



norflix
FORMATION



RISQUES PSYCHO SOCIAUX

COMMENT AGIR EN PRÉVENTION

2025 • 6 chapitres • Livret RPS

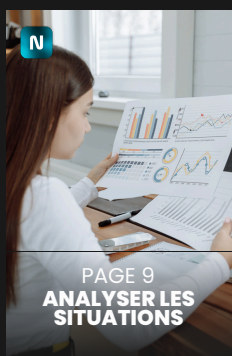
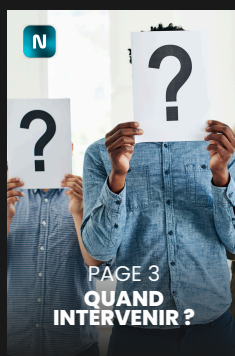
S'engager dans une démarche de prévention pérenne. Les 5 principales étapes de la prévention des risques psychosociaux.



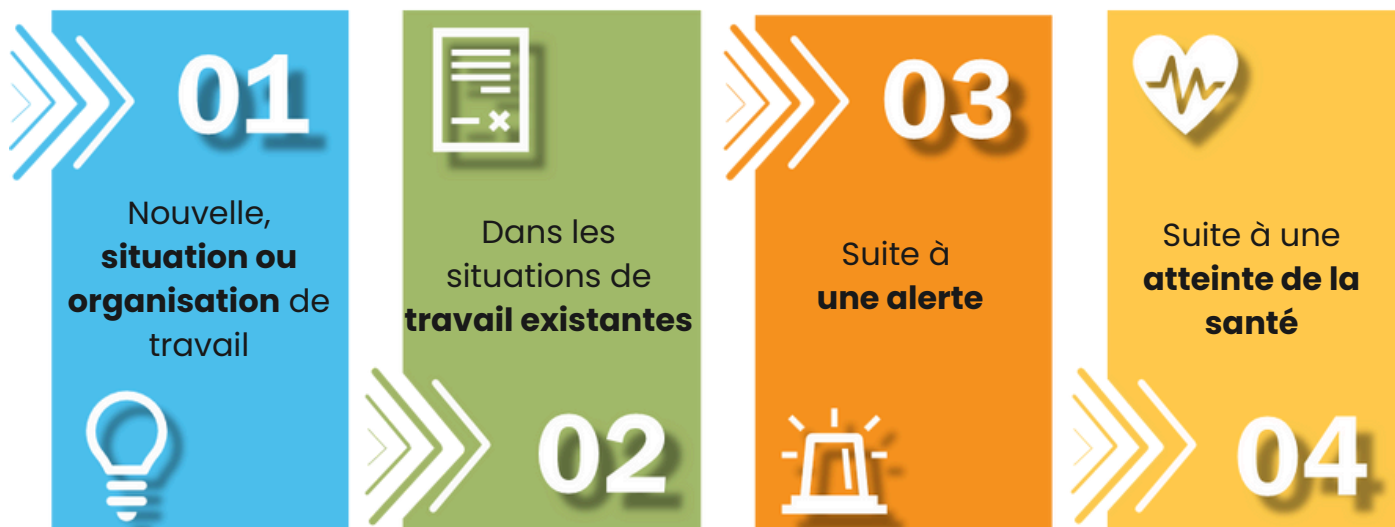
RISQUES PSYCHO SOCIAUX COMMENT AGIR EN PRÉVENTION

2025 • 6 chapitres • Livret agir contre les RPS

Sommaire



norflix
FORMATION



Préparer la démarche de prévention

Avant de démarrer, les acteurs de l'entreprise impliqués dans la démarche de prévention définissent un cadre et des règles de fonctionnement.

Analyser les situations de travail réel

Il s'agit d'identifier la présence de facteurs de risques psychosociaux (mais aussi de protection) dans les situations concrètes de travail

Elaborer un plan d'action

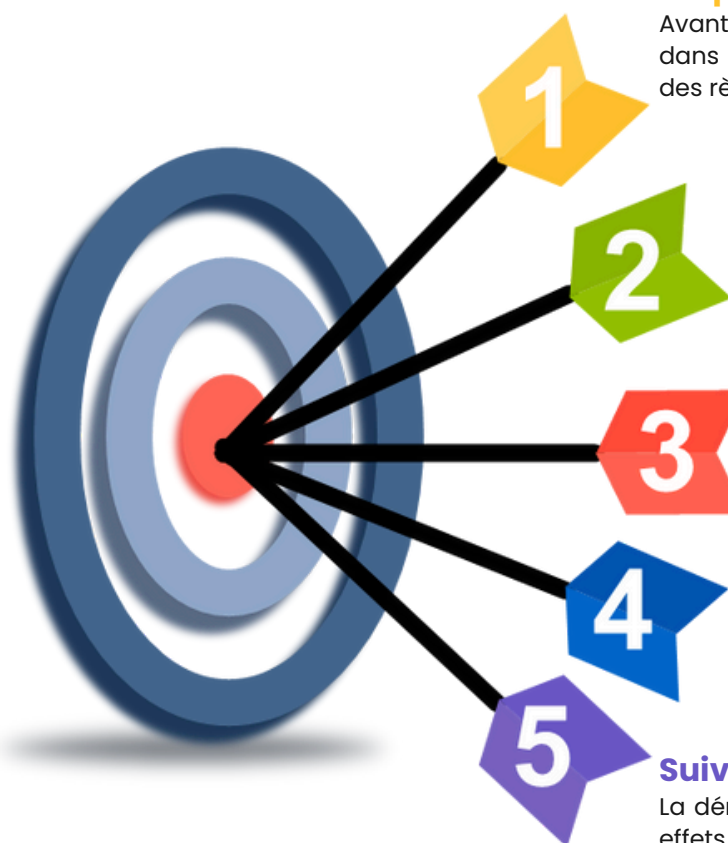
Elaboration du plan d'action est consécutive à l'analyse des situations de travail réel. Il doit porter des actions centrées sur le travail.

Mettre en oeuvre le plan d'action

La mise en oeuvre effective du plan d'action nécessite des moyens, l'identification de personnes responsables de chaque action et des délais de réalisation.

Suivre et évaluer

La démarche de prévention est complète si un suivi des effets des actions est mis en place. Ce travail permet d'ajuster le plan d'action si nécessaire.



1. PRÉPARER LA DEMARCHE DE PREVENTION



L'évaluation est obligatoire qui trouve sa traduction notamment dans le document unique.

Cette évaluation va permettre :



POPULATIONS LES PLUS EXPOSEES

CIBLES D'ACTIONS PRIORITAIRE



IDENTIFIER LE
MECANISMES SOURCE
D'EXPOSITION AUX RPS



PLAN
ACTION!

CONSTITUTION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE PARITAIRE

C'est un lieu de **débat et d'échange**. Il en sera l'instance de pilotage et suivi de la démarche RPS au sein de l'entreprise depuis le diagnostic jusqu'à la mise en œuvre et suivi des actions. Il est recommandé de s'appuyer sur un consultant externe pour animer et guider le comité.

Il faudra penser à **monter en compétences** les participants de la commission pour qu'ils puissent avoir un **socle commun** autour de la prévention des RPS



2. ANALYSER LES SITUATIONS DE TRAVAIL RÉEL

METHODOLOGIE ET OUTILS D'EVALUATION

ADAPTEE AU CONTEXTE ET AU NOMBRE DE COLLABORATEURS

EVALUATION QUANTITATIVE



QUESTIONNAIRE A L'ENSEMBLE DES SALARIES.

Questionnaires sur les 6 facteurs de risques

EVALUATION QUALITATIVE



ENTRETIENS ET OBSERVATIONS AU POSTE DE TRAVAIL

Afin de préciser les résultats

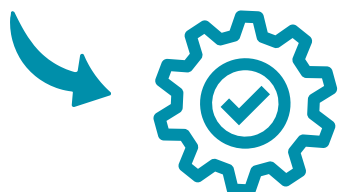
ÉVALUATION QUANTITATIVE



Questionnaire prêt à l'emploi



- Secteur d'activité
- Unité de travail
- Site géographique



Traitement des réponses

Evaluation des RPS sur les facteurs du questionnaire

ÉVALUATION QUALITATIVE



TECHNIQUES D'AUTO-CONFRONTATION

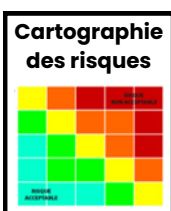
- Résultat du diagnostic
- Réactions face aux contacts
- Modes de régulations possibles



Résultat positif !

- Bonnes pratiques
- Diffusion

FIN D'ANALYSE



Préconisation d'amélioration



À la fin de l'analyse, le comité de pilotage disposera d'une cartographie détaillée des RPS avec des premières préconisations d'amélioration. Le comité pourra se concentrer sur la traduction de ces résultats et préconisations en plan d'action.

3. ÉLABORER UN PLAN D'ACTION

DIAGNOSTIC



Permet d'identifier les principaux facteurs de RPS et de repérer les déséquilibres présents dans l'entreprise



NOUVEL ÉQUILIBRE



C'est en s'appuyant sur ces constats que pourront être déterminés les leviers d'action à mettre en œuvre pour construire un nouvel équilibre.



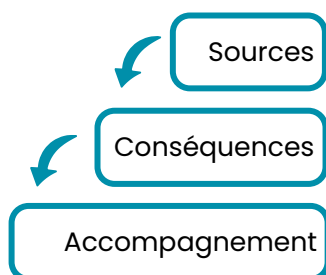
FACTEURS STRUCTURELS OU EXTERNES

PAS DE REELLE MAÎTRISE
EX : PICS SAISONNIERS

FIN D'PLAN D'ACTION : 3 PRINCIPES A RESPECTER



**DEMARCHE
PARTICIPATIVE AVEC LE
COMITE DE PILOTAGE**



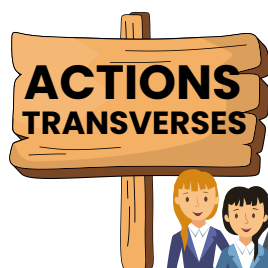
**ACTION SUR TOUS LES
NIVEAUX DE PREVENTION**

Enrichi régulièrement



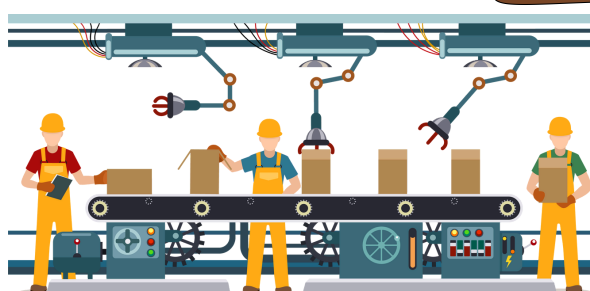
**ADAPTE AUX CAPACITES
INTERNES**

Les RPS étant plurifactoriels, il suffit d'agir parfois sur particulièrement 3 ou 4 facteurs pour rétablir l'équilibre. Les actions de prévention à mettre en œuvre peuvent être de différente nature :



L'ENSEMBLE DES SALARIES

UNITES DE TRAVAIL OU
POPULATIONS CONCERNÉES
PAR LES RPS



Avant de mettre en œuvre une mesure de prévention il faut se poser 2 questions :



Sa mise en place peut-elle avoir un impact défavorable sur les salariés d'un autre service ou fonction.

Ex : déplacement de la charge de travail vers un autre service qui n'en a pas les moyens.

**IMPACT
INDIRECT
DE LA MESURE ?**

**MESURE
EFFICACE
ET PERENNE ?**

Sera-t-elle stable et efficace dans la durée afin que **le coût de mise en œuvre** ne soit **pas supérieur aux effets escomptés**.

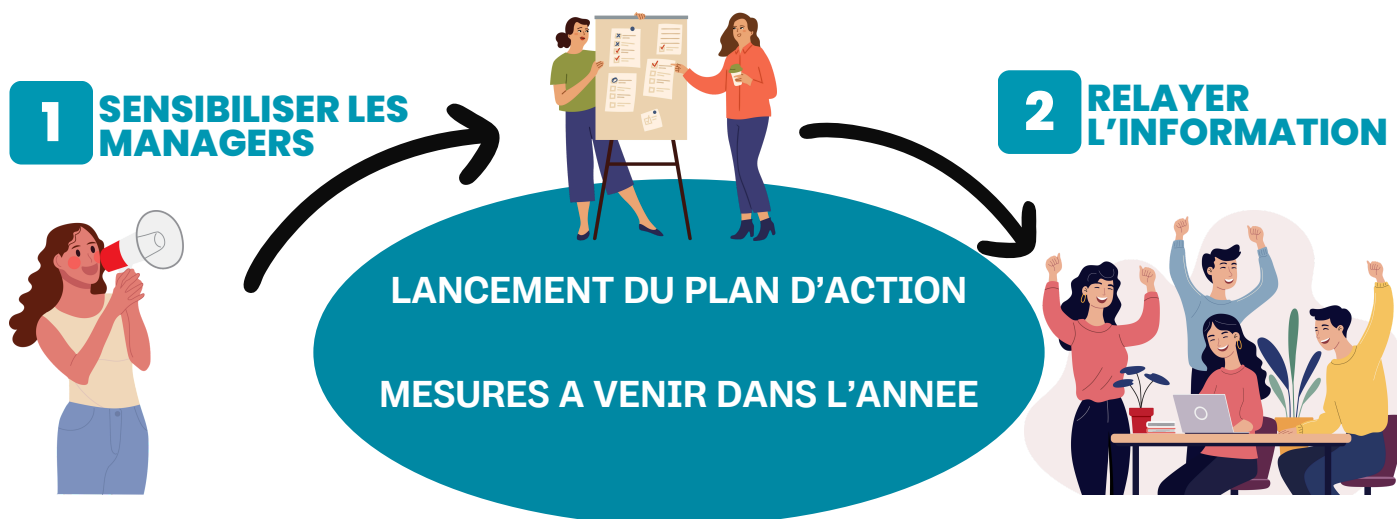
Ex : formation des salariés à l'utilisation d'outils informatique, alors que de nouvelles applications seront mises en œuvre dans quelque mois.



SÉANCE DU COMITÉ DE PILOTAGE



4. METTRE EN OEUVRE LE PLAN D'ACTION



Au-delà de l'aspect réglementaire, la formalisation des mesures de prévention retenues et des résultats obtenus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels permet de disposer d'un excellent outil de synthèse et de suivi.



5. SUIVRE ET ÉVALUER

L'objectif est de connaître l'efficacité des mesures prises et de les ajuster si besoin.

Les membres du CSE, ou ceux de la sous-commission RPS, se mettent d'accord sur la nature des **critères d'évaluations et les indicateurs à suivre**. La méthodologie du recueil des informations nécessaires à cette évaluation et les personnes qui en sont responsables sont également définies en amont.

Ils se réunissent régulièrement au démarrage de la mise en œuvre du plan d'actions, afin d'effectuer un suivi rigoureux et si besoin ajuster les actions, le calendrier, les pilotes des actions. Une fois que le plan d'actions est bien lancé, il est possible

d'espacer les réunions de suivi tout en conservant une régularité. Le cas échéant, des points réguliers sont également faits en réunion du CSE.

Pour avoir une **estimation de l'efficacité** des mesures prises dans le cadre de l'évaluation des risques, le mieux est d'interroger directement les salariés impliqués dans l'analyse sur l'amélioration effective ou non de leur situation de travail.

En complément, ou en attendant de pouvoir organiser à nouveau un recueil d'informations direct auprès des salariés, un **suivi des indicateurs** de dépistage des risques psychosociaux mobilisés à l'étape de préparation peut être réalisé.



Prendre le temps de comprendre les risques psychosociaux en entreprise est crucial !

Cela permet de prévenir les problèmes de santé mentale des employés et de favoriser un environnement de travail sain et équilibré.

Comprendre ces risques aide également à identifier les facteurs de stress et à mettre en place des mesures de prévention.

Contribuer à améliorer la satisfaction et la productivité des employés. Enfin, cela permet de se conformer aux obligations légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

