



Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale des Hautes-Alpes



PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX Vers une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail

CONTENU

Les risques psychosociaux (RPS)



- Définition
- Les 6 facteurs de risque
- Les conséquences

La prévention

- Communiquer de manière bienveillante et efficace
- Donner de la reconnaissance
- Appliquer les principes de la justice organisationnelle

Les dispositifs de prévention et de résolution proposés par le CDG05

- Analyse des RPS à intégrer dans le DUERP (obligation réglementaire) + suivi et accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action qui en découle
- Médiation de conflit : médiation organisationnelle
- Accompagnement des équipes et de l'encadrement (coaching) avec divers objectifs : leadership, communication efficace et bienveillante, gestion des conflits par une approche de médiation, gestion d'équipe participative et intelligence collective, gestion de la pression, ...
- Journées thématiques : prévention des RPS, prévention des conflits, gestion des conflits, gestion du stress, ...

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)



La définition de référence des risques psychosociaux (RPS) est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac :

Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

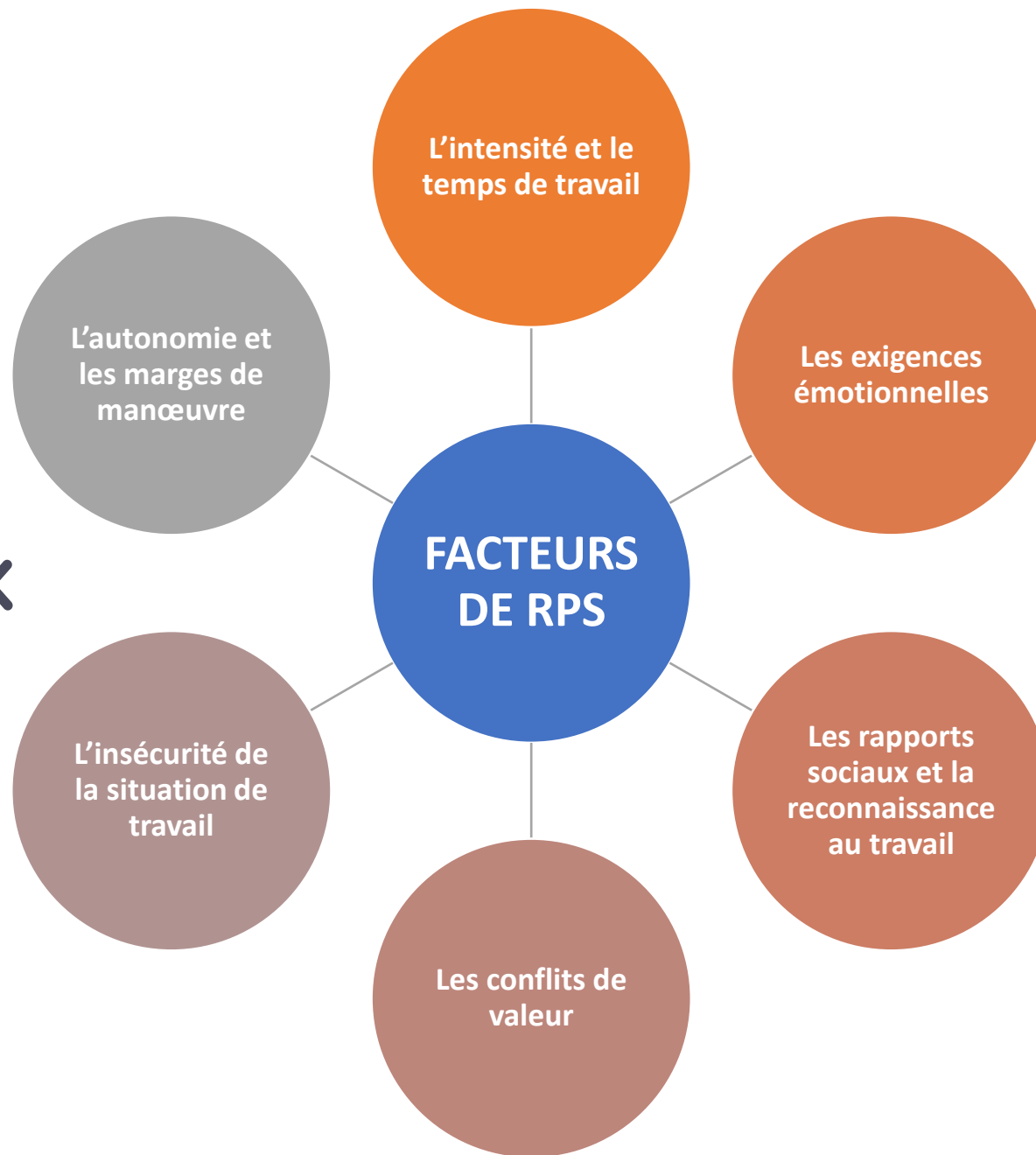
RPS ET CONSEQUENCES



Risques professionnels qui
affectent la santé mentale,
physique et sociale des individus

**CLIQUER ICI POUR LANCER LA VIDEO DE 2
MINUTES : [RPS : De quoi parle-t-on ?](#)**

6 facteurs de risques psychosociaux (GOLLAC)



6 facteurs de risques psychosociaux (GOLLAC)



L'intensité et le temps de travail

La quantité et la complexité du travail, la pression temporelle et les difficultés de conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Les exigences émotionnelles

Les difficultés dans les relations au public, les difficultés à tenir dans les situations de souffrance ou de détresse sociale, ou encore la peur dans des contextes violents.

Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail

La qualité des relations aux collègues et à la hiérarchie, mais aussi les questions de reconnaissance du travail et des capacités des personnes.

Les conflits de valeur

Les conflits éthiques dans le travail, la qualité perçue comme empêchée ou le travail ressenti comme inutile.

L'insécurité de la situation de travail

La sécurité de l'emploi, du cadre de travail, au vécu des changements.

L'autonomie et les marges de manœuvre

La monotonie des tâches, la faible possibilité de développer des compétences nouvelles.

PREVENTION



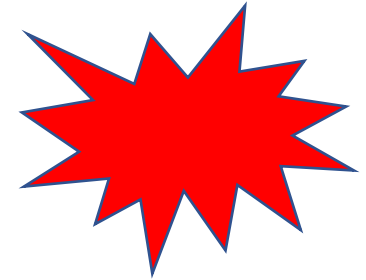
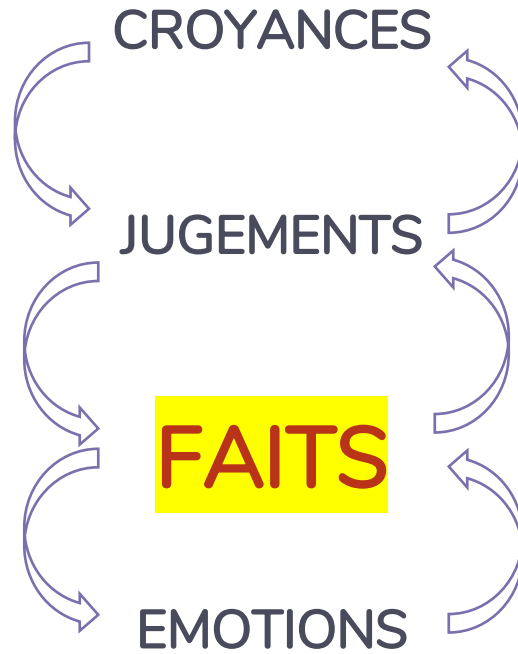
- COMMUNICATION EFFICACE ET BIENVEILLANTE
- RECONNAISSANCE
- JUSTICE ORGANISATIONNELLE



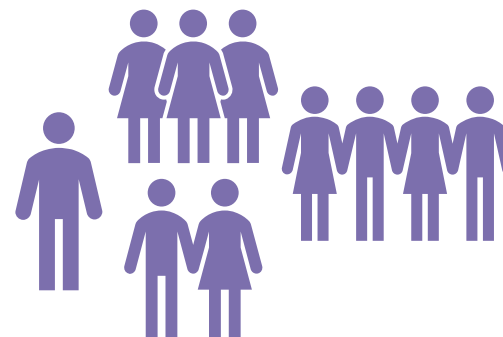
Communication efficace et bienveillante



Communication



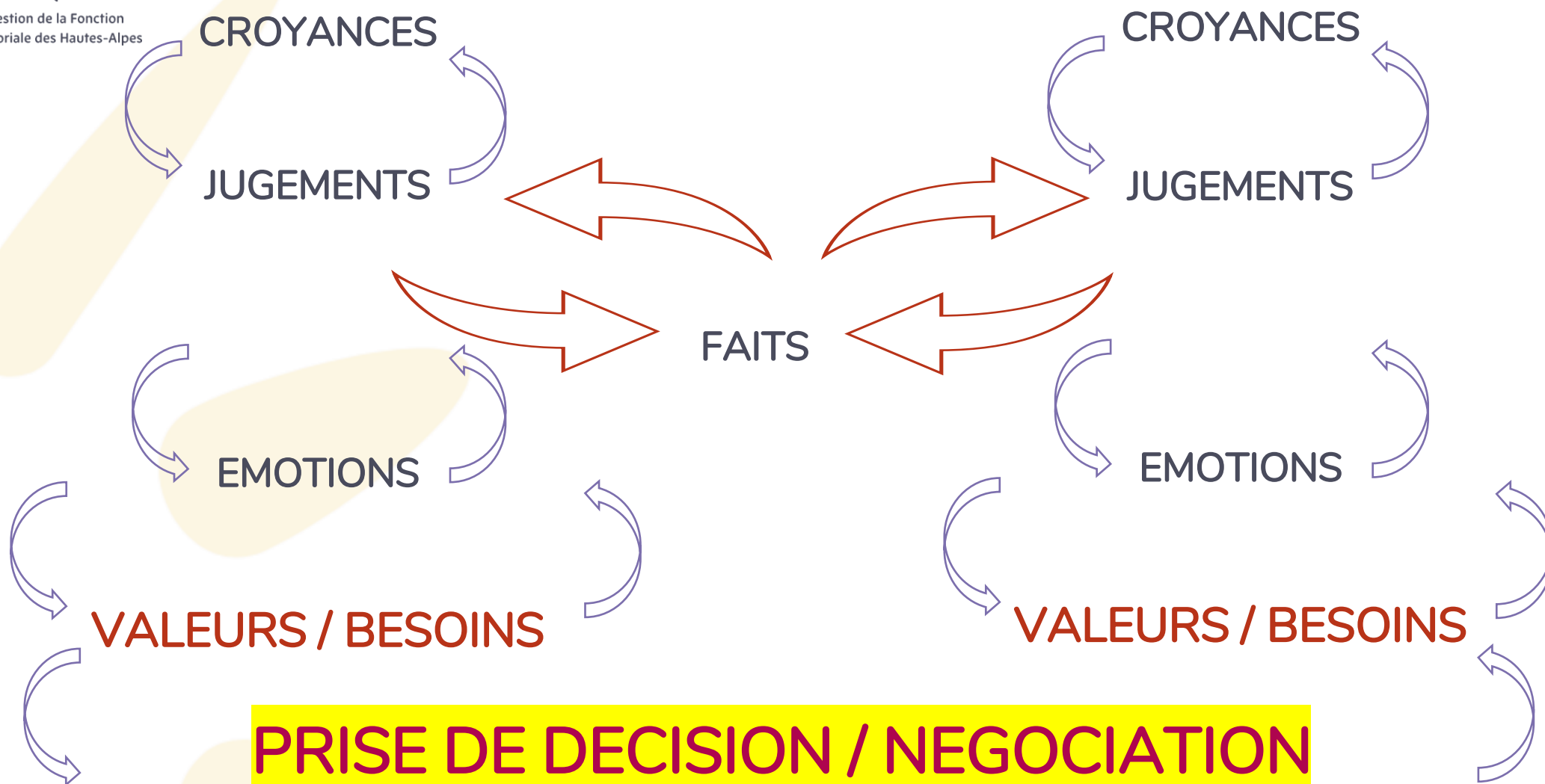
Communication efficace et bienveillante



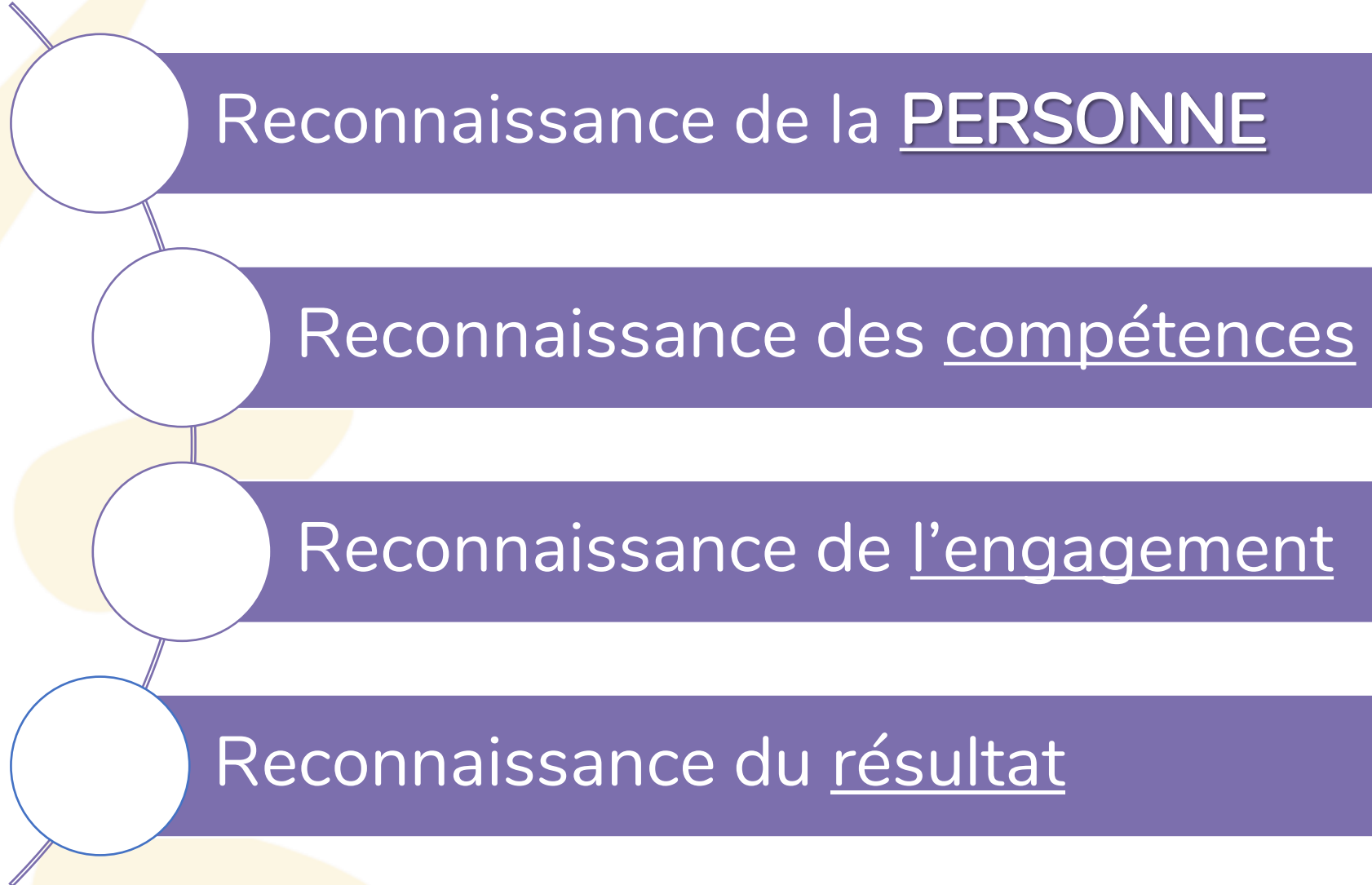
Communication efficace et bienveillante



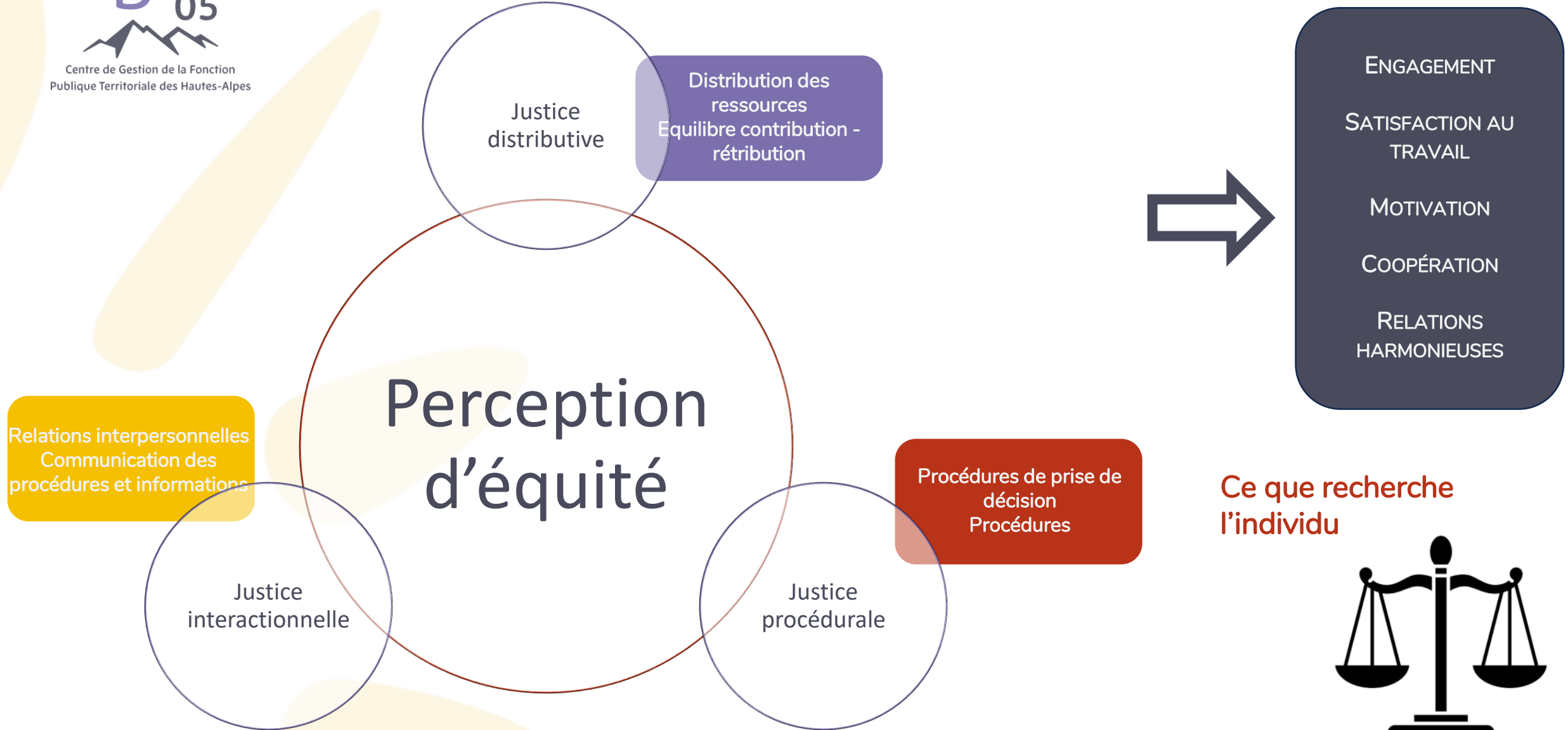
Communication efficace et bienveillante



Reconnaissance



Justice organisationnelle



Ce que recherche
l'individu



PREVENTION ET RESOLUTION PAR LE CDG 05



- ANALYSE RPS ET INTEGRATION DANS LE DUERP
- ACCOMPAGNEMENT AU PLAN D'ACTION
- MEDIATION ORGANISATIONNELLE
- ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES ET DE L'ENCADREMENT (GESTION DES CONFLITS, GESTION DU STRESS, REUNIONS EFFICACES)
- JOURNEES THEMATIQUES



Analyse des risques psychosociaux



Indications

- Obligation réglementaire une fois par an : mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Prévention des risques psychosociaux

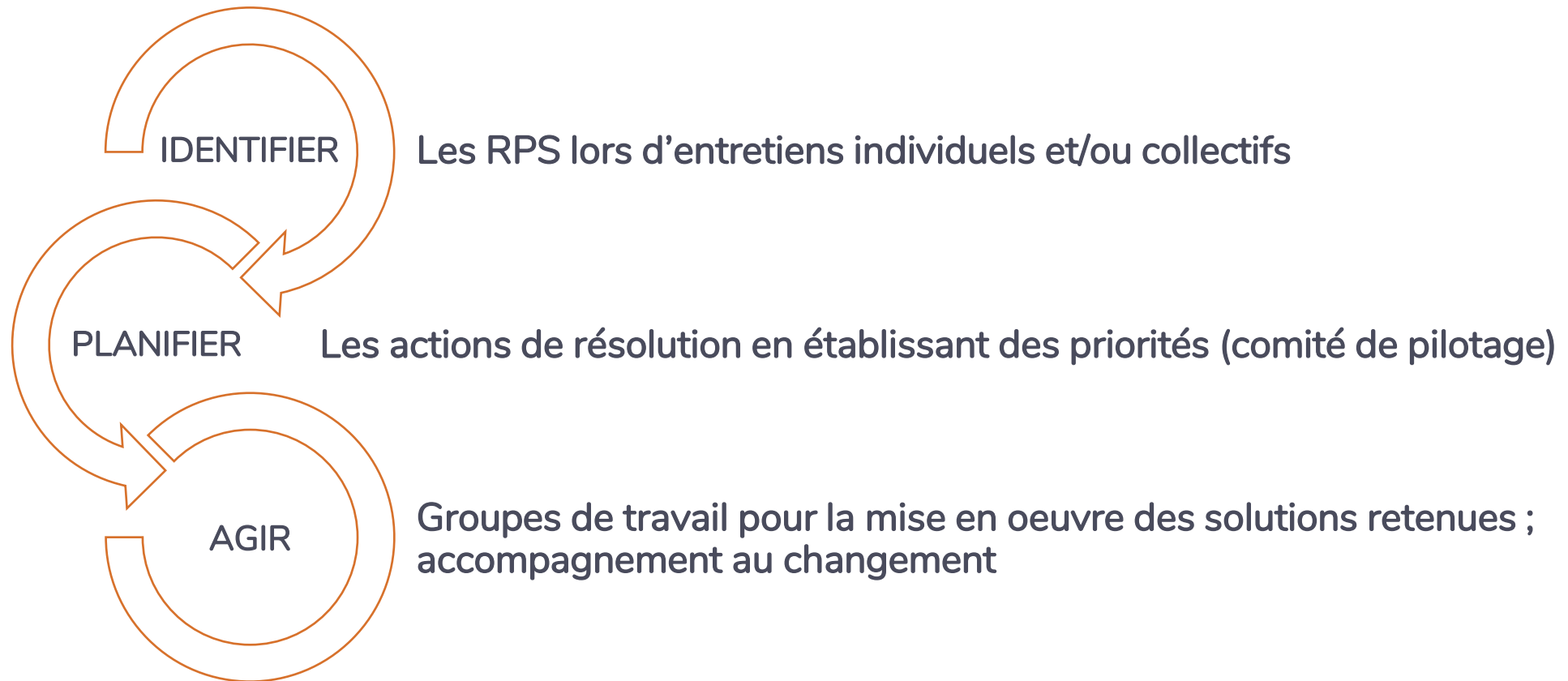
Axe central : la fluidité dans la situation de travail

- Chaque situation de travail doit pouvoir se réaliser dans les meilleures conditions possibles de bien-être mental, physique, émotionnel et social.

Objectifs

- Identifier les situations à risque en matière de risques psychosociaux.
- Etablir un plan d'action concret d'amélioration des conditions de travail.
- Réaliser un suivi annuel du plan d'action sur le principe de l'amélioration continue.

Analyse des RPS et accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action



Médiation organisationnelle



Indications

- Conflits latents ou ouverts ; mauvaise ambiance ; malentendus ; manque de coopération ; ...
- Accompagnement au changement

Axe central : l'identification des besoins

- Le changement ou le blocage sont une opportunité de résoudre un ensemble de problématiques (potentiellement) néfastes pour le bien-être des personnes concernées et pour la collectivité.

Objectifs

- (Re)bâtir une confiance relationnelle et communicationnelle.
- Analyser et aplanir les sources sous-jacentes des difficultés.
- Rétablir / maintenir la relation à un niveau normal.
- Améliorer le climat de travail et prévenir les comportements inadéquats dans la collectivité.
- Améliorer l'efficacité de l'organisation, tout comme le mieux-être des personnes.

Analyse des pratiques professionnelles



Indications

- Evolution professionnelle
- Prise de recul sur le quotidien professionnel par l'échange avec ses pairs
- Dispositif adapté à toutes les fonctions, notamment managériales

Axe central : l'échange avec ses pairs

- L'approche réflexive amenée par le récit, le questionnement par les pairs et les différents points de vue proposés permet de prendre du recul par rapport au quotidien professionnel.

Objectifs

- Questionner sa pratique professionnelle.
- S'enrichir des pratiques de ses pairs.
- Envisager d'autres manières d'agir et de réagir.
- Favoriser la coopération, l'empathie, l'écoute, l'entraide.

Accompagnement



Indications

- Evolution personnelle et professionnelle
- Dispositif particulièrement adapté aux fonctions managériales et d'accompagnement
- Accompagnement de l'encadrement / des équipes

Axe central : la montée en compétences comportementales (soft skills)

- Il est parfois nécessaire de se faire accompagner pour : écouter, gérer un conflit, diriger des personnes, gérer le stress, animer une réunion ou une équipe, ...

Objectifs

- Les objectifs sont déterminés ensemble et l'accompagnement est réalisé sur mesure, en équipe ou en individuel.

Intervenante



Pascale Javaux

pascale.javaux@cdg05.fr

06.61.88.20.88