

LES OBJECTIFS DES ATELIERS

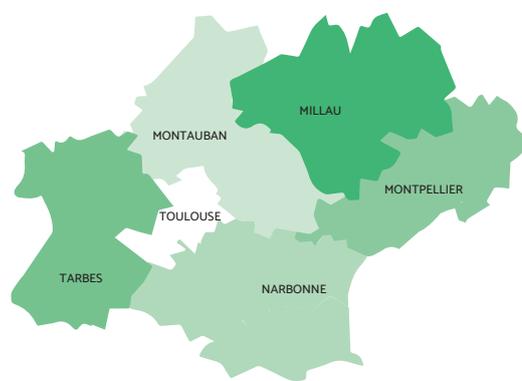
6 ateliers techniques interinstitutionnels et pluridisciplinaires ont été organisés en 2019 :

Tarbes (16/05/2019), Montauban (23/06/2019), Toulouse (12/06/2019), Millau (26/09/2019), Castries (19/11/2019), Narbonne (21/11/2019).

Pour :

- Construire des repères communs.
- Partager des constats, démarches et méthodes concernant les RPS.
- Proposer une offre de service à destination des entreprises.

En vue d'actions interinstitutionnelles à destination des entreprises en 2020.



135 PARTICIPANTS AUX ATELIERS EN OCCITANIE

Répartition par organisme

	Tarbes 65	Montauban 82	Toulouse 31	Millau 12	Castries 34	Narbonne 11	TOTAL
SIST SRAS	4	8	9	13	17	3	54
CDG Centre de gestion	1	1	5	2	3	4	16
Services Autono- mes	3		4	1		3	11
Aract	3	3	3	2	2	2	15
Carsat	2	6	5	2	3	2	20
Directe	1	3			6		10
MSA		1	1	1	2	2	7
SDIS					1		1
CCI						1	1
TOTAL	14	22	27	21	34	17	135

Répartition par métier

	Tarbes 65	Montauban 82	Toulouse 31	Millau 12	Castries 34	Narbonne 11	TOTAL
Médecin du travail	3	4	5	3	8	5	28
Conseiller en prévention / Chargé de mission	2	1	4	2	9	7	25
IDEST	2	2	4	4	4	2	18
Ergonome	3	4	5	3	1	1	17
Psychologue	1	4	4	4	3	2	18
Contrôleur de sécurité	1	4	3		2		10
Inspecteur du travail	1	2			6		9
Technicien prévention	1		2	4			7
Responsable administratif		1		1	1		3
TOTAL	14	22	27	21	34	17	135

LE DÉROULEMENT DE CHAQUE ATELIER



INTRODUCTION

- Contexte et objectifs de l'atelier
- Recueil des attentes des participants
- Rappel des enjeux de la prévention des RPS



IDENTIFICATION DES PROBLÉMATIQUES RPS DANS LES ENTREPRISES

- Photo langage (expressions des représentations des participants à partir de photos)
- Production d'idées sur les représentations et les problématiques RPS
- Synthèse



IDENTIFIER DES LEVIERS POUR AGIR

- Travaux en sous-groupes rotatifs (les constats, les pratiques, les pistes pour progresser) concernant 3 modes d'action en matière de prévention des RPS :
 - La sensibilisation-formation
 - L'accompagnement, l'intervention, l'expérimentation
 - L'approche « gestion de crise »
- Restitutions et perspectives

LES ATTENTES DES PARTICIPANTS

DANS CET ATELIER SUR LES RPS, JE SUIS CURIEUX DE ...

- Définir les RPS.
- Apprendre, se former pour agir : outils, méthodes, nouveautés (thèmes, publics, métiers, secteurs...), leviers d'action, suivi des actions, retours d'expérience.

- Mieux connaître l'obligation de l'employeur.
- Savoir argumenter, convaincre l'employeur de la nécessité d'une démarche de prévention des RPS.
- Partager un état des lieux régional.
- Savoir qui fait quoi ? Se confronter, croiser les regards.
- Travailler ensemble, construire des actions coordonnées, sur un territoire, des thématiques .

DANS MA PRATIQUE PROFESSIONNELLE SUR LES RPS, J'AI BESOIN DE ...

- Travailler en réseau :
 - Connaître des référents sur les RPS, pouvoir contacter des personnes ressources, partager, se différencier.
 - Travailler en équipe : articulation, coordination, pluridisciplinarité, repères et langage partagés, complémentarité.
- Améliorer mes connaissances :
 - Savoir détecter les RPS.
 - Accroître les connaissances sur les RPS y compris sur le volet juridique (qualification pénale, rédaction de procédures...).
 - Savoir intervenir et/ou conseiller en situation de crise, de conflits.
 - Mieux comprendre les liens entre RPS et QVT.
- Disposer d'outils et méthodes pour agir :
 - Intégrer les RPS dans le DU.
 - Disposer d'outils méthodologiques simples pour les entreprises, d'exemples de plans d'actions, de bonnes pratiques, des solutions établies qui ont fait leur preuve...
 - Avoir des outils pour convaincre les réfractaires, faire en sorte que les acteurs concernés y croient.

- Maîtriser la démarche de prévention :
 - Définir une stratégie adaptée.
 - Développer une méthodologie spécifique pour les TPE.
 - Cibler des situations, faire vivre la démarche RPS en entreprise, se centrer sur le travail réel des salariés.
- Disposer de moyens
 - Avoir du temps, des moyens, des ressources, surtout pour les situations complexes.
 - Pouvoir se protéger dans les situations difficiles.





LES REPRÉSENTATIONS DES PARTICIPANTS SUR LES RPS

TOUS EXPOSÉS...

A démystifier ? Un risque comme les autres, mais plus complexe, avec un cumul de causes, une gravité des atteintes.

DES CONSÉQUENCES...

Souffrance psychique et collective, burnout, harcèlement, pratiques addictives...

MAIS ON PEUT AGIR SUR LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION...

Analyser le travail, parler du travail collectivement, trouver des facteurs de régulation, renvoyer des choses positives, créer un équipage collectif, fixer le cap, être acteurs dans le travail, susciter l'entraide, la coopération, la convivialité, la cohésion, avoir des relations de qualité, regagner du sens, partager des objectifs communs, sortir de sa bulle, reconnaître et valoriser le travail bien fait, instaurer un dialogue social de qualité, concilier vie professionnelle et vie privée, développer la QVT, être fier de son travail...

LES MOTS CLÉS EXPRIMÉS

Insécurité, incivilités, solitude, individualisme, déséquilibres, tensions, manque de possibilité d'expression, perte de sens, conflit de valeurs, pression, pénibilité, cloisonnement, compétitivité, challenges, objectifs inatteignables, déstabilisation, pratiques managériales, non écoute, injonctions, déresponsabilisation, absence de participation, passivité, impuissance, charge de travail, cumul de tâches, fortes exigences, intensification, désocialisation, manque de marge de manœuvre, de communication, de reconnaissance, difficultés d'intégration, liens vie au travail et hors travail, addictions, exclusion, précarité... et Impacts de la conduite des changements, des outils numériques

IDENTIFIER DES LEVIERS POUR AGIR

3 tables thématiques sur nos modes d'action en entreprises concernant les RPS :

- ① La formation-sensibilisation
- ② L'accompagnement, l'intervention, l'expérimentation
- ③ La gestion de crise





LA FORMATION SENSIBILISATION

LES CONSTATS DANS LES ENTREPRISES

LES PLUS

- Des demandes de formation de la part des entreprises, des formations centrées sur la dimension collective et l'organisation, des résultats efficaces lors de formations action « sur mesure ».
- Il existe une forte attente au regard de la forte participation des entreprises aux ateliers de sensibilisation proposés par les SIST.

LES MOINS

- Sensibilisation des employeurs, formations catalogues sans impact dans l'entreprise sur la transformation des situations de travail à risque psychosocial, faible effet sur la mise en œuvre d'actions de prévention primaire et organisationnelle.
- Comment agir contre le « scepticisme » de certains acteurs institutionnels en prévention santé travail ?

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PRATIQUES

LES PLUS

- Une offre, des opérateurs multiples, des objectifs diversifiés :
 - De la formation inter ou intra-entreprise, inter ou intra-secteur, de l'analyse de pratiques dans l'équipe pluridisciplinaire.
 - De la sensibilisation, des actions thématiques, différents publics (dirigeants, cadres, DP, CSE, salariés, IDEST...).
 - Différentes approches : individuelle, collective (lors de visites médicales, la fiche d'entreprise, CHSCT, DU, face à face pédagogiques, ateliers).
- Des intitulés autres que « formations RPS » : « formations addictions », « manager et contribuer à la santé de ses collaborateurs », « l'organisation du travail », « les relations interpersonnelles », « la bienveillance au travail »...
- Différents supports, ressources méthodologiques : Inrs, Anact, ressources sectorielles (MSA, syndicats professionnels...).
- Des formations qui permettent le rappel de la règle, du droit du travail, l'évaluation des risques, structurantes.

LES MOINS

- Lisibilité de l'offre : quoi ? Qui fait quoi ? Offre cloisonnée, des définitions hétérogènes des RPS, des difficultés à mobiliser sur les RPS, des formations orientées « prévention tertiaire », une connotation négative des RPS et de la manière de communiquer sur les formations RPS, une évaluation insuffisante des actions de formation.
- Peu de formations permettent de prendre en compte et d'agir sur les causes réelles de RPS, notamment vers les managers.
- Peu de plan d'actions mis en œuvre après les formations.

DES PISTES POUR PROGRESSER

AMÉLIORER L'OFFRE DE FORMATION

Préalable : une véritable volonté politique régionale, portée par le PRST

- Réaliser une cartographie de l'offre de formation régionale sur les RPS et communiquer sur l'offre.
- Partager une définition commune, unique sur les RPS.
- Privilégier des formations action :
 - *Pratiques, adaptées au contexte et aux problématiques des entreprises*
 - *Centrées sur le travail*
- Proposer une offre diversifiée :
 - *Des groupes d'échanges de pratiques*
 - *Des formats courts (ex : matinées employeurs...)*
 - *Inscrits dans la durée (ex : ateliers de pairs...)*
 - *Des actions relatives à la communication et aux relations interpersonnelles*
- Innover dans les méthodes pédagogiques : serious games, apprendre en faisant...
- Intégrer la prévention des RPS dans les formations suivantes : CCI, écoles de commerce, créateurs d'entreprise, formations économiques...
- Lever les tabous et le déni qui en font encore un risque professionnel sous déclaré.

COORDONNER LES PARTENAIRES DE LA PRÉVENTION

- Partager un référentiel de compétences pour « AGIR SUR LES RPS », respectueux des missions et des compétences de chacun. Exemples : SIST (fiche entreprise, entretiens individuels), Carsat (enquêtes ATMP, injonctions), Inspection du Travail (mise en demeure), Aract (analyse des tensions-régulations...).
- Former les partenaires en inter-institutions.
- Co-construire des stratégies de formations ciblées, en fonction de filières, de territoires, avec les OPCO, les Organisations Professionnelles.
- Animer des retours d'expérience par département pour échanger entre partenaires.

IMPLIQUER LES ENTREPRISES

- Sensibiliser les décideurs notamment par les coûts des RPS, et montrer le retour sur investissement des actions RPS dans les organisations.
- Accompagner les managers lors de leur prise de fonction.
- Former les entreprises à établir des priorités dans les plans d'actions pour faciliter l'action.
- Former les salariés et leurs représentants pour les rendre acteurs de la santé au travail.
- Sensibiliser sur la nécessité d'un bon dialogue social, gage d'une bonne prévention des RPS.
- Promouvoir le DU comme levier de la prévention.
- Professionnaliser les différents types d'acteurs de la prévention sur les questions de relations, sur la conduite de projet de changement en lien avec les conditions de travail.
- Animer des ateliers d'échanges.
- Partir des représentations des personnes.
- Déployer des actions collectives par secteurs, par territoires (type clusters).
- Promouvoir les entreprises « modèles ».



L'ACCOMPAGNEMENT, L'INTERVENTION, L'EXPÉRIMENTATION

LES CONSTATS DANS LES ENTREPRISES

DE NOMBREUSES INTERVENTIONS RÉALISÉES...

- Une prise de conscience significative des problématiques RPS de nombreuses entreprises de tout type (dirigeants et IRP).
- Les organismes de prévention et des consultants mobilisés.
- Des incitations à agir (obligation d'EVR/DU, aides financières AFS, FACT, enquêtes AT...).
- Des enjeux santé/performance de mieux en mieux compris par les entreprises.
- Des diagnostics de qualité avec des méthodes reconnues (approche pragmatique par le travail, implication des acteurs internes, groupes de travail...).
- Des actions de prévention nombreuses, essentiellement en prévention secondaire et tertiaire (formation, dispositifs de formation-action, d'accompagnement des personnes en difficultés...).

MAIS DES RÉSULTATS MITIGÉS, DES PHÉNOMÈNES D'ESSOUFFLEMENT...

- Des difficultés pour rendre les entreprises actrices : méconnaissance, réticences/déni de certains employeurs, difficultés de les mobiliser jusqu'au bout, crainte de remises en causes, crainte et résistance au changement, crainte d'expression de la souffrance, manque de formation, d'outils, difficultés à faire le lien avec l'organisation du travail...
- Un dialogue insuffisant entre tous les protagonistes (internes et externes).
- Des organisations rationalisant le travail et des pratiques de management contraintes ne pouvant pas intégrer les enjeux de la santé au travail.
- Des interventions trop tardives (situations de crise), et/ou trop ciblées sur une situation particulière.
- Des difficultés majeures de passage du diagnostic à des plans d'actions en prévention primaire, à inscrire les RPS dans le DU.
- Un manque de moyens, ressources et compétences (externes et internes) pour aller au bout des actions (jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'actions).
- Des changements incessants et des difficultés à intégrer les RPS dans les projets de réorganisation impactant le travail.

Et en même temps, de fortes attentes pour les salariés induites par les évolutions du travail qui renforcent l'importance d'agir sur les conditions et l'organisation du travail, le sens du travail, la qualité des relations...

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PRATIQUES

DES ENJEUX ET DES OBJECTIFS COMMUNS :

- Faire évoluer les entreprises sur la prévention des RPS (surtout en prévention primaire).
- Pouvoir échanger et faire évoluer nos approches et nos outils respectifs.
- La pluridisciplinarité (travailler mieux ensemble, de manière complémentaire).
- Développer des actions communes.
- Promouvoir le rôle des acteurs de la prévention.

DES ÉLÉMENTS DE DÉMARCHE PERTINENTS POUR TOUS :

- Savoir repérer et orienter : DU, visites des locaux, fiches d'entreprise, entretiens, signaux d'alerte, orienter vers les interlocuteurs adéquats...
- Savoir alerter : communication avec employeur, les DP, lettre d'alerte, former, sensibiliser, organiser des ateliers thématiques...

• **Savoir agir** : rappeler les obligations légales, analyser la demande, écouter, adapter, articuler santé - performance, conseiller/coacher/engager le chef d'entreprise et les managers, impliquer les salariés, les IRP/CSE, mettre en place un comité de pilotage, s'adapter aux caractéristiques de l'entreprise, placer le travail au cœur du changement, analyser le travail réel,

réaliser des entretiens, mettre en place et animer des groupes de travail, des ateliers, repérer les tensions et les régulations dans le travail, mobiliser des compétences externes si nécessaire, mettre en place des indicateurs, des données chiffrées, objectiver, comprendre, agir, évaluer, pérenniser, suivre...



DES PROGRÈS À ACCOMPLIR :

- **Motiver les chefs d'entreprises.**
- **Sortir des interventions gestion de crise et des approches individuelles** pour développer des approches collectives et participatives.
- **Mieux accompagner les TPE.**
- **Passer du diagnostic à la mise en œuvre d'un plan d'actions.**
- **Pérenniser les démarches** engagées et leur suivi.
- **Evaluer les actions** mises en œuvre.
- **Outiller les acteurs internes.**
- **Intégrer les questions de RPS aux projets de changements des entreprises** (pas uniquement au DU)
- **Réaliser des retours d'expériences** pour progresser.

DES PISTES POUR PROGRESSER

FAIRE CONNAÎTRE LES ORGANISMES DE PREVENTION :

- Définir le rôle, les missions, le périmètre d'action de chacun des organismes.
- Mieux informer les entreprises sur le rôle et les compétences des différents organismes de contrôle et de prévention.
- Nécessité d'un « service commercial » pour promouvoir le rôle des organismes de prévention.

ORGANISER DES ÉCHANGES INTER ENTREPRISES :

- Créer des lieux d'échanges entre entreprises pour une mise en réseau par rapport à la gestion d'événements sensibles.
- Organiser des échanges de pratiques professionnelles entre employeurs dans les secteurs à risques importants (médico social, abattoirs, agro alimentaire, grande distribution...).
- Impliquer les organisations et branches professionnelles, les organisations syndicales, les CCI, clubs d'entreprises...

PARTAGER, AMÉLIORER NOS PRATIQUES, CONSTRUIRE DES PROJETS COMMUNS :

- Réunir les décideurs de nos structures pour décider de projets, de priorités communes et organiser le partenariat.
- S'assurer de la montée en compétence partagée des acteurs institutionnels.
- Partager nos expériences, se former notamment sur l'approche organisationnelle des RPS.
- Harmoniser les pratiques au niveau national, régional, local.
- Mettre en place des projets communs à destination des entreprises.
- Mettre en place des équipes pluridisciplinaires pour accompagner les entreprises.
- Disposer de moyens, de ressources, de temps.

DÉVELOPPER DES OUTILS, DES FORMATIONS :

- Former l'encadrement, les chefs d'entreprise au management bienveillant, à la QVT, intégrer les enjeux performance/ qualité/santé dans les formations (y compris dans les formations initiales et en amont de la création d'entreprise).
- Engager les décideurs (contrat d'engagement) : démarche paritaire et participative, liens avec le travail et l'organisation, élaboration d'un plan d'action.
- Sensibiliser les salariés, construire des parcours d'intégration (avec sensibilisation RPS).
- Développer des outils d'accompagnement adaptés aux TPE et PME, accompagner dans la durée.
- Créer des espaces de discussion sur le travail, des dispositifs de gestion de la souffrance au travail.
- Construire un outil pour les directions et les partenaires sociaux pour suivre et évaluer les plans d'actions.
- Challenger les entreprises : ex. baromètre des entreprises où on travaille dans de bonnes conditions.



LA GESTION DE CRISE (AT, PLAINTE, CONFLIT, AGRESSION)

LES CONSTATS DANS LES ENTREPRISES

DES INDICATEURS DE LA CRISE SOUVENT REMONTÉS PAR L'EMPLOYEUR OU LES SALARIÉS :

- Arrêts de travail, AT grave/mortel/suicide, lors des visites médicales à la demande des salariés, violence interne, relations dégradées, harcèlement moral, souffrance au travail (individuelle et collective),
- fonctionnement en mode dégradé, tensions et inquiétudes liées aux changements, fusions, réorganisations, PSE...

DIFFÉRENTS TYPES DE FREINS :

Dans l'entreprise

- **Employeur démuni** : en panique face à l'urgence.
- **Absence d'alerte** : déni, tabou, refus d'en parler.
- **Des relations dégradées non régulées** qui impactent le collectif.
- **Prise en charge, responsabilisation voire culpabilisation individuelle**, pouvant conduire à l'inaptitude ou la rupture conventionnelle.
- **Mise en place de cellule d'urgence** avec psychologue pour le collectif ou gestion au cas par cas.
- **Recours à des prestations** d'assurance ou juridiques par méconnaissance des acteurs de prévention.
- **Absence de dispositifs** dans l'entreprise (AT, harcèlements, malaises...).

Pour les partenaires prévention

- **Ne pas savoir qui fait quoi et les moyens d'action** : Inspection du Travail ? Carsat ? SIST ? Aract ? MSA ? Centre De Gestion ? Mutuelles ? Cellules d'Urgences Médico Psychologiques ?
- **Absence de critères** d'appréciation et de gestion de la crise (méthodes).
- **Craindre d'agir « trop tôt » ou « trop tard »**, sans avoir tous les tenants et les aboutissants.
- **Ne pas pouvoir objectiver** le problème à partir du travail réel et en identifier les causes.
- **Aggraver les RPS** faute de mise en œuvre d'action de prévention après un diagnostic.
- **Risque d'instrumentalisation** par des acteurs de l'entreprise.

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PRATIQUES

DES PRATIQUES ET/OU PROCÉDURES, NON EXHAUSTIVES, DIFFÉREMMENT ÉTABLIES PAR LES ORGANISMES :

- **Rencontre avec le management**, demande de mise en place de médiation entre management et salariés, de réalisation d'enquêtes, d'accompagnement du CSE lors de situations de crise, d'audits de l'organisation du travail.
- **Rencontre avec l'employeur** et analyse de sa perception de la crise : historique de l'entreprise par rapport aux RPS et autres risques AT/MP.
- Interventions post traumatiques et procédures d'urgence.
- **Divers types d'enquêtes.**
- **Orientation vers des spécialistes** : psychologues, IPRP, consultants...
- **Au niveau individuel** : debriefing, verbalisations, questionnaire individuel à tous les salariés, entretiens individuels, espaces de discussion pour identifier les causes.
- **Rencontre avec l'équipe pluridisciplinaire** puis décision par le médecin du travail de l'action à mettre en œuvre.
- **Mobilisation des différents acteurs de la prévention** et partage d'une analyse de la situation avant d'agir.

DES PISTES POUR PROGRESSER

PROPOSITIONS VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE

- En amont, sensibilisation, formation des employeurs, IRP et salariés :
 - Pour définir dans l'entreprise ce qu'est une crise (facteurs internes, externes, niveau individuel, collectif...).
 - Pour gérer la crise, par exemple par la mise en place d'une cellule de crise au sein de l'entreprise.
 - Aller dans l'entreprise : écouter, recevoir l'employeur, les salariés et leurs représentants.
- Mettre en œuvre un plan d'actions intégré de prévention primaire, secondaire, tertiaire : passer de la gestion de crise à la culture de prévention :
 - Informer les entreprises sur la nécessité de s'engager dans une démarche de prévention primaire pour éviter les situations de crise.
 - Aider l'entreprise à construire une demande d'accompagnement pour la prévention des RPS.
 - Pérenniser : prévenir les RPS, développer la QVT.

COMMUNIQUER, ORGANISER DES ÉVÈNEMENTS

- Sensibiliser, former les différents partenaires sur la gestion de crise (définition, alerte, démarche, méthodes, outils...), pour répondre à la demande et agir en entreprise, par exemple qui contacter en cas de crise ?
- Former les médecins du travail et d'autres intervenants au stress post traumatique pour une prise en charge individuelle et collective (par exemple pour la mise en place d'une cellule d'accompagnement médico psychologique).
- Informer les médecins généralistes sur la notion d'AT en lien avec les RPS et le travail.
- Promouvoir des démarches, méthodes, outils déjà existants (ARESO, prévention des conflits par la CPRIA, médiation...).
- Organiser des événements inter entreprises spécifiques sur la gestion de crise pour sensibiliser les employeurs, les IRP, les salariés.

CO-CONSTRUCTION D'UN SUPPORT PRST À DESTINATION DES ENTREPRISES

Un document qui modélise une procédure de gestion de crise, partagé entre les différents partenaires et adapté aux TPE

- Définir la notion de crise (typologie, origines, critères, signaux d'alerte, temporalité pour intervenir...).
- Identifier les partenaires « qui fait quoi ? », les moyens d'action des différents acteurs (préventeurs, médecins, juristes, psychologues...) et les indicateurs d'impact de leurs actions.
- Mettre en place une cellule de crise en entreprise (employeur, IRP, RH, cadres, personnes ressources, salariés...).
- Prendre en compte l'ensemble des salariés (approche collective).
- Se centrer sur les situations réelles de travail.
- Faire témoigner des entreprises.



LA SUITE DES ATELIERS : PERSPECTIVES 2020



RETOURS D'EXPERIENCES SUR LA PRÉVENTION DES RPS

- **Des rencontres d'entreprises dans plusieurs villes d'Occitanie :**

Témoignages d'entreprises (TPE, PME) qui ont élaboré un diagnostic, mis en œuvre et évalué un plan d'actions.

- **Capitalisation et outillage des entreprises d'Occitanie :**

Sur la base de ces rencontres d'entreprises : conception et diffusion d'un « outil » de prévention des RPS (concepts/démarche/méthodes/outils/résultats) à l'ensemble des entreprises de la région.



DES ACTIONS ENTRE INSTITUTIONS POUR LES ENTREPRISES

- **Comment gérer les situations de crise dans les entreprises et développer la prévention primaire ?**

Conception et diffusion d'un guide à destination des entreprises.

- **Quelle offre de formation RPS en Occitanie pour les entreprises et les institutionnels ?**

Recensement et diffusion des principales offres de formation institutionnelles régionales sur les RPS.

- **Organisation d'un colloque : agir pour prévenir les RPS**

Objectifs : partager des connaissances, mieux coopérer sur le terrain, outiller les acteurs institutionnels et des entreprises, mieux apprécier la qualification (juridique, médicale et psychosociale) des situations de travail à risque psychosocial.

ÉVALUATION DES ATELIERS PAR LES PARTICIPANTS

ANIMATION



Bravo, temps d'échange trop court, méthode utilisée, expression de chacun. Bonne restitution finale

ORGANISATION



Très vivant, un peu court, une journée entière n'aurait pas suffi

CONTENU



Très bon objectif du PRST, gestion du temps respectée, objectifs des ateliers différemment compris, quelle sera la suite ?

IMPACT



Découverte de la diversité des modes de fonctionnement et missions, pas assez de temps, le partage des pratiques est essentiel, crises, TPS

DES AJUSTEMENTS DEMANDÉS

Prolonger le temps des échanges, « pousser » plus loin les réflexions abordées, besoin des acteurs du monde agricole, présentation d'actions concrètes, d'outils et clarifier l'objectif de l'atelier (offres de service).

AUTRES REMARQUES

Remontée d'information en un temps record (méthode), parler d'actions organisées plutôt que d'actions communes, organiser des REX, travailler en réseau, « atelier propice à des avancées sur le sujet », « merci d'être venu en Aveyron », attente d'actions suite à ces ateliers, synthèse des ateliers attendue.



POINTS À AMÉLIORER

- Encore plus d'échanges sur les pratiques de terrain.
- Renforcer la démarche info-productive, continuer à travailler sur « Agir ».
- Travailler davantage sur la complémentarité, le qui fait quoi, les rôles et missions de chacun, les outils.



POINTS FORTS

- Tous d'accord pour du partenariat, une offre PRST co-construite.
- L'échange entre les différents acteurs et la pluralité, la bienveillance des animateurs.
- La dynamique du groupe, l'enthousiasme.
- Réunir les professionnels de terrain.
- La diversité des intervenants et la localisation territoriale des ateliers.





prst-occitanie.fr



**PLAN RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**

OCCITANIE
2016 - 2020

