Qualité de vie et conditions de travail post-déménagement : Quelle nouvelle organisation du travail ?

Etablissement public - AgroParisTech - 2024



Déménager et après ? En 2022, quatre sites d'AgroParisTech ont été transférés sur un nouveau campus. Opération qui a conduit à des changements impactant son organisation et les conditions de travail des agents. L'établissement souhaite poursuivre ses actions en faveur de la QVCT : repenser l'organisation du travail pour favoriser l'appropriation des missions dans ce nouvel espace et renforcer l'opérationnalité des dispositifs internes de prévention.

Qualité de vie et conditions de travail Île-de-France

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire

Description du projet

Dans le cadre de sa stratégie immobilière, AgroParisTech a regroupé quatre de ses sites historiques sur un nouveau campus rassemblant près de 850 agents. Cette opération a conduit l'établissement à renforcer sa **démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) initiée dès 2013**.
Suite au déménagement, le diagnostic RPS a été renouvelé et a permis d'identifier plusieurs éléments d'organisation du travail qui pourraient être à la source des RPS et se traduit par **3 axes de travail** : le changement, le soutien social et la communication descendante.
La démarche menée en 2024 s'est articulée autour de deux actions majeures qui ont mobilisé près de **60 agents** :

- Réaliser un diagnostic relatif à l'organisation du travail impliquant la direction, les agents et les usagers, un an après de déménagement, permettant d'identifier des axes de travail.
- Expérimenter une solution numérique E-santé pour faciliter la remontée et la prise en charge des situations de RPS (déclarations, suivis, cartographie des RPS).

LA GOUVERNANCE

Concernant la gouvernance du projet, deux comités de pilotage thématiques ont été instaurés :

- COPIL « Organisation du travail » composé de la direction de l'établissement, du secrétariat général de l'établissement ainsi que de la directrice des ressources humaines.
- COPIL « Détecter et prendre en charge les situations de RPS » composé de la secrétaire générale, de la conseillère de prévention, de l'infirmière de santé au travail.

En complément, un point de suivi a été réalisé régulièrement lors des réunions de service du secrétariat général et de la direction, des réunions périodiques de QVCT de l'établissement, auprès des instances comité social d'administration (CSA) et formation spécialisée en matière de santé et sécurité au travail (F3SCT) de l'établissement et de la communauté de travail lors d'assemblées générales.

METHOLOGIE DE TRAVAIL

Action relative au diagnostic « organisation du travail »

Méthodologie de recueil de données :

→ 8 entretiens avec les directeurs des grandes directions : services numériques, patrimoine, financière, formation et les directions de campus ;

→ 6 « focus group » avec les personnels ressources de proximité (50 personnes) des grandes directions sur les campus à savoir les personnels des ressources humaines, des services numériques et des services de formations de proximité ainsi que des directions de campus ;

→ Une enquête (taux de retour 37%) via un questionnaire auprès de l'ensemble des personnels (850 agents).

Il découle de l'analyse de ces données des axes de travail qui se traduisent en actions à court ou moyen terme :

Axes de travail	Actions
Clarifier la gouvernance et les périmètres d'actions des services	Mieux clarifier le rôle du Collège de direction, son fonctionnement et préciser ses liens avec les présidents → de département. Mieux structurer la gouvernance et le pilotage global
Mieux partager les décisions, simplifier et développer une communication plus fluide	Etablir une cartographie des espaces de discussions participant aux processus de décisions → Clarifier les rôles et les canaux de transmission des décisions
Organiser la circulation de l'information en s'appuyant sur la secrétaire générale, la secrétaire générale adjointe et les managers	Mieux définir la participation aux réunions à l'échelle d'une équipe → Développer des organigrammes fonctionnels facilitant l'accès aux informations (principales missions de chacun, photos pour identifier les agents et le rendre visible

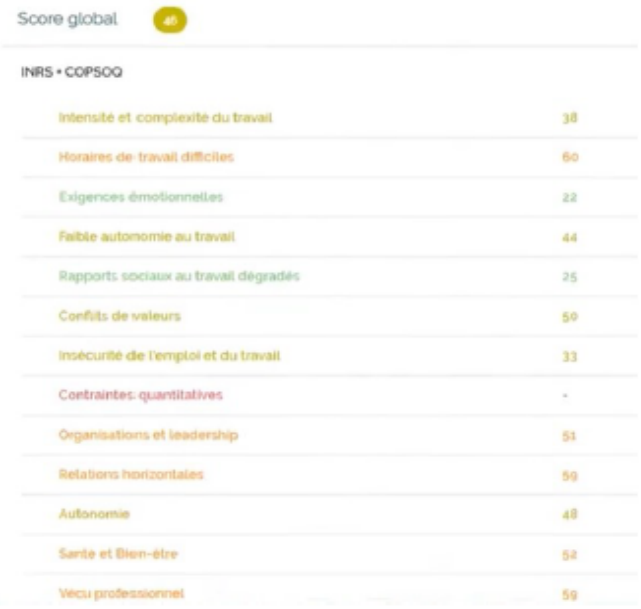
Rendre plus visibles les chantiers structurels menés par le secrétariat général et la direction des ressources humaines	→	Clarifier les interfaces avec les autres entités de l'établissement Animation régulière des réseaux Communication et diffusion régulière des informations

Les actions émanant de ce travail avec des perspectives à court, moyen et long termes viennent enrichir le plan d'actions de notre démarche globale de QVCT de l'établissement.

Action relative à l'expérimentation une solution numérique E-santé en matière de prévention des RPS

La solution numérique permet à l'agent de répondre anonymement à un questionnaire (COPSOQ) validé scientifiquement qui évalue les facteurs de risques psychosociaux au travail.
Une fois le questionnaire complété, il peut visualiser ses résultats et bénéficier de premières recommandations personnalisées (fiches de sensibilisation à la prévention des RPS, fiches conseils, orientation vers un psychologue du travail…) ou être mis en relation avec son médecin du travail.





Les responsables de service ont accès à la solution avec un profil spécifique qui permet d'accéder aux statistiques de leur service (consultation du baromètre santé de leur périmètre respectant le secret médical et l'anonymat).
La solution E-santé expérimentée sera un outil complémentaire pour **améliorer la détection de situation de RPS** dans l'établissement, l'évaluation des situations détectées émanant de la plateforme viendra alimenter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Objectifs et finalités

Les principaux objectifs des deux projets sont :

- Clarifier les modes de fonctionnement des services et les missions des agents pour répondre à la question du "qui fait quoi" (conditions d'exercice, charge de travail, relation entre services) ;

- Faciliter le parcours d'intégration des nouveaux arrivants (attractivité, pérennité des recrutements) ;

- Faciliter les démarches de prévention des RPS par une meilleure compréhension des facteurs de tensions (sensibilisation, diffusion) ;

- Améliorer la détection des situations de mal-être au travail (cartographie des situations problèmes).

- AgroParisTech_action_solution numérique E-santé (RPS)
- AgroParisTech_action_ diagnostic de l'organisation du travail (QVCT)