

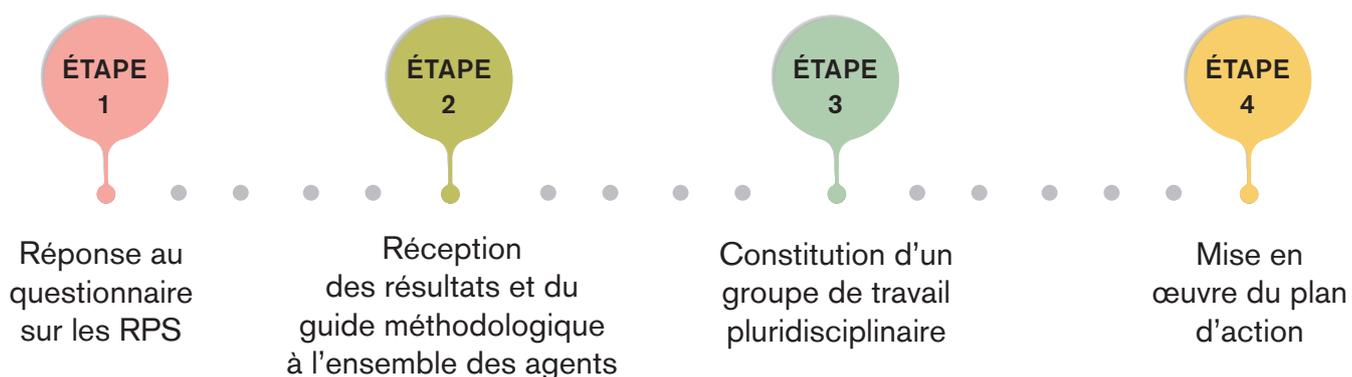
**RETOUR SUR L'ÉVALUATION  
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
RÉALISÉE À L'INSERM EN 2019**



**Ce document a pour objectif de revenir sur la démarche d'évaluation des risques psychosociaux menée pour la première fois en 2019 et sur son intégration au document unique d'évaluation des risques professionnels.**

## RAPPEL DU CONTEXTE

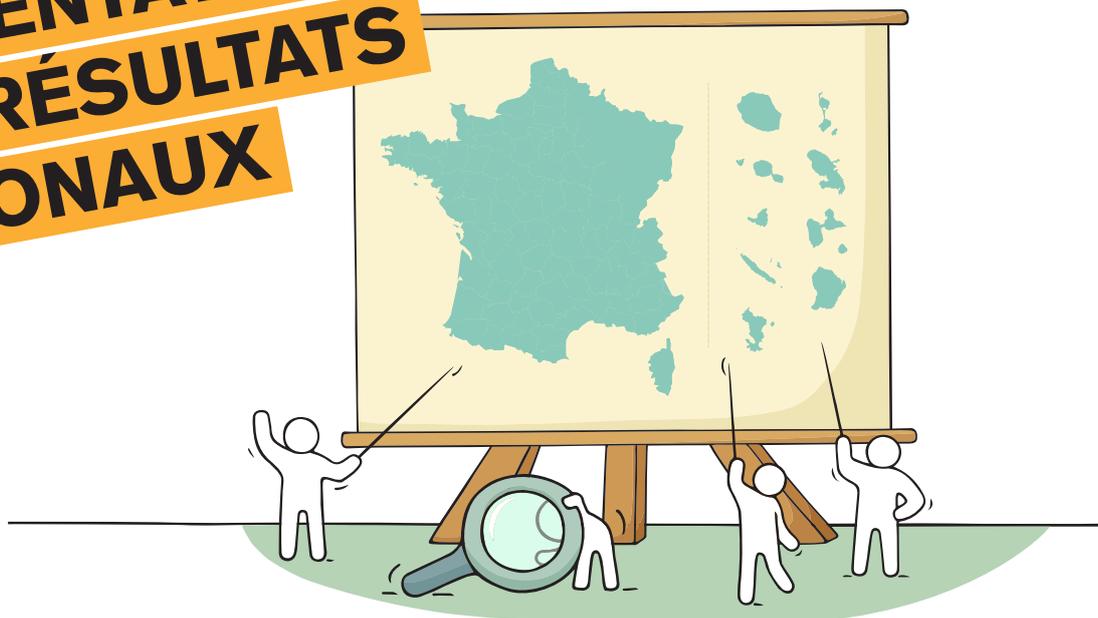
En 2019 un questionnaire sur les risques psychosociaux a été adressé à l'ensemble des agents présents dans les structures Inserm. Les résultats de cette évaluation ont ensuite été transmis par les délégations régionales et l'administration du siège aux directeurs d'unité et responsables de département, qui étaient invités à les partager avec leurs agents, sous la forme d'un document unique à compléter.



La démarche est décrite dans le Guide d'analyse et d'intégration des risques psychosociaux dans le document unique.

**Ce guide est disponible sur l'intranet de l'Inserm :**  
[intranet.inserm.fr](http://intranet.inserm.fr) > Santé et sécurité au travail > Prévention des risques > Risques psychosociaux

# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS NATIONAUX



Cette partie a pour objectif de vous présenter quelques éléments d'analyse relatifs à la lecture du document unique national (issu de l'ensemble des agents ayant répondu). Il s'agit avant tout de pistes de réflexion. Il sera nécessaire de les explorer en groupes de travail pour en déterminer la pertinence et proposer des actions d'amélioration des conditions de travail des agents à l'échelle de l'Institut. C'est l'une des missions de la Commission de prévention des risques psychosociaux (CPRPS).

**9043 agents Inserm et non Inserm** ont répondu à l'enquête sur l'évaluation des RPS dans le DUER.

Parmi les répondants, les catégories les plus représentées sont :

- la tranche d'âge des 30-49 ans ;
- les ingénieurs et techniciens ;
- les personnels affectés sur des métiers de recherche ;
- les titulaires ;
- les femmes.

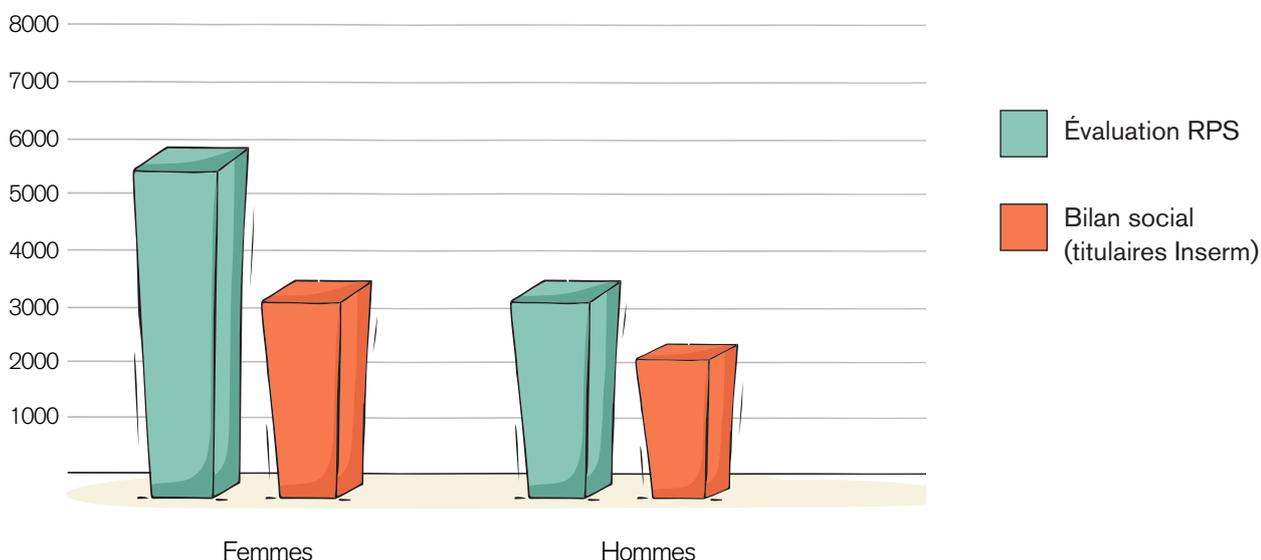
Pour rappel, les facteurs interrogés dans l'évaluation des RPS sont les suivants :

- l'organisation du travail ;
- la charge émotionnelle ;
- l'autonomie et la marge de manœuvre ;
- les relations au travail ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité des situations de travail ;
- le stress.

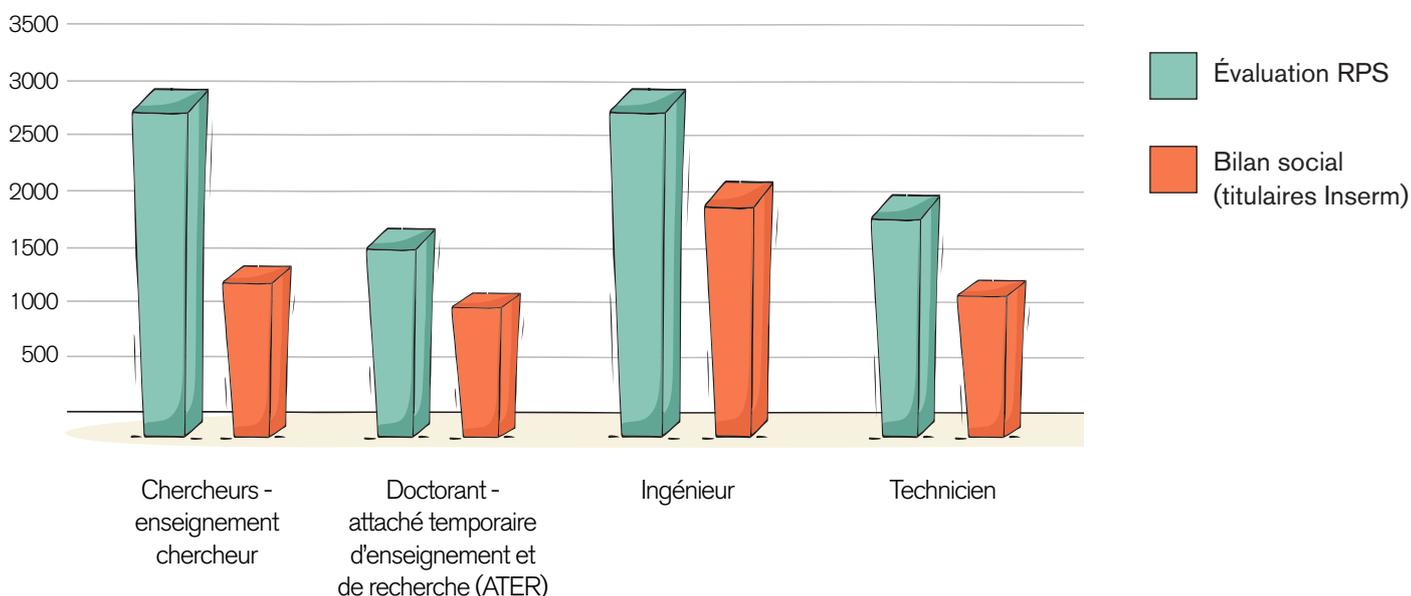
## CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION AYANT RÉPONDU

On constate certaines similitudes entre les populations Inserm décrites dans le bilan social édité par l'Institut et les populations ayant répondu au questionnaire (excepté pour la tranche d'âge des moins de 30 ans qui a plus répondu au questionnaire qu'elle n'est représentée dans le Bilan social). On peut estimer que les répondants sont plutôt représentatifs de la population des laboratoires et services Inserm. A noter cependant que le bilan social s'intéresse aux agents Inserm alors que le questionnaire a été adressé à l'ensemble des personnels en unité Inserm.

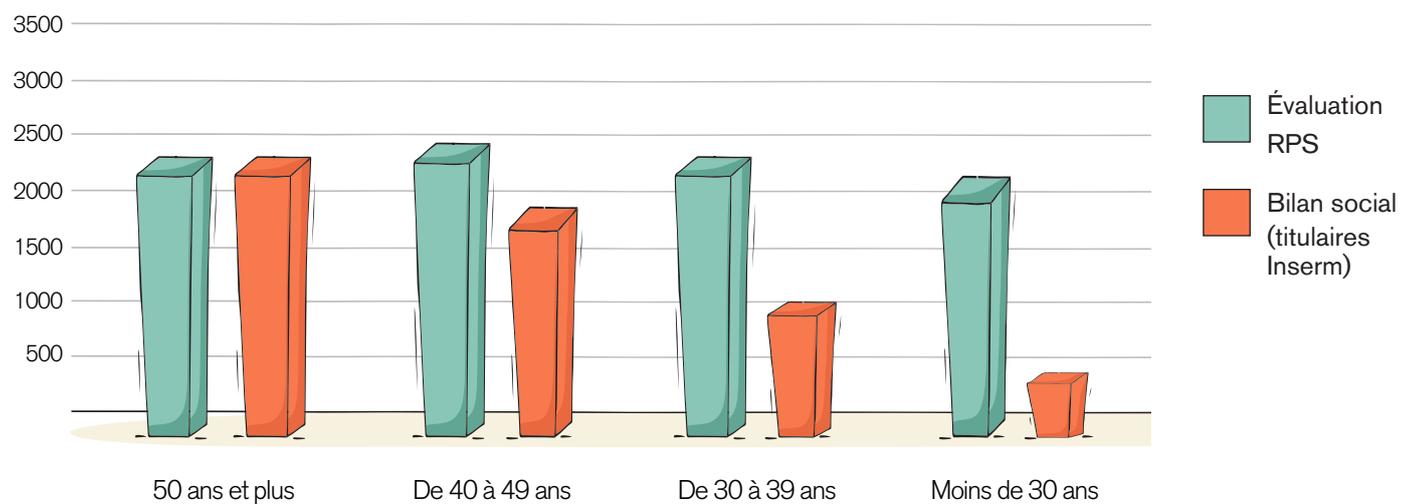
### Répartition Femmes / Homme



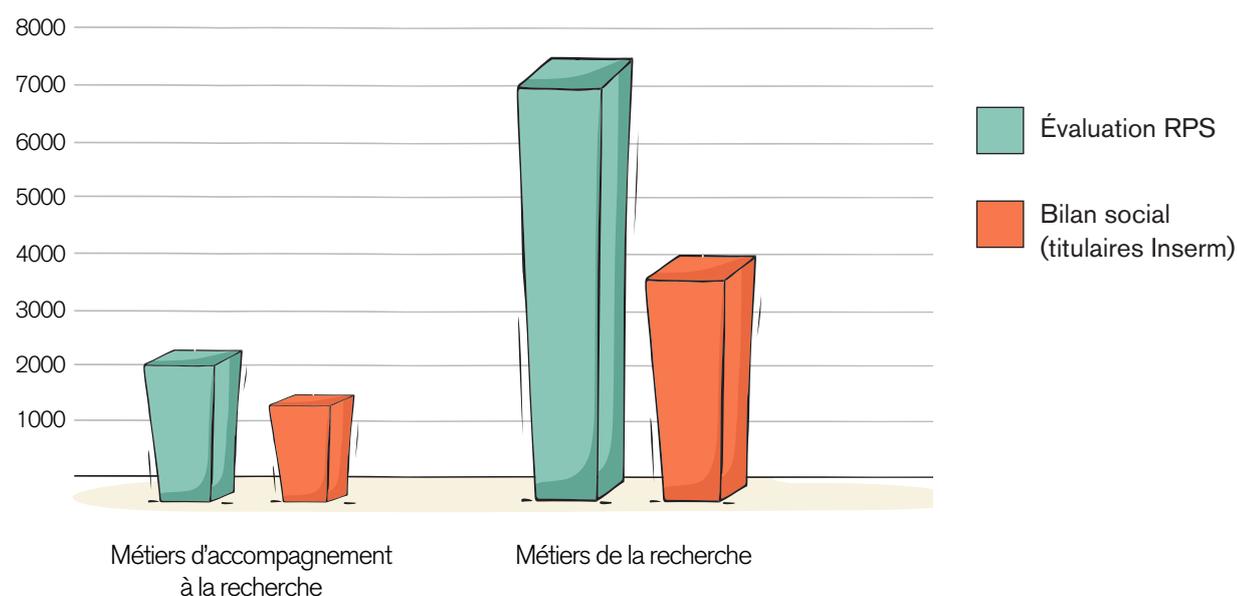
### Caractéristiques



### Classes d'âge



### Recherche - Appui



Consulter le Bilan social sur le site institutionnel de l'Inserm  
[inserm.fr](http://inserm.fr) > Connaître l'Inserm > Documents stratégiques > Notre chaîne Calaméo

## LE DOCUMENT UNIQUE NATIONAL

Les risques psychosociaux doivent être **abordés de façon très pratique**. Les questions sont relatives au travail, à la manière de travailler, au plus proche de l'activité. La question qui doit guider chaque analyse de document unique est celle du « pourquoi ».

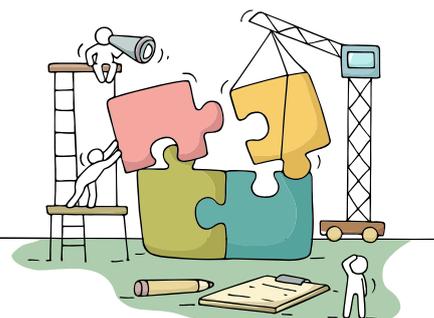
Au national, l'analyse du document unique va permettre de mettre en exergue certains éléments relatifs à la perception des agents en lien avec leur activité de travail. Cette première lecture, déclinée ci-après, enrichit les réflexions et les actions menées par la Commission de prévention des RPS (CPRPS).



**A noter :** Dans le document unique, quatre couleurs étaient attribuées aux items en fonction des résultats de l'unité de travail. Ces couleurs donnent une indication des sujets à traiter en priorité. Les facteurs rouge/orange sont en théorie des facteurs de risque susceptibles de générer du stress au travail. Cependant, ils peuvent ne pas être vécus comme tels. Par ailleurs, au cours des réflexions, il ne faut pas uniquement se focaliser sur les facteurs de stress. La démarche doit aussi s'atteler à favoriser et développer les indicateurs verts.

	<b>Priorité 4</b>	Risque faible ou maîtrisé
	<b>Priorité 3</b>	Risque modéré
	<b>Priorité 2</b>	Risque important
	<b>Priorité 1</b>	Risque critique

### » ORGANISATION DU TRAVAIL



Cette dimension regroupe deux notions : l'intensité et la complexité du travail / la durée et l'organisation du temps de travail. On s'intéresse ainsi à la charge de travail, aux obstacles dans la réalisation du travail comme les interruptions ou encore aux horaires, qu'ils soient dits antisociaux ou qu'ils nécessitent une extension de la disponibilité au-delà des horaires prévus par exemple.

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
1. Je suis contraint de travailler dans les locaux la nuit												
2. Je suis contraint de travailler dans les locaux de l'établissement le matin avant 8h												
3. Je suis contraint de travailler dans les locaux de l'établissement le soir après 19h												
4. Je suis contraint de travailler dans les locaux de l'établissement les weekends et jours fériés												
5. Je suis contraint de travailler chez moi le soir, la nuit												
6. Je suis contraint de travailler chez moi les weekends												
7. Je suis contraint de travailler pendant mes vacances												
8. Ma charge de travail est excessive												
9. Ma charge de travail est régulière												
10. J'estime avoir assez de temps pour faire mon travail												
11. Je suis gêné(e) dans mon travail par des interruption												
12. Je reçois des consignes contradictoires												
13. J'ai le sentiment de devoir penser à trop de choses à la fois												
14. J'estime pouvoir atteindre facilement mes objectifs professionnel												
15. J'ai du mal à concilier travail et vie privée (horaires, fatigue, tensions ...)												
16. Généralement je dispose de consignes ou procédures suffisamment claires pour effectuer mon travail												
17. Je sais ce que les collègues de mon équipe font (tâches, responsabilités, missions...)												
18. Il y a des réunions régulières et une communication fluide dans mon équip												
19. Je suis contraint de consulter ma messagerie professionnelle en dehors des horaires de travail												
20. Il m'arrive d'être en situation de travail isolé sur mon lieu de travail												

Au global, les questions relatives à cet item sont plus **largement en priorités 1, 2 ou 3**. **L'organisation du travail est donc un élément prioritaire** au niveau national. Les questions de moyens et d'effectifs sont souvent abordées pour expliquer les notions de surcharge du travail (priorité 2) et de nécessité de devoir penser à trop de choses à la fois (priorité 1). Néanmoins, lorsqu'on interroge les situations de travail réelles, on relève d'autres facteurs qui peuvent expliquer ces retours.



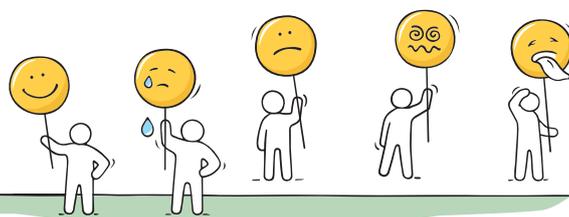
**En pratique :** Une surcharge de travail peut par exemple s'expliquer par des interruptions régulières (priorité 2). Il sera alors intéressant d'interroger le pourquoi de ces interruptions.

Quelle est la nature des interruptions ? Peuvent-elles être réduites ? De quelle façon ? Peut-on aborder avec ses collègues ou son supérieur hiérarchique ces questions d'interruptions afin de les réduire ? Cela peut-il être mis en lien avec l'item sur les relations au travail ou avec celui relatif à l'autonomie ? Les agents ont-ils la possibilité d'organiser leur travail et leur temps de travail ?

Au niveau national, ces éléments permettent d'élaborer des outils et/ou de mener des actions pour mieux accompagner les unités et les personnels sur cette question d'organisation du travail et du temps de travail. L'un des premiers chantiers menés par la CPRPS a d'ailleurs été consacré à ces questions et a permis l'élaboration d'une **Charte du temps** (cf. partie « Que fait l'Inserm de ces résultats »).

Il sera également intéressant de se pencher sur la question des objectifs (priorités 2 et 3). Il peut s'agir de questions relatives au management : est-ce que je dispose d'objectifs clairs ? Est-ce que je reçois des consignes contradictoires ? Est-ce que je dispose de moyens suffisants pour atteindre mes objectifs ? Est-ce que je peux exprimer mes difficultés à atteindre les objectifs fixés ? Au niveau national, cela pourrait nous amener à nous interroger sur les entretiens annuels d'évaluation. Comment pourrions-nous mieux les accompagner ? Quels outils pourrions-nous mettre à la disposition des managers afin que la question des objectifs soit abordée à ce moment-là. Un groupe de travail de la CPRPS s'est constitué sur ce sujet de l'accompagnement des managers (cf. partie « Que fait l'Inserm de ces résultats »).

## » CHARGE ÉMOTIONNELLE AU TRAVAIL



La charge émotionnelle fait référence à la nécessité de maîtriser et de façonner ses émotions. En fonction des métiers, cela fait référence à l'exigence de sourire ou d'être de bonne humeur continuellement, faire bonne figure en toutes circonstances ou encore à l'obligation de faire face à la souffrance ou à la détresse humaine (ou animale).

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
21. Dans le cadre de mon travail, je suis souvent amené(e) à vivre des tensions avec l'extérieur (étudiants, public, patients...)	Vert	Jaune	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Jaune	Vert	Vert	Vert	Vert
22. Dans mon activité, je suis amené(e) à devoir traiter des situations de souffrance (physique, psychologique, animale...)	Vert	Jaune	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Jaune	Vert	Vert	Vert	Vert
23. Dans le cadre de mon travail, je dois faire bonne figure en toutes circonstances	Rouge	Rouge	Orange	Orange	Orange	Rouge	Orange	Orange	Rouge	Orange	Rouge	Orange
24. Il m'arrive d'avoir peur sur mon lieu de travail	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert

Le fait de **devoir faire bonne figure en toutes circonstances** (priorité 1) semble largement partagé par l'ensemble de la population répondante. Au vu des retours terrains, il semblerait que cette question ait été interprétée comme un sentiment naturel de ne pas se comporter en milieu professionnel comme en milieu personnel. Les agents ne semblent ainsi pas « contraints » de faire bonne figure. Le niveau de priorité n'est donc peut-être pas représentatif du ressenti réel des agents.

Néanmoins, certaines populations peuvent ressentir une « contrainte » de faire bonne figure et de devoir ainsi adopter une posture de façade. Il sera nécessaire d'interroger les raisons de cette posture : peut-on exprimer son mécontentement professionnel ? Peut-on débattre collectivement du travail et de la manière de le réaliser ?



**En pratique :** Cette question doit faire l'objet d'un traitement collectif en unité. Pourquoi vous sentez-vous obligé de faire bonne figure en toutes circonstances ? Si l'ensemble des agents estiment qu'il s'agit simplement d'une attitude professionnelle normale alors il ne sera pas nécessaire de pousser plus avant ces investigations.

Au niveau national, il sera là aussi nécessaire de questionner cet item afin d'en interpréter le niveau de priorité 1. Dans quelles situations cette question est-elle ressentie comme une contrainte et quels leviers pouvons-nous employer pour mieux accompagner les agents ?

Les questions relatives aux **tensions avec l'extérieur et à la confrontation à la souffrance** sont en priorité 3 pour les populations des chercheurs et des fonctionnaires. Cela nécessitera de se rapprocher des populations concernées afin de mieux identifier les raisons de ces tensions et de la confrontation à la souffrance.



**En pratique :** La confrontation à la souffrance est une dimension importante. Elle ne doit pas être subie, qu'elle soit relative à la souffrance d'un collègue en difficulté, à la souffrance d'un patient ou à la souffrance animale. Elle peut faire partie du métier et être gérée collectivement, mais elle peut également générer une réelle souffrance pour l'agent qui y serait confronté individuellement sans espace pour l'exprimer. Il est essentiel de pouvoir aborder cette notion afin de verbaliser son ressenti sur ces questions et élaborer des moyens d'agir.

## » AUTONOMIE ET MARGE DE MANŒUVRE AU TRAVAIL



Cette dimension désigne la possibilité pour le travailleur **d'être acteur de son travail**. Ce besoin d'autonomie peut varier selon les individus mais dans tous les cas, une autonomie insuffisante doit être considérée comme un facteur de risque. L'autonomie dans la tâche, la prévisibilité du travail, la possibilité d'anticiper, l'utilisation des compétences, la répétition et la monotonie doivent être prises en compte.

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
26. J'ai de la liberté pour organiser mon travail	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert
27. J'ai l'occasion de faire preuve d'initiative dans mon travail (organisation, pause, ordre des tâches ...)	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert
28. J'estime que mon travail est monotone	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Jaune	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert
29. J'estime que mon travail est répétitif	Vert	Vert	Jaune	Vert	Jaune	Jaune	Jaune	Vert	Vert	Jaune	Vert	Vert
30. Au travail, j'ai l'occasion de faire des choses qui me plaisent	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert
31. Dans le cadre de mon travail, j'ai l'occasion de développer mes connaissances et/ou compétences	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert	Vert
32. Je suis amené(e) à réaliser des tâches/ missions/ fonctions sans avoir été suffisamment formé(e)	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Jaune	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange

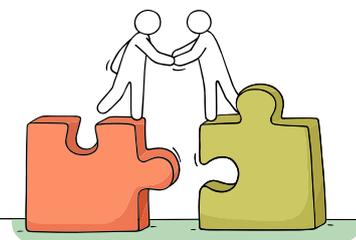
Sur l'autonomie et la marge de manœuvre, les réponses conduisent à des résultats globalement priorisés 4. Néanmoins, les aspects de formation liée à l'activité exercée sont largement en priorité 2 ce qui peut être mis en relation avec des connaissances et des savoir-faire inadaptés aux tâches à réaliser. Est-ce que l'ensemble des agents est informé des dispositifs de formation proposés par l'Inserm ? Est-ce que les formations sont adaptées ? A-t-on la possibilité de les programmer au moment où le besoin s'exprime ?

Il peut également s'agir de questions relatives à la **polyvalence demandée en situation de travail**. Cela peut notamment renvoyer aux interruptions fréquentes, à la polyvalence contrainte, à la surcharge de travail, mais aussi à l'autonomie qui est permise dans la possibilité d'organiser son travail.

Ainsi, au niveau national, cela devra être interrogé, à la fois en termes d'organisation du travail, mais également en termes de formations proposées.

Par ailleurs, un lien peut être fait sur les questions d'autonomie et les questions relatives à l'organisation du travail, notamment en ce qui concerne la clarté des objectifs. Une trop grande autonomie corrélée à des objectifs peu ou non définis peut être source de difficultés pour les agents. Cette mise en relation sera à interroger et pourra venir compléter notamment la réflexion sur l'accompagnement des managers et leur façon d'accompagner leurs agents (évaluation annuelle et définition d'objectifs, apport d'un cadre, etc.).

» RELATIONS  
AU TRAVAIL



Cette partie comprend les relations interpersonnelles entre collaborateurs et les relations avec la hiérarchie. Nous retrouvons des notions telles que la qualité des relations, le soutien, la justice et la reconnaissance.

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
33. Les relations avec mes collègues sont conviviales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34. En cas de besoin, je peux faire appel au soutien de ma hiérarchie	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35. Les relations avec mon supérieur hiérarchique créent un climat favorable à la réalisation de mon travail	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36. En cas de besoin, je peux faire appel au soutien de mes collègues	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37. Mes collègues reconnaissent, à sa juste valeur, le travail que j'accomplis	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38. Ma hiérarchie reconnaît, à sa juste valeur, le travail que j'accomplis	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
39. Je subis actuellement ou j'ai subi des agressions verbales (injures, menaces...) dans le cadre de mon travail	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Les résultats indiquent principalement une priorité 4 (vert) pour l'ensemble des questions.

Néanmoins **les questions relatives à la reconnaissance** apparaissent également en priorité 3. C'est un élément qui doit être approfondi dans la mesure où la reconnaissance, qu'elle provienne des pairs ou de la hiérarchie, est fondamentale pour l'investissement des personnels et leur mobilisation.



**En pratique :** Les chercheurs sont notamment concernés par cette priorisation 3 sur les questions de reconnaissance. Comment se manifeste la reconnaissance pour cette population ? Pourquoi estiment-ils ne pas avoir assez de reconnaissance ? Quelles sont leurs attentes en termes de reconnaissance ? Il serait possible de mettre cela en relation avec la notion d'autonomie forte qui est largement partagée par cette population. Cela pourrait également interroger la compétition entre chercheurs. Les publications sont actuellement la voie privilégiée de l'évaluation des chercheurs, poussant à l'individualisme et à une mise en concurrence qui pourrait être en contradiction avec les objectifs même de la recherche.

## » CONFLITS DE VALEURS



Devoir faire un travail en inadéquation avec ses valeurs de métier, ses principes, son éthique professionnelle peut conduire à se retrouver empêché de faire un travail de qualité, à une perte de sens, avec le sentiment d'effectuer un travail inutile. Une telle situation s'accompagne d'un mal-être qui peut avoir des retentissement sur la santé, voire aboutir au développement de pathologies.

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
42. Il m'est permis de faire un travail de qualité												
43. Je suis amené(e) à réaliser des tâches que je désapprouve												
44. J'estime que mon travail est utile												
45. J'ai été ou je suis contraint de travailler ou de faire un travail qui heurte ma conscience professionnelle												

La grande majorité des questions relatives à cet item sont en priorité 4. Il s'agirait donc de facteurs de protection. Cela peut signifier que les **agents trouvent du sens dans leur travail**. Cela peut peut-être s'expliquer par la vocation de l'Institut qui est de s'occuper et d'améliorer la santé humaine. Cela peut donner du sens à nos activités, que l'on soit issus des métiers de la recherche ou des métiers d'accompagnement à la recherche. Ces réponses peuvent également être mises en lien avec le fait d'éprouver du plaisir à exercer son travail, que l'on retrouve dans l'item consacré à l'autonomie et à la marge de manœuvre.

Cependant, les réponses des agents exerçant des métiers d'accompagnement à la recherche présentent un indicateur de priorité 3 pour la question « il m'est permis de faire un travail de qualité ». Cela nécessite d'être interrogé. Le fait de pouvoir réaliser un travail de qualité est essentiel. Ainsi, lorsque la qualité du travail est empêchée, la santé des agents peut être affectée.

## » INSECURITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL



Cette dimension traite de la capacité pour le personnel à se projeter dans le futur. La stabilité du poste, du service, de l'établissement, du métier favorise pour le collaborateur la possibilité de se projeter. Au contraire, un contexte économique difficile tel que le fait d'être en contrat à durée déterminée (37,5% des répondants) ne permettent pas une stabilité pour l'agent qui risque de développer des troubles anxieux. Les changements fréquents (fusion, turnover, réorganisation...) contribuent aussi à une insécurité de la carrière.

	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
46. Je suis confronté(e) à des incertitudes quant au maintien de mon activité dans les prochains mois	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3
47. J'ai le sentiment d'être suffisamment consulté(e) lors de changements (organisationnels, matériels...) en lien avec mon travail	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Sur la question « Je suis confronté(e) à des incertitudes quant au maintien de mon activité dans les prochains mois », seuls les contractuels sont en priorité 1 (rouge).

En effet, le statut de contractuel induit par nature une incertitude mais cela pose aussi la question de **l'accompagnement de ces agents**. L'institut dispose d'une Charte des CDD qui aborde certains sujets relatifs au suivi de cette population. Cette charte est un outil qui préconise des moyens pour accompagner au mieux les personnes en CDD. Au niveau national, il sera intéressant d'interroger ces populations et d'identifier quelles sont les mesures réellement mises en œuvre.

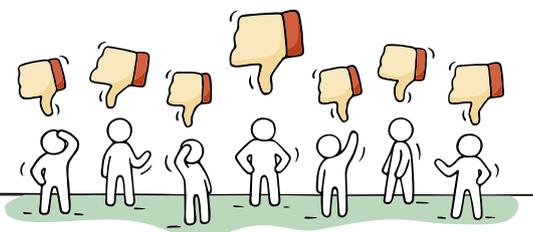
Il existe également des formations proposées au CDD et qui permettent par exemple de construire des projets professionnels ou de développer les techniques de recherche d'emploi. Les agents ont-ils connaissance de ces formations ? Une communication nationale plus large serait peut-être à envisager pour les faire connaître. Comment ces populations sont-elles accompagnées au niveau des ressources humaines ? Existe-t-il des moyens de mieux les accompagner ?

L'ensemble des populations partage un niveau 3 de priorisation sur le fait d'être consultées lors des changements organisationnels. Cela peut questionner les fusions entre structures ou les changements organisationnels en général. Au niveau national, la question de **l'accompagnement du changement** pourrait être abordée. Comment sont accompagnés les changements ? Quels outils sont mis à la disposition des agents ? Sont-ils consultés ou subissent-ils les changements ? Que pourrions-nous proposer pour améliorer cette problématique ?



**En pratique :** Par exemple, au niveau des unités, on pourrait interroger la question des cycles de vie des unités ou peut-être également le cycle des projets de recherche. Comment sont accompagnés les renouvellements des unités et/ou des projets ? Comment sont accompagnées les équipes ? Un groupe de la CPRPS travaille actuellement sur cette problématique (cf. partie « Que fait l'Inserm de ces résultats ? »)

» NIVEAU DE STRESS



	NATIONAL	CHERCHEUR	DOCTORANT	POST DOC	INGÉNIEUR	TECHNICIEN	CONTRACTUEL	TITULAIRE	RECHERCHE	ACCOMPAGNEMENT	HOMME	FEMME
48. Je me sens épuisé professionnellement	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
49. Dans le cadre de mon travail, je ressens dans mon travail du stress	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange

Globalement, à l'Inserm, l'ensemble des populations interrogées estime être stressé dans le cadre du travail.

Cet indicateur traduit le ressenti des agents sur leurs conditions de travail.

Ces deux questions étant en priorités 2 et 3, il semble que les conditions dans lesquelles les personnels réalisent leurs activités génèrent du stress. Cela pourrait révéler un déséquilibre entre facteurs de protection (relations au travail, sens du travail) et contraintes, notamment en rapport avec l'organisation du travail.

Le travail de la CPRPS sur les différents facteurs de risques devrait permettre de réduire le stress. Il faut également noter que le stress, en tant qu'indicateur du ressenti des situations de travail, est partagé non seulement à l'Inserm mais également en France de manière générale (cf. <https://www.anact.fr/prevenir-le-stress-au-travail-et-les-risques-psycho-sociaux>).

# QUE FAIT L'INSERM DE CES RÉSULTATS ?



L'évaluation des RPS et les actions qui en découlent sont déclinées à chaque niveau de l'institut. Au local en conseil de laboratoire, au régional en CSHSCT et en CVS de prévention, au national, en CHSCT et CPRPS. Ces différentes déclinaisons doivent permettre le déploiement d'une politique nationale de prévention des risques psychosociaux à l'Inserm.

Les résultats obtenus à la lecture du document unique national, mais également à la lecture des documents uniques en structures constituent une base ? pour mener des réflexions et proposer des actions pour agir sur les situations.

Ainsi, au niveau national, c'est la Commission de prévention des risques psychosociaux (CPRPS) qui a pour mission d'élaborer une politique globale de prévention des risques psychosociaux à l'Inserm.

Elle poursuit les objectifs suivants :

- Proposer des actions adaptées à l'environnement de la recherche ;
- Proposer un cadre pour l'application homogène de la politique de prévention des risques psychosociaux sur tout le territoire ;
- Proposer un plan d'action au regard de l'évaluation des risques et de l'analyse des bilans anonymes remontés par les Cellules de veille sociale (CVS).

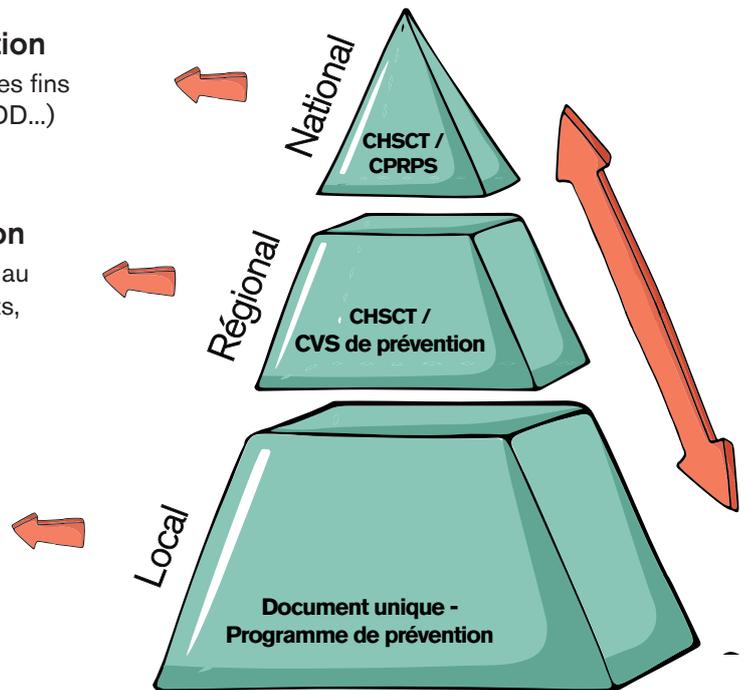


[Intranet.inserm.fr](http://Intranet.inserm.fr) > Ressources humaines > Action sociale et handicap  
Instances et comités RH

**Politique de prévention des risques et gestion des ressources humaines** (accompagnement des fins de quinquennats, formations, accompagnement des CDD...)

**Mesures de prévention sur la circonscription** (taux de managers formés, offre de formation adaptées au bassin d'emploi, accompagnement des déménagements, réintégration d'un agent dans un collectif...)

**Gestion quotidienne de l'organisation de travail** (process, réunions, communication, accueil, priorisation des tâches...)



## GROUPES DE TRAVAIL

La CPRPS a mis en place plusieurs groupes de travail qui ont vocation à se pencher sur différents sujets, dont ceux issus de l'évaluation des RPS. Ces **groupes sont pluridisciplinaires** et constitués de représentants du personnel, d'experts et d'acteurs de niveaux local, régional et national.

Des groupes se sont notamment constitués sur les problématiques suivantes :

- **Accompagnement des managers** : La question du management est au croisement des différents facteurs de risques interrogés. Nous souhaitons mettre en œuvre un accompagnement des managers leur permettant d'intégrer les problématiques managériales.
- **Accompagnement des unités** : Le renouvellement des unités est un sujet essentiel. Nous souhaitons élaborer une procédure d'accompagnement permettant de mieux anticiper les situations (organisation, calendrier, recrutement, accompagnement RH, etc.).
- **Organisation du temps de travail** : Les questions d'organisation du travail décrites dans le document unique laissent penser que des évolutions peuvent être apportées sur la manière dont travaillent les agents. Le groupe dédié s'est ainsi penché sur cette question (cf. Focus Groupe de travail)

## FOCUS GROUPE DE TRAVAIL ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : ÉLABORATION D'UNE CHARTE DU TEMPS

L'évaluation RPS de 2019 a mis en exergue une difficulté sur **la gestion du temps de travail** qui s'exprime à tous les niveaux et quelles que soient les fonctions. Un groupe de travail a ainsi été créé et avait pour objectif de réfléchir à un outil à mettre à disposition des agents pour améliorer la gestion du temps de travail et l'organisation du travail.

Ce groupe a proposé une **Charte du temps** qui comporte 5 sections et concerne à la fois le travail en présentiel et le télétravail.

- Exemplarité des encadrants
- Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle
- Bon usage des outils de communication
- Bonne conduite des réunions
- Gestion des urgences

Les recommandations de cette charte doivent être prises en compte collectivement dans l'organisation du travail. Pour cela, toutes les personnes composant l'unité de travail doivent être associées à la réflexion : responsables hiérarchiques, agents, services supports et scientifiques.



[Intranet.inserm.fr](https://intranet.inserm.fr) > Ressources humaines > Carrière > Temps de travail

## ÉVOLUTIONS ENVISAGÉES

La démarche d'évaluation des RPS a été déployée dans l'ensemble des structures Inserm. Globalement, ce questionnaire a été bien accueilli. Le nombre de répondants est important et témoigne d'un intérêt de la part des personnels pour les questions abordées.

Néanmoins, au vu des retours terrains, nous pouvons constater que l'appropriation est très différente d'une unité à une autre. Ainsi, 3 cas de figure se présentent : certaines unités ont élaboré un plan d'action, d'autres ont commencé la démarche mais n'ont pas poursuivi, notamment du fait de la crise sanitaire de 2020, d'autres encore n'ont pas engagés de travail sur cette question.

Nous avons interrogé les délégations et certaines unités afin d'identifier les difficultés rencontrées. La CPRPS sera ainsi également amenée à réfléchir aux évolutions possibles pour accompagner au mieux la prochaine évaluation. Vous trouverez ici quelques pistes de réflexion.

### ▪ **Une démarche nouvelle**

L'évaluation des RPS et leur intégration au document unique est une démarche inédite. Les risques psychosociaux restent une notion qui peut sembler abstraite. Il sera nécessaire de **poursuivre la sensibilisation des agents** à ces thématiques. Cela pourra se faire par des formations, des communications ou de l'information à destination de différents publics.

### ▪ **Une difficulté dans la lecture et l'analyse du document unique**

La lecture du document unique a posé un certain nombre d'interrogations, voire de difficultés. Les directeurs d'unités, comme les agents, n'ont pas toujours su comment s'emparer de ce document et le mettre en discussion au sein des collectifs formés en unité. Depuis le mois de janvier 2021, les acteurs ressources en délégation (délégués régionaux, responsables ressources humaines, conseillers de prévention, médecins du travail) sont formés afin de **mieux accompagner les structures** dans le cadre de cette démarche. **Le Guide d'analyse et d'intégration des risques psychosociaux** dans le document unique est un outil incontournable, mais l'accompagnement d'acteurs de proximité nous semble également être un facteur de réussite pour travailler cette thématique.

### ▪ **Evaluation RPS et crise sanitaire**

Au vu du contexte sanitaire lié à la Covid-19, la prochaine évaluation des RPS intégrera spécifiquement des **questions relatives à la crise sanitaire de 2020** et à son retentissement sur le travail, ainsi que des modifications apportées suite aux retours qui nous ont été faits.

### ▪ **Question du cycle de vie des unités**

En lien avec le point précédent, **une nouvelle évaluation sera proposée en 2021**. Pour les évaluations suivantes, se posera la question de leur mise en lien avec le cycle de vie des unités. Le premier questionnaire a été envoyé en juin 2019 et les résultats ont été transmis en septembre. Le début des réflexions menées sur le document unique a donc eu lieu en fin d'année 2019 et dans certains cas au moment de **l'évaluation quinquennale des unités**. Lorsque la démarche sera pérennisée, nous souhaiterions procéder à l'évaluation des RPS en cohérence avec ce calendrier. L'évaluation des RPS aurait ainsi lieu une fois en début de quinquennat et une fois en milieu de quinquennat, dans le respect du cycle de vie des unités.

Rédactrice : Stephanie Bee  
Contribution : Commission d prévention des risques psychosociaux  
Réalisation : Audrey Pelsoni  
Crédit image : © sapunkele, Adobe Stock  
Avril 2021

Ce guide est protégé par le droit d'auteur, conformément au Code de la propriété intellectuelle. Il est donc interdit de reproduire, de distribuer, d'émettre, de diffuser, de communiquer intégralement ou partiellement pour un usage en dehors d'une structure Inserm sous quelque forme que ce soit, de vendre, d'adapter, de modifier les éléments figurant sur ce guide, sans autorisation préalable de l'INSERM.



La science pour la santé ———  
————— From science to health