

ÉVALUER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



L'évaluation des risques psychosociaux s'insère dans un contexte de préoccupation croissante des conditions de sécurité et de santé au travail. Les risques psychosociaux mettent en effet en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont un impact sur le bon fonctionnement des institutions.

Fondée sur une logique de co-construction avec les acteurs clés et sur un engagement stratégique des responsables institutionnels, la démarche d'évaluation des risques permet, à partir d'une lecture objective de la réalité, de prendre des mesures de prévention rigoureuses et structurantes.

Objectifs

- définir des indicateurs de risque pertinents pour mesurer la réalité ou la potentialité de situations de souffrance au travail au sein de l'organisation
- mesurer objectivement les niveaux de souffrance, de stress, d'absentéisme et de démotivation
- évaluer les causes et les conséquences de ces dysfonctionnements
- établir un diagnostic et une cartographie des risques psychosociaux au sein de l'organisation
- proposer des mesures correctives en matière notamment d'organisation du travail, de management, de relations interpersonnelles, etc.
- améliorer ou renforcer le dialogue social par la mise en place d'un comité de pilotage réunissant des membres de la direction, des représentants du CHSCT et des partenaires sociaux
- fédérer les acteurs de l'organisation autour de ce projet commun

Méthodologie pour l'analyse

Notre approche méthodologique s'appuie sur une démarche systémique, permettant de faire un état des lieux des 7 grands axes interdépendants de l'organisation :

- la stratégie de l'organisation et ses axes directeurs
- la structure (fonctionnement de l'organigramme)
- le système (méthodes, outils, procédures pour informer, communiquer, gérer, planifier, décider, évaluer, contrôler, former)
- le savoir faire et les potentiels
- le style de management
- le personnel (niveaux d'autonomie, de responsabilité, d'initiative)
- les valeurs

Cette approche a pour intérêt majeur de partir de l'existant pour dégager les évolutions envisageables et mettre à jour des réponses pragmatiques.

Exemple d'étapes clefs

- **AJUSTEMENT, VALIDATION ET LANCEMENT DE LA DEMARCHE**
 - mettre en place le comité de pilotage
 - adopter des principes communs de collaboration fondés sur la confidentialité, la co-construction, la transparence et la participation
 - valider les indicateurs pertinents pour l'analyse
 - valider les grilles et questionnaires, et le déroulement pratique des entretiens
 - présenter la démarche aux collaborateurs
- **ETABLISSEMENT D'UN BAROMETRE DES SOUFFRANCES ET DES DYSFONCTIONNEMENTS**
 - envoyer un questionnaire anonyme individuel
 - recueillir les données sur le vécu du travail
 - évaluer la complexité du travail à accomplir et le niveau de pénibilité des postes
- **APPROFONDISSEMENT DE L'ANALYSE PAR DES ENTRETIENS INDIVIDUELS EN PROFONDEUR**
 - approfondir les données recueillies par des entretiens individuels menés auprès d'un échantillon appareillé
 - réaliser le diagnostic et identifier des leviers d'actions
- **ENRICHISSEMENT DES PRECONISATIONS**
 - mettre en place des tables rondes participatives et créatives pour faire émerger des solutions personnalisées
- **RESTITUTION DU DIAGNOSTIC ET DU PLAN D'ACTION**
 - restituer les constats de l'audit et la cartographie des risques
 - présenter un plan d'action en fonction de ce qu'il est souhaitable de conserver, d'améliorer, de changer, de créer



Claudine Heslouin Consultants

16 rue Boileau - 92120 Montrouge - Tél. 01 42 53 82 36 - Fax. 01 42 53 63 02

e-mail : chc.consultants@gmail.com / site : www.ch-consultants.com