

ANALYSER LES SITUATIONS DE TRAVAIL A RISQUE PSYCHOSOCIAL : À QUOI ÇA SERT ?

L'analyse des situations de travail à risque psychosocial participe à la démarche de prévention des RPS :
c'est une phase essentielle de l'évaluation des RPS.

Comment la mener ? A quoi ça sert ?



EN BREF

APPROCHE CENTRÉE SUR LES COLLECTIFS



L'INDIVIDU



Est-ce que ça sert la démarche de prévention des RPS ?

- L'analyse approfondie des situations de travail est essentielle pour évaluer les RPS et définir des actions de prévention concrètes. **Sans mise en œuvre de ces actions**, les troubles liés à l'exposition aux RPS risquent de s'aggraver.

Public ciblé en général

- **Tout ou partie des travailleurs concernés** par le périmètre de l'analyse ;
- **Toutes les fonctions de l'entreprise**, encadrement compris.

Qui peut réaliser une analyse des situations de travail à risque psychosocial ?

Tout interlocuteur qui dispose a minima de compétences suivantes :

- **Maîtrise des liens entre santé et travail** permettant l'analyse du travail réel et des organisations (pratique de l'étude, observation des situations de travail) ;
- **Capacité d'animation de groupes d'échanges** sur le travail individuel et/ou collectif dans le respect de principes déontologiques (anonymat et confidentialité des propos).

Exemples de profils possibles : ergonome, psychologue du travail, spécialiste dans les analyses des organisations du travail.

Limite(s) ?

- L'analyse des situations de travail à risque psychosocial **doit reposer sur le travail réel et non le travail prescrit** ;
- **L'analyse passe par l'observation et/ou l'écoute des travailleurs** ce qui nécessite la mise en œuvre de conditions spécifiques.

! POINTS DE VIGILANCE

« Impliquer les travailleurs pour analyser des situations de travail à risque psychosocial, est-ce incontournable ? »

Oui c'est essentiel.

Faire un travail ne consiste pas simplement à appliquer à la lettre ce qui est prescrit : pour mener les tâches qui leur sont assignées, les travailleurs doivent **réaliser régulièrement des ajustements, gérer des aléas ou des dysfonctionnements non prévus dans les consignes.**

Comprendre en quoi le travail réel consiste, comment il est concrètement réalisé, comment il est pensé, ressenti, perçu n'est possible qu'en associant ceux qui le font. De cette manière, l'analyse **permet d'identifier précisément les difficultés rencontrées dans le travail leurs causes racines.**



« Pour analyser des situations de travail à risque psychosocial, utiliser un questionnaire c'est possible ? »

Ce n'est pas suffisant.

Utiliser des questions fermées sur les RPS permet de collecter rapidement des informations, mais celles-ci restent souvent trop générales. Elles peuvent mettre en avant des thèmes comme la reconnaissance ou la charge de travail, **mais ne permettent pas de repérer les problèmes spécifiques à chaque unité de travail¹, ce qui complique la mise en place d'actions concrètes.**

Pour une analyse plus approfondie et pour identifier les difficultés spécifiques des travailleurs, plusieurs méthodes existent :

- **Entretiens individuels ou collectifs** sur le poste de travail ou en salle de réunion
- **Groupes de discussion** autour des problèmes organisationnels ;
- **Observations du travail réel.**

Cependant, les travailleurs peuvent hésiter à exprimer leurs difficultés par crainte de sanctions ou de perdre leur emploi. Pour encourager la parole, il est essentiel de garantir des conditions comme la confidentialité et l'absence de jugement.

D'un point de vue pratique pour la constitution des groupes d'échanges sur le travail :

- S'il n'est pas possible de réunir tous les travailleurs de l'entreprise, **des critères seront alors à définir et valider au départ afin d'associer un panel représentatif**
- Pour favoriser l'expression, il faudra veiller à **ne pas dépasser 6 à 8 personnes par groupe** et faire appel au **volontariat** autant que possible.

¹ Unité de travail : ensemble de salariés potentiellement exposés à des risques similaires dans leur activité de travail (par métier ou par atelier par exemple). S'il est souvent plus facile de garder les mêmes unités de travail que dans l'évaluation des risques professionnels, il est fréquent pour les entreprises de choisir un découpage différent au regard de l'activité réelle de travail.
Pour aller plus loin : voir [une courte vidéo](#) de anact.fr illustrant comment définir les unités de travail (<https://www.youtube.com/watch?v=B3uIIISQ6LO>).



« Puis-je mener moi-même une analyse des situations de travail à risque psychosocial ? »

Pour mener cette analyse, il est nécessaire que la ou les ressources internes disposent :

- 1 **De compétences techniques** pour relier de manière objective les conditions de travail (organisationnelles et relationnelles) aux effets sur la santé des travailleurs et sur l'efficacité de l'entreprise (compétences en ergonomie, psychologie du travail ou analyse des organisations recommandées).
- 2 **D'une légitimité pour observer et écouter leurs collègues s'exprimer sur leur travail**, en veillant à ce que ces derniers se sentent à l'aise pour partager librement. Cela repose sur le professionnalisme, la déontologie, la capacité d'écoute et d'analyse, ainsi qu'une attitude neutre et sans jugement.
- 3 **De compétences en rédaction et en synthèse**, car les informations recueillies lors des entretiens ou échanges sont souvent très riches et doivent être validés par les contributeurs avant diffusion.

« Pour m'aider à analyser des situations de travail à risque psychosocial, vers qui me tourner ? »

Que vous ayez ou non une ressource interne, vos interlocuteurs en prévention des risques professionnels (Service de Prévention et de Santé au Travail, Carsat, MSA, Aract, OPPBTP...) **peuvent vous conseiller et disposent parfois de ressources qualifiées pour lancer votre démarche de prévention des RPS.** Vous pouvez aussi faire appel à un **consultant externe spécialisé.**

Avant de le solliciter, il est recommandé de **co-construire un cahier des charges** pour bien **définir vos besoins** (contexte, attentes, modalités pratiques).

Impliquer la Direction, les représentants du personnel (CSE/CSSCT), des salariés/encadrants concernés, et le service de santé au travail pour rédiger ce document assurera une intervention plus adaptée.

Vous pouvez utiliser **le kit de cahier des charges** pour vous guider.

Ce cahier des charges pourra ensuite être transmis par exemple à des consultants référencés en prévention des RPS² figurant sur les listes mis à disposition par les Carsat Auvergne et Rhône-Alpes.

ZOOM

Un outil **«Kit cahier des charges»** a été réalisé afin de permettre à un chef d'entreprise et/ou aux membres de CSE de rédiger un cahier des charges, de sélectionner un consultant en prévention des RPS et de se préparer à son intervention.

Il est composé d'une trame commentée, d'une trame vierge à compléter et personnaliser et d'une fiche récapitulative d'aide à la sélection d'un consultant. Disponible sur la page RPS sur le site de la DREETS Auvergne –Rhône-Alpes

En savoir plus



² Site internet [Carsat Rhône-Alpes](#) ou [Carsat Auvergne](#) > Entreprises > Prévenir les risques professionnels > RPS > Faire appel à un prestataire ou Consultants référencés



« Est-ce qu'une analyse des situations de travail à risque psychosocial se suffit à elle-même ? »

Non, se contenter de connaître les situations de travail problématiques et les risques psychosociaux ne suffit pas pour les prévenir.

Après l'analyse, il est crucial de **définir et de mettre en place rapidement des actions de prévention.**

De plus, **l'implication des travailleurs dans la démarche crée une attente quant à l'amélioration des conditions de travail.** Ne pas agir sur ces améliorations pourrait être perçu comme un manque de considération de la part de l'entreprise, ce qui risque de causer une perte de confiance, de la démotivation, voire une aggravation des risques psychosociaux. Dans ce contexte, il deviendrait encore plus difficile de recueillir à nouveau l'expression des travailleurs sur leurs difficultés.

« L'analyse des situations de travail s'inscrit-elle dans la mise en œuvre d'exigences du Code du Travail ? »

L'analyse des situations de travail s'inscrit dans **le processus d'évaluation des risques professionnels qui incombe à l'employeur** (Art. R.4121-1 et s. du Code du Travail).

En déterminant de manière précise les conditions d'exposition des salariés aux facteurs de risque, l'évaluation des risques gagne en pertinence³ et permettra de dégager des actions concrètes visant à corriger les situations à risques.

La mise en œuvre des actions visant à assurer la santé physique et mentale des travailleurs s'impose à l'employeur (Art. L.4121-1 et s. du Code du Travail).



³ Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs : p14 « la pertinence de cette évaluation repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail par l'entreprise ».

❓ DES QUESTIONS A SE POSER

- **Quel est l'objectif poursuivi dans l'entreprise** en matière de prévention des RPS ?
- **Avez-vous impliqué les représentants du personnel** (CSE et/ou CSSCT) ?
- **Avez-vous prévu de communiquer largement au sein de l'entreprise sur la démarche de prévention des RPS en général** (planning, constitution du comité de pilotage, appel à volontariat...) et les modalités de mise en œuvre de l'analyse des situations à risque psychosocial en particulier (anonymat, confidentialité, traitement) ainsi que les objectifs poursuivis ?
- **La restitution des résultats auprès des personnels sollicités** puis de l'ensemble de l'entreprise est-elle prévue ?
- **Avez-vous planifié la mise en place de groupes de travail** pour l'élaboration du plan d'action suite à l'analyse ?
- **Avez-vous prévu les modalités de suivi du plan d'action ?**



+ POUR ALLER PLUS LOIN

FICHES REPÈRES :

- **Mener une démarche de prévention des RPS**, comment faire ?
- **Utiliser un questionnaire**, ça sert à quoi ?

AUTRE RESSOURCE :

- [Outil d'analyse de situations de travail pour guider le CSE](#) dans l'observation des situations réelles de travail, l'analyse et le suivi des actions d'amélioration. PRST Occitanie.

RETROUVEZ
ICI TOUTES
NOS FICHES
REPÈRES

