

La QVCT

(Qualité de Vie et des Conditions de Travail)



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime

Quelles sont les idées reçues ?

“Ce n'est pas nécessaire d'agir sur les RPS car il n'y a pas de situation dégradée ni de conflit.”

“Les tensions dans le travail c'est normal on ne peut pas tous s'entendre !”

“S'ils ne sont pas contents, ils n'ont qu'à partir.”

“Personne ne se plaint, je n'ai pas besoin de faire une démarche QVCT.”

“Les RPS concernent les agents fragiles psychologiquement.”



Quelles sont les idées clés ?

La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) c'est :

une « démarche » et non une « thématique », c'est une façon de construire une action dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail et la qualité du service public, à travers des changements concrets et durables,

une démarche perçue de manière positive, qui est axée sur les ressources et non sur les risques,

6 grandes thématiques relatives aux conditions de réalisation du travail. Il convient de déterminer collectivement les axes de la démarche.

une volonté partagée des acteurs d'amélioration continue des conditions de travail et d'optimisation de la qualité du service.

C'est également une démarche spécifique, avec l'expérimentation de nouvelles façons de travailler :

Lancement et cadrage de la démarche

Diagnostic et choix d'expérimentation

Expérimentation en mode projet et évaluation

Pérennisation et déploiement

Qu'en est-il de la réglementation ?

La QVT (Qualité de Vie au Travail) devient la **QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)** en 2020 afin de placer le contenu du travail au cœur de la démarche QVCT.

Dans le secteur privé, la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

Sources :
Référentiel Qualité de Vie et des Conditions de Travail, ANACT, 2023
Guide de la Qualité de Vie au travail, DGAFP, 2019



À ce jour, il n'y a pas d'accord ratifié sur la QVCT dans la fonction publique.

Le service RPS du CDG 17 peut vous accompagner.
Contact : rps@cdg17.fr

Qu'est-ce-que les RPS ?

Définition

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux sont 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. (Rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac, 2011).

Les troubles psychosociaux (stress, violence...) apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail. (ANACT)

Quelles sont les idées clés ?

Les prévention des risques psycho-sociaux c'est :



une participation à la démarche QVCT,

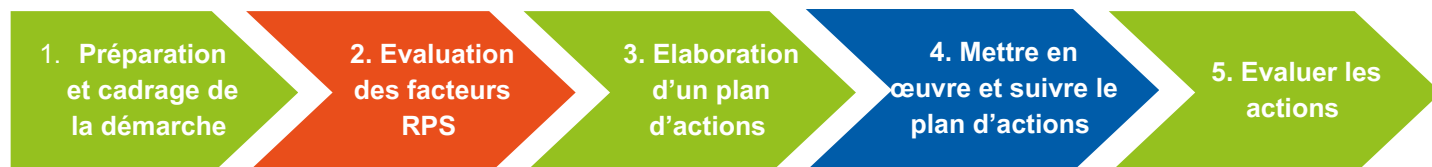


une dynamique visant à développer la santé et le bien-être au travail et contribuer à la performance globale de la structure,



6 grandes familles de risques sont obligatoirement évaluées dans une démarche RPS,

Une méthodologie adaptable en fonction de la taille de la collectivité structurée en 5 étapes :



Qu'en est-il de la réglementation ?



La circulaire du 25 juillet 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, précise que la démarche de prévention, y compris des risques psychosociaux est **obligatoire**.

Quels sont les principes communs avec la QVCT ?



Des démarches qui s'inscrivent dans le temps contribuent à la préservation de la santé et à la performance globale de l'organisation.



La compréhension du travail "réel"



L'ouverture d'espaces de discussion sur le travail et la possibilité d'agir sur celui-ci.



Une méthodologie structurée et les outils utilisés.

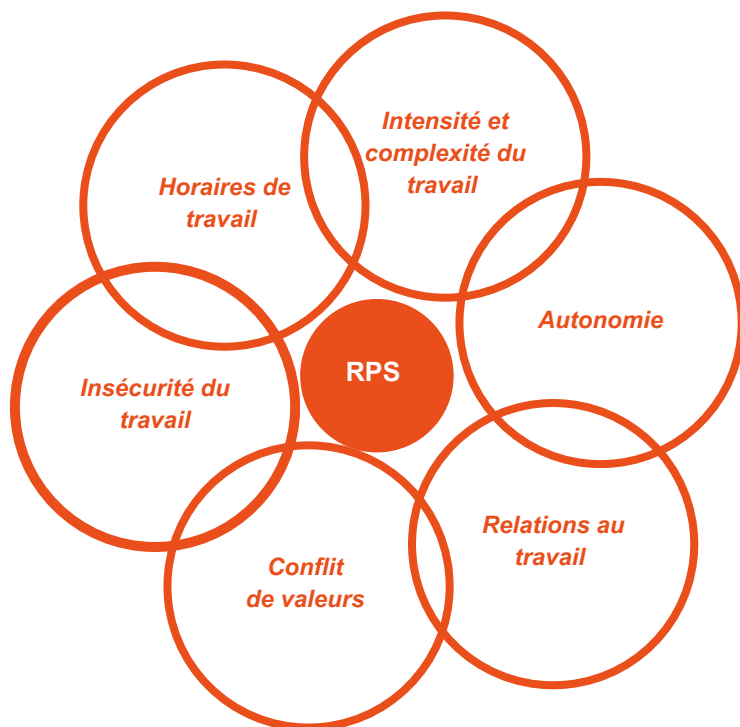


La prévention et la réduction des facteurs de risque liés aux conditions de travail le plus en amont possible.



Un engagement de l'ensemble des acteurs.

Schéma représentant les 6 grandes familles des risques psychosociaux



Santé au travail, contenu du travail, compétences, égalité professionnelle, engagement management, et relations au travail climat social.

Les **6 familles de risques psychosociaux** se recoupent avec les **thématiques/déterminants de la QVCT**.

C'est pourquoi une démarche globale des RPS balayent en général, la majorité, voire la totalité des thématiques.

Il s'agit de démarches complémentaires qui interrogent les organisations du travail et peuvent s'enrichir mutuellement.

Comment aller de la démarche RPS vers la QVCT ?

Chaque structure doit identifier l'opportunité et la meilleure façon d'articuler ces deux démarches à partir de son contexte.

De plus en plus de structures publiques ont construit des plans d'actions pour prévenir les RPS et ont investi des moyens importants dans sa mise en œuvre. Les transformations régulières des structures publiques peuvent générer de nouvelles situations de risques qu'il faut prendre en compte.

La QVCT et la prévention des RPS sont avant tout des leviers de performance et de motivation au travail. L'objectif étant de ne pas attendre des dysfonctionnements majeurs de la structure, ou des atteintes graves à la santé ou à l'image de la structure pour engager une démarche QVCT mais agir en amont pour prévenir en mettant l'accent sur l'expression pérenne des agents sur leur travail.

Sources :

Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux, DGAFF, 2014

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique, DGAFF, 2014



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Le service RPS du CDG 17 peut vous accompagner.
Contact : rps@cdg17.fr

Le syndrome de l'épuisement professionnel



Les organisations sont confrontées à une diversité de transformations et de transitions (écologiques, sociétales, numériques, organisationnelles, réglementaires...). Dans ce contexte, l'anticipation et la mise en œuvre des changements doivent être réalisées dans un cadre permettant de prévenir l'apparition de facteurs de stress, de pénibilité et d'usure physique et mentale dans le travail.

Qu'est ce que c'est ?

Le syndrome de l'épuisement professionnel (« burn out » en anglais) est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique. Il se mesure à travers 3 dimensions :

L'épuisement émotionnel :

état de fatigue psychique et physique chronique qui se traduit par un sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles.

Le cynisme ou la dépersonnalisation :

état de détachement envers son travail, et déshumanisation de la relation à l'autre. L'attitude de l'individu devient négative et dure.

Le sentiment de non-accomplissement personnel au travail :

sentiment de ne pas être à la hauteur dans son travail, de ne pas répondre aux attentes et de se dévaloriser.



Le burn out se manifeste par un écart entre les attentes et la représentation du métier, portée par les valeurs, les principes éthiques, et la réalité du travail.

Les conflits éthiques induisent une perte de sens du travail, une baisse de motivation générale, ainsi qu'un épuisement émotionnel pouvant aboutir à une remise en question de l'investissement général.

Quelles sont les causes de son déclenchement ?

Les exigences liées au travail (surcharge de travail, rythme de travail, contraintes de délais, travail dans l'urgence, déséquilibre entre les objectifs et les moyens donnés)

Le manque d'autonomie et de marge de manoeuvre

Les conflits de valeur et le travail empêché

Les relations de travail dégradées : une communication insuffisante ou de moindre qualité, un manque d'écoute et de soutien des collègues et/ou du management



Les exigences émotionnelles

L'insécurité de la situation de travail : changements non maîtrisés, incertitude sur l'avenir du métier

Importance primordiale donnée au travail (sens donné au travail et valeurs qu'il véhicule)

L'engagement poussé à l'extrême

Une conscience professionnelle élevée et de réelles difficultés à déléguer

Le saviez-vous ?

Le burn out ou l'épuisement professionnel, est initialement détecté parmi le personnel soignant et aidant, concernés par les différents facteurs de pénibilité physique et psychique.

Plus largement, il peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel important.



L'exposition au risque de burn out peut concerner les professions dont la relation à l'autre est au centre de l'activité et constitue un enjeu, parfois vital, pour les bénéficiaires de cette relation (les usagers, les patients, les clients, ...).

Toutefois le burn out peut également concerner d'autres secteurs d'activité.

 Au-delà de l'investissement dans des situations à fortes composantes émotionnelles, la question de l'investissement dans son travail et du rapport à celui-ci est prégnante dans l'apparition du burn out.

Quelles sont les étapes du burn out ?

1

Phase d'alarme

Réaction d'évitement des facteurs de stress

C'est une réaction immédiate d'urgence.

Les symptômes sont : l'accélération du rythme cardiaque, et l'augmentation de la production de l'hormone du stress.

Le corps connaît une poussée d'adrénaline, ce qui augmente le niveau d'énergie de l'organisme.

2

Phase de résistance

Adaptation et lutte de l'organisme

Le rythme cardiaque et la tension artérielle commencent à se normaliser. Le corps épuise petit à petit ses ressources. Les symptômes sont : l'irritabilité, la frustration, difficulté à se concentrer.

Selon les individus et l'environnement, la phase peut durer plus ou moins longtemps.

3

Phase d'effondrement

Epuisement des ressources

Cette usure de l'organisme affaiblit le système immunitaire ce qui peut provoquer des maladies psychosomatiques. Les symptômes sont : **l'anxiété, la dépression, la fatigue chronique amenant au burn out.**

Comment détecter le burn out ?

Ce syndrome est une conséquence des risques psychosociaux présents au sein des organisations du travail. Néanmoins, ces diverses manifestations peuvent aussi caractériser une exposition prolongée à des facteurs de stress chroniques et aux symptômes associés.

Manifestations émotionnelles

Emotions plus intenses qu'à la normale (colère, tristesse exacerbée, peur) ou au contraire un manque d'émotions.



Manifestations physiques

Troubles musculosquelettiques (douleurs dorsales et cervicales), troubles du sommeil, maux de tête/migraines, variation de poids (prise ou perte) ...



Manifestations cognitives

Diminution de la concentration et de mémorisation, des difficultés à mener une double tâche ou à prendre des décisions.



Manifestations comportementales

Irritabilité, isolement, et/ou conduites addictives (consommation d'alcool, de tabac, de drogue ou de médicaments).



Manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude

Désengagement progressif au travail, baisse de motivation, remise en cause de ses compétences professionnelles et dévalorisation.



Le burn out peut être identifié dès les premiers signes d'alerte. Il nécessite une vigilance de tous : **employeur, encadrant, acteurs RH, collectif de travail et y compris soi-même. Nous sommes tous responsables de notre santé.**

Des signaux au niveau du collectif pourront amorcer une démarche d'évaluation et de prévention des facteurs de risques psychosociaux.

Et vous, comment vous sentez-vous au travail ?

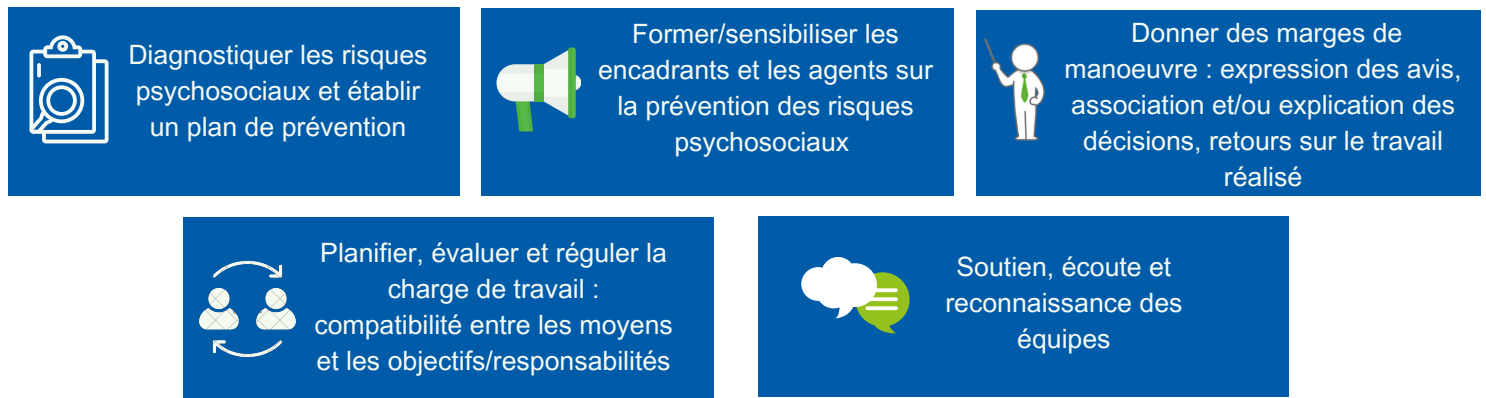
Plaisir au travail	Surmenage	Acharnement	Désillusion	Effondrement
Dynamisme, enthousiasme, satisfaction professionnelle, motivation et persévérance.	Importance de la charge de travail, augmentation du stress chronique, débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.	Difficulté à déconnecter du travail, obsession sur l'atteinte des objectifs, état compulsif.	Fatigué, irritabilité et déception. Le salarié réalise la non reconnaissance de ses efforts.	Décrochage de l'agent à la suite d'un acte perçu comme une injustice. Le travail n'a plus de sens et devient pénible.

Comment le prévenir ?

Il est primordial d'agir sur les facteurs de risque psychosociaux présent au sein de l'organisation pour prévenir l'apparition de ce syndrome.

Les mesures de prévention doivent empêcher une aggravation de la santé des personnes en épuisement et, parallèlement, prévenir l'apparition d'autres cas.

Les actions de prévention possibles à différents niveaux :



Comment le prendre en charge ?

La prise en charge d'un agent en épuisement professionnel se fait en plusieurs étapes :



Une prise en charge par des professionnels de santé (médecins, psychologues, psychothérapeutes...)



La préparation au retour à l'emploi est une étape cruciale à ne pas négliger. Une visite de pré-reprise avec le médecin du travail afin de permettre à l'agent de revenir progressivement au sein de l'organisation.



L'accompagnement et la sensibilisation de l'encadrement et des acteurs des ressources humaines sont essentiels. Ainsi, un temps préalable entre l'agent et les acteurs internes et externes (notamment le médecin du travail) peut être organisé afin d'identifier ses besoins, pour ainsi construire ensemble des solutions et formaliser un suivi afin d'éviter le risque de rechute.



La collectivité doit identifier les facteurs liés au travail qui ont pu ou qui peuvent favoriser l'apparition d'un syndrome d'épuisement professionnel et construire un plan d'action de prévention collectif pour réduire voire supprimer ces risques.

Sources : Guide d'aide à la prévention : "le syndrome d'épuisement professionnel", INRS

Prévenir

les violences au travail



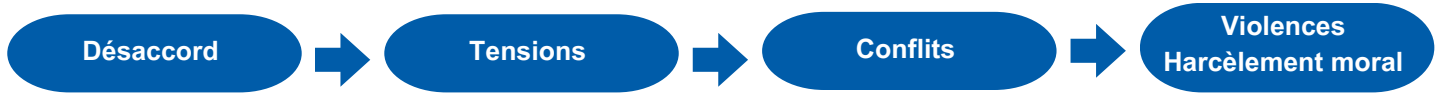
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime



La prévention des situations de violence au travail répond aux mêmes principes et suit les mêmes méthodes que celle des risques psychosociaux. Elle passe tout d'abord par une démarche globale de prévention et peut être complétée par des mesures spécifiques.

Qu'est-ce-que c'est ?

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes manifestant de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui.



Selon l'**Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)**, « **les violences externes** sont des insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques, exercées contre une personne sur son lieu de travail, par des personnes extérieures à la structure, qui mettent en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être ». Il existe plusieurs formes de violences externes : les incivilités, les actes de prédation, les violences physiques, et les destructions/dégradations du matériel.

Le **harcèlement moral** se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour objet ou pour effet (Art L. 1152-1 du Code du travail, l'article L.135-6 du Code général de la fonction publique) :



- d'altérer sa santé physique ou mentale,

- une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,

- de compromettre son avenir professionnel.



Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit donc pas être systématiquement assimilé à du harcèlement moral.

Le saviez-vous ?

Il existe trois grands types de violences :

Verbales

Propos excessifs, agressifs, blessants, grossiers, provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations (injures, menaces, diffamations, outrages...).

Physiques

Atteintes à l'intégrité physique de l'individu (coups, blessures, gestes destinés à intimider...).

Sexistes et sexuelles

Atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité (attitude irrespectueuse ou moqueuse, propos blessants, agressions...).

Les impacts des violences au travail sont divers :



sur la santé de l'agent,



sur le collectif de travail,



sur l'image et la qualité de service de la structure.

Comment agir et prévenir les violences ?

L'employeur a pour obligation de réaliser une évaluation et un plan de prévention des RPS, et d'intégrer les données dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié précise les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), notamment l'application de la partie IV du code du Travail. Celui-ci stipule qu'il appartient à l'**employeur de veiller à la santé physique et mentale des agents** sous sa responsabilité.

Ces mesures comprennent des actions :

- de prévention des risques professionnels
- d'information et de formation ;
- sur la mise en place de moyens et d'une organisation.

La prévention des violences ne peut être mise en œuvre qu'avec une implication des différents acteurs internes (Cette démarche peut être engagée :

→ dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et en amont des agissements avec l'analyse des causes des violences et du harcèlement,

→ lors de modifications importantes de l'organisation du travail ou d'un projet entraînant l'apparition de nouvelles situations,

→ suite à une plainte,

→ suite à un signalement en lien avec les agissements évoqués et portant atteinte à la santé.

Des leviers d'action pour prévenir les risques de violences internes et externes



Une augmentation des violences internes ou externes sont constatées depuis plusieurs années, en lien avec l'évolution des contextes psycho-socio-organisationnels au travail, et de manière plus large du contexte social, sociétal, culturel, économique...



L'organisation de la collectivité et la sécurisation des locaux

La gestion de la charge de travail, la définition claire et précise des objectifs du travail et les moyens alloués, la répartition des tâches...



Sensibilisation et la communication avec des formations adaptées au travail effectué

À destination des acteurs externes et internes sur les rôles de chacun en matière de gestion et prévention des violences.



L'environnement et l'espace de travail

La mise en place d'un programme de lutte contre la violence, l'affichage des règles de la collectivité, l'engagement de la collectivité contre toutes formes de violences, et la mise à disposition d'une signalétique claire.



Concernant les violences externes
L'adaptation des horaires d'ouverture aux besoins du public, l'écoute auprès des usagers, la mise en place de systèmes de verrouillage et dispositifs d'alarme..

Pour plus d'information sur la démarche RPS, vous pouvez consulter la fiche dédiée aux RPS.

Comment orienter et prendre en charge les personnes victimes ?

Lorsqu'il s'agit de situations urgentes, des réponses sont à mettre en place. L'employeur prendra ainsi en compte rapidement les plaintes avérées, afin de mettre un terme aux agissements hostiles et d'apporter un soutien aux salariés affectés. Il s'agit d'éviter que leur santé ne se dégrade et, de leur permettre de se maintenir en poste autant que possible.

Les principaux acteurs et dispositifs à connaître



L'intervention du médecin du travail est bien souvent identifiée dans le cadre de la préservation de la santé physique mais pas toujours sur les altérations de la santé psychique, en lien avec les risques psychosociaux. Il a pourtant, également un rôle majeur dans le processus de gestion de ces situations.

Dispositifs d'alerte et de protection

La collectivité veillera également à définir **des procédures d'alerte et de secours** à appliquer en cas de violence et à communiquer **les dispositifs** d'aide aux victimes (dispositif de signalement, soutien psychologique, dépôt de plainte...).

- o **La procédure d'alerte** est un mécanisme permettant à un agent de signaler à l'autorité une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave pour sa santé.
- o **La protection fonctionnelle** désigne les mesures de protection que l'administration doit mettre en place, afin d'assister ses agents, contre les violences dont ils peuvent être victimes en raison de leurs fonctions.
- o **Après la prise en compte d'un signalement**, une enquête administrative est mise en place dans le but d'éclairer l'employeur sur la matérialité des faits évoqués et d'analyser leurs origines, avec une approche globale des situations de travail.

Règlementation



Depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en œuvre au sein de leur collectivité un dispositif de signalement destiné aux agents témoins ou victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes.

Sources :

Boîte à outils de l'INRS

- Brochure ED 6201 « Travailler en contact avec le public » ; Quelles actions contre les violences ? 10/2015

- Brochure ED 6349 « Risques psychosociaux » ; Comment agir en prévention, 02/2023

- « Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique », DGAFFP, 2017



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Pour vous accompagner dans cette démarche, le **CDG17** propose un **dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Contact : rps@cdg17.fr

Quelles sont les idées reçues ?

Le psychologue va tout
arranger.
(le psychologue est
magicien)

Vous allez m'analyser ?
(le psychologue a une
boule de cristal)

Le psychologue n'intervient
qu'auprès des individus ayant des
maladies mentales ou en grande
détresse.

Le psychologue c'est
pour les fous, ceux qui
ont des problèmes
dans la vie !

Le psychologue prend parti
pour les agents / il soutient
l'employeur (le psychologue
doit choisir son « camp »).

Je vois déjà un psychologue je
n'ai pas besoin d'aide (non c'est
un psychothérapeute, un
psychiatre, un sophrologue...).

Force est de constater que les compétences et les missions du psychologue du travail sont encore mal connues et régulièrement confondues avec celles du psychologue clinicien mais pas uniquement !

- ➔ Les interventions du psychologue du travail ne sont pas à visée thérapeutique (comme le psychothérapeute ou le psychologue clinicien), ni médicale (comme le psychiatre).
- ➔ Le titre de psychologue est protégé et sanctionné par un Master en Psychologie contrairement au psychanalyste, thérapeute, coach, sophrologue...).

Qu'est-ce qu'un psychologue du travail ?

Les éléments généraux

Le titre de psychologue est protégé et sanctionné par un
Master en Psychologie contrairement au
psychanalyste, thérapeute, coach, sophrologue...

Le psychologue du travail peut
intervenir au sein de différentes
structures privées ou publics.

Il a des connaissances théoriques,
méthodologiques et une expertise,
avec une approche collaborative.

Le psychologue du travail prend en compte la
situation de façon globale, et non uniquement la
dimension individuelle.



Il accompagne l'individu dans les différentes phases de
sa vie professionnelle et intervient dans divers domaines
d'activité.

Il est spécialiste de l'analyse du travail, de
l'individu dans son environnement professionnel
et de l'interaction entre les deux.

Le psychologue du travail est soumis au code de
déontologie des psychologues et au secret
professionnel, à la neutralité et l'impartialité lors de ses
interventions.

L'accompagnement du psychologue du travail
peut concerner tous les agents et tous les
métiers, y compris les encadrants.

Les enjeux des interventions du psychologue du travail

➡ Des enjeux humains et de santé

Le bien-être et la santé des agents sont identifiés comme des leviers de performance individuel et collectif pour l'organisation.

➡ Des enjeux politiques

La préservation et l'optimisation de la qualité du service public, et de l'image de la collectivité.

➡ Des enjeux règlementaires

Permettre à l'employeur de répondre à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L. 4121-1 du Code du travail).

➡ Des enjeux sociaux

L'ouverture d'un dialogue social et la coopération entre tous les acteurs de la collectivité (agents/encadrants/élus).

➡ Des enjeux financiers

La préservation de la santé mentale et physique permet de réduire les coûts directs et indirects liés à l'absentéisme, le turn-over, les accidents de travail, les maladies professionnelles...

Le saviez-vous ?



L'objectif premier du psychologue du travail est d'intervenir en prévention primaire, avant que les conditions de travail ne soient trop dégradées et puissent atteindre la santé mentale et physique des agents.

Prévention primaire - Prévenir

Eviter le risque - Combattre le risque à la source
Agir sur les facteurs organisationnelles et techniques afin de réduire les risques liés aux situations de travail.



Prévention secondaire - Réduire

Gérer la situation à risque - Empêcher la situation d'apparaître et/ou limiter les conséquences
Outiller les agents afin de développer des connaissances pour mieux faire face aux situations à risque (protocoles, dispositif d'alarme et d'alerte, formation/sensibilisation, suivi médical...)



Prévention tertiaire - Réparer

Prise en charge des agents en souffrance - traiter les dommages
Gérer les situations de crise, dispositifs d'accompagnement des victimes, du collectif de travail, analyse des AT/MP, maintien/retour à l'emploi.



Des accompagnements collectifs afin de réduire les risques présents au sein des situations de travail.



Des accompagnements individuels peuvent également être proposés aux agents afin :

- d'apporter une écoute active,
- permettre une prise de recul et une analyse des situations de travail,
- faciliter la compréhension et la projection dans de nouvelles situations,
- identifier et prendre conscience des ressources mobilisables dans l'environnement professionnel.



Quelles sont les conditions de réussite d'une intervention du psychologue du travail au sein d'une organisation ?



Le psychologue du travail apporte son expertise théorique et méthodologique, et des leviers d'amélioration des organisations pour mieux appréhender l'homme au travail.

1. L'engagement des collectivités



La réussite de la démarche implique obligatoirement une volonté et un investissement de l'ensemble des acteurs internes. Ainsi, l'engagement de toutes les parties prenantes est essentiel au bon déroulement de la démarche et à l'amélioration des conditions de travail des agents. L'employeur met donc en œuvre la politique de prévention au sein de la collectivité en donnant les moyens nécessaires.

2. Un recul et une mise en discussion des organisations du travail



La qualité du dialogue professionnel et social sur le travail réel est un facteur de réussite pour la mise en œuvre d'une dynamique pérenne d'amélioration des conditions de travail. Quelle que soit la démarche engagée, elle doit faire l'objet d'un suivi dans le temps et d'une mobilisation des acteurs.

3. L'acquisition de connaissances sur les risques psychosociaux



La sensibilisation des acteurs clés en matière de Qualité de Vie au travail et de prévention des RPS doit constituer un prérequis au lancement et à la réalisation de toute démarche. Il s'agit notamment de comprendre les enjeux, objectifs et la méthodologie déployée en fonction des situations collectives et individuelles rencontrées.

4. La stabilité des organisations lors de démarches d'évaluation et de prévention des RPS à l'échelle de la collectivité



Ce type d'accompagnement ne doit pas être engagé dans un contexte de conduite de changements importants mais de relative stabilité des organisations en place. Cela permet de garantir la pertinence et la validité des facteurs de RPS tout au long de la démarche.

Les accompagnements du CDG17



Les objectifs généraux

Améliorer les conditions de travail et préserver la santé physique et mentale des agents en :

- Prévenant l'apparition des risques psychosociaux,
- Proposant des accompagnements collectifs ou individuels,
- Proposant des accompagnements s'inscrivant dans une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de travail.



Les accompagnements proposés

Pour plus d'informations, rendez-vous sur l'espace RPS du site internet du CDG17 : www.cdg17.fr.

