

Taux de participation

100,0%



C-Pro S@E

Intensité des RPS

*Visions des organisations du travail et identification des RPS
relevés dans l'entreprise pour l'ensemble du personnel*

Vision synthétique globale

Période d'évaluation

25/09/2023

Entreprise concernée

Entreprise X

Présentation du rapport

Le "**C-Pro S@E intensité des RPS**" est un diagnostic synthétique qui permet à l'entreprise d'avoir une vision globale du niveau des RPS qui résultent des conditions de travail dans lesquelles exercent l'ensemble de ses collaborateurs.

Il fait partie du **C-Pro**, un outil d'évaluation et d'accompagnement mis au service :

- de l'individu à des fins de "mieux-être" au travail et "de gains en performance" (le **C-Pro Prévention RPS**) ;
- de l'entreprise, puisque spécifiquement conçu pour lui permettre de mieux comprendre et d'évaluer ses organisations, de manière à évoluer si nécessaire vers un modèle plus en adéquation avec les missions, les besoins et les attentes de ses salariés (le **C-Pro S@E QVT**).

Comment ?

- En évaluant les **risques psychosociaux** (RPS) et en identifiant à la fois des facteurs de risques et des solutions de prévention. Travailler sur ces champs est aujourd'hui un moyen efficace pour améliorer les organisations et ainsi permettre à chaque acteur de l'entreprise d'exploiter au mieux son plein potentiel.
- En misant sur une **approche systémique***, c'est-à-dire en considérant les contraintes immuables existantes et les enjeux individuels et collectifs des différents acteurs, tout en permettant à ces derniers de s'inscrire dans une démarche proactive au service de tous.

Important ! Les RPS ont des impacts négatifs tant sur les salariés que sur l'entreprise :



D'abord sur les salariés : Les risques psychosociaux peuvent en effet engendrer des pathologies voire des accidents du travail et peuvent même avoir des conséquences irréversibles pour le salarié lui-même, quels que soient sa position et son statut dans l'entreprise.

Et, de causes à effets, ce qui impacte un salarié se répercute sur la bonne marche de l'entreprise : Absentéisme / Productivité en baisse / Grèves, mouvements sociaux, procédures judiciaires (cas du harcèlement notamment) / Augmentation du turn-over (taux de rotation du personnel) / Actes de malveillance ou de violence au travail.

Exploitation des données

Les indices présentés dans ce rapport synthétique mettent en évidence les **niveaux des RPS** rattachés aux postes et aux conditions de travail des différents emplois repères au sein de votre entreprise. La question sera alors pour l'entreprise d'en évaluer *in fine* les incidences à la fois sur leur santé et leur implication au travail, et de prendre les mesures nécessaires pour y répondre de manière écologique**.

Pour ce faire, nous vous proposons un protocole défini en 3 étapes :

1 : Vous aider à mettre en lumière le niveau d'engagement de l'ensemble de vos collaborateurs :

Prévenir les RPS, c'est d'abord s'intéresser au niveau d'engagement des collaborateurs ; un **niveau d'engagement** qui représente un indicateur important pour mesurer le niveau de « **bien-être ressenti au travail** », lequel revêt une importance particulière, car cette notion trouve autant d'implication dans les interactions humaines du monde professionnel que dans les processus d'amélioration de la performance.

2 : Vous aider à appréhender la vision que vos collaborateurs ont de leurs conditions de travail :

Quelles sont actuellement les conditions de travail de vos collaborateurs, et surtout quelles conséquences ont-elles à la fois sur leur santé et leur implication au travail ? Pour vous aider dans votre réflexion, nous vous proposons dans ce rapport d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux rattachés actuellement à chacun de leurs rôles (rattachés à leurs postes de travail). Cette mise en lumière devra ainsi vous permettre de mieux comprendre leur situation.

Les éléments ainsi relevés représentent des indicateurs indispensables à l'identification des leviers d'amélioration souhaitables des conditions de travail des différents personnels de votre entreprise.

3 : Vous aider à évaluer les niveaux d'amélioration souhaitables afin de prévenir tout RPS :

L'accent sera mis sur l'identification des zones les plus à risque pour vos différents personnels (nous parlons ici de leurs conditions de travail), informations qui vous seront nécessaire à la mise en place d'un plan d'actions écologique pour tous.

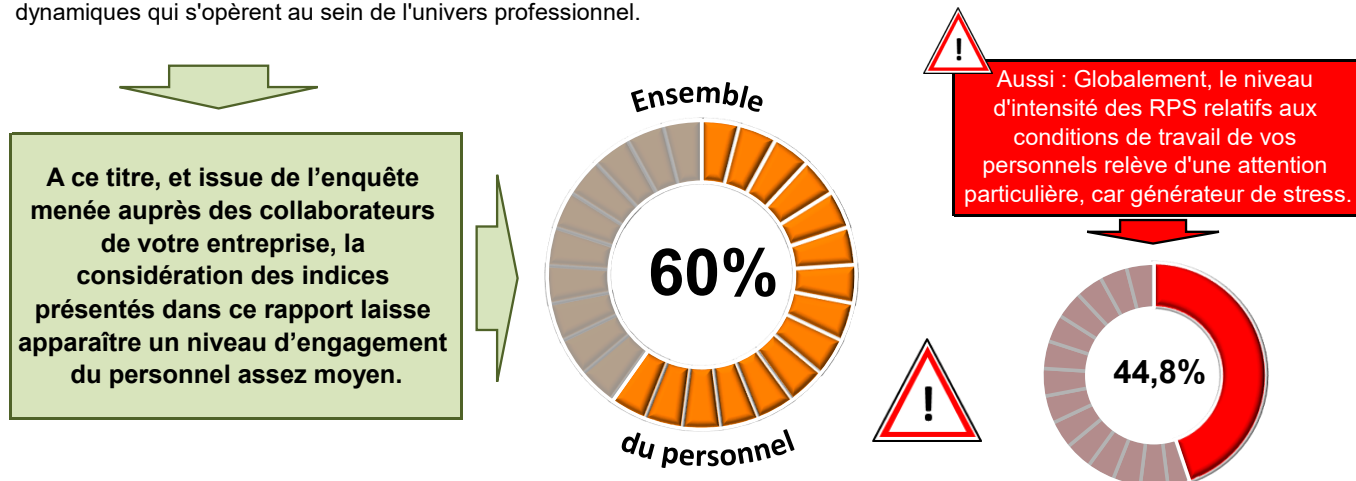
* L'approche systémique du changement consiste à répondre à une demande en s'appuyant sur les composants fondamentaux du système afin d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie destinée à mobiliser les acteurs concernés. Elle part de l'existant pour atteindre des objectifs identifiés et définis (voir fiche synthétique en annexe).

** Ecologique : bon pour chacun, à la fois pour soi et son environnement social et professionnel.

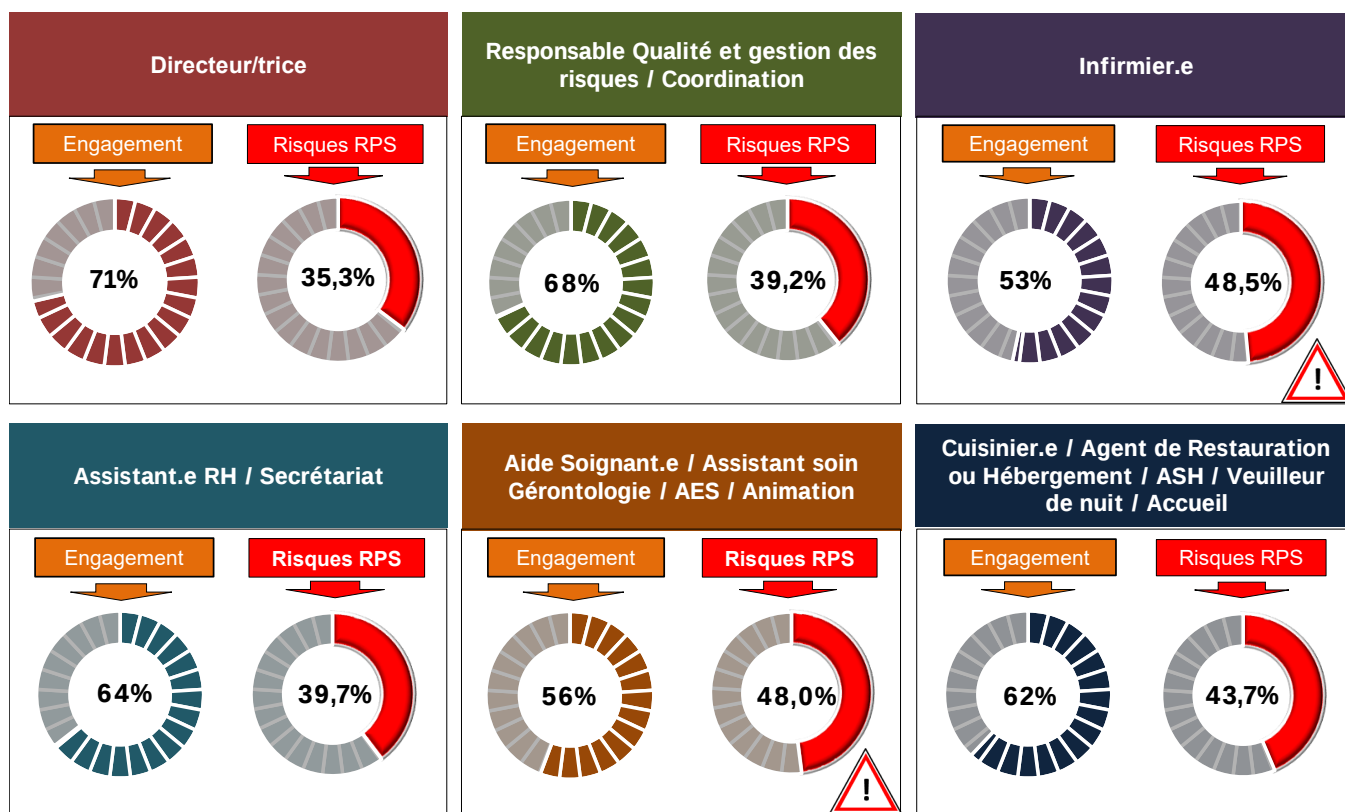
I - Appréciations du niveau d'engagement des personnels de l'entreprise

Le degré d'implication de tout collaborateur dépend de son **"bien-être ressenti au travail"**. Aussi, ce degré d'implication représente pour l'entreprise un véritable vecteur de performance.

Mesurer ce niveau de "bien-être ressenti au travail" (que nous mesurons par un **"niveau d'engagement du personnel"** à s'investir dans leurs missions) représente donc un indicateur à exploiter pour comprendre les interactions et les différentes dynamiques qui s'opèrent au sein de l'univers professionnel.



Mais ce niveau d'engagement du personnel au sein de l'entreprise est-il le même pour tous, et en particulier selon les différents emplois repères ? **Voici ce qu'il en est :**



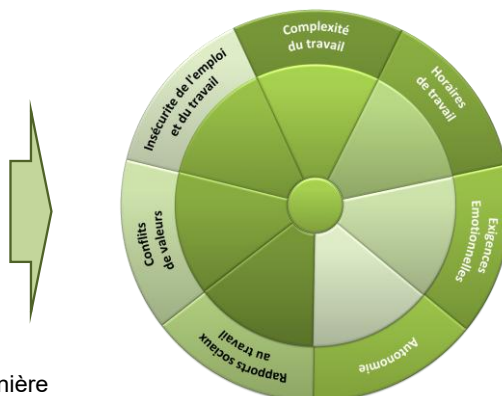
Pistes de réflexion :

- 1 - Si le niveau global d'engagement de l'ensemble du personnel est assez moyen, qu'en est-il au sein des différents emplois repères ?
- 2 - Sur quelle(s) catégorie(s) de personnel(s) l'attention doit être portée pour prévenir d'éventuels risques (RPS, de démotivation, de décrochages, d'absentéismes, voire même de sabotage) ?

II - Les conditions de travail et l'intensité des facteurs de risque associés

Pour mesurer les niveaux des RPS rattachés aux postes et aux conditions de travail des différents emplois repères au sein de l'entreprise, nous nous appuyons sur un diagramme d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux au travail***. Ce diagramme nous permet de focaliser notre attention sur des thèmes spécifiques regroupés en 7 champs :

- 1 - Intensité et niveau de complexité du travail.
- 2 - Horaires de travail.
- 3 - Exigences émotionnelles.
- 4 - Niveau d'autonomie au travail.
- 5 - Rapports sociaux au travail.
- 6 - Le rapport aux valeurs.
- 7 - Conduites du changement et perspectives.

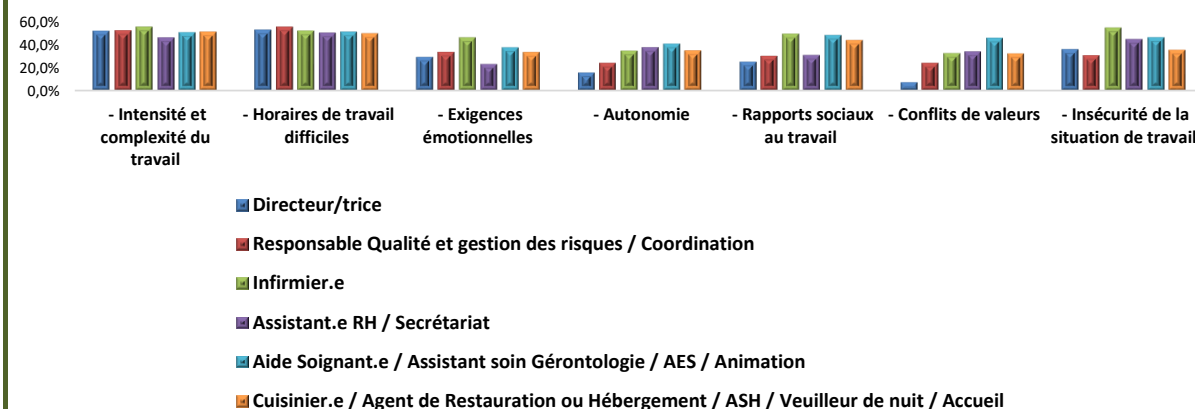


Cette mise en lumière doit alors permettre à l'entreprise d'appréhender de manière plus objective les conditions de travail de ses collaborateurs, tout en mettant l'accent sur les champs d'amélioration souhaitables.

Quelles sont les conditions réelles de travail des différents personnels de l'entreprise, et surtout la manière dont ils les perçoivent (et les vivent) ? A ce titre, les éléments qui vous sont présentés ci-après sont des indices importants à considérer à des fins de préventions et/ou d'améliorations des conditions de travail nécessaire à la santé à la fois des personnels et de l'entreprise...

Constat

Globalement, le niveau d'intensité des RPS relatifs aux conditions de travail de vos personnels relève d'une attention particulière, car générateur de stress.



Pistes de réflexion :

- 3 - Comparez les champs entre-eux. Quel(s) constat(s) pouvez-vous faire ?
- 4 - Ces données présentent-elles des particularités significatives (différences / similitudes...) au sein des mêmes champs ? Quelle(s) information(s) supplémentaire(s) vous apportent-elles ?

*** Nous nous appuyons sur la grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux éditée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) dans son document unique (RPS-DU) publié en 2013 (laquelle s'appuie sur les travaux du Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des RPS publié en 2011).

1 - Intensité et niveau de complexité du travail

Quel rythme de travail est imposé dans votre entreprise ? Les objectifs qui sont fixés à chacun de vos collaborateurs sont-ils suffisamment clairs et cohérents pour eux, et les moyens qui leur sont donnés leur permettent-ils de les atteindre ? Quel est le niveau de confort dans lequel ils exercent leur activité ?

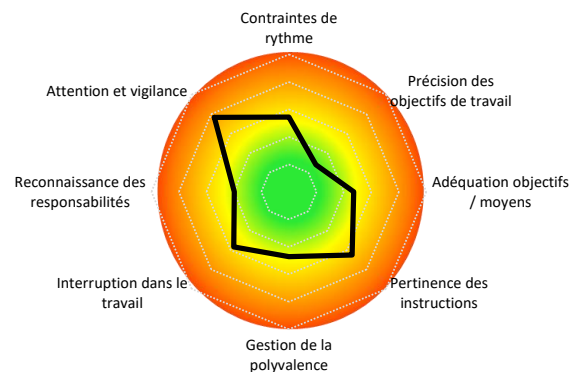
Les niveaux d'intensité et de complexité dépendent avant tout des conditions de travail, lesquelles sont les éléments qui constituent l'environnement physique et matériel du salarié, et qui influence, directement ou indirectement, sont travail.

Bien entendu, la qualité de cet environnement dépend généralement de la nature du travail effectué ainsi que de toutes les particularités qui s'y rattachent (qui peuvent être différentes selon l'emploi repère au sein de la même entreprise).



Niveau des RPS par emplois repères identifiés

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Contraintes de rythme						
Précision des objectifs de travail						
Adéquation objectifs / moyens						
Pertinence des instructions						
Gestion de la polyvalence						
Interruption dans le travail						
Reconnaissance des responsabilités						
Attention et vigilance						



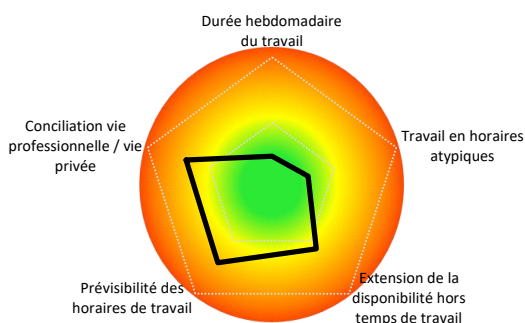
il semblerait que l'intensité et la complexité de leur travail soient susceptibles de générer du stress et de la tension.

E1	Directeur/trice	E3	Infirmier.e	E5	Aide Soignant.e / Assistant soin Gérontologie / AES / Animation
E2	Responsable Qualité et gestion des risques / Coordination	E4	Assistant.e RH / Secrétariat	E6	Cuisinier.e / Agent de Restauration ou Hébergement / ASH / Veuilleur de nuit / Accueil

2 - Leurs horaires de travail :

Qu'en est-il également du temps que vos collaborateurs consacrent réellement à leur activité ; de quelle(s) manière(s) ; et quelle(s) influence(s) cela peut-il avoir sur leur santé physique et sur leur moral ?

Aussi, quel(s) impact(s) le(s) type(s) d'horaires et le temps qu'ils consacrent à leur activité professionnelle ont-ils sur leur vie extraprofessionnelle ?



Globalement, pour ce qu'il en est, il semblerait que la durée et l'organisation de leur travail soient de temps en temps génératrices de stress.

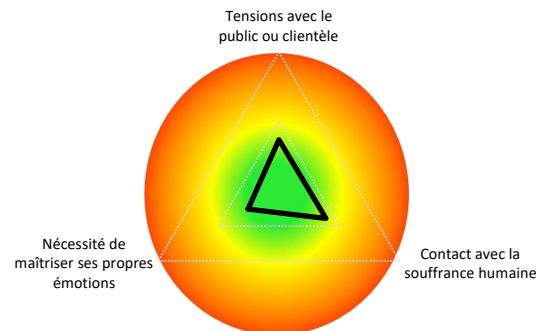
La prise en compte du nombre d'heures travaillées, les types d'horaires et de rotation, la disponibilité demandée aux salariés en dehors de leurs temps de travail, la mise en place des plannings de travail sont ici considérés.

Niveau des RPS par emplois repères identifiés

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Durée hebdomadaire du travail						
Travail en horaires atypiques						
Extension de la disponibilité hors temps de travail						
Prévisibilité des horaires de travail						
Conciliation vie professionnelle / vie privée						

3 - Les exigences émotionnelles rattachées à leurs tâches et à leurs missions :

Au regard de l'objet des prestations de services que vous proposez, quelle est la qualité des relations que vos collaborateurs échangent avec votre public cible (bénéficiaires ou clients) ainsi qu'avec vos partenaires professionnels ? Et surtout, quel effet cela a-t-il sur eux ?



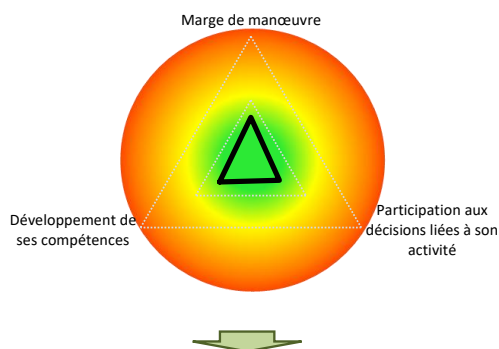
Niveau des RPS par emplois repères identifiés

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Tensions avec le public ou clientèle						
Contact avec la souffrance humaine						
Nécessité de maîtriser ses propres émotions						

Leur activité professionnelle n'est pas particulièrement éprouvante sur le plan émotionnel (à quelques exceptions), ce qui n'induit pas vraiment de charges mentales et psychologiques fortes.

E1 Directeur/trice	E3 Infirmier.e	E5 Aide Soignant.e / Assistant soin Géronte
E2 Responsable Qualité et gestion des risq	E4 Assistant.e RH / Secrétariat	E6 Cuisinier.e / Agent de Restauration ou H

4 - Leur niveau d'autonomie à exercer leur travail :



Le "Niveau d'autonomie au travail" définit la capacité du collaborateur à être acteur de son travail et à l'organiser au mieux, tant pour ses propres intérêts que pour ceux de l'entreprise dans laquelle il exerce.

Ce niveau d'autonomie peut avoir une incidence sur le stress ressenti par le collaborateur, sur son implication dans son travail, ainsi que sur la qualité de sa production.

Niveau des RPS par emplois repères identifiés

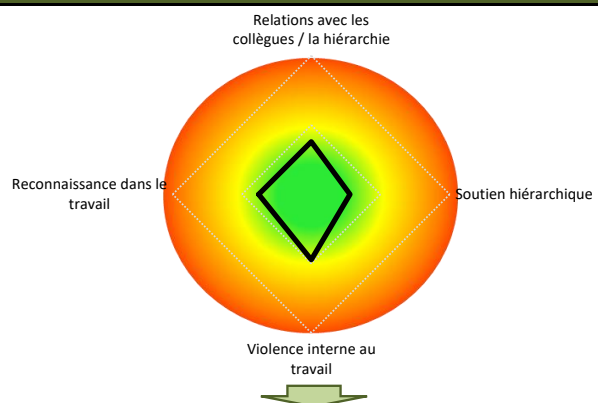
En général, il semblerait qu'ils aient souvent la possibilité d'organiser leur travail et la liberté de l'entreprendre comme il leur convient.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Marge de manœuvre						
Participation aux décisions liées à son activité						
Développement de ses compétences						

5 - Leurs rapports sociaux au travail :

Les rapports sociaux au travail se définissent par l'influence des contraintes et des relations professionnelles (dans et hors de l'entreprise) qui agissent sur chaque collaborateur.

Dans le cadre qui nous intéresse, nous y reconnaissons les "relations avec les collègues et la hiérarchie", le "niveau d'entraide dans le travail", "l'ambiance au travail, et la "reconnaissance dans le travail".



Niveau des RPS par emplois repères identifiés

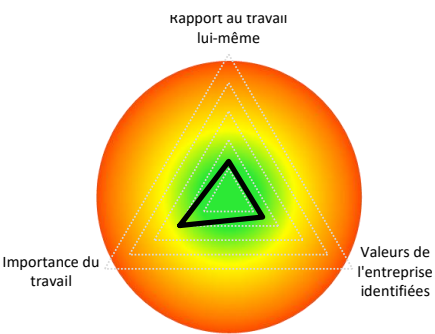
	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Relations avec les collègues / la hiérarchie						
Soutien hiérarchique						

Les rapports aux autres qu'ils entretiennent au travail pourraient être meilleures qu'elles ne le sont. Il semblerait cependant qu'il leur arrive de regretter un certain manque

Violence interne au travail							
Reconnaissance dans le travail							

de reconnaissance de l'entreprise à leur égard.

6 - Leurs rapport aux valeurs de l'entreprise :



Chaque personne porte en elle des valeurs, qui représentent un ensemble de repères pouvant lui être plus ou moins essentiels pour évoluer et s'épanouir correctement (au regard de ses propres représentations).

Pouvoir les faire vivre au quotidien dans le cadre de ses activités est donc important. A défaut d'y parvenir, la personne peut entrer en contradiction avec le sens qu'elle souhaite donner à ce qu'elle fait. C'est ce qu'on appelle "le conflit de valeurs".

Dans le pire des cas, la personne peut en arriver à avoir une très mauvaise image d'elle-même.



Globalement, il semblerait que les personnels de votre entreprise soient fiers de leur travail parce qu'ils le jugent très utile, autant dans et hors de l'entreprise.

Niveau des RPS par emplois repères identifiés

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Rapport au travail lui-même						
Valeurs de l'entreprise identifiées						
Importance du travail						

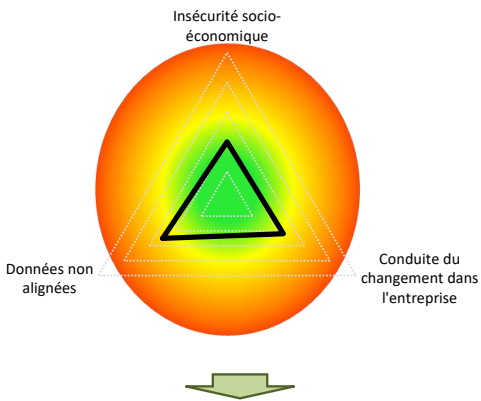
E1 Directeur/trice	E3 Infirmier.e	E5 Aide Soignant.e / Assistant soin Gêront
E2 Responsable Qualité et gestion des risq	E4 Assistant.e RH / Secrétariat	E6 Cuisinier.e / Agent de Restauration ou H

7 - Les conduites du changement et les perspectives dont ils peuvent bénéficier :

L'insécurité de l'emploi et du travail est une dimension particulièrement importante à prendre en considération compte tenu des contextes social et économique actuels.

A ce titre, toute situation imposée dans ce cadre peut représenter un réel facteur de risque pour la santé du salarié.

Cela peut aller de la crainte de se sentir obligé de faire évoluer ses pratiques professionnelles, à la peur de perdre son emploi...



Niveau des RPS par emplois repères identifiés

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Insécurité socio-économique						
Conduite du changement dans l'entreprise						

Il semblerait que les perspectives imposées dans ce cadre-là peuvent être sur certains volets génératrices de stress.

III. Relevé des indicateurs

L'ensemble des informations qui vous ont été données vous permet à présent d'appréhender de manière plus objective les conditions de travail de l'ensemble de vos personnels, tout en mettant l'accent sur les champs à améliorer (si nécessaire).

A présent, nous vous proposons de suivre un protocole (présenté ci-après) afin de vous amener à évaluer le niveau d'urgence de résolution des éventuelles problématiques mises en avant (ceux particulièrement les plus à risques pour la santé de vos collaborateurs). Ce travail devra ainsi vous permettre d'organiser au mieux un plan d'action adapté aux besoins de l'entreprise et de ses différents acteurs.

Présentation du protocole

Un tableau de bord vous est présenté en page suivante. Il répond à un protocole dont la finalité est d'améliorer si nécessaire les modes d'organisation du travail, tout en misant également (et de manière efficiente) sur le mieux-être et le gain en performance de vos différents personnels.

Présenté par champs (Intensité et niveau de complexité du travail / Horaires de travail / Exigences émotionnelles / Niveau d'autonomie au travail / Rapports sociaux au travail / Le rapport aux valeurs / Conduites du changement et perspectives), ce tableau de bord permet d'identifier ce que vivent vos différents personnels à travers conditions de travail. Ce tableau de bord vous aide également à définir les axes sur lesquels vous devrez éventuellement porter vos efforts (à des fins d'amélioration).

Comme suit :

