

Quels indicateurs chiffrés utiliser pour alerter sur les risques psychosociaux (RPS) ?

Réponse courte

Six familles d'indicateurs forment le socle d'un tableau de bord RPS : le **taux d'absentéisme** — surtout les absences courtes et répétées —, le **turnover** par service, les visites spontanées au service de santé au travail, les **signalements** de harcèlement ou de conflits, les résultats des enquêtes de climat social et les demandes de mutation interne.

Aucun texte n'impose d'indicateur ni de seuil : la loi impose le résultat — disposer d'une **évaluation des risques** couvrant les RPS (art. [L.312-5](#)) et prendre les mesures de prévention nécessaires (art. [L.312-1](#)). Les seuils d'alerte se fixent en interne, par comparaison avec l'historique de l'entreprise et entre services ; c'est l'**évolution** d'un indicateur, plus que son niveau absolu, qui alerte.

Deux garde-fous encadrent le dispositif : présentation des indicateurs à la **délégation du personnel** (art. [L.414-3](#)) et traitement conforme au RGPD et à la loi du 1er août 2018 — données agrégées, jamais de suivi nominatif.

Définition

Un **indicateur RPS** est une donnée chiffrée dont l'évolution signale une possible dégradation de la santé psychique au travail. Les RPS n'ayant pas de définition légale autonome en droit luxembourgeois, ces indicateurs ne mesurent pas un « taux de RPS » : ils objectivent des symptômes organisationnels — absences, départs, signalements — dont le croisement oriente l'analyse et déclenche l'investigation.

Conditions d'exercice

Le suivi d'indicateurs s'inscrit dans les obligations générales de prévention, avec des limites strictes sur les données.

Cadre	Exigence
Obligation de sécurité	Le suivi alimente les mesures de prévention imposées à l'employeur (art. L.312-1 et L.312-2)
Évaluation des risques	Les indicateurs actualisent l'évaluation documentée, y compris pour les groupes sensibles (art. L.312-5)
Dialogue social	Présentation à la délégation du personnel, qui rend avis et propositions sur les conditions de travail (art. L.414-3)
Protection des données	Données agrégées et anonymisées ; le suivi nominatif de « salariés à risque » est un traitement illicite (RGPD, loi du 1er août 2018)

Modalités pratiques

Chaque indicateur répond à une question précise ; les seuils indiqués sont des repères d'usage, sans valeur réglementaire.

Indicateur	Lecture
Absentéisme de courte durée	Les absences de 1 à 3 jours répétées signalent l'évitement du travail plus sûrement que l'absentéisme global
Turnover par service	Un service qui perd ses effectifs nettement plus vite que le reste de l'entreprise mérite investigation
Visites spontanées au service de santé au travail	Tendance agrégée fournie par le médecin du travail, indicateur précoce fiable
Signalements et conflits	Volume, récurrence par périmètre, délais de traitement et suites données
Enquêtes de climat social	Comparaison campagne sur campagne, à questionnaire identique et taux de participation surveillé
Demandes de mutation interne	Les fuites d'un même périmètre convergent souvent avec les autres signaux

Pratiques et recommandations

Le niveau absolu d'un indicateur trompe ; sa **trajectoire** parle. Un absentéisme de 4 % stable depuis trois ans inquiète moins qu'un passage de 2 à 4 % en six mois dans un seul service. Construire le tableau de bord autour des écarts — dans le temps et entre services — plutôt qu'autour de seuils universels qui n'existent pas.

Croiser avant de conclure : un indicateur isolé se prête à toutes les interprétations. La convergence — absentéisme court en hausse, visites médicales spontanées en hausse, enquête de climat dégradée sur le même périmètre — transforme un bruit statistique en alerte exploitable.

Fixer à l'avance la règle de déclenchement : qui analyse, à quelle fréquence, et quel écart déclenche quoi (investigation, entretiens, mise à jour de l'évaluation des risques). Un tableau de bord sans procédure de réaction documentée devient, en cas de contentieux, la preuve que l'employeur savait et n'a pas agi.

Respecter la taille minimale d'agrégation — une dizaine de salariés par maille d'analyse : en dessous, les données deviennent indirectement nominatives et exposent l'entreprise sur le terrain du RGPD, tout en détruisant la confiance des équipes dans le dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé, fondement du suivi
Art. L.312-2	Mesures de prévention et adaptation aux circonstances
Art. L.312-5	Évaluation des risques documentée, actualisée par les indicateurs
Art. L.414-3	Avis et propositions de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Art. L.322-2	Missions des services de santé au travail : surveillance des facteurs du milieu de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles ; interdiction du suivi nominatif

Les indicateurs chiffrés alertent mais ne diagnostiquent pas : leur interprétation exige le croisement avec le terrain, en associant RH, médecine du travail et délégation du personnel. Aucun seuil réglementaire n'existe — documentez les repères internes retenus et les réactions prévues.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.