

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**



Le savez-vous ?

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX et LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

SNAP IDF - 1^{er} février 2024.

Suite au déploiement de la nouvelle méthode d'évaluation des Risques PsychoSociaux (RPS), durant le dernier trimestre 2023, vous avez récemment été invités à répondre à un questionnaire BVA portant sur vos conditions de travail et votre exposition aux risques psychosociaux.



L'enquête se termine le 02 février.

L'évaluation des risques professionnels, dont les Risques PsychoSociaux (RPS) font partie intégrante, est une obligation légale de tout employeur.

**Si vous n'avez pas encore répondu à l'enquête, le SNAP vous y incite vivement.
Il en va de la prise en compte de l'attente de tous les agents.
5 à 10 mn suffisent.**

La méthode d'évaluation des risques psychosociaux change !

Elle s'articule dorénavant autour de 3 éléments clés.

1. Un questionnaire
2. Des ateliers collaboratifs
3. Du suivi d'indicateurs et d'échanges réguliers sur les facteurs de risques et les actions de prévention

- Pour la 1^{ère} fois, le questionnaire est identique pour tous les agents, pour une évaluation homogène.
- A l'avenir, il sera diffusé tous les 3 ans et non plus chaque année, mais les plans d'actions restent annuels.
- Il a été construit par le Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées de l'Université Paris Descartes, pour aboutir à 39 questions adaptées à France Travail. Il aborde des thématiques telles que la charge de travail, le vécu des changements, le collectif de travail, l'adéquation entre vos valeurs de travail et les missions exercées ou encore la reconnaissance au travail et le soutien organisationnel.
- L'analyse, autrefois réalisée par site, ajoute maintenant un axe d'analyse « métiers ».
- De plus, le questionnaire est analysé dans une dimension psychométrique, pour mieux prendre en compte les capacités cognitives et la personnalité des agents, et leurs tendances comportementales.

Une évaluation... et ensuite ?

A partir des résultats par site, vos managers vous proposeront des groupes d'échanges pour travailler sur des plans d'action locaux. En parallèle, chaque établissement disposera d'une vision régionale avec une analyse par regroupement d'activités pour une prévention plus adaptée. Ces travaux permettront de compléter le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Enquête RPS et Baromètre Interne...

Enfin, quelles différences ?

Evaluation des RPS dans le Document Unique (DUERP)	Baromètre interne PE (BIPE)
Evalue le risque psychosocial	Mesure la qualité de vie au travail
37 items + 2 questions ouvertes définies avec l'Université Paris Descartes	47 questions définies par la DG, dont : * les 8 questions de l'IQVT * les 7 questions de l'IDC + 1 question ouverte
Partie intégrante du DUERP, 1 ^{er} risque avec les 13 autres risques Sécurité	Indicateurs de performance sociale
Enquête administrée par la DG + BVA À compter de janvier 2024	Enquête administrée par la DG + BVA Depuis novembre 2020
Segmentation par regroupement activité et par site	Résultats granularité jusqu'aux sites
Évaluation tous les 3 ans sur tous les agents Mise à jour du DUERP a minima une fois par an	Lancement Semestriel sur tous les agents en 2 vagues en mars et octobre
Mise à disposition des résultats : 1 mois ½ après le lancement	Mise à disposition des résultats : pour mars début juin, pour octobre début décembre

Ces deux outils sont complémentaires :

- **Le questionnaire RPS** permet d'évaluer un risque d'atteinte à la santé au travail et d'identifier au plus près les actions à mener pour réduire ce risque.

Les RPS sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions de travail et les facteurs organisationnels et relationnels défaillants, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

- **Le Baromètre Interne** est un outil qui permet de disposer d'une vision globale du climat de travail et de la QVT.

"La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu à la fois collectivement et individuellement. L'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, notre capacité à nous exprimer et à agir sur le contenu de nos activités, notre degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité professionnelle, la reconnaissance et la valorisation de notre travail sont autant de facteurs constitutifs de ce sentiment."

- **Le questionnaire et l'indicateur QVT** est constitué à partir de 8 questions issues du BI : les feedback du N+1 sur la qualité et l'efficacité du travail, la satisfaction sur l'adéquation entre les sujets abordés en réunion et les attentes / besoins, etc...
- **L'Indice de Confiance**, impulsé notamment par la PPC, mesure le climat de confiance, l'écoute des managers, la fierté d'appartenance à France Travail, etc...

A noter !

Toute la ligne managériale renouvelle l'analyse chaque année, en s'appuyant sur les données existantes, notamment l'évaluation des RPS, les résultats du Baromètre et les propositions issues des espaces de discussion sur le travail. L'outil utilisé est une grille d'analyse et de suivi, pour aider à déterminer collectivement avec l'équipe les thèmes et actions à travailler en priorité.



Le SNAP a toujours porté un intérêt majeur à ces thématiques.

Votre participation à ces enquêtes est essentielle pour évaluer la qualité de vie au travail et envisager des pistes d'action pour améliorer celle-ci.

Notre équipe est à vos cotés.

Faites-nous part de vos interrogations, ou de toute situation particulière.

[Cliquez ici pour adhérer au SNAP](#)

SNAP SYNDICAT SNAP

PROCHE, ACTIF, humain! REGION ILE DE FRANCE

syndicat.snap-idf@pole-emploi.fr <https://www.snap-francetravail.fr/>

