

Note Méthodologique : Analyse des RPS Risques Psychosociaux dans les Risques Professionnels

Synthèse structurée de la démarche et des étapes de réalisation de la mission.

Contexte & finalité de la méthodologie

- Intégrer l'analyse RPS au pilotage global des risques, pas un dispositif à part.
- Croiser données quantitatives et retours de terrain pour éclairer les arbitrages (charge, délais, ressources).
- Alimenter le DUERP, le dialogue social et sécuriser les décisions.
- Structurer des plans d'action hiérarchisés et inscrits dans l'amélioration continue.
- Clarifier les rôles: direction, managers, représentants, prévention, RH, médecine du travail.

Point clé : Gouvernance inspirée ISO 45003/45001, DUERP mis à jour au moins 1 fois/an, comités trimestriels.

Objectifs de la mission

- Réduire l'exposition via des mesures organisationnelles prioritaires (revue 2×/an).
 - Fiabiliser le DUERP avec des analyses étayées (≥ 3 sources de données).
 - Outiller le dialogue social (comité RPS 4 à 6 fois/an).
 - Renforcer les compétences managériales (parcours 2–3 modules).
 - Suivre des indicateurs de tendance (jusqu'à 12 indicateurs clés).
-

Périmètre / livrables attendus

- Note de cadrage, gouvernance, charte données et confidentialité.
 - Cartographie des facteurs RPS et consolidation des sources.
 - Matrice de criticité (5×5) et portefeuille d'actions prioritaires.
 - Feuilles de route avec jalons, responsables et critères de succès.
 - Tableaux de bord de suivi (6–12 indicateurs) et comités de revue.
 - Mises à jour du DUERP (au moins annuelles).
 - Bilan d'impact et bilan de maturité.
-

Démarche méthodologique (étapes)

Étape 1 – Cadrage et gouvernance

- Périmètre, parties prenantes, règles d’anonymisation et calendrier.
- Livrables: note de cadrage, charte données; sponsor et pilote désignés.
- Vigilance: cadrage réaliste, attentes/limites clarifiées.

Étape 2 – Collecte et consolidation des données

- Audit DUERP/indicateurs, entretiens ciblés, données RH et incidents.
- Échantillonnage représentatif, protocole de stockage, calendrier de passation.
- Vigilance: biais d’autosélection; anonymat garanti dès n = 30; limiter la redondance des questionnaires.

Étape 3 – Analyse et priorisation

- Modélisation de l’exposition, croisement quanti/quali, matrice de criticité.
- Hiérarchiser 5–10 facteurs; distinguer mesures rapides vs chantiers.
- Vigilance: valider avec le terrain et le CSE; éviter un scoring mécanique.

Étape 4 – Co-construction et plan d’actions

- Ateliers avec managers, RH, prévention, représentants.
- Feuilles de route, jalons et critères de succès (8–12 actions).
- Vigilance: éviter la surcharge; protéger les temps de discussion.

Étape 5 – Déploiement et accompagnement managérial

- PMO léger, comités de suivi, tableaux de bord.
- Intégrer les actions dans la planification; routines de coordination.
- Vigilance: risque d’essoufflement après 3 mois; soutenir le management de proximité.

Étape 6 – Évaluation et amélioration continue

- Bilans trimestriels, évaluation d’impact, révision de la matrice de risques.
- Suivre 6–12 indicateurs; mise à jour DUERP au moins annuelle.
- Vigilance: distinguer moyens/impacts; documenter les limites méthodologiques.

Planning / durée / jalons

Période	Jalons clés	Livrables / résultats
S0–S2	Cadrage et gouvernance	Note de cadrage, charte données validées
S3–S8	Collecte et consolidation	Corpus de données triangulé
S9–S10	Analyse et priorisation	Matrice de criticité, portefeuille d’actions
S11–S14	Co-construction du plan	Feuilles de route validées (8–12 actions)
S15–S24	Déploiement & accompagnement	Routines en place, tableaux de bord actifs
À 12 mois	Évaluation & révision DUERP	Bilan d’impact, mise à jour DUERP

Rythme de pilotage: comités trimestriels; revue annuelle consolidée.

Rôles & responsabilités (client / consultant)

Client

- Désigner un sponsor et un pilote; installer la gouvernance.
- Fournir l'accès aux données (DUERP, RH, incidents, enquêtes).
- Mobiliser managers, RH, prévention, représentants pour ateliers/comités.
- Garantir confidentialité/anonymisation et valider l'usage des données.
- Protéger le temps de régulation et de suivi des actions.

Consultant

- Cadrer périmètre et méthode; produire note de cadrage/charte données.
 - Auditer, conduire entretiens et consolider les sources.
 - Modéliser l'exposition; bâtir matrice de risques et prioriser les actions.
 - Animer la co-construction; outiller les managers; PMO léger et tableaux de bord.
 - Mesurer l'impact; bilans trimestriels; recommandations et appui à la révision DUERP.
-

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- DUERP et historiques: indicateurs, enquêtes passées, incidents/accidents.
 - Données RH: absentéisme, turnover; autres signaux (remontées managers, médecine du travail).
 - Baromètres/questionnaires existants; passation 10–15 min; ≥ 30 répondants/unité.
 - Gouvernance formalisée: sponsor, pilote, comité, calendrier et règles d'anonymisation.
 - Charte données et protocole de stockage; durée de conservation 24–36 mois.
 - Triangulation des sources (≥ 3) et compléments qualitatifs (entretiens, focus groups, observation).
 - Référentiels et terminologie partagée (ISO 45003/45001).
 - Jeu d'indicateurs limité (6–12) avec périodicité mensuelle/trimestrielle.
-

Modalités de pilotage & qualité (comités, validations, risques)

- Gouvernance inspirée ISO 45003: rôles, responsabilités, critères et modalités de restitution.
 - Comités de suivi trimestriels (4×/an) et revue annuelle DUERP.
 - Anonymisation et restitutions agrégées; seuil ≥ 30 répondants; conservation 24–36 mois.
 - Matrice 5×5 de criticité; validation croisée avec le terrain et le CSE.
 - Documenter les limites (biais, saisonnalité) et trianguler quanti/quali.
 - Suivre 6–12 indicateurs; cohérence temporelle; éviter l'inflation d'indicateurs.
 - Risques à éviter: sur-mesure excessif, plans trop denses, confusion causes/symptômes.
-