



1 C'est quoi ?

Il s'agit d'une **méthode participative**. Cela signifie que l'on entame directement le dialogue avec les collaborateurs. Cela se fait **en groupe**.

L'**objectif est triple** :

1. **Déterminer les risques psychosociaux** au travail à l'aide d'exemples concrets.
2. **Déterminer les sources d'aide au travail** (il s'agit d'aspects positifs dans le cadre du travail, qui génèrent motivation et énergie).
3. **Proposer des actions**.

2 Quel est le processus ?

2.1 Composition

Un groupe de travail est constitué. Le groupe de travail est **représentatif du groupe cible** que l'on vise. est confrontée à un vécu du bien-être plus négatif que dans le reste de l'organisation et qu'en outre, elle affiche la plupart des facteurs de risque (manque de clarté, charge de travail, manque d'autonomie, ...). Il faudra veiller à ce que le groupe de travail reflète la division (par exemple, en termes de fonctions, ancienneté, sexes, etc.).

Il est important que les participants soient motivés. C'est pourquoi on recourt souvent à une participation volontaire. L'inconvénient est que le **groupe de 'volontaires' n'est pas nécessairement représentatif** de la division (p. ex. une fonction déterminée n'est pas représentée). Mieux vaut définir au préalable combien de représentants d'une catégorie déterminée seront nécessaires. Les noms peuvent alors être désignés au hasard.

Mieux vaut limiter le **nombre de participants** à 12. Des groupes trop grands entravent la dynamique de groupe.

2.2 Déroulement

ETAPE 1 : identification

À l'aide de fiches, chaque membre du groupe de travail peut noter maximum trois exemples de situations problématiques.

Ces fiches sont discutées (de façon anonyme) au sein du groupe. Le modérateur note les exemples de situations dans un fichier Excel et les classe par thème. Le même exercice est effectué pour les sources d'aide.

ETAPE 2 : Scoring

Le fichier Excel reprenant tous les problèmes et sources d'aide identifiés est présenté aux participants. Chaque participant applique un score individuel à chaque situation à l'aide du système de score suivant.

SYSTÈME DE SCORING POUR LES RPS

<i>Gravité</i>	<i>Dans quelle mesure ce problème constitue-t-il un obstacle important à l'exécution correcte de votre travail ?</i>
1	Plutôt un détail en comparaison avec d'autres problèmes
2	Point problématique moins important
3	Point problématique moyen
4	Point problématique important mais pas essentiel
5	Point problématique essentiel pour l'exécution du travail

<i>Fréquence</i>	<i>À quelle fréquence êtes-vous confronté à ce problème ?</i>
1	Rarement (une fois par mois ou par an)
2	Régulièrement (entre une fois par semaine à une fois par mois)
3	Très souvent (chaque jour jusqu'à quelques fois par semaine)

<i>Faisabilité</i>	<i>Dans quelle mesure pensez-vous qu'il soit possible d'élaborer une solution adéquate pour ce problème ?</i>
0	Absolument impossible à régler
1	Il paraît très difficile de trouver une solution à ce problème
2	Ce problème peut être résolu si on s'implique
3	Il est facile de résoudre ce problème

SYSTÈME DE SCORING POUR LES SOURCES D'AIDE

<i>Importance</i>	<i>Quelle est l'importance de cette source d'aide pour la réalisation de votre travail ?</i>
1	Sans utilité ou peu importante
2	Peu importante
3	Importante
4	Très importante

ETAPE 3 : Déterminer les priorités

. La situation problématique qui a la plus grande priorité est celle qui a obtenu le résultat moyen le plus élevé après l'opération suivante : (gravité x fréquence) x faisabilité.

ETAPE 4 : développer des solutions

Les groupes de travail se réunissent à nouveau, cette fois pour réfléchir aux actions possibles. Le brainstorming se concentre, par exemple, sur les situations problématiques qui sont en tête de classement, autrement dit, les situations avec l'impact le plus élevé (gravité x fréquence) et la meilleure possibilité de résolution/faisabilité. En effet, ce sont les situations avec l'impact négatif le plus élevé sur le bien-être et qui, en outre, peuvent