

## CHARTRE DE BONNES PRATIQUES POUR L'INTERVENTION EN PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le Plan Santé Travail 2016-2020 (Axe 1 – Objectif 3<sup>1</sup>) invite les institutionnels de la prévention à « impulser et coordonner une offre de service régionale et nationale en matière de RPS » et « assurer la régulation d'un réseau de consultants spécialisés en prévention des RPS afin de mieux répondre aux demandes des entreprises.

La présente charte définit les engagements pris par le consultant pour l'intervention en entreprise dans le cadre de la mise en place d'un réseau régional de consultants référencés pour la prévention des risques psychosociaux.

Cette charte s'adresse exclusivement à des consultants ayant une pratique dans le domaine des risques psychosociaux. Elle doit être signée par le consultant lui-même.

Cette charte ainsi que la liste des signataires seront diffusées sur les sites des organismes institutionnels partenaires.

### Engagement n° 1

Le consultant doit avoir des compétences en analyse de l'organisation du travail et du travail réel ainsi que des connaissances sur les modèles explicatifs des liens entre travail et santé, en particulier dans le domaine des RPS.

### Engagement n° 2

Dans tous les cas, il associera, dans une démarche participative, l'ensemble des acteurs internes de l'entreprise (direction, Instances Représentatives du Personnel, encadrement et salariés) ainsi que le médecin du travail et d'autres acteurs de la prévention s'il le juge utile.

Le consultant interviendra dans un objectif de prévention, de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et de l'amélioration des conditions de travail, en inscrivant son intervention dans le contexte socio-économique de l'entreprise.

Le consultant inscrira son intervention dans une approche globale des conditions de travail et respectera les principes généraux de prévention.

La démarche sera menée selon un mode « conduite de projet » comme, par exemple, la démarche de prévention des RPS, décrite dans le document INRS référencé ED 6011 « *Stress au travail : Les étapes d'une démarche de prévention* » ou préconisée par le réseau Anact lors de ses interventions en entreprise

L'intervention du consultant devra aboutir à un gain d'autonomie en prévention pour l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Développer la prévention primaire et la culture de prévention.  
Agir sur les risques prioritaires.

### Engagement n° 3

Le consultant respectera les règles de déontologie qu'il annonce dans sa proposition d'intervention :

- Associe l'ensemble des acteurs à la démarche,
- S'assure de l'engagement du chef d'entreprise tout au long de la démarche,
- Travaille en respectant le dialogue social et le rôle des Instances Représentatives du Personnel, leur présente sa proposition d'intervention,
- Respecte le volontariat des salariés,
- Assure la confidentialité, l'anonymat, la protection de la parole des salariés,
- Est impartial et équidistant : Il s'interdit tout jugement de valeur et conserve une posture de tiers entre l'employeur et les représentants du personnel ou les salariés,
- Centre son analyse sur le travail, sur ce qui fait difficulté et ressource dans le travail, en excluant toute analyse psychologique comportementaliste ou toute recherche de responsabilité personnelle,
- Recherche la validation d'un diagnostic partagé par tous les acteurs concernés,
- Est exempt de tout conflit d'intérêt à l'égard des acteurs de l'entreprise,
- N'accepte que les missions relevant de son champ de compétences (professionnalisme),
- Réalise une restitution orale et écrite de l'intervention a minima au comité de pilotage, aux instances représentatives du personnel si elles existent.

### Engagement n° 4

Le consultant participera au moins une fois par an aux réunions d'échanges de pratiques professionnelles organisées par les organismes régionaux de prévention. Il sera invité à enrichir les rencontres par la présentation de son expérience d'interventions en entreprise.

### Engagement n°5

Le consultant référencé par le comité de pilotage fournira une fois tous les deux ans au comité un bilan sommaire des interventions réalisées durant la période.

En cas de non-respect d'un ou plusieurs engagements inscrits à la présente charte et constaté par l'un des organismes régionaux de prévention, le comité de pilotage entendra le consultant dans un cadre contradictoire et pourra retirer son nom de la liste des consultants référencés. ...

En tout état de cause, la charte a une durée de validité de 4 ans. Au-delà, elle devra être à nouveau signée par le consultant.

Fait, en deux exemplaires, à ....., le .....  
Signature du consultant