

# L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LEUR INTÉGRATION DANS LE DUERP

[florence.nesa@carsat-sudest.fr](mailto:florence.nesa@carsat-sudest.fr)



# SOMMAIRE

**01**

RPS DÉFINITION ET FACTEURS  
DE RISQUE

**02**

CADRE RÉGLEMENTAIRE

**03**

ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

**04**

PRESENTATION DE L'OUTIL RPS  
DU

**05**

OUTIL FAIRE LE POINT

**06**

CONSEIL POUR LA MISE EN  
ŒUVRE DE LA DÉMARCHE

**07**

POUR VOUS INFORMER

# 01

## RPS DÉFINITION ET FACTEURS DE RISQUES

# RPS DÉFINITIONS

**Les RPS correspondent à des situations de travail qui peuvent occasionner**

- Du stress/ des violences internes /des violences externes
- Ils peuvent provenir de l'activité, l'organisation ou les relations de travail
- Ce sont des risques qu'il convient d'évaluer au même titre que les autres risques professionnels



# RPS DÉFINITIONS

## Les facteurs de risques

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail



# RPS DÉFINITIONS

## Traiter les rps c'est

- Repérer en amont ce qui peut les occasionner / repérer les facteurs protecteurs
- Partager et développer un langage commun
- Agir sur les modes d'organisations et relations professionnelles
- Protéger la santé et sécurité des salariés
- Contribuer au maintien de la performance économiques des entreprises



# 02

## CADRE RÉGLEMENTAIRE

# CADRE RÉGLEMENTAIRE

**L'employeur a une obligation générale d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs :**

- Evaluer les risques professionnels qui n'ont pu être évités
- Transcrire les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) au moins une fois par an
- Les risques psychosociaux sont à évaluer au même titre que les autres risques, à *priori* selon les mêmes principes avec les mêmes acteurs
- Articles L4121-1 à L.4121-3 et R.4121-1 à R4121-4 du code du travail



# 03

## ETAPES DE LA DÉMARCHE



## ETAPES DE LA DÉMARCHE

### Etape 1 :préparer l'évaluation des facteurs rps

Définir et valider les règles encadrant la démarche / identifier les acteurs /définir le périmètre des unités de travail /recenser les informations déjà disponibles (indicateurs de dépistage)

### Etape 2 évaluer les facteurs de RPS

Organiser des entretiens collectifs par unité de travail / analyser avec les salariés leurs conditions d'exposition à ces facteurs de risque/transcrire cette évaluation dans le DUERP

### Etape 3 élaborer un plan d'actions

Prioriser et planifier des actions d'amélioration / définir les moyens nécessaires

Etape 4 mettre en œuvre le plan d'actions Prévoir des points régulier en CSE/informer l'ensemble du personnel

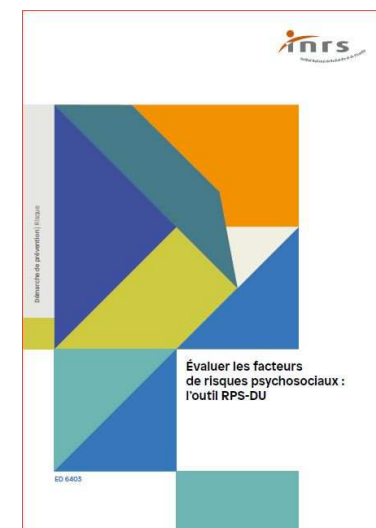
Etape 5 suivre et évaluer les actions suivre les mesures de prévention mises en œuvre et estimer les retombées, suivre l'évolution des indicateurs de RPS

# 04

## PRESENTATION DE L'OUTIL RPS DU (ÉVALUER LES FACTEURS DE RPS )

## PRESENTATION DE L'OUTIL RPS DU

- Outil proposé pour les entreprises de plus de 50 salariés.
- **Identification des facteurs de RPS à partir de la catégorisation du collège d'expertise présidé par M. Gollac.**
  - Intensité et temps de travail.
  - Exigences émotionnelles.
  - Manque d'autonomie et de marges de manœuvre.
  - Rapports sociaux au travail dégradés.
  - Conflits de valeur.
  - Insécurité de la situation de travail.



## PRESENTATION DE L'OUTIL RPS DU

- Outil qui ne permet pas de mesurer un « niveau de stress » ni de comparer les résultats entre plusieurs entreprises.
- Grille de questionnement à utiliser de manière collective et non en individuel => échanges ou entretiens collectifs.
- Outil autoporteur.
- Comporte :
  - Une grille d'évaluation des facteurs de RPS.
  - Un tableau de synthèse de l'évaluation.
  - Un tableau de suivi des actions de prévention.
- Fusion des deux brochures : « Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses » (ED 6139) et « Evaluation les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS du Maladie ED 6140).

# PRESENTATION DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RPS

## 7 thèmes 26 sous thèmes

### Intensité et complexité du travail

1. Contraintes de rythmes de travail
2. Niveau de précision des objectifs de travail
3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités
4. Compatibilité des instructions de travail entre elles
5. Gestion de la polyvalence
6. Interruption dans le travail
7. Attention et vigilance dans le travail

### Horaires de travail difficiles

8. Durée hebdomadaire du travail
9. Travail en horaires atypiques
10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail
11. Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement
12. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

### Exigences émotionnelles

13. Tensions avec le public
14. Confrontation à la souffrance d'autrui
15. Maîtrise des émotions

### Faible autonomie au travail

16. Autonomie dans la tâche
17. Autonomie temporelle
18. Utilisation et développement des compétences

### Rapports sociaux au travail dégradés

19. Soutien de la part des collègues
20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques
21. Désaccords professionnels
22. Reconnaissance dans le travail

### Conflits de valeurs

23. Qualité empêchée
24. Travail inutile

### Insécurité de l'emploi et du travail

25. Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière...)
26. Conduite du changement dans l'entreprise

# PRESENTATION DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RPS

Chacun des thèmes est introduit par un apport d'informations

## Intensité et complexité du travail

L'intensité et la complexité du travail se mesurent au travers de diverses exigences et contraintes dans l'exécution du travail. On retiendra :

- les contraintes de rythmes de travail,
- la précision des objectifs de travail,
- l'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués et les responsabilités exercées,
- la compatibilité des instructions de travail entre elles,
- les modalités d'organisation de la polyvalence,
- les interruptions perturbatrices au cours du travail,
- les niveaux d'attention et de vigilance requis dans le travail.

Une intensité excessive de travail génère des atteintes autant physiques que mentales, via le stress chronique, ainsi que des accidents du travail.

# PRESENTATION DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RPS

Chaque question permet de repérer un facteur de risque ou de protection avec

Une cotation : Quatre modalités de réponse ( conditions d'exposition au facteur de risque :  
degré ou fréquence d'exposition )









Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui
---------------	-----------------------	-----------------------	-----------------



# PRESENTATION DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RPS





Chaque question permet de repérer un facteur de risque ou de protection avec :

- Différents types de codage possible





	ou		ou	①
	ou		ou	②
	ou		ou	③
	ou		ou	④

- Une appréciation qualitative avec évocation des situations de travail et suggestion d'amélioration (champ de texte libre)

## EXEMPLE POUR LA QUESTION N°1

	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui
<p><b>1. Contraintes de rythmes de travail</b></p> <p><i>Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</i></p> <p>Le rythme de travail peut être imposé par des contraintes internes à l'entreprise (cadence d'une machine, normes de production, dépendance vis-à-vis du travail de collègues en amont ou en aval...) ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate...). Ces contraintes de rythmes, lorsqu'elles sont élevées, exigent des salariés une réactivité et une disponibilité quasi-permanente qui sont sources de stress.</p>				
<p><i>Notez ici les situations concrètes de travail discutées et les suggestions d'amélioration. N'oubliez pas de noter également ce qui fonctionne bien et qu'il faut préserver.</i></p>				

# TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION

Famille de facteurs de RPS	Niveau d'intensité des facteurs de risque			
	Non concerné ou situation favorable, à préserver 	Faible 	Modéré 	Élevé 
<b>Intensité et complexité du travail</b>				
1. Contraintes de rythmes de travail				
2. Niveau de précision des objectifs de travail				
3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités				
4. Compatibilité des instructions de travail entre elles				
5. Gestion de la polyvalence				
6. Interruption dans le travail				
7. Attention et vigilance dans le travail				
<b>Horaires de travail difficiles</b>				
8. Durée hebdomadaire du travail				
9. Travail en horaires atypiques				
10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail				
11. Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement				
12. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle				

Pour avoir une vision d'ensemble de l'évaluation des facteurs de risque, les réponses à chacune des questions sont reportées dans ce tableau.

## TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS DE PRÉVENTION

Intensité et complexité du travail							
	Niveau de risque	Situations de travail évoquées	Actions de prévention déjà existantes	Actions retenues par l'entreprise	Délais de réalisation	Personnes en charge de la réalisation	Exemples d'actions
<b>1. Contraintes de rythmes de travail</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre en compte la variabilité entre les salariés en ce qui concerne les cadences, les rythmes de travail...</li> <li>• Fixer la charge de travail ou les objectifs de rendement en tenant compte du travail réel et de ses aléas (arrêt machine, durée de réponse aux clients variable selon leur demande...).</li> <li>• Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste ou d'outil).</li> </ul>
<b>2. Niveau de précision des objectifs de travail</b>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser clairement le contenu des fonctions et des postes, des objectifs attendus et des moyens attribués, le domaine de responsabilités des salariés (lettre de mission, fiche de poste...).</li> <li>• Mettre à jour régulièrement les instructions, fiches de</li> </ul>



## EXEMPLE DE TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS DE PRÉVENTION

	Niveau de risque	Situations de travail évoquées	Actions de prévention déjà existantes	Actions retenues par l'entreprise	Délais de réalisation	Personnes en charge de la réalisation	Exemples d'actions
<b>1. Contraintes de rythmes de travail</b>		Le rythme de travail sur la chaîne de production est souvent très rapide, ce qui occasionne régulièrement des arrêts de ligne. Sont également en cause les pannes à répétition, insuffisamment prises en compte.	Formation de 5 jours pour chaque nouvel arrivant	Réunion mensuelle avec les chefs d'équipe pour planification du travail  Notification de toutes les pannes machines et analyse	À partir de septembre  Janvier	Responsable de la fabrication  Service maintenance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre en compte la variabilité entre les salariés en ce qui concerne les cadences, les rythmes de travail...</li> <li>• Fixer la charge de travail ou les objectifs de rendement en tenant compte du travail réel et de ses aléas (arrêt machine, durée de réponse aux clients variable selon leur demande...).</li> <li>• Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste ou d'outil).</li> </ul>

# 05

## OUTIL FAIRE LE POINT



# OUTIL FAIRE LE POINT

## Outil Faire le point RPS

### Evaluation des risques psychosociaux dans les petites entreprises

**L'outil Faire le point RPS permet aux petites entreprises de s'interroger sur la présence ou non de facteurs de risques psychosociaux et de les évaluer.**

Destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, cet outil est une aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des RPS.

Cet outil comprend 41 questions à renseigner collectivement (direction et salariés).

Une fois les questions renseignées, cet outil permet de générer :

- un tableau donnant les résultats de l'évaluation,
- le rapport détaillé de l'évaluation,
- un tableau de bord Excel pour élaborer le plan d'actions.

 **Prendre connaissance des questions**

**► Commencer l'évaluation**

 **Reprendre une évaluation**



### POUR VOUS AIDER

**Guide d'utilisation de l'outil Faire le point RPS**

### EN SAVOIR PLUS

**A propos de l'outil Faire le point RPS**



# OUTIL FAIRE LE POINT

## Outil Faire le point RPS


### Résultats de l'évaluation

Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé)

Facteurs de risques psychosociaux	Niveau d'intensité du risque
Rapports sociaux au travail	Elevé
Exigences émotionnelles	Modéré
Insécurité de la situation de travail	Modéré
Intensité et temps de travail	Faible
Autonomie	Faible
Sens du travail	Faible
Informations sur la prévention dans l'entreprise	Niveau d'intensité du risque
Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés	Elevé
Contexte de prévention dans l'entreprise	Modéré

Ces résultats ne préjugent pas des mesures et moyens de prévention pouvant déjà exister dans l'entreprise

 **Télécharger le tableau de bord Excel**  
pour intégrer votre plan d'actions

 **Enregistrer l'évaluation**

### Rapport détaillé de l'évaluation


Date d'évaluation : 05/12/2019

 **Télécharger le rapport détaillé (PDF)**



### FONCTIONNALITÉS

- Retour à l'accueil de l'outil Faire le point RPS
- Retour aux questions

 **Enregistrer l'évaluation**

### EN SAVOIR PLUS

**Guide d'utilisation**

**A propos de l'outil Faire le point RPS**

# TABLEAU DE BORD /PLAN D' ACTIONS

H44

</

# 06

## CONSEILS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE ET ANIMATION DES ENTRETIENS COLLECTIFS

# DES CONDITIONS DE RÉUSSITE À PRÉVOIR

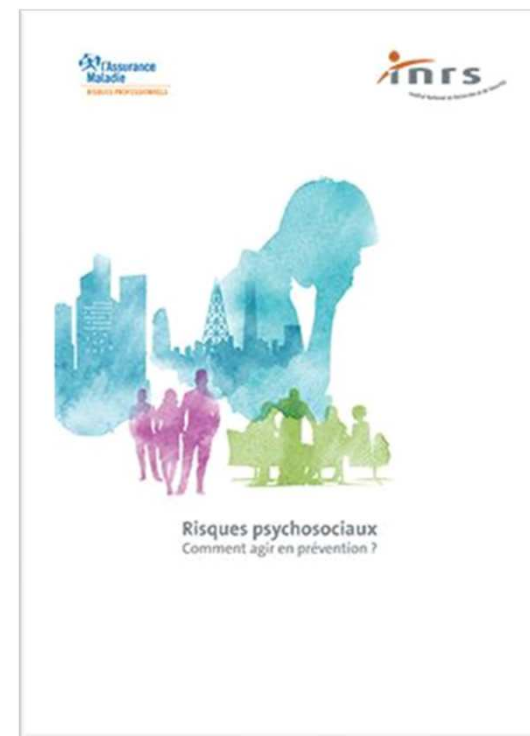
Une démarche centrée sur le travail et son organisation

Un engagement de l'employeur

Une démarche participative impliquant les représentants du personnel

Une formalisation écrite

***Pour plus de détails voir la brochure « comment agir en prévention » ED 6349***



# IDENTIFIER L'IMPLICATION ET LE RÔLE DES PARTICIPANTS

- L'employeur
- Les représentants du personnel
- Autre compétences en santé et sécurité du travail
- Les salariés et autres groupes par unité de travail
- Les responsables hiérarchiques



# ORGANISER LES ENTRETIENS COLLECTIFS

- Identifier la (ou les personnes) en interne chargée (s) de mener ces entretiens (*si possible en binôme*)
- Compétences attendues :
  - Formation aux rps*
  - Compétences en animation de groupe*
  - formalisation d'une synthèse*
  - Être en mesure de tenir une position neutre et objective*
- Être attentif à ce que chacun puisse s'exprimer
- Veiller aux risques de dérives sur des aspects comportementaux ou personnels



- **Pour plus de détails voir la brochure « évaluer les facteurs de RPS : l'outil RPS-DU » ED 6403**

# 07

## POUR VOUS INFORMER



# POUR VOUS INFORMER

## ED 6349

Présente les 4 circonstances qui conduisent une entreprise à agir en prévention des RPS :

- 1 : En cas de projet modifiant l'organisation du travail
- 2 : Dans les situations de travail existantes
- 3 : Suite à une alerte (plainte)
- 4 : Suite à une atteinte à la santé déclarée (AT/MP), accent sur les deux premières circonstances dans cette présentation.

*Remplace "Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention" (ED 6011)*

## ED 6070

Et si vous faisiez appel à un consultant ?

Aide à la rédaction d'un cahier des charges pour choisir un consultant et à collaborer avec lui.





## POUR VOUS INFORMER

Retrouvez différents supports :

- guide pour les managers,
- dépliant pour les salariés,
- affiches pour combattre les idées reçues, sensibiliser et agir

[www.inrs.fr/RPS](http://www.inrs.fr/RPS)



## POUR VOUS INFORMER



**inrs** Santé et sécurité au travail

Rechercher sur le site... OK

INRS | Actualités | Démarches de prévention | **Risques** | Métiers et secteurs d'activité | Services aux entreprises | Publications et outils

**DOSSIER**

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

**SOMMAIRE DU DOSSIER**

- Ce qu'il faut retenir
- Facteurs de risque
- Conséquences pour le salarié et l'entreprise
- Prévention
- Questionnaires risques psychosociaux
- Réglementation
- Accidents du travail et maladies professionnelles
- Prévenir les risques psychosociaux en période de crise sanitaire
- Travaux de l'INRS
- Publications, outils, liens...
- Foire aux questions sur les risques psychosociaux

▸ **Dossier complet (PDF 1,33 Mo)**