

# Prévention des risques psychosociaux et Qualité de vie et des conditions de travail



**POINT INFO**

Jeudi 25 janvier  
2024



# PLAN D'ACTION RPS

5 axes d'intervention:

- Changement de culture du travail
- Elaboration et application de politiques protectrices
- Accès à l'information et la connaissance
- Qualité du management
- Renforcement DRH

# PLAN D'ACTION RPS

## Point d'étape

- De nombreuses actions ont pu être mises en œuvre, notamment au sein de la DRH.
- Certains projets ont rencontré des retards, liés à la mise en place d'une nouvelle organisation au sein de la DRH afin de répondre à une charge de travail accrue
- Les changements de culture amorcés ne se retrouvent pas encore dans les pratiques: travail au long cours, auquel chacun·e doit participer, notamment en retrouvant une confiance partagée
- Des chantiers en priorité n°1 à relancer au niveau des différentes directions

# LES ACTIONS EN COURS

- Formations des managers avec modules complémentaires
- Formations d'encadrement d'équipes bénévoles
- Déploiement des entretiens professionnels
- Déploiement des DUER (document unique d'évaluation des risques) en France et formation des responsables de site
- Charte sur le droit à la déconnexion
- Création d'un service de communication interne
- Renfort de la direction des ressources humaines

# LES ACTIONS À DÉVELOPPER

*Définir les rôles et fonction du CA, des différentes directions, des différentes instances; définir le cadre de décisions aux différents niveaux de l'association*

**=> 5 instances décisionnelles clarifiées (CA/direction) + mise à disposition des relevés de décisions (CA/CODIR)**

**Reste le travail sur les groupes contributifs (en cours)**

# LES ACTIONS À DÉVELOPPER

**Continuer à décliner au niveau de chaque direction et chaque service:**

*Elaborer des feuilles de route par direction et par service, en caractérisant l'urgence et l'importance de chaque projet, qui soient en cohérence les unes avec les autres, et qui s'adaptent aux évolutions (nouvelles urgences, nouvelles priorités...)*

*Etablir des plans d'action et rétroplannings réalistes pour éviter les charges mentales inutiles et les charges de travail ressenties*

*Etablir une cartographie des rôles et responsabilités de chaque service (RACI), et préciser les interactions principales entre les services*

*Etablir une cartographie des responsabilités et des activités de chaque poste et l'appliquer concrètement pour chaque équipe*

# LES ACTIONS À DÉVELOPPER

- *Etablir une stratégie RH d'ampleur et de long terme, précisant les moyens nécessaires*
- *Affirmer que la DRH est décisionnaire sur les autres directions dès qu'il s'agit de faire appliquer un cadre RH, et notamment lorsque qu'il y a RPS - y compris auprès des bénévoles.*

## **=> Communiquer sur la stratégie RH (Projet humain) et sur la place de la DRH**

- Mise en place de politiques/cadres RH: temps de travail dérogatoires, évaluation et régulation de la charge de travail, impact des projets de changements, accompagnement des réorganisations/fermetures de projets, politique de rémunération, révision de la classification, gestion des emplois et parcours pro, setup RH minimum, non-discrimination
  - Revalider le cadre de régulation des conflits entre salarié·es et bénévoles
  - Informer sur les dispositions disciplinaires figurant dans le RI

## Mise à jour des indicateurs de suivi- 2e trimestre 2024

- Les indicateurs du bilan social (accidents du travail, arrêts maladie, turnover, départs, vacances de poste, congés non pris...)
- Des indicateurs des différentes instances recevant des alertes ou sollicitations (DP/CSST, CGPMA...)
- Une mise à jour du diagnostic en 2024, tel que prévu dans le plan d'action RPS
- La création d'un baromètre social annuel



# PASSER DES RPS À LA QVCT

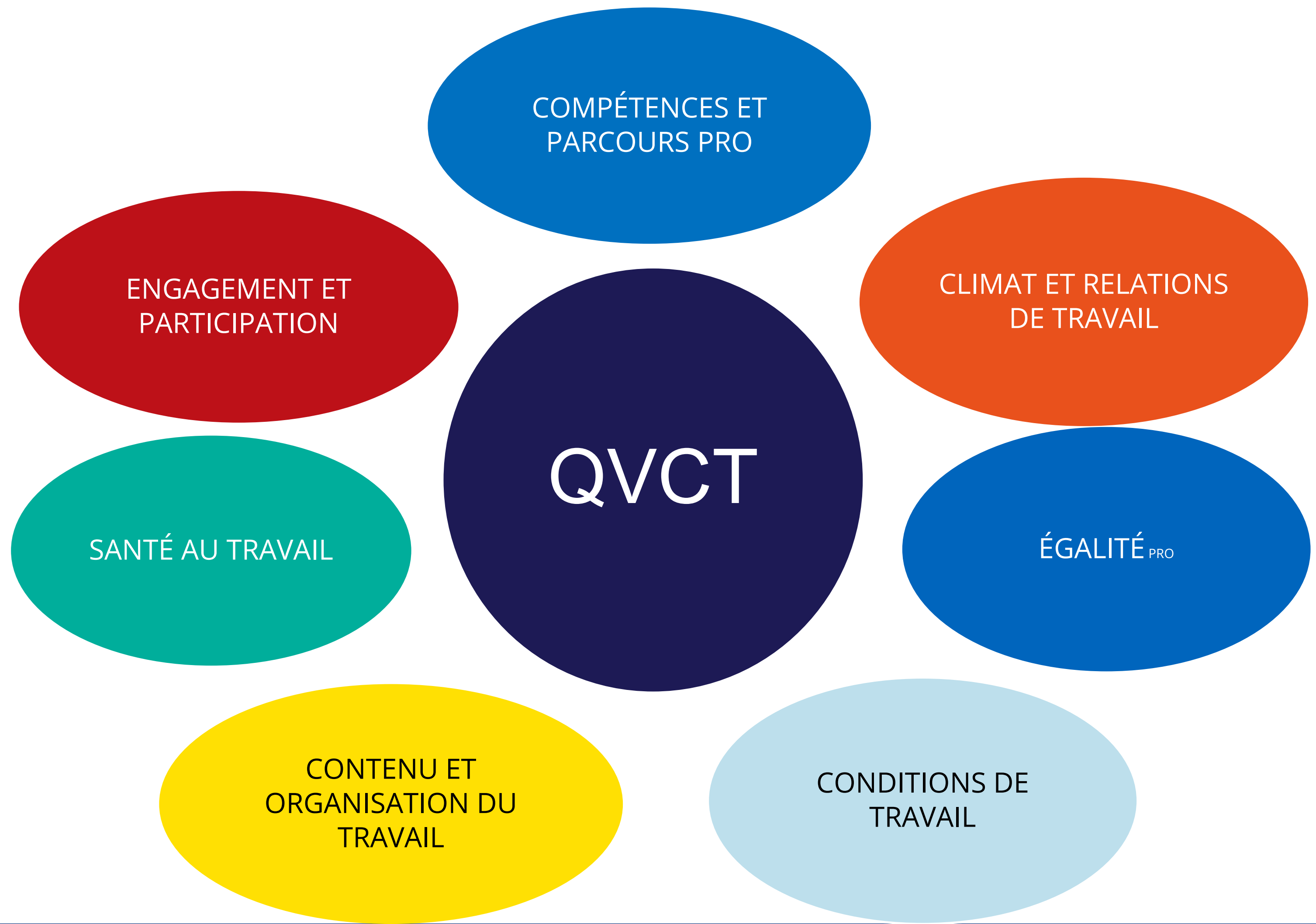
## Mêmes objectifs-spectres différents

### RPS

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques qui touchent à **la santé mentale, physique et sociale** et qui sont liés aux **conditions de travail**.

### QVCT

Les conditions dans lesquelles les salarié·es exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci  
La QVCT est une démarche plus **englobante** qui vise à créer les conditions favorables pour favoriser l'engagement des salarié·es, leur santé et leur bien-être



COMPÉTENCES ET  
PARCOURS PRO

ENGAGEMENT ET  
PARTICIPATION

CLIMAT ET RELATIONS  
DE TRAVAIL

QVCT

SANTÉ AU TRAVAIL

ÉGALITÉ<sub>PRO</sub>

CONTENU ET  
ORGANISATION DU  
TRAVAIL

CONDITIONS DE  
TRAVAIL

# BP 2024 QVCT

fonctionnement  
fonctionnement

rh  
rh

autres  
autres

## FONCTIONNEMENT

220 000€

Soutien santé mentale  
Médiation  
Enquêtes  
Actions de sensibilisation  
Création d'un outil de gestion du stress  
Application bien-être

## RH

270 000€ pour 6 etp

Ref QVCT  
Ref RH suivi psychologique des salarié·es  
Chef.fe missions RH transverses  
Chargé.e missions RH  
GEPP et autres missions RH  
Juriste spécialisé·e enquêtes internes (PSEA)  
Ref santé des équipes

## AUTRES

30 000€

Figurent dans d'autres budgets pour des raisons de cohérence de construction budgétaire

# SUJETS PRIORISÉS 2024

fonctionnement  
fonctionnement

rh  
rh

autres  
autres

## ACTIONS SENSIBILISATIONS

- Sur différents sujets
- Via campagnes d'affichage
- Édition de brochures, guides
- Capsules vidéo
- Ateliers de sensibilisation
- Adhésion labels/engagement vers certification

## PSEA

- Création d'un module de formation en ligne
- Campagne annuelle d'affichage JMDM
- Formation aux enquêtes
- Enquêtes externalisées
- Poste dédié aux RH

## SOUTIEN PSY

- Individuel
- Collectif post-incident
- Renforcement actions briefings/débriefings via renfort RH
- Module en ligne formation RPS
- Outil de gestion du stress en ligne
- Formations premiers secours en santé mentale

# SUJETS PRIORISÉS 2024

fonctionnement  
fonctionnement

rh  
rh

autres  
autres

## EGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Accord en cours de négociation: mesures issues des accords
- Actions d'information et de sensibilisation sur les discriminations, la diversité, le handicap, la parentalité au travail...

## RELATIONS DE TRAVAIL

- Distinction désaccord, conflit et harcèlement-place du management
- Rappel cadre disciplinaire
- Révision du cadre de gestion conflit salarié·es/bénévoles
- Médiations

# SUJETS PRIORISÉS 2024

fonctionnement  
fonctionnement

rh  
rh

autres  
autres

## CONDITIONS DE TRAVAIL

- Politique de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)
- Impacts nouveaux projets
- Abonnement logiciel de gestion du télétravail, travail hybride et flex

## SANTÉ DES EQUIPES

- Application bien-être/santé
- Poste référent·e santé des équipes

# LA SUITE

fonctionnement  
fonctionnement

rh  
rh

autres  
autres

## PLUSIEURS OUTILS

- Responsables de service le 29/02
- Newsletter et lancement d'un site ressources QVCT
- Modules de sensibilisation et formation en ligne