



POUR AGIR CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, SUIVEZ LE « PARCOURS RPS » !

Ce qu'il faut savoir sur le parcours RPS

EN PRÉAMBULE : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS), C'EST QUOI ?

Les RPS sont des risques professionnels, qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail et pouvant entraîner des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés et influencer sur la performance économique de l'entreprise.

Prévenir les risques psychosociaux (RPS), c'est avant tout mettre en place des modes d'organisation et de relations professionnelles qui protègent la santé et la sécurité des salariés. C'est ainsi s'engager dans une démarche de prévention pérenne.

L'ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS VOUS ACCOMPAGNE...

L'Assurance Maladie - Risques Professionnels vous propose le « Parcours de prévention des RPS » issu de la brochure ED 6349 « Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? », conçu par son institut national de recherche en sécurité, l'INRS.

Ce Parcours, en 5 étapes, vous permettra d'avoir une meilleure compréhension des RPS et vous guidera dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention opérationnelle de ces risques au sein de votre entreprise, qu'elle soit menée en autonomie ou avec l'appui d'un consultant spécialisé en prévention des RPS.

Votre caisse régionale assurera un appui et un suivi de votre démarche.

... SUR UN PARCOURS EN 5 ÉTAPES

Ce Parcours vous décrit les points essentiels de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Étape 1 → Avant de démarrer, vous définissez avec les acteurs de l'entreprise impliqués dans la démarche de prévention un cadre et des règles de fonctionnement.

Étape 2 → Vous réalisez l'analyse des situations de travail.

Étape 3 → Vous établissez votre plan d'actions découlant des résultats de l'analyse.

Étape 4 → Vous mettez en œuvre et évaluez les actions définies dans votre plan d'actions.

Étape 5 → Vous pérennisez les actions mises en œuvre et votre démarche de prévention des RPS.



Des points de vigilance inhérents à chaque étape sont précisés. Ils portent notamment sur :

- l'implication des instances représentatives du personnel ;
- le partage de connaissances communes sur ces risques ;
- les modalités de mise en œuvre de la démarche (pilotage, montée en compétence interne et/ou appui externe, méthode d'évaluation des risques...) ;
- la communication tout au long de la démarche ;
- la définition et la mise en œuvre de vos actions de prévention ;
- les effets de ces actions sur les situations de travail concernées.

Les 5 étapes

ÉTAPE 1

Préparer
la démarche
de prévention
des RPS

Lors de la phase initiale de préparation de la démarche, un certain nombre de conditions ou de règles doivent être élaborées et respectées afin de permettre d'aboutir à la mise en oeuvre d'un plan d'action, tout en protégeant les acteurs impliqués. Elles doivent être définies et validées entre les acteurs porteurs de la démarche de prévention (au minimum l'employeur et les instances représentatives du personnel).

ÉTAPE 2

Analyser
les situations
de travail réel

L'analyse vise à comprendre les conditions d'exposition des salariés aux facteurs de risques psychosociaux, en prenant en considération la façon dont ils effectuent réellement leur travail, avec les contraintes, les ressources et les régulations possibles ou non.

Dit autrement, il s'agit d'identifier la présence de facteurs de risques psychosociaux (mais aussi de protection, ce qui fonctionne bien dans le but de préserver les salariés) dans les situations concrètes de travail.

Ce temps d'analyse est très important. Il permet d'éviter la mise en oeuvre de solutions « toutes faites » qui se révèlent à terme inadaptées.

ÉTAPE 3

Élaborer
un plan
d'actions

La définition des actions préventives découle des résultats de l'analyse des situations de travail réel. Le plan d'actions sera d'autant plus concret et opérationnel que l'analyse aura permis de faire le lien entre les facteurs de risques psychosociaux (grille d'analyse) et les situations concrètes de travail.

Le plan d'actions s'appuie sur l'expertise des salariés et de leurs responsables hiérarchiques. Des pistes d'actions émanent souvent des salariés interrogés (responsables hiérarchiques compris). Elles sont à prendre en compte, même si elles sont par la suite reformulées, précisées, complétées.

Le plan d'actions est validé par le chef d'entreprise. Son élaboration doit s'inscrire dans le cadre réglementaire général, défini par les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du travail).

ÉTAPE 4

Mettre
en œuvre
le plan
d'actions

Sous la responsabilité de l'employeur, la mise en oeuvre du plan d'actions peut reposer sur divers acteurs concernés dans l'entreprise dont les responsables hiérarchiques à différents niveaux.

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

La mise en place d'un tableau de bord permet d'en suivre plus facilement l'avancée.

ÉTAPE 5

Suivre
et évaluer
les actions

La démarche de prévention est itérative, la dernière étape consiste donc à suivre et évaluer les actions mises en oeuvre. L'objectif est de connaître l'efficacité des mesures prises et de les ajuster si besoin.

Cette dernière étape est également l'occasion de faire un bilan de la démarche mise en oeuvre afin de la pérenniser sur l'ensemble de l'entreprise et intégrer la prévention des RPS dans sa démarche globale de prévention des risques professionnels.

POUR EN SAVOIR PLUS :
www.ameli.fr/RPS – www.inrs.fr