

Démarche RPS-DU, après l'évaluation : questions et réponses pour les acteurs clés

Brouillon, en cours de validation par William Friconneau (30/09/2026).

À quoi sert cette rubrique : préparer, acteur par acteur, les questions que posent les acteurs clés d'une démarche RPS-DU après l'évaluation (restitution, plan d'actions, document unique, CSE, communication, suivi, réévaluation), et la réponse à leur donner. « Ce qu'il vit » et les questions sont simulés à partir des séances : c'est une appréciation. La première phrase de chaque réponse est celle que le client peut noter ; la suite donne une piste ou lui rend une question. Vouvoiement par défaut, tutoiement avec les animateurs internes. Pages de l'ED 6403 et des autres brochures : numérotation imprimée, relue le 30/09/2026 (le lien ouvre la bonne page du PDF).

La direction (dirigeant, direction générale)

Ce qu'il vit. Il porte seul la responsabilité juridique, et il n'était pas dans les ateliers. Il reçoit des synthèses pleines de 4 et craint d'ouvrir une boîte de Pandore : des attentes, des coûts, un CSE qui s'en empare. Il veut savoir ce qu'on attend de lui, combien ça coûte, et ce qu'il risque s'il ne fait rien.

- **« Concrètement, qu'est-ce que vous attendez de moi maintenant ? »** — Trois choses : décider du plan, lui donner des moyens, et le dire. Le plan est porté et piloté par la direction, avec un échéancier, un budget, des ressources et des responsables. Votre présence compte à trois moments : la préparation, la définition du plan, son suivi. Question pour vous : quand pouvez-vous prendre une heure avec le comité de pilotage pour arbitrer les premières actions ? · Source : INRS, ED 6403, [p. 15](#) [INRS] ; INRS, dossier RPS, page « [Prévention](#) », mise à jour 09/11/2021 [INRS] ; ED 6349, [p. 11](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« Notre score global est correct, on a encore de la marge avant le seuil, non ? »** — Non : le score global n'est pas un objectif, et il n'y a pas de seuil sous lequel on serait tranquille. Le RPS-DU cote une exposition, facteur par facteur, unité par unité. L'ED ne propose ni score global ni seuil, et laisse à l'entreprise le choix du codage. Ce qui se pilote, c'est la fréquence d'un facteur : « les interruptions, aujourd'hui à 4, on vise 2 dans un an ». Le « bruit » global en décibels est une image pédagogique Lumanisy, pas une mesure. · Source : ED 6403, [p. 10](#) et [p. 12](#) (encadré « Doit-on coter ? ») [INRS] ; absence du mot « score » vérifiée par recherche dans tout le PDF ; échelle en décibels : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- **« Si on ne fait rien de ces résultats, qu'est-ce qu'on risque ? »** — Le premier risque, c'est d'avoir fait parler les salariés sans rien leur rendre : l'INRS prévient qu'un diagnostic sans suite démobilise. Côté droit, les résultats vont au document unique et, dès 50 salariés, débouchent sur un programme annuel de prévention (PAPRI Pact) présenté au CSE. Les mesures prévues et non réalisées doivent être motivées en annexe du rapport annuel. L'obligation, c'est de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale, pas de cocher une case. · Source : INRS, page « [Prévention](#) », mise à jour 09/11/2021 [INRS] ; C. trav. [L4121-1](#), [L4121-3-1](#), [L2312-27](#) [réglementaire] · 2026-09-30
- **« Combien ça va nous coûter ? »** — Ça dépend des actions, et c'est justement un critère de choix. Pour chaque action, l'ED fait regarder le coût, la portée, les délais et la stabilité dans le temps. Beaucoup d'actions touchent l'organisation (règles, circuits, priorités) et coûtent du temps plus que de l'argent ; d'autres demandent un budget et doivent figurer au programme annuel avec leur coût estimé. Piste : demandez au comité de pilotage de chiffrer les deux ou trois premières actions avant d'arbitrer. · Source : ED 6403, [p. 14](#) (encadré « Critères de choix ») [INRS] ; C. trav. [L4121-3-1](#), III [réglementaire] · 2026-09-30

- « **Je n'étais pas dans les ateliers. Je peux croire ces résultats ?** » — Oui, parce que ce ne sont pas des opinions sur des personnes : ce sont des situations de travail décrites et cotées ensemble par un groupe. La cote dit à quelle fréquence un facteur est présent dans le travail d'un service, pas comment les gens se sentent. Ce qui vous concerne en premier, c'est ce qui revient dans plusieurs unités : c'est l'organisation avec un grand O, votre niveau. Question : quels facteurs vous surprennent, et lesquels confirment ce que vous voyiez déjà ? · Source : ED 6403, [p. 6](#), [p. 10](#) et [p. 12](#) [INRS] ; « organisation avec un grand O » : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Est-ce qu'il faut tout traiter cette année ?** » — Non : il faut prioriser, et le dire. L'ED donne les critères : niveau de risque, urgence, faisabilité, efficacité prévisible. Une ou deux priorités par unité, plus les sujets transverses portés par l'entreprise, c'est tenable ; le reste est inscrit, daté, et on y revient. Ce qui n'est pas fait dans l'année s'explique devant le CSE. · Source : ED 6403, [p. 14](#) [INRS] ; C. trav. [L2312-27](#) [réglementaire] ; une ou deux priorités par UT : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Une formation à la gestion du stress pour tout le monde, ça ne suffirait pas ?** » — Non, pas seule : elle aide les gens à tenir, elle ne fait pas baisser la fréquence de ce qui les expose. L'INRS range ces actions dans les « autres approches » : parfois nécessaires, pas suffisantes, car la prévention adapte le travail à l'homme et non l'inverse. Si vos 4 portent sur les interruptions, la réponse est dans l'organisation des interruptions. Gardez la formation, si vous voulez, en complément d'une action sur la cause. · Source : INRS, page « [Prévention](#) », rubrique « Autres approches », mise à jour 09/11/2021 [INRS] ; C. trav. [L4121-2](#) (combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, priorité à la protection collective) [réglementaire] · 2026-09-30

Le comité de pilotage

Ce qu'il vit. Il a porté l'évaluation, souvent en plus de son travail. Il doit maintenant transformer des synthèses en décisions, sans toujours en avoir le mandat. Il craint l'enlisement (trop d'actions, pas de moyens, une direction lointaine) et attend une méthode et un calendrier.

- « **Qu'est-ce qui manque à notre processus après l'évaluation ?** » — Le plus souvent : le lien au document unique et au programme annuel, un échéancier avec des responsables et un budget, et la place de la direction. Vérifiez les étapes 3 à 5 de l'ED : la synthèse de chaque UT est reportée dans le DUERP ; le plan va au PAPRIACT avec, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, un indicateur de résultat, un coût, des ressources et un calendrier ; le CSE est consulté ; le suivi est prévu. Question : dans votre tableau, qui porte chaque étape, et pour quand ? · Source : ED 6403, [p. 13 à 16](#) [INRS] ; C. trav. [L4121-3-1](#) [réglementaire] · 2026-09-30
- « **Qui valide le plan d'actions : le comité de pilotage, les élus ?** » — L'employeur valide et décide ; le comité de pilotage peut le faire s'il en a reçu clairement le mandat de la direction. Le CSE ne valide pas : il est consulté sur le document unique et rend un avis sur le programme annuel, où il peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. Les propositions sont discutées, complétées et amendées en CSE plénier, et la CSSCT ne peut pas être consultée à sa place. On dit donc « présenté et discuté avec les élus », pas « validé avec les élus ». · Source : ED 6403, [p. 14](#) [INRS] ; C. trav. [L4121-3](#), [L2312-27](#), [L2315-38](#) [réglementaire] · 2026-09-30
- « **La direction générale n'a pas encore reçu la synthèse : comment l'associer ?** » — En lui demandant une décision, pas seulement en lui envoyant la synthèse. Le plan est porté et piloté par la direction : prévoyez le moment où elle s'engage sur les premières actions et sur les sujets transverses, avec échéancier, budget, ressources et responsables. Si l'équipe de direction n'a pas encore été évaluée comme unité de travail, c'est l'occasion : l'ED conseille des unités dédiées aux responsables hiérarchiques. Question : qui chez vous peut obtenir ce rendez-vous, et d'ici quand ? · Source : ED 6403, [p. 8](#) et [p. 15](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 11](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Et les unités de travail transverses, sans manager unique ?** » — Il faut quelqu'un qui porte : soit vous nommez un référent, soit vous regroupez par facteur plutôt que par unité. Une UT réunit des salariés exposés aux mêmes facteurs, et l'ED admet qu'on revoie le découpage. Le groupe par facteur (par exemple, tous ceux qui sont à 4 sur les interruptions) marche bien, mais il suppose d'avoir les

synthèses de plusieurs UT. Critère de choix : avez-vous déjà une personne légitime pour ces équipes ? · Source : ED 6403, [p. 8](#) [INRS] ; référent ou groupe par facteur : [pratique Lumanisy — non sourcée], à instruire · 2026-09-30

- **« Comment intégrer le comité de pilotage RPS aux instances existantes (RH, SE) sans ajouter une réunion ? »** — Les deux options se défendent ; c'est à vous d'arbitrer, avec un critère : la charge de réunions d'un côté, un temps vraiment consacré au sujet de l'autre. Intégrer, c'est un point fixe à l'ordre du jour des comités existants ; dédier, c'est une réunion courte mais centrée, utile la première année. L'INRS propose aussi une commission ou un groupe de travail RPS paritaire, sous l'égide du CSE, qui peut réunir RH, santé-sécurité et élus. Question : lequel de vos comités se tient vraiment et prend déjà des décisions ? · Source : ED 6403, [p. 7](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 10-11](#) [INRS] ; critère de choix : [appréciation] · 2026-09-30
- **« Faut-il attendre que toutes les UT soient évaluées pour lancer les plans d'actions ? »** — Non, vous pouvez avancer par vagues, à condition de réserver une place aux sujets transverses. Les actions locales partent de l'unité ; les facteurs qui reviennent partout relèvent de l'organisation avec un grand O et se traitent au niveau du comité. L'ED admet même de commencer par les unités volontaires, pour donner envie aux autres. Piste : notez déjà les facteurs qui sortent haut dans plusieurs UT, et gardez-les pour le comité. · Source : ED 6403, [p. 7](#) (encadré) et [p. 15](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« On va recevoir des dizaines de propositions : comment trier ? »** — Regroupez d'abord, puis triezy avec les critères de l'ED. Beaucoup de propositions disent la même chose avec d'autres mots : on les fusionne, on les rattache à un facteur, on sépare le local du transverse. Ensuite on regarde : cause profonde, portée, délais, coût, stabilité, coût pour l'opérateur, déplacement du risque. Chaque UT reçoit un retour motivé : retenue ou non, pourquoi, qui porte, pour quand. · Source : ED 6403, [p. 14](#) [INRS] ; information du personnel sur la suite : ED 6403, [p. 11](#) [INRS] ; retour motivé à l'UT : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- **« Comment on garde le rythme une fois les plans lancés ? »** — Par des rendez-vous courts et réguliers plutôt qu'un grand bilan annuel. Au démarrage, réunissez-vous souvent pour ajuster les actions, le calendrier et les pilotes, puis espacez ; faites des points réguliers en CSE ; tenez un tableau de suivi par UT. Piste Lumanisy : une routine mensuelle de 30 minutes avec les animateurs internes, et des points flash de 15 minutes dans les services, sur le modèle des causeries sécurité. · Source : ED 6349, [p. 22](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 15](#) [INRS] ; routine et points flash : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

Les managers d'unité de travail

Ce qu'il vit. Il reçoit la synthèse de son équipe et peut la lire comme une note sur son management. Il manque de temps, craint qu'on lui demande des miracles sans moyens, et d'être mis en porte-à-faux devant son équipe. Il veut savoir ce qui dépend de lui, et ce qui n'en dépend pas.

- **« Mon équipe est à 4 sur plusieurs facteurs : c'est moi, le problème ? »** — Non : la cote décrit une exposition dans le travail, pas la qualité d'un manager. L'évaluation porte sur les situations de travail, sans recherche de responsabilités ni jugement sur les personnes. Certains 4 tiennent à la nature du métier, d'autres à l'organisation avec un grand O, qui vous dépasse ; quelques-uns sont dans vos mains. Question : dans votre synthèse, lesquels relèvent de vous, et lesquels remontent au comité ? · Source : ED 6403, [p. 6](#) et [p. 12](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« Quel objectif donner à une action ? »** — Une baisse de fréquence sur un facteur : « les interruptions passent de 4 à 2 d'ici un an ». Pas « que les gens le vivent mieux » : si la situation ne change pas, on n'a fait que du tertiaire. Pas non plus une « marge » sur un score global avant un seuil : l'ED ne fixe ni l'un ni l'autre. Pour chaque action, ajoutez qui, pour quand, et comment on saura que ça a bougé. · Source : ED 6403, [p. 10](#) et [p. 16](#) [INRS] ; C. trav. [L4121-3-1](#) (indicateurs de résultat) [réglementaire] ; objectif formulé en fréquence : [appréciation] · 2026-09-30
- **« Combien d'actions je dois porter ? »** — Une ou deux, vraiment portées, plutôt que dix. Choisissez les facteurs les plus hauts qui dépendent de votre unité, et laissez au comité ceux qui reviennent partout. Question : laquelle pouvez-vous lancer avec les moyens que vous avez déjà ? · Source : ED

6403, [p. 14](#) (priorités, faisabilité) [INRS] ; une ou deux par UT : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

- « **Est-ce que je dois animer moi-même l'atelier de plan d'actions avec mon équipe ?** » — Oui si vous vous sentez prêt, avec un animateur interne à côté la première fois. Les propositions viennent d'abord de ceux qui ont fait l'évaluation, avec votre implication : vous n'avez pas à arriver avec les solutions. Si un facteur touche au management, laissez l'animation à l'animateur interne, car la présence du responsable peut freiner la parole. Question : sur quels facteurs seriez-vous à l'aise pour animer ? · Source : ED 6403, [p. 8](#) et [p. 14](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Sur la reconnaissance, si je dis bonjour et merci plus souvent, c'est réglé ?** » — C'est un bon début, mais ça ne remplace pas une action sur la cause. Pour l'INRS, la reconnaissance passe par des actes au quotidien : être présent, s'intéresser au travail, poser des questions pour le comprendre. Et l'ED prévient qu'une action rapide de faible portée ne dispense pas d'une action plus durable. Question : qu'est-ce qui, dans l'organisation, empêche aujourd'hui de voir le travail fait ? · Source : INRS, ED 6250, [p. 16](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 14](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Comment on cherche la cause sans y passer des heures ?** » — Partez d'une situation notée pendant l'évaluation, et demandez deux fois « pourquoi ? ». Si ça ne suffit pas, passez à l'arbre des causes, la méthode de la qualité : on y voit souvent qu'un facteur en nourrit un autre, comme le manque de moyens qui crée de la polyvalence subie, qui fait monter les contraintes de rythme. L'ED demande d'agir sur les causes profondes et rappelle que les facteurs se renforcent entre eux. Le « deux pourquoi » est une pratique Lumanisy. · Source : ED 6403, [p. 14](#) [INRS] ; « deux pourquoi » : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Un salarié vient me voir parce qu'il va mal à cause du travail : je fais quoi, avec le RPS-DU ?** » — Vous ne le traitez pas dans le RPS-DU : c'est une situation individuelle, avec son propre circuit. Écoutez, puis orientez vers les bons interlocuteurs : service de prévention et de santé au travail, infirmerie s'il y en a une, RH, représentants du personnel ; le dépliant INRS ED 6251 les présente. Gardez le versant collectif : si la situation renvoie à un facteur de l'unité, il nourrit le plan d'actions, sans nom. · Source : INRS, [ED 6251](#) (dépliant) [INRS] ; ED 6250, [p. 4](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 13](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Mon équipe va me demander ce que ça a changé. Je réponds quoi ?** » — Ce qui a été décidé, ce qui ne l'a pas été et pourquoi, et la prochaine date. Les résultats et le plan d'actions doivent être portés à la connaissance des salariés ; un point de 15 minutes en réunion d'équipe, sur une action, suffit souvent. Si rien n'a encore bougé, dites-le : le silence se lit comme « rien ne se passe ». · Source : ED 6349, [p. 11](#) et [p. 20](#) [INRS] ; point de 15 minutes : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

Les RH

Ce qu'elles vivent. Elles siègent souvent au comité de pilotage et détiennent les chiffres (absentéisme, départs, formation). Elles craignent de porter seules la démarche, et que les RPS glissent vers des situations individuelles, des sanctions ou du contentieux. Elles attendent une articulation claire avec leurs outils.

- « **Faut-il former les managers à l'analyse des causes (arbre des causes) avant les plans d'action, ou une boîte à idées suffit-elle ?** » — Une méthode légère suffit pour commencer, à condition qu'elle cherche la cause et pas seulement des idées. Le manager part d'un facteur coté haut, demande « comment on fait passer ça de 4 à 2 d'ici un an ? », puis creuse avec deux « pourquoi » ; l'arbre des causes vient si ça bloque, et les managers qui le pratiquent déjà en qualité peuvent s'en servir. L'ED demande d'agir sur les causes profondes et donne les critères de choix des actions. La méthode « deux pourquoi » est une pratique Lumanisy. Question : vos managers ont-ils déjà une culture qualité ou sécurité sur laquelle s'appuyer ? · Source : ED 6403, [p. 14](#) (encadré) [INRS] ; « deux pourquoi » : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Comment donner envie de participer aux ateliers ?** » — En montrant que la parole donnée sert : le meilleur argument, ce sont les premières actions décidées. S'il manque des volontaires, l'ED conseille de commencer par les autres unités et d'avancer sur l'évaluation et le plan d'actions pour susciter l'intérêt. Des témoignages en communication interne peuvent aider, mais anonymes et avec

l'accord de la personne : un propos d'atelier ne sort pas de l'atelier sans accord. Mieux : des managers ou des animateurs qui disent ce que l'atelier leur a apporté. Question : qu'est-ce que vos salariés ont déjà vu changer après la première vague ? · Source : ED 6403, [p. 7](#) (encadré) et [p. 11](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 11](#) [INRS] ; témoignages de managers : [appréciation] · 2026-09-30

- « **Quels indicateurs RH suivre en attendant la réévaluation ?** » — Ceux que vous avez déjà, par unité de travail : absentéisme, départs et ruptures conventionnelles, accidents du travail, postes vacants, intérim. L'INRS les appelle indicateurs de dépistage ; ils servent aussi, après coup, à apprécier les effets des actions. Lisez-les dans le temps et entre services, jamais un seul isolé : c'est le cumul qui parle. Et construisez le tableau de bord dans le dialogue social, pas seules. · Source : ED 6403, [p. 8](#) et [p. 16](#) [INRS] ; INRS, ED 6012, [p. 6-7](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Les synthèses d'UT, qui peut les voir ?** » — Le document unique est tenu à disposition, entre autres, des salariés (pour les versions de leur période d'activité), des élus du CSE, du service de prévention et de santé au travail et de l'inspection du travail ; un avis affiché dit comment y accéder. Pour une diffusion plus large, l'INRS fixe le niveau de détail selon la confidentialité : avant d'afficher des fiches par UT, vérifiez qu'aucune unité n'est assez petite pour qu'un propos soit attribuable. Sinon, regroupez, ou n'affichez que les cotes. · Source : C. trav. [R4121-4](#) [réglementaire] ; ED 6349, [p. 19](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 11](#) [INRS] ; seuil de petite UT : [appréciation] · 2026-09-30
- « **Ce qui a été dit en atelier, on peut s'en servir dans un dossier individuel ?** » — Non. L'employeur s'engage à protéger la parole des salariés : pour l'INRS, aucune sanction liée à la participation, au refus de participer, ou à ce qui a été dit du travail réel. L'évaluation ne cherche pas de responsabilités, et une situation individuelle grave se traite à part, dans un autre temps. Sinon, vous perdez la démarche : plus personne ne parlera à la prochaine. · Source : ED 6403, [p. 6](#) et [p. 13](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 10-11](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **C'est nous qui allons porter tout le plan ?** » — Non : chaque action a son pilote, et beaucoup touchent l'organisation, les outils ou le management. L'employeur reste garant, et la mise en œuvre repose sur plusieurs acteurs, dont l'encadrement à différents niveaux. Votre place naturelle : apporter les données, faire le lien avec la formation, les parcours et le temps de travail, tenir le suivi avec le comité. Question : quelles actions du plan tombent vraiment dans votre périmètre ? · Source : ED 6349, [p. 20-21](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 7](#) (note 4) [INRS] · 2026-09-30
- « **Notre démarche qualité de vie au travail, on la met dans le plan RPS ?** » — Oui, si l'action vise un facteur coté, en disant lequel et quelle fréquence on vise. Une démarche QVT ne garantit pas à elle seule une baisse des facteurs de risque : l'INRS la voit comme complémentaire, après la prévention des RPS. Le test est simple : l'action fait-elle baisser la fréquence d'un facteur de l'évaluation ? · Source : INRS, page « [Prévention](#) », rubrique « Autres approches », mise à jour 09/11/2021 [INRS] · 2026-09-30

Le CSE et ses élus (et la CSSCT)

Ce qu'ils vivent. Ils veulent être associés sans servir de caution, et ils portent la question des salariés : « et alors ? ». Ils craignent un plan écrit d'avance, des actions cosmétiques, et d'endosser des décisions qui ne sont pas les leurs. Ils attendent de l'information, du temps pour rendre un avis, et un suivi.

- « **Est-ce qu'on valide le plan d'actions ?** » — Non : vous le discutez, vous l'amendez, vous rendez un avis ; l'employeur décide. Le CSE est consulté sur le document unique et ses mises à jour, et rend un avis sur le programme annuel, où il peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. S'il refuse une mesure que vous proposez, l'employeur doit motiver ; si une mesure prévue n'est pas faite, il en donne les motifs en annexe du rapport annuel. Question pour vous : sur quelles priorités voulez-vous peser ? · Source : C. trav. [L4121-3](#), [L2312-27](#) [réglementaire] ; ED 6403, [p. 7](#) et [p. 14](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **La CSSCT peut-elle traiter ça à la place du CSE ?** » — Elle peut préparer, analyser, suivre ; elle ne peut pas être consultée à la place du CSE. La loi exclut de la délégation à la CSSCT les attributions consultatives et le recours à l'expert. Donc : le travail de fond en CSSCT si vous le décidez, l'avis en CSE plénier. · Source : C. trav.

L2315-38 [réglementaire] ; ED 6349, **p. 2** (avertissement) [INRS] · 2026-09-30

- « **Les actions de la précédente démarche RPS, elles ont été faites ?** » — C'est la bonne question, et elle mérite une réponse écrite. Le rapport annuel présenté au CSE fait le bilan des actions menées, et les mesures prévues non réalisées doivent être motivées. Dans le tableau de suivi de l'ED, les actions déjà engagées sont notées, et leur bilan dit s'il faut les garder, les étendre ou les modifier.
Piste : demandez que ce bilan soit présenté avant le nouveau plan. · Source : C. trav. **L2312-27** [réglementaire] ; ED 6403, **p. 15** [INRS] · 2026-09-30
- « **Comment être sûrs que ce ne seront pas des actions cosmétiques ?** » — Regardez si chaque action vise un facteur, une situation de travail et une baisse de fréquence. L'INRS dit qu'un plan ne peut pas se limiter à des intentions (« mieux communiquer ») ni à des mesures globales non ajustées aux situations (« former les managers ») ; il décrit la situation, l'objectif, les personnes, les coûts, les délais et les critères d'évaluation. Une action rapide de faible portée ne dispense pas d'une action durable. Question : sur les facteurs cotés 4, quelle action touche à l'organisation ? · Source : ED 6349, **p. 20-21** [INRS] ; ED 6403, **p. 14** [INRS] · 2026-09-30
- « **Peut-on participer à l'élaboration du plan, et pas seulement rendre un avis ?** » — Oui, si l'entreprise le décide : l'employeur peut s'adjoindre les compétences des élus pour l'évaluation et pour l'élaboration du plan. Le CSE peut aussi créer une commission ou un groupe de travail RPS paritaire, placé sous son égide, et y associer d'autres compétences. Le plus solide : écrire ce niveau d'implication dans les règles de la démarche. · Source : ED 6403, **p. 6-7** [INRS] ; ED 6349, **p. 10-11** [INRS] · 2026-09-30
- « **Faut-il qu'on soit formés pour suivre tout ça ?** » — C'est recommandé : l'INRS conseille de former les membres du CSE ou de la commission aux RPS, et de renouveler la formation quand les membres changent. Le but : savoir distinguer un facteur de risque d'une atteinte à la santé, et lire une synthèse d'UT. Question : qui, chez vous, a déjà vécu un atelier RPS-DU de l'intérieur ? · Source : ED 6349, **p. 11** [INRS] ; ED 6403, **p. 8** [INRS] · 2026-09-30
- « **Des salariés nous parlent de harcèlement ou de conflits : c'est dans le RPS-DU ?** » — Les violences internes font partie des RPS, mais une situation précise ne se traite pas dans la grille : elle a son circuit, dans un temps dédié. Le CSE peut proposer des actions de prévention du harcèlement, et un refus de l'employeur doit être motivé. Les enseignements de l'analyse, sans noms, viennent ensuite enrichir le document unique. · Source : INRS, dossier RPS, page « **Ce qu'il faut retenir** », mise à jour 09/11/2021 [INRS] ; ED 6403, **p. 13** [INRS] ; C. trav. **L2312-9** [réglementaire] · 2026-09-30

Les animateurs internes d'ateliers

Ce qu'il vit. Il a animé ses premiers ateliers en plus de son poste, et il a eu chaud au début : les facteurs se ressemblent, et le groupe attend de lui des réponses. Il craint de mal coter, de ne pas tenir un débat, et qu'on lui confie maintenant les plans d'actions. Il attend des repères simples et d'être soutenu.

- « **Je ne me sens pas encore légitime. C'est normal ?** » — Oui, et ça vient avec la pratique : c'est au bout de plusieurs unités qu'on est à l'aise sur les facteurs qui se ressemblent. L'INRS attend de l'animateur une formation aux RPS, des compétences d'animation, une capacité de synthèse et une position neutre, pas d'être expert de tout. Le but de la démarche, c'est justement que l'entreprise devienne autonome, par un transfert de compétences. Qu'est-ce qui t'a le plus mis en difficulté, qu'on le travaille ensemble ? · Source : ED 6403, **p. 9** et **p. 11** [INRS] ; « au bout de plusieurs unités » : [appréciation] · 2026-09-30
- « **Le groupe n'est pas d'accord sur une cote : je tranche comment ?** » — Tu ne fais pas de moyenne : tu notes la raison de l'écart. L'ED le demande : sans consensus, on écrit pourquoi (pas le même travail, pas la même expérience), et l'écart peut révéler une situation à faire évoluer. Si votre dispositif garde la cote la plus haute avec une étoile, c'est un choix Lumanisy, à annoncer au groupe dès l'ouverture. Relance utile : « Est-ce que ça revient souvent, ou c'est l'épisode du moment ? » · Source : ED 6403, **p. 12-13** [INRS] ; cote haute et étoile : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

- « **Pendant l'atelier, on me donne plein de solutions. J'en fais quoi ?** » — Tu les gares, et tu les notes pour la fin : « je la note, on y revient ». L'ED prévoit de retranscrire les propositions spontanées sous la question. En clôture, sépare bien les idées du groupe de celles des animateurs, pour que le compte rendu ne leur prête pas les nôtres : ce sont les leurs qui nourriront le plan. · Source : ED 6403, [p. 12](#) [INRS] ; séparation des idées : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Quelqu'un raconte sa situation personnelle, ou cite un collègue : je fais quoi ?** » — Tu arrêtes avec douceur et tu ramènes au travail : « je note le facteur, et on en parle à part ». Pas de prénom ni de santé d'un tiers dans les notes ; tout propos qui permettrait de reconnaître son auteur demande son accord. Une situation critique se traite dans un moment dédié, pas dans l'atelier, et tu proposes le relais individuel hors séance. · Source : ED 6403, [p. 11](#), [p. 12](#) et [p. 13](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Maintenant on me demande d'animer les ateliers de plan d'actions. C'est pareil ?** » — Même cadre, autre travail : on ne cote plus, on cherche des causes et des actions. Pars de la synthèse de l'UT et d'une question par facteur prioritaire : « qu'est-ce qu'on peut changer dans l'organisation, les outils ou la formation pour passer de 4 à 2 d'ici un an ? ». Demande aussi ce qui fonctionne bien et qu'il faut préserver. Puis passe chaque idée au tamis des critères de l'ED avant de la remonter. · Source : ED 6403, [p. 10](#), [p. 12](#) et [p. 14](#) [INRS] ; question « de 4 à 2 » : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Je peux raconter en comité de pilotage ce qui s'est dit dans mon atelier ?** » — Tu remontes la synthèse, pas les personnes. La confidentialité engage les animateurs comme les participants, et elle vaut aussi après l'atelier : pas de prénom, pas d'appréciation sur un participant, pas de stratégie personnelle reconnaissable. Si un exemple est parlant, transforme-le en question collective : « qu'est-ce qui, dans l'organisation, permettrait à tous de protéger ce temps ? ». · Source : ED 6403, [p. 11](#) [INRS] ; « aussi après l'atelier » : [appréciation] · 2026-09-30
- « **Et moi, qui me soutient dans tout ça ?** » — Le comité de pilotage, par une routine courte : trente minutes à une heure par mois avec les animateurs, pour voir ce qui marche et ce qui coince. L'INRS rappelle que cette mission doit être identifiée et reconnue comme de la prévention, avec du temps et de la formation. Demande qu'elle soit écrite quelque part, dans ta mission ou tes objectifs. · Source : ED 6403, [p. 6](#) et [p. 10](#) [INRS] ; routine mensuelle : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

Le préventeur / référent santé-sécurité

Ce qu'il vit. Il tient le document unique et le programme annuel, souvent pensés pour les risques physiques. Il doit y faire entrer des facteurs sans gravité cotée et sans mesure, et craint que les RPS restent un chapitre à part. Il attend un format intégrable et des indicateurs qu'il sait suivre.

- « **Comment j'intègre les résultats dans le DUERP ?** » — Par unité de travail : l'inventaire des facteurs et l'évaluation des conditions d'exposition de chaque UT sont reportés dans le document unique. Le tableau de synthèse de l'ED sert de support ; gardez si possible le même découpage d'UT que pour les autres risques, pour pouvoir croiser. Chaque version du DUERP est conservée au moins 40 ans. · Source : ED 6403, [p. 8](#), [p. 13](#) et [p. 16](#) [INRS] ; C. trav. [R4121-1](#), [L4121-3-1](#), V [réglementaire] · 2026-09-30
- « **Il n'y a pas de gravité dans la cotation : comment je compare avec mes autres risques ?** » — Vous ne comparez pas terme à terme : le RPS-DU cote un degré ou une fréquence d'exposition, et l'INRS a choisi de ne pas coter la gravité, difficile à déterminer a priori pour ces facteurs. Le choix des critères de niveau de risque appartient à l'entreprise, pas au règlement. Pour prioriser : les facteurs à 4, ceux qui reviennent dans plusieurs UT, et ceux qui se renforcent (une intensité forte avec peu d'autonomie, par exemple). · Source : ED 6403, [p. 10](#), [p. 12](#) et [p. 14](#) [INRS] · 2026-09-30
- « **Qu'est-ce que je mets dans le PAPRI Pact ?** » — Les actions décidées, chacune avec ses conditions d'exécution, un indicateur de résultat et son coût estimé, plus les ressources mobilisables et un calendrier. Le tableau de suivi de l'ED peut servir de support : niveau de risque, situations évoquées, actions existantes, actions retenues, délais, responsables. Comme indicateur de résultat, prenez la fréquence visée sur le facteur : « de 4 à 2 à la réévaluation ». · Source : C. trav. [L4121-3-1](#), III [réglementaire] ; ED 6403, [p. 15-16](#) [INRS] ; indicateur en fréquence : [appréciation] · 2026-09-30

- **« Faut-il un questionnaire pour suivre les effets des actions ? »** — Pas nécessairement : l'ED prévoit d'abord le suivi des actions réalisées ou non, des temps dédiés dans les services pour remonter les difficultés, et le suivi des indicateurs de dépistage en attendant la réévaluation. L'INRS ajoute que le mieux est d'interroger directement les salariés qui ont participé à l'analyse sur l'amélioration de leur situation. Un questionnaire individuel oui/non n'est pas comparable aux cotes collectives : seulement en complément, une fois validé, avec ses limites écrites. Le questionnaire de suivi Lumanisy est en développement : ne pas le proposer avant qu'il soit validé. · Source : ED 6403, [p. 13](#) et [p. 16](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 22](#) [INRS] ; INRS, page « [Questionnaires RPS](#) », mise à jour 09/11/2021 [INRS] · 2026-09-30
- **« Quand est-ce qu'on refait l'évaluation ? »** — Le document unique se met à jour au moins chaque année dès 11 salariés, et aussi à chaque aménagement important ou information nouvelle sur un risque. Pas besoin de tout refaire d'un coup : l'ED propose de commencer par les UT les plus exposées, celles concernées par une alerte, et celles où l'organisation a changé. Le PAPRI Pact se met à jour avec le DUERP, si nécessaire. · Source : C. trav. [R4121-2](#) [réglementaire] ; ED 6403, [p. 16](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« Comment j'articule le RPS-DU avec les alertes, le harcèlement, les agressions ? »** — Ce sont deux circuits qui se nourrissent. Le RPS-DU est une évaluation a priori par UT ; une alerte ou une atteinte à la santé déclarée appelle une analyse à part, dont les résultats enrichissent ensuite le document unique. Vérifiez que vos circuits de remontée (événements indésirables, violence interne, « que faire si je vais mal ») sont connus, et rappelez-les à chaque communication RPS. · Source : ED 6349, [p. 6-7](#) [INRS] ; ED 6403, [p. 13](#) [INRS] ; rappel des circuits : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- **« On peut regrouper des UT qui ont les mêmes expositions ? »** — Oui, c'est même le sens de l'unité de travail : l'ED parle de groupes homogènes d'exposition, constitués par métier ou par lieu, pertinents au regard du travail réel. Le regroupement se décide en comité de pilotage, à partir des synthèses et en le justifiant ; ce n'est pas un outil qui le fait à votre place. · Source : ED 6403, [p. 8](#) [INRS] ; décision en comité : [appréciation] · 2026-09-30

Les salariés (questions posées aux acteurs clés)

Ce qu'ils vivent. Ils ont donné du temps, et parfois pris sur eux pour parler. Ils craignent que ça ne serve à rien, ou que leur parole se retourne contre eux, et ne voient pas toujours le lien entre un atelier et leur quotidien. Ils attendent un retour, des changements visibles, et de savoir à qui s'adresser. *Les réponses sont celles qu'un manager, un RH ou un élu peut donner ; les crochets sont à compléter par l'entreprise.*

- **« On a participé, et après ? Ça va servir à quelque chose ? »** — Oui : l'évaluation n'est pas une fin en soi, elle sert à décider des actions. La synthèse de votre unité va au document unique ; votre équipe propose des actions ; le comité trie ; le CSE en discute ; la direction décide ; on vous dit ce qui est retenu, et pourquoi le reste ne l'est pas. Prochain rendez-vous : [date]. · Source : ED 6403, [p. 13-14](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 11](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« Ce que j'ai dit en atelier, qui va le savoir ? »** — Personne, avec votre nom : la synthèse est anonyme, organisée par facteurs. Tout propos qui permettrait de vous reconnaître demande votre accord, et la confidentialité engage aussi les autres participants. L'employeur s'est engagé à protéger votre parole : participer, refuser, ou décrire comment le travail se fait vraiment ne peut pas vous être reproché. · Source : ED 6403, [p. 6](#) et [p. 11](#) [INRS] ; ED 6349, [p. 11](#) [INRS] · 2026-09-30
- **« Pourquoi on est à 4 alors que moi, je le vis bien ? »** — Parce que la cote décrit le travail, pas le ressenti : à quelle fréquence ce facteur est présent pour la fonction, sur les douze derniers mois. On n'a pas tous la même sensibilité, mais la fréquence, on peut agir dessus pour tout le monde. Si vous le vivez bien, c'est peut-être votre expérience qui vous protège ; un nouvel arrivant ne l'a pas encore. · Source : ED 6403, [p. 10](#) [INRS] ; période de 12 mois : [pratique Lumanisy — non sourcée] (choix de dispositif, absent de l'ED) ; « l'expérience protège » : [appréciation] · 2026-09-30
- **« Je peux voir le document unique ? »** — Oui : il est tenu à disposition des salariés, pour les versions en vigueur pendant leur période d'activité, et un avis affiché dit comment y accéder. La demande se fait auprès de [interlocuteur à préciser par l'entreprise]. · Source : C. trav.

R4121-4 [réglementaire] · 2026-09-30

- « **Je ne vais pas bien à cause du travail : à qui j'en parle ?** » — N'attendez pas que ça s'aggrave, et ne restez pas seul : il y a des interlocuteurs dans l'entreprise et à l'extérieur. Votre manager, les RH, les représentants du personnel, le service de prévention et de santé au travail, l'infirmerie s'il y en a une [contacts de l'entreprise] ; le dépliant INRS ED 6251 les présente. Le RPS-DU traite l'organisation ; votre situation mérite un temps à part. · Source : INRS, **ED 6251** (dépliant) [INRS] ; ED 6403, **p. 13** [INRS] · 2026-09-30
- « **Pourquoi seulement une ou deux actions dans mon service ?** » — Pour qu'elles soient vraiment faites, plutôt que promises. Les priorités se choisissent selon le niveau de risque, l'urgence, la faisabilité et l'efficacité attendue ; les autres sujets restent inscrits, et on y revient. Et ce qui touche tout le monde est porté par l'entreprise, pas par votre seul service. · Source : ED 6403, **p. 14-15** [INRS] ; une ou deux par UT : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30
- « **Si notre proposition est refusée, on le saura ?** » — Oui : chaque proposition reçoit une réponse, retenue ou non, avec la raison, le porteur et la date. Le plan d'actions est porté à la connaissance des salariés, et le CSE en suit la réalisation. Vous pouvez aussi en parler à vos représentants du personnel. · Source : ED 6349, **p. 20** [INRS] ; ED 6403, **p. 7** [INRS] ; retour motivé : [pratique Lumanisy — non sourcée] · 2026-09-30

Sources de la rubrique

Référence	Lien	Date	Niveau
INRS, ED 6403, <i>Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU</i>	Fiche ; PDF	2e édition, septembre 2022 (PDF) ; fiche : publication 06/2025. p. 6-16 relues le 30/09/2026	[INRS]
INRS, ED 6349, <i>Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?</i>	Fiche ; PDF	2e édition (2022) révisée en février 2026 ; p. 2, 6-7, 10-11, 19-22 relues le 30/09/2026	[INRS]
INRS, ED 6250, <i>Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien</i> (managers)	Fiche ; PDF	2e édition (2024) révisée en juin 2026 ; p. 4, 16 relues le 30/09/2026	[INRS]
INRS, ED 6012, <i>Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider</i>	Fiche ; PDF	4e édition (2017) révisée en décembre 2018 ; p. 5-7 relues le 30/09/2026	[INRS]
INRS, ED 6251, <i>Stress, harcèlement, agression, burnout...</i> (dépliant salariés)	Fiche ; PDF	Fiche : publication 10/2025 ; lu le 30/09/2026	[INRS]
INRS, dossier « Risques psychosociaux » : pages « Prévention », « Questionnaires », « Ce qu'il faut retenir »	Prévention ; Questionnaires ; Ce qu'il faut retenir	Mises à jour le 09/11/2021 ; lues le 30/09/2026	[INRS]
Code du travail, L4121-1, L4121-2 (obligation générale, principes de prévention)	L4121-1 ; L4121-2	Versions du 01/10/2017 et du 10/08/2016 ; consultées le 30/09/2026	[réglementaire]
Code du travail, L4121-3, L4121-3-1 (évaluation, CSE consulté sur le DUERP, PAPRI Pact, conservation)	L4121-3 ; L4121-3-1	En vigueur depuis le 31/03/2022 ; consultées le 30/09/2026	[réglementaire]
Code du travail, R4121-1, R4121-2, R4121-4 (DUERP par UT, mise à jour, mise à disposition)	R4121-1 ; R4121-2 ; R4121-4	Versions du 01/04/2011 (R4121-1) et du 31/03/2022 ; consultées le 30/09/2026	[réglementaire]

Référence	Lien	Date	Niveau
Code du travail, L2312-9, L2312-27, L2315-38 (CSE : analyse des risques, avis sur le programme annuel ; CSSCT sans attributions consultatives)	L2312-9 ; L2312-27 ; L2315-38	Versions du 01/01/2018 et du 31/03/2022 (L2312-27) ; consultées le 30/09/2026	[réglementaire]
Pratiques Lumanisy : « deux pourquoi », « organisation avec un grand O », une ou deux actions par UT, retour motivé, points flash, routine mensuelle, cote haute avec étoile, période de 12 mois, échelle en décibels	—	Séances des 29 et 30/09/2026	[pratique Lumanisy — non sourcée]

Revision #1
Created 2026-09-30 16:40:11 UTC by William FRICONNEAU
Updated 2026-10-01 07:34:55 UTC by William FRICONNEAU