



PREVENTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Schneider Electric

Nadege RIEHL
VP Talent Management and Learning France

Contexte du projet

Cadre Juridique Fr		Cadre Interne =S=
Premiers Jalons . Loi de modernisation sociale (2002) . ANI sur le stress (2008) . Plan d'urgence DARCOS (2009)	2000 - 2010	=S= s'empare du Sujet . Création d'un Steering Committee . Collaboration avec chercheurs . Formation des acteurs de santé
Renforcement du cadre . ANI QVT (2013) . Mise en place de référents / sexisme	2010 - 2019	Une politique coordonnée . Evaluation systématique des RPS . 1er accord Schneider (2012) . Formation des managers . Cool-site (2013) et Well-being (2015)
	2020 - ...	Consolidation de la démarche . Accord Schneider renégocié . Réactualisation méthodologie d'évaluation et formations . Nouveaux moyens de prévention

L'enjeu de la prévention des RPS pour =S= France

- . Des évolutions réglementaires et internes depuis 20 ans
- . Une politique de prévention coordonnée
- . L'accord « promotion de la santé au travail, de prévention et de préservation des conditions de travail » renouvelé en 2020

Premier bilan de la démarche

En 2019, nous avons établi un premier bilan : cette formation a permis une montée en compétence collective sur les **RPS**, en sensibilisant les équipes. Elle a également mis en perspective le besoin **d'aller davantage sur du concret en donnant aux managers les clés de la prévention des RPS dans leur exercice professionnel au quotidien.**

On est alors passé d'une approche de sensibilisation à une approche plus opérationnelle sur le « **comment faire** » pour outiller les managers et leur permettre d'intégrer les risques psychosociaux dans leur management au quotidien.



Objectif et finalité du projet

- Comprendre ce que sont les RPS et les dispositifs au sein de l'entreprise.
- Identifier les situations à risque et les causes.
- Savoir se protéger et se ressourcer.
- Connaître les leviers de prévention, les acteurs du réseau et savoir passer le relais.
- Contribuer à la démarche d'évaluation et débriefer avec ses équipes.
- Savoir faire de la régulation, organiser le travail et animer le collectif.
- Apporter un soutien efficace en cas de difficulté, favoriser l'autonomie et la délégation, savoir exprimer des feed-backs.
- Créer des espaces de discussion sur le travail, évaluer la charge de travail et prévenir la surcharge, accompagner le changement, réguler les malentendus/conflits.
- Gérer un entretien d'aide et d'écoute



Les Leviers de prévention

CAUSES

Facteurs
psychosociaux

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

STRESS

VIOLENCE

CONSÉQUENCE

Les troubles
psychosociaux

Troubles du
comportement
Impacts à la santé
Impact sur le travail

Prévention primaire

Prévention secondaire

Prévention tertiaire

Eviter la survenue de Stress et
Violences

Aider les personnes à faire face aux
situations de stress et violences

Gérer et traiter les troubles

Actions curatives

« Agir sur les situations de
travail »

« Agir sur les individus »

Schneider
Electric
General

Life Is On

Schneider
Electric

4 dispositifs de prévention à activer



SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Contrat « Assistance » auprès de la MESE

Votre assistance IMA 24h/7j
Tel. 05 49 16 39 24



RECOURS À UN MÉDIATEUR

Pour mettre un terme à un conflit
4 médiateurs internes



MOYEN DE SIGNALEMENT



Signalement à la Direction
et/ou à la santé /
TRUST LINE / Procédure
d'enquête interne

RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Arrêt de plus de 30 jours
Entretien salarié + RH + Manager

Life Is On

Schneider
Electric



La démarche d'évaluation des RPS

1 OUTIL

2

Entité :	UT :	Date :	Redacteur :
GRILLE DE DEPISTAGE DES FACTEURS D'EXPOSITION		Cotation	commentaires
EVIDENCE DU TRAVAIL :			
1. Quel est le poids des délais sur l'activité de travail ? (contraintes de temps, échéances) 1. Poids important des délais 2. Poids des délais faible 3. Poids modéré OU réponse neutre OU réponse variable en fonction des périodes 4. Poids des délais important		?	????
2. Quel est le poids de l'organisation horaire ? (régularité des horaires, horaires posés ou aléatoires (plages horaires décalées), déassement d'horaires, déplacements professionnels, équilibre vie privé / vie professionnelle) 1. Poids important de l'organisation horaire 2. Poids de l'organisation horaire faible 3. Poids modéré OU réponse neutre ou réponse variable en fonction des périodes 4. Poids de l'organisation horaire important 5. Poids de l'organisation horaire fort		?	????
3. Est-ce que les moyens (outils, compétences, informations...) disponibles permettent d'équilibrer la charge de travail et de faire face à ses variations ? 1. Charge de travail équilibrée et/ou sans pics de charge 2. Charge de travail globalement équilibrée et/ou sans pics de charge ponctuels 3. Réponse modérée ou neutre 4. Charge de travail importante et/ou sans pics de charges régulières 5. Situation durable de surcharge ou de sous-charge et/ou sans pics de charges récurrentes sans réajustement des moyens		?	????
4. Quel est le poids des conditions de travail sur l'activité ? (environnement physique (bruit, ambiance thermique...) et cognitif (possibilité de se concentrer, interruptions fréquentes...)) 1. Conditions de travail optimales 2. Poids faibles des conditions de travail 3. Poids modéré OU réponse neutre ou réponse variable en fonction des périodes 4. Poids important des conditions de travail 5. Conditions de travail lourdement dégradées		?	????
AUTONOMIE / MARGE DE MANOEUVRE			
5. Quelles sont les marges de manœuvres et l'autonomie dont dispose le collectif dans l'activité de travail ? (choix des méthodes et de l'organisation du travail, régulation des délais et de la charge...) 1. Marges de manœuvre et autonomie adaptées à l'activité 2. Marges de manœuvre et autonomie relativement importantes ou suffisantes 3. Marges de manœuvre et autonomie modérées OU réponse neutre OU réponse variable 4. Marges de manœuvre et autonomie faibles 5. Aucune autonomie ni marge de manœuvre		?	????
6. Quel est le niveau de maîtrise professionnelle collective de l'activité de travail ? (adéquation des compétences, savoir-faire, formations, expérience... et de l'activité de travail). 1. Maîtrise totale des compétences 2. Maîtrise suffisante des compétences 3. Maîtrise relative des compétences OU réponse neutre OU réponse variable 4. Manque de compétences 5. Absence de compétences		?	????
7. Le collectif est-il impliqué dans les décisions impactant le travail ? (consultation, participation à la réflexion, au travail réalisé en amont de la prise de décisions, marge de manœuvre existante pour intervenir dans les décisions liées au travail). 1. Implication au processus de décision et forte attitude décisionnelle 2. Consultation dans le processus de décision et attitude décisionnelle relativement importante 3. Implication au processus de décision modérée OU réponse neutre OU réponse variable 4. Implication faible au processus de décision et faible attitude décisionnelle 5. Aucune implication au processus de décision et aucune attitude décisionnelle		?	????

1) Administration en entretien collectif

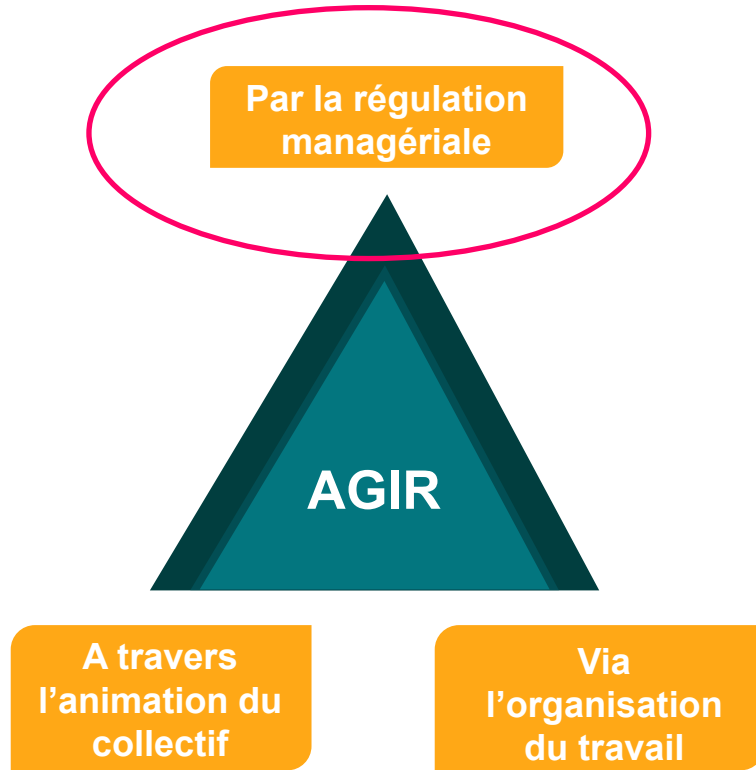
Score = consensus social

2) Administration individuelle

Score = calcul de moyennes

Exemple

Comment faire concrètement ?



* dans la relation manager-managé



Créer un espace de discussion

Pourquoi ?

Pour réguler collectivement des difficultés rencontrées au travail
Pour développer l'engagement, les compétences
Pour conduire un changement

Le champ de la discussion peut concerner trois échelons :

Comment ? Partir du travail réel / de situations vécues



~~Recueil de plaintes,
jugements,
revendications~~

Récit de situations
vécus et partage sur les
pratiques

~~Manager qui doit
apporter des solutions~~

Construction collective
de solutions



Périmètre, les acteurs et les étapes

Destiné à l'ensemble de l'encadrement de SE

- Apave a formé 20 formateurs internes en 2021, qui en binôme forment tous les managers. Apave a également formé les représentants des CSSCT à la prévention des RPS.
- **Direction Santé au travail de Schneider Electric France.** composée d'équipes pluridisciplinaires : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, des IPRP, des psychologues, des assistant(e)s sociales. Pour ce projet la Directrice Santé au Travail et médecin du travail et ingénieur en prévention des risques et ergonomes ont été très impliqués.
- Le **pôle learning**, a en charge la conception des formations répondant aux besoins stratégiques
- Le **pôle diversité**



Les conseils aux RH pour ceux qui voudraient se lancer sur ce type de projet ?

- Partir des enjeux et du contexte de l'entreprise
- Faire des phases de design thinking avec un groupe multidisciplinaire.
- Avoir le sponsorship du management.
- Choisir les formateurs internes : quelle est leur expérience, leur recul sur le sujet et leur animation.
- Être clair sur les engagements - nombre de formations à réaliser par an.
- Les accompagner dans leur montée en compétence sur le sujet.
- Animer la communauté: continuer de les nourrir sur le sujet, leur apporter des connaissances complémentaires.



En 2023, nous avons réalisé 25 sessions d'1 jour sur la prévention des RPS ce qui a permis de former 350 managers/RH.

Cela nous amène au total à avoir **65%** de managers formés à la V2 ou à la V1. Sachant que nous avons un turn over des managers ; ainsi depuis le début du programme plus de 2500 managers ont été formés

Sur 1200 managers actuellement en poste

- 500 des managers en poste ont fait la V1
- 400 des managers en poste ont fait la V2
- 900 des managers en poste ont fait la V1 ou V2
- 200 des managers en poste ont fait la V1 et V2

En complément, nous nous appuyons aussi maintenant sur l'Apave pour former sur les sites les plus éloignés et ajuster notre capacité.

Nous avons lancé ajouté un **module de formation on line pour l'ensemble des collaborateurs**

En complément, nous avons dans nos modules de formations au management des sessions dédiées sur le Feed-back & un module sur les émotions, conflit et médiation.



se.com

© <<YEAR>>* Schneider Electric. All Rights Reserved.
Schneider Electric and Life Is On Schneider Electric are trademarks
and the property of Schneider Electric, its subsidiaries, and affiliated companies.
All other trademarks are the property of their respective owners

