



# Analyse et Prévention des Risques psychosociaux

Le travail d'analyse et de prévention des risques psychosociaux est à conduire chaque année.  
Cette démarche est aussi l'occasion d'augmenter la qualité de vie au travail.  
L'objectif de ce document est de présenter une approche efficace et conforme à la réglementation en vigueur.

La démarche évoquée se structure en trois étapes :

- La conduite d'une étude qualitative et quantitative
- La présentation des résultats et la mise en place d'un plan d'action
- L'actualisation annuelle du DUERP

**Maxime Castro**

+33 6 99 16 98 02  
castromaxime@yahoo.fr

# Risques Psychosociaux, Cadre légal & DUERP



# Rappels nécessaires

## Les Risques Psychosociaux

On qualifie de «risques psychosociaux» (RPS), les éléments pouvant porter atteinte à la santé mentale et physique des salariés au sein de leur environnement de travail. On les appelle «psychosociaux» car ils sont à l'interface de l'individu (le «psycho») et de sa situation de travail (le «social»)\*.

Les risques psychosociaux recensent différents phénomènes :

- Le stress professionnel
- L'épuisement professionnel (burn-out)
- La souffrance au travail
- Le harcèlement moral et structurel

A été démontré le lien entre l'apparition de ces risques et le développement de l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons), une dégradation du climat social et des atteintes à l'image de l'entreprise.

\*[www.santetravail-fp.fr](http://www.santetravail-fp.fr)

## Cadre légal et DUERP

L'évaluation des facteurs de risques psychosociaux se conduit conformément à l'article L4121-1 du code du travail : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs."

Cette évaluation et le plan d'action qui en découle doivent faire l'objet d'un suivi régulier et être intégrés au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) conformément à l'article R. 4121-2 du code du travail :

"La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie."

Ce document unique actualisé doit être tenu à disposition des inspecteurs du travail, des membres du CSE, de l'ensemble des salariés (R4121-4)...

Le plan d'action répond quant à lui aux règles applicables aux dispositifs de prévention...



# Etude des Risques Psychosociaux

# Le diagnostic approfondi des risques

Le diagnostic approfondi repose sur une approche traditionnelle de l'étude sociologique en alliant enquête qualitative et quantitative.

## L'approche quantitative par questionnaire

Utiliser le questionnaire dit "Karasek" permet d'obtenir des résultats objectifs, chiffrés et d'en dégager des axes d'amélioration.

Une optimisation du travail d'analyse des données permet en outre d'évaluer les facteurs de risques par groupe homogène d'exposition et d'en tenir compte lors de l'actualisation annuelle de votre DUERP.

## L'approche qualitative par entretien

S'entretenir avec un échantillon représentatif des collaborateurs est une bonne porte d'entrée pour étudier la présence de facteurs de risques psychosociaux.

Les thématiques soulevées durant les entretiens peuvent par la suite se décliner sous forme de questions à inclure dans le questionnaire type diffusé au périmètre tout collaborateur.

## Exemple de résultats au questionnaire - par groupe homogène d'exposition

	Soutien social		Latitude décisionnelle		Demande	
	Soutien des collègues	Soutien social	Utilisation des compétences	Autonomie de décision	Organisation	Intensité
Score	12.3	11	35.8	35.8	17.1	10.9
Score global	23.3		71.6		28	

# Le diagnostic approfondi des risques

## Utilisation de statistiques avancées pour cibler efficacement les axes d'amélioration

Ce graphique, tiré des réponses aux questionnaires, permet de corréler les facteurs de risques tout en établissant les différents profils type de salariés concernés.

Les coins supérieurs et inférieurs gauche sont les parties les plus intéressantes du graphique.

Ils permettent de remarquer que les individus les plus en demande font remonter :

- un manque de formation
- des difficultés dans l'organisation du travail
- un manque de travail d'équipe

→ Ce travail est efficace mais facultatif



# Organisation du projet

Phases projet	Actions	Resources impliquées	Estimation J-H
Phase 1 Pilotage	Cadrage et présentation du projet	Direction	3
	Identification des membres du comité projet	Direction	
	Présentation du projet	Comité projet	
	Validation du planning	Comité projet & direction	
	Validation du questionnaire type retenu	Comité projet & direction	
Phase 2 Analyse qualitative	Constitution d'un échantillon représentatif des collaborateurs	MC	3
	Conduite d'entretiens individuels	MC	
	Analyse des résultats	MC	
	Validation de la communication	Direction & comité projet	
	Validation des question à intégrer au questionnaire	Direction & comité projet	
	Intégration des sujets émergents au questionnaire type	MC	
Phase 3 Analyse quantitative	Diffusion du questionnaire - périmètre tout collaborateur	MC	5
	Recueil et traitement des données	MC	
	Analyse des données et des résultats	MC	
	Présentation des résultats	Comité projet	
Phase 4 Phase décisionnelle	Recueil des propositions de plan d'action	Comité projet	2
	Validation des actions retenues	Direction	
	Choix des indicateurs de suivi – et calcul	Direction & comité projet	
	Aide à la mise à jour du DUERP	MC	

# Exemple de mise a jour du DUERP

<b>Facteurs de risques psychosociaux</b>	<b>Indicateurs de suivi retenu</b>	<b>Evaluation du risque</b>	<b>Action retenue</b>
<b>Autonomie</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Moderé	cf. plan d'action
<b>Rapports sociaux</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Elevé	cf. plan d'action
<b>Exigences émotionnelles</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Non concerné	cf. plan d'action
<b>Conflits de valeurs</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Moderé	cf. plan d'action
<b>Insecurité socio-économique</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Faible	cf. plan d'action
<b>Intensité de temps de travail</b>	Statistiques questionnaire / indicateurs RH	Non concerné	cf. plan d'action



# Maxime Castro

Chef de  
projets RPS/QVT

+33 6 99 16 98 02

## Formation :

Master 2 - Politiques d'entreprise et  
régulation sociale - Université Paris  
Dauphine

Mémoire : La question de l'organisation  
du travail doit-elle être abordée lors de  
la mise en place d'un dispositif RPS ?

## Expériences :

Mise en place d'une démarche de  
prévention des RPS (entreprise de plus  
de 300 salariés, IDF)

Mise en place d'un dispositif monde de  
prévention des RPS (entreprise de plus  
de 110 000 salariés, Monde)

Conseil RH lors de projets de  
restructuration

## Compétences :

- Diagnostic RPS et QVT
- Sociologie
- Statistiques
- Conseil