

La Rencontre de la prévention



CIG petite couronne



Retour d'expérience

Démarche RPS au sein d'une équipe d'animateurs

Mathilde ALLAIR-FAJGELJ, Directrice du VAL Courbevoie

Pascal SEURON, Ergonome Mission Dispositifs Psychosociaux du CIG

L'EPA VAL Courbevoie

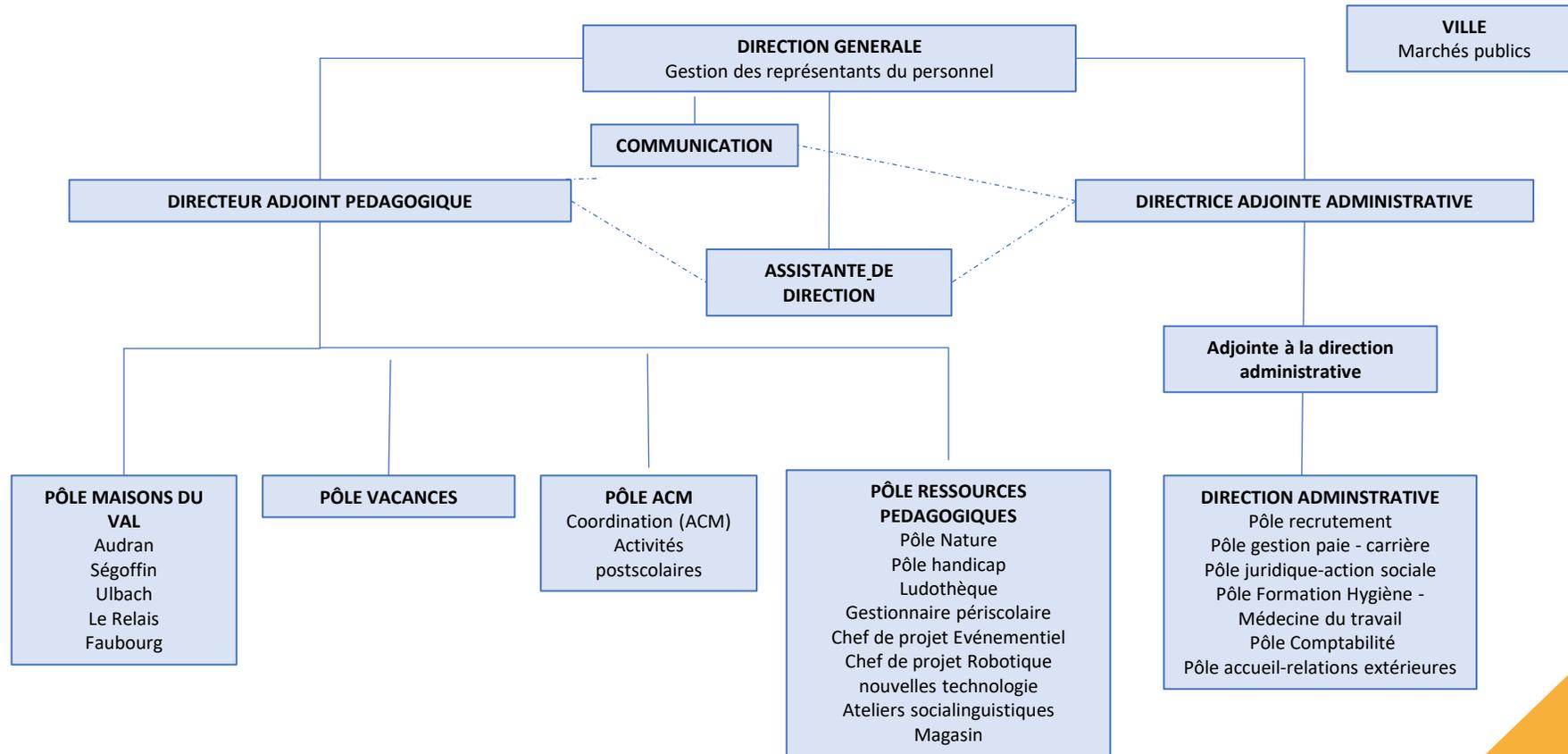


ances Animati
Courbevoie H

- Créé en 2005 sur l'ancienne association des centres de loisirs de Courbevoie,
- Regroupe des agents titulaires de la FPT, des contractuels de droit publics et des salariés de droit privé (issus de l'association d'origine),
- Compte 80 % des agents issus de la filière animation et 20 % de la filière administrative



ORGANIGRAMME GENERAL DE VAL COURBEVOIE – octobre 2022



La Mission Dispositifs Psychosociaux du CIG



Direction de la Santé et des Affaires Sociales

- ✓ Psychologue du travail coordonnateur : Laurent LELOUTRE
- ✓ Réseau d'intervenants psychologues, sociologues, ergonomes...
- ✓ Ergonome : Pascal SEURON

Dispositifs pérennes : supervision, analyse et échanges de pratiques

Dispositifs ponctuels : médiation, régulation, groupe de soutien, codéveloppement, permanences et rendez-vous individuels

Interventions pluridisciplinaires : analyse d'activité et groupes de travail

Les risques psychosociaux –RPS

Définition



- Les RPS sont définis comme 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.

Les risques psychosociaux –RPS

Définition



- Le terme RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes: stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

Les risques psychosociaux –RPS

Cadre législatif



- Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS avant 2015. Ces plans d'action doivent reposer sur une phase de diagnostic associant les agents et intégrant les DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Les risques psychosociaux –RPS

Cadre législatif



- Une [circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014](#) a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique

Les risques psychosociaux –RPS

Cadre législatif

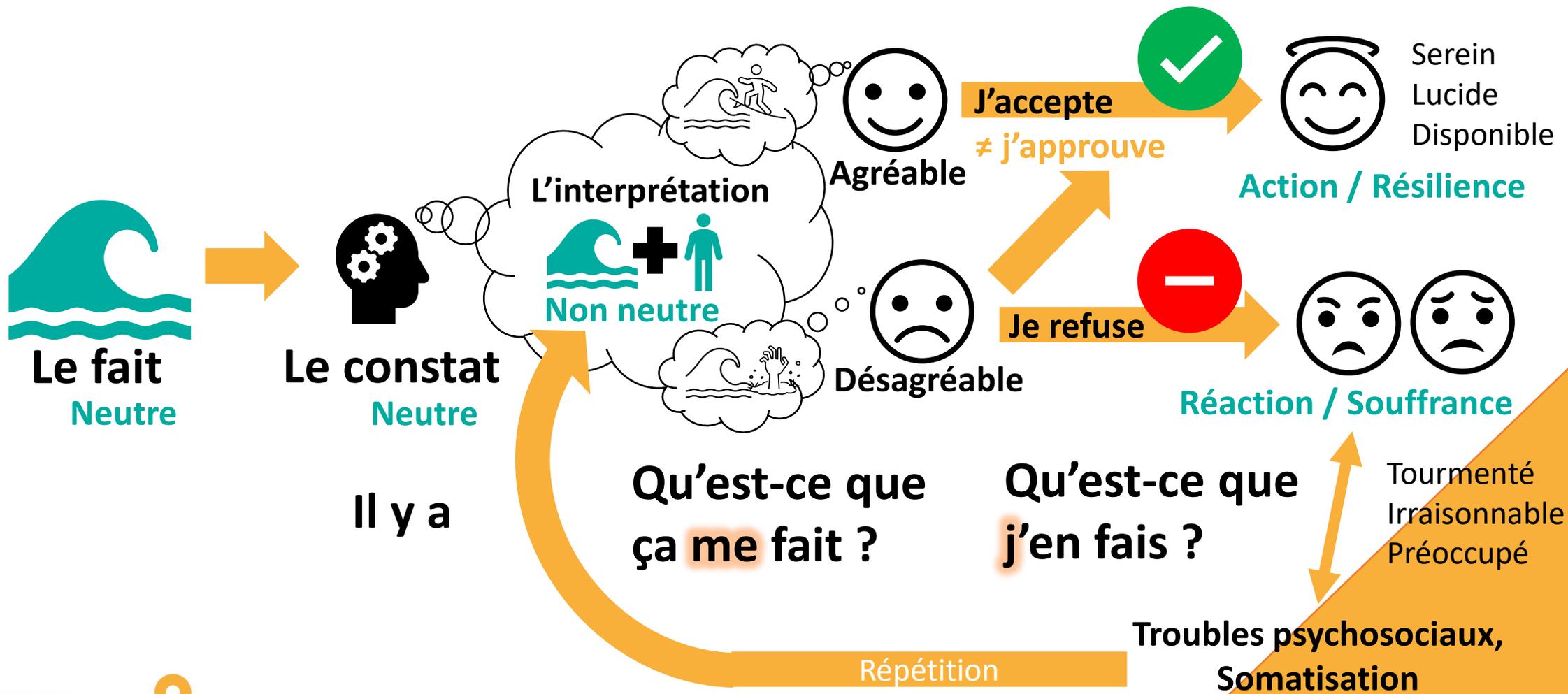


- [Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en oeuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux](#)

Les risques psychosociaux ...des risques subjectifs

- ✓ Pas de relation de cause à effet
- ✓ Mettent en jeu une interprétation subjective de faits réels et neutres
- ✓ On ne peut pas supprimer les faits
- ✓ La prévention repose sur l'action et la résilience

Les faits, l'interprétation et les RPS



Laurent LELOUTRE / Pascal SEURON Mission Dispositifs Psychosociaux CIG petite couronne

Genèse de la démarche au VAL Courbevoie



- Lors d'un CHSCT, en juillet 2019, les organisations syndicales ont sollicité la Direction du VAL Courbevoie pour la réalisation d'un audit RPS
- La crise sanitaire et les différents confinements ont repoussé la mise en place de la démarche,
- Un cahier des charges élaboré avec les organisations syndicales a permis de lancer un appel d'offre en 2021,
- Un seul cabinet de conseil a répondu

Contexte



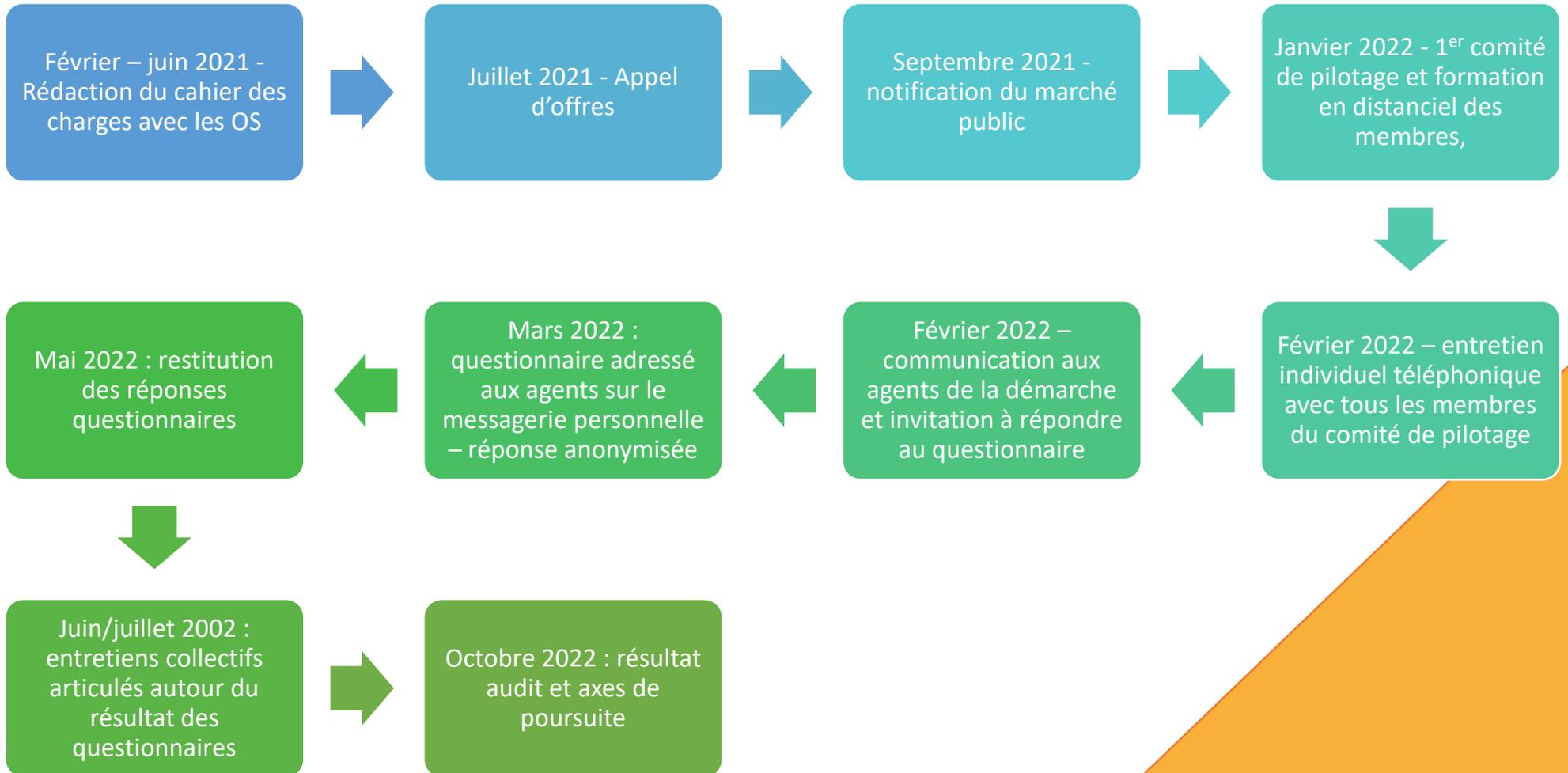
- Mal être des agents dénoncés par les organisations syndicales en 2020,
- Crise sanitaire depuis mars 2020,
- Continuité du service public de l'accueil prioritaire par le VAL Courbevoie,
- Changement de gouvernance avec une nouvelle présidente et directrice en juillet 2020,
- Concertation des acteurs de toute la communauté éducative sur les rythmes scolaires à Courbevoie (4,5 jours avec vendredi après-midi en périscolaire) sur 2021 et 2022

Démarche



- Le VAL Courbevoie a souhaité aussi faire appel à un prestataire extérieur pour aborder la question des RPS de manière objective,
- Même si la demande des organisations syndicales concernait, à l'origine, la situation de travail des animateurs, la démarche a intégré l'ensemble des agents du VAL donc y compris le personnel administratif.
- Nouvelle Présidence, nouvelle direction : un audit pour un nouveau départ.

Étapes de la démarche



COMITE DE PILOTAGE

- Présidente
- Directrice
- Directeur adjoint pédagogique
- Directrice adjointe administrative
- Responsable du pôle Santé et Sécurité au Travail
- 1 Coordinateur de secteur
- 1 Directeur Accueil de loisirs sans hébergement
- 1 animateur périscolaire
- 1 Agent administratif
- 1 Membre CHSCT



COMMUNICATION

- Janvier 2022 : note de présentation de la démarche envoyée à tous les agents VAL dans les fiches de paie,
- Février 2022 : dans les lieux VAL diffusion d'une affiche rappelant la démarche et le questionnaire,
- Février 2022 : envoi sur les messageries professionnelles de la note et de l'affiche
- Mars 2022 : avant diffusion du questionnaire, formation des responsables de pôle par la Direction sur la démarche et l'importance de la participation des agents
- Juin 2022 : communication par messagerie professionnelle de la mise en place des entretiens collectifs

FREINS ET LIMITES

- Grande méfiance et défiance des équipes d'animation notamment vis-à-vis du questionnaire,
- Mobilisation difficile des équipes de terrain et de l'encadrement intermédiaire,
- Peu de participation au global sur la filière animation 30 %
- Participation élevée sur l'administratif 83%
- Risque de gestion de la frustration des équipes par rapport à la mise en place de mesures et de leurs délais voire de leur résultat

Bon à savoir



- Avoir une communication plus directe et pédagogique avec les équipes d'encadrement et terrain
- Attention à l'effet « psychothérapie de groupe »
- Mieux accompagner les cadres et surtout les managers sur l'objectif de la démarche et leur prise de recul
- Bon courage si vous vous lancez dans la démarche!

Retour d'interventions

Principe de la démarche

Analyse de
l'activité

Observation,
entretiens collectifs
et individuels

Groupes de travail
focus sur l'activité

Écoute, expression de chacun
sur le ressenti, les
difficultés vécues
collectivement, les besoins, ce
sur quoi on pourrait agir pour
améliorer la situation

Pistes d'actions à instruire

Retour d'interventions

Ce que l'on constate en intervention :

Un décalage systématique entre des faits « suspects idéaux » et ce qui est vécu difficilement par les agents sur le terrain

LES
SUSPECTS IDEAUX

Confrontation à la souffrance d'autrui, la perte d'autonomie, l'isolement, la maladie, Confrontation à des accidents, violences, insultes, menaces

Ce que l'on peut déduire du travail prescrit

Perte de sens du travail, Sentiment de ne pas être écouté / entendu sur des difficultés rencontrées chaque jour, Crainte de ne plus être à la hauteur

Ce que l'on entend de ceux qui vivent le travail réel

Retour d'interventions

Bilan d'une intervention réalisée auprès d'animateurs périscolaires : pistes d'actions

- ✓ Plan de carrière et professionnalisation
- ✓ Cohésion d'équipe / des équipes, meilleure intégration des « animateurs de temps court »
- ✓ Présence et disponibilité de la hiérarchie sur le terrain : « être là »
- ✓ Valorisation du métier d'animateur (image, projet, actions, qualifications)
- ✓ Disponibilité des espaces de travail
- ✓ Renforcement de la sécurité pendant le temps de midi
- ✓ Préparation des animateurs aux premiers secours et protocoles de sécurité

La Rencontre de la prévention



CIG petite couronne



Merci de votre attention, toutes
vos questions sont bienvenues !

Questions et Remarques en fin de présentation :

- Remarque d'une conseillère sur le fait que le cabinet doit donner des pistes de travail claires et visibles.
- L'intervenante qui conseille de demander en amont que le prestataire accompagne les plans d'actions et suivi
- Question sur le groupe de pilotage -> 1 seul animateur ?
 - Oui, 1 seul (c'est peu)
- Remarque de l'intervenante qui informe que le cabinet limite le nombre de personnes qui sont acteurs de la démarche RPS (il ne faut pas être trop nombreux).
- Le Médecin de prévention est au courant de la démarche, mais pas au pilotage. (Il est dans la boucle des mails)
- Le cabinet externe ne demande jamais de RDV avec le Médecin de prévention.