

## P33

## LE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

**Comme pour tout risque professionnel, l'employeur a le devoir d'évaluer et de prévenir des risques psychosociaux.**

### UNE DÉMARCHÉ PROPRE :

Le diagnostic des risques psychosociaux (RPS) est une démarche indépendante car il se base sur une méthodologie différente. Les façons de le conduire peuvent varier en fonction de la personne à la tête du projet, du type de collectivité, du nombre d'agent, etc. On peut tout de même retenir une structure commune à tout diagnostic RPS :

#### Étape 1 : Préparer la démarche

Un diagnostic RPS se prépare en amont. L'employeur territorial doit définir :

- . Les acteurs : chef de projet et membres du comité de pilotage
- . Les objectifs : calendrier, formalisation du rendu (quelle forme), etc.
- . Les moyens alloués : contraintes budgétaires, dégagement de temps pour les agents, etc.
- . Le périmètre organisationnel : les services concernés

De plus, l'employeur doit communiquer sur la démarche avant même son lancement afin d'instaurer un climat de confiance, de lever les interrogations des agents et de faciliter l'adhésion des agents aux projets.

01

Cette étape de préparation est nécessaire car elle permet de cadrer la démarche en fonction des besoins de la collectivité mais aussi en fonction des ressources disponibles. Il est possible qu'à l'issue de cette étape, il soit mis en lumière que des compétences manquent et doivent donc être complétées (par le biais de formation, d'embauche ou d'aide extérieur).

#### Étape 2 : Identifier et extraire les indicateurs quantitatifs

4 indicateurs statistiques sont obligatoires : le taux d'absentéisme, le taux de rotation des agents, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le taux de violences sur agents.

A ceux-ci peuvent s'ajouter d'autres indicateurs que l'employeur territorial jugerait intéressant parmi les indicateurs de :

- . de fonctionnement (nombre d'heures supplémentaires, mouvement sociaux, sanctions, etc.)
- . santé au travail (nombre d'accident de travail, nombre de visite de la médecine du travail, etc.)

02

Ces données peuvent être extraites des données RH ou du RSU de la collectivité sur plusieurs années afin de voir l'évolution de ces indicateurs dans le temps. Dans l'idéal, comparer ces indicateurs statistiques à des indicateurs moyens (moyennes nationales, moyennes des collectivités comparables, etc.).

#### Étape 3 : Evaluer les risques psychosociaux

Au-delà des données chiffrées, il faut intégrer au diagnostic des données plus qualitatives qui peuvent être rassemblées au travers de diverses méthodologies :

- . Les entretiens (individuels ou collectifs) qui offrent un espace de parole constructif pour les agents.
- . Les questionnaires qui permettent de cibler spécifiquement ce qu'on veut investiguer
- . Les observations qui permettent d'appréhender la réalité du terrain des agents

Les méthodologies peuvent être associées pour maximiser la qualité de l'investigation. Attention néanmoins, elles nécessitent une expertise pour être utilisées correctement.

03

Ce versant qualitatif permet de nuancer les données statistiques qui, décontextualisées, peuvent amener à des conclusions biaisées. Ces temps permettent aussi de mettre en lumière les bonnes pratiques, les problématiques de terrain et de potentielles actions correctives.

## Étape 4 : Traiter les données recueillies

Le traitement des données passent dans un premier temps par une étape d'analyse (statistique, qualitative, du discours, etc.) afin d'extraire les éléments d'intérêt, à savoir dans le cadre du diagnostic RPS : les facteurs de RPS présents dans l'environnement de travail des agents.

Une fois ces éléments extraits, une étape d'interprétation des résultats est nécessaires afin de nuancer les résultats au travers de différents éléments : le contexte de la collectivité, le public spécifique, changement récent d'organisation, etc.)

04

Ce travail d'exploitation des données doit permettre de définir une problématique globale (réflexion transversale) ainsi que des problématiques plus ciblées (par service, par site, par facteur)

## Étape 5 : Restituer les résultats du diagnostic

- Rendre compte des principaux résultats à l'ensemble des agents
- Définir « la suite » (continuité de la démarche de prévention)
- Prévoir un retour d'expérience pour tous les acteurs concernés afin d'améliorer la démarche de prévention.

Attention à rendre cette restitution digeste. Un diagnostic RPS engendre beaucoup de données et afin d'être lisible pour les agents, la forme de la restitution doit être réfléchi en suivant les notions de confidentialité (document non nominatif), lisibilité et efficacité.

05

Cette étape est nécessaire afin d'engager les différents acteurs (agents, membres de comité de pilotage, élus, etc.) sur la suite de la démarche de prévention.

## ET APRÈS ?

Le diagnostic RPS est une étape de la démarche de prévention des risques psychosociaux mais cette démarche ne s'arrête pas à l'évaluation des risques. D'autres démarches sont à mettre en place pour développer sa culture de prévention et de sécurité :

- Mettre en place un plan d'action : il ne suffit pas de constater les facteurs de risques, il est nécessaire de mettre en place des actions visant à limiter l'exposition aux RPS. Le plan d'action doit être construit collectivement, prendre en compte la réalité du terrain et définir les acteurs de cette mise en place,
- Former et/ou sensibiliser son ou ses assistants de prévention aux RPS,
- Maintenir une démarche constante de prévention en permettant la remontée d'information sur les conditions de travail, formant ses agents/encadrants sur ces thématiques,
- Actualiser son diagnostic RPS : la loi prévoit une actualisation annuelle du document unique. Actualiser régulièrement son diagnostic permet de suivre l'évolution de sa démarche de prévention et de faire la faire vivre. A noter qu'il peut être opportun de reconduire un diagnostic RPS après un gros changement d'organisation (fusion, changement de service ou d'outil, etc.),
- Surveiller les indicateurs de RPS.

### RÉFÉRENCES

- > Dossier INRS [Risques psychosociaux](#)
- > DGAFP [Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique](#)
- > [Décret 85-603](#) du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- > Dossier CDG25 [Evaluation des risques et inspection](#)

### CRÉDITS

- > Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste Freepik sur le site [flaticon.com](http://flaticon.com)