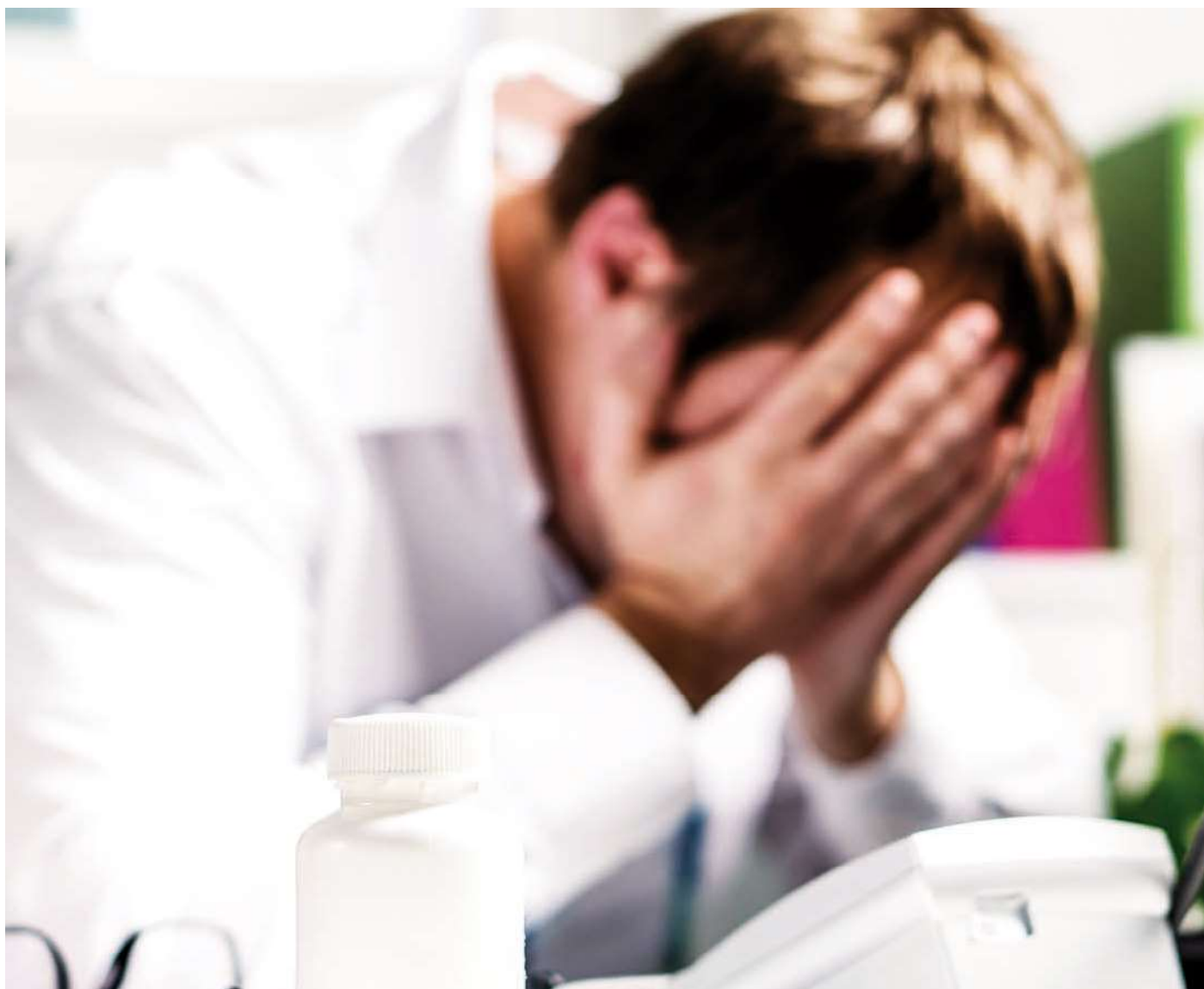


dossier

Bien évaluer les RPS dans votre entreprise

Évaluer les RPS n'est pas toujours simple. Et la bonne vieille méthode des questionnaires quantitatifs peut rapidement dégénérer et être à l'origine d'une véritable « usine à gaz » vite ingérable et décourageante...



Sommaire

Faites preuve de pragmatisme et évaluez les RPS au plus près du terrain

RPS : de quoi parle-t-on ?	P. 32
Un sujet à dédramatiser	P. 34
Sortir de la logique pyramidale	P. 36
Des outils simples d'évaluation	P. 38



Getty Images

Faites preuve de pragmatisme et évaluez les RPS au plus près du terrain

Mesurer, diagnostiquer et traiter les RPS (risques psychosociaux) suppose d'impliquer tous les acteurs concernés : salariés, direction, management, représentants du personnel... Les enquêtes, parfois nécessaires, sont souvent chronophages et complexes : soyez pragmatiques et évaluez-les comme vous le feriez pour d'autres risques SST.

Parmi tous les risques professionnels auxquels peuvent être confrontées les entreprises, les risques psychosociaux ne sont pas les moindres et les plus faciles à traiter. Le sujet fait d'ailleurs souvent peur aux dirigeants d'entreprises, à leurs DRH et certains préventeurs ne savent toujours pas par quel bout les prendre. Constat que confirme Nina Tarhouny, experte en prévention des RPS : « La problématique des RPS est un sujet souvent difficile à aborder dans les entreprises. Le terme fait peur. Le sujet leur semble impalpable, imprécis, vaste, intégrant des aspects privés et professionnels... Par ailleurs, les entreprises n'ont pas toujours à disposition, parmi leur personnel, les compétences et les connais-

sances nécessaires pour aborder le sujet de manière sereine. »

Un point de vue que partage Cécile Mka-vavo, déléguée CFE-CGC du Royal Monceau : « Dans le cadre de mes actions en matière de QVT, j'ai pu constater qu'on se fait souvent un monde en matière d'évaluation des RPS et de leur traitement. Les entreprises se font souvent une idée fautive du sujet et se lancent, ne serait-ce que pour évaluer les RPS, dans des actions – comme l'élaboration de questionnaires, parfois trop importants – dont les résultats et leur étude débouche sur des usines à gaz, des données qu'il est parfois difficile d'exploiter efficacement afin de dégager des mesures de prévention et des actions à engager. » Autre constat : celui d'Émilie

Longeron, psychologue du travail chez NGE : « Trop souvent, en matière de RPS, les entreprises décident de définir et engager des actions de prévention quand le problème est là, que les collectifs de travail sont dégradés, ou après un accident qui a choqué les salariés. Ces réactions, curatives, ne permettent pas de prévenir efficacement les RPS. »

RPS : de quoi parle-t-on ?

Comme le rappelle Dominique Vacher, président de DVConseils : « Il faut d'abord rappeler que les entreprises ne doivent pas faire face qu'aux risques santé et sécurité au travail. Il y a une multitude de risques auxquels, au XXI^e siècle, l'entreprise doit répondre et donc agir



Les RPS font peur aux entreprises et à leurs dirigeants, qui hésitent souvent à aborder le sujet et décident malheureusement d'agir quand la situation a dégénéré.

pour les mettre sous contrôle. Couramment cela s'appelle une démarche de Risk Management.» Avant d'ajouter : «La première question à se poser est donc : dans le cadre de cette démarche de Risk Management, quelle est la place de la santé sécurité au travail? Et est-il nécessaire d'avoir une méthode d'évaluation des risques SST dédiée alors que pour les entreprises les plus avancées, elles disposent d'une méthode d'évaluation globale qui permet d'interclasser tous les risques auxquels l'entreprise doit faire face, dont les risques SST, sur une même échelle de risques. Ce qui est évidemment aidant en matière de priorisation.»

Partant de ce constat, il faudra bien évidemment intégrer les RPS au Duer (Document unique d'évaluation des risques). Mais en sachant de quoi on parle en matière de RPS. Dominique Vacher poursuit : «Derrière le terme générique de RPS, pour pouvoir agir correctement, il faut identifier les composantes de ces risques. J'ai enseigné sur ce sujet des RPS pendant dix ans au Cnam Paris, sur la base de ce que l'Agence européenne de santé au travail avait mené comme réflexion en distinguant par exemple: les violences internes, les violences externes, l'excès de stress dans la durée, le harcèlement, les événements traumatisants, les troubles anxiodépressifs, les



PAROLE D'EXPERT

«AVANT D'ÉVALUER LES RPS, IL FAUT SE POSER LA QUESTION DE LEUR INTÉGRATION DANS LE DU.»

ÉRIC VAN HOOLAND, AUDITEUR MASE ET ANCIEN PRÉVENTEUR DANS DE GRANDS GROUPES



«Quand on discute sur le terrain, on constate souvent que les RPS sont une notion relativement abstraite pour les entreprises, leurs dirigeants, cadres et salariés. Cette notion des RPS, assez technique, fait un peu peur. Et de nombreuses entreprises craignent de s'engager dans leur évaluation et leur prévention. Par ailleurs, avant de parler d'évaluation des RPS, il faudrait déjà se poser la question de leur intégration dans le DU qui, dans de nombreuses entreprises malheureusement, n'est qu'un document administratif fait pour répondre à une contrainte réglementaire. Dans ce cas, difficile d'agir vraiment... Toute la démarche de prévention des RPS, de leur évaluation au plan d'actions doit permettre de réfléchir au "comment on aimerait bien vivre ensemble". Lorsque j'interviens dans des entreprises je leur propose de travailler sur une "charte du mieux vivre ensemble" qui sera affichée et expliquée. L'élaboration de cette dite charte passe par des discussions sur les valeurs de l'entreprise, afin de voir si elles sont partagées.» ■

MANUVIT
LA GEOMETRIE VARIABLE

MANUVIT célèbre en 2020 ses 40 ans, quarante années consacrées au développement et à la fabrication, dans notre usine de Normandie, de solutions de manutention standards et sur mesure répondant aux problématiques d'amélioration des conditions de travail, de sécurité et de performance industrielle.



Pour cette occasion, nous vous présentons notre tout nouveau catalogue dans lequel vous découvrirez nos gammes de gerbeurs et accessoires pour fûts, bobines, bacs... mais aussi des transpalettes, tables élévatrices, servantes, diables...



Découvrez notre catalogue interactif

7 rue des Peupliers, 61600 La Ferté-Macé | 02 33 37 31 64 | www.manuvit.fr



Plutôt que de se lancer dans des enquêtes quantitatives, via des questionnaires, il vaut mieux du qualitatif. Aller sur le terrain et discuter avec les salariés.



Getty Images

SUR LE TERRAIN

«AGIR TRÈS TÔT EN CAS DE TENSION PERMET SOUVENT DE DÉSAMORCER LES SITUATIONS À RISQUES.»

CÉCILE MKAVAVO, DÉLÉGUÉE CFE-CCC DU ROYAL MONCEAU



«Évaluer les RPS et les prévenir ne passe pas nécessairement par une démarche complexe. Il faut surtout être vigilant à certaines remontées d'information et indicateurs comme les arrêts de travail, l'absentéisme... Au Royal Monceau, je me constrains à être constamment au plus proche du terrain, à aller discuter avec le personnel dès qu'on me signale ou que me remonte un incident, un point de friction ou de tension entre salariés. En agissant ainsi en amont, on peut régler des situations avant qu'elles ne prennent des proportions importantes et n'aient un impact délétère sur le travail, les équipes, la santé physique et psychologique des personnes concernées. Il faut arrêter le cosmétique en matière de RPS. Une évaluation qui débouche sur des corbeilles de fruits, la mise à disposition d'espace de repos, d'une console de jeux... ne restera qu'en surface des choses. Pour évaluer et traiter les RPS, on doit parler de santé, mentale, psychologique et physique. Et travailler sur le long terme en travaillant sur la communication, le dialogue, l'information des personnels, leur formation, l'implication de tous. Dans le secteur de l'hôtellerie, le stress fait souvent partie du métier. Encore plus dans des établissements de luxe comme le Royal Monceau. Cette pression est intégrée à nos métiers, est inhérente à la qualité du service et des prestations que nous devons assurée pour les clients de l'hôtel. Alors comment faire pour qu'elle ne soit pas néfaste? Parler avec les équipes, les collaborateurs, les écouter, tenter d'apporter une réponse immédiate à leurs problèmes. On doit travailler sur la reconnaissance. C'est ce que j'ai engagé avec ce que j'appelle le "backstage". Via un concours de photos en noir et blanc, nous avons pu donner de la visibilité et assurer une reconnaissance à tous ceux qu'on ne voit pas dans notre établissement et dont le travail, très exigeant en matière d'implication, participe au prestige du Royal Monceau.» ■



pratiques addictives. Aujourd'hui, il est souhaitable, je pense, d'y rajouter le burn out. Sans cette distinction, il est en effet utopique d'imaginer lutter contre les RPS, terme générique "fourre tout", qui dépassent donc très largement le seul cadre du stress, comme nous venons de le voir. En effet, même si beaucoup de ces items sont en interaction les uns avec les autres, pour l'entreprise, agir contre les violences externes (par exemple venant des clients) est très différent que d'agir contre des pratiques addictives. Ceci étant rappelé, le plus souvent, l'évaluation des RPS est faite à part et annexée au document unique qui lui est construit à partir d'une méthode dédiée à la SST, méthode qui ne sait pas toujours accueillir ces fameux RPS. Là encore, la pratique me semble améliorable puisque, en termes de priorisation, il y a une complexité. Alors que si la méthode d'évaluation des risques retenue permet de classer tous les risques, y compris les risques qui composent les RPS, sur une même échelle de risque, on verra alors se situer à leur vraie place ces risques ! »

Un sujet à dédramatiser

«Les RPS font peur aux entreprises, reconnaît Éric Van Hooland, auditeur Mase et ancien préventeur dans de grands groupes. Elles ont du mal à les appré-



2 questions à... Nina Tarhouny,

EXPERTE EN PRÉVENTION DES RPS



Les entreprises sont parfois démunies en matière d'évaluation des RPS. Quels conseils leur donneriez-vous pour les évaluer ?

Il faut être au plus près du terrain. Les RPS sont pour beaucoup un ensemble

un peu nébuleux, que certaines entreprises ne savent pas toujours comment aborder. L'approche terrain, au plus près du personnel, des collectifs de travail, du vécu dans l'entreprise, permettra de faire du sur-mesure, sans mettre en place de grandes enquêtes quantitatives qui souvent ne permettent pas de dégager des actions de prévention ciblées à mettre en œuvre. Donner aux collaborateurs les moyens de s'exprimer, en groupes de parole restreints, permettra d'identifier des problèmes et des services au sein desquels il sera nécessaire d'intervenir. On pourra ainsi identifier les collaborateurs qui ont des difficultés, pour commencer par eux dans la démarche prévention des RPS. Si les entreprises veulent recourir à un questionnaire, on peut leur conseiller de se baser sur le questionnaire Gollac, (consulter la brochure INRS ED6403). Il est assez simple à utiliser pour diagnostiquer les RPS dans les entreprises. Toujours au sujet des questionnaires, on veillera à privilégier des questions ouvertes, permettant aux salariés de s'exprimer car ils ont souvent une très bonne connaissance de leurs problématiques organisationnelles, pouvant aboutir à des RPS.

Les entreprises ont parfois « peur » d'aborder les RPS. Faute de connaissance, de compétences... Comment dédramatiser le sujet pour qu'elles puissent les évaluer et engager des actions de prévention ?

On doit privilégier le dialogue avec le personnel, en groupe ou individuellement. Ce n'est pas si compliqué. Cela permettra de faire émerger des problèmes par rapport à l'organisation du travail. Mais il faut se garder de toute focalisation sur l'individu pour raisonner en termes de contraintes liées à une fonction. Quand on se penche sur les diagnostics, les évaluations menées dans le cadre de la lutte contre les RPS, on constate souvent les mêmes erreurs, ayant toujours les mêmes effets : manque de clarté dans l'organisation, dans les consignes, fiches de postes pas claires, manque de directive dans la réalisation du travail, objectifs inatteignables ou déconnectés de la réalité. Par ailleurs, il faut que les entreprises soient très stricts en matière de comportements déviants. Ils doivent être sanctionnés. L'évaluation des RPS et leur prévention passent par la confiance, par la mise en place de relais – des personnes – de confiance au sein de l'entreprise qui pourront être des aides vers lesquelles on pourra se tourner en cas de souci. ■

SECURITY/SAFETY & PREVENTION MEETINGS

LE MEETING ONE TO ONE
DE LA SÉCURITÉ, SÛRETÉ,
PRÉVENTION, PROTECTION
DES PERSONNES ET DES BIENS

25, 26 & 27 MAI 2021

PALAIS
DES FESTIVALS
& DES CONGRÈS
DE CANNES

ILS ONT DÉJÀ CONFIRMÉ LEUR PARTICIPATION :

WWW.SECURITY-AND-SAFETY-MEETINGS.COM

un événement partenaire officiel



Il ne suffit pas d'évaluer. Il faut agir. Cela commence par la formation des managers pour qu'ils soient armés afin d'accueillir et d'écouter le salarié en souffrance.

2 questions à... Ingrid Gaumeton, DRH DE LYRECO



Comment en êtes-vous venus à évaluer les RPS au sein du groupe Lyreco ?

Il n'y a pas eu de fait déclencheur comme une crise au sein d'une équipe ou un accident affectant les collaborateurs. Le sujet des RPS a plutôt émergé via différents indicateurs qui ont relevé l'existence d'un besoin, de pistes d'amélioration.

Un de ces indicateurs a été les enquêtes de satisfaction que nous menons régulièrement auprès des salariés. Elles ont permis de mettre en évidence que certaines situations étaient parfois mal vécues par le personnel : charge de travail trop importante, relations avec les managers, situation de stress... Au sein de certaines équipes, un mal être pouvait s'exprimer.

Ces enquêtes nous donnaient des signaux d'alerte tout comme les statistiques sociales (turnover, absentéisme...) car en matière de RPS, sujet complexe, il est parfois difficile d'identifier les sources des problèmes, qui peuvent aussi se situer dans la sphère privée. À la suite des enquêtes, nous avons organisé des rencontres avec les managers et leurs équipes pour qu'ils puissent travailler sur les sujets identifiés et définir un plan d'actions. Nous avons aussi sensibilisé nos managers en les formant pour les aider à monter en compétences sur les sujets des RPS afin qu'ils deviennent des points d'alerte, des relais en cas de tension. Ils restent des managers et non des psychologues du travail. En revanche, ils doivent pouvoir identifier un collaborateur en difficulté et en informer la RH afin qu'elle puisse proposer des solutions d'accompagnement.

Après avoir diagnostiqué et évalué les RPS et les situations à problèmes, quels outils avez-vous adoptés pour gérer les RPS et aider les salariés du groupe ?

Tout d'abord, via notre assureur Axa Uniprécision, nous profitons du nouveau programme Angel qui met à notre disposition des équipes pluridisciplinaires qui peuvent agir dans l'entreprise auprès des salariés en souffrance. Par ailleurs, à notre initiative et avec le SSTRN (Service de santé au travail de la région Nord), nous mettons à la disposition de nos collaborateurs les services d'une assistante sociale qu'ils peuvent consulter sur n'importe quelle thématique, au téléphone ou sur site. Elle leur permet également d'accéder, si nécessaire, à un psychologue du travail. ■



hender, à se représenter concrètement ce qu'ils recouvrent. Dans le cadre de mes actions pour accompagner des entreprises sur ce sujet, je préfère employer l'expression "risques mentaux". Il faut aider les entreprises, en trouvant des biais, à dédramatiser le sujet, à en faire un risque comme un autre, à évaluer et traiter au même titre que les autres risques relevant de la santé et sécurité au travail. Les entreprises doivent comprendre que les RPS ne relèvent pas de la seule médecine du travail ou d'un psychologue du travail.»

Nina Tarhouy partage le point de vue d'Éric Van Hooland : «La terminologie RPS me dérange un peu car elle a tendance à focaliser le sujet sur les seuls individus alors que la prévention des RPS doit, selon moi, passer par des actions sur l'organisation du travail. C'est pour cette raison que je préfère employer l'expression "risques socio-organisationnels" à celle de RPS. Car il faut bien comprendre que la prévention des RPS passera nécessairement par des actions sur l'organisation du travail.»

Sortir de la logique pyramidale

Évaluer les RPS ne peut se faire sans une participation active de tout le personnel de l'entreprise : direction, management, salariés, représentants du personnel... «Pour bien évaluer les RPS il faut comprendre que la démarche doit impliquer tout le monde, confirme Éric Van Hooland. On doit sortir de la logique du management pyramidal : ceux qui savent et ceux qui font. Cela éviterait déjà des problèmes à bien des entreprises. Car il n'est pas nécessaire de se lancer dans une vaste démarche d'évaluation des RPS pour comprendre que le seul management par la règle et le respect de celles-ci est préjudiciable à la communication, au travail réellement collaboratif. Or, trop souvent dans les entreprises, on ne voit que la dimension "technique" des collaborateurs. Et on oublie la dimension organisationnelle qu'on réserve à l'encadrement. Le "travailler ensemble" est alors compliqué.» Alors comment aborder, évaluer les RPS, mentaux ou organisationnels, quel que soit le nom qu'on leur donne ? Il faut faire preuve de pragmatisme et ne pas se tromper d'approche. On peut par exemple les aborder sous la forme des tensions TOH (techniques, organisation,

hommes) qui permettent d'identifier ce qui peut être générateur de tension. « Avec cette approche, beaucoup de choses ressortent naturellement et cela permet de constater les décalages entre le dit et le fait. Par exemple, entre un droit à la déconnexion annoncée par l'entreprise et la réalité sur le terrain où le droit à la déconnexion est tout sauf effectif... », pour l'expert du Mase.

« Il existe des moyens assez simples, de bon sens, pour évaluer les RPS et autres tensions dans les entreprises, les organisations... Avant d'évaluer, on peut être attentif aux conditions de travail, au stress éventuellement ressenti par le personnel, au fonctionnement des équipes, explique Cécile Mkavavo. Cette approche a ceci de bénéfique qu'elle permet de simplifier la question des RPS car, souvent – et je l'ai constaté dans le cadre de ma mission au Royal Monceau, sur le terrain, les salariés ne savent pas ce que recouvre le terme de RPS ou considèrent qu'ils ont autre chose à faire



PAROLE D'EXPERT

« TOUTE ÉVALUATION DOIT DÉBOUCHER SUR DES ACTIONS CONCRÈTES ET LA MISE EN PLACE DE RESSOURCES. »

ÉMILIE LONGERON, PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL CHEZ NGE



« NGE s'est penchée sur la question des RPS il y a une dizaine d'années. En 2014, après un grave accident du travail et ses conséquences psychologiques sur les collaborateurs, l'entreprise a fait appel à la plateforme PsyFrance, animée par des psychologues cliniciens et des psychologues du travail, avec laquelle nous travaillons toujours. Mais cela restait du domaine du curatif. L'entreprise a décidé de mener à bien deux enquêtes QVT, la dernière en 2018, afin de remonter les sujets à problèmes. Quelle que soit la méthode d'évaluation choisie, il faut nécessairement qu'elle débouche sur des actions concrètes et que l'entreprise dispose d'un management capable de repérer les personnes en difficulté. Cela nécessite que les managers connaissent les RPS, qu'ils sachent adapter leur attitude à la situation, qu'ils soient capables de prévenir les situations de crise, d'intervenir et d'écouter les salariés. Il faut qu'ils connaissent les ressources qu'on peut déployer pour aider et accompagner le salarié en souffrance. Nous avons donc engagé un vaste programme de formation sur les RPS. ■

OFFRE PACK PIC

PROTECTION INDIVIDUELLE & COLLECTIVE

- Le magazine PIC
- La e-newsletter tous les 15 jours
- Les archives en libre accès sur Internet
- Le Guide d'Achat
- L'Annuaire de la Distribution
- Le Hors-Série WorkWear
- ...



BULLETIN D'ABONNEMENT À RETOURNER À

PIC / TBS Blue – 6, rue d'Ouessant – 35760 St Grégoire. Tel : 01 76 41 05 88. Fax : 01 48 00 05 03. abopic@tpmedia.fr

Oui, je souhaite m'abonner à PIC pour 1 an (6 numéros) : **98 € TTC au lieu de ~~156 €~~**

Je règle : chèque à l'ordre de PIC à réception de la facture

J'économise 58 €, soit + de 40 % de réduction !

Mes coordonnées :

NOM _____
 PRÉNOM _____
 SOCIÉTÉ _____
 E-MAIL _____

ADRESSE _____
 CODE POSTAL _____
 VILLE _____

Le tarif indiqué est valable jusqu'au 31/12/2021 (TVA : 2.10%) en France seulement. Pour l'étranger, nous consulter.

Conformément à la loi « Informatiques et libertés », vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant auprès de l'éditeur.

TP Média : SARL au capital de 20.000 € - 488 819 137 RCS PARIS



SUR LE TERRAIN

«SORTIR DE LA LOGIQUE DU QUESTIONNAIRE.»

EMMANUEL PASQUETTI, DCA RESSOURCES, COMMUNE DE VITROLLES



«Lors de mon arrivée à Vitrolles, la ville était engagée dans une démarche d'évaluation des RPS via un questionnaire type. Trop long, il risquait vite d'être à l'origine d'une remontée de beaucoup trop de problèmes qui auraient été impossibles à traiter. Nous avons alors décidé de changer de méthode et de sortir de la logique descendante du questionnaire, en privilégiant l'écoute et l'implication des agents – 42 au total, via cinq groupes de métiers – afin d'identifier les problèmes et les situations difficiles. Pour ensuite faire analyser ces situations par d'autres agents

et des représentants syndicaux. Cela nous a permis de faire émerger quatre sujets confiés à quatre groupes de travail, pour déboucher sur un plan d'action. Nous avons pu être aidés dans notre démarche par les équipes de Cooper'Activ, après l'échec du questionnaire. Philippe Goulois et ses collègues nous ont proposé une méthode participative et ont animé les groupes de travail. Cette nouvelle approche nous a permis d'inclure la démarche RPS dans un ensemble d'outils visant à l'amélioration du climat social.» ■

«CONCILIER DU ET QVT.»

PIERRE-ALAIN DARLES, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE HANDI LYON-RHÔNE

«Le cœur de métier d'Handi Lyon-Rhône est l'emploi des personnes handicapées. En matière de prévention des RPS et de QVT, j'ai été amené à me saisir du sujet pour deux raisons. Par conviction, car l'humain est au cœur de notre engagement professionnel, et l'accompagnement de publics en difficulté nécessite une attention et un recul tout particuliers pour les équipes. Par obligation aussi, car l'inspection du travail nous avait signifié que notre DU était trop ancien. J'ai pu compter sur le soutien de l'Aract et de Cooper'Activ. Cet appui était d'autant plus nécessaire qu'avec 65 salariés nous devons composer avec les contraintes des entreprises de plus de 50 salariés, sans avoir les ressources et compétences des grands groupes... Cooper'Activ nous a proposé de réaliser une frise initiale sur laquelle chacun pouvait inscrire des événements positifs ou négatifs dans son vécu au travail. L'idée fondamentale est de se baser sur les situations réelles, pour ensuite les détricoter et faire émerger des pistes d'amélioration, avec le CSE.» ■

et qu'ils n'ont pas de temps à y consacrer. En revanche, si l'on fait l'effort de travailler en amont, au plus près des collectifs de travail, des équipes, après un petit incident – insulte entre collègues, énervement, comportement inapproprié, etc. – on peut désamorcer des points de tensions qui, à terme, pourraient dégénérer et devenir source de conflit.»

Des outils simples d'évaluation

En matière d'évaluation des RPS, la méthode Gollac, du nom du sociologue et statisticien Michel Gollac, fait aujourd'hui référence. Cette méthode est née après la publication du rapport Gollac dans lequel les RPS sont définis comme des «risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental». Ce rapport présente six facteurs de RPS, selon six dimensions :

- > L'intensité et le temps de travail.
- > Les exigences émotionnelles.
- > L'autonomie et les marges de manœuvre.
- > Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail.
- > Les conflits de valeur.
- > L'insécurité de la situation de travail.

Il existe aussi d'autres méthodes, assez simples à utiliser. Citons, par exemple, le modèle de Karasek qui met l'accent sur la combinaison de facteurs comme les exigences de travail et demande psychologique, les marges de manœuvre sur le travail et le qualité du soutien social. Ce modèle s'appuie sur un questionnaire assez souvent utilisé pour évaluer les RPS. Citons également Siegrist, un modèle d'analyse du stress au travail au sein duquel l'accent est mis sur les déséquilibres potentiels entre les efforts fournis et les récompenses obtenues et perdues. Il s'agit d'un modèle validé et proposant un questionnaire opérationnel. Enfin, l'INRS n'est pas en reste. L'institut vous propose sur son site un outil «RPS-DU» pour les entreprises de plus de 50 salariés (Réf. ED6403) qui permet «aux entreprises d'identifier les facteurs de risques psychosociaux auxquels sont soumis les salariés. Enfin, à destination des petites entreprises, l'INRS propose l'outil en ligne «Faire le point RPS» qui comprend une quarantaine de questions, à renseigner collectivement. ■