

# Politique de prévention

du Stress, du harcèlement, de la discrimination et des addictions

## Associer et impliquer l'ensemble des acteurs

Patrick KERAVEC - Catherine STOLL - Andrée DUMONT

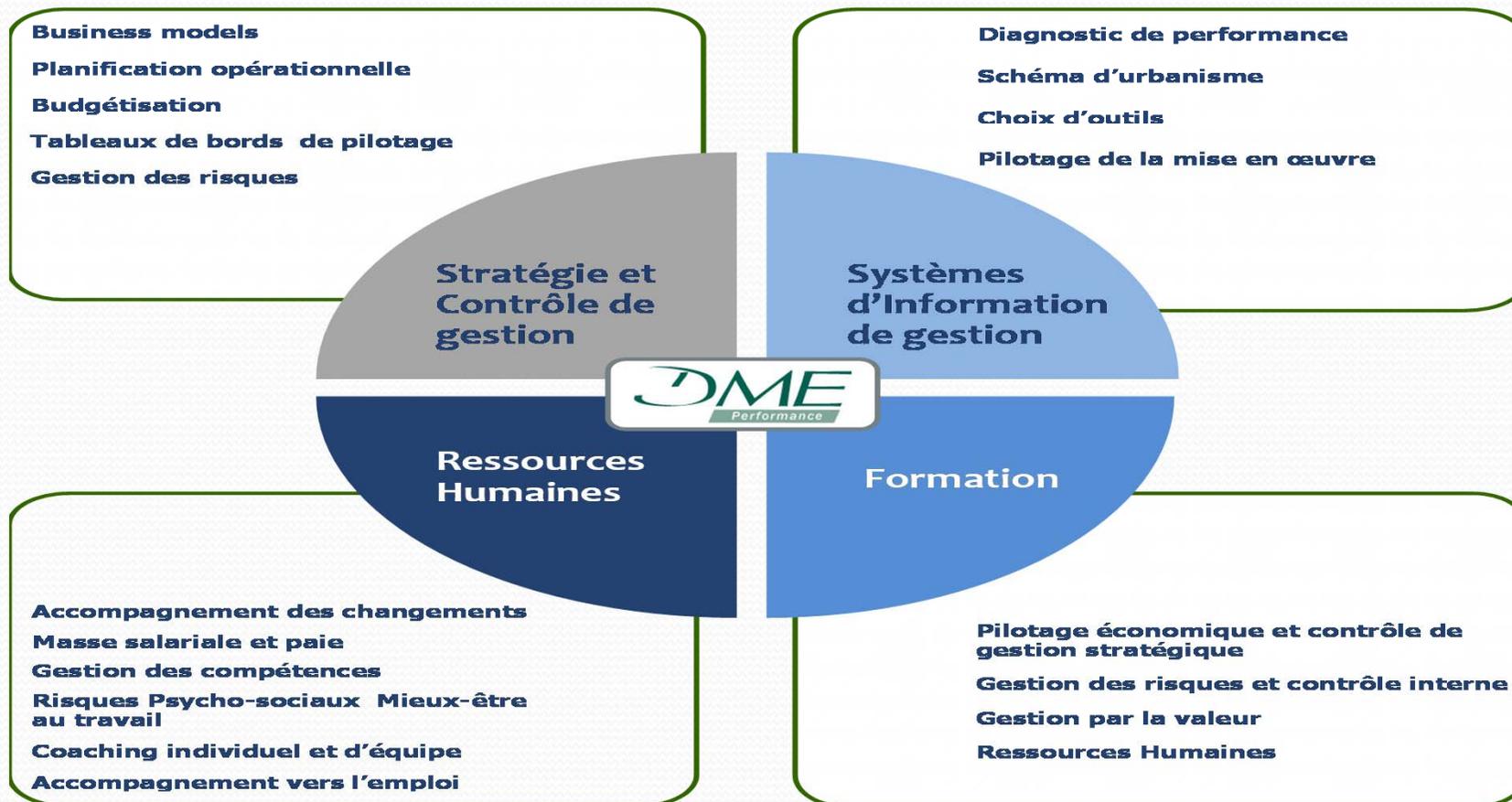
Consultants DME Performance

# Présentation

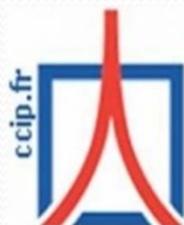
## **NOTRE EQUIPE**

Une équipe d'associés et d'intervenants **expérimentés** et **complémentaires** ayant une double compétence de **consultants** et de **managers opérationnels**.

## **NOTRE SAVOIR FAIRE**



# QUELQUES UNES DE NOS REFERENCES



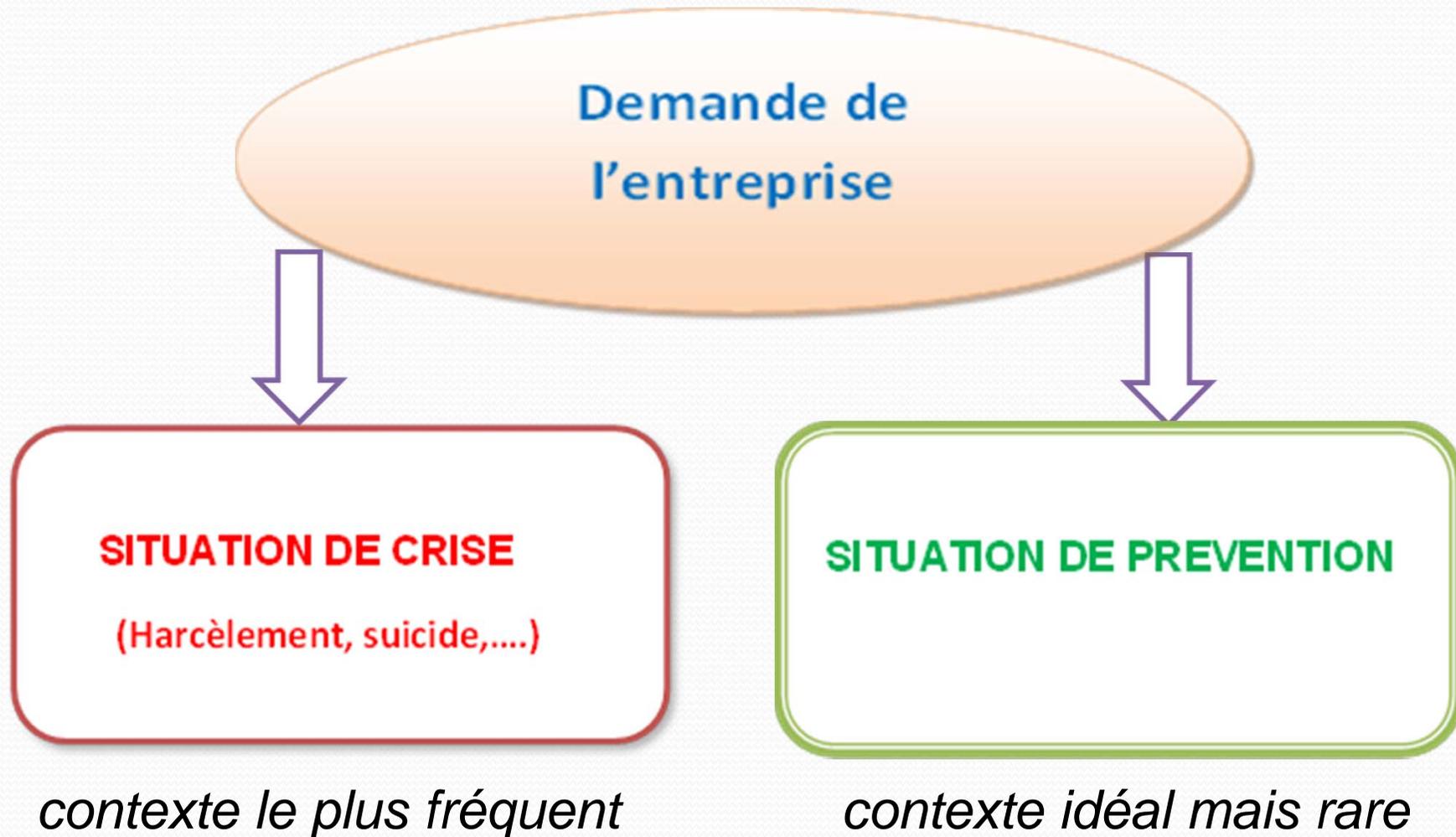
# Structurer une politique de prévention

## Un process adaptable

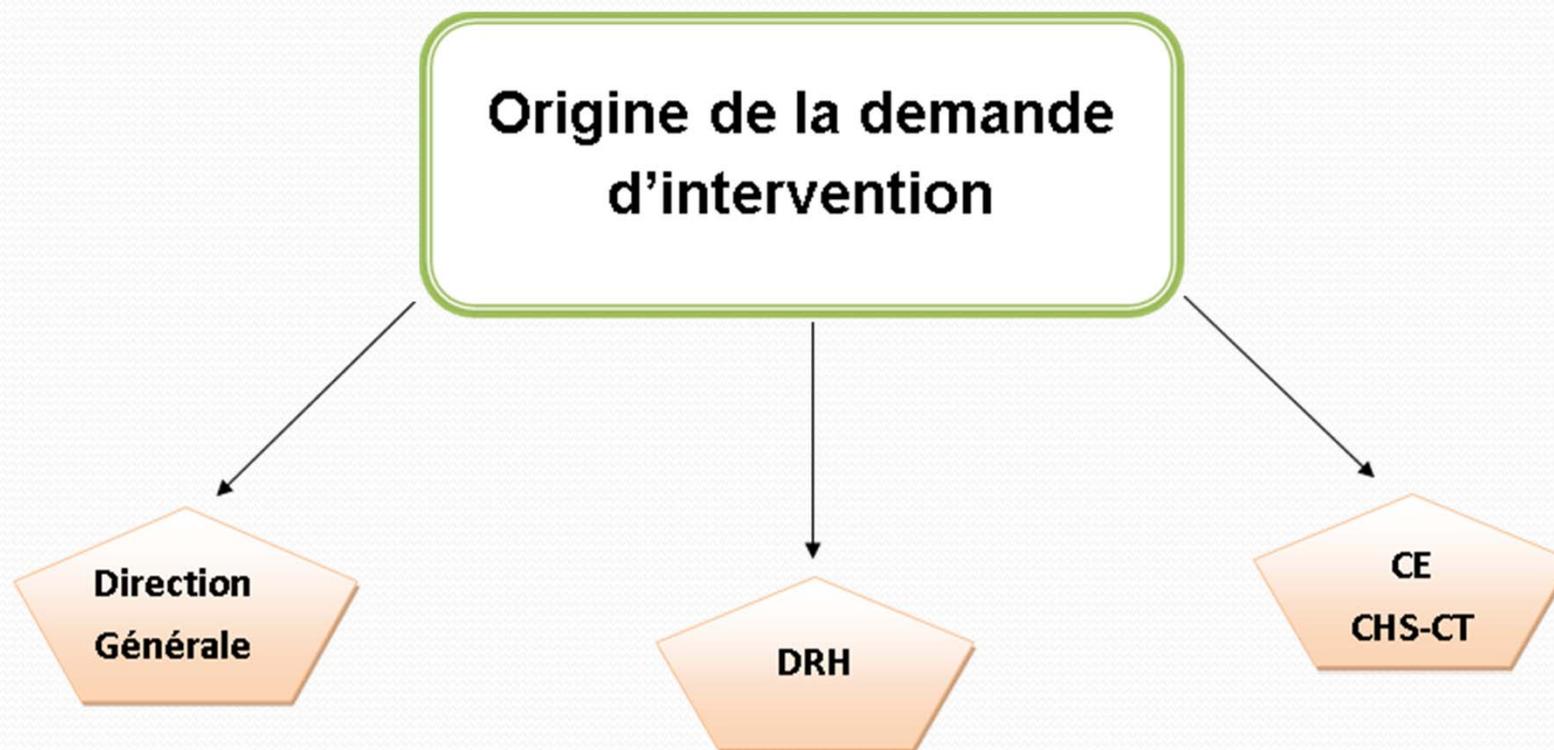
3 Exemples d'entreprise où nous l'avons mis en place :

- Société nord américaine de 250 salariés répartis sur deux sites (Canada et USA), filiale d'un Groupe Français
- Entités françaises (2 200 salariés) d'un Groupe multi activités et multi sites
- Société Tunisienne de téléphonie (call center) 1700 salariés, filiale d'un Groupe Qatari (action en cours)

# Structuration d'une politique de prévention



# Structuration d'une politique de prévention



*Les intervenants santé au travail peuvent suggérer la demande d'intervention*

# Structuration d'une politique de prévention

- En situation de crise il y a polarisation sur un fait ou une situation objectivement problématique nécessitant d'agir (ou de réagir)
- une situation – a priori ponctuelle- par exemple, de « harcèlement » constitue la partie visible d'un système plus globalement dysfonctionnel.

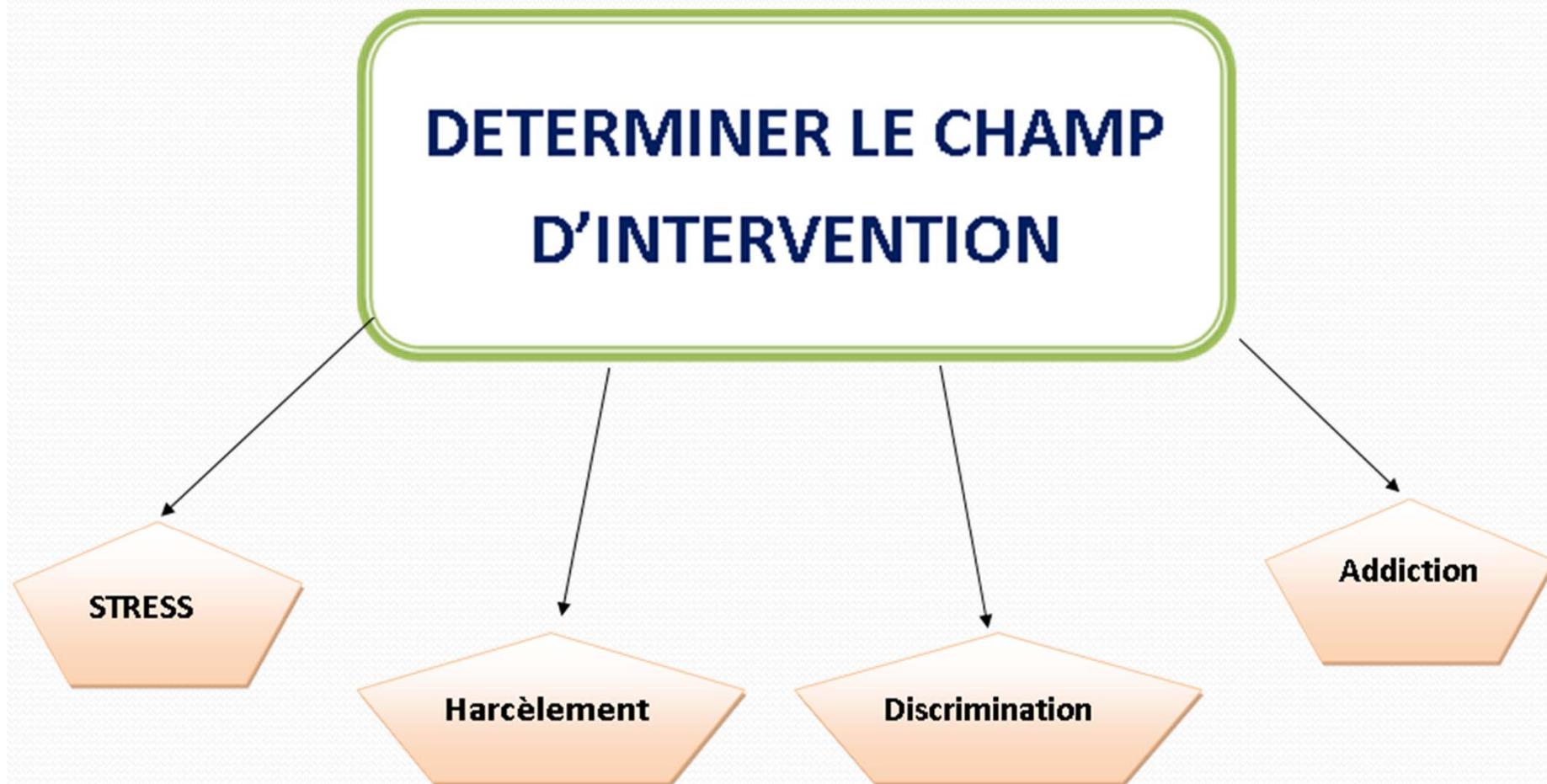
# Structuration d'une politique de prévention

- **Notre méthode:**

A travers le **traitement du problème initial:**

- Associer et impliquer l'ensemble des acteurs internes
- faire émerger une vision commune
- construire les outils d'une politique de prévention efficace et durable

# Structuration d'une politique de prévention



## Structuration d'une politique de prévention

- Définir le mode de présentation de la mission aux autres acteurs.
- C'est un des éléments clés pour réussir la mission

# Structuration d'une politique de prévention

« Posture » de l'équipe DME Performance

- **Avoir une attitude de neutralité et d'éthique.**

Nous ne sommes pas au service de telle ou telle partie mais au service de l'ensemble.

- **Se prémunir contre toute instrumentalisation**

Sans cette précaution et cette posture constantes la mise en œuvre de la démarche ne pourra pas être réalisée efficacement.

# Structuration d'une politique de prévention

Deux étapes distinctes :

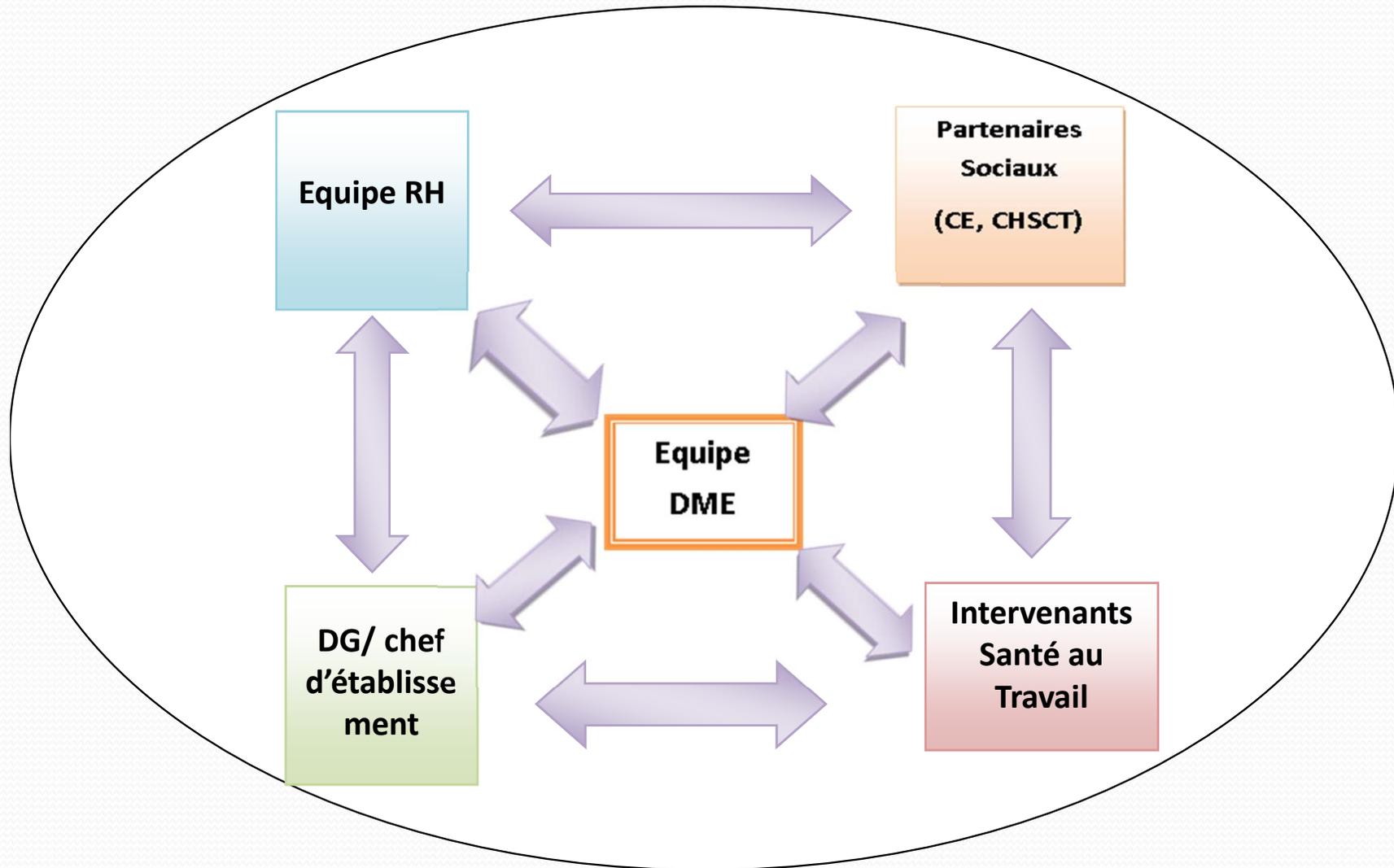
- A/ Accompagner la mise en place du process et des « outils »
- B/ Accompagner l'élaboration du Plan d'actions de prévention et sa mise en œuvre

## Structuration d'une politique de prévention

A/ Accompagner la mise en place du process et des « outils »:

- En associant et impliquant les acteurs
- En aidant à élaborer une vision commune
- En construisant les « outils » (comité de recueil et de traitement des plaintes et observatoire de la prévention).

## Associer et impliquer l'ensemble des acteurs internes



# Mise en intelligence collective

- **L'expérience et le savoir-faire de l'équipe de DME Performance** pour faire travailler ensemble les acteurs dans le cadre d'un processus structuré de traitement des « problèmes » et de prévention constitue l'une des clés essentielles de la réussite.

## Faire émerger une vision commune

- Il est important de parvenir à faire partager une vision commune (constat, démarche, objectifs)
- pour que les solutions soient définies et décidées collectivement
- Elles seront efficaces et acceptées car elles seront celles des acteurs, réunis autour de la table, et non celles de telle ou telle partie

# Structuration d'une politique de prévention

Les grandes étapes:

- Définition des concepts, des « règles du jeu », écriture du « droit interne »,...
- Définition et mise en place une procédure d'alerte fiable et d'une procédure de médiation
- Création d'un comité de traitement des plaintes
- Création d'un observatoire de la prévention
- Elaboration et signature d'une charte éthique et déontologique

## Structuration d'une politique de prévention

*B/ Accompagner la mise en œuvre de l'élaboration du Plan d'actions de prévention*

L'entreprise aura à travers le traitement et la gestion du problème initial mis en place:

- les outils,
  - les acteurs,
  - le mode de fonctionnement et les règles du jeu
- pour faire vivre une politique structurée et efficace de prévention des RPS (**Mieux Etre au Travail**) en remettant l'humain au centre de l'organisation.

## Organismes internes ( « outils » )

- A) Comité de traitement des plaintes
- B) Observatoire de la prévention

Pour chacun définir:

- Sa composition
- Son rôle
- Ses missions
- Son organisation
- Le Rôle et les missions de chaque acteur interne
- Sa charte éthique et déontologique à faire signer par tous les membres

# Observatoire de la prévention

## Rôle et missions de l'observatoire (phase 1)

- Recueillir les informations
- Les analyser
- Communiquer ses conclusions
- Proposer un plan d'actions pragmatique

## Coordination de la mise en œuvre du plan d'actions

- Nous préconisons que la DRH coordonne les actions en liaison avec les membres de l'observatoire.
- Son rôle doit devenir « naturellement » central et reconnu par tous

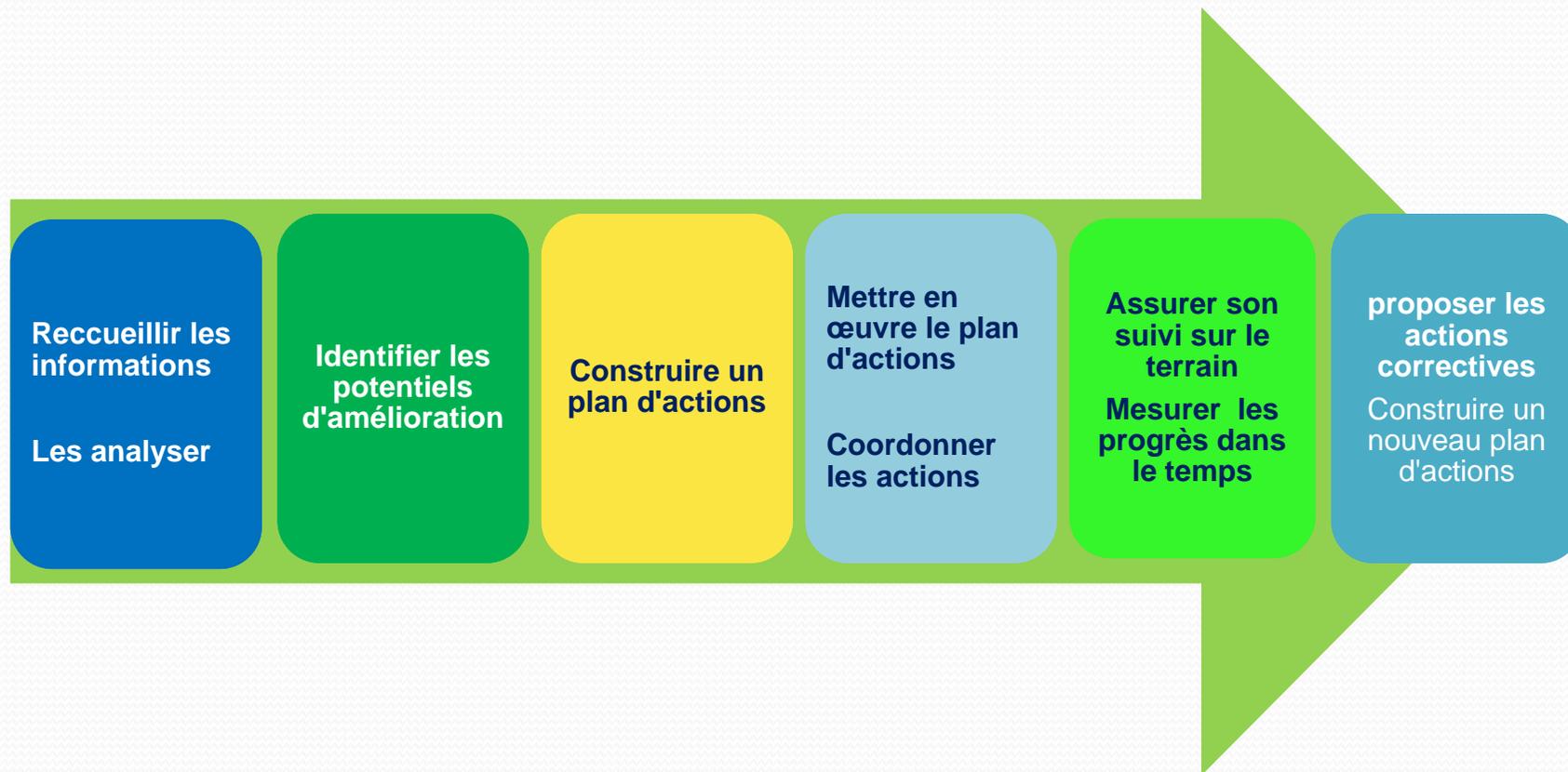
# Observatoire de la prévention

## Rôle et missions de l'observatoire (phase 2)

- Suivre et contrôler la mise en œuvre du plan d'actions
- Evaluer les actions et leurs résultats
- Proposer des actions correctives

# Annualisation du cycle RPS

**Le cycle d'identification des risques/de prévention/d'actions/de suivi/d'amélioration permanente sera annualisé et récurrent**



# Conclusion

Notre démarche a montré sur le terrain

- Son pragmatisme et son efficacité (prévention et traitement des risques très en amont , amélioration de la qualité de vie au travail et de la performance de l'entreprise)
- Sa valorisation des acteurs et de l'entreprise
- Sa valorisation de l'image de l'entreprise et de ses dirigeants
- Son intérêt économique (diminution du taux d'absentéisme, des arrêts maladie, augmentation de la motivation et de la performance)
- Son renforcement de la protection juridique de l'employeur
- Sa dimension Humaine positive et de respect des personnes.

# Conclusion

L'équipe *Mieux Etre au Travail* de **DME Performance** se caractérise par:

- La richesse de ses compétences
- Sa complémentarité
- Son expertise

# Une équipe expérimentée et complémentaire

