

3.3

CONDITIONS DE L'ENGAGEMENT, TEMPORALITÉ

Mener à son terme une démarche de prévention des risques psychosociaux prend du temps. Il est indispensable d'en tenir compte si l'on souhaite assurer la pérennité de l'action engagée.

QUELLES CONDITIONS NÉCESSAIRES A LA RÉUSSITE ?

Le maître mot est la concertation.

Pour que la démarche aboutisse, il faut s'assurer du respect de certaines conditions sans lesquelles l'action engagée risque de périlcliter, notamment :

- **L'adhésion de la Direction est la première condition de réussite mais celle des Instances Représentatives du Personnel est également indispensable**

ILLUSTRATION



Dans cette entreprise, un conflit de longue date opposait Direction et Représentants du Personnel. Lorsque la Direction de l'établissement a envisagé la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux, le niveau de conflit était tel que les Instances Représentatives se sont opposées à cette action car proposée par la Direction. La démarche n'a pas pu être mise en œuvre.

- **L'implication des salariés et de l'encadrement enrichit et facilite la démarche**
- **L'information de tout le personnel sur les risques psychosociaux permet de s'assurer que l'ensemble des salariés a une connaissance identique et partagée**
- **La mise en place d'un plan de communication maintient l'engagement des salariés tout au long des étapes (fiche 3.4)**
- **La phase de diagnostic peut être réalisée par un acteur externe à l'entreprise afin de favoriser la neutralité et la prise de recul dans les constats**



QUELLE TEMPORALITE ?

■ La première phase de mobilisation et d'adhésion de l'ensemble des partenaires est la plus délicate. Il est nécessaire de prendre le temps de bien la réaliser afin de s'assurer que la démarche de prévention des risques psychosociaux est correctement engagée.

« Il est urgent de prendre le temps de se donner de bonnes conditions pour l'action de prévention »

■ Les phases de dépistage, de diagnostic approfondi et de création du plan d'action prennent plus ou moins de temps en fonction de l'ampleur du projet et des outils retenus par le Comité de pilotage.

Par exemple, interviewer les salariés en entretiens individuels prend plus de temps que de réaliser des entretiens collectifs.

■ Néanmoins, il est conseillé de ne pas dépasser une période de 6 mois entre le lancement de l'action et la présentation des résultats du diagnostic. Dans le cas contraire, cela présente un risque de désengagement des salariés.

ILLUSTRATION



Extrait d'un planning d'une démarche de prévention

	Quoi	Planning prévu	Planning réel
Etape 1	Lancement de l'action : Comité de pilotage Formation sur les RPS Information du Personnel	Février / Mars	Mars / Avril
Etape 2	Dépistage : Etat des lieux préliminaire Définition des secteurs pilotes	Mars / Avril	Mars / Mai
Etape 3	Diagnostic approfondi des secteurs pilotes et présentation des résultats	Avril / Septembre	Juin / Septembre

VIGILANCE



- Il n'existe pas de solutions toutes faites. La prévention des risques psychosociaux est spécifique à chaque entreprise qui la met en œuvre. Cela explique pourquoi une telle démarche prend du temps.
- La communication sur ce projet est indispensable pour assurer le bon déroulement de la démarche.

