



Audit de **prévention** des **risques psycho-sociaux**

Principes Généraux

En cas de turnover, d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'arrêts maladie répétés ou d'alertes de la médecine ou de l'inspection du travail, vous pourriez être confronté à des risques psychosociaux (**RPS**).

--

L'audit de prévention des RPS s'articule en **deux phases** :

1. Le diagnostic

- Comprendre la démarche et le cadre légal.
- Cartographier les facteurs, causes et conséquences des RPS.
- Analyser objectivement l'écosystème pour l'améliorer.
- Identifier des leviers d'action et formuler des préconisations.

2. Élaboration et déploiement du plan d'action RPS

- Coconstruire un plan pour réduire, diminuer et prévenir les RPS.
- Évaluer et suivre son impact.
- Respecter le cadre légal.
- Intégrer la démarche au DUERP.

AP Ressources Humaines vous propose un accompagnement sur mesure en fonction de vos besoins.

Modalité :

- Nous pouvons dissocier la phase 1 : "diagnostic" et la phase 2 : "élaboration/déploiement du plan d'action".

Le diagnostic

phase n°1

2

1

PRÉ-DIAGNOSTIC

- Analyser et affiner la demande
- Réaliser des entretiens avec les dirigeants, RH, membres du CSE/CHSCT, IRP
- Expliquer la démarche et valider l'engagement

CO-CONSTRUIRE LA DÉMARCHE

- Créer le comité de pilotage paritaire
- Présenter & définir le cadre de l'intervention

2

3

CARTOGRAPHIER LES RPS

- Récolter les données sur le terrain
- Analyser et synthétiser les résultats
- Définir les hypothèses de risques, les causes et les conséquences
- Coconstruire les préconisations

PRÉSENTER LE DIAGNOSTIC

- Présenter la synthèse des résultats, les niveaux de risques et d'urgence
- Proposer des préconisations concrètes
- Exposer la phase 2 : élaboration et déploiement du plan d'action

4

Plan d'action 3

phase n°2

1

CADRER L'INTERVENTION

- Analyser le diagnostic RPS
- Réaliser un état des lieux des premières préconisations
- Définir la méthodologie, les acteurs et les différentes étapes

ELABORER LE PLAN D'ACTION

- Mettre en place des groupes de travail/réflexion
- Présenter les résultats au comité
- Définir un plan en fonction de critères
- Valider et préparer son déploiement

2

3

DÉPLOYER LE PLAN

- Communiquer aux salariés le plan d'action
- Réaliser des expérimentations sur un groupe test
- Intégrer le plan au DUERP

Les avantages d'AP RH 4



L'agilité



**Une culture entrepreneuriale
& startup !**



Confiance



Réactivité



**Un esprit convivial
& de partage**

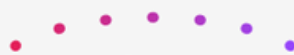


Disponibilité

Les tensions dans le travail

Régulation

Coopération entre collègues, appui
managérial, arbitrage, essai-erreur



Ressources

Autonomie, moyens
adaptés, effectif...

Contraintes

Objectifs, délais,
qualité...



AP

Notre 5 approche

- Une **équipe pluridisciplinaire** composée de consultants, psychologues du travail, coachs certifiés, tous expérimentés et spécialisés.
- Une approche **éthique et qualitative**, portée par une expertise reconnue depuis **20 ans**.
- Une maîtrise des enjeux liés aux transitions et mobilités professionnelles, pour les entreprises comme pour les salariés.

L'ensemble des prestations proposées est **sur-mesure**, nous nous adaptons à vos besoins et à la taille de votre entreprise.

En amont, nous réalisons un **pré diagnostic afin de clarifier la demande**. Nous utilisons des outils d'animation et d'accompagnement innovants s'inspirant des processus d'intelligence collective.

- L'anonymat et la **confidentialité sont au cœur de nos pratiques** afin de créer et favoriser un lien de confiance avec les collaborateurs.



Ils nous font
confiance 6



amadeus

CONTACT

Alexandra Manesenkow
Consultante RH & Psychologue du travail
07 61 21 87 65

Siège social

8 avenue du Dr Lefebvre,
Entrée A 06270 Villeneuve-Loubet
04 93 73 81 63



Antibes

55 avenue de
Cannes
Résidence
les pins bleus,
Lot BC



Le Cannet

32 Chemin
de l'Olivet



Nice

Les Satellites
15 Av. Georges
Clemenceau



Saint - Raphaël

66 avenue
Thalès
Technoparc
Epsilon 2



Gap

Espace de
coworking
19 rue du
Colonel ROUX



Grasse

Le Cube
7 Av. Michel
Chevalier



Ressources
Humaines

Version 2 déc. 2025