

# EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Prévenir, mesurer, accompagner, transformer



Artélie Conseil

# Conviction n°1

La prévention, l'évaluation et le suivi des risques psychosociaux (RPS) constituent aujourd'hui une **obligation** pour l'employeur.

Toutes les actions positives conduites dans le champ concerné s'inscrivent ainsi dans une stratégie de **maîtrise des risques** juridiques associés.

# Conviction n°2

La capacité à prévenir, à contenir ou à transformer des situations collectives tendues est – en même temps – un **facteur clé d'efficacité collective** et de création de valeur.

Une restructuration bien conduite, une situation de harcèlement présumé bien managée, des risques réduits et maîtrisés participent très concrètement d'un **management optimisé.**

# Conviction n°3

Toute situation humaine difficile en entreprise offre en effet **la possibilité d'une compréhension et d'un progrès.** A condition de prendre le recul nécessaire, d'en rechercher les causes et d'accepter de se dé-centrer.

**L'appui d'un tiers neutre**, indépendant, expérimenté est ainsi souvent clé pour éclairer ou déminer les situations, préparer les décisions, conduire les médiations nécessaires etc.

# Champs d'intervention spécifiques aux risques psychosociaux

- Audit des impacts humains dans le cadre de l'organisation cible liée à une transformation d'entreprise (PSE notamment)
- Evaluation des risques humains et organisationnels dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
- Diagnostic des risques associés à une situation de forte tension interne
- Diagnostic des risques associés à un projet de transformation délicat
- Diagnostic terrain relatif à une situation de harcèlement moral individuel ou institutionnel présumé...

# Proposition de valeur ARTELIE

- En amont : vous aider à définir très clairement les périmètres concernés et la meilleure manière de les aborder.
- En situation : vous aider à clarifier des situations souvent complexes, contestées, embrouillées, au plus près des lieux de convergence collective.
- En aval, si besoin : vous aider à préciser et mettre en œuvre les recommandations opérationnelles liées au diagnostic réalisé : en termes d'organisation, de management, de communication etc.

# Méthodologie Artélie

- La gestion de situations tendues, conflictuelles, à forts risques juridiques potentiels, oblige à beaucoup de rigueur et de diplomatie.
  - Dans le cadre d'une déontologie très stricte, permettant l'expression de chacun dans un cadre sécurisant, confidentiel et protégé,
  - Accompagnée d'une communication très précise, nette et transparente,
  - Dans le respect des paroles confiées, des informations obtenues et des faits observés.

## Exemple 1

# Éléments de méthodologie pour l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) sur le volet risques psycho sociaux 1/3

- Pré-diagnostic
  - Compréhension de l'organisation et du périmètre concerné
  - Détermination des « unités de travail »
  - Tirage au sort selon des critères de représentativité (sexe, âge, ancienneté, métier, latitudes horaires, contraintes spécifiques déterminées...) par unité de travail
  - Entretiens auprès de personnes / entités (CSE...) ayant une vision transversale et/ ou historique de l'entreprise, afin de mieux comprendre les enjeux spécifiques en matière de conditions de travail et d'évaluer les zones de risques potentiels

## Exemple 1

# Éléments de méthodologie pour l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) sur le volet risques psycho sociaux 2/3

- Diagnostic
  - Entretiens terrain semi-directifs sur tous les aspects des conditions de travail
  - Focus sur les zones de risque éventuellement détectées lors du pré-diagnostic
- Visite des sites et des unités de travail
  - Afin de recouper les observations effectuées avec le contenu des entretiens

## Exemple 1

# Éléments de méthodologie pour l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) sur le volet risques psycho sociaux 3/3

- Analyse des documents demandés
  - PV des CSE, droits de retrait, droit d'alerte...
- Consolidation de l'ensemble des éléments (issus des entretiens, des observations sur sites et de l'analyse des documents)
  - Inscription de ces éléments au sein du masque pré existant dans l'entreprise, de la grille INRS ou de la grille Artélie utilisée lors des missions sur mesure

# Exemple 2

## Éléments de méthodologie

### pour l'audit des impacts humains liés à un projet de réorganisation

1/3

- Pré-diagnostic
  - Compréhension des objectifs du projet et de ses enjeux
  - Explication des périmètres concernés par le projet
  - Détermination des personnes à rencontrer (en posture managériale, mais suffisamment opérationnelles)
  - Signature d'un accord de confidentialité réciproque

# Exemple 2

## Éléments de méthodologie pour l'audit des impacts humains liés à un projet de réorganisation

2/3

- Entretien avec les personnes directement concernées par le projet
  - Analyse exhaustive des conditions de travail
  - Evaluations fines des charges de travail et des reports de charge de travail (avec un ergonome le cas échéant)
  - Analyse fines des impacts en termes de conditions de travail
  - Détermination des pistes de résolution à mettre en place ainsi que des clés d'argumentation associées

## Exemple 2

### Éléments de méthodologie

### pour l'audit des impacts humains liés à un projet de réorganisation

3/3

- Consolidation des entretiens et rédaction de la contribution à la note économique
  - Insertion des propositions d'engagements à mettre en œuvre par l'entreprise
  - Rédaction des éléments d'argumentation ad hoc
- Discussions et allers/ retours avec le management de l'entreprise et leurs avocats, avant validations définitives et soumissions au CSE

# Nos atouts

- **20 ans d'expérience** de situations collectives complexes, tendues voire dégradées
- Des **intervenants chevronnés**, formés aux logiques des organisations comme aux sciences humaines
- Une réelle conviction positive quant à la possibilité de transformer même les situations les plus difficiles et d'en faire **un levier de création de valeur**

# Quelques références

ADM – NEOVIA  
Agence France Presse  
Agence Spatiale Européenne  
Airwell  
Atalian  
Aurea  
Bayard  
Blédina  
Business France  
Coca Cola Entreprise  
Constructys  
Essilor  
Europ Car

Express Roularta  
Fulchiron  
General Electric Oil & Gas  
Grand Port de Guyane  
Groupement des Cartes Bancaires  
Insead  
Institut du Monde Arabe  
Institut National de l'Audiovisuel  
Itron  
Kemone  
Maury Imprimeur  
Mousquetaires  
Musée du Louvre

Naf Naf  
NXP  
Orange Business Service  
Pochet du Courval  
PSB Industries  
Radio France  
Rossignol  
Saur  
Shell  
SMI Mutuelle  
Systemair  
Verescence  
Yara





Artélie Conseil

# Contact



## **Bénédicte HAUBOLD**

Présidente et fondatrice d'Artélie Conseil (depuis 2002)

06 23 84 23 20

[benedictehaubold@artelieconseil.com](mailto:benedictehaubold@artelieconseil.com)

[www.artelieconseil.com](http://www.artelieconseil.com)