MODÈLE DE RAPPORT · EXEMPLE FICTIF

Exemple de rapport d'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Vous cherchez **comment rédiger un rapport d'évaluation des RPS** ? Les guides méthodologiques expliquent comment conduire l'évaluation, mais montrent rarement **à quoi ressemble le résultat**. Ce document est un **modèle complet de rapport**, produit avec l'application Solution-RPS à partir de la grille de l'INRS (outil RPS-DU, ED 6403) : une **synthèse des risques psychosociaux** par unité de travail, puis un **plan d'action RPS** suivi jusqu'au bout.

L'entreprise « Transport et Logistique » est **fictive** : 140 salariés, quatre unités de travail évaluées, une démarche accompagnée par un cabinet de prévention.

Ce que contient ce modèle de rapport RPS

1. **Préparation de l'évaluation** : règles de la démarche, acteurs, périmètre, indicateurs disponibles.
2. **Synthèse de la campagne** : score global pondéré par l'effectif, profil des 7 familles de facteurs de risque.
3. **Synthèse des recommandations** : les priorités, facteur par facteur.
4. **Résultats par unité de travail** : une synthèse colorée pour chaque groupe.
5. **Résultats détaillés des 26 facteurs** : cotation, commentaires, exemples de situations, pistes.
6. **Facteurs de protection** et **liens avec la santé et le fonctionnement** de l'entreprise.
7. **Plan d'action** par unité, puis **suivi des actions** et évaluation de leur efficacité.

Ce rapport se joint au **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Obtenir le même rapport pour votre entreprise

Solution-RPS vous guide pas à pas : unités de travail, cotation des 26 facteurs avec les salariés, synthèse automatique, plan d'action partagé et rapport PDF prêt à joindre au DUERP.

Guide : comment rédiger un rapport d'évaluation des RPS
Essayer gratuitement : solution-rps.fr

Document de démonstration diffusé par Solution-RPS. Données fictives. Reproduction, modification et réutilisation commerciale interdites. © Solution-RPS – https://solution-rps.fr

ACCOMPAGNANT

CABINET
Prévention Conseil

Cabinet Prévention Conseil
Solène, psychologue du travail - IPRP
74000 Annecy

ENTREPRISE

TRANSPORT
& LOGISTIQUE

Transport et Logistique
Parc d'activités, 73000 Chambéry
Karim, responsable RH

ÉTABLISSEMENT

Siège et plateforme de Chambéry
Parc d'activités, 73000 Chambéry
Karim, responsable RH

RAPPORT COMPLET DE CAMPAGNE

Évaluation des risques psychosociaux

Transport et Logistique - Siège et plateforme de Chambéry

Entreprise	**Transport et Logistique**
Établissement	**Siège et plateforme de Chambéry**
Campagne	**Campagne RPS 2026**
Unités évaluées	**4 unité(s) de travail, 77 salarié(s)**
Évaluations finalisées	**le 26/09/2026**

Document exporté le 25/11/2026. Méthode : grille de l'outil RPS-DU (INRS, ED 6403).

https://solution-rps.fr

Sommaire

Préparation de l'évaluation **4**

Règles et déroulement de la campagne 4

Acteurs et périmètre des unités de travail 6

Informations disponibles et appuis extérieurs 7

Synthèse de la campagne **8**

Profil de risque 9

Synthèse des recommandations **10**

Effectifs et calcul de la moyenne pondérée **12**

Résultats par unité de travail **13**

Exploitation et planification 13

Conducteurs grands routiers 14

Atelier mécanique 15

Services administratifs 16

Résultats détaillés par facteur **17**

Intensité et complexité du travail 17

Horaires de travail difficiles 20

Exigences émotionnelles 22

Faible autonomie au travail 23

Rapports sociaux au travail dégradés 24

Conflits de valeurs 26

Insécurité de l'emploi et du travail 27

Facteurs de protection **28**

Liens avec la santé et le fonctionnement **29**

Plan d'action **31**

Plan d'action - Exploitation et planification 32

Plan d'action - Conducteurs grands routiers 33

Plan d'action - Atelier mécanique 34

Suivi des actions **35**

Suivi - Exploitation et planification 36

Suivi - Conducteurs grands routiers 37

Sommaire (suite)

Suivi - Atelier mécanique 38

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

PRÉPARATION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Campagne RPS 2026

Transport et Logistique · Siège et plateforme de Chambéry

Préparation terminée le 26/09/2026 · Démarche INRS ED 6403, première étape

Avant la première réunion : 7 point(s) réglé(s) sur 7

- [x] Les règles de la démarche sont écrites et validées
- [x] Le pilote est désigné, les représentants du personnel connaissent leur place
- [x] Le choix des participants est fixé, l'encadrement a son propre groupe
- [x] Les unités de travail sont définies, avec leur effectif
- [x] Les indicateurs sont recueillis et l'ordre de passage des unités est décidé
- [x] Les animateurs ont pris en main la grille
- [x] Tout le personnel est informé de la démarche et de ce qui suivra

Les rubriques 1, 3, 4 et 6 forment le cadre de la démarche, commun aux campagnes de l'entreprise. Cadre de la démarche figé le 26/09/2026, à la fin de la préparation.

1. Règles encadrant la démarche

Point de départ

Ce qui engage la démarche : **Évaluation pour le document unique**

Accord de la direction et des représentants du personnel : **Accord trouvé**

Hausse des démissions chez les conducteurs régionaux depuis un an, et nouvelles tournées à l'agence.

Objectifs

Évaluer les risques psychosociaux de chaque métier, sur les deux sites, les inscrire au document unique et construire un plan d'actions suivi en CSE.

Principes de l'évaluation

- [x] On évalue des situations de travail, sans analyse psychologique des personnes
- [x] La vie privée reste en dehors de la démarche
- [x] On ne cherche ni responsable ni coupable
- [x] On ne retient que des éléments vérifiables, constatés dans le travail

Engagements de l'employeur

- [x] L'employeur est présent aux étapes clés : la préparation, la définition du plan d'actions et son suivi
- [x] La démarche porte sur le travail et son organisation, jamais sur les personnes
- [x] L'employeur donne les moyens : temps, formation, accès aux documents
- [x] La parole des salariés est protégée : rien n'est rapporté nominativement, et personne n'est inquiété pour avoir parlé, refusé de participer, siégé dans un groupe ou signalé qu'une règle n'est pas respectée
- [x] Des actions de prévention seront mises en œuvre à partir des résultats

Confidentialité des échanges

Aucun propos n'est rapporté nominativement. Les comptes rendus de groupe sont relus par les participants avant diffusion.

Modalités de restitution

Présentation au CSE, puis à chaque équipe par son responsable avec un membre du groupe de travail.

Plan d'actions arrêté au plus tard : **6 semaines après la restitution en CSE**

Validation

Règles validées par : **Le directeur général et la secrétaire du CSE**

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Le : **11/09/2026**

Révision des règles : **tous les 2 ans**

2. Déroulement de la campagne

Calendrier

Lancement : **01/09/2026**

Groupes de travail : **du 16/09/2026 au 24/09/2026**

Restitution prévue : **26/10/2026**

Réunions d'1 h 30 sur le temps de travail ; les conducteurs sont réunis le lundi matin avant le départ.

Information des salariés

Moyens : **Note d'information, Affichage, Email**

Date : **08/09/2026**

Note signée du directeur et de la secrétaire du CSE, affichée au quai et envoyée par email.

Consultation du CSE

CSE consulté : **Oui (04/09/2026)**

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

3. Acteurs impliqués et leur rôle

Rôle	Nom	Fonction	Mission dans la démarche
Direction (employeur)	Marc	Directeur général	Valide les règles et le plan d'actions
Pilote de la démarche	Karim	Responsable RH	Pilote la démarche, anime les groupes du siège
CSE / représentant du personnel	Nadia	Secrétaire du CSE	Co-signe les règles, membre de la sous-commission RPS
Médecin du travail / SPST	—	Médecin du travail	Apporte les données collectives de santé
Animateur de groupe	Thomas	Responsable QHSE	Co-anime les groupes de travail

Groupes de travail

Choix des participants : **Volontariat, Tirage au sort**

Groupe dédié à l'encadrement : **Oui**

☑ Le responsable direct n'assiste pas au groupe de son équipe

Temps accordé aux membres : **2 h par séance, sur le temps de travail**

Allègement de leur charge : **Tournées des conducteurs participants reprises par l'équipe volante**

Trace des réunions de pilotage : **Procès-verbal du CSE**

Groupes de 8 à 10 personnes, tirés au sort parmi les volontaires. Les chefs d'équipe et d'exploitation forment leur propre groupe.

Groupes de cette campagne

Conducteurs : 9 tirés au sort parmi 21 volontaires. Exploitation : 6 personnes. Administratifs et atelier : unités au complet. Chefs d'équipe : groupe à part.

4. Périmètre des unités de travail

Regroupement par : **Métier, Lieu**

Par rapport au document unique : **Document unique adapté pour les RPS**

Les conducteurs grands routiers et régionaux vivent des situations très différentes : découchés, horaires, relation client. Chaque site a ses propres unités.

Découpage validé par : *non renseigné*

Unité de travail	Effectif	Situations de travail comparables
Conducteurs grands routiers	48	Découchés, horaires variables, isolement, pression des délais clients.
Exploitation et planification	14	Gestion des aléas en temps réel, interruptions permanentes.
Services administratifs	9	Pics de charge en clôture, travail sur écran.
Atelier mécanique	6	Urgences de réparation, travail physique.
Total	77	

5. Informations déjà disponibles

Période de référence : **12 derniers mois**

Sources : **Paie, registre AT, bilan annuel du médecin du travail, entretiens de départ**

Unité de travail	Absentéisme	Turn-over	AT / MP	Visites spontanées	Conflits, plaintes	Autres signaux	Priorité
Conducteurs grands routiers 48 pers.	7,8 %	9 départs	5 AT (lombalgies, chutes)	3	Tensions sur les plannings	—	Haute
Exploitation et planification 14 pers.	4,2 %	2 départs	—	2	Tensions avec les conducteurs	—	Haute
Atelier mécanique 6 pers.	3,9 %	—	2 AT	—	—	—	Moyenne
Services administratifs 9 pers.	2,5 %	1 départ	—	—	—	—	Faible
Ensemble de l'établissement	5,1 %	14 départs	9 AT	6	—	—	—

Analyse et ordre de passage des unités

Les conducteurs grands routiers cumulent les signaux : ils passent en premier, puis l'exploitation.

6. Animateurs et appuis extérieurs

Animateurs formés à la grille : **Oui**

Karim et Thomas ont suivi une journée de formation à la grille avec la Carsat.

Appuis sollicités : **Carsat / Cramif / CGSS, Service de prévention et de santé au travail**

Nouveaux membres et rappels : **Tout nouveau membre prend en main la grille avec Karim avant sa première séance**

Pris en charge par l'appui extérieur : **Formation des animateurs**

Contrôleur de sécurité de la Carsat sollicité pour la méthode.

Transfert de compétences

La démarche est menée en interne ; la responsable d'agence est formée pour la mise à jour.

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Résultats de campagne **Campagne RPS 2026**

Entreprise : **Transport et Logistique** · Établissement : **Siège et plateforme de Chambéry**

Les unités évaluées d'une campagne, consolidées en tenant compte de leur effectif. Choisissez la campagne et les unités à retenir.

Moyenne pondérée par effectif, sur 4 unité(s) de travail dont l'évaluation est terminée.

Effectif total de l'entreprise : **140** salarié(s) · Effectif des unités de travail : **77** salarié(s) · Évaluations finalisées **le 26/09/2026** · PDF exporté le **25/11/2026**

SCORE GLOBAL RPS

2.55 /4

Jaune - Vigilance requise



FAMILLE
Intensité et complexité du travail — 2.85 /4

Orange - Attention - Actions nécessaires

FAMILLE
Horaires de travail difficiles — 2.84 /4

Orange - Attention - Actions nécessaires

FAMILLE
Exigences émotionnelles — 2.05 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE
Faible autonomie au travail — 2.35 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE
Rapports sociaux au travail dégradés — 2.26 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE
Conflits de valeurs — 2.49 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

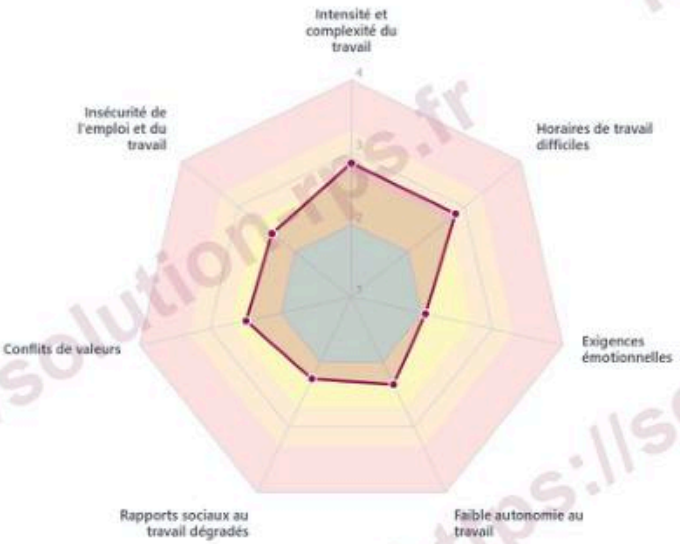
FAMILLE
Insécurité de l'emploi et du travail — 2.40 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Profil de risque · 7 familles

Du centre (1 · Jamais) au bord (4 · Toujours) : plus la toile s'étend, plus le risque est fort.



Famille	Campagne RPS 2026
Intensité et complexité du travail	2.85
Horaires de travail difficiles	2.84
Exigences émotionnelles	2.05
Faible autonomie au travail	2.35
Rapports sociaux au travail dégradés	2.26
Conflits de valeurs	2.49
Insécurité de l'emploi et du travail	2.40

Vert ≤ 2,0 · Jaune ≤ 2,7 · Orange ≤ 3,3 · Rouge > 3,3

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Synthèse des recommandations

Compilée à partir des cotations des 4 unités de travail retenues, des propositions notées par les groupes et des actions retenues dans le plan. Les facteurs cotés Élevé dans le plus d'unités passent en premier.

EN RÉSUMÉ

- 23 facteurs à traiter, dont 9 cotés Élevé dans au moins une unité.
- 9 facteurs concernent plusieurs unités de travail : une mesure commune, décidée au niveau de l'établissement, sera plus efficace qu'une addition de mesures locales.
- 17 facteurs à traiter n'ont pas encore d'action retenue dans toutes les unités concernées : à compléter dans le plan d'action.
- Avancement : 4 actions terminées, 3 en cours et 3 à faire, sur 10.
- 1 point d'appui à préserver : ne pas les fragiliser en traitant le reste.

Les 5 priorités

1 Contraintes de rythmes de travail facteur 1 · Intensité et complexité du travail

Élevé : Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers · Mesure collective conseillée

Actions retenues

- Renégocier les créneaux de livraison avec les trois principaux clients. (Conducteurs grands routiers) — En cours

Sans action retenue : Exploitation et planification

Pistes proposées par les groupes

- Négocier des créneaux plus larges avec les plus gros clients.

2 Niveau de précision des objectifs de travail facteur 2 · Intensité et complexité du travail

Élevé : Exploitation et planification · Modéré : Conducteurs grands routiers, Atelier mécanique · Mesure collective conseillée

Actions retenues

- Point de 10 minutes chaque matin entre l'atelier et l'exploitation. (Atelier mécanique) — En cours

Sans action retenue : Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers

Pistes proposées par les groupes

- Un point de 10 minutes le matin avec l'exploitation.

3 Interruption dans le travail facteur 6 · Intensité et complexité du travail

Élevé : Exploitation et planification · Modéré : Conducteurs grands routiers · Mesure collective conseillée

Actions retenues

- Créer une permanence téléphonique tournante pour protéger des plages de travail au calme. (Exploitation et planification) — À faire

Sans action retenue : Conducteurs grands routiers

Pistes proposées par les groupes

- Une permanence téléphonique tournante.

4 Attention et vigilance dans le travail facteur 7 · Intensité et complexité du travail

Élevé : Conducteurs grands routiers · Modéré : Exploitation et planification · Mesure collective conseillée

Sans action retenue : Conducteurs grands routiers, Exploitation et planification

5 Compatibilité des instructions de travail entre elles facteur 4 · Intensité et complexité du travail

Élevé : Exploitation et planification · Mesure propre à l'unité

Actions retenues

- Désigner le directeur d'exploitation comme seul arbitre des commandes urgentes. (Exploitation et planification) — Terminée

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Désigner le directeur d'exploitation comme seul arbitre des commandes urgentes. (Exploitation et planification) Terminée

Pistes proposées par les groupes

- Un arbitre unique pour les commandes hors délai.

Autres facteurs à traiter (18)

- **Durée hebdomadaire du travail** (facteur 8) : Élevé dans Conducteurs grands routiers · sans action : Conducteurs grands routiers
- **Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail** (facteur 10) : Élevé dans Conducteurs grands routiers · 1 action(s) retenue(s)
- **Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** (facteur 12) : Élevé dans Conducteurs grands routiers · sans action : Conducteurs grands routiers
- **Autonomie temporelle** (facteur 17) : Élevé dans Conducteurs grands routiers · sans action : Conducteurs grands routiers
- **Travail en horaires atypiques** (facteur 9) : Modéré dans Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers · sans action : Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers
- **Maîtrise des émotions** (facteur 15) : Modéré dans Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers · sans action : Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers
- **Reconnaissance dans le travail** (facteur 22) : Modéré dans Conducteurs grands routiers, Atelier mécanique · sans action : Conducteurs grands routiers, Atelier mécanique
- **Qualité empêchée** (facteur 23) : Modéré dans Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers · sans action : Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers
- **Conduite du changement dans l'entreprise** (facteur 26) : Modéré dans Exploitation et planification, Conducteurs grands routiers · 2 action(s) retenue(s)
- **Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités** (facteur 3) : Modéré dans Exploitation et planification · sans action : Exploitation et planification
- **Gestion de la polyvalence** (facteur 5) : Modéré dans Conducteurs grands routiers · 1 action(s) retenue(s)
- **Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement** (facteur 11) : Modéré dans Conducteurs grands routiers · sans action : Conducteurs grands routiers
- **Tensions avec le public** (facteur 13) : Modéré dans Conducteurs grands routiers · sans action : Conducteurs grands routiers
- **Utilisation et développement des compétences** (facteur 18) : Modéré dans Exploitation et planification · sans action : Exploitation et planification
- **Soutien de la part des collègues** (facteur 19) : Modéré dans Exploitation et planification · 1 action(s) retenue(s)
- **Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques** (facteur 20) : Modéré dans Conducteurs grands routiers · 1 action(s) retenue(s)
- **Désaccords professionnels** (facteur 21) : Modéré dans Exploitation et planification · sans action : Exploitation et planification
- **Travail inutile** (facteur 24) : Modéré dans Exploitation et planification · sans action : Exploitation et planification

Points d'appui à préserver

- **14. Confrontation à la souffrance d'autrui**

Effectifs par unité de travail

Effectif total de l'entreprise : **140** salarié(s). Les unités de travail de cette campagne en regroupent **77**.

Unité de travail	Effectif	Statut	Finalisée le	Référent(s)
Exploitation et planification	14	Terminée	26/09/2026	—
Conducteurs grands routiers	48	Terminée	26/09/2026	Ludovic
Atelier mécanique	6	Terminée	26/09/2026	—
Services administratifs	9	Terminée	26/09/2026	—
Total	**77**			

Détail du calcul de la moyenne pondérée

Chaque réponse vaut de 1 (Jamais) à 4 (Toujours) : plus le score est élevé, plus le risque est fort. Pour chaque facteur, le score de la campagne est la moyenne des unités de travail **pondérée par leur effectif** (une unité de 15 salariés pèse trois fois plus qu'une unité de 5). Le score d'une famille est la moyenne de ses facteurs, le score global celle des 26 facteurs. Seules les évaluations **terminées** sont prises en compte.

Unité de travail retenue	Effectif (poids)	Part du poids	Score moyen de l'unité	Effectif × score
Exploitation et planification	14	18,2 %	2,54 /4	35,54
Conducteurs grands routiers	48	62,3 %	2,85 /4	136,62
Atelier mécanique	6	7,8 %	1,62 /4	9,69
Services administratifs	9	11,7 %	1,58 /4	14,19
Total	**77**	**100 %**		**196,04**

Score global = Σ (effectif × score) / Σ effectifs = 196,04 / 77 = **2,55** /4

Seuils d'interprétation — vert ≤ 2,0 · jaune ≤ 2,7 · orange ≤ 3,3 · rouge > 3,3. Familles de facteurs nommées d'après la grille d'évaluation de l'outil RPS-DU (INRS, ED 6403).

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Synthèse **Exploitation et planification**

Entreprise : **Transport et Logistique** · Établissement : **Siège et plateforme de Chambéry** · Campagne : **Campagne RPS 2026**

Lisez les résultats de l'unité par famille de facteurs, du vert (bon) au rouge (risque élevé).

Ces scores portent uniquement sur cette unité de travail, pas sur l'ensemble de la campagne.

Effectif : **14** salarié(s) · Évaluation finalisée le **26/09/2026** · PDF exporté le **25/11/2026**

SCORE GLOBAL RPS

2.54/4

Jaune - Vigilance requise



FAMILLE

Intensité et complexité du travail

3.43/4

Rouge - Risque élevé - Actions urgentes

FAMILLE

Horaires de travail difficiles

1.80/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Exigences émotionnelles

2.00/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Faible autonomie au travail

2.33/4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Rapports sociaux au travail dégradés

2.25/4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Conflits de valeurs

3.00/4

Orange - Attention - Actions nécessaires

FAMILLE

Insécurité de l'emploi et du travail

2.50/4

Jaune - Vigilance - Attention requise

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Synthèse **Conducteurs grands routiers**

Entreprise : **Transport et Logistique** · Établissement : **Siège et plateforme de Chambéry** · Campagne : **Campagne RPS 2026**

Lisez les résultats de l'unité par famille de facteurs, du vert (bon) au rouge (risque élevé).

Ces scores portent uniquement sur cette unité de travail, pas sur l'ensemble de la campagne.

Effectif : **48** salarié(s) · Référent : **Ludovic** · Évaluation finalisée le **26/09/2026** · PDF exporté le **25/11/2026**

SCORE GLOBAL RPS

2.85 /4

Orange - Actions nécessaires



FAMILLE

Intensité et complexité du travail

3.00 /4

Orange - Attention - Actions nécessaires

FAMILLE

Horaires de travail difficiles

3.60 /4

Rouge - Risque élevé - Actions urgentes

FAMILLE

Exigences émotionnelles

2.33 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Faible autonomie au travail

2.67 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Rapports sociaux au travail dégradés

2.50 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Conflits de valeurs

2.50 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

FAMILLE

Insécurité de l'emploi et du travail

2.50 /4

Jaune - Vigilance - Attention requise

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Synthèse **Atelier mécanique**

Entreprise : **Transport et Logistique** · Établissement : **Siège et plateforme de Chambéry** · Campagne : **Campagne RPS 2026**

Lisez les résultats de l'unité par famille de facteurs, du vert (bon) au rouge (risque élevé).

Ces scores portent uniquement sur cette unité de travail, pas sur l'ensemble de la campagne.

Effectif : **6** salarié(s) · Évaluation finalisée le **26/09/2026** · PDF exporté le **25/11/2026**

SCORE GLOBAL RPS

1.62 /4

Vert - Situation acceptable



FAMILLE

Intensité et complexité du travail

2.00 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Horaires de travail difficiles

1.40 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Exigences émotionnelles

1.00 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Faible autonomie au travail

1.33 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Rapports sociaux au travail dégradés

1.50 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Conflits de valeurs

2.00 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Insécurité de l'emploi et du travail

2.00 /4

Vert - Bon - Situation acceptable

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Synthèse **Services administratifs**

Entreprise : **Transport et Logistique** · Établissement : **Siège et plateforme de Chambéry** · Campagne : **Campagne RPS 2026**

Lisez les résultats de l'unité par famille de facteurs, du vert (bon) au rouge (risque élevé).

Ces scores portent uniquement sur cette unité de travail, pas sur l'ensemble de la campagne.

Effectif : **9** salarié(s) · Évaluation finalisée le **26/09/2026** · PDF exporté le **25/11/2026**

SCORE GLOBAL RPS

1.58/4

Vert - Situation acceptable



FAMILLE

Intensité et complexité du travail — **1.71**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Horaires de travail difficiles — **1.40**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Exigences émotionnelles — **1.33**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Faible autonomie au travail — **1.33**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Rapports sociaux au travail dégradés — **1.50**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Conflits de valeurs — **2.00**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

FAMILLE

Insécurité de l'emploi et du travail — **2.00**/4

Vert - Bon - Situation acceptable

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Résultats détaillés par facteur

Pour chacun des 26 facteurs : le score consolidé de la campagne, puis le niveau coté par chaque unité de travail et les notes prises pendant l'entretien collectif (commentaires, situations concrètes de travail, points à préserver, suggestions d'amélioration). Seules les évaluations terminées figurent ici.

FAMILLE

Intensité et complexité du travail

1. Contraintes de rythmes de travail

4 note(s) **3.61** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Pics d'activité entre 6 h et 9 h puis entre 16 h et 19 h, sans pause possible.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Créneaux de livraison très serrés imposés par les clients.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Retards répercutés sur les temps de pause ; 40 minutes d'attente au quai d'un client chaque mardi.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Négocier des créneaux plus larges avec les plus gros clients.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

2. Niveau de précision des objectifs de travail

4 note(s) **3.06** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Objectifs de taux de service revus à la hausse sans moyens supplémentaires.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Objectif passé de 95 % à 98 % de livraisons à l'heure.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Les priorités de réparation changent plusieurs fois par jour.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Un point de 10 minutes le matin avec l'exploitation.

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités

2 note(s) **2.10** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible

COMMENTAIRES	Charge raisonnable hors clôture mensuelle de la facturation.
CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION)	Entraide spontanée pendant la clôture.

4. Compatibilité des instructions de travail entre elles

3 note(s) **2.25** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Consignes contradictoires entre direction commerciale et direction d'exploitation.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Accepter une commande urgente et respecter les temps de conduite.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Un arbitre unique pour les commandes hors délai.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

5. Gestion de la polyvalence

2 note(s) **2.62** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Chargement, déchargement et manutention s'ajoutent souvent à la conduite.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Déchargement à la main de palettes non filmées chez deux clients.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

6. Interruption dans le travail

3 note(s) **2.87** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Interruptions permanentes : téléphone, radio, clients.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Plus de 80 appels par jour et par exploitant.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Une permanence téléphonique tournante.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

7. Attention et vigilance dans le travail

3 note(s) **3.43** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Une erreur de planification peut immobiliser un camion ou mettre un conducteur hors la loi.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Vigilance permanente sur autoroute de nuit et en montagne l'hiver.
CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION)	Véhicules récents équipés d'aides à la conduite.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

FAMILLE

Horaires de travail difficiles

8. Durée hebdomadaire du travail

3 note(s) **3.13** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Amplitudes fréquentes de 12 heures.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Départ 4 h, retour 17 h, trois jours par semaine pour certains.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Mieux répartir les longues tournées entre conducteurs.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

9. Travail en horaires atypiques

Aucune note **2.73** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail

3 note(s) **3.25** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Appels de l'exploitation pendant les temps de repos.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Appel à 21 h pour modifier la tournée du lendemain.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Une charte de non-sollicitation pendant le repos.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

11. Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement

Aucune note **2.25** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

12. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

2 note(s) **2.87** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES	Découchés de deux à quatre nuits par semaine selon les lignes.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Pouvoir choisir des lignes sans découché quelques semaines par an.

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

FAMILLE

Exigences émotionnelles

13. Tensions avec le public

2 note(s) **2.43** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES Tensions avec les réceptionnaires quand le camion arrive hors créneau.

EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL Refus de déchargement et propos agressifs sur un quai à Lyon.

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

14. Confrontation à la souffrance d'autrui

Aucune note **1.00** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

15. Maîtrise des émotions

1 note(s) **2.73** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES Il faut rester calme face aux conducteurs et aux clients mécontents.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

FAMILLE

Faible autonomie au travail

16. Autonomie dans la tâche

Aucune note **1.81** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

17. Autonomie temporelle

2 note(s) **3.05** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 4 – Élevé

COMMENTAIRES — Aucune marge pour organiser sa journée : la tournée est imposée à la minute.

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver

CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION) — Horaires variables et télétravail un jour par semaine.

18. Utilisation et développement des compétences

3 note(s) **2.18** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES — Peu de formation sur les outils et la réglementation sociale.

SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION — Une journée de mise à jour réglementaire par an.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible

CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION) — Formations constructeur suivies chaque année.

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

FAMILLE

Rapports sociaux au travail dégradés

19. Soutien de la part des collègues

3 note(s) **1.99** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Tensions entre l'équipe du matin et celle du soir sur les passations.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Une fiche de passation commune.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible

CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION)	Forte solidarité entre conducteurs, notamment par le groupe de messagerie.

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques

3 note(s) **2.36** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Peu de contacts avec l'encadrement, souvent par téléphone uniquement.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Un point mensuel en présentiel.

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible

CE QUI FONCTIONNE BIEN ET QU'IL FAUT PRÉSERVER (FACTEURS DE PROTECTION)	Responsable disponible, porte ouverte.

21. Désaccords professionnels

1 note(s) **2.10** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Désaccords fréquents avec les commerciaux, rarement tranchés.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

22. Reconnaissance dans le travail

5 note(s) **2.58** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Le métier se sent peu reconnu, par les clients comme par la direction.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Associer les conducteurs aux réunions sur la qualité de service.

Unité de travail **Atelier mécanique** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	L'atelier n'est sollicité que lorsqu'un camion est en panne.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Aucun retour quand l'entretien préventif évite une panne.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Afficher le taux de disponibilité de la flotte, fruit du travail de l'atelier.

Unité de travail **Services administratifs** 1 – Non concerné ou situation favorable, à préserver Aucune note

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

FAMILLE

Conflits de valeurs

23. Qualité empêchée

1 note(s) **2.81** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES Obligés de livrer vite au détriment de l'arrimage soigné ou de l'échange avec le client.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

24. Travail inutile

1 note(s) **2.18** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES Double saisie dans deux logiciels, ressentie comme inutile.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

FAMILLE

Insécurité de l'emploi et du travail

25. Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière...)

Aucune note **2.00** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible Aucune note

26. Conduite du changement dans l'entreprise

7 note(s) **2.81** /4

Unité de travail **Exploitation et planification** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Changement de logiciel annoncé sans calendrier ni formation.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Associer les planificateurs au choix de l'outil.

Unité de travail **Conducteurs grands routiers** 3 – Modéré

COMMENTAIRES	Nouveau système de géolocalisation installé sans explication.
EXEMPLES DE SITUATIONS CONCRÈTES DE TRAVAIL	Des conducteurs pensent être surveillés en permanence.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Présenter l'outil, ses données et qui les consulte.

Unité de travail **Atelier mécanique** 2 – Faible Aucune note

Unité de travail **Services administratifs** 2 – Faible

COMMENTAIRES	Inquiétude sur l'automatisation de la facturation.
SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION	Présenter le projet et les nouvelles missions envisagées.

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Facteurs de protection

Ce qui fonctionne bien dans le travail et qu'il faut préserver, relevé par les groupes facteur par facteur : les ressources sur lesquelles s'appuyer, et que les actions du plan ne doivent pas fragiliser.

Unité de travail	Facteur	À préserver
Conducteurs grands routiers	7. Attention et vigilance dans le travail	Véhicules récents équipés d'aides à la conduite.
	19. Soutien de la part des collègues	Forte solidarité entre conducteurs, notamment par le groupe de messagerie.
Atelier mécanique	18. Utilisation et développement des compétences	Formations constructeur suivies chaque année.
Services administratifs	3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités	Entraide spontanée pendant la clôture.
	17. Autonomie temporelle	Horaires variables et télétravail un jour par semaine.
	20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Responsable disponible, porte ouverte.

Liens avec la santé et le fonctionnement de l'entreprise

Les facteurs les plus exposés de chaque unité (cotés modéré ou élevé), en regard des informations déjà disponibles sur la santé et le fonctionnement (12 derniers mois).

Unité de travail	Facteurs les plus exposés	Atteintes à la santé et signaux de fonctionnement
Exploitation et planification Score 2,54/4	1. Contraintes de rythmes de travail (Élevé) 2. Niveau de précision des objectifs de travail (Élevé) 4. Compatibilité des instructions de travail entre elles (Élevé) 6. Interruption dans le travail (Élevé) 3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités (Modéré) 7. Attention et vigilance dans le travail (Modéré) 9. Travail en horaires atypiques (Modéré) 15. Maîtrise des émotions (Modéré) 18. Utilisation et développement des compétences (Modéré) 19. Soutien de la part des collègues (Modéré) 21. Désaccords professionnels (Modéré) 23. Qualité empêchée (Modéré) 24. Travail inutile (Modéré) 26. Conduite du changement dans l'entreprise (Modéré)	Absentéisme : 4,2 % Turn-over : 2 départs Visites spontanées : 2 Conflits, plaintes : Tensions avec les conducteurs
Conducteurs grands routiers Score 2,85/4	1. Contraintes de rythmes de travail (Élevé) 7. Attention et vigilance dans le travail (Élevé) 8. Durée hebdomadaire du travail (Élevé) 10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail (Élevé) 12. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (Élevé) 17. Autonomie temporelle (Élevé) 2. Niveau de précision des objectifs de travail (Modéré) 5. Gestion de la polyvalence (Modéré) 6. Interruption dans le travail (Modéré) 9. Travail en horaires atypiques (Modéré) 11. Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement (Modéré) 13. Tensions avec le public (Modéré) 15. Maîtrise des émotions (Modéré) 20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques (Modéré) 22. Reconnaissance dans le travail (Modéré) 23. Qualité empêchée (Modéré) 26. Conduite du changement dans l'entreprise (Modéré)	Absentéisme : 7,8 % Turn-over : 9 départs AT / MP : 5 AT (lombalgies, chutes) Visites spontanées : 3 Conflits, plaintes : Tensions sur les plannings
Atelier mécanique Score 1,62/4	2. Niveau de précision des objectifs de travail (Modéré) 22. Reconnaissance dans le travail (Modéré)	Absentéisme : 3,9 % AT / MP : 2 AT
Services administratifs Score 1,58/4	Aucun facteur coté 3 ou 4	Absentéisme : 2,5 % Turn-over : 1 départ

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Ensemble de l'établissement	Absentéisme : 5,1 % Turn-over : 14 départs AT / MP : 9 AT Visites spontanées : 6

Analyse

Mise en lien à rédiger

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Plan d'action

Actions de prévention retenues à la suite de l'évaluation, rattachées aux facteurs de risque de la grille RPS-DU (INRS, ED 6403). 10 action(s) pour 3 unité(s) de travail sur 4.

Unité de travail	Actions	À faire	En cours	Terminée	À ajouter au DUERP	Ajout OK au DUERP
Exploitation et planification	4	1	1	2	—	—
Conducteurs grands routiers	5	2	1	1	1	—
Atelier mécanique	1	—	1	—	—	—
Services administratifs	—	—	—	—	—	—
Total	**10**	**3**	**3**	**3**	**1**	—

Sans action à ce jour : Services administratifs.

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Exploitation et planification

Plan d'action · 4 action(s)

Facteur et niveau	Prévention existante	Action retenue	Responsable	Échéance
4. Compatibilité des instructions de travail entre elles Élevé PISTES PROPOSÉES Un arbitre unique pour les commandes hors délai.	—	**Désigner le directeur d'exploitation comme seul arbitre des commandes urgentes.**	Direction	31/10/2026
6. Interruption dans le travail Élevé PISTES PROPOSÉES Une permanence téléphonique tournante.	—	**Créer une permanence téléphonique tournante pour protéger des plages de travail au calme.**	Responsable exploitation	09/01/2027
19. Soutien de la part des collègues Modéré PISTES PROPOSÉES Une fiche de passation commune.	—	**Mettre en place une fiche de passation commune matin / soir.**	Responsable exploitation	17/11/2026
26. Conduite du changement dans l'entreprise Modéré PISTES PROPOSÉES Associer les planificateurs au choix de l'outil.	—	**Associer deux planificateurs au choix et au déploiement du nouveau logiciel.**	Direction	15/12/2026

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Conducteurs grands routiers

Plan d'action · 5 action(s)

Facteur et niveau	Prévention existante	Action retenue	Responsable	Échéance
1. Contraintes de rythmes de travail Élevé PISTES PROPOSÉES Négocier des créneaux plus larges avec les plus gros clients.	Logiciel de planification des tournées.	**Renégocier les créneaux de livraison avec les trois principaux clients.**	Directeur d'exploitation	23/02/2027
5. Gestion de la polyvalence Modéré	—	**Exiger des palettes filmées dans les contrats des deux clients concernés.**	Directeur commercial	25/03/2027
10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail Élevé PISTES PROPOSÉES Une charte de non-sollicitation pendant le repos.	—	**Charte : aucun appel pendant les temps de repos, sauf urgence sécurité.**	Karim	20/11/2026
20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques Modéré PISTES PROPOSÉES Un point mensuel en présentiel.	—	**Point mensuel conducteurs / chef d'équipe au dépôt.**	Chefs d'équipe	25/12/2026
26. Conduite du changement dans l'entreprise Modéré PISTES PROPOSÉES Présenter l'outil, ses données et qui les consulte.	—	**Réunion d'information sur la géolocalisation : données collectées, durée de conservation, accès.**	Karim	13/11/2026

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Atelier mécanique

Plan d'action · 1 action(s)

Facteur et niveau	Prévention existante	Action retenue	Responsable	Échéance
2. Niveau de précision des objectifs de travail Modéré PISTES PROPOSÉES Un point de 10 minutes le matin avec l'exploitation.	—	**Point de 10 minutes chaque matin entre l'atelier et l'exploitation.**	Chef d'atelier	05/12/2026

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Suivi des actions

Où en est chaque action : son statut, puis, une fois menée, son évaluation (appliquée ou non, dans quelle mesure, et avec quel effet sur la situation), sa pérennisation et les remarques de suivi.

Unité de travail	Actions	À faire	En cours	Terminée	À ajouter au DUERP	Ajout OK au DUERP
Exploitation et planification	**4**	1	1	2	—	—
Conducteurs grands routiers	**5**	2	1	1	1	—
Atelier mécanique	**1**	—	1	—	—	—
Total	**10**	**3**	**3**	**3**	**1**	—

Évaluation des actions

Appliquée	**4**
dont efficace	2
dont stable	1
dont non efficace	1
Non appliquée	—
Non applicable	—
À réévaluer	—
Pas encore évaluée	**6**

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Exploitation et planification

Suivi des actions · 4 action(s)

Action	Statut	Évaluation	Pérennisation et remarques
Désigner le directeur d'exploitation comme seul arbitre des commandes urgentes. Facteur 4. Compatibilité des instructions de travail entre elles · Direction · échéance 31/10/2026	Terminée le 31/10/2026	Appliquée (70 %), non efficace	**REMARQUES** Contourné quand le directeur est absent : prévoir un suppléant.
Créer une permanence téléphonique tournante pour protéger des plages de travail au calme. Facteur 6. Interruption dans le travail · Responsable exploitation · échéance 09/01/2027	À faire	Non évaluée	—
Mettre en place une fiche de passation commune matin / soir. Facteur 19. Soutien de la part des collègues · Responsable exploitation · échéance 17/11/2026	Terminée le 17/11/2026	Appliquée (100 %), efficace	**PÉRENNISATION** Fiche intégrée au nouveau logiciel dès son déploiement.
Associer deux planificateurs au choix et au déploiement du nouveau logiciel. Facteur 26. Conduite du changement dans l'entreprise · Direction · échéance 15/12/2026	En cours (50 %)	Non évaluée	—

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Conducteurs grands routiers

Suivi des actions · 5 action(s)

Action	Statut	Évaluation	Pérennisation et remarques
Renégocier les créneaux de livraison avec les trois principaux clients. Facteur 1. Contraintes de rythmes de travail · Directeur d'exploitation · échéance 23/02/2027	En cours (35 %)	Non évaluée	**REMARQUES** Un client sur trois a accepté un créneau élargi d'une heure.
Exiger des palettes filmées dans les contrats des deux clients concernés. Facteur 5. Gestion de la polyvalence · Directeur commercial · échéance 25/03/2027	À faire	Non évaluée	—
Charte : aucun appel pendant les temps de repos, sauf urgence sécurité. Facteur 10. Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail · Karim · échéance 20/11/2026	Terminée le 20/11/2026	Appliquée (80 %), stable	**PÉRENNISATION** Rappel de la charte à chaque nouvel exploitant et bilan au CSE une fois par an.
Point mensuel conducteurs / chef d'équipe au dépôt. Facteur 20. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques · Chefs d'équipe · échéance 25/12/2026	À faire	Non évaluée	—
Réunion d'information sur la géolocalisation : données collectées, durée de conservation, accès. Facteur 26. Conduite du changement dans l'entreprise · Karim · échéance 13/11/2026	À ajouter au DUERP	Appliquée (100 %), efficace	**PÉRENNISATION** Note d'information remise à chaque embauche.

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr

Atelier mécanique

Suivi des actions · 1 action(s)

Action	Statut	Évaluation	Pérennisation et remarques
Point de 10 minutes chaque matin entre l'atelier et l'exploitation. Facteur 2. Niveau de précision des objectifs de travail · Chef d'atelier · échéance 05/12/2026	En cours (80 %)	Non évaluée	—

Exemple fictif de rapport d'évaluation des RPS · Modèle Solution-RPS · https://solution-rps.fr