



1 Information contextuelle

Le présent document sert de fil conducteur pour la réalisation d'une analyse des risques spécifiques, conformément à l'art. 6 de l'AR du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (RPS en abrégé). Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CP-Psy en abrégé) mène les entretiens. Le CP-Psy veille à ce que son rapport ne comporte que des données collectives et anonymes.

L'article 6. Outre l'analyse des risques générale, **une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail** peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté. Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité.

Elle est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de la situation le requiert.

Elle tient compte des éléments visés à l'article 3, alinéa 3.

- 3° les risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions matérielles de travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger;

Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer les informations de manière anonyme. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse, il ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs.

2 Fil conducteur de l'entretien

2.1 Déterminer les priorités






Astuce : pendant l'entretien, veillez à ce que les 5 catégories (+ exemples) restent visibles pour le collaborateur. Par exemple, préparez 5 fiches que le collaborateur peut disposer devant lui.

Mission du collaborateur pendant l'entretien

Inscrivez un 1 dans le cercle jaune de la catégorie qui, selon vous, doit être abordée en premier lieu (parce qu'elle comporte le plus de risques psychosociaux).

Vous retrouverez vraisemblablement aussi d'autres facteurs de risques dans les autres catégories.

- *Inscrivez un 2 dans le cercle jaune de la catégorie qui, selon vous, doit être abordée en deuxième lieu.*
- *Et un 3 dans le cercle jaune de la catégorie qui vient en troisième position selon vous.*

 <h2>Organisation du travail</h2> <ul style="list-style-type: none"> - La façon dont les tâches sont structurées et réparties. - Les relations avec la hiérarchie afin de pouvoir atteindre les objectifs de l'entreprise. - La politique générale menée dans l'entreprise, mais en particulier la politique concernant le bien-être et l'absentéisme. - L'incertitude concernant l'avenir, causée par le contexte socio-économique de l'entreprise (situation de crise, restructuration, incertitude socio-économique,...) 	
 <h3>Conditions matérielles de travail</h3> <p>Comprennent entre autres l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, les facteurs environnants, les substances utilisées, les postures de travail,...</p> <p>Ex. : bruit, température, éclairage, position de travail, disponibilité/qualité des équipements, sécurité, hygiène, espace disponible pour travailler,...</p>	 <h3>Conditions de travail</h3> <p>Elles concernent principalement : Le type d'horaire de travail, le type de contrat, le salaire et les avantages sociaux, la façon dont le travail est évalué, les possibilités de formation, les possibilités de carrière, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle,...</p> <p>Ex. : proportion temps de travail, repos et congés, accès aux formations et qualité de celles-ci, possibilités de carrière et planification de carrière, forme contractuelle, degré de sécurité d'emploi, salaire, ...</p>
 <h3>Le contenu du travail</h3> <p>De la complexité des tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la charge de travail (la charge psychique, physique et émotionnelle) - Des problèmes de rôles (incertitude sur le travail à réaliser et les objectifs, devoir réaliser une tâche qui est en opposition avec les valeurs personnelles, ...) - Du degré de contrôle (indépendance, autonomie, participation, concertation,...) - De la variation dans le travail (monotonie ou diversité) <p>Ex. : quantité de travail, variation, degré de difficulté, degré de responsabilité, conséquences liées aux erreurs, degré de clarté dans les exigences liées à la tâche, ...</p>	 <h3>Les relations de travail¹</h3> <p>Concernent la qualité des relations, le style de management, l'ambiance de travail, les possibilités de contact, l'éventuel comportement indésirable,...</p> <p>Ex. : style de leadership, ambiance, collégialité, degré de soutien social et professionnel par les collègues et les dirigeants, degré de participation, conflits et expériences de comportement indésirable au travail, ...</p>

¹ Si, dans le cadre de l'exécution de son travail, le collaborateur entre en contact avec des tiers (fournisseurs, visiteurs, sous-traitants...), il convient d'évaluer les risques éventuels liés à ces contacts. Pensez dans ce cadre au comportement indésirable, tel qu'une agression verbale.

2.2 Expliquer par des exemples | demander des suggestions

Mission du collaborateur pendant l'entretien

Vous avez accordé la plus grande priorité à la catégorie Je voudrais vous demander de donner quelques exemples. Ainsi ce sera plus concret pour moi et je pourrai mieux me mettre dans la situation.

Exemple situation problématique 1	Évaluation				
	(voir le tableau d’instruction à la page suivante)				
	Gravité				
	1	2	3	4	5
	Fréquence				
	1	2	3		
	Faisabilité				
	1	2	3	4	

Astuces

- Vous pouvez choisir de demander au collaborateur de vous citer maximum 3 exemples de situation dans la catégorie ayant la priorité la plus élevée. Vous pouvez aussi décider d'exploiter les autres catégories. Mais **tenez compte de la taille de votre groupe cible**. L'analyse des réponses et la rédaction d'un rapport demandent en effet beaucoup de temps.
- **Insistez en posant des questions sur la 'faisabilité'**. Pourquoi un problème déterminé ne peut-il pas être résolu/changé. S'il est possible de changer les choses, l'employeur a-t-il la capacité de le faire ? Si oui, que pourriez-vous suggérer à l'employeur ?

Tableau d'instructions

Gravité	<i>Dans quelle mesure ce problème constitue-t-il un obstacle important à l'exécution correcte de votre travail ?</i>
1	Plutôt un détail en comparaison avec d'autres problèmes
2	Point problématique moins important
3	Point problématique moyen
4	Point problématique important mais pas essentiel
5	Point problématique essentiel pour l'exécution du travail

<i>Fréquence</i>	<i>À quelle fréquence êtes-vous confronté à ce problème ?</i>
1	Rarement (une fois par mois ou par an)
2	Régulièrement (entre une fois par semaine à une fois par mois)
3	Très souvent (chaque jour jusqu'à quelques fois par semaine)

<i>Faisabilité</i>	<i>Dans quelle mesure pensez-vous qu'il soit possible d'élaborer une solution adéquate pour ce problème ?</i>
0	Absolument impossible à régler
1	Il paraît très difficile de trouver une solution à ce problème
2	Ce problème peut être résolu si on s'implique
3	Il est facile de résoudre ce problème