

## Communiqué de presse – Mars 2013

### Evaluer les RPS : des questions multiples et mal résolues

Evaluer les RPS et les intégrer au DU pose un certain nombre de problèmes et de questions qu'il n'est pas aisé à résoudre. La première d'entre elles est : que doit-on évaluer au juste ? Il n'est pas rare que l'on confonde l'évaluation du risque proprement dit et l'évaluation des conséquences de l'exposition au risque, c'est-à-dire les troubles psychosociaux (altération de la santé mentale, *burn out*, stress...). On s'éloigne alors d'une réelle logique de prévention. Mais d'autres interrogations viennent très vite à l'esprit des acteurs chargés de la prévention : doit-on évaluer uniquement les situations où l'on a repéré des tensions ? Comment va-t-on réaliser la cotation ? Comment ce travail va-t-il s'intégrer au DUER et doit-il être mis à jour chaque année ?

Globalement aujourd'hui, et malgré le foisonnement des approches, l'évaluation des RPS se trouve confrontée à un sérieux problème de méthode. La raison essentielle est que l'on ne dispose pas d'un outil qui soit capable, d'une part d'apprécier le caractère exposant des situations de travail, d'autre part de proposer une cotation objectivée et précise.

### Des outils actuels peu adaptés

Les questionnaires les plus habituellement utilisés (Sigriest, Karasek...) souffrent d'un certain nombre de handicaps : ils ne sont valables que dans une perspective statistique (et donc ne sont valides qu'appliqués à de grands nombres) ; leur administration est lourde et ne saurait être répétée régulièrement ; les modèles qui les sous-tendent sont partiels et n'intègrent pas l'ensemble des facteurs d'exposition (par exemple la question des changements n'est pas appréhendée).

Enfin, s'ils permettent de produire une cartographie ils n'abordent pas les mécanismes qui sont à l'origine des difficultés éventuelles. Or, cela est tout à fait problématique si l'on veut construire un plan d'action pertinent. Bien des entreprises se sont senties démunies quant aux plans d'action à construire, alors même qu'elles avaient leurs résultats de questionnaires en main.

Les approches qualitatives construites sur la base d'entretiens ou d'observations, quant à elles, peuvent apporter une vision fine et pertinente de la réalité. Pour autant elles ne sont pas opérantes pour construire une cartographie à vocation exhaustive. Pour des raisons d'expertise, mais également de déontologie, ces analyses sont principalement réalisées par des prestataires externes spécialisés. De ce fait les entreprises ont des difficultés à les intégrer dans des démarches internes pérennes. Enfin l'absence de cotation objectivée laisse toujours un doute sur la part d'interprétation dans les résultats obtenus.

### CATEIS

## Une réponse aux attentes des préventeurs

Face à ces constats il semblait nécessaire de trouver une réponse méthodologique satisfaisante pour les préventeurs.

L'échelle éco-rps® a pour objet d'évaluer de manière quantifiée le caractère exposant des situations de travail aux risques psychosociaux. De ce point de vue, elle opère une véritable rupture méthodologique par rapport aux outils existants.

Ses caractéristiques lui permettent d'objectiver les résultats à travers une cotation précise (elle permet notamment d'identifier très vite les situations jugées comme critiques) prenant en compte l'ensemble des familles de facteurs d'exposition repérées dans la littérature sur le sujet.

Elle n'est pas seulement fondée sur l'appréciation d'un certain nombre de contraintes (exposition théorique) mais prend en compte les ressources à disposition du salarié. L'évaluation obtenue est ainsi la résultante de la dynamique entre contraintes et ressources en situation de travail (L'échelle dépasse les approches où l'on considère le salarié et l'organisation comme passifs face à des contraintes).

Son dernier atout, et non des moindres, est qu'elle offre à la fois une lecture de l'existant tout en donnant les clés pour analyser et comprendre les processus à l'œuvre susceptibles d'altérer la santé des salariés ou de créer des points de tensions. Or cela est essentiel si l'on souhaite produire un plan d'action pragmatique et efficace.

Elle s'inscrit totalement dans une logique de prévention primaire.

## Un facilitateur pour la prévention

Elle a été conçue pour être déployée dans trois cas de figure :

- ✘ **L'analyse spécifique d'une situation** (dont on pense qu'elle peut avoir, par exemple, un caractère exposant sans pouvoir en apprécier les causes effectives) ;
- ✘ **L'approche d'une unité de travail** s'inscrivant dans la logique du DUER ;
- ✘ **La cartographie exhaustive d'une organisation.** Cela permet aux préventeurs de disposer d'un outil homogène répondant à des exigences variées.

Bien entendu, un outil quel qu'il soit ne peut dispenser ni de la mise en place d'une réelle démarche de prévention ni d'un travail collectif de réflexion sur les actions à mettre en œuvre. Mais l'échelle éco-rps® s'affirme comme un facilitateur très significatif de l'évaluation et de la prévention des risques psychosociaux.

\*\*\*\*\*

### CATEIS

Le Vérone – 27 Bd. Charles Moretti – 13014 Marseille (Siège) – Tél : 04.91.62.74.09 – Fax : 04.92.62.72.45  
Le Président – 40 Av. Georges Pompidou – 69003 Lyon – Tél : 04.78.54.50.40 / 06.15.44.15.35  
37-39 Av. Ledru Rollin – CS 11237 – 75012 Paris – Tél : 01.56.95.19.53  
[accueil@cateis.fr](mailto:accueil@cateis.fr) – [www.cateis.fr](http://www.cateis.fr)