



---

## INTÉGRER LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX DANS LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS FORMATION – ACTION

---

### LA DEMARCHE PROPOSÉE

#### Une démarche en 4 temps :

- Constituer un groupe de personnes reconnues et crédibles pour cette tâche.
- Former ces personnes à la compréhension des RPS et leur détection dans l'entreprise.
- Participer avec le consultant à la recherche des RPS dans un premier établissement.
- Puis continuer la démarche elles-mêmes dans un autre établissement en étant accompagnées par le consultant.

#### La démarche que nous proposons repose sur les principes suivants :

- **Constitution du groupe de personnes** qui vont effectuer la démarche d'évaluation des RPS : il s'agit de choisir des personnes qui pourront animer des entretiens collectifs sur le travail, ses éventuelles difficultés et sur les relations de travail (représentant du personnel, personne n'encadrant pas les salariés reçus dans le groupe, reconnu dans l'entreprise par leur sens du dialogue...).
- **La formation** de ce groupe (une journée) sur la connaissance, la compréhension et l'analyse des RPS (voir programme en annexe).
- **La participation aux entretiens** de groupe dans un premier établissement pour s'habituer à la démarche et à la transcription dans le Document Unique.
- **Une demi-journée** d'accompagnement pour travailler le passage des entretiens à la rédaction du DUER

### METHODOLOGIE

#### • Outils d'analyse

Des **entretiens collectifs** permettent de connaître avec précision les difficultés rencontrées par les salariés dans le travail, ils confirment les collectifs de travail dans leurs possibilités d'échanges sur le travail.

Ces entretiens collectifs de **salariés volontaires du même métier ou service, et du même niveau hiérarchique**, permettent d'évoquer non seulement **les situations difficiles** au plus près de l'activité, mais aussi **de retravailler au niveau du collectif ces sources de tension**, d'en débattre, d'apporter des nuances et d'amorcer des propositions.

Cette méthode est celle pratiquée par l'ANACT du ministère du travail, et provient des travaux de la psycho-dynamique du travail, pouvoir **penser, débattre et agir sur le travail**

Elle permet de **centrer le débat sur le travail**, son organisation, ses relations, mais aussi **d'enrichir chaque sujet** par **l'apport du groupe** qui va, dans la plupart des cas, approfondir l'analyse, trouver les causes et des pistes d'action.

Les problèmes décelés portant sur le travail et les relations de travail, sont classés dans une des sept familles de facteurs de risques psychosociaux définies par le rapport du Collège d'expertise des RPS mis en place par le ministère du travail (rapport Gollac) :

- intensité et complexité du travail
- horaires de travail
- exigences émotionnelles
- faible autonomie au travail
- rapports sociaux dégradés
- conflits de valeur
- insécurité de l'emploi et du travail

et leur importance est estimée par rapport au ressenti des participants du groupe.

#### • Décomposition de l'entreprise en Unités de travail

Dans chaque unité de travail, réaliser la recherche des facteurs Psycho – sociaux dans le travail, la détection des situations difficiles, avec la participation de quelques salariés (environ 2 à 3 p) pendant environ 1 heure.

#### • Règles déontologiques

Les règles déontologiques strictes qui président à tous les échanges et à toute cette démarche sont à faire connaître à tous les salariés :

- Confidentialité des propos et des écrits
- Transparence et clarté dans la constitution des groupes
- Retranscription des propos tenus ne permettant pas d'identifier les personnes
- Respect des personnes et de l'équilibre des temps de parole
- Engagement de ne pas rechercher ce que chacun à pu exprimer : « qui a dit ... »
- L'objet des entretiens ne porte **que sur le travail**, les relations professionnelles et non sur les individus (ni entretiens de soutiens psychologiques ni mise en cause des salariés)

- **Une communication pour soutenir la démarche**

Cette communication doit permettre de présenter la place et l'importance des entretiens individuels et collectifs dans la démarche d'évaluation des risques, pour favoriser l'adhésion et de **faire appel à des volontaires par service ou par métier.**

Cette information doit également présenter le fonctionnement et les règles déontologiques établies pour la bonne marche du groupe (confidentialité, pas de jugement sur les personnes..).

**Il est nécessaire que les managers relayent la communication de la direction pour encourager les salariés à participer aux entretiens.**

- **Rédaction du document Unique**

Une fois cette phase de recueil réalisée, il s'agit de détailler la situation difficile, classer ces risques dans une des sept catégories, d'évaluer la probabilité et la gravité, puis de le rajouter dans l'unité de travail concernée.

Mise en forme du Document Unique dans le premier site réalisé par le consultant, à partir du fichier existant

- **Première demi – journée de suivi avec le groupe,** suite aux entretiens dans un premier établissement pour débattre des entretiens et de la transcription des entretiens en situations retenues dans le DUER et leur cotation.

- **Remise du document complet en 3 exemplaires sur papier + 1 support informatique.**

Présentation du document aux responsables, commentaires et discussions sur les pistes d'actions

- Suite à ce travail sur ce premier site, le groupe applique la démarche sur un autre, constitution des unités de travail, et réalisation des entretiens. **Une demi – journée de suivi** va alors permettre de débattre de ces entretiens et des points à retenir pour rédiger l'Evaluation des risques.

- Une demi journée supplémentaire peut être éventuellement souhaitée par le groupe après rédaction du DUER pour confirmation.

## **DURÉE**

Exemple de durée, mais celle-ci dépend de la taille et du type d'établissement :

- 1 jour de formation à la démarche
  - 1 à 2 jour sur place d'entretiens avec les personnes concernées dans un premier établissement
  - ½ journée de suivi des entretiens pour préparer le passage des entretiens à l'évaluation des risques
  - 1 jour de rédaction
  - ½ journée de suivi après réalisation des entretiens sur un 2° établissement.
- = Soit 4 jours

½ journée de suivi supplémentaire peut être souhaitable pour aider le groupe dans la rédaction du DUER.