

# Évaluation des Risques Psychosociaux (RPS)

**Obligations, méthodes reconnues, risques en cas de manquement**

## 1. L'obligation légale d'évaluer les risques psychosociaux

**Évaluation des Risques Psychosociaux (RPS)**

### 1. L'obligation légale d'évaluer les risques psychosociaux

Le Code du travail impose à tout employeur :

- L4121-1** Garantir la santé et la sécurité des travailleurs (y compris la santé mentale),
- L4121-2** Appliquer les principes généraux de prévention,
- L4121-3** Évaluer l'ensemble des risques professionnels,
- R4121-1** Incrire l'évaluation dans le DUERP.

→ Les RPS doivent être analysés comme les risques physiques

**Santé mentale & Organisation du travail**

**Vérifié par l'Inspection du Travail**

inrs ANACT DGT CARSAT

L'évaluation des risques psychosociaux découle directement des obligations générales de prévention prévues par le **Code du travail**, qui imposent à tout employeur :

- **L4121-1** : de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la santé **mentale**,
  - **L4121-2** : d'appliquer les principes généraux de prévention,
  - **L4121-3** : d'évaluer **l'ensemble des risques professionnels**,
  - **R4121-1** : d'inscrire cette évaluation dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.
- Ces dispositions impliquent que les **risques psychosociaux doivent être analysés au même titre que les risques physiques**, car ils relèvent directement de la santé mentale et de l'organisation du travail.
- Cette exigence est régulièrement vérifiée par l'inspection du travail, qui s'appuie sur les références institutionnelles reconnues (INRS, ANACT, DGT, CARSAT).

## 2. Les 6 facteurs psychosociaux : cadre de référence national

**6 FACTEURS PSYCHOSOCIAUX :**  
*cadre de référence national*

Les RPS doivent être analysés à travers les **6 familles psychosociales** définies par le **modèle GOLLAC**, utilisé par les institutions françaises de prévention :

- 1. INTENSITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL**  
A cartoon illustration of a man in a suit sitting at a desk, looking overwhelmed. There are stacks of papers and a clock on the desk, symbolizing long working hours and high intensity.
- 2. EXIGENCES ÉMOTIONNELLES**  
A cartoon illustration of a man in a suit being yelled at by another man, with a speech bubble showing a face with a red anger symbol.
- 3. AUTONOMIE**  
A cartoon illustration of a man in a suit being told what to do by another man, with a speech bubble showing a face with a red anger symbol.
- 4. RAPPORTS SOCIAUX ET RELATIONS**  
A cartoon illustration of two men in suits sitting at a desk, engaged in a meeting or discussion.
- 5. CONFLITS DE VALEURS / CONFLITS ÉTHIQUES**  
A cartoon illustration featuring a broken heart and a scale, symbolizing ethical conflicts or balance issues.
- 6. INSÉCURITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL**  
A cartoon illustration of two men in suits, one holding a clipboard, possibly during a performance review or inspection.

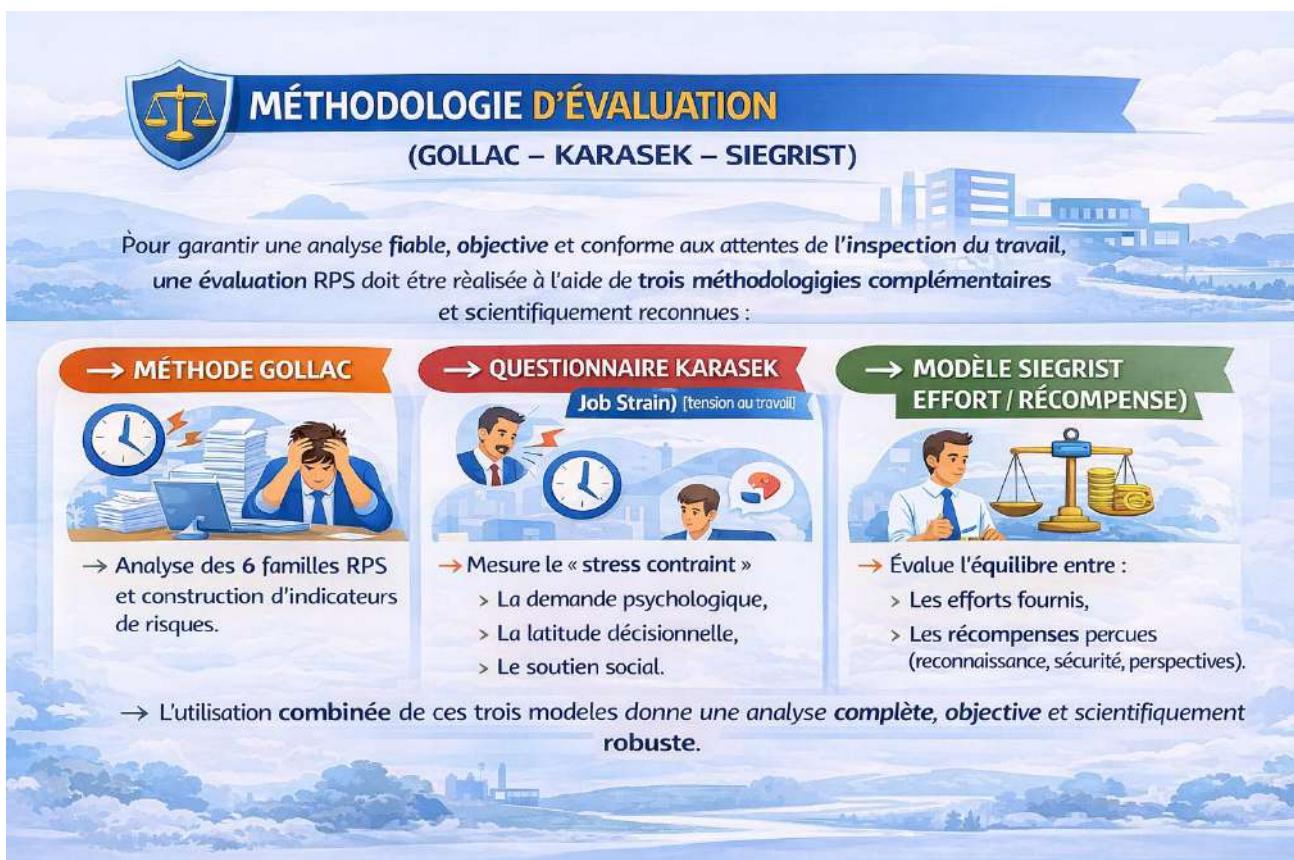
→ Ces facteurs constituent aujourd'hui le socle **méthodologique reconnu**, employé notamment par l'INRS, l'ANACT, les services de prévention et l'inspection du travail pour évaluer la conformité d'une démarche RPS.

Les RPS doivent être analysés à travers les **6 familles psychosociales** définies par le **modèle GOLLAC**, utilisé par les institutions françaises de prévention :

1. Intensité et temps de travail
2. Exigences émotionnelles
3. Autonomie et marges de manœuvre
4. Rapports sociaux et relations professionnelles
5. Conflits de valeurs / conflits éthiques
6. Insécurité de la situation de travail

→ Ces facteurs constituent aujourd'hui le **socle méthodologique reconnu**, employé notamment par l'INRS, l'ANACT, les services de prévention et l'inspection du travail pour évaluer la conformité d'une démarche RPS.

### 3. Méthodologie d'évaluation (GOLLAC – KARASEK –SIEGRIST)



Pour garantir une analyse fiable, objective et conforme aux attentes de l'inspection du travail, une évaluation RPS doit être réalisée à l'aide de **trois méthodologies complémentaires et scientifiquement reconnues** :

#### → Méthode GOLLAC

Analyse des 6 familles RPS et construction d'indicateurs de risques.

#### → Questionnaire KARASEK (Job Strain) [tension au travail]

Mesure le « **stress contraint** » en évaluant :

- La **demande psychologique**,
- La **latitude décisionnelle**,
- Le **soutien social**.

#### → Modèle SIEGRIST (Effort / Récompense)

Évalue l'équilibre entre :

- Les efforts fournis,

- Les récompenses perçues (reconnaissance, sécurité, perspectives).
- L'utilisation combinée de ces trois modèles donne une analyse complète, objective et scientifiquement robuste.

## 4. Ce qui est attendu d'une évaluation RPS



**CE QUI EST ATTENDU D'UNE ÉVALUATION RPS**

Pour considérer une démarche conforme, il doit être vérifié que l'employeur :

- ✓ A bien identifié les risques psychosociaux,
- ✓ A analysé l'organisation du travail via une méthode reconnue,
- ✓ A utilisé les 6 facteurs GOLLAC (ou équivalent),
- ✓ A formalisé les résultats dans le DUERP (ou en annexe),
- ✓ A mis en place un plan d'actions adapté.

→ Une évaluation partielle ou non structurée est souvent considérée comme incomplète.

Pour considérer une démarche conforme, il doit être vérifié que l'employeur :

- A bien identifié les risques psychosociaux,
- A analysé l'organisation du travail via une méthode reconnue,
- A utilisé les 6 facteurs GOLLAC (ou équivalent),
- A formalisé les résultats dans le DUERP (ou en annexe),
- A mis en place un plan d'actions adapté.
- 

→ Une évaluation partielle ou non structurée est souvent considérée comme incomplète.

# Ne pas évaluer les RPS : quels sont les risques pour l'employeur ?

## *Pourquoi ne rien faire est la pire option*

Beaucoup de dirigeants pensent qu'évaluer les risques psychosociaux risque de "faire émerger des problèmes" ou de "créer des attentes".

En réalité, **le risque réel n'est pas d'évaluer : c'est de NE PAS évaluer.**

Voici les conséquences juridiques, financières et humaines d'une absence d'évaluation.

**NE PAS ÉVALUER LES RPS :**  
**QUELS SONT LES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR ?**

**Pourquoi ne rien faire est la pire option**

Beaucoup de dirigeants pensent qu'évaluer les risques psychosociaux risque de « faire émerger des problèmes » ou de « créer des attentes ».

**En réalité, le risque réel n'est pas d'évaluer : c'est de NE PAS évaluer.**

- En réalité, le risque réel n'est pas d'évaluer : c'est de **NE PAS évaluer**.
- Une évaluation partielle ou non structurée est souvent considérée comme incomplète.

## 1. Risque juridique majeur : mise en cause de la responsabilité de l'employeur

L'absence d'évaluation des RPS constitue un **manquement à l'obligation de sécurité**.

L'employeur s'expose à :

## → Procès-verbal et sanctions pénales

Sur le fondement de :

- **L4121-1** : obligation de sécurité,
- **L4121-3** : obligation d'évaluer tous les risques,
- **R4121-1** : obligation de DUERP actualisé.

L'inspection du travail peut :

- Dresser un **PV**,
- Adresser une **mise en demeure**,
- Saisir le procureur de la République.

## → Responsabilité civile / prud'homale

Les salariés peuvent obtenir des dommages-intérêts pour :

- Manquement à l'obligation de sécurité,
- Harcèlement moral organisationnel,
- Mauvaise organisation du travail.

En jurisprudence, les montants sont très élevés (souvent **20 000 à 80 000 € par salarié**).

## 2. Risque AT/MP et faute inexcusable

Si un salarié fait un **burn-out**, une dépression, un malaise, une tentative de suicide, et que les RPS n'ont pas été évalués :

- La CPAM peut **reconnaître un accident du travail** ou une maladie professionnelle.
- Le salarié peut demander la **faute inexcusable**, que les tribunaux retiennent très facilement dès lors que :
  - L'employeur **connaissait** les risques (ce qui est admis par défaut),
  - Et n'a **pas mis en place** les mesures de prévention.

Les conséquences peuvent dépasser **100 000 €** :

- Rente majorée,
- Dommages-intérêts complémentaires,
- Remboursement du capital à la CPAM (subrogation),
- Expertise médicale, avocat, etc.

### 3. Risque social : conflits, turnover, arrêts maladie

Ne pas évaluer les RPS, c'est laisser s'installer :

- Tensions,
- Surcharge,
- Épuisement,
- Conflits hiérarchiques ou entre collègues,
- Perte de sens,
- Absentéisme.

→ Ce sont souvent ces situations qui “ouvrent réellement la boîte de Pandore”, car elles explosent un jour sans avoir été anticipées.

### 4. Risque économique : le coût caché des RPS

Une entreprise qui ignore les RPS subit :

- Hausse des arrêts maladie,
- Perte de productivité,
- Qualité de service dégradée,
- Rotation du personnel,
- Perte de clients due aux dysfonctionnements internes.

→ Selon l'INRS, **1 € investi en prévention RPS = 2,5 € économisés en coûts directs et indirects.**

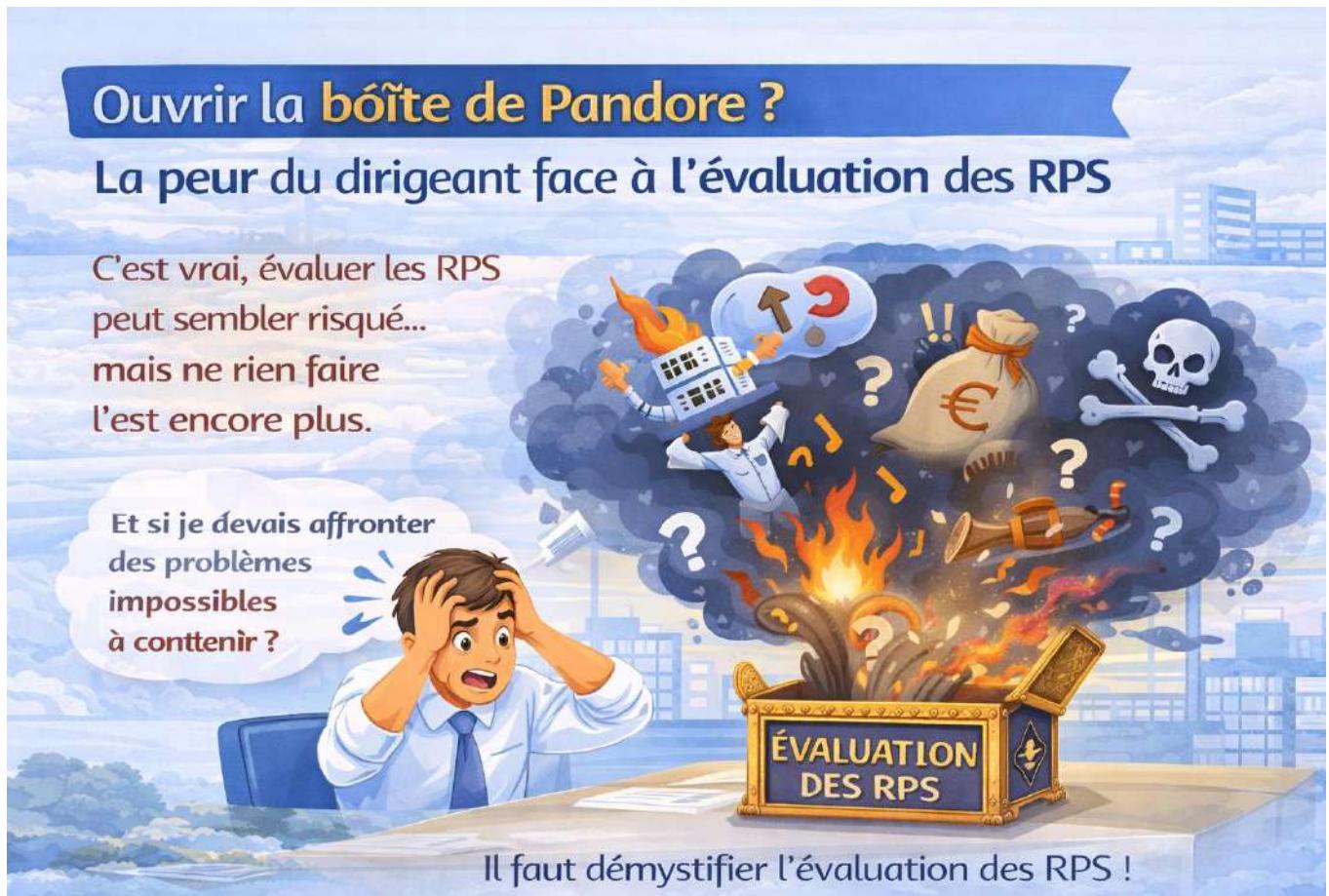
### 5. Risque organisationnel : perte de contrôle

Ne pas évaluer les RPS laisse l'employeur :

- Sans visibilité,
- Sans outils,
- Sans preuves en cas de contentieux,
- Sans plan d'actions.

→ Autrement dit : **sans maîtrise du risque.** C'est précisément ce que les juges sanctionnent.

## 6. Évaluer les RPS n'ouvre pas la boîte de Pandore...



### Evaluer les RPS n'ouvre pas la boîte de Pandore ...ça la ferme.

L'évaluation :

- Apporte une photographie objective de la situation,
- Permet d'identifier les signaux faibles,
- Calme les tensions en donnant la possibilité de s'exprimer de façon encadrée,
- Génère des actions concrètes (organisation, communication, outils),
- Renforce la confiance entre management et salariés.

## 7. Pourquoi une démarche RPS sécurise réellement l'entreprise

Cette intervention répond à toutes les exigences :

- Outils reconnus (GOLLAC – KARASEK – SIEGRIST),
- Méthode objectivée,
- Actions de prévention immédiates ou programmées,
- Intégration dans le DUERP,
- Preuve écrite en cas de contentieux ou de contrôle.

- **Le dirigeant se protège juridiquement**
- **Son organisation se stabilise**
- **Ses salariés retrouvent du sens et de la sérénité**