

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** Inscrire 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



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)

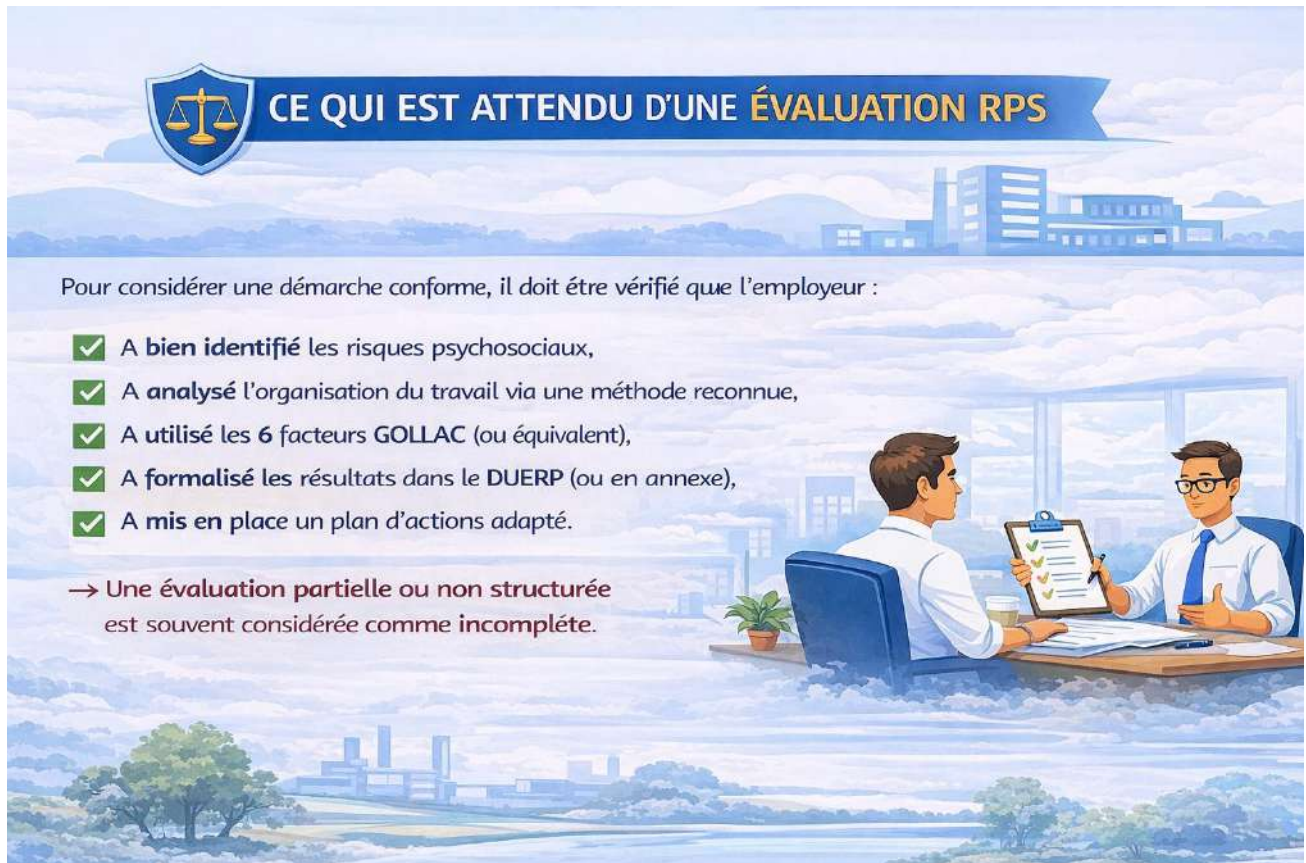
Évalue l'équilibre entre :

- 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.**

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

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**