



L'analyse des risques psychosociaux

Département Gestion des Risques

■ Définition de la charge psychosociale

- toute charge de **nature psychosociale** (liée aux relations entre personnes, aux relations entre un individu et l'organisation, au stress, aux conflits)
- qui trouve son **origine** dans l'exécution du **travail**
- ou qui survient **à l'occasion** de l'exécution du **travail**
- qui a des **conséquences dommageables**
- sur la **santé** physique ou mentale de la personne

stress

...

burn/bore out

harcèlement moral

harcèlement sexuel

violence

conflit

L'AR « à priori » doit tenir compte :

contenu du travail

= complexité de la tâche, responsabilités, etc.

■ **conditions de vie au travail**

= environnement physique : cadre de travail

■ **relations de travail**

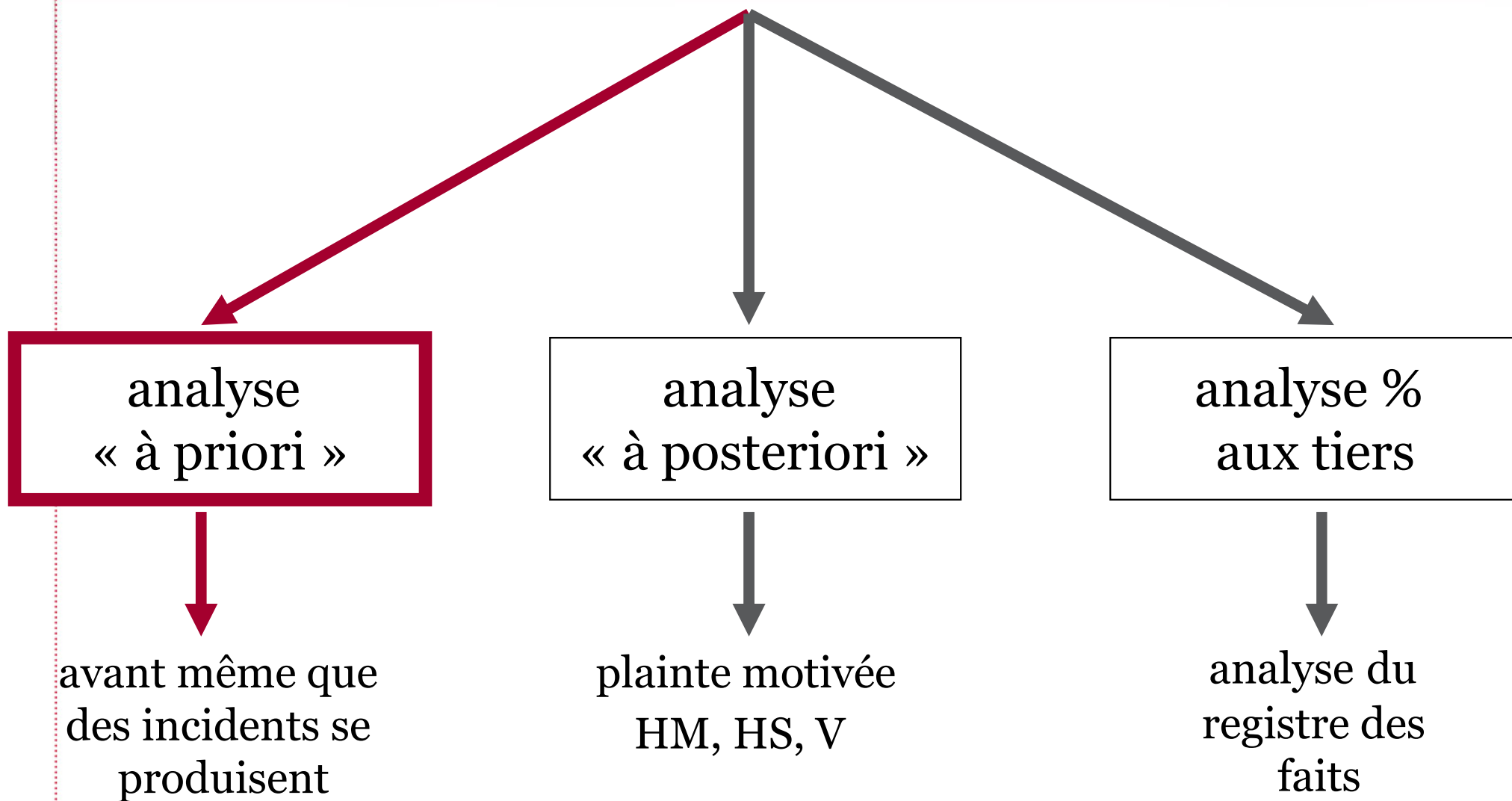
= contacts informels/fonctionnels, encadrement direct, conflits,...

■ **conditions de travail**

= temps de travail/repos, formation, évolution carrière, rémunération

!!! stress, conflit, violence, harcèlement moral/sexuel, situations avec tiers !!!

■ 3 types d'analyses des risques psychosociaux



■ L'analyse des risques psychosociaux « à priori »,
de quoi s'agit-il ?

1.

dépister les **facteurs** (de risque)
susceptibles d'entraîner une
charge psychosociale

SDGR

et enfin les **combattre**
adéquatement par des
mesures primaires,
secondaires et tertiaires

3.

puis les **analyser**
(en termes de
gravité, probabilité,
exposition perçues)

2.

■ Pourquoi entamer l'analyse des risques psychosociaux « à priori » ?

■ *Il s'agit d'une **obligation légale** :*
(art. 3 AR relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail 17/05/07)

- l'employeur doit réaliser une analyse des risques psychosociaux

- avec l'aide du Conseiller en prévention psychosocial

- avant même que des incidents se produisent

- en tenant compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail

Outils proposés par le CESI

	<50 t.	> 50 t.	> 500 t.
quantitatif 		- <u>TST</u> = test de santé totale (22?) - <u>LC</u> = liste de contrôle (32?) - <u>Env physique de tr</u> (14?)	<u>WOCCQ</u> : - SPPN (19 ?) - WOCCQ (80 ?)
qualitatif	<u>Check-list CESI</u> risques psychosociaux	<u>ENTRETIENS INDIVIDUELS</u>	<u>ENTRETIENS INDIVIDUELS</u>
	<u>SOBANE</u> aspects psychosociaux	<u>SOBANE</u> aspects psychosociaux	<u>SOBANE</u> aspects psychosociaux
	<u>APR CESI</u>	<u>APR CESI</u>	<u>APR CESI</u>

■ Qualitatif : SOBANE aspects psychosociaux

■ Public cible

- PME
- grandes entreprises en termes d'effectif surtout si groupes à risque identifiés par enquête préalable (svt quantitative type questionnaire)

■ Objectifs et utilisation pratique

1. constitution d'un ou plusieurs groupes avec travailleurs-clé de la situation de travail concernée (ou utilisation des groupes à risque identifiés au préalable)
2. Réunion(s) animée(s) par le Conseiller en prévention **qui aborde successivement** différents **thèmes** auprès du groupe
3. Synthèse rédigée par le Conseiller en prévention comprenant la liste des facteurs abordés, les solutions envisagées ainsi que les points à clarifier
4. Présentation des résultats à la direction et au CPPT

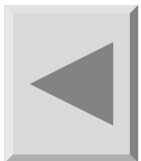
■ Durée approximative : 3h/groupe + rédaction rapport

■ Thèmes abordés

- autonomie et responsabilités individuelles (initiative, responsabilités,...)
- contenu du travail (diversification, intérêt, attention, compétences, formation,...)
- contraintes de temps (horaires, rythme, ...)
- relations au sein du personnel et avec hiérarchie (évaluations, leadership,...)
- environnement psychosocial (avenir, climat social, ...)

■ Caractéristiques majeures

- + méthode connue et reconnue conçue dans sa forme originelle par le SPF
- Emploi, travail et concertation sociale avec l'aide d'acteurs de terrain
- + prise en considération de l'avis du travailleur
- + **démarche structurée**
- + prise en considération des prescriptions législatives actuelles
- résultats tributaires du groupe constitué
- **Facteurs ~~spontanément évoqués~~ par les participants**



■ Qualitatif : APR

■ Public cible

- PME
- grandes entreprises en termes d'effectif surtout si groupes à risque identifiés par enquête préalable (svt quantitative type questionnaire)

■ Objectifs et utilisation pratique

1. constitution d'un ou plusieurs groupes avec travailleurs-clé de la situation de travail concernée (ou utilisation des groupes à risque identifiés au préalable)
2. Réunion(s) animée(s) par le Conseiller en prévention **qui invite chaque travailleur à mentionner spontanément les facteurs de risque personnels par ordre de priorité**
3. Synthèse présentée au groupe pour approbation
4. Rapport rédigé par le Conseiller en prévention comprenant la liste des facteurs évoqués et les solutions envisagées
5. Présentation des résultats à la direction et au CPPT

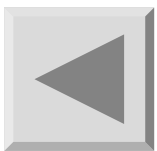
■ Thèmes abordés

- évoqués librement par les travailleurs (>< de SOBANE)
- et complétés à l'aide d'une liste structurée

■ Caractéristiques majeures

- + prise en considération de l'avis du **travailleur qui évoque spontanément les facteurs sources de satisfaction et de risque**
- + **prioritisation des facteurs établie par les travailleurs**
- + prise en considération des prescriptions législatives actuelles
- résultats tributaires du groupe constitué

■ Durée approximative : 3h/groupe + rédaction rapport



■ Qualitatif : check list « risques psychosociaux »

■ Public cible

Petites entreprises en termes d'effectif

Utilisation pratique

1. aborder tous les thèmes qu'elle contient de préférence en groupe et les juger **satisfaisants**, à **améliorer si possible** ou **rapidement**
2. prioriser les risques
3. adjoindre des mesures de prévention en conséquence

Caractéristiques majeures

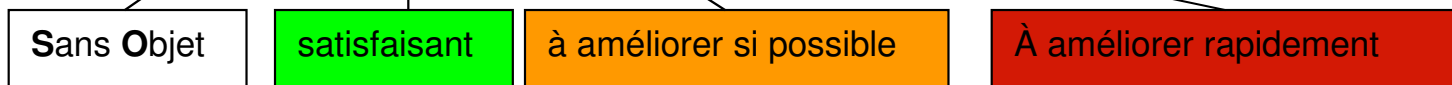
- + simple, rapide et efficace pour les PME car aide à l'identification des risques **et** à la recherche de solutions concrètes, opérationnelles
- + globale, concrète mais néanmoins exhaustive
- + prise en considération des prescriptions législatives actuelles
- pas pertinente si réalisée par l'employeur ou un travailleur seul
- pas adaptée aux grandes structures en termes d'effectif

Durée approximative : 3h

exemple :

2. LE CONTENU DU TRAVAIL

	so				Mesures de prévention - commentaires
- les travailleurs connaissent parfaitement leur rôle et en distinguent clairement les limites				X	Formalisation de descriptions de fonction



FACTEUR DE RISQUE	MESURE(S) DE PREVENTION ENVISAGEE(S)	TRAVAILLEUR(S) RESPONSABLE(S) DE L'EXECUTION DES MESURES	RESSOURCES NECESSAIRES POUR L'EXECUTION DES MESURES	DELAI S	APRES ANALYSE, LES MESURES SONT-ELLES SATISFAISANTES ? (Si non, comment les améliorer ?)
Rôles mal définis au sein de l'organisation	Conception et diffusion de descriptions de fonction	Employeur	Recours aux services d'un Consultant en ressources humaines		Bien qu'existantes, les descriptions de fonction ne sont pas respectées d'où utilité de réaliser une campagne d'information et d'utilisation
...

