

Critères de sélection des intervenants en prévention primaire des RPS

Seules les candidatures de consultants appartenant à des structures privées non institutionnelles ayant au moins un établissement déclaré en Aquitaine pourront être étudiées.

Dans son dossier de candidature comme dans ses prestations en entreprises qui pourront être suivies par la CARSAT, le consultant devra apporter la preuve qu'il est en capacité de :

.Intervenir en prévention primaire des risques psychosociaux

Le consultant doit être en capacité de mettre en œuvre une démarche d'intervention du ressort de la prévention primaire, respectant les principes suivants :

- démarche participative
- démarche paritaire incluant les IRP
- associant si possible le service de santé au travail
- intervention centrée sur l'analyse du travail et de son organisation, avec une prise en compte du travail réel, de son contexte et du vécu des salariés
- adoptant une approche globale et prenant en compte la pluri-causalité des RPS
- pouvant mobiliser une diversité de sources d'informations : consultation de documents, entretiens, observations, questionnaires...

Le consultant s'attache à identifier les facteurs de risque (les déterminants) en lien avec le travail et les pistes d'action qu'il propose portent sur la suppression ou la réduction de ces facteurs de risque (en accord avec les principes généraux de prévention).

.Conduire un projet

Le consultant doit être en capacité d'aider l'entreprise à mettre en place une démarche de prévention des RPS de type projet, comprenant les volets suivants :

- Mise en place d'un comité de pilotage intégrant les IRP
- Définition des objectifs du comité de pilotage
- Définition de la méthodologie
- Formation initiale des membres du COPIL
- Communication régulière sur l'avancement du projet
- Mise à disposition de moyens (notamment en temps)
- Définition d'un planning, de délais de réalisation
- Définition de critères d'évaluation et de suivi du projet

Tous ces éléments doivent être adaptés à la taille de l'entreprise (par exemple, dans une TPE, le comité de pilotage pourra être limité à 2-3 personnes et ne sera peut-être pas désigné sous ce terme). Le consultant incitera l'entreprise à inviter le Médecin du travail et un représentant du département des Risques Professionnels de la CARSAT (Contrôleurs de Sécurité, Ingénieur Conseil, Personne Ressource RPS) à participer au Comité de pilotage.

.Assurer les missions suivantes

La mission centrale attendue du consultant est celle du **diagnostic approfondi des facteurs de RPS**, incluant l'analyse de la demande et la restitution des résultats. Le consultant répond à une expression des besoins, verbale ou consignée dans un cahier des charges. Cette

expression des besoins doit faire l'objet d'un échange entre l'entreprise et le consultant, avant la rédaction d'une proposition écrite de ce dernier (cet échange peut être plus contraignant voire difficile dans le cadre des marchés publics). Les rubriques d'un cahier des charges et celles d'une proposition de consultant sont décrites dans la brochure ED 6070 « Prévention des RPS – Et si vous faisiez appel à un consultant » et le guide de la DGT « RPS, comment choisir un consultant »

Les autres étapes de la démarche de prévention décrites dans la brochure ED 6011 (élaboration, mise en œuvre, suivi, évaluation du plan d'action) doivent être prises en charge en premier lieu par l'entreprise, le consultant pouvant éventuellement être présent en soutien méthodologique (voir paragraphe précédent). Il en va de l'autonomisation de l'entreprise (cf. plus loin) dans la conduite d'une telle démarche mais aussi de la responsabilisation des acteurs, au premier rang desquels le chef d'entreprise.

.Adhérer aux valeurs de la branche Assurance Maladie / Risques professionnels

- Le consultant doit avoir des pratiques en accord avec les valeurs essentielles de l'Institution (ED 902). Adaptées à la prévention des risques psychosociaux, elles peuvent être formulées de la façon suivante :
 - **La personne** : la personne est une valeur essentielle de l'entreprise. Toute démarche de prévention des risques professionnels doit s'appuyer sur l'analyse du travail réel. Elle implique la participation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux.
 - **La transparence** : l'adhésion du personnel est reconnue comme une condition clé dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels. Elle implique de la part du consultant une communication claire et régulière sur les objectifs poursuivis, la méthode de travail et les résultats obtenus.
 - **Le dialogue social** : une politique de maîtrise des risques professionnels ne peut être pérenne que sur la base de l'ouverture et du dialogue social. Pour le consultant, cela signifie qu'il doit rechercher l'implication réelle du chef d'entreprise et celle des salariés et de leurs représentants. En cas de dialogue social difficile, le consultant aura à favoriser ce dialogue pour permettre le bon déroulement de son intervention et dans le but de pérenniser la démarche.
- Les pratiques du consultant sont en adéquation avec les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du Travail).

Veiller à l'autonomisation de l'entreprise

L'intervention du consultant doit également aboutir à un gain d'autonomie en prévention pour l'entreprise. Pour cela, le consultant doit faire œuvre de pédagogie afin que l'entreprise puisse s'approprier la méthodologie de diagnostic des facteurs de RPS. Si le consultant a accompagné l'entreprise sur l'ensemble de la démarche de prévention, à l'issue de son intervention, l'entreprise doit avoir acquis de l'autonomie sur les étapes en amont et en aval du diagnostic approfondi.

.Respecter des règles de déontologie

- Le consultant doit s'engager à respecter et à annoncer dans sa proposition d'intervention à l'entreprise les règles de déontologie suivantes :
 - Respect du volontariat des salariés pour participer à la démarche

- Confidentialité / anonymat / protection de la parole (voir ED 6070 p10)
- Impartialité
- Intégrité – Absence de conflits d'intérêt (familiaux, amicaux, financiers...) pouvant influencer l'analyse du consultant dans le cadre de son intervention
- Centrage exclusif sur le travail réel, sur ce qui fait difficulté dans le travail. Exclure toute analyse psychologique individualisée ou toute recherche de responsabilité personnelle. Eviter toute explication de type comportementaliste
- Retour préalable aux salariés lors de productions de groupes ou d'observations aux postes de travail, réalisées en vue de nourrir le diagnostic
- Ne pas orienter volontairement le diagnostic vers des prestations complémentaires que pourrait proposer le consultant ou sa structure auquel il appartient (en particulier en écoute individuelle ou en amélioration de l'efficacité personnelle).
- Professionnalisme : le consultant ne doit accepter que les missions relevant de son champ de compétences
- Réaliser des restitutions orales auprès de tous les acteurs (Direction, Copil, IRP, salariés) et un rapport écrit du diagnostic des facteurs de RPS qui sera remis à l'entreprise

Compétences requises

Les intervenants doivent avoir **des compétences en analyse organisationnelle** et en analyse **du travail réel** ainsi que des **connaissances sur les modèles explicatifs des liens entre travail et santé**, en particulier dans le domaine des RPS. Un **diplôme de niveau BAC + 5** en psychologie du travail, en ergonomie avec des connaissances organisationnelles ou en sociologie des organisations sera exigé.

Les intervenants devront justifier d' expériences en prévention primaire des RPS à minima sur les 3 dernières années, allant au moins de l'analyse de la demande à la restitution du diagnostic et au mieux jusqu'à l'évaluation de l'action préventive quelque temps après.

Critères administratifs

- N° de Siret et adresse en Aquitaine
- Attestation URSSAF de paiement des cotisations sociales de moins de 2 mois.