

## S'APPUYER SUR LA CHARTE POUR DEFINIR VOTRE CAHIER DES CHARGES

**PRÉCISER LE CONTEXTE DE LA DEMANDE :** les caractéristiques de l'entreprise (activité, effectif, secteurs et métiers, ...) avec les évolutions passées et à venir, les difficultés rencontrées, les problématiques et besoins identifiés, les données sociales utiles, les actions en cours,...

**LES OBJECTIFS VISÉS PAR LA DÉMARCHE :** origine, objectifs et périmètre, priorité à la prévention primaire, inscription du diagnostic dans une dynamique d'action, acteurs à associer pour une démarche concertée et participative, lien avec les projets,...

**LES ATTENTES VIS-À-VIS DU CONSULTANT :** compétences souhaitées, déontologie, principes de travail en commun, restitution des travaux,...

**LE CONTENU DE LA RÉPONSE ATTENDUE :** Compréhension de la demande et des objectifs, modalités d'intervention envisagées, méthodes d'investigation, acteurs à impliquer, moyens à engager, coût, phases de l'intervention-planning, compétences mobilisées et expérience du/des consultants

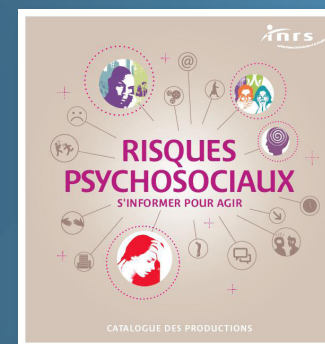
Le cahier des charges est rédigé dans le cadre du groupe projet de l'entreprise

## CHOISIR UN CONSULTANT

- ▶ **Limiter autant que possible le nombre de consultants sollicités** (2 ou 3)
- ▶ Si dans un premier temps la direction rencontre seule le(s) consultant(s) préselectionnés, **prévoir une seconde rencontre avec la direction et les IRP pour finaliser l'analyse de la demande**
- ▶ **Donner un délai raisonnable aux consultants**
  - pour préparer leur proposition d'intervention après une rencontre avec la direction et des représentants du personnel à associer au projet
  - pour répondre au cahier des charges
- ▶ **Faire un retour d'information au(x) consultant(s)** dont la proposition n'est pas retenue
- ▶ **Vérifier l'adéquation** entre le cahier des charges et la proposition d'intervention du consultant
- ▶ **Choisir un consultant, c'est s'engager** dans un travail en collaboration

### POUR EN SAVOIR PLUS

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)  
[www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)  
<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>  
[www.anact.fr](http://www.anact.fr)  
[www.bretagne.aract.fr](http://www.bretagne.aract.fr)  
[www.carsat-bretagne.fr](http://www.carsat-bretagne.fr)  
[www.msa.fr](http://www.msa.fr)



ED 4700.  
Catalogue des productions de l'Inrs

Document édité par la Direccte Bretagne - juin 2017

## Prévenir les RISQUES PSYCHOSOCIAUX en entreprise



**SE FAIRE ACCOMPAGNER**  
par un consultant engagé par la  
**CHARTRE RPS en Bretagne**



Guide du ministère du travail DGT :  
« Comment choisir un consultant »



ED 6070 INRS  
« Prévention des RPS : Et si vous  
faisiez appel à un consultant ? »

# RPS Risques PsychoSociaux

## TROIS LETTRES QUI INTERPELLENT. Que désignent-elles ?

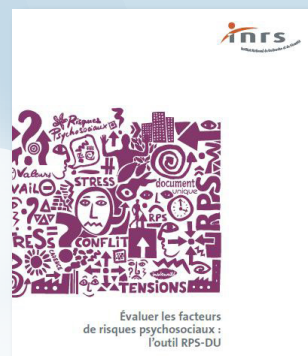
Les risques psychosociaux se manifestent dans des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- ▶ du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses ressources pour y faire face ;
- ▶ des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, des conflits ou des tensions entre des personnes ou entre des équipes ;
- ▶ des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...) ou des tensions dans les relations.

Les RPS sont définis comme les 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.

### Les 6 familles de facteurs de risques pour faire le lien avec les situations de travail (rapport Gollac & Bodier - 2011)

- L'intensité et complexité du travail, le temps de travail
- Les exigences émotionnelles
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail
- Les conflits de valeurs (éthique, qualité)
- L'insécurité de la situation de travail



ED 6140 INRS

## LA CHARTE RÉGIONALE RPS ET LE RÉSEAU DE CONSULTANTS SIGNATAIRES

Le code du travail (art. L 4121-1) demande que tout employeur prenne les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ainsi, de plus en plus d'entreprises engagent des démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS) et souhaitent être accompagnées.

Le groupe de préventeurs institutionnels mobilisés dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail Bretagne a rédigé une **charte méthodologique** qui comporte 12 engagements que les consultants signataires s'engagent à mettre en œuvre.

### LES 3 NIVEAUX DE PRÉVENTION

Dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention, trois niveaux d'actions sont complémentaires : primaire, secondaire, tertiaire.

- La **priorité est à donner aux actions de prévention primaire** ciblées sur les facteurs de risques présents dans l'organisation du travail.
- Les actions de prévention secondaire sont à destination des salariés pour faire face à des situations à risques.
- Les actions tertiaires visent à accompagner les salariés dont l'état de santé est dégradé.

Ces consultants aident les entreprises à s'engager dans des **démarches de prévention primaire** qui associent les représentants de la direction et des salariés.

L'**animation de ce réseau** est assurée depuis 2013 par ce groupe de préventeurs institutionnels pour développer la qualité des accompagnements proposés aux entreprises bretonnes par :

- Une **actualisation régulière** de la liste des consultants signataires
- Un **suivi de l'activité** des consultants.

## LES 5 ÉTAPES POUR PRÉPARER L'ACCOMPAGNEMENT

### 1 - DÉFINIR LE PROJET

- Pourquoi maintenant ?
- Quels objectifs ?
- Quelles finalités ?

### 2 - MOBILISER LES ACTEURS

- La direction : engagements sur la démarche et les transformations
- Des Instances représentatives du personnel
- But : avoir un langage commun et partager le projet de prévention

### 3 - ÉTABLIR LES CONDITIONS SOCIALES

- Pas de recherche de responsabilité mais une approche centrée sur le travail avec une protection de la parole des salariés

### 4 - ENGAGER UNE DÉMARCHE CONCERTÉE ENTRE LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

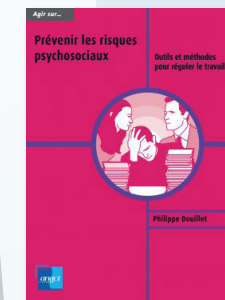
- Direction, IRP, salariés, en s'appuyant sur les préventeurs (Service de santé au travail, CARSAT, conseillers MSA...)
- Constituer un groupe projet garant des conditions de réussite de la démarche

### 5 - PRÉPARER

- Le cahier des charges de l'intervention attendue

### SE FAIRE ACCOMPAGNER

par un consultant signataire de la charte régionale de prévention des RPS



« Agir sur... »  
Prévenir les risques psychosociaux au travail.  
Réseau Anact-Aract