

FICHE OUTILS – TRAME AUDIT RPS

L'audit RPS permet d'identifier les conditions de travail qui dysfonctionnent afin de trouver et d'appliquer concrètement des leviers d'amélioration et de prévention. La démarche vise à protéger et promouvoir la santé des collaborateurs mais aussi, par conséquent, celle de l'établissement. L'audit RPS répond à l'obligation légale d'élaborer et de mettre à jour, au minima une fois par an, le DUERP.

Toute demande doit faire l'objet d'une étude sur mesure afin de déterminer le nombre de jours d'intervention requis (en fonction du nombre d'établissements, services, effectif, ...)

1. PREPARATION DE LA DEMARCHE

- Entretien commanditaire : contexte et analyse de la demande, composition COPIL
- Sensibilisation RPS auprès du COPIL
- Réunion COPIL : Définition du dispositif structurant (méthodologie, public cible, calendrier prévisionnel, rôles membres COPIL, ...)

2. PRE-DIAGNOSTIC

- Etude documentaire et analyse de l'existant (organigramme, fiches de postes, DUERP, bilans sociaux, rapports spécifiques, ...)
- Visite et observation des services cibles
- Entretiens personnes ressources (généralement membres du COPIL)
- Réunion COPIL : Restitution pré-diagnostic et ajustement de la démarche si nécessaire

3. DIAGNOSTIC

- Recueil de données quantitatives par questionnaires
- Cotation des résultats et création grille entretien
- Recueil de données qualitatives par entretiens individuels ou collectifs
- Analyse des résultats
- Réunion COPIL : restitution diagnostic et définition méthodologie plan d'actions

4. PLAN D'ACTIONS

- Définition d'axes stratégiques, d'objectifs opérationnels et d'actions de prévention primaires, secondaires et tertiaires
- Réunion COPIL : présentation pour validation du plan d'actions et définition des modalités pratiques (échéance, rôles, moyen, cibles, ...)

5. IMPLEMENTATION

- Implémentation des actions prévues avec accompagnement éventuel pour certaines par le cabinet ou consultant

6. PERRENISATION

- Réunion COPIL : A froid, point sur la réalisation du plan d'actions avec éventuels réajustements et définition des modalités de pérennisation de la démarche cyclique en interne pour autonomisation de l'établissement par la suite
- Evaluation de la perception de la démarche par les salariés par questionnaires