

Evaluation du risque						Prévention du risque		
Unité de Travail (Groupe d'Exposition Homogène)	Risque générique	Exemples de situations dangereuses	Fréquence	Gravité	Criticité	Actions préventives	Maîtrise	Résiduel
Ensemble des collaborateurs	RPS : intensité et temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> •Manque de clarté sur les objectifs (en lien avec poste de travail) •Charge de travail et le manque de temps •Charge mentale et son niveau de complexité •Polyvalence •Horaires de travail intenses •Interruptions régulières •Qualité de l'environnement de travail (bureau isolé, open space, équipements adaptés, bruit ...) •L'hyperconnexion 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines Réfèrent RPS - Planification de "vie ma vie", Tuteur métier - Formation à la communication par mail -Formation à la gestion des priorités / charge mentale et hyperconnexion – Formation pour gérer son temps efficacement etc</p> <p>Organisationnelles EA / EMA / OTO où la charge de travail est évoquée - Accord égalité Professionnelle H/F et QVT- Démarche QVCT intégrée dans notre pacte social interne - Accord RPS</p> <p>Techniques Entretien de charge pour les cadres au forfait - Enquête de satisfaction et de mesure d'engagement - Indicateurs PEAKON - Guide de bonnes pratiques sur l'utilisation d'outils numériques et le droit à la déconnexion - Guide être salarié parent ou proche aidant - Inspections CSSCT - Page Adict QVCT & RPS</p>	Elevé	1,6
Ensemble des collaborateurs	RPS : exigences émotionnelles	<ul style="list-style-type: none"> •Des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs (Clients / candidats / TT / collègues) •Le partage de ses émotions •La gestion émotionnelle des agressions ou violences physiques ou verbales 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines Formations à la prévention de l'agressivité verbale ou physique - Appui du manager - Conférence sur les relations interpersonnelles</p> <p>Organisationnelles Mise à disposition de la ligne d'écoute ANGEL - Dispositif Gestion de Crise avec Stimulus - Dispositif de sureté - Engagements de service entre les Agences et le MO - Adaptation des organisations en cas de présence d'un seul collaborateur</p> <p>Techniques Déploiement Quick Help</p>	Elevé	1,6
Ensemble des collaborateurs	RPS : autonomie et marges de manœuvre	<ul style="list-style-type: none"> •De faibles marges de manœuvre •La latitude décisionnelle •Une sous-utilisation des compétences du travailleur •L'absence de développement des compétences et de formation •Une faible participation aux décisions 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines formation des managers et collaborateurs tous IFED (Responsabiliser les salariés pour une plus grande autonomie dans un cadre fixé) - Accompagner les collaborateurs dans la montée en compétences (skillsmatch - mobilité interne ...) - programme Alpha Vega Alto - Objectifs de 3 jours de formation par collaborateurs.</p> <p>Organisationnelles Mise en œuvre et suivi des EA / EMA & entretiens professionnels - Respect des rituels managériaux et de partage (Huddles / OTO)</p> <p>Techniques Outil Skillsmatch</p>	Elevé	1,6

Ensemble des collaborateurs	RPS : rapports sociaux et reconnaissance au travail	<ul style="list-style-type: none"> •La solidarité et les relations entre collègues de travail •Les relations avec la hiérarchie •Les relations clients •La capacité à avoir des moments de convivialité et l'attention portée au bien être •La reconnaissance du travail effectué et des efforts mis en œuvre •Les perspectives de carrière •L'égalité professionnelle •Les procédures d'évaluation du travail •Le style de management •L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines Exemplarité managériale sous l'impulsion de la Direction - Tous IFED - Mise en place de référents Harcèlement (un pour l'entreprise et un au sein des IRP)</p> <p>Organisationnelles Traçabilité grâce aux rituels managériaux - Démarche QVCT - Accord RPS - Accord égalité pro h/f et QVT - Accord GEPP</p> <p>Techniques Existence d'un index égalité Hommes/femmes – Indicateur Peakon Santé et Bien Etre</p>	Elevé	1,6
Ensemble des collaborateurs	RPS : conflits de valeur	<ul style="list-style-type: none"> •Les dilemmes éthiques, demandes, consignes contraires aux valeurs personnelles •La perte de sens au travail •L'impression de faire un travail inutile 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines Formation recruter sans discriminer</p> <p>Organisationnelles Group Policies Zurich (Formation Ethiques and Compliance: corruption, conflits d'intérêt) - Traçabilité des formations Etiques et compliance dans le règlement intérieur - culture d'une parole libre et respectueuse - Politique d'engagements en faveur de l'inclusion et de la promotion de la diversité - Accord Handicap Permanents et Intérimaires- Pacte Social interne - Protection des lanceurs d'alerte.</p> <p>Techniques Evaluation PEAKON Diversité et Inclusion</p>	Elevé	1,6
Ensemble des collaborateurs	RPS : insécurité de la situation de travail	<ul style="list-style-type: none"> •La précarité d'un contrat •L'instabilité de l'emploi •Evolution des emplois et des compétences •Evolution du travail - nouveaux outils / digitalisation / télétravail / Projet de transformation - PSE 	Ponctuelle	Moyenne	16	<p>Humaines communication régulières - infos intranet - Formation à la conduite du changement - formation à l'accompagnement des nouveaux outils</p> <p>Organisationnelles donner de la visibilité - Parcours professionnels et accès à la mobilité - Faire un retour d'expérience</p> <p>Techniques Adresse mail spécifique - Calls dédiés</p>	Elevé	1,6