



Référent.e prévention des RPS et VHSS

4 étapes un poste de référent.e en prévention des RPS et VHSS

Anne-Gaël Erard,
Préventeur, ergonomiste, IPRP, consultante,
Médiatrice, formatrice CNV certifiée du CNVC





FAITS :

Évènement ou
série d'évènements

- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou salarié

Souhaits pensées, croyances :

Ce que l'on aimerait, ce que l'on imagine possibles, ce que nous vendent ceux dont on pourrait être les clients

*C'est inadmissible !
On ne peut tolérer ça
Ça va nous retomber
dessus !
Combien ça va coûter ?
Et si il ou elle va aux
prud'hommes ?
Et si ça fuite dans les
réseaux ...*



4 étapes pour définir un poste de référent RPS ou VHSS

FAITS :

Évènement ou
série d'évènements

- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou salarié



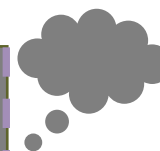
Souhaits pensées, croyances : Ce que l'on aimerait, ce que l'on imagine possibles, ce que nous vendent ceux dont on pourrait être les clients

1- Intentions : partagée
Cohérente avec les visions, missions statuts

Quelles
sont nos
valeurs ?

Quelles
relations
veut-on ?

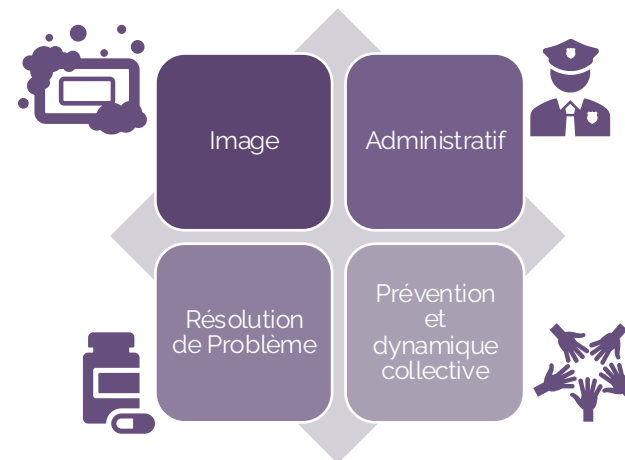
Quelle est
notre
identité ?



EN AMONT

Poser la problématique et les enjeux

INTENTIONS Validées en AG

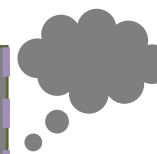
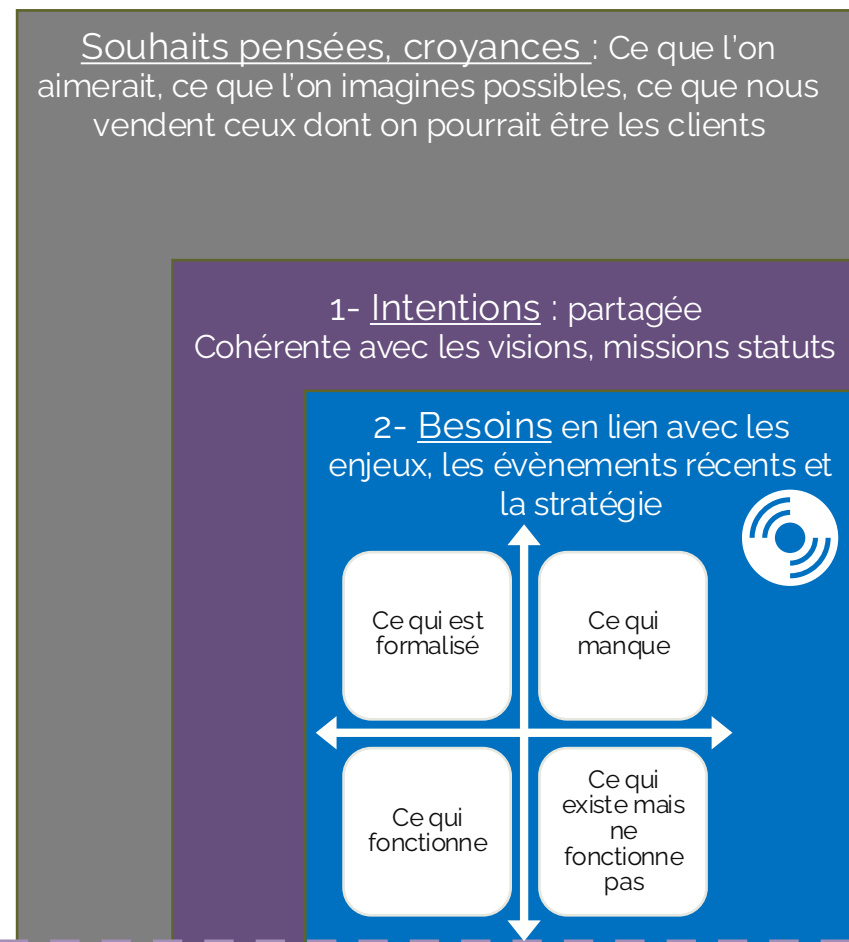


ENVIRONNEMENT

4 étapes pour définir un poste de référent RPS ou VHSS

FAITS :

- Évènement ou série d'évènements
- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou salarié



Prédiagnostic :
Travail d'un GT Ad Hoc
compétent missionné par la
direction et autonome

Validation Directoire et conseil de
surveillance ou CoDir / CoPil

RESSOURCES

Niveau de structuration organisationnelle
Compétences techniques et mobilisables
Connaissance des règles actuelles
Temps, argent, engagement

ENVIRONNEMENT = FAIT

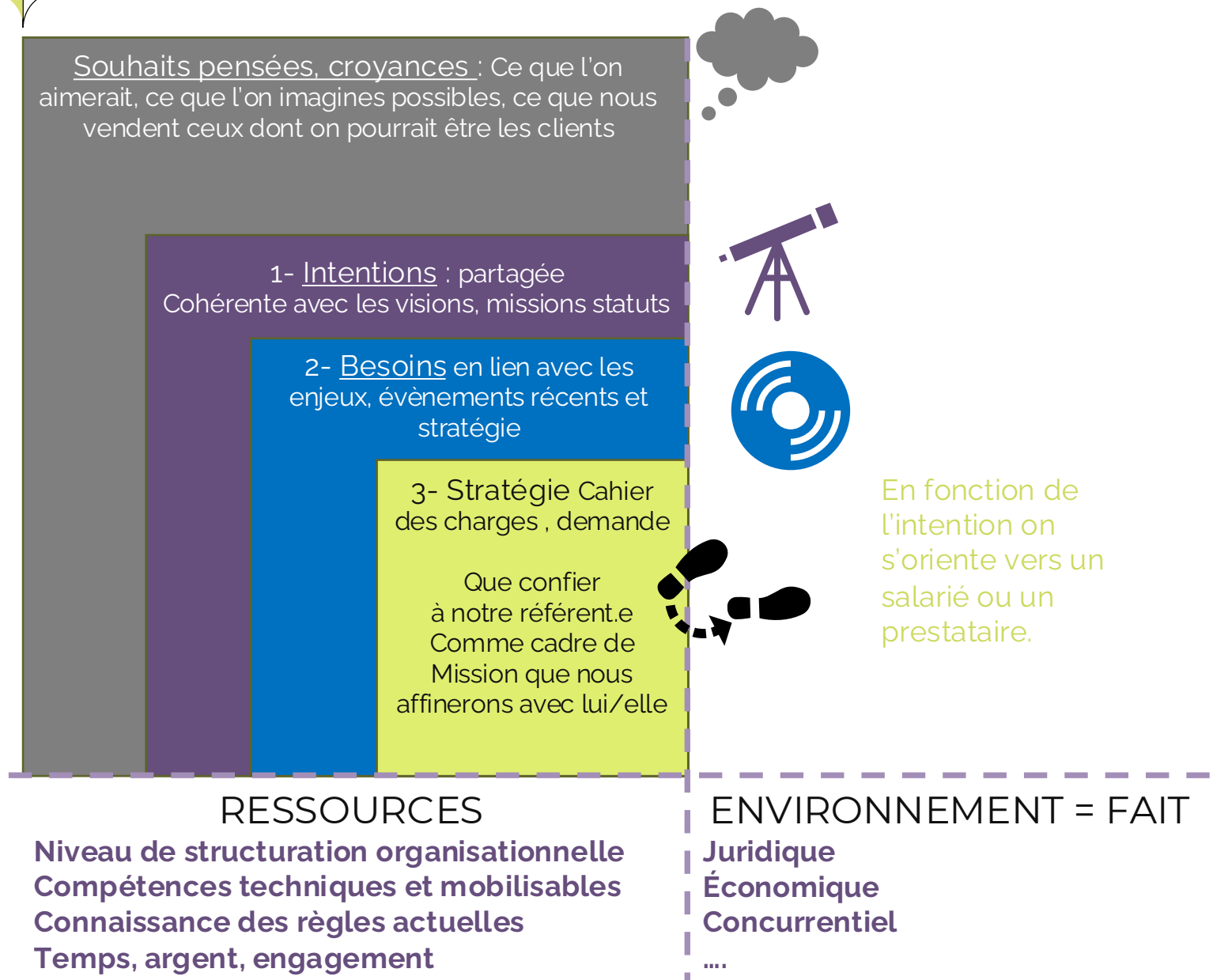
Juridique
Économique
Concurrentiel
....

4 étapes pour définir un poste de référent RPS ou VHSS

FAITS :

Évènement ou
série d'évènements

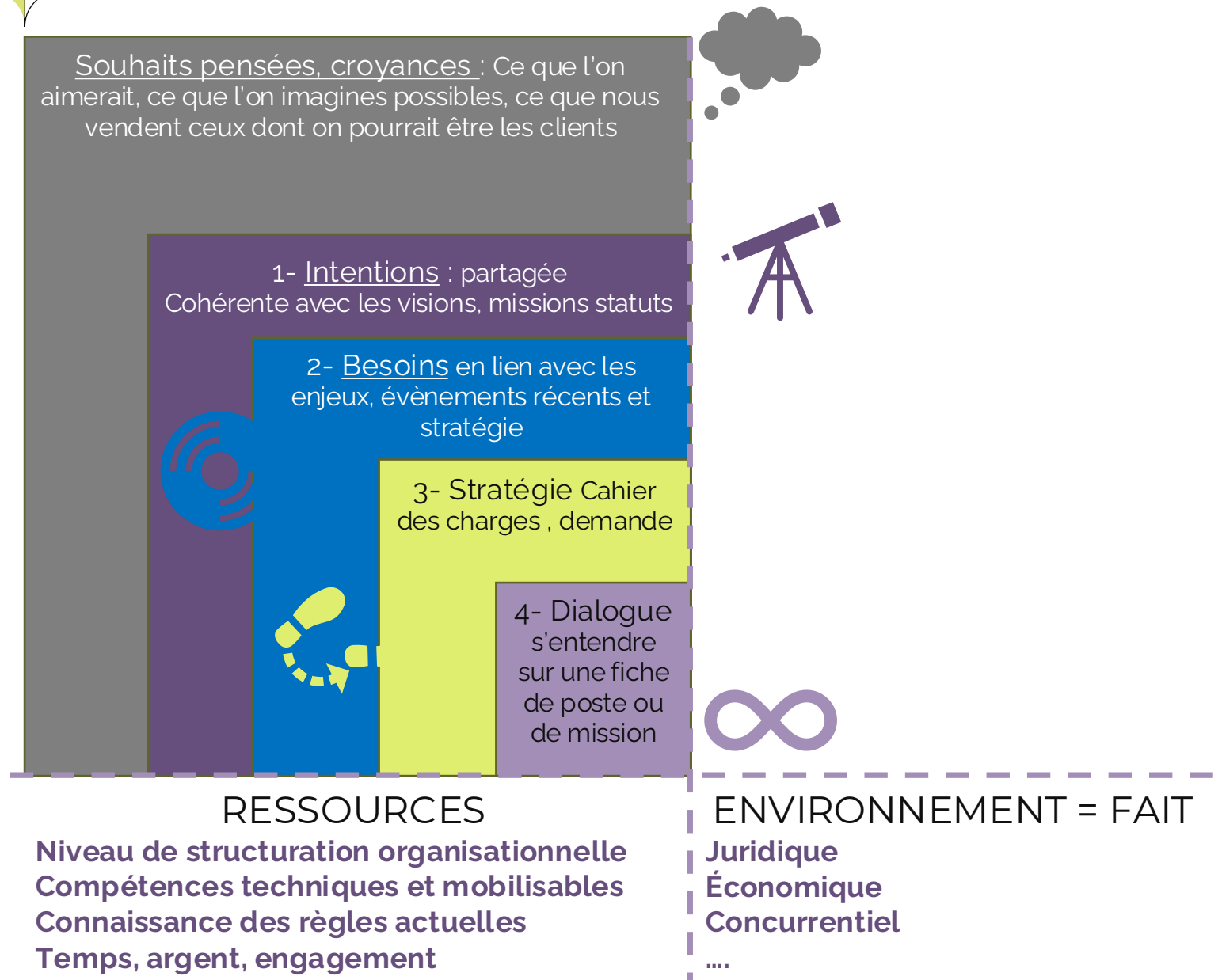
- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou
salarié



4 étapes pour définir un poste de référent RPS ou VHSS

FAITS :

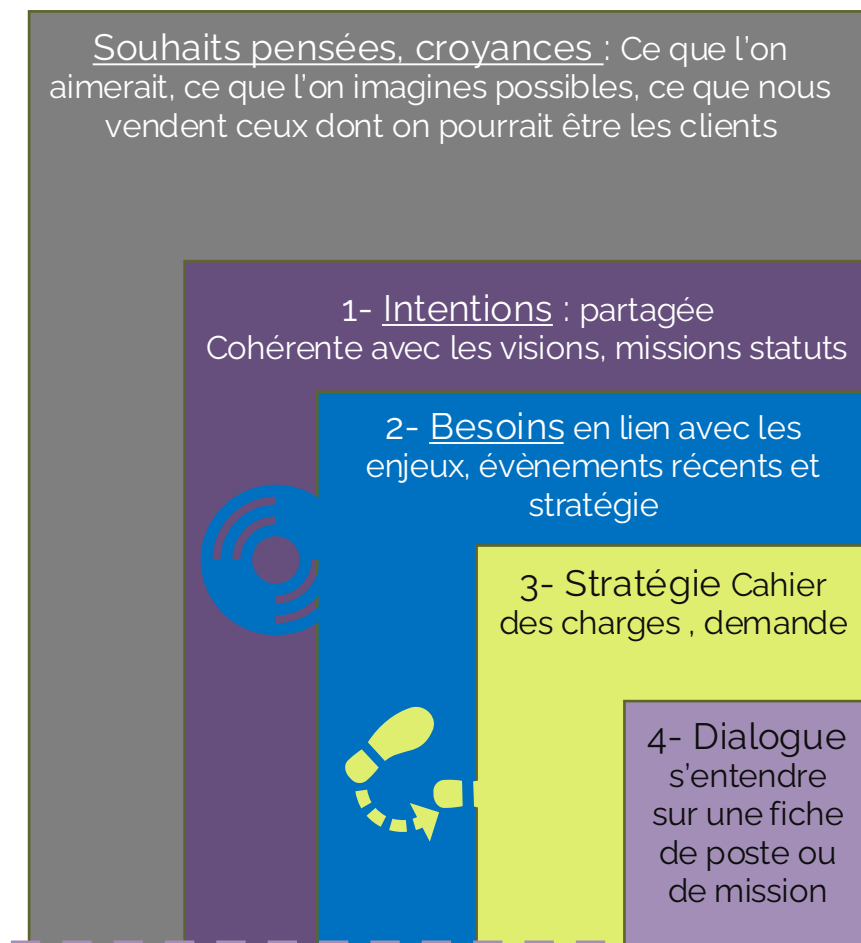
- Évènement ou série d'évènements
- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou salarié



4 étapes pour définir un poste de référent RPS ou VHSS

FAITS :

Évènement ou série d'évènements
- tension, conflit
- accidents
- plainte client ou salarié



PRÉ-DIAGNOSTIC interne
Climat relationnel, santé au travail, événements récents, cohésion réelle, adhésion au projet et engagement, risques santé sécurité VSS



Co-Construction et Ajustements avec le GT et la personne identifiée avant validation

RESSOURCES

Niveau de structuration organisationnelle
Compétences techniques et mobilisables
Connaissance des règles actuelles
Temps, argent, engagement

ENVIRONNEMENT = FAIT

Juridique
Économique
Concurrentiel
....

4 étapes pour un poste de référent.

PROCESSUS

Suivre un tel processus permet de faire des choix éclairés, de gagner du temps par la suite et d'avoir une réponse non seulement adaptée mais qui a des chances d'être mise en œuvre et utile.

ENGAGEMENT

Chaque étape doit être validée au « bon endroit de l'organisation »

- ❏ Souhaits, pensées et croyances ... chacun les siens, souvent partagés de façon informel.
- ❏ Intentions Issues de la vision des missions et buts : Elles sont produites par un GT restreint et validées en AG ou par le Directoire après discussion avec le conseil de surveillance (car 1 seule personne au Directoire)
- ❏ Besoins et Cahier des charges sont produits par un GT interne éventuellement soutenu par un conseil extérieur et validé par le CD CoDir, CoPil chez nous, avec les personnes en charge de les faire vivre.

Souhaits pensées, croyances : Ce que l'on aimerait, ce que l'on imagine possibles, ce que nous vendent ceux dont on pourrait être les clients

1- Intentions : partagée
Cohérente avec les visions, missions statuts

2- Besoins en lien avec les enjeux, événements récents et stratégie

3- Stratégie Cahier des charges, demande

4- Dialogue s'entendre sur une fiche de poste ou de mission

RESSOURCES

Niveau de structuration organisationnelle
Compétences techniques et mobilisables
Connaissance des règles actuelles
Temps, argent, engagement



DIAGNOSTIC = FAITS

Climat relationnel, santé au travail, événements récents, cohésion réelle, adhésion au projet et engagement, risques santé sécurité VSS



ENVIRONNEMENT = FAIT

Juridique
Économique
Concurrentiel
....