



# Evaluation des risques psychosociaux

*Annexe au Document Unique*



**Réalisé par**

**HANUS Laurent**

**EXPERTORISK**  
EXPERTORISK

08430 Poix-Terron

Tel : 33-06.31.54.00.04

Mail : [contact@expertorisk.fr](mailto:contact@expertorisk.fr)



# Evaluation des risques psychosociaux

*Annexe au Document Unique*

**Paper Box**

Année 2025

**Paper Box**

*Transformation de papier*

22 rue du rouleau  
75000 Paris  
Tel : 33-(0)1.75.32.13.24  
Mail :

Version du document	Date de validité	Date d'édition	Document rédigé par	Document validé par	Visa CSA/CSE/CSSCT
001	21/01/2025	21/01/2025	HANUS Laurent		

## Présentation de l'entreprise

---

L'entreprise «Paper Box» est située à :

22 rue du rouleau  
75000 Paris

Dirigeants(s) :

Durand Olivier

Elle exerce l'activité de Transformation de papier.

L'entreprise a été créée en 2010.

Elle réalise sur son dernier exercice un chiffre d'affaires de 45K€.

Elle emploie 15 salarié(s).

### **Avertissement**

*Les informations recueillies et contenues dans ce rapport sont confidentielles et ne peuvent être diffusées sans l'autorisation expresse de l'entreprise.*



# Chapitre 1

## Le contexte

## Contexte

---

Les risques psychosociaux (RPS) peuvent être difficiles à appréhender. Il n'en demeure pas moins que l'employeur doit, au même titre que les autres risques professionnels, les évaluer et les intégrer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER). Leur évaluation contribue au processus continu de prévention et d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Préjudiciables pour la santé des salariés, ce qui serait en soi largement suffisant pour les prévenir, les RPS le sont également en termes économiques pour la collectivité et les employeurs.

En 2007, l'INRS a estimé le coût financier du stress en France entre 2 et 3 milliards d'euros par an. Bien que ces chiffres intègrent à la fois des coûts directs (dépenses de soins) et des coûts indirects (liés à l'absentéisme, aux cessations d'activité et aux décès prématurés), l'INRS a considéré ces évaluations comme des minimas. Le Bureau International du Travail (BIT) estime que le coût du stress dans les pays industrialisés s'élève entre 3 et 4% du PIB. En 2010, cette estimation correspondrait pour la France à une fourchette de 58 à 77 milliards d'Euros.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail s'est aussi exprimée sur le sujet : « **Le stress occasionné par le travail est l'un des principaux défis que doit relever la politique en matière de santé et de sécurité en Europe.** Presque un travailleur sur quatre en souffre et les études indiquent que le stress est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme. Cela représente des coûts énormes, tant en termes de souffrance humaine qu'en raison de la réduction des performances économiques. ».

L'observation montre qu'une situation dégradée sur le plan des RPS se traduit par un absentéisme de courte durée fréquent, mais aussi par des absences souvent très longues que l'on observe dans les situations de harcèlement, ou lorsque l'ambiance professionnelle dans un service est tout particulièrement mauvaise.

## RPS- Quelques définitions

---

### **Risques psychosociaux**

La plupart des guides ou textes de présentation des risques psychosociaux les définissent à travers leurs conséquences (stress professionnel, violences au travail, épuisement professionnel, suicide en lien avec le travail, etc.).

La définition de référence des RPS retenue dans le Guide méthodologique de la DGAFP est la suivante : « Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les 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 ».

Le terme de risque psychosocial ne renvoie donc pas à des symptômes, troubles ou pathologies. On parle de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour la population de travailleurs présente. L'enjeu est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées.

En termes de prévention, se pencher sur les risques psychosociaux implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, des conditions d'emploi, et qui exposent ceux qui travaillent, afin d'imaginer des solutions alternatives ou des mesures qui réduisent ou suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

### **Risque**

La notion de risque renvoie au lien entre l'exposition à des facteurs de risque et des dommages qui peuvent apparaître plus ou moins rapidement. L'évaluation des risques consiste à identifier les facteurs de risque et les modalités d'exposition associées.

L'évaluation des risques doit également faire l'objet d'une transcription dans le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DU), comme à chaque modification de l'organisation ou des conditions de travail. En matière de RPS, la dimension subjective joue un rôle important. C'est l'articulation entre une configuration donnée (organisation du travail, condition d'emploi, etc.) et le psychisme qui permet de comprendre la manifestation des risques. De ce point de vue, une même configuration organisationnelle peut avoir des conséquences très différentes, quelquefois même opposées, d'un individu à l'autre.

## RPS- Autres définitions (issues du site de l'INRS)

---

### **Stress professionnel**

On parle de stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus qui les subissent. Elles ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement des organisations (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation parmi les équipes, ...).

Selon des idées répandues, le bon stress permettrait aux salariés de donner le meilleur d'eux-mêmes, tandis que le mauvais stress rendrait malade. Il n'y a pourtant scientifiquement ni bon, ni mauvais stress mais un phénomène d'adaptation du corps rendu nécessaire par l'environnement. Il faut en revanche différencier « stress aigu » et « stress chronique » qui ont des effets distincts sur la santé.

L'état de stress aigu correspond aux réactions de notre organisme quand nous faisons face à une menace ou un enjeu ponctuel (prise de parole en public, changement de poste, situation inattendue...). Quand la situation prend fin, les symptômes de stress s'arrêtent peu après. L'état de stress chronique est une réponse de notre corps à une situation de stress qui s'installe dans la durée : tous les jours au travail, nous avons ainsi l'impression que ce que l'on nous demande excède nos capacités. Le stress chronique a toujours des effets néfastes pour la santé.

### **Harcèlement et violence interne au travail**

Propos désobligeants, insinuations, humiliations, brimades, insultes, comportements à connotation sexuelle, actes violents, critiques injustifiées, mise au placard... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Ces violences peuvent être exercées par une ou un groupe de personnes, détentrice(s) ou non d'une autorité hiérarchique, à l'encontre d'un ou plusieurs salarié(s). [...]

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour but ou conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne. Il peut être une pratique individuelle. Il peut s'agir également d'une pratique plus organisée, s'inscrivant dans une politique de gestion de l'entreprise.

Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit donc pas être assimilé à du harcèlement. Rappelons que les harcèlements moral et sexuel sont interdits et réprimés par le Code du travail et le Code pénal. »

## RPS- Autres définitions (issues du site de l'INRS)

---

### **Violence externe**

« Exercées contre une personne sur son lieu de travail par des individus extérieurs à l'entreprise, les violences externes peuvent prendre des formes diverses : incivilité, agression verbale, acte violent (hold-up) et mettre en péril la santé, la sécurité ou le bien-être des travailleurs concernés... On distingue :

- Les violences physiques, les menaces ou les insultes qui concernent un très large éventail de professions en butte à l'agressivité de leur clientèle ou de leur public, dans les activités de service notamment,
- Les violences dites de prédation (cambriolages, vols, rackets, homicides) qui touchent un nombre de professions bien définies
- Les actes de destruction ou de dégradation, dirigés non sur des personnes mais sur des biens matériels. Les salariés confrontés à ces actes de vandalisme peuvent alors se sentir attaqués dans leur travail et leur identité professionnelle. »

### **Épuisement professionnel (burn-out)**

« Le burn-out, initialement identifié parmi les personnels soignant et aidant, peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense. Les mesures de prévention doivent empêcher une aggravation de la santé des personnes déjà menacées d'épuisement et, parallèlement, prévenir l'apparition d'autres cas.

Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burn-out, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique. Il se caractérise par 3 dimensions :

- L'épuisement émotionnel : sentiment d'être vidé de ses ressources émotionnelles,
- La dépersonnalisation ou le cynisme : insensibilité au monde environnant, déshumanisation de la relation à l'autre (les usagers, clients ou patients deviennent des objets), vision négative des autres et du travail,
- Le sentiment de non-accomplissement : sentiment de ne pas parvenir à répondre correctement aux attentes de l'entourage, mise en retrait, dépréciation de ses résultats...

De nombreuses professions demandent un investissement personnel et affectif important. Les salariés exerçant ces métiers peuvent être concernés par le risque de burn-out quand ils en arrivent à ressentir un écart trop fort entre leurs attentes, la représentation qu'ils ont de leur métier et la réalité du travail. Cette situation, qui les épuise et les vide « émotionnellement », les conduit à remettre en cause leur investissement initial. »

## Cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux

---

En amont des principes fondamentaux de protection des salariés, la directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, transposée en droit français par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, crée l'obligation pour l'employeur d'évaluer a priori les risques professionnels pour engager des actions de prévention.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 complète le dispositif sous un angle juridique. Il crée l'obligation pour l'employeur de conserver les résultats de cette évaluation et définit les modalités de mise à disposition du document unique transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Dans ce cadre, la loi définit **une obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur**. La jurisprudence a précisé la responsabilité de l'employeur dans ce domaine, en substituant à l'obligation de moyen, une obligation de résultat dans la protection de la santé de ses employés.

**L4121-1.** « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

**L4121-2.** « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

## Cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (suite)

---

**L4121-3.** « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail... »

**L4121-4.** « Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité. »

### **L'obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail**

Lors d'une série d'arrêtés rendus le 28 février 20021 concernant l'exposition à l'amiante, la Cour de cassation a créé une obligation stricte de sécurité de résultat engageant la responsabilité de tous ceux qui sont à même, par leur formation et leur possibilité, de la mettre en œuvre.

### **L'obligation de mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 prévoit un dispositif de sanctions pénales de nature contraventionnelle. Ainsi, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2 du Code du travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal. Les peines peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur selon deux motifs possibles :

- Le non-respect par l'employeur des obligations liées à la constitution d'un document unique, et au fond par la transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail
- Le non-respect des modalités d'actualisation du document unique

### **L'article L. 4122-1 du Code du travail définit le devoir de sécurité du salarié par :**

- Une obligation de prudence et de diligence
- Une obligation de ne pas nuire aux salariés (santé physique et mentale)
- Une obligation de ne pas dégrader le matériel et les équipements de travail
- Une obligation d'obéir aux consignes de sécurité, aux ordres et instructions donnés
- Une obligation d'alerte en signalant toute situation présentant un danger grave et imminent

## Cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (suite)

---

### **Le harcèlement**

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit les notions de protection de la santé mentale et de harcèlement moral. Elle en a fait un délit pénal (article 222-33-2 du Code pénal). Défini dans les mêmes termes que les agissements visés à l'article L. 1152-1 du Code du travail, le harcèlement moral est passible d'une peine de prison de deux ans et de 30.000€ d'amende.

Le juge doit évaluer l'intentionnalité et le caractère professionnel du harcèlement. La position du supérieur hiérarchique constitue une circonstance aggravante et caractérise une faute grave.

Dans un arrêt récent (Cass. soc. 10/11/2009 n° 08-41497), la Cour de cassation a adopté une conception large du harcèlement en considérant qu'il peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur. Selon cette juridiction, il résulte de l'article L. 1152-1 du Code du travail que peuvent caractériser un harcèlement moral, les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

La loi précise aussi les conditions relatives à la charge de la preuve des agissements constitutifs du harcèlement moral : il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral (art. L. 1154-1 du Code du travail).

S'agissant de la fonction publique, elle est applicable aussi aux agents non titulaires de droit public. Elle a, pour les agents titulaires, complété la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par un article 6 quinquies ainsi rédigé : "aucun fonctionnaire ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Par ailleurs, le fait pour un salarié d'accuser à tort son employeur de harcèlement moral ou sexuel est constitutif d'une faute grave (Cour cass. soc. 18 février 2003). En cas de harcèlement sexuel, les dispositions relatives au harcèlement moral s'appliquent (art. L. 1153-1 du code du travail). Il est aussi puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000€ d'amende (art. L. 222-33 du Code pénal).

## Cadre réglementaire de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (suite)

---

### La discrimination

La notion de discrimination a été précisée par loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Une discrimination est définie comme une inégalité de traitement fondée sur l'un des dix-huit critères suivants : l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'état de grossesse.

Autrement dit, la discrimination consiste à traiter différemment des personnes placées dans des situations identiques en se fondant sur un critère prohibé par la loi. La notion de traitement renvoie non à des opinions exprimées mais à des pratiques pouvant porter préjudice à celui qui les subit.

La discrimination ne se confond pas avec le harcèlement qui a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Mais le harcèlement peut devenir un comportement discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère de discrimination prohibé par la loi.

La discrimination est un délit puni par la loi. Le Code pénal prévoit des sanctions pouvant aller jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement (art. L. 225-1 à L.225-4 du Code pénal). Le guide rappelle les recours possibles pour les personnes qui s'estiment victimes de discrimination.



## Chapitre 2

### La méthodologie

## Méthodologie utilisée pour l'évaluation des risques psychosociaux

---

Les neuf principes généraux de prévention inscrits au code du travail, art. L.4121-2, spécifient que les risques doivent être évités, et que ceux qui ne peuvent être évités doivent être évalués. Les RPS, comme tout risque professionnel, doivent donc faire l'objet d'une analyse dans le cadre de l'obligation légale de réalisation du Document Unique (code du travail art. R.4121-1). **La méthodologie proposée ci-après n'a donc pas vocation à remettre en cause le travail déjà engagé pour l'évaluation des risques professionnels mais à intégrer à celui-ci l'évaluation des risques psychosociaux.**

### Règles généralement appliquées pour l'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques est réalisée en collaboration avec les membres du personnel. Pour chaque unité de travail, chaque risque fait l'objet d'une cotation afin de permettre sa hiérarchisation. Pour chaque risque identifié, des actions de prévention sont enfin recherchées pour le réduire ou le supprimer

### Cas particulier des risques psychosociaux – Unités de Travail

Si le découpage en Unités de Travail est celui qui convient le mieux à l'évaluation des risques « durs » (risque chimique, biologique, physique, chute de hauteur...), il peut éventuellement ne pas convenir à l'étude des risques psychosociaux.

En effet, les RPS sont souvent la résultante de l'accumulation de multiples contraintes issues de différentes tâches, pouvant avoir pour origine l'organisation et/ou le contenu du travail.

Avant de commencer toute démarche d'analyse des RPS, il est donc utile de s'interroger sur la pertinence des Unités de Travail définies dans le Document Unique au regard de cette problématique particulière. Selon ce que recouvre l'Unité de Travail, on peut alors être amené à créer des Unités de Travail spécifiques ou encore à faire évoluer les Unités de Travail initiales pour analyser plus précisément les RPS.

La découpe en Unités de Travail retenue dans cette enquête répond à cette préoccupation.

## Méthodologie utilisée pour l'évaluation des risques psychosociaux (suite)

---

### **Une approche à deux niveaux**

Les éléments précédents nous ont donc amené à adopter une approche à deux niveaux permettant de prendre en compte pleinement l'évaluation des risques psychosociaux à la fois d'une manière fine et également au niveau du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

1. Un niveau détaillé permettant de rendre compte en détail de l'évaluation des risques psychosociaux.

**C'est l'objet de ce rapport, annexe au Document Unique.**

Cette évaluation repose sur un questionnaire dont le traitement permet de mettre en lumière un certain nombre d'indicateurs décrits dans les pages suivantes.

***La cotation est représentée par un système en tiers (exposition aux risques psychosociaux faible, moyenne ou forte). L'analyse de ces indicateurs permet de réfléchir à un plan d'action argumenté.***

2. Un niveau synthétique visant à acter au niveau du Document Unique l'existence et la prise en compte des RPS et renvoyant, pour y faire face, au plan d'action associé au niveau détaillé.

C'est une situation qui s'inscrit dans le Document Unique sans stigmatiser des personnes en particulier, parce qu'en général elle se répète et que plusieurs personnes la ressentent de façon négative.

***Ce niveau synthétique intègre une cotation reposant sur la matrice habituelle (Fréquence x Gravité) malgré ses limites décrites précédemment.***

*Il traduit une situation globale et générique qui parle au nom d'un collectif, en lien avec un ressenti négatif pour les salariés concernés avec des conséquences, plus ou moins avérées dans divers domaines (santé, relations, travail, performance).*

## **Méthodologie utilisée pour l'évaluation des risques psychosociaux (suite)**

---

### **Un questionnaire d'enquête**

La démarche est basée sur l'exploitation des réponses à un questionnaire comportant **26** questions relatives à l'environnement de travail et aux facteurs contribuant à la maîtrise du stress et à la santé des travailleurs.

Cette démarche repose sur le volontariat, les résultats obtenus étant d'autant plus significatifs et exploitables que le taux de participation était élevé.

Un taux de participation significatif permet d'identifier plus finement les éventuelles actions à mettre en œuvre pour améliorer l'environnement de travail des collaborateurs ayant répondu à l'enquête.

***A toutes fins utiles, nous rappelons que les règles de confidentialité les plus strictes sont appliquées durant l'analyse des réponses et la restitution des résultats.***

### **Des indicateurs pertinents et adaptés**

Nous avons dit précédemment que l'exposition aux risques psychosociaux résultait de la combinaison de plusieurs facteurs de risque liés aux situations de travail. Repérer l'existence de ces facteurs permet d'identifier des situations exposant potentiellement à des RPS.

## Indicateurs retenus pour l'évaluation des risques psychosociaux

Après traitement des questionnaires, l'évaluation des RPS se fait au travers des 3 indicateurs présentés dans les documents INRS frps2 et tf175 concernant le questionnaire dit de Karasek. C'est aujourd'hui un des modèles les plus utilisés dans les recherches sur la santé au travail. Pour la première fois en France, le questionnaire de Karasek a été utilisé dans le cadre de l'enquête SUMER 2003.

Indicateurs	Détails
DP- Demande psychologique	DP-Q : Quantité / Rapidité DP-C : Complexité / Intensité DP-P : Prévisibilité / Morcellement
LD- Latitude décisionnelle *	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * LD-C : Utilisation actuelles des compétences * LD-D : Développement des compétences *
SS- Soutien social *	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * SP-C : Soutien professionnel des collègues * SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * SE-C : Soutien émotionnel des collègues *

On notera que certains indicateurs, dont le nom est suivi d'une étoile dans la restitution, sont inversés. Dans ce cas, un score élevé traduit une contribution faible au risque de stress dans ce domaine (exemple : une autonomie au travail forte présente une contribution faible au risque). Ce document prend en compte cette particularité en associant dans ce cas la couleur rouge à un score faible (plutôt qu'élevé dans le cas des indicateurs normaux). Nous vous recommandons donc de vous attacher aux couleurs plutôt qu'aux scores eux-mêmes pour votre réflexion.

## Indicateurs retenus pour l'évaluation des risques psychosociaux (suite)

---

### **Indicateur 1- DP- Demande psychologique**

La demande psychologique fait référence à la quantité de travail à accomplir, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé de même qu'aux exigences mentales, aux contraintes de temps, aux demandes contradictoires, aux interruptions fréquentes... Il s'agit de la charge psychologique de travail.

### **Indicateur 2- LD- Latitude décisionnelle \***

La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre et à la capacité de prendre des décisions dans la conduite de son travail mais à la possibilité d'être créatif et d'utiliser et de développer ses compétences. La latitude décisionnelle représente donc la possibilité de choisir sa façon de travailler et de participer aux décisions qui s'y rattachent. L'utilisation des compétences couvre le fait d'utiliser ses propres compétences et qualifications et d'en développer de nouvelles.

### **Indicateur 3- SS- Soutien social \***

La notion de soutien social au travail porte sur le soutien socio-émotionnel et technique de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques. Elle peut être définie de deux manières complémentaires.

Tout d'abord, d'un point de vue sociologique, le soutien social consiste en la présence d'un réseau social de contraintes et d'obligations mutuelles entourant la personne, et qui lui procure une assistance en cas de besoin. Ensuite, d'un point de vue psychologique, il fait référence à la disponibilité de « relations aidantes » et à la qualité de celles-ci.

## Indicateurs retenus pour l'évaluation des risques psychosociaux (suite)

### Interprétation de ces trois indicateurs

Le croisement des deux caractéristiques « latitude décisionnelle » et « demande psychologique » permet de définir quatre types de situations de travail. La situation exposant le plus au stress est celle qui combine à la fois une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle. Elle est appelée « Tension au travail » ou « job strain ».

La « Tension au travail », telle qu'elle est définie dans ce modèle dit de Karasek, est associée aux maladies cardiovasculaires et aux Troubles Musculo- squelettiques (TMS) mais aussi à des problèmes de santé mentale (dépression, détresse psychologique, épuisement professionnel, consommation accrue de médicaments à visée psychoactive, risque accru d'isolement social) comme cela a été démontré par de nombreuses études scientifiques. De nombreuses études montrent que c'est surtout l'absence de contrôle que la personne pense avoir sur sa situation qui est très importante dans l'apparition d'un état de stress.

		Demande psychologique	
		Faible	Forte
Latitude décisionnelle	Forte	Travail détendu	Travail dynamique (actif)
	Faible	Travail passif	Travail tendu ou surchargé

La troisième dimension (soutien social) intervient comme un modulateur qui tempère ou accentue la tension au travail. Les personnes qui travaillent en situation de tension et qui ne peuvent pas ou peu compter sur leur entourage professionnel (peu de soutien social) sont dans une situation encore plus potentiellement stressante. Lorsque le travail tendu (« job strain ») s'accompagne d'un soutien social faible (« isostrain »), les risques d'apparition de ces pathologies sont encore accrus.

## Approche retenue pour la cotation des risques psychosociaux

### Cotation des risques - Cas particulier des risques psychosociaux

La question de la cotation, qui se pose dès lors que l'on veut évaluer un risque, prend une dimension particulière lorsqu'il s'agit d'analyser les RPS. Les grilles généralement utilisées dans le Document Unique (Fréquence x Gravité) peuvent rendre compte assez fidèlement des risques « durs » rencontrés par les agents constituant une même unité de travail.

Concernant les RPS, s'il est possible d'identifier des situations à risque, il est beaucoup moins aisé d'évaluer le niveau de risque associé. Les paramètres utilisés habituellement et leur grille de cotation sont peu adaptés aux situations à RPS. L'évaluation quantitative des RPS, comme elle est réalisée aujourd'hui pour les risques « durs » dans le cadre du Document Unique, semble donc moins pertinente.

Afin d'évaluer si et comment la notion de risque psychosocial s'applique à une Unité de Travail, nous avons utilisé une méthode de cotation commune pour chacun des indicateurs à savoir un score associé à une couleur.

Le niveau de contribution aux RPS d'un indicateur est présenté par rapport à la médiane calculée de tous les questionnaires de l'enquête RPS.

Couleur	
<b>Rouge</b>	Un indicateur <b>rouge</b> (score élevé) traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine
<b>Orange</b>	Un indicateur <b>orange</b> (visible uniquement en score par tiers) traduit une contribution moyenne au risque de stress
<b>Vert</b>	Un indicateur <b>vert</b> (score bas) traduit une contribution faible au risque de stress dans son domaine

On notera que certains indicateurs, dont le nom est suivi d'une étoile dans la restitution, sont inversés. Dans ce cas, un score élevé traduit une contribution faible au risque de stress dans ce domaine (exemple : une autonomie au travail forte présente une contribution faible au risque).

Ce document prend en compte cette particularité en associant dans ce cas la couleur rouge à un score faible (plutôt qu'élevé dans le cas des indicateurs normaux). Nous vous recommandons donc de vous attacher aux couleurs plutôt qu'aux scores eux-mêmes pour votre réflexion.



## Chapitre 3

### Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour Paper Box

## Synthèse des réponses au questionnaire d'enquête

---

La démarche était basée sur l'exploitation des réponses à un questionnaire comportant **26** questions relatives à l'environnement de travail et aux facteurs contribuant à la maîtrise du stress et à la santé des travailleurs.

Cette démarche reposait sur le volontariat, les résultats obtenus étant d'autant plus significatifs et exploitables que le taux de participation était élevé.

Un taux de participation significatif permet d'identifier plus finement les éventuelles actions à mettre en œuvre pour améliorer l'environnement de travail des collaborateurs ayant répondu à l'enquête.

Questionnaires attendus	Questionnaires reçus	Questionnaires complets	Taux de participation
25	20	20	80,00%

## Résultats et interprétation

---

### Présentation des résultats

Les pages suivantes présentent les résultats de l'enquête sous plusieurs formes :

1. La répartition en nombre des questionnaires par tiers pour chaque indicateur ainsi que le niveau des indicateurs du questionnaire moyen
2. La liste des questions les plus contributives au risque de stress (réponses en « rouge ») du questionnaire moyen
3. La liste des 20% de questions ayant contribué pour 80% du niveau de chaque indicateur en application de la loi de Pareto (80/20)
4. La répartition des questionnaires en nombre sur une matrice « Demande psychologique / Latitude décisionnelle » (job strain)
5. La répartition des questionnaires en nombre sur une matrice « Demande psychologique / Soutien social »
6. La répartition des questionnaires en nombre sur une matrice « Latitude décisionnelle / Soutien social »
7. La répartition des questionnaires en nombre sur une matrice « job strain / Soutien social » (isostrain)
8. La répartition des questionnaires en nombre sur un cube « Latitude décisionnelle / Demande psychologique / Soutien social »

### Interprétation des résultats

Voici ce que l'on peut retirer de ces résultats en première lecture :

1. Le niveau des indicateurs « rouges » du questionnaire moyen donne une première approche globale pour l'entreprise
2. La liste des questions les plus contributives au risque de stress permet de pointer les sujets sensibles
3. La liste des questions ayant contribué au niveau de chaque indicateur facilite la compréhension du niveau de chaque indicateur
4. Le quart inférieur droit de la matrice « Latitude décisionnelle / Demande psychologique » est le plus risqué (job strain)
5. La partie inférieure de la matrice « job strain / Soutien social » est la plus risquée, elle est équivalente au quart inférieur droit de la matrice « Demande psychologique / Latitude décisionnelle » (job strain) associé à un soutien social faible (isostrain)

### Déclinaison des résultats

Les pages suivantes présentent, sous forme de poupée russe, les résultats déclinés Unité de Travail par Unité de Travail. Leur interprétation est identique, le niveau de détail de plus en plus fin permettant de mieux évaluer si et comment la notion de risque psychosocial s'applique à chaque niveau de l'organisation.

Chaque Unité de Travail contient enfin un tableau de pistes de travail possibles. Ces pistes génériques sont issues des recommandations de l'INRS. Elles sont présentées pour nourrir la réflexion et ne substituent pas un véritable plan d'action personnalisé.

## Synthèse des indicateurs pour Paper Box

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q				QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>8</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>7</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>8</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>58</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>30</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>15</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>13</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>5</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
			SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>5</b>	

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour Paper Box

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour Paper Box

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

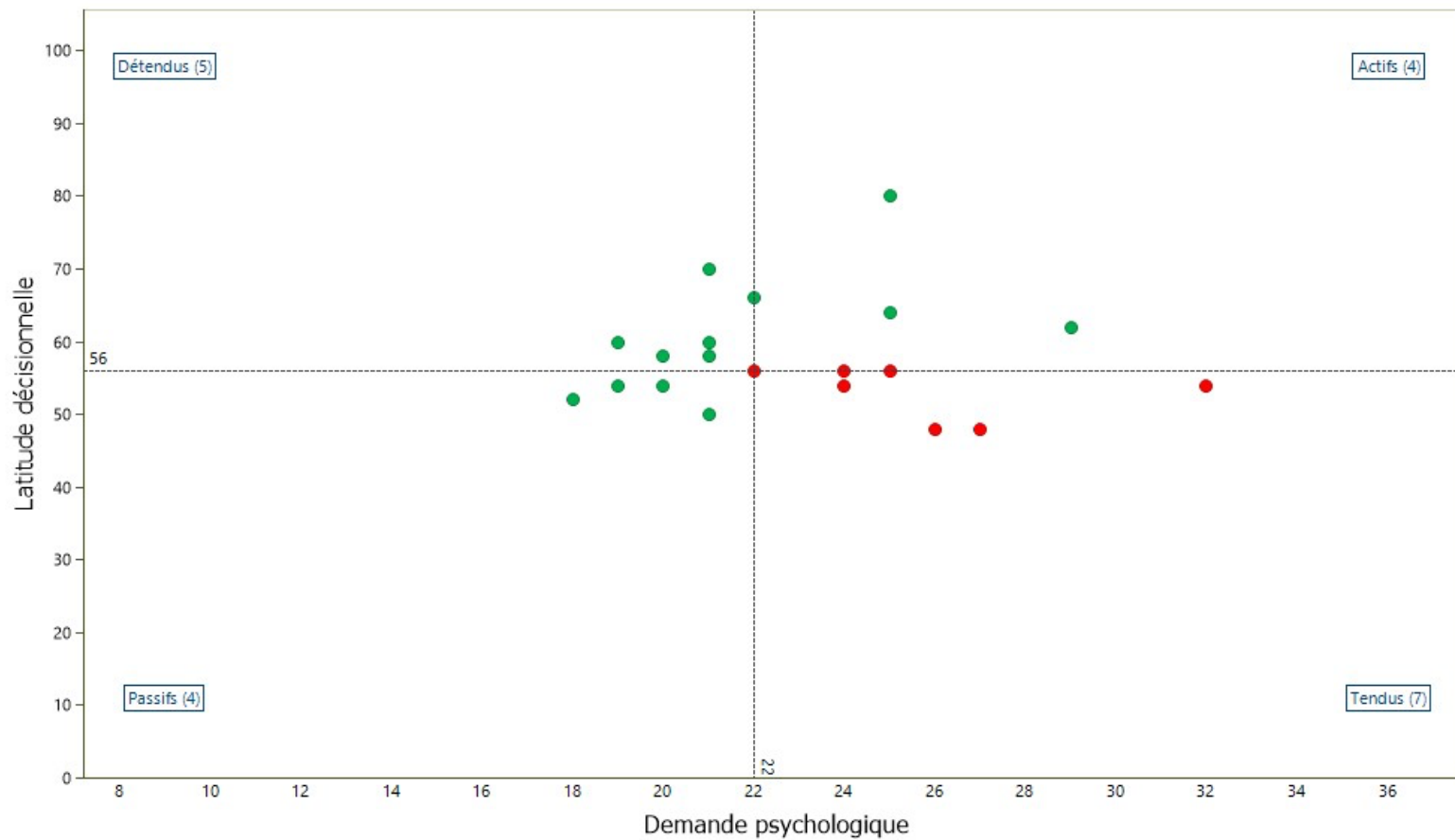
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
<b>18</b>	Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	<b>03</b>
<b>10</b>	Mon travail demande de travailler très vite	<b>03</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

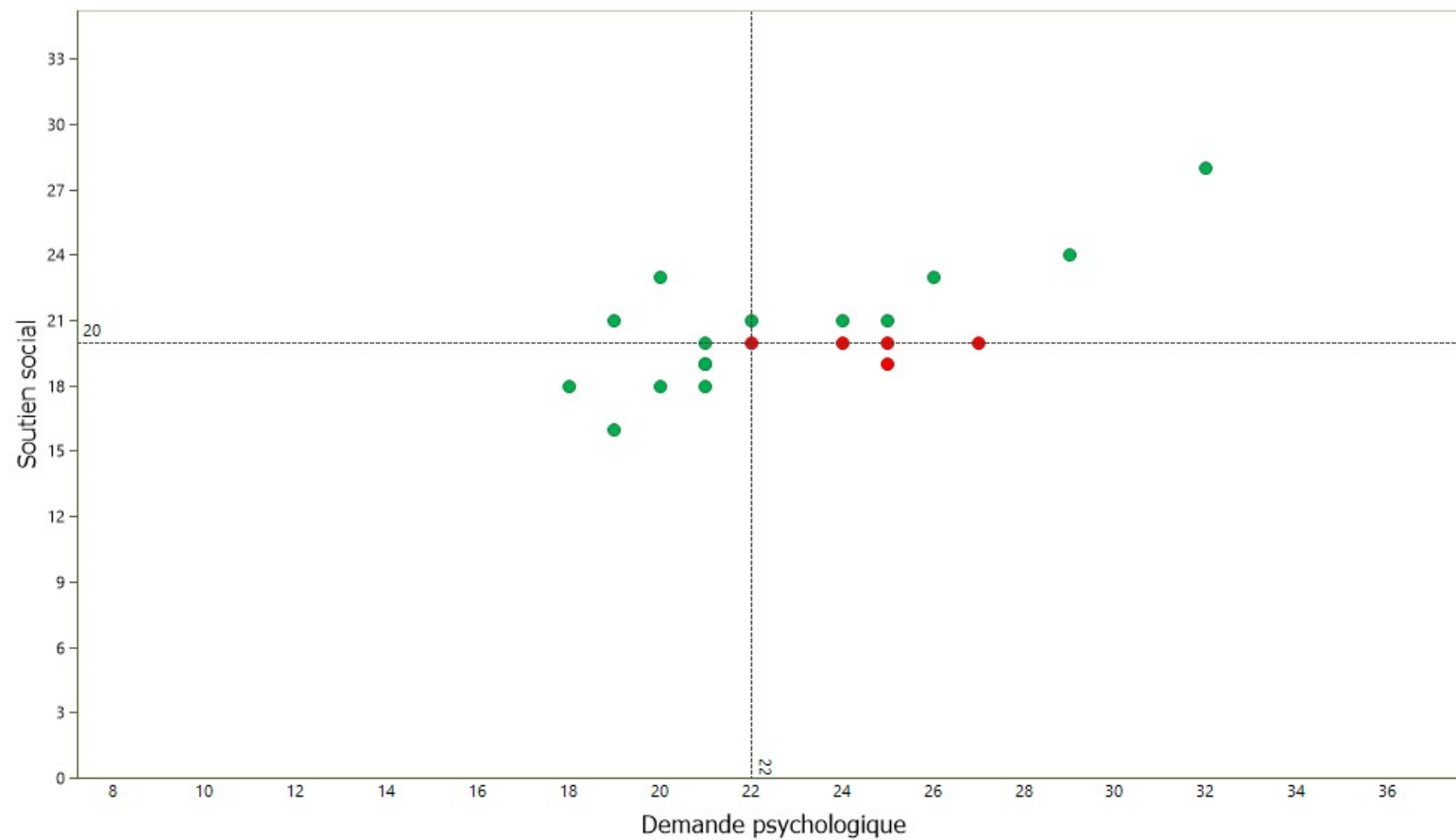
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

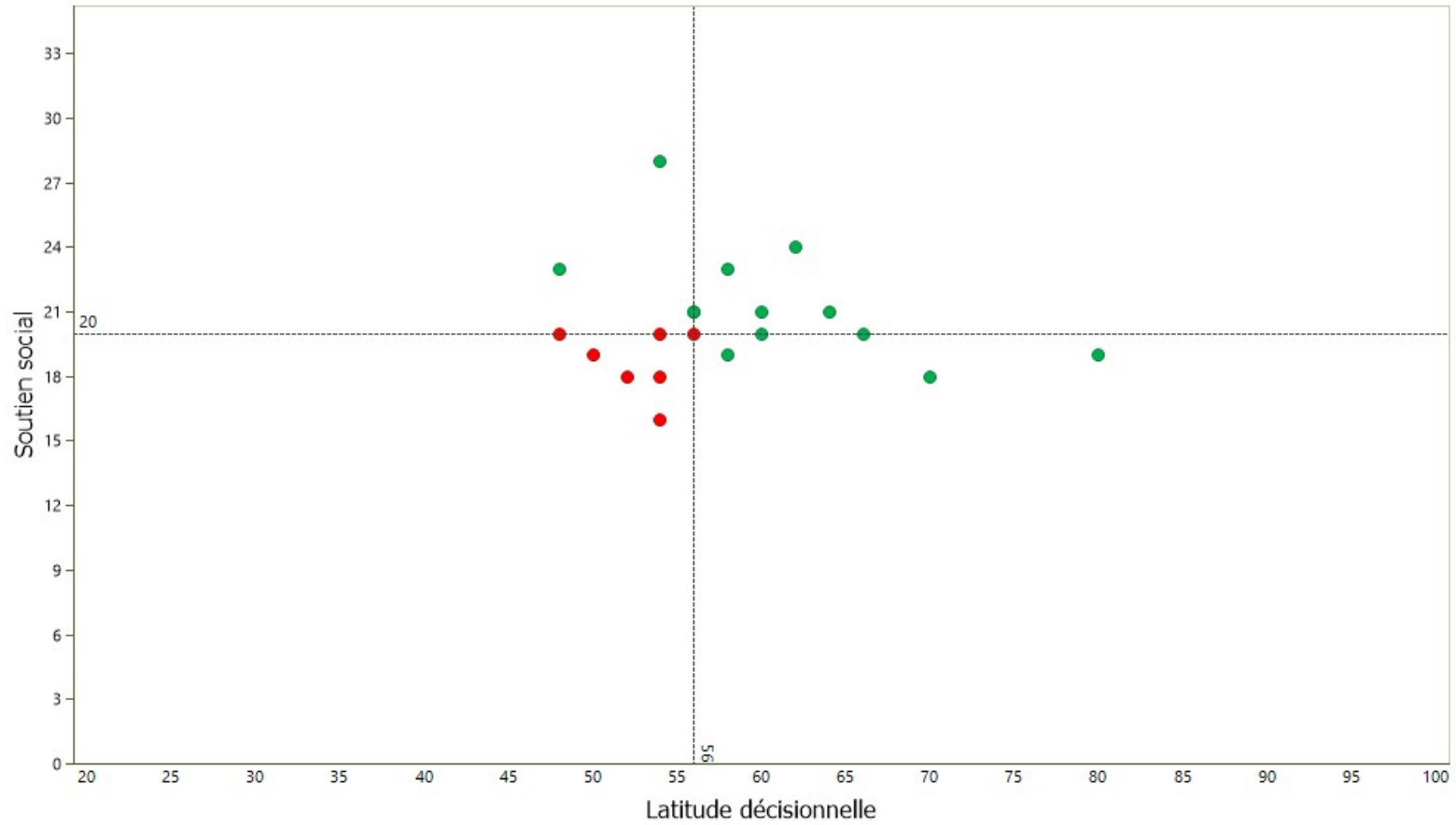
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour Paper Box



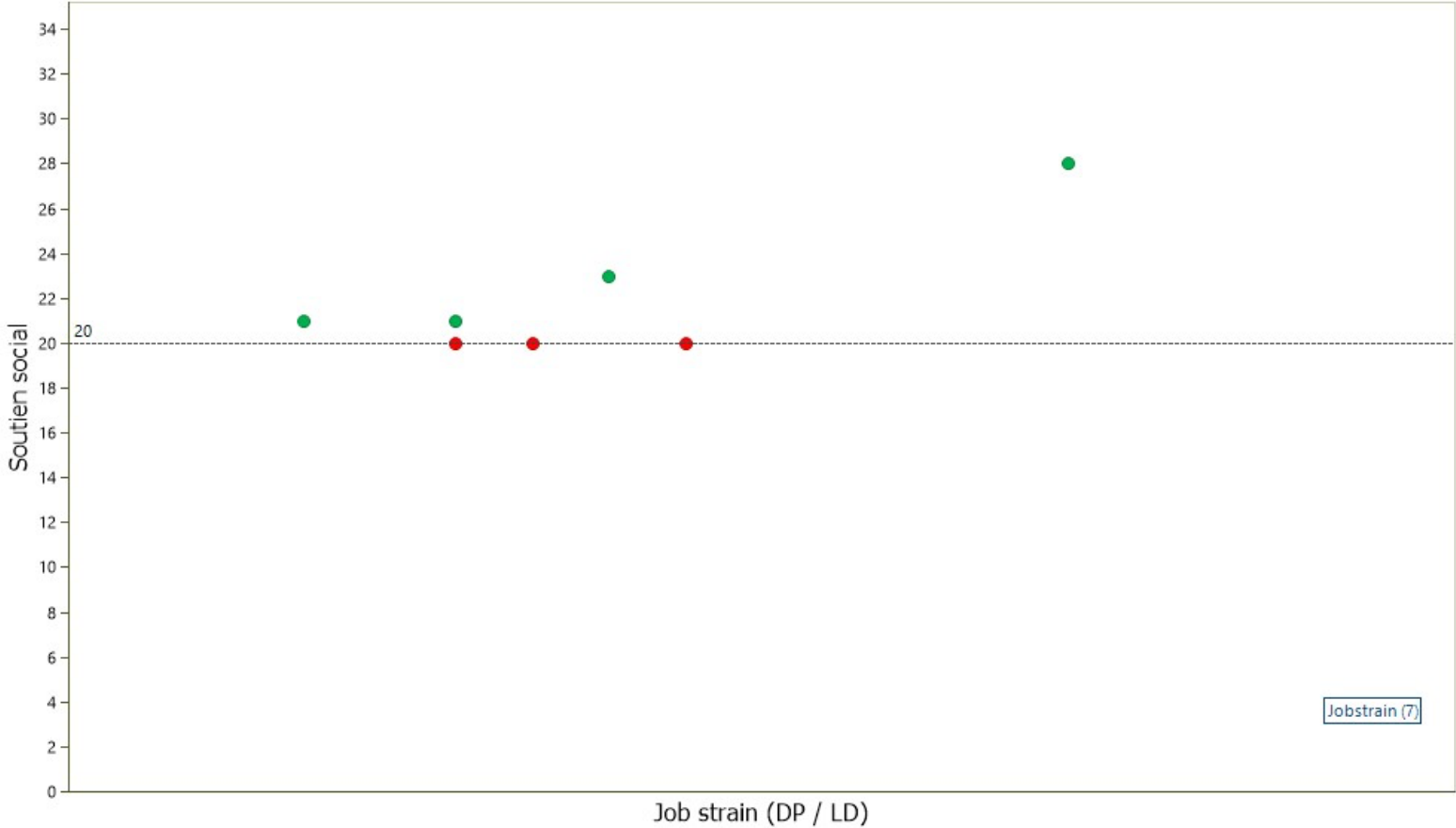
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour Paper Box



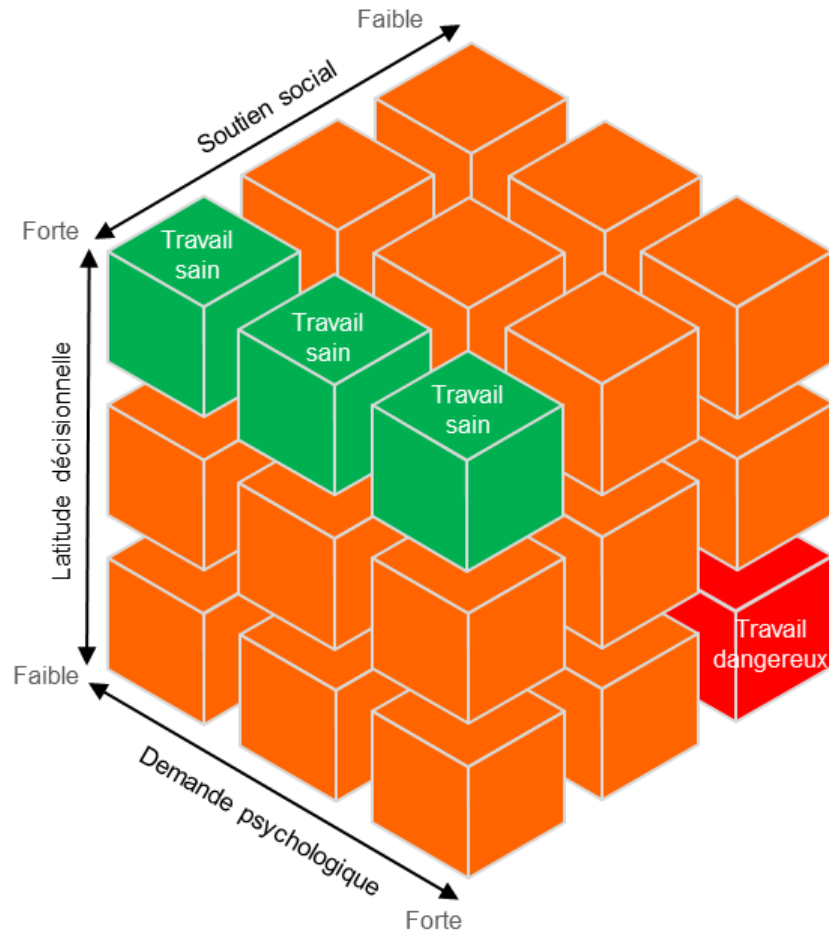
## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour Paper Box



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour Paper Box



## Répartition Latitude décisionnelle / Demande psychologique / Soutien social pour Paper Box



### Répartition des questionnaires

Demande forte, latitude faible, soutien faible

3

Demande faible, latitude forte, soutien fort

2

Demande moyenne, latitude forte, soutien fort

0

Demande forte, latitude forte, soutien fort

2

Autres cas

13



## Chapitre 4

### Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux par Unité de Travail

## Liste de toutes les Unités de Travail et des indicateurs de risques psychosociaux associés

Bâtiment	Unité de travail	DP	LD*	SS*
<b>Bâtiment production</b>		23	58	20
	Direction	19	55	18
	Production	24	55	20
	Réception	25	57	22
	Expéditions	23	58	20
	Maintenance	25	62	22
	Risques transversaux			
<b>Bâtiment orphelin</b>		22	61	21
	Questionnaires orphelins	22	61	21

### Indicateurs

DP- Demande psychologique

LD- Latitude décisionnelle \*

SS- Soutien social \*

\* = indicateur inversé



## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour le bâtiment [Bâtiment production]

## Synthèse des indicateurs pour le bâtiment [Bâtiment production]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q		QM		QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	8	9	23	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	8
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	8
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	8
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	10	7	58	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	30
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	14
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	13
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	11	6	20	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	5
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	6
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	5
			SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	5	

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour le bâtiment [Bâtiment production]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour le bâtiment [Bâtiment production]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

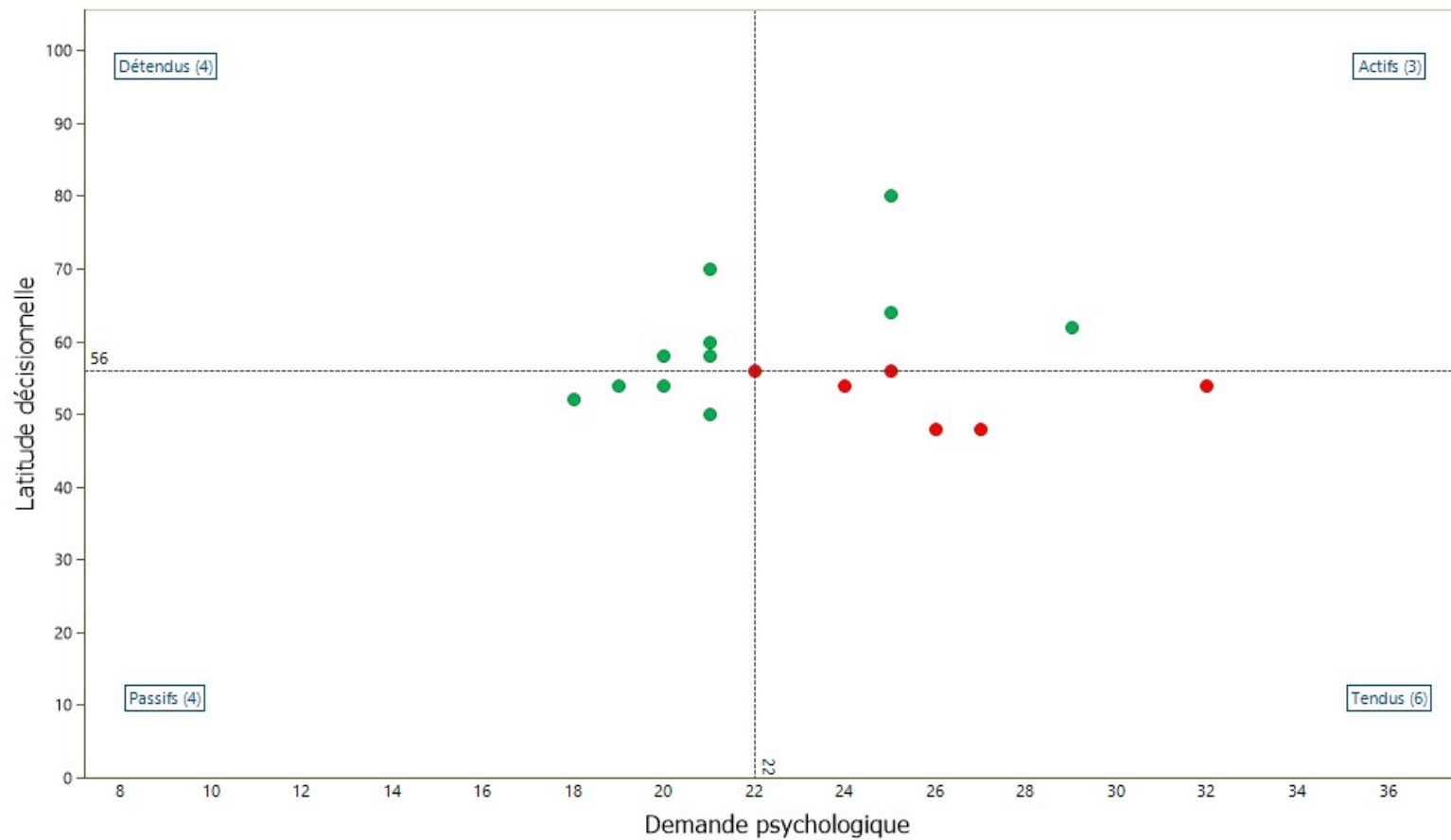
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
<b>18</b>	Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	<b>03</b>
<b>10</b>	Mon travail demande de travailler très vite	<b>03</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

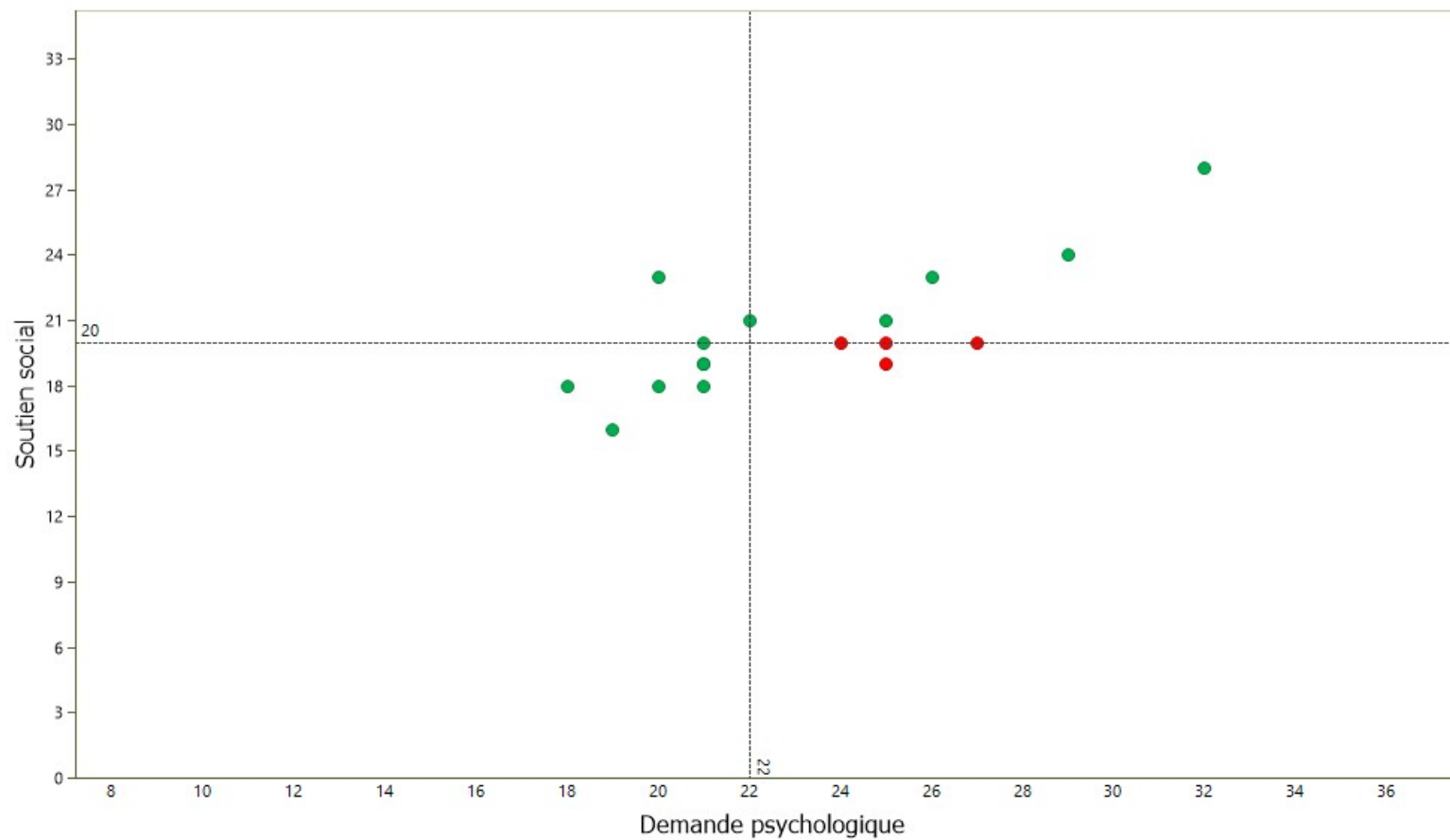
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

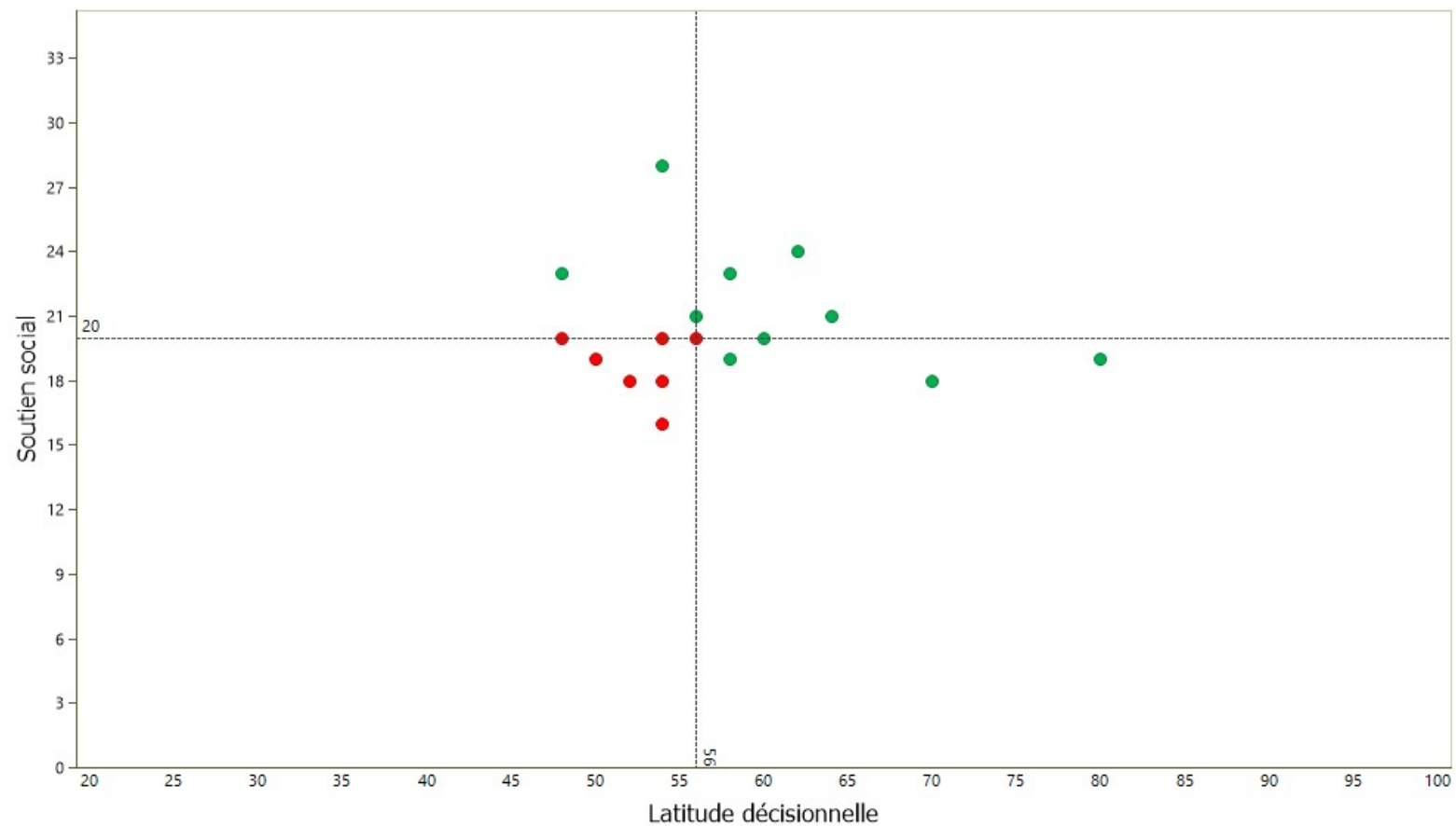
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour le bâtiment [Bâtiment production]



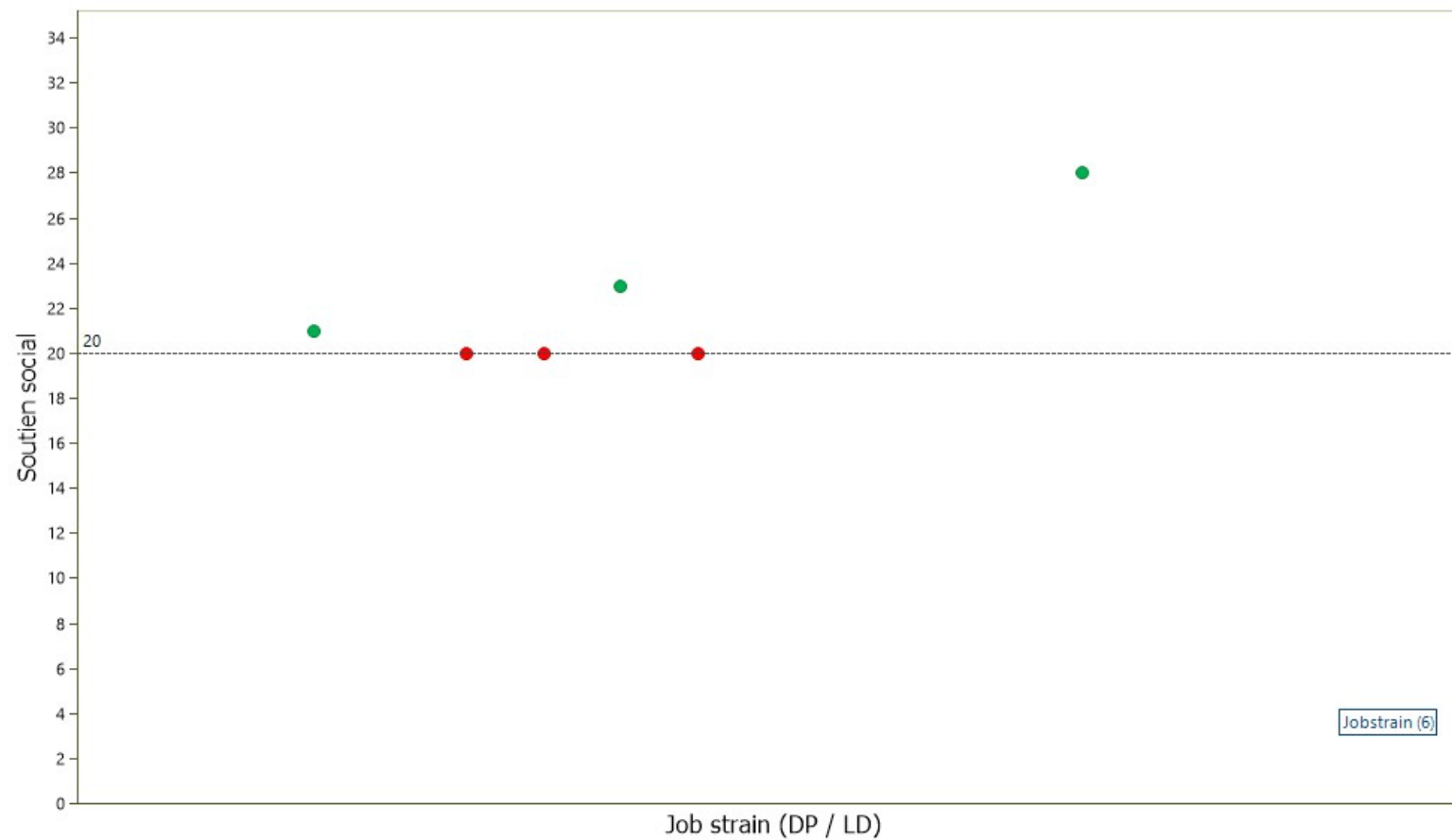
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour le bâtiment [Bâtiment production]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour le bâtiment [Bâtiment production]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour le bâtiment [Bâtiment production]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Direction]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Direction]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q		QM		QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>5</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>7</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>7</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>55</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>25</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>17</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>13</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>4</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
				SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>4</b>

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine  
Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Direction]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01
04	Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	02
08	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	01
15	Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	03
23	Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	02
24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	02

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Direction]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

DP- Demande psychologique		Rép.
	Indicateur non contributif au risque de stress	

LD- Latitude décisionnelle *		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01
05	Mon travail demande un haut niveau de compétences	02

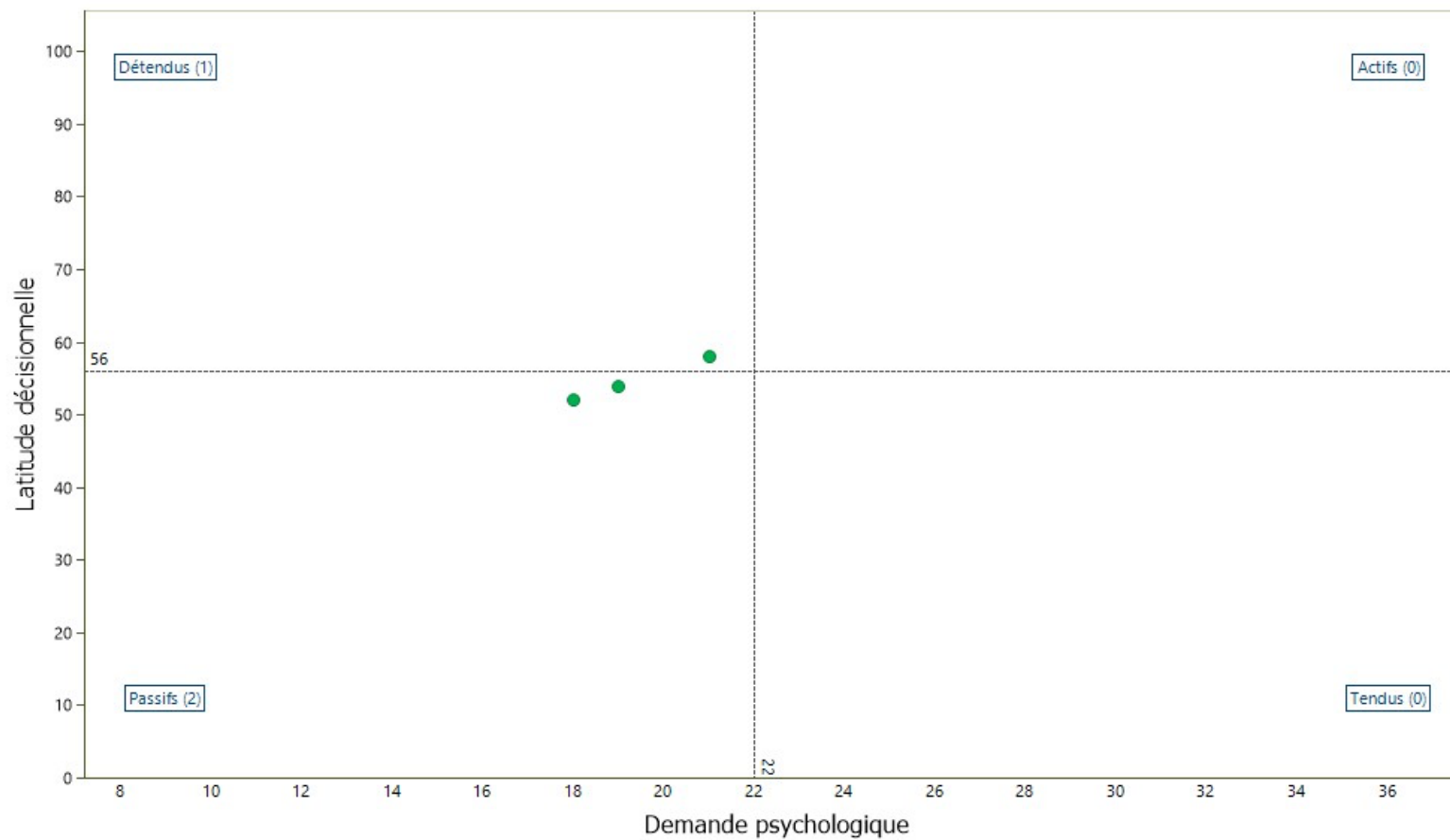
  

SS- Soutien social *		Rép.
23	Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	02
24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	02

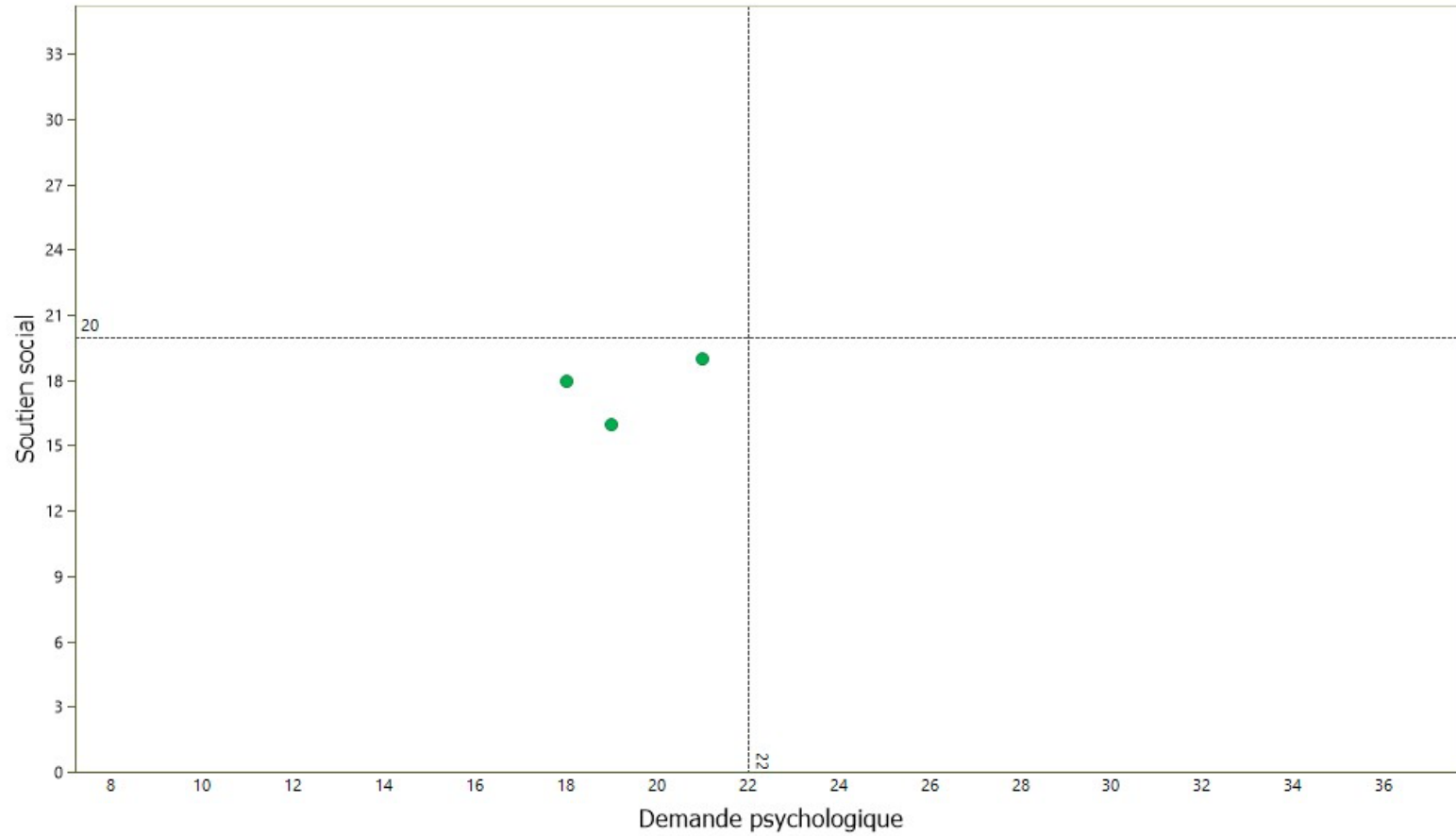
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

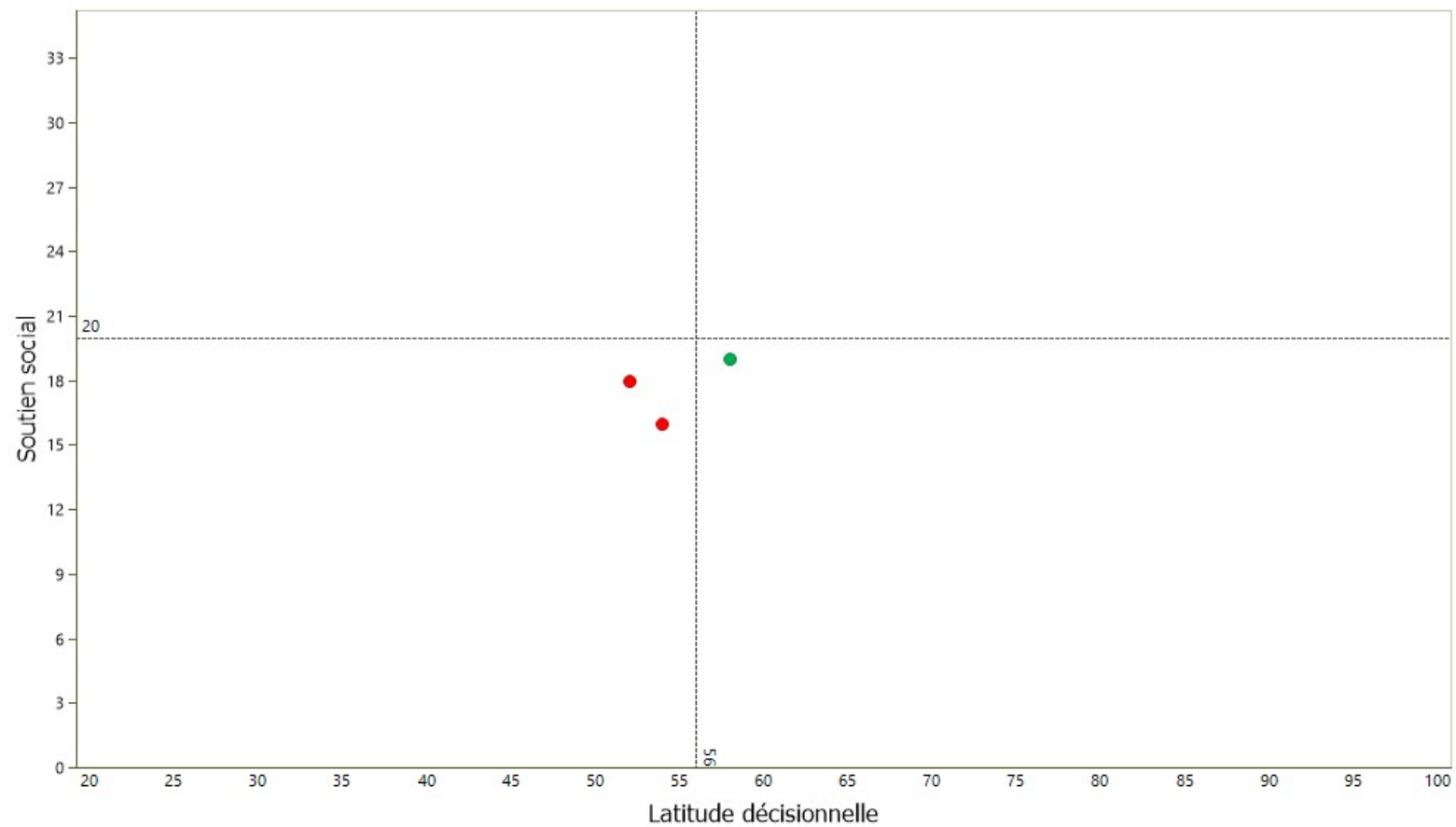
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Direction]



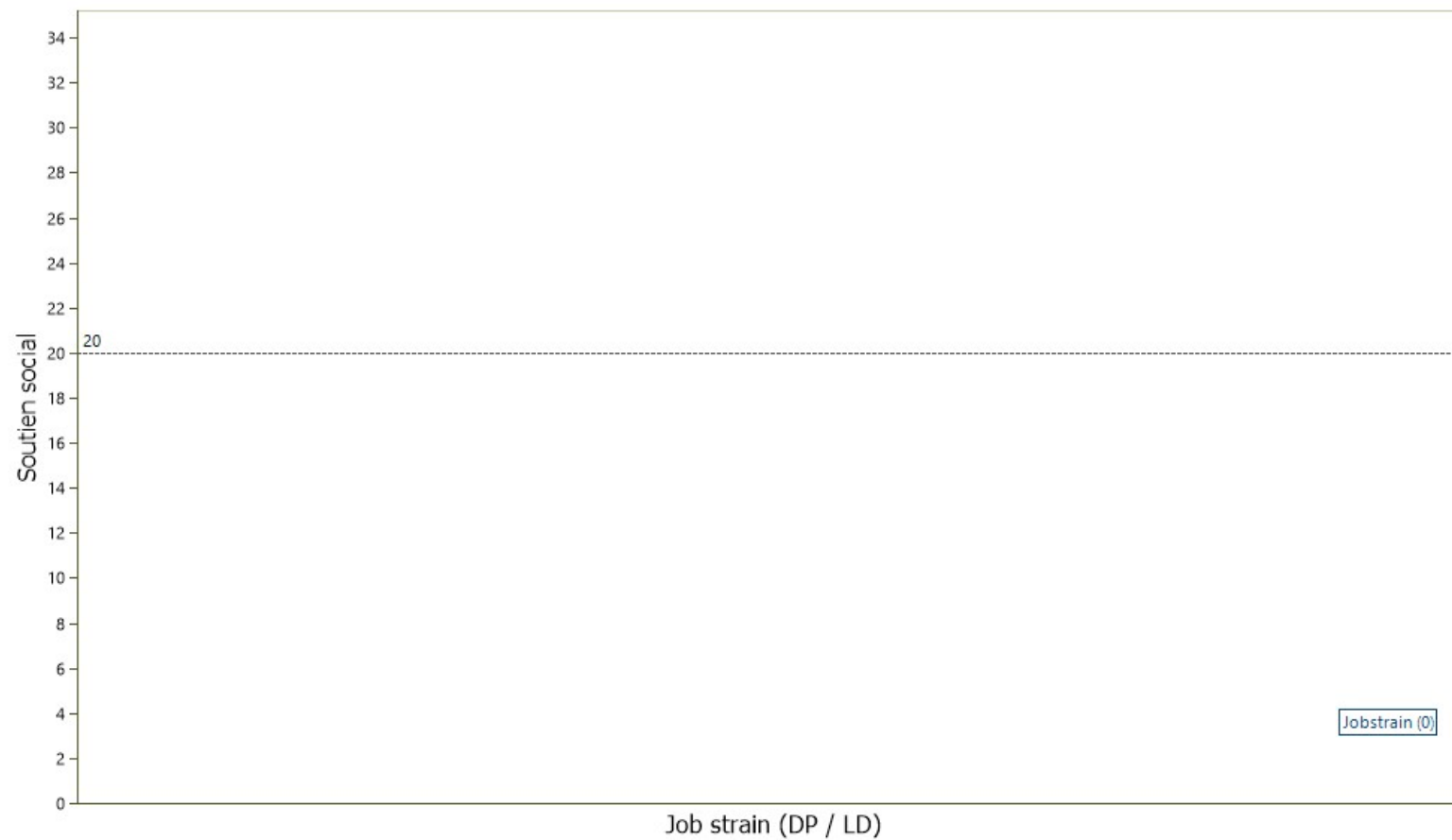
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Direction]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Direction]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Direction]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Production]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Production]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q				QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>8</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>8</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>8</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>32</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>12</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>11</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>5</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
			SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>5</b>	

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Production]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01
09	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	02
10	Mon travail demande de travailler très vite	04
17	Mon travail est très 'bousculé'	04

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Production]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

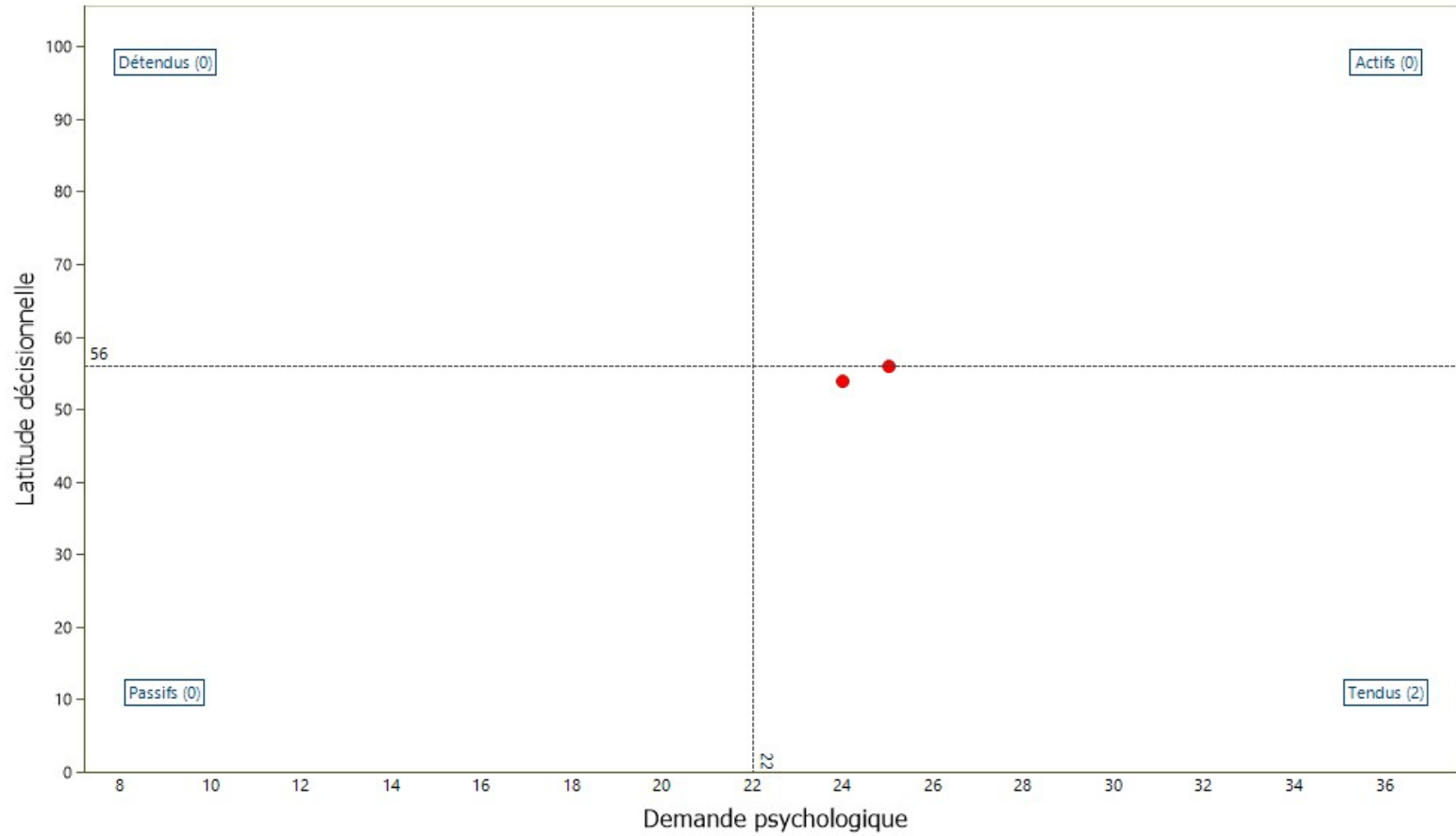
04 = Tout à fait d'accord

		Rép.
	<b>DP- Demande psychologique</b>	
10	Mon travail demande de travailler très vite	04
17	Mon travail est très 'bousculé'	04
	<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>	
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01
09	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	02
	<b>SS- Soutien social *</b>	
19	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	02
20	Mon supérieur prête attention à ce que je dis	02

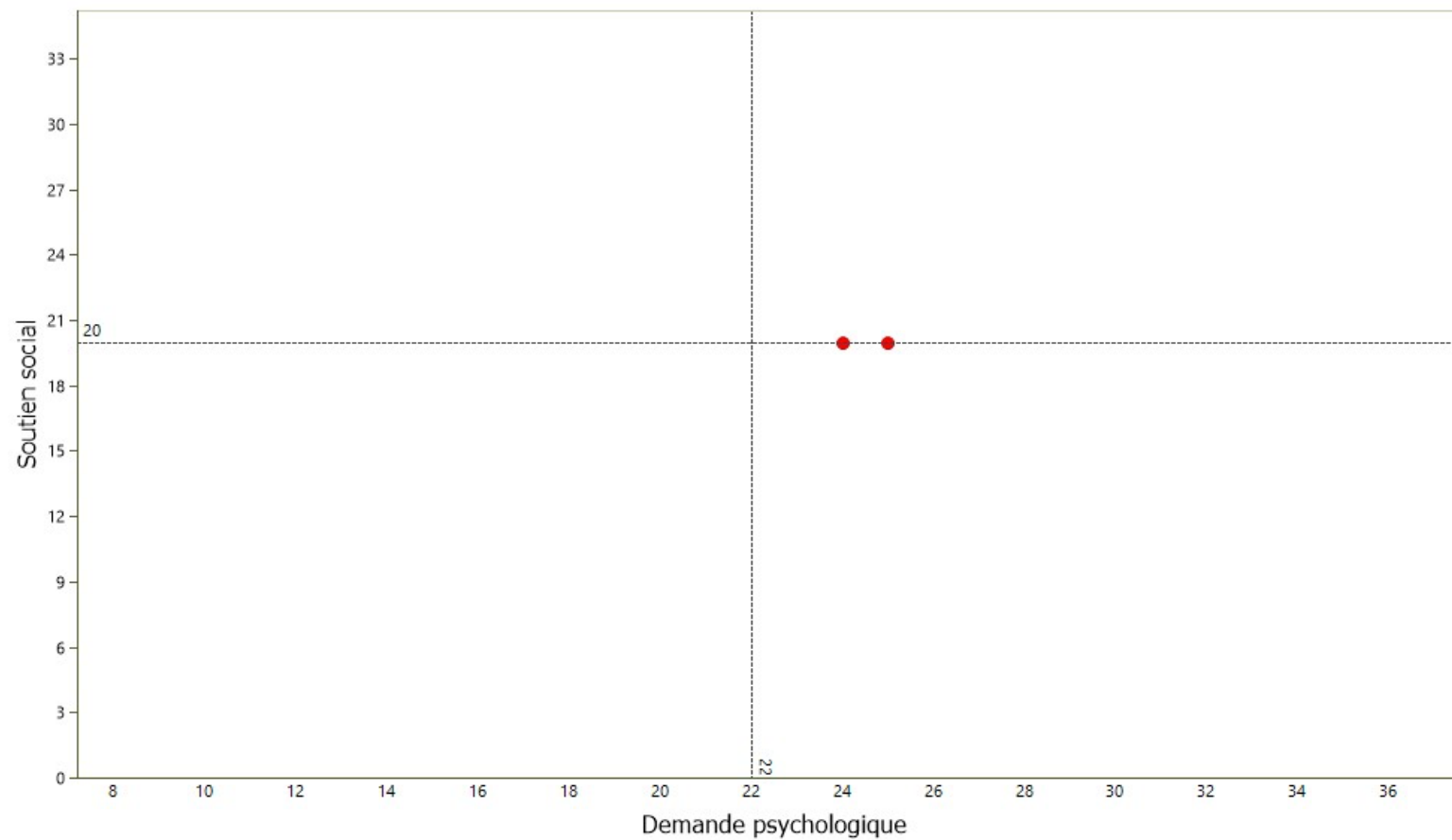
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

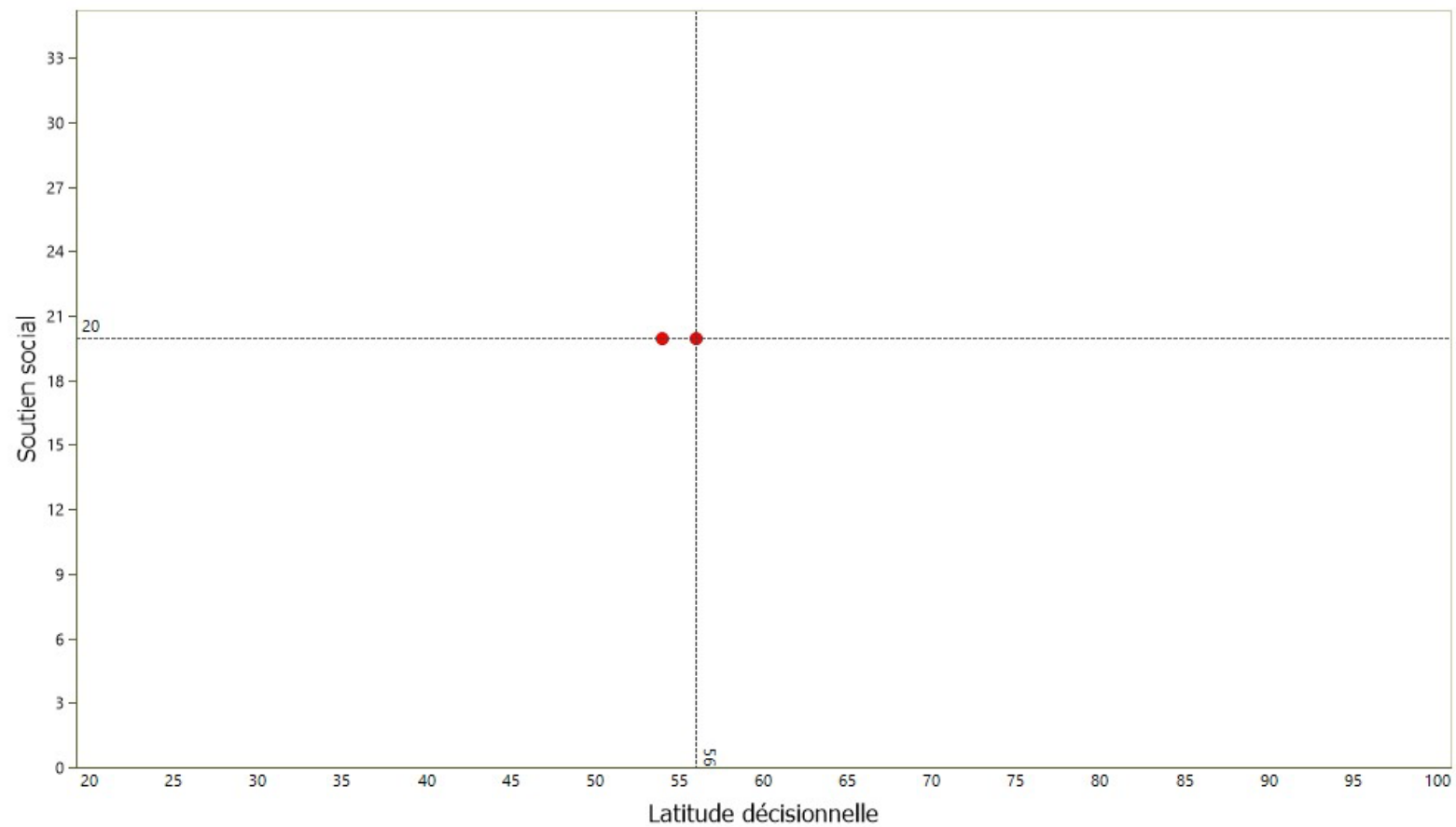
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Production]



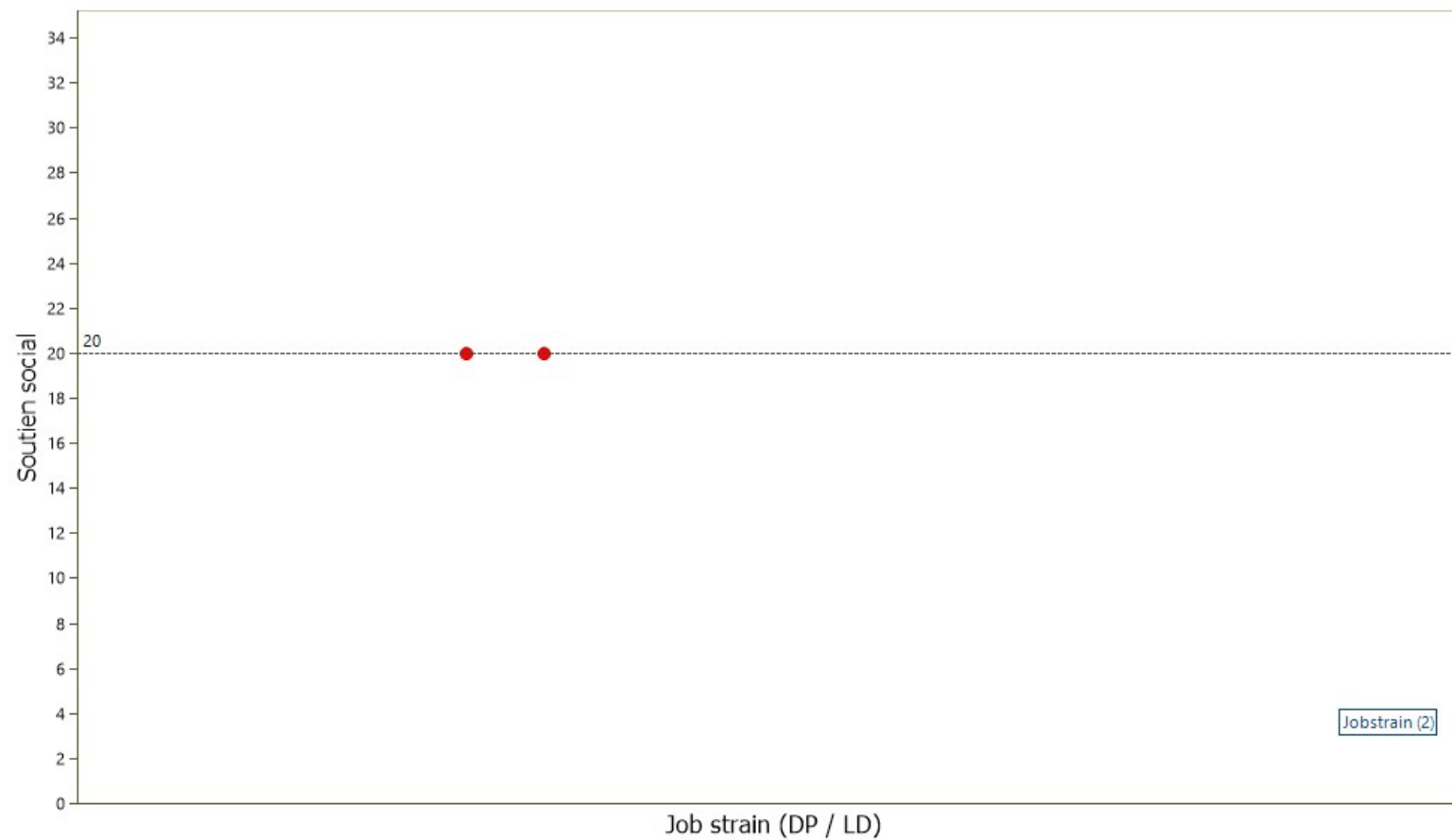
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Production]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Production]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Production]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Réception]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Réception]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q				QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>8</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>8</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>8</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>29</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>14</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>14</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>6</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>6</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
			SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>6</b>	

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Réception]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	02
12	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	03

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Réception]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

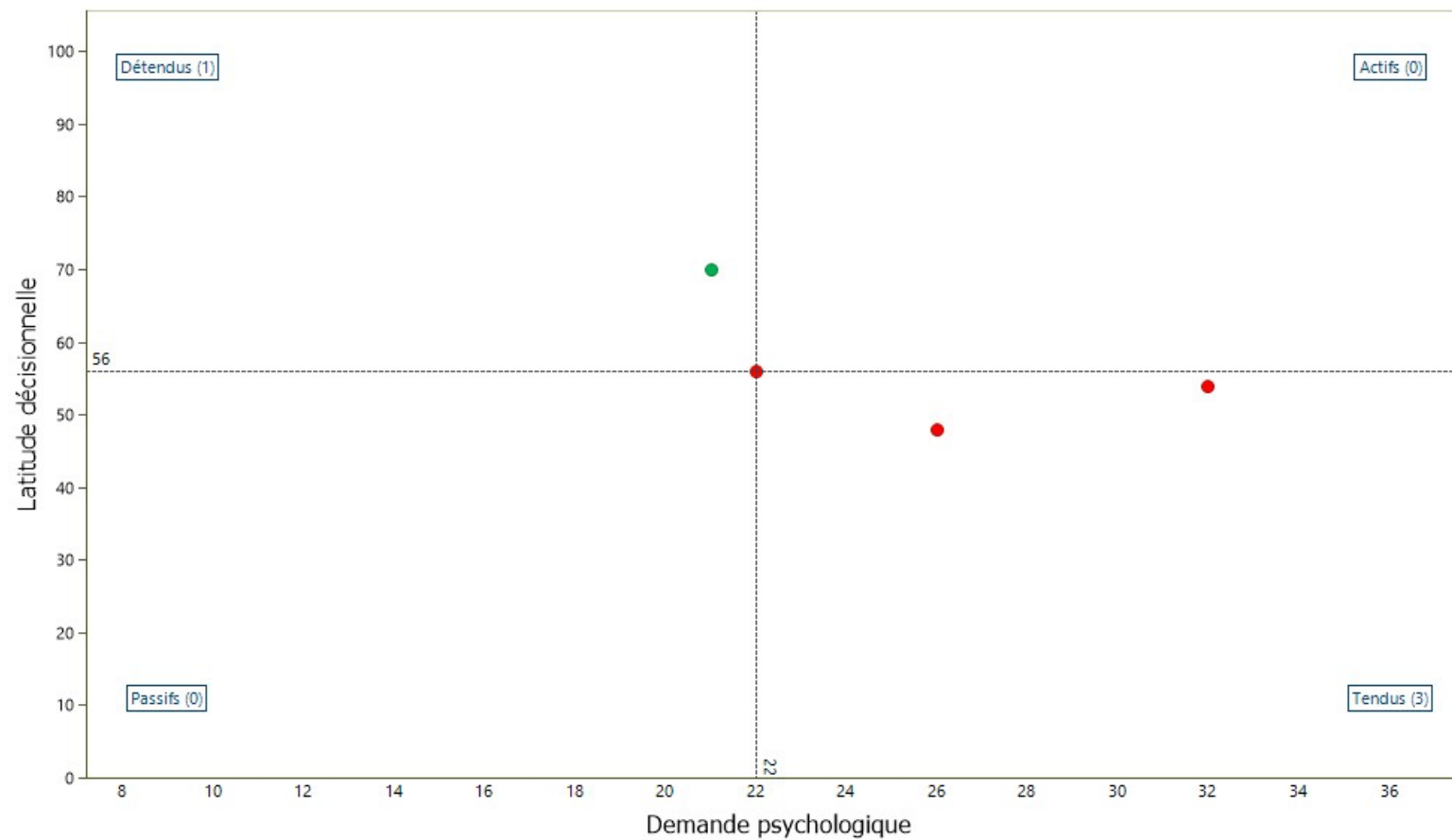
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
<b>12</b>	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	<b>03</b>
<b>10</b>	Mon travail demande de travailler très vite	<b>03</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

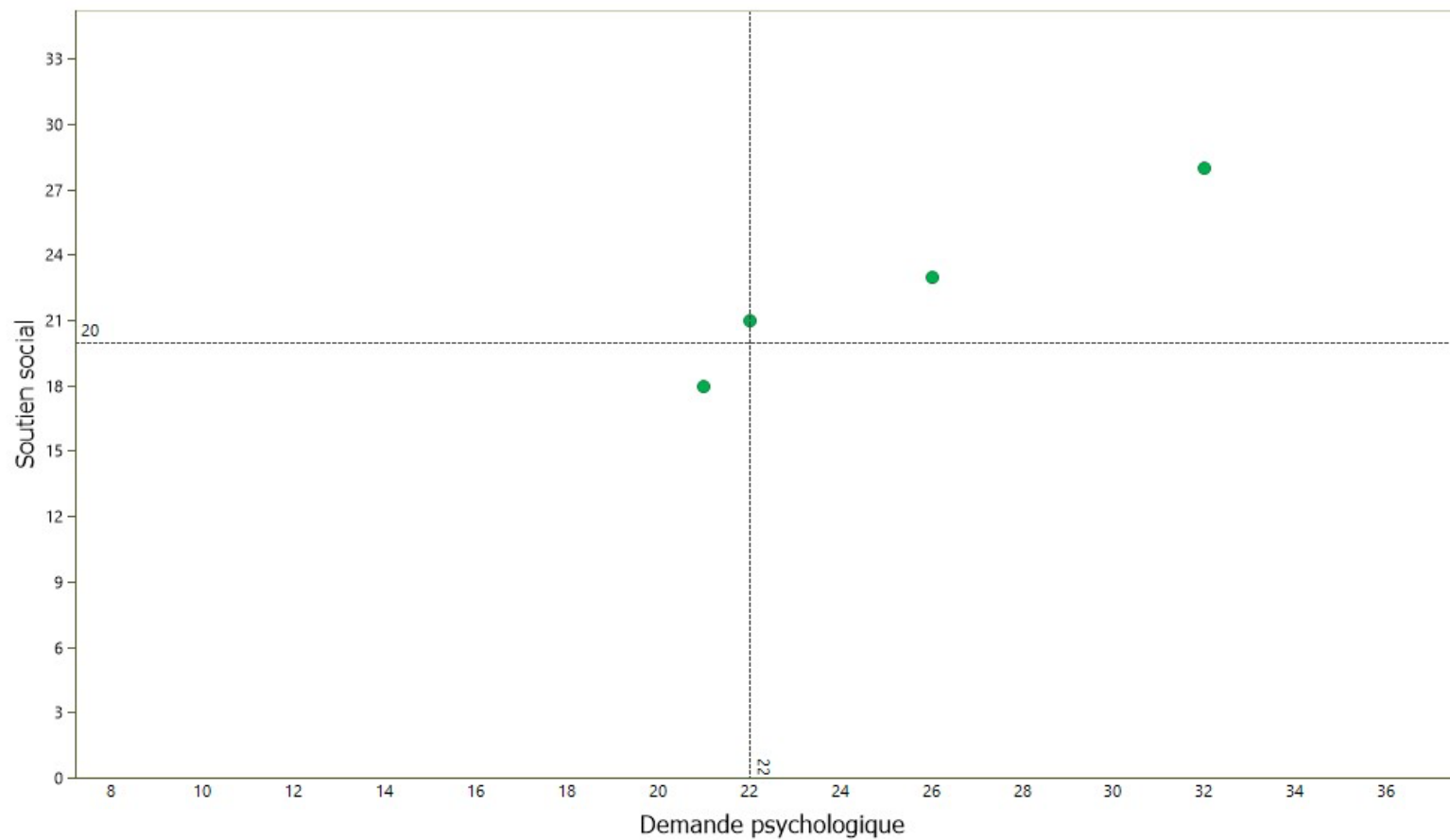
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

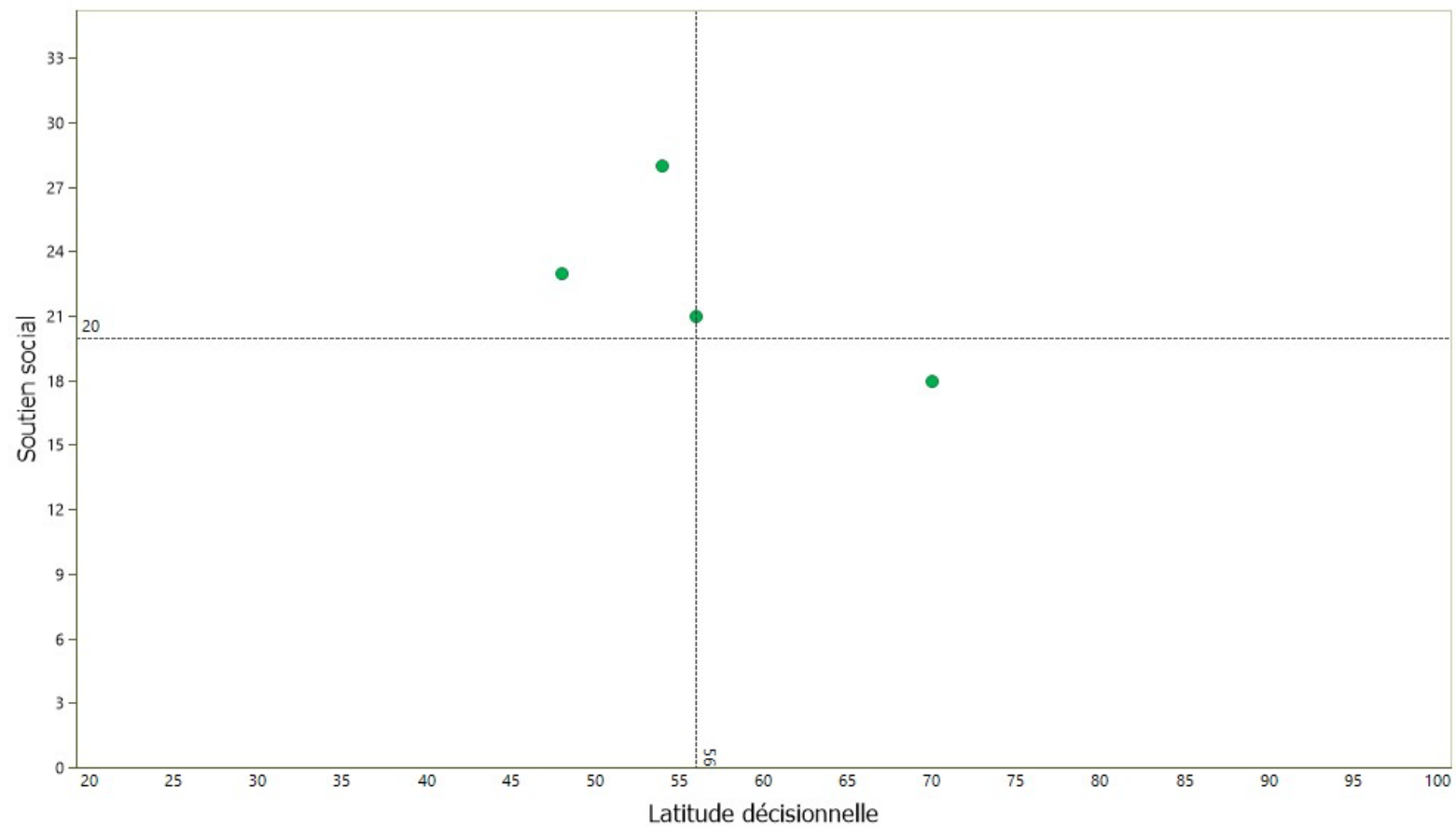
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Réception]



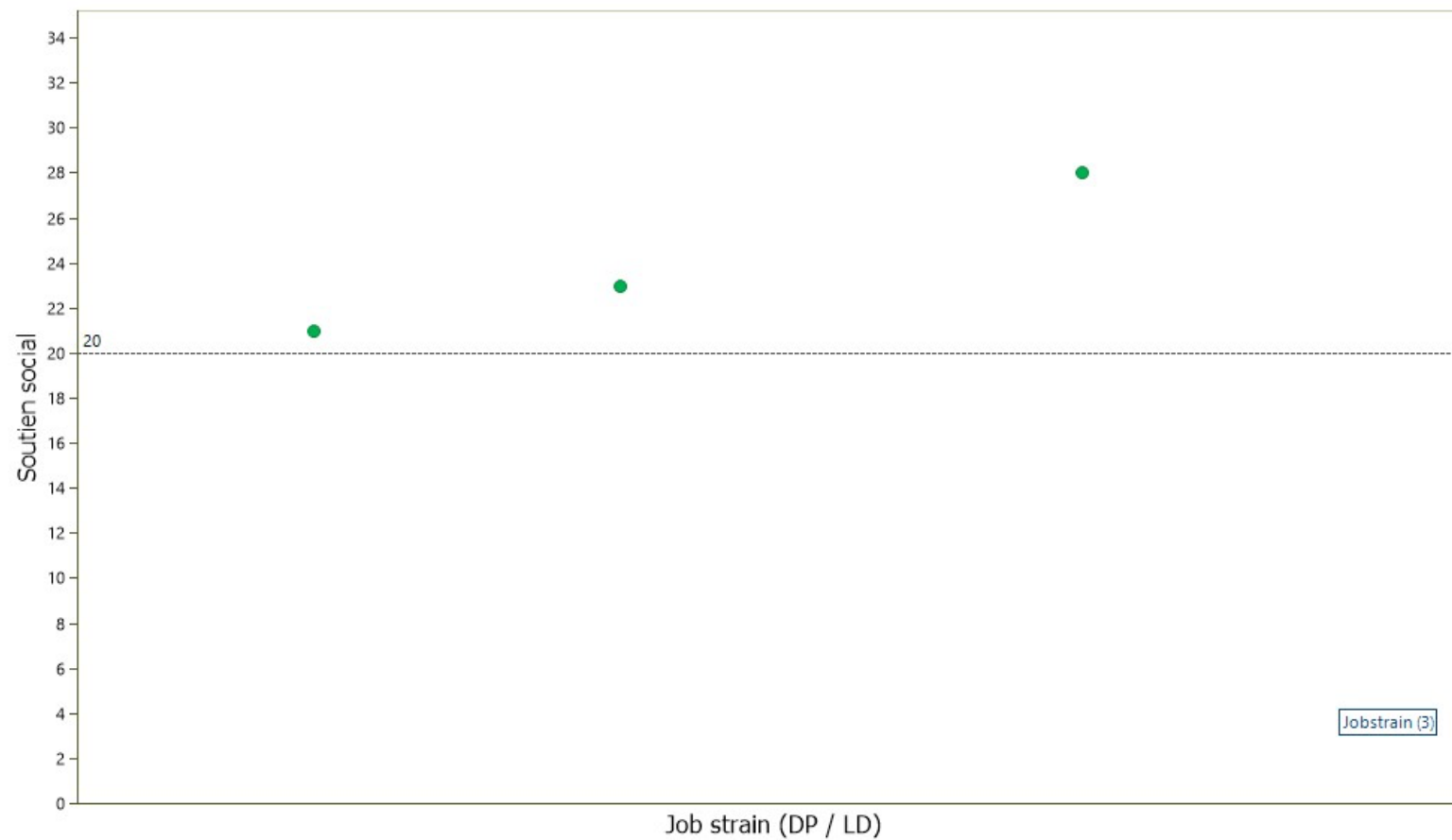
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Réception]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Réception]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Réception]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Expéditions]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Expéditions]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q				QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>8</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>7</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>8</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>33</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>13</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>12</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>4</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>6</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>5</b>
			SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>5</b>	

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine  
Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Expéditions]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	02
05	Mon travail demande un haut niveau de compétences	01
21	Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	02

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Expéditions]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

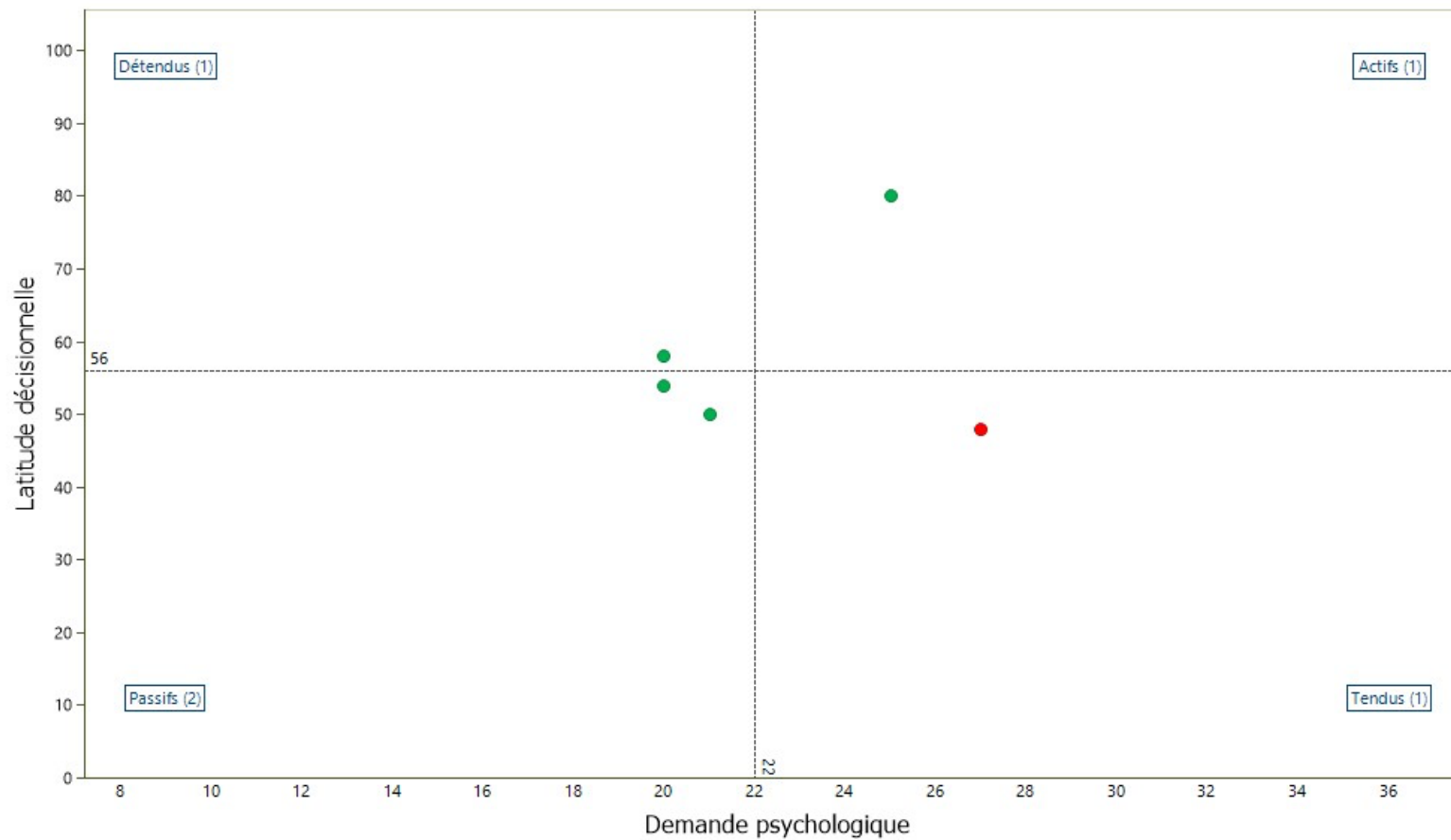
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
<b>18</b>	Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	<b>03</b>
<b>13</b>	Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	<b>02</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
<b>21</b>	Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	<b>02</b>
<b>24</b>	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	<b>02</b>

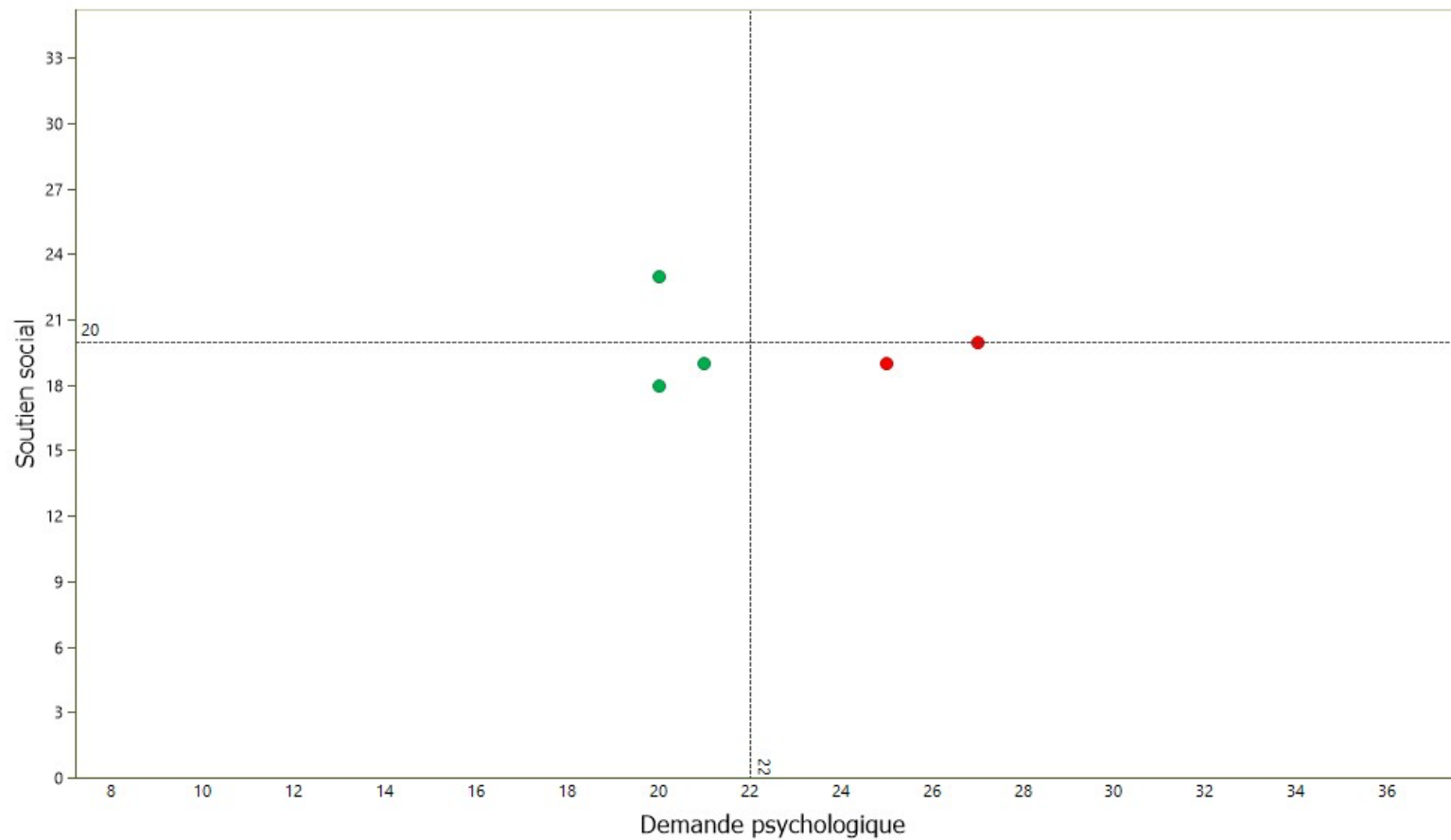
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

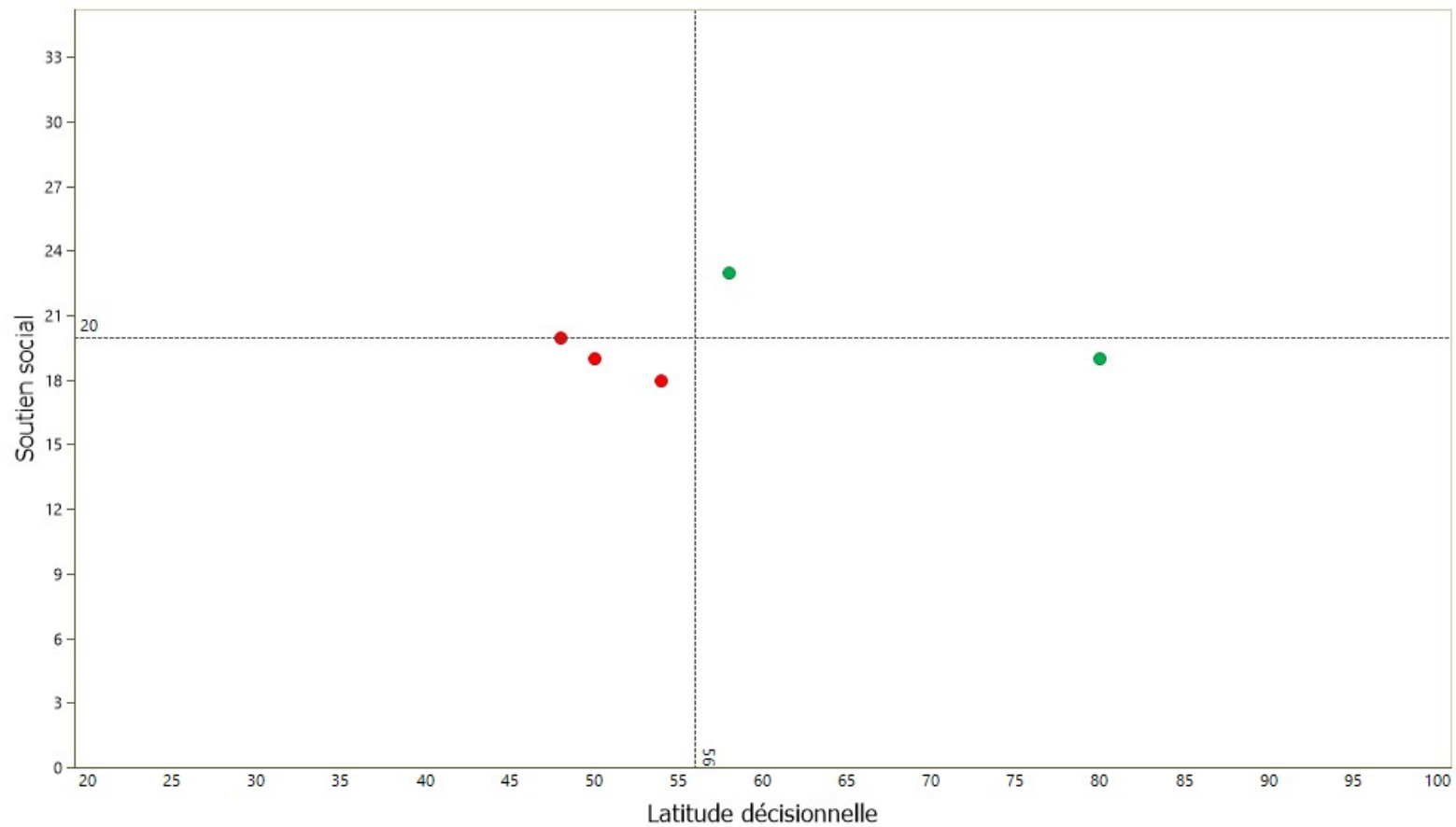
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Expéditions]



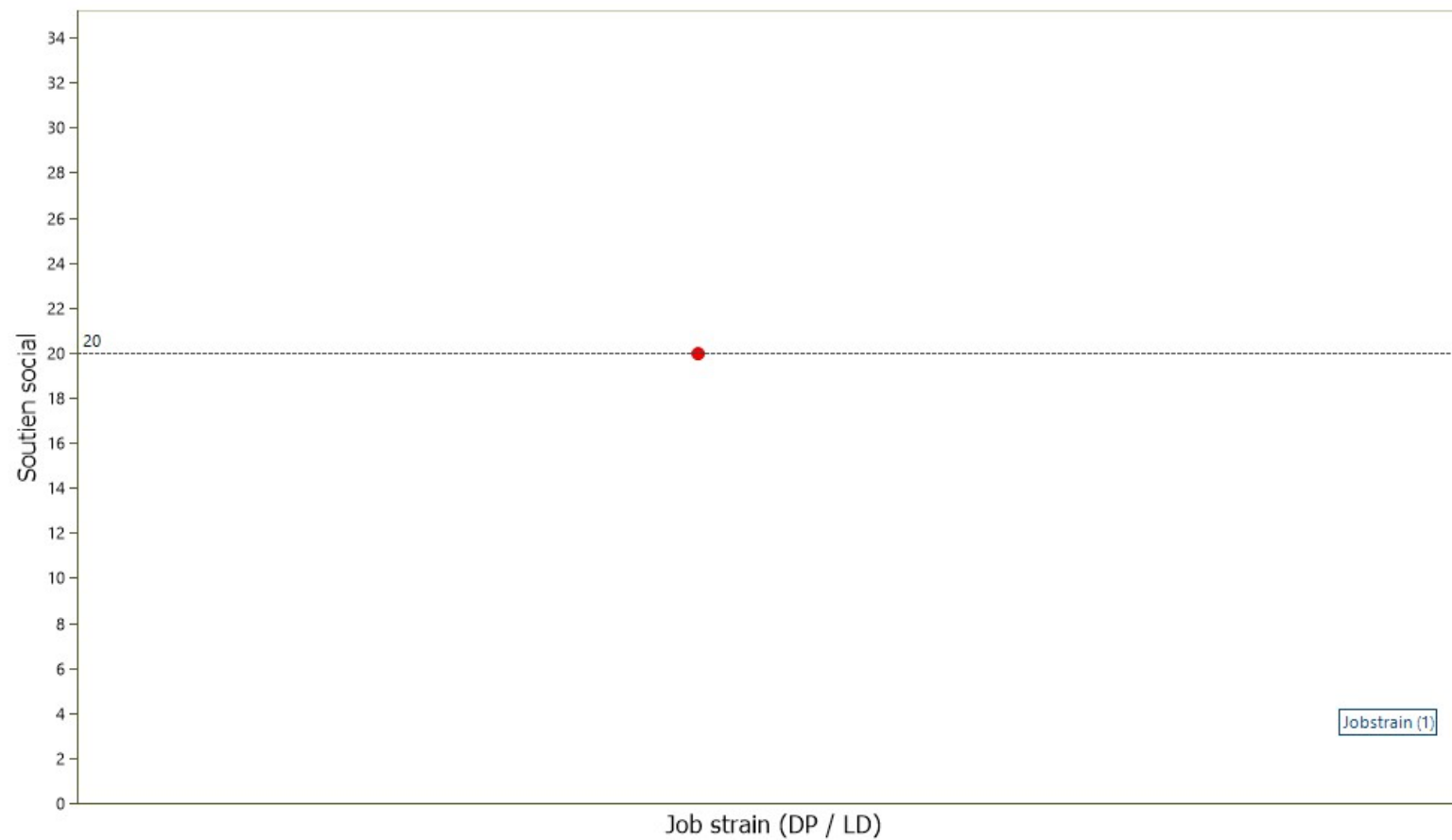
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Expéditions]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Expéditions]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Expéditions]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Maintenance]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Maintenance]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q				QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	<b>8</b>
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	<b>8</b>
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	<b>9</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	<b>32</b>
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	<b>15</b>
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	<b>15</b>
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>6</b>
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	<b>6</b>
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	<b>6</b>
				SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	<b>4</b>

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine  
Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Maintenance]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Maintenance]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

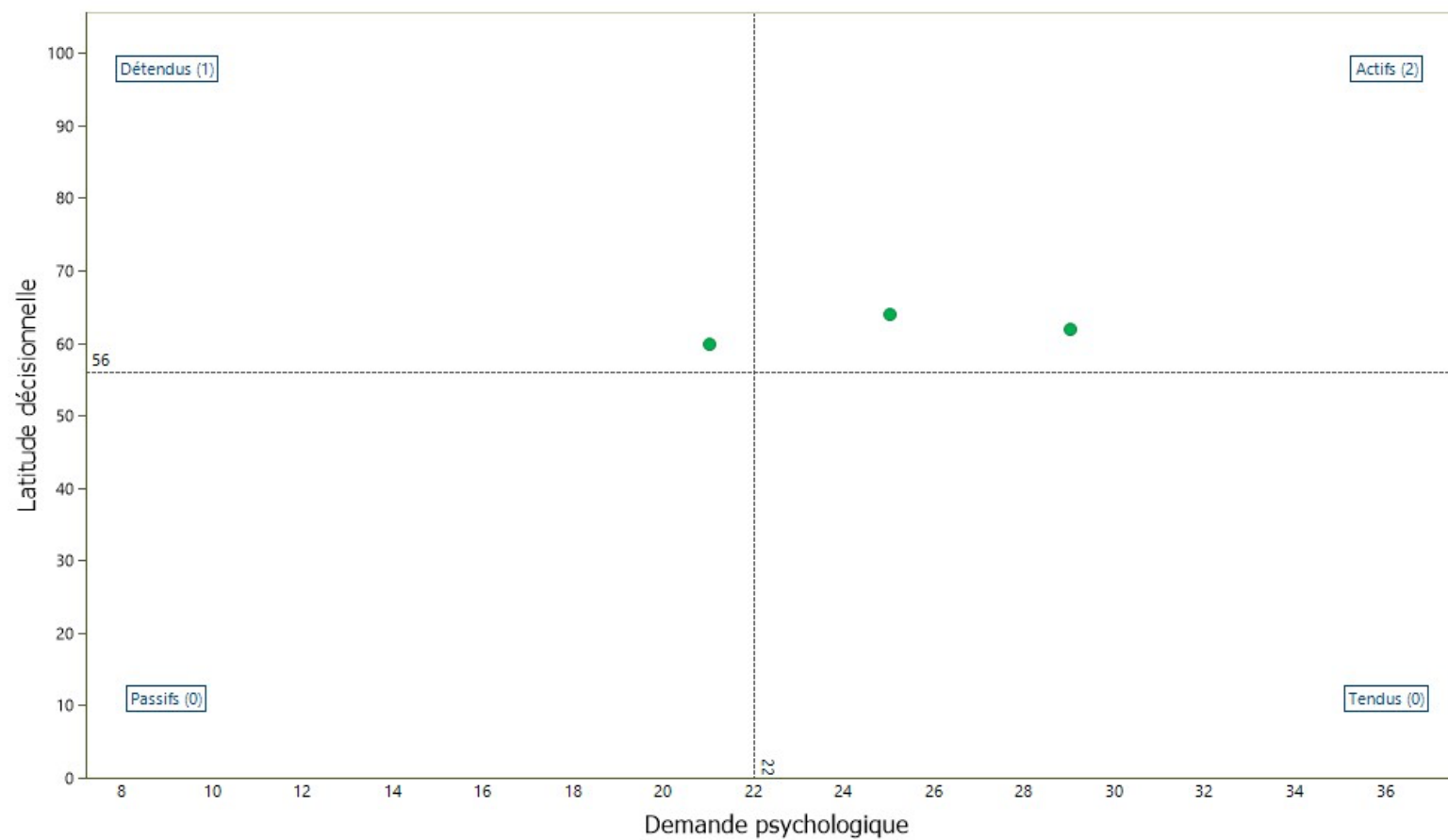
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
<b>10</b>	Mon travail demande de travailler très vite	<b>03</b>
<b>16</b>	Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	<b>03</b>
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

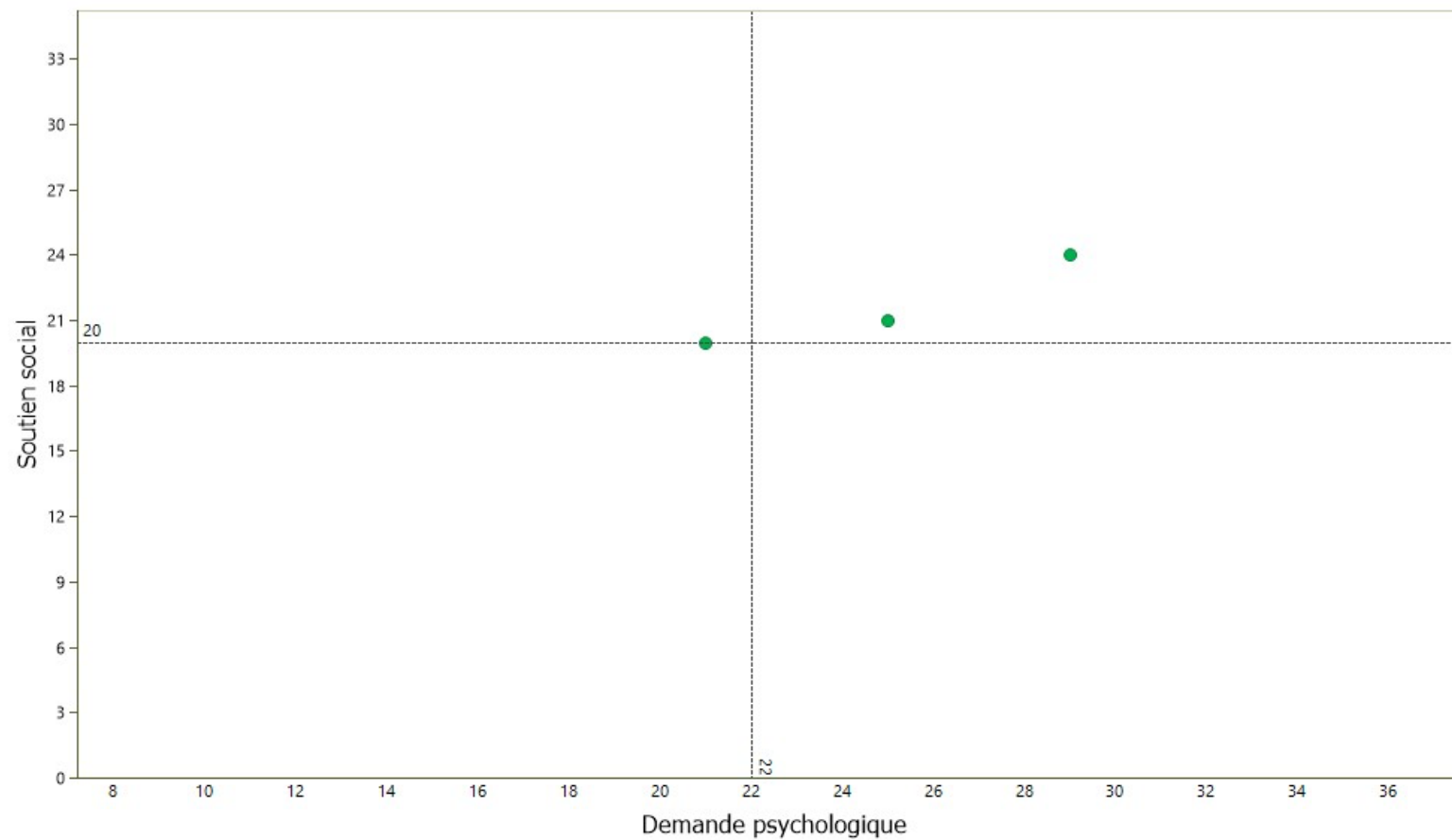
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

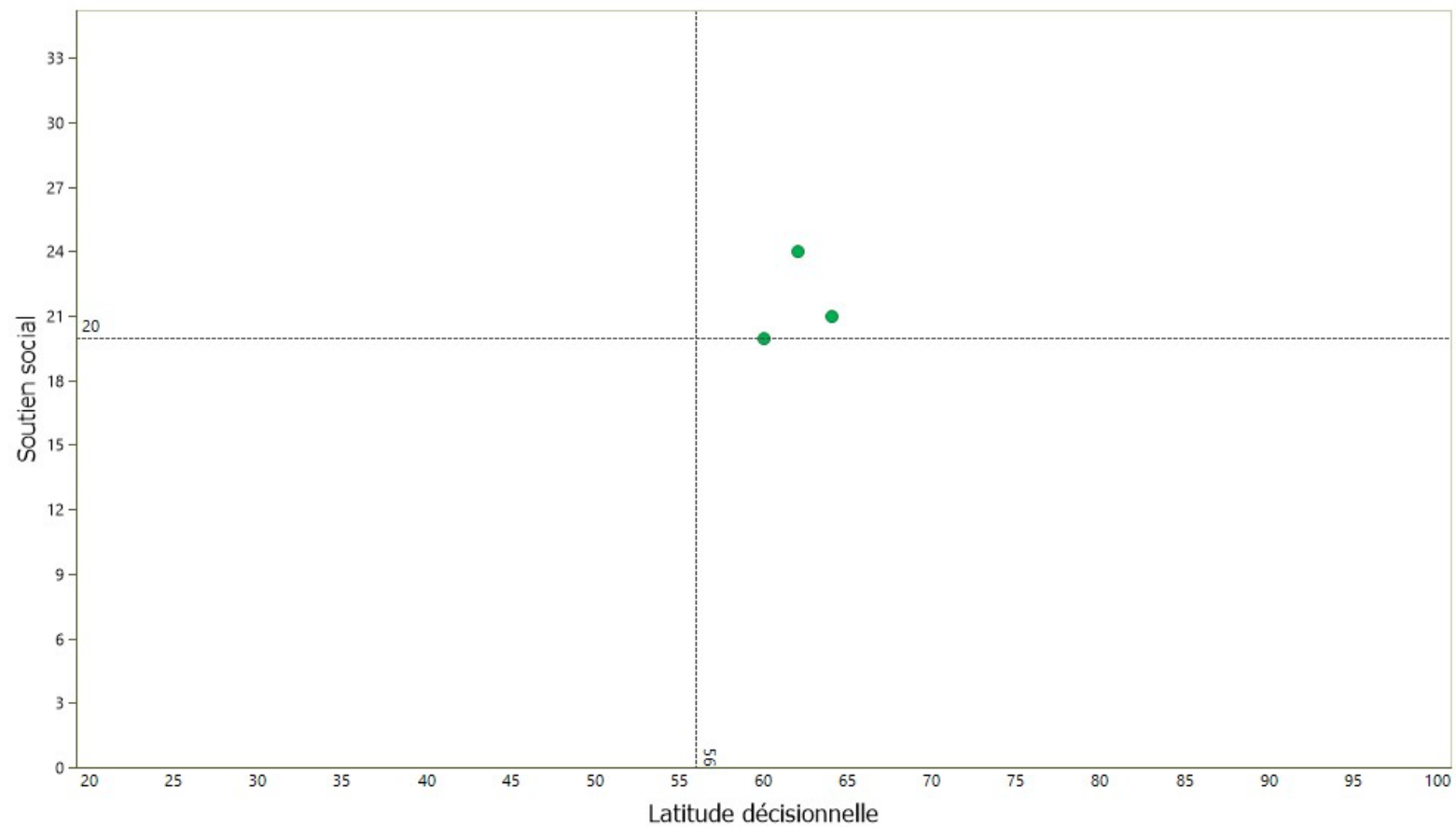
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Maintenance]



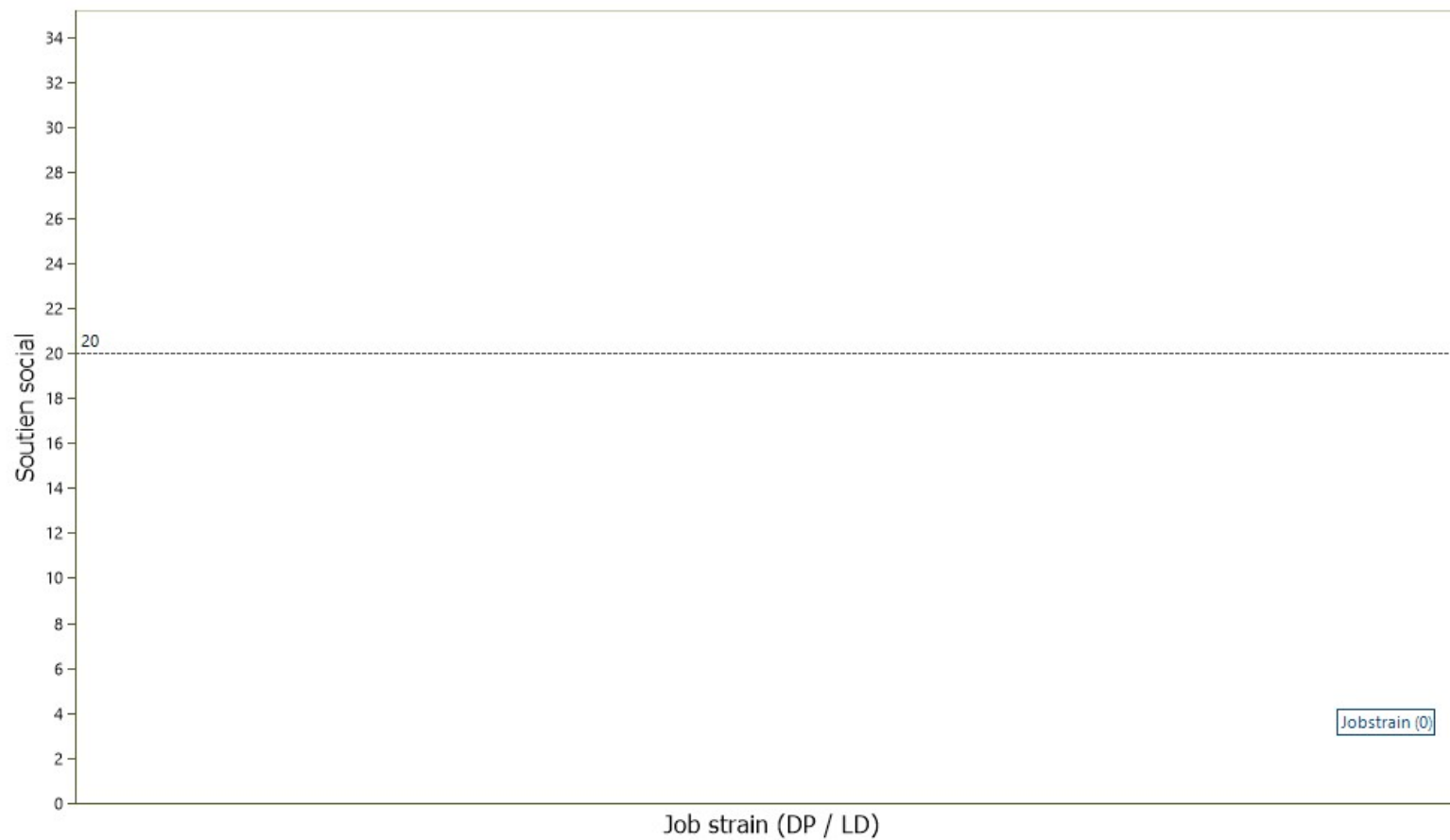
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Maintenance]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Maintenance]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Maintenance]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]

## Synthèse des indicateurs pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q		QM		QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	1	2	22	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	8
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	7
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	7
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	1	2	61	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	31
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	18
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	12
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	1	2	21	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	5
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	4
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	7
				SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	4

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

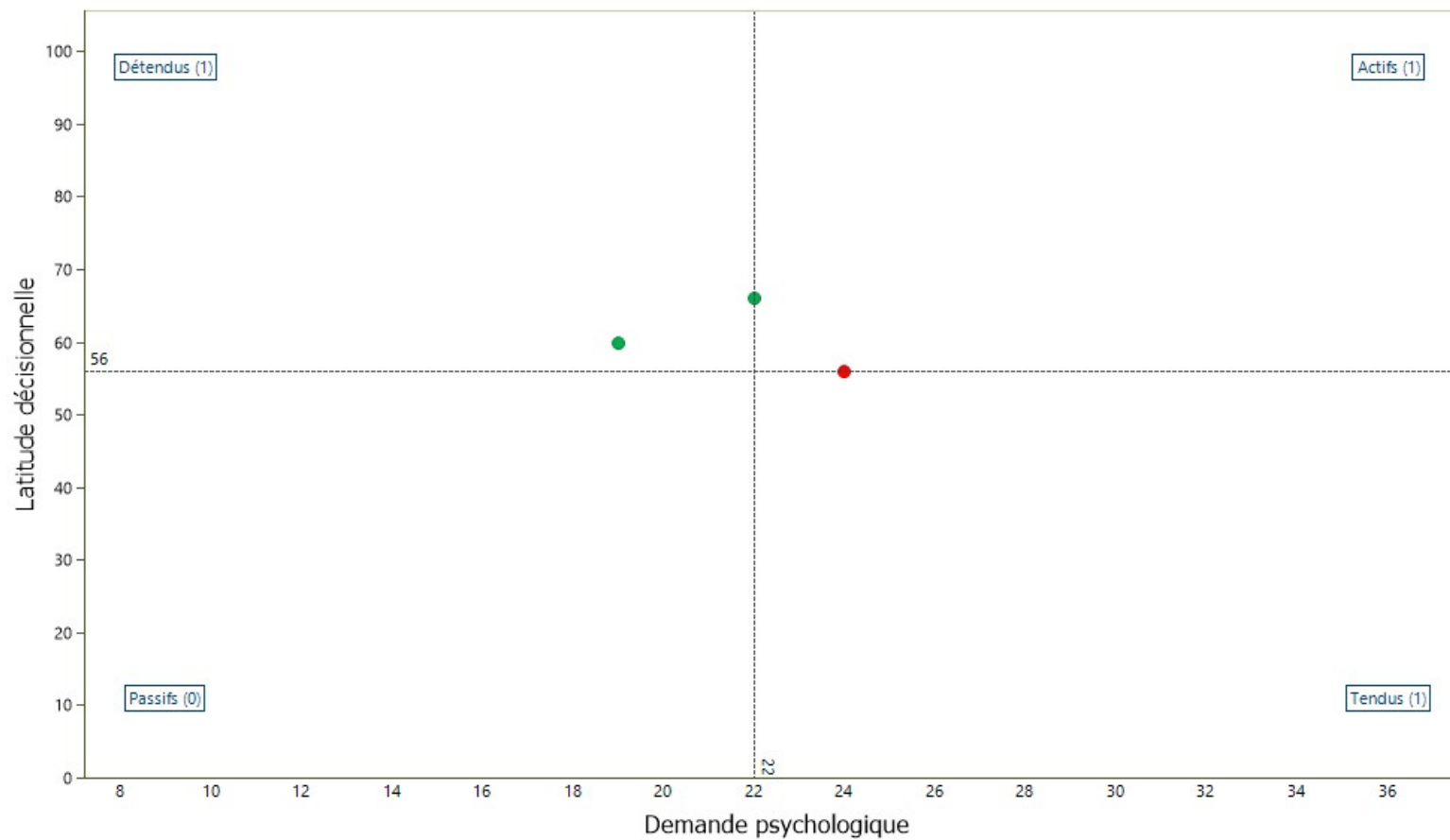
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

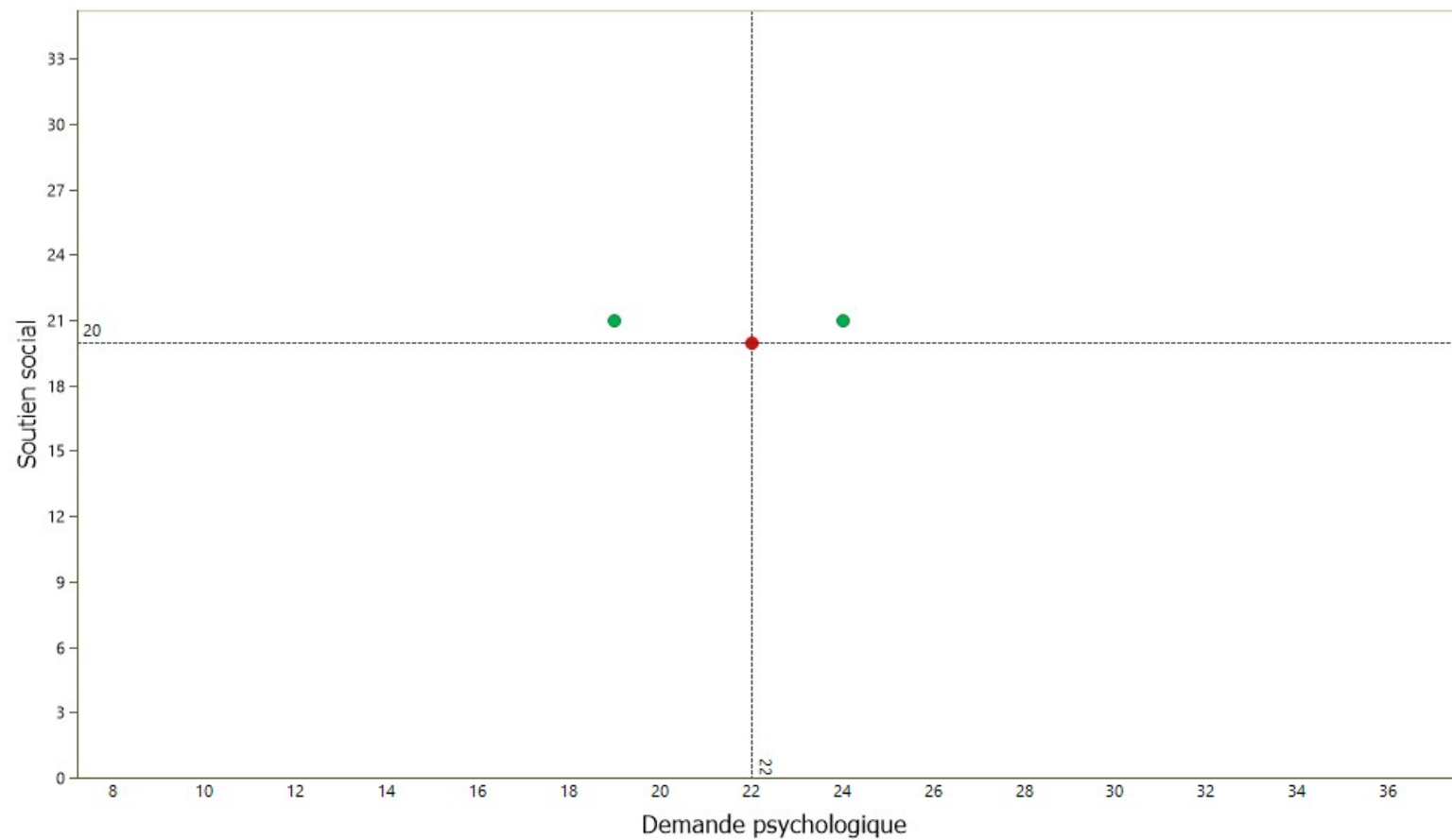
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

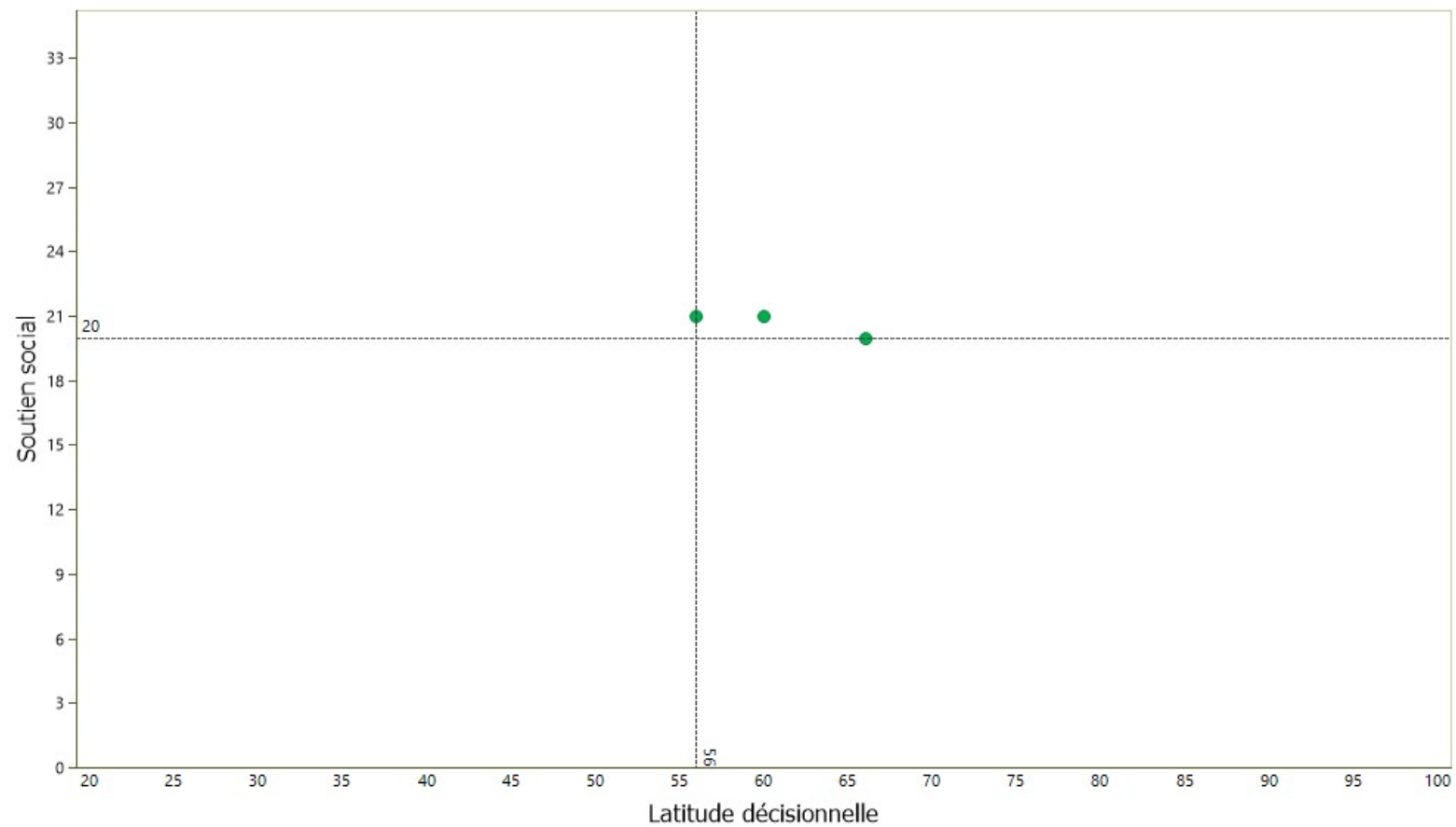
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]



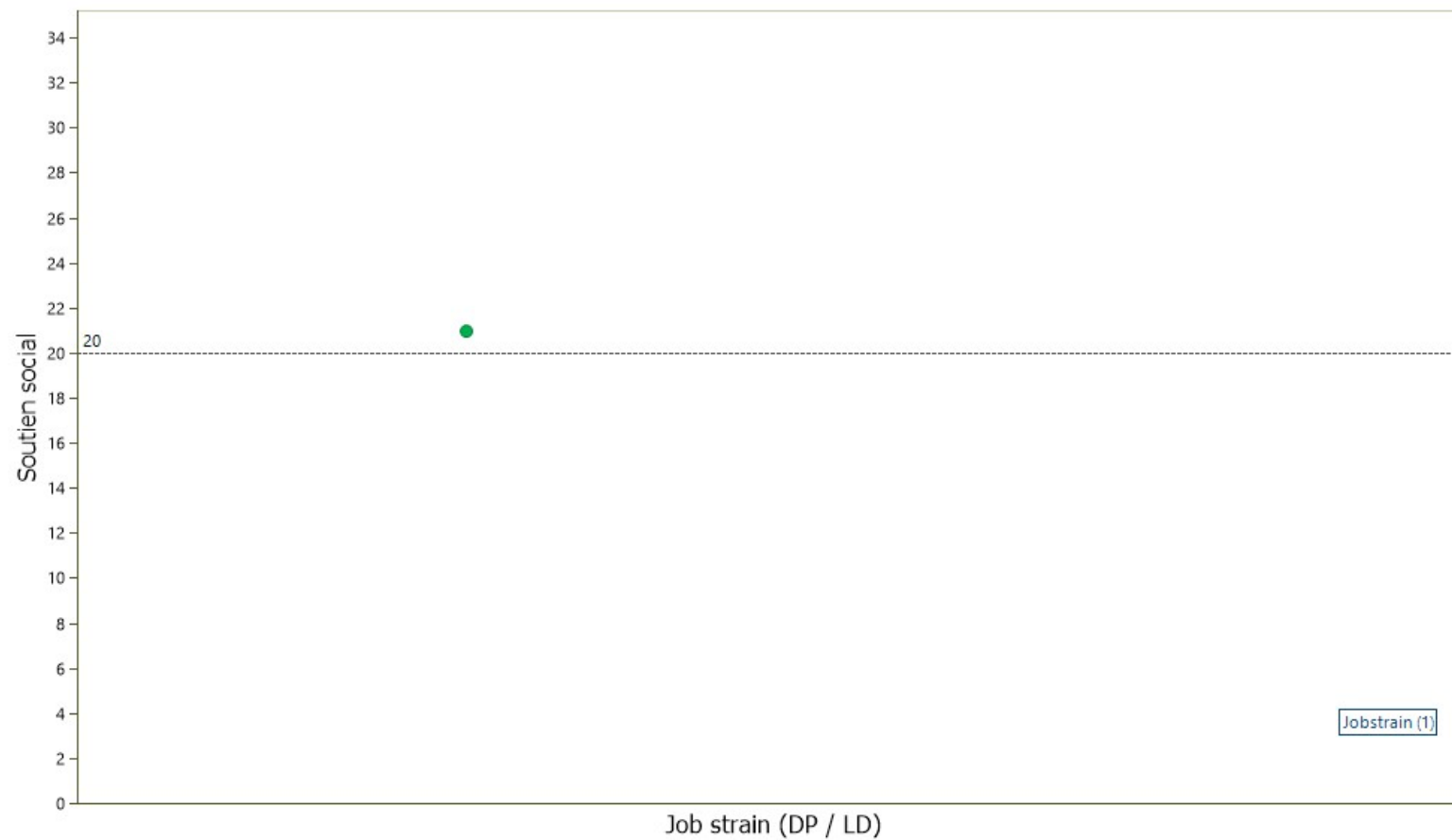
## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour le bâtiment [Bâtiment orphelin]





## Résultats de l'évaluation des risques psychosociaux pour l'Unité de Travail [Questionnaires orphelins]

## Synthèse des indicateurs pour l'UT [Questionnaires orphelins]

Indicateurs (médianes)				Détails	
	Répartition des Q		QM		QM
<b>DP- Demande psychologique (09-36)</b>	1	2	22	DP-Q : Quantité / Rapidité (03-12)	8
				DP-C : Complexité / Intensité (03-12)	7
				DP-P : Prévisibilité / Morcellement (03-12)	7
<b>LD- Latitude décisionnelle * (24-96)</b>	1	2	61	LD-M : Autonomie / Marges de manoeuvre * (12-48)	31
				LD-C : Utilisation actuelles des compétences * (06-24)	18
				LD-D : Développement des compétences * (06-24)	12
<b>SS- Soutien social * (08-32)</b>	1	2	21	SP-H : Soutien professionnel de la hiérarchie * (02-08)	5
				SP-C : Soutien professionnel des collègues * (02-08)	4
				SE-H : Soutien émotionnel de la hiérarchie * (02-08)	7
				SE-C : Soutien émotionnel des collègues * (02-08)	4

QM : questionnaire moyen

Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine

Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine

## Réponses les plus contributives au risque de stress pour l'UT [Questionnaires orphelins]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

04 = Tout à fait d'accord

Réponses les plus contributives au risque de stress		Rép.
01	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	01

## Réponses les plus contributives aux scores des indicateurs (Pareto 80/20) pour l'UT [Questionnaires orphelins]

01 = Pas du tout d'accord

02 = Pas d'accord

03 = D'accord

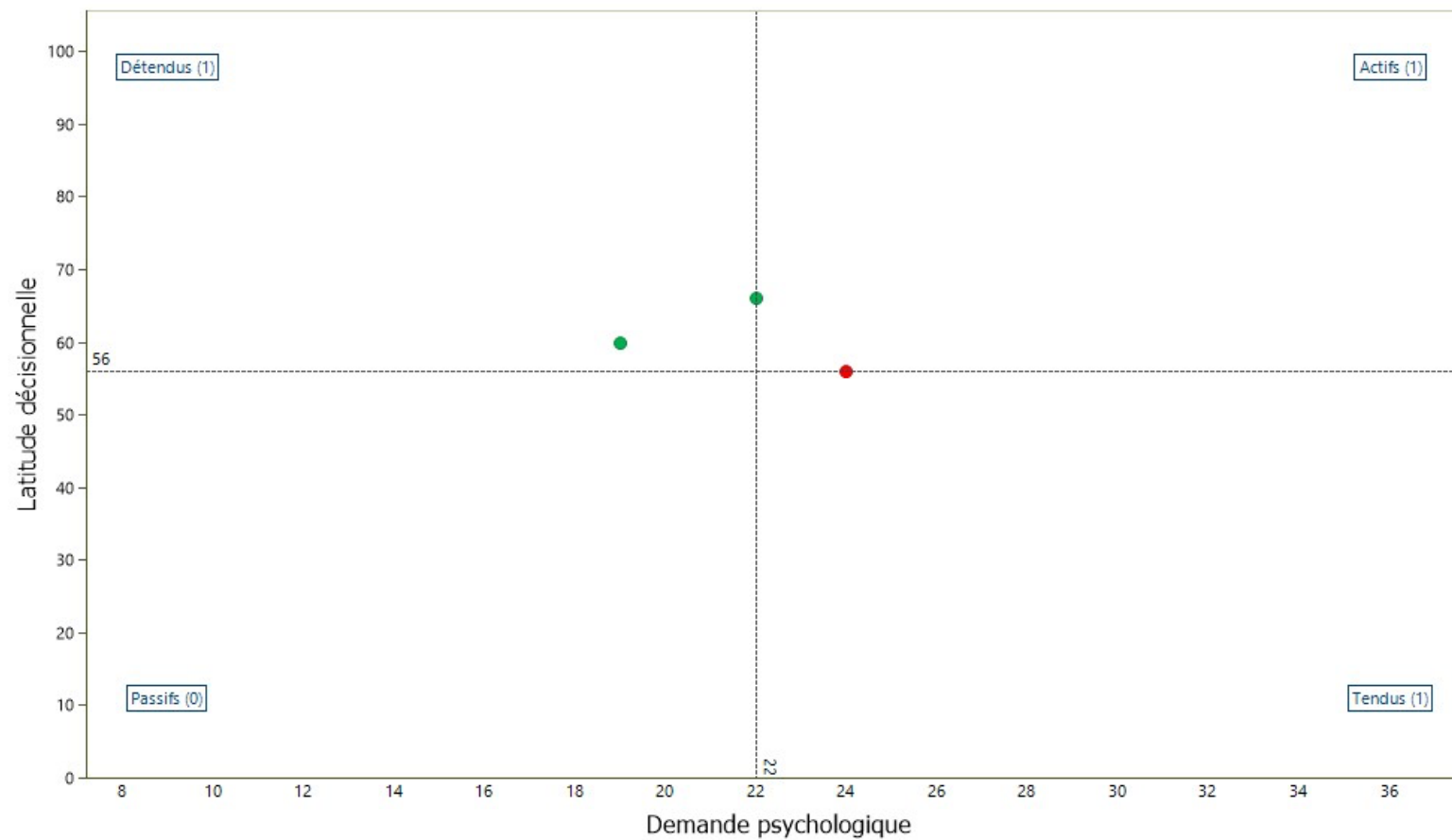
04 = Tout à fait d'accord

<b>DP- Demande psychologique</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>LD- Latitude décisionnelle *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	
<b>SS- Soutien social *</b>		<b>Rép.</b>
	Indicateur non contributif au risque de stress	

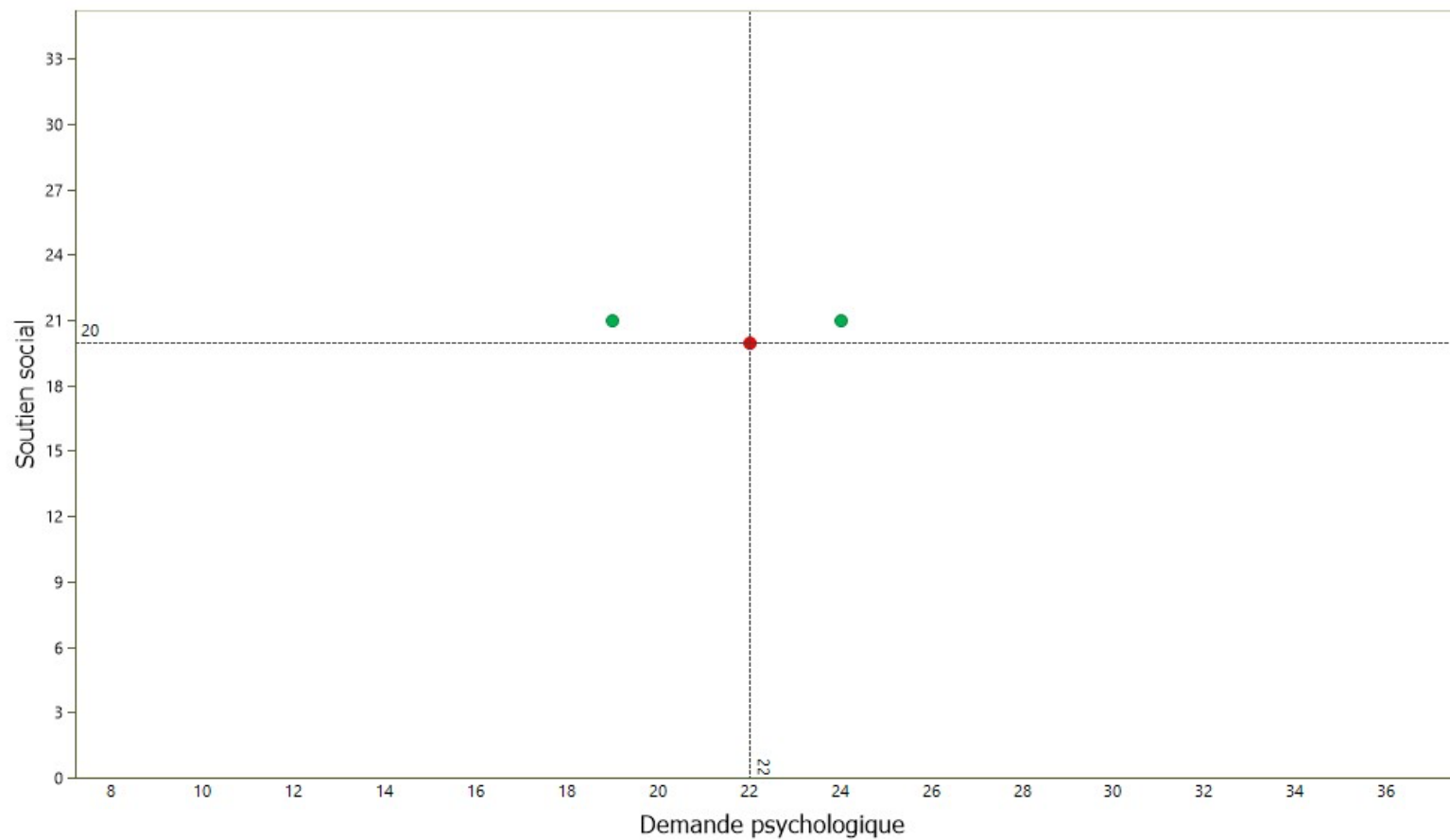
*Un indicateur avec un score élevé traduit une contribution forte au risque de stress dans son domaine*

*Les indicateurs marqués d'une étoile sont inversés, un score élevé traduisant une contribution faible au risque de stress dans ce domaine*

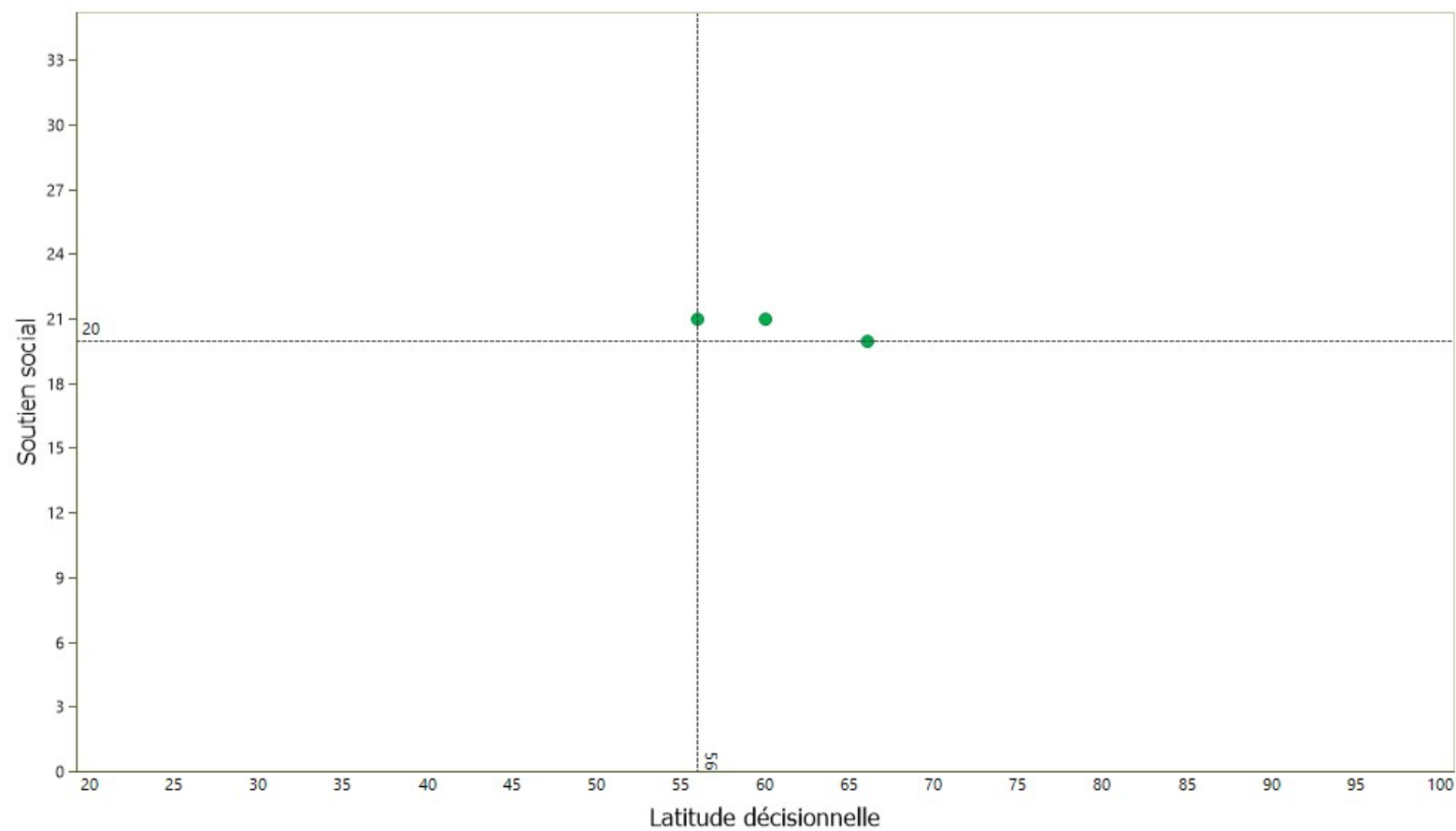
## Répartition Demande psychologique / Latitude décisionnelle (job strain) pour l'UT [Questionnaires orphelins]



## Répartition Demande psychologique / Soutien social pour l'UT [Questionnaires orphelins]



## Répartition Latitude décisionnelle / Soutien social pour l'UT [Questionnaires orphelins]



## Répartition job strain / Soutien social (isostrain) pour l'UT [Questionnaires orphelins]

