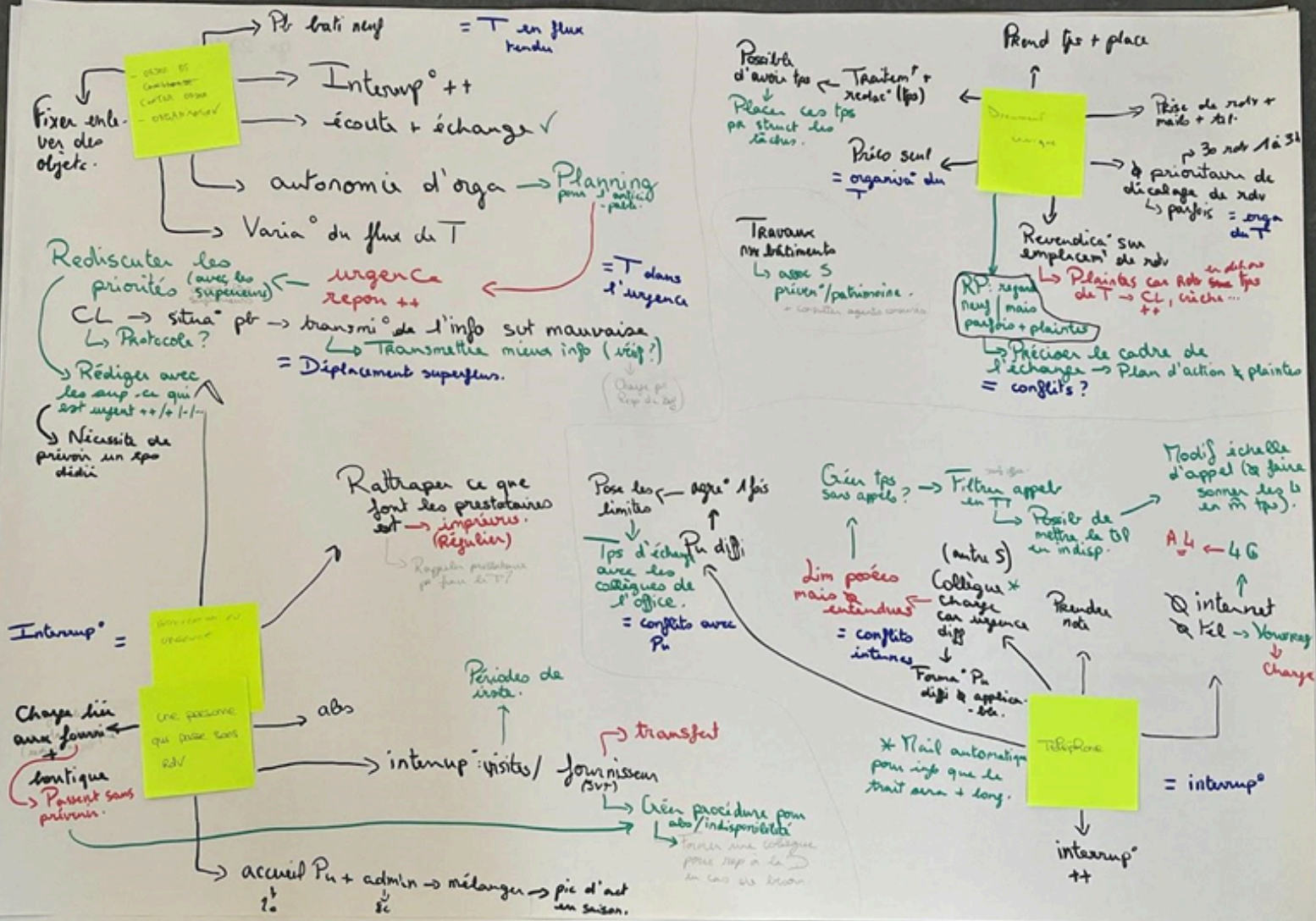
Lors de l'analyse des résultats, pour les filières administratives et techniques, 3 familles de risque sont ressorties :

La charge cognitive du travail

La communication au travail

L'exigence émotionnelle au travail

Exemple de production lors des groupes sur la communication au travail



“ Légende :

- Noir : la description de la situation
- Rouge : les difficultés que cela engendre
- Vert : les propositions d'action de prévention
- Bleu : la catégorie du risque



Et après ?

Chacune de ces étapes a contribué à construire le document unique d'évaluation des risques professionnels de la collectivité.

Sur la base du document unique rédigé une rencontre est organisée avec chaque directeur de la collectivité afin de leur restituer l'entièreté des risques identifiés pour sa direction.

RPS	Court terme Nécessite de faibles ressources (temps, main d'œuvre...)	Moyen terme Nécessite une réorganisation avec un retex potentiel	Long terme Nécessite plusieurs groupes de travail ou un suivi plus poussé	En cours
Outils/ matériels				
Organisation du travail à l'échelle collective				
Organisation du travail à l'échelle individuelle				
« Consignes ou procédures »				
Formations / groupes de travail				
Retour d'expérience				

*Tableau utilisé pour situer les actions dans le temps

Ces échanges permettent l'écriture d'une feuille de route pluriannuelle pour chaque directions en matière de prévention des RPS. Celles-ci, annoncée aux représentants du personnel lors de la validation du document, seront présentées en formation spécialisée.

Les bénéfices d'une démarche participative

Des agents acteurs de la création d'actions de prévention pour eux mêmes et pour les autres.

Du partage d'expériences et d'astuces entre tous les agents

La possibilité pour les agents de s'exprimer sur les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien.

Un plan d'action cohérent avec le réel de l'activité professionnelle.

De l'entraide entre agents pour trouver des solutions aux problématiques soulevées.

Les points de vigilance d'une démarche participative

Il est important de poser un cadre clair pour mener les agents vers la production d'idée.

Les groupes de travail ne sont pas des espaces de plainte.

Il convient de faire attention à l'équité entre les prises de parole des participants.

Pour l'animateur, l'écoute active permet d'instaurer une relation de confiance avec les participants.

L'ensemble de cette démarche a renforcé l'idée **que la prévention c'est l'affaire tous !**