

Prévention
des RPS

Amélioration de
la qualité de vie
au travail



“

*Une démarche concertée
et participative qui vise
à la réflexion collective et à
la co-construction de solutions*

”

Plus qu'un sujet d'actualité, agir sur la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des risques psychosociaux (RPS) est devenu un véritable enjeu en termes de santé mais aussi de performance. Interroger l'organisation mais aussi les valeurs, le sens et les relations au sein d'un collectif, c'est améliorer le climat et les conditions de travail afin de pouvoir mieux travailler ensemble.

QU'ENTEND-ON PAR RPS OU QVT ?

Dans toute organisation professionnelle, des dysfonctionnements et des tensions, tant au niveau individuel que collectif, peuvent apparaître.

Les approches telles que la prévention des risques psychosociaux ou l'amélioration de la qualité de vie au travail visent l'amélioration des conditions de travail et la performance globale des organisations.

À la différence d'une démarche RPS qui relève du cadre réglementaire, l'amélioration de la QVT constitue une démarche incitative.

POURQUOI ENGAGER CE TYPE DE DÉMARCHE ?

Au-delà de l'aspect réglementaire et de l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des agents, elle peut apporter des réponses aux défis des collectivités :

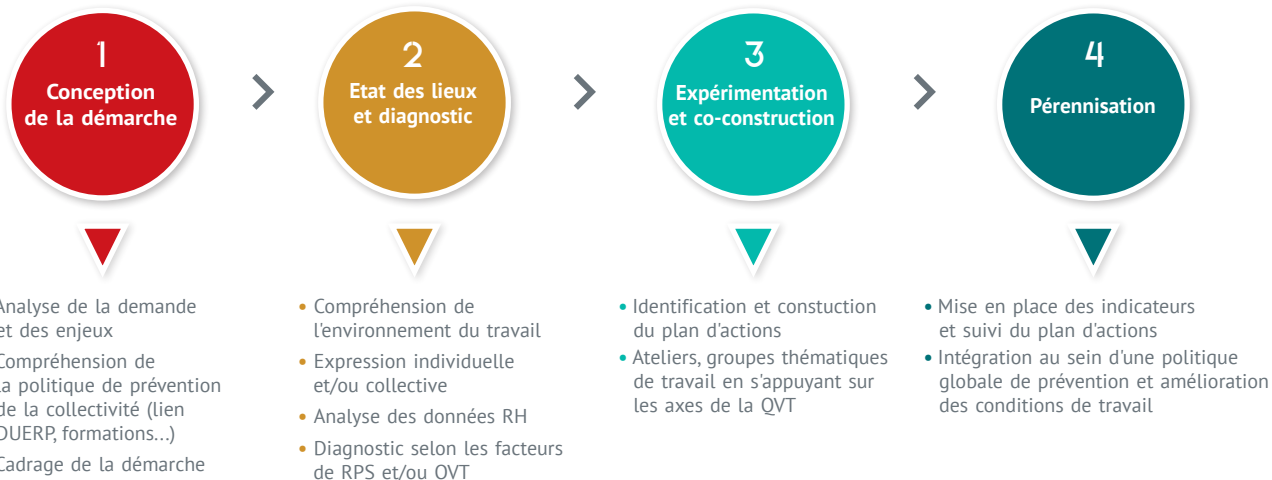
- ▶ Améliorer la performance en favorisant l'engagement de chacun.
- ▶ Replacer le travail dans une perspective positive visant l'épanouissement et la satisfaction au travail.
- ▶ Engager une réflexion collective sur l'organisation du travail et les conditions de réalisation de l'activité.
- ▶ Développer une compréhension commune et une culture partagée autour des RPS et des conditions de travail.
- ▶ Diminuer l'absentéisme et l'usure professionnelle.
- ▶ Apporter une réponse globale, durable et cohérente dans la prévention des risques professionnels et les enjeux sociaux (stress, pénibilité, RPS, égalité professionnelle...).



* Selon le rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac/Bodier 2011)

LES MODALITÉS D'INTERVENTION : UNE DÉMARCHE EN 4 ÉTAPES

Les modalités d'intervention sont adaptées à la taille de la structure et aux besoins et attentes des acteurs.



Les axes de la QVT *

* Selon la boussole de la QVT (ARACT/ANACT: agence régionale et agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)



UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- Psychologues du travail, assistante sociale du travail et consultants en organisation : des compétences plurielles et transversales pour une analyse systémique de la situation.

LES PRINCIPES ET CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Des principes de bienveillance, neutralité, respect du cadre de déontologie.
- Un engagement fort de l'autorité territoriale et de la direction et un processus continu permettant des résultats durables.

- Une mobilisation volontaire de l'ensemble des acteurs de la collectivité et la mise en place d'un comité de pilotage associant les élus, la direction, les partenaires sociaux et les agents.

NOS TARIFS

- La tarification est établie selon le tarif horaire des missions de **conseil et d'accompagnement** fixé chaque année par le Conseil d'Administration du CDG 35.
- L'estimation du coût de la mission est prévue dans le projet d'intervention établi à l'issue du premier rendez-vous d'analyse de la demande.
- Le détail des tarifs est en ligne sur notre site (rubrique Connaître le CDG 35/ Les services aux collectivités).

Contacts

Service Conseil et Développement

► Birgit GETZLAFF - Maryline THUON
Psychologues du travail

► Secrétariat administratif
02 99 29 76 93
conseil-developpement@cdg35.fr

CDG 35
Village des collectivités territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX
Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00
contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr