

Former son encadrement à la prévention des
risques psychosociaux (RPS)

#PAROLE CLIENT

LA DÉMARCHE GAGNANTE DE SCHNEIDER ELECTRIC

Schneider
Electric

#1

Quels ont été les acteurs de ce projet d'envergure pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) au sein de votre entreprise ?

Le projet a été co-piloté par 3 services internes de Schneider Electric :

- La **Direction Santé au travail de Schneider Electric France**. Cette direction est rattachée à la Direction des Ressources Humaines France. Elle regroupe des Services de Santé au Travail autonomes composés d'équipes pluridisciplinaires : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, des IPRP, des psychologues, des assistant(e)s sociales, soit une trentaine de personnes. Pour ce projet, la Direction Santé au Travail est représentée par **Céline LOCQUET, Directrice Santé au Travail et médecin du travail et Christine CHAPPERON, ingénieur en prévention des risques et ergonomiste**.
- Le **pôle learning**, pôle de 8 personnes, qui a en charge la conception des formations répondant aux besoins stratégiques de l'entreprise ou d'établir des partenariats avec des organismes de formation pour bénéficier de leur expertise spécifique sur certains domaines. **Nadège RIEHL, Directrice formation et talent management, et Laurence KUBLER, Responsable formation et en charge de l'offre de formation RPS**, répondent à nos questions.
- Le **pôle diversité**, représenté par **Corinne DERBOEUF**.

#2

Quelles ont été les grandes étapes de votre projet ?

Notre première démarche de prévention des RPS remonte à 2002, sur demande d'entités spécifiques et pour répondre à un objectif de prévention plus général au sein de notre entreprise.

Des formations (sensibilisations) relatives à la prévention des RPS ont été conduites en interne dès 2009 et portées par la Direction Santé.

C'est surtout en 2013 que nous avons renforcé notre démarche de formation avec le souhait de l'inscrire dans la durée. Notre objectif était de sensibiliser les managers et RH de l'entreprise à la prévention des risques psychosociaux. Ce programme de formation se déploie depuis 2013 avec l'aide d'une vingtaine de formateurs internes (RHBP et managers) formés spécifiquement à cette action. Cette formation répond à un **objectif de « compréhension » des RPS : quels sont les mécanismes du stress ? Qu'est-ce qu'un burn-out ? Comment protéger son équipe ?** Elle a permis une montée en compétence collective sur ces phénomènes (RPS) en sensibilisant les équipes.

1600 managers de tous niveaux hiérarchiques (Codir, middle management, RH, managers, opérationnels) ont été formés sur la base de ce programme jusqu'en 2020. Et 2400 personnes en intégrant les membres des CSSCT.

En 2019, nous avons établi un premier bilan : cette formation a permis une montée en compétence collective sur les RPS, en sensibilisant les équipes. Elle a également mis en perspective **le besoin d'aller davantage sur du concret en donnant aux managers les clés de la prévention des RPS dans leur exercice professionnel au quotidien**. Le besoin d'intégration d'une nouvelle approche s'est fait sentir, avec l'analyse des configurations de travail pour prévenir les risques. On est alors passé d'une approche de sensibilisation à une approche plus opérationnelle sur le **« comment faire » pour outiller les managers et leur permettre d'intégrer les risques psychosociaux dans leur management au quotidien**.

Il est important de noter **l'engagement de notre Direction**, puisque la formation a aussi été demandée par le CODIR de la Supply chain Europe.

En 2020, un accord RPS a été signé entre la Direction (direction santé, direction RH) et les partenaires sociaux : *Accord de promotion de la santé au travail, de prévention et de préservation des conditions de travail au sein du Groupe Schneider Electric en France*.



Pourquoi avoir choisi Apave pour vous accompagner ?

La spécificité de l'approche Apave a été d'intégrer la prise en compte des pratiques managériales en plus de l'aspect prévention en lui-même.

Nous avons ainsi sollicité Apave pour refondre et renouveler totalement le contenu de la formation et le support de formation. Notre objectif était de gagner en opérationnalité. En phase de préparation, un « design thinking » a été réalisé avec les formateurs autour du module de formation pour qu'il soit tout à fait adapté à leurs préoccupations et attentes.

Apave a formé 20 formateurs internes en mars et avril 2021, qui vont eux-mêmes se charger, en binôme, de former tous les managers Schneider sur site.

Apave a également formé les représentants des CSSCT à la prévention des RPS.

#4

Ou en êtes-vous aujourd'hui ?

En juin 2021, les formateurs Schneider ont formé les managers (150 à 200 personnes ont été formées). Les formations sont maintenant animées par des collaborateurs salariés de Schneider (fonction RH ou manager ainsi qu'une infirmière en santé au travail) et le pôle en charge du déploiement opérationnel de la formation.

L'objectif est de former l'ensemble des Managers et RHBP en France. Ceux-ci ont pour la plupart déjà été formés 1 fois depuis 2013. L'adhésion est telle que nous envisageons un déploiement de cette formation sur tout le périmètre de la Supply chain, c'est-à-dire de toutes nos usines en Europe.

#5

Quels bénéfices retirez-vous aujourd'hui de votre démarche ? Avez-vous du recul pour en apprécier les résultats ?

Il est encore difficile de mesurer tous les effets de ce programme de formation, mais des résultats encourageants se dégagent :

- **Les sessions de formation sont 100% complètes**, ce qui révèle un effet de réassurance et de confiance réel. Et les retours de nos managers sont très positifs sur la formation.
- **La formation a suscité du questionnement et de nouveaux réflexes pour nos managers autour de la prévention des RPS** : par exemple, **ils remontent et partagent désormais leurs bonnes pratiques liées à la gestion de problématiques individuelles**.

Enfin, la volonté de certains managers de former leur propre équipe à la prévention des RPS est un aussi un gage de succès.

#6

Qu'avez-vous particulièrement apprécié dans la collaboration avec Apave ?



“

"Le discours d'Apave a été adapté à notre entreprise, avec une approche très pragmatique et des apports très concrets sur le contenu. Apave nous a accompagnés pour préparer la formation dans les meilleures conditions possibles, en anticipant et en intégrant par exemple les remarques probables des personnes formées".

Céline LOCQUET, Directrice Santé au Travail et médecin du travail

"La consultante Apave, Marion Brunet, nous a challengés avec beaucoup de bienveillance et de professionnalisme sur l'ensemble des besoins et enjeux remontés et nous a proposé une solution tout à fait adaptée. Notre besoin a été très rapidement identifié, intégré et restitué. La consultante qui a formé nos managers a fait preuve d'une très grande qualité d'écoute et d'échange. Nous avons aussi apprécié le design novateur et très professionnel du support de formation et la grande clarté des documents remis à nos formateurs internes (le "livret de l'animateur") et aux participants."

Christine CHAPPERON, Ingénieur prévention des risques et ergonome



”



“

"Il y a eu énormément d'échanges et d'investissements de Schneider Electric et Apave, qui ont permis d'aboutir à une solution de formation totalement sur-mesure. La formation des formateurs a contribué à l'enthousiasme des formateurs. La formatrice Apave a fait preuve d'une grande agilité pour adapter le support et permettre aux formateurs de se l'approprier."

Nadège RIEHL, Directrice formation et talent management

"Nous avons eu un ressenti positif immédiat de la part des stagiaires (managers) qui ont retrouvé dans cette formation leurs réalités opérationnelles quotidiennes"

Laurence KUBLER, responsable formation et en charge de l'offre de formation RPS

”



LE POINT DE VUE DE MARION BRUNET **# CONSULTANTE APAVE EN CHARGE DU PROJET**



"Il y a des projets qui ont du sens et qui nous bousculent, qui permettent de continuer d'apprendre, celui-ci en fait partie. Il ne s'agissait pas simplement de proposer une formation RPS, il s'agissait de concevoir des formations qui soient opérationnelles, utiles, adaptées aux contextes professionnels des stagiaires, qui tiennent compte de leurs pratiques existantes, des outils et dispositifs propres à Schneider. Ce fut vraiment une co-construction avec des professionnels Schneider très impliqués, avec de l'ambition et des convictions à défendre. Je pense aux professionnels des RH, de la santé au travail et aux formateurs internes avec qui nous avons collaboré. Exigence et bienveillance, c'est vraiment sur ces 2 pieds que le projet s'est déroulé."

APAVE VOUS ACCOMPAGNE

**NOS SPÉCIALISTES SONT MOBILISÉS POUR VOUS
PERMETTRE DE PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

EN SAVOIR PLUS

www.apave.fr - 0805 62 5000