



Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress

Evaluation des risques psychosociaux

EIPAS propose deux méthodes diagnostiques

1. Diagnostic à partir d'entretiens individuels : les entretiens individuels sont réalisés avec des salariés tirés au sort dans chaque métier
2. Cartographie des pratiques de prévention des RPS

1. Diagnostic à partir d'entretiens individuels

Différentes étapes de la méthode :

1. Entretiens initiaux et collecte d'indicateurs
 - ◆ Direction, Ressources humaines
 - ◆ Responsable sécurité santé
 - ◆ CHSCT ou CHS
 - ◆ Service de santé au travail

Les indicateurs de risques psychosociaux sont collectés à partir de données d'absentéisme, turnover...

2. Visite de l'entreprise et observation de l'activité

3. Enquête auprès des salariés

L'enquête est menée par unités de travail. Dans chaque unité de travail, les salariés participant à l'enquête sont sélectionnés par tirage au sort à partir de l'organigramme fourni par l'entreprise. Ils sont consultés lors d'entretiens individuels semi-directifs d'une durée de 1/2h. Les contenus des entretiens restent confidentiels.

4. Analyse

5. Recueil de données complémentaires

Les données recueillies initialement sont consolidées au moyen d'entretiens individuels supplémentaires et éventuellement d'entretiens collectifs, d'observations de situation de travail, de questionnaires.

6. Consultation des IRP

7. Synthèse

8. Présentation des résultats et proposition de mesures d'amélioration

Cette méthode permet de faire un état des lieux des situations de travail avec objectivité, de rappeler les points positifs dans ces situations, et de préconiser des mesures d'amélioration adaptées au mieux aux problèmes objectifs.

2. Cartographie des pratiques de prévention des RPS

Objectif :

Recueillir, dans les unités de travail, les pratiques des responsables et celles des salariés qui permettent de préserver le bien-être au travail et celles qui risquent de générer des risques psychosociaux (RPS). Recueillir simultanément des propositions d'actions d'amélioration.

Méthode

➤ Constituer le groupe de travail

Constituer, dans chaque unité de travail, un groupe de travail de salariés et de managers volontaires représentatifs des différents métiers.

➤ Recenser les pratiques de prévention des RPS

Les pratiques de prévention des RPS sont enregistrées selon la classification des facteurs de RPS de référence (rapport Gollac, 2011). Pour chaque item de la classification, elles sont mises en évidence en répondant à la question « *Comment fait-on actuellement pour que cela se passe bien concernant ... ?* ». De même pour chaque item, sont enregistrées les suggestions d'amélioration.

Réunion par groupe de travail

Dans chaque unité de travail, les données collectées par les volontaires auprès de leurs collègues sont enregistrées en réunion du groupe de travail.

Le recensement des pratiques peut être réalisé indépendamment par un sous-groupe de salariés et par un sous-groupe de managers. Les résultats obtenus dans les deux sous-groupes sont ensuite confrontés, rassemblés et validés en vidéo-projection au cours d'une séance de synthèse réunissant les salariés et les managers).

Certaines pratiques sont transversales, pour l'ensemble de l'entreprise, d'autres sont spécifiques à l'unité de travail.

Classification des pratiques

Les RPS sont classés en 6 catégories définies dans le rapport Gollac (2011)

1. L'intensité du travail et du temps de travail
2. Les exigences émotionnelles
3. L'autonomie
4. Les rapports sociaux au travail
5. L'éthique et les conflits de valeurs
6. L'insécurité/instabilité de la situation de travail

Intérêts de la méthode

- Démarche centrée sur le travail
- Fait apparaître ce qui fonctionne déjà bien et ce qui peut être amélioré
- Evite de développer à nouveau ce qui existe déjà
- Permet de diffuser des bonnes pratiques existantes
- Permet d'identifier rapidement les actions d'amélioration les plus adaptées
- Facilite l'engagement de l'organisation dans une démarche d'amélioration continue