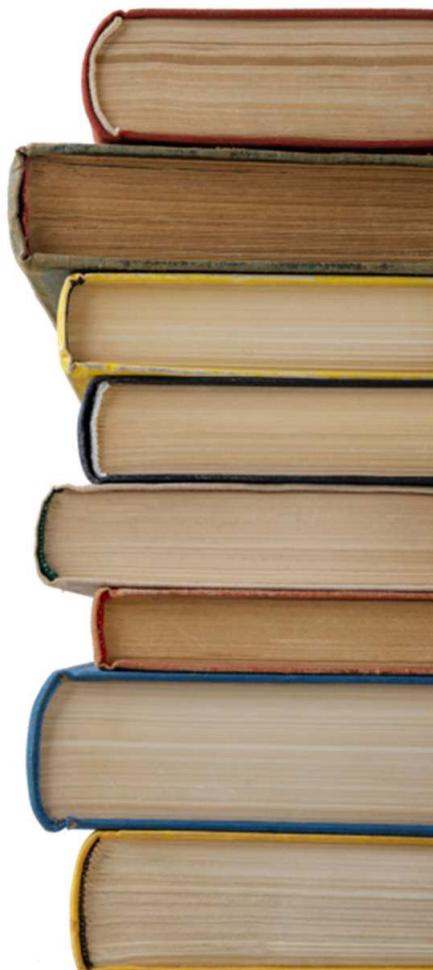


→ Sources bibliographiques

- [Rapport Gollac](#) : GOLLAC, M., BODIER, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Paris. Ministère du travail, de l'Emploi et de la Santé
- Démarche de prévention des RPS préconisée par l'INRS : Langevin, V., Benoit, M. (2020). Risques psychosociaux : comment agir en prévention ? - [Brochure ED 6349](#)



Découvrez nos autres brochures et nos newsletters sur notre site !

APST68
Alsace Prévention Santé Travail



Scannez-moi !

<https://www.apst68.fr>

APST68
Alsace Prévention Santé Travail

Brochure de prévention

Démarche de prévention des risques psychosociaux

Ce qu'il faut savoir pour aller plus loin ...

Les risques psychosociaux (RPS) peuvent avoir des effets sur les salariés bien-sûr, mais également sur le fonctionnement des entreprises. Il est donc primordial d'enclencher une démarche de prévention.

Dans cette brochure, vous trouverez quelques définitions, les causes et les conséquences des RPS, ainsi que le détail d'une démarche de prévention.



→ Qu'entend-on par Risques Psychosociaux (RPS) ?

- Selon le collège d'expertise (rapport Gollac 2011), les risques psychosociaux sont définis comme « une probabilité d'altération de la santé mentale, physique et sociale, engendrée par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».
- L'INRS définit les risques psychosociaux comme des situations de travail où sont présents, de manière combinée ou non :

Stress	Violences internes	Violences externes
« Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »	commises au sein de l'entreprise : harcèlement moral ou sexuel, Conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes etc ...	commises par des personnes externes sur des salariés : insultes, menaces, agressions etc

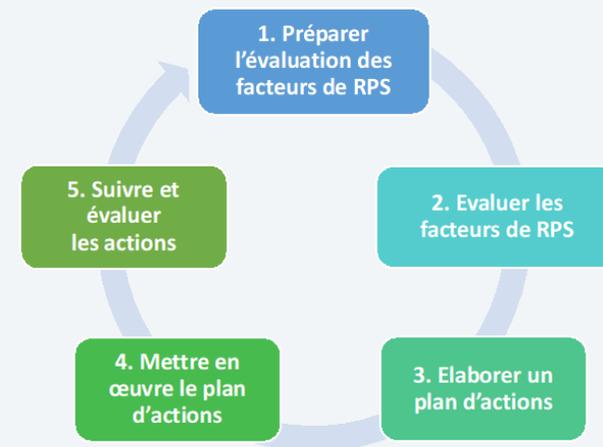
Important

Il est important de bien distinguer les causes et les conséquences



→ Comment mettre en œuvre une démarche de prévention ?

- La démarche de prévention des RPS préconisée par l'INRS en collaboration avec l'assurance maladie s'appuie sur différentes étapes :



- Caractéristiques de la démarche :

Buts

- Evaluer l'exposition des salariés aux facteurs de risques psychosociaux,
- Identifier des situations-problèmes,
- Préparer un plan d'action.

Conditions de réussite

- Démarche participative
- Démarche centrée sur le travail
- Engagement de l'employeur à
 - ⇒ soutenir la démarche
 - ⇒ donner les moyens
 - ⇒ protéger la parole des salariés.

Comment ?

- Groupes de travail
 - ⇒ constitués de salariés volontaires
 - ⇒ représentant une unité de travail
- Utilisation d'un guide d'entretien collectif (et non comme un questionnaire individuel)

Remarques

- Information des représentants du personnel et des salariés,
- En cas de climat social dégradé, le recours à un tiers est préconisé.

- Deux outils en ligne sur le site de l'INRS sont à votre disposition en fonction de la taille de votre structure :

Outil Faire le point RPS
Entreprises de moins de 50 salariés

Outil RPS-DU
Entreprises de plus de 50 salariés

→ Quelles sont les différents niveaux de prévention ?



 **Agir sur les causes (prévention primaire) est la seule approche efficace sur le long terme.**

→ Quelles sont les conséquences des RPS ?

Pour le salarié

Epuisement professionnel
Mal être, souffrance
Dépression, Anxiété
Maladies cardiovasculaires
Troubles musculo-squelettiques
Burnout
Suicide

Pour l'employeur

Présentéisme, absentéisme
Turnover
Démotivation des équipes
Dégradation du climat social
Baisse de qualité des produits & services
Perte de productivité
Atteintes de l'image de l'entreprise
Risque juridique pour l'entreprise et pénal pour le dirigeant



Observatoire Absentéisme 2023 IFOP Diot-Siaci : Pour respectivement 73% et 70% des salariés absents, le dernier arrêt aurait pu être évité avec davantage d'actions de prévention santé et avec une plus grande facilité à évoquer les sujets de santé sur le lieu de travail. Seulement un tiers des salariés interrogés estime que les managers de leur entreprise sont suffisamment sensibilisés aux risques psychosociaux.

Nouveau

**Votre Service de Prévention et de Santé au Travail, APST 68, intègre désormais 2 psychologues du travail.
N'hésitez pas à en parler à votre Médecin du Travail pour bénéficier d'un accompagnement à la prévention des RPS.**

→ Quelles sont les causes des RPS ?

Le rapport Gollac 2011 identifie **6 catégories de facteurs de risques psychosociaux** permettant d'analyser la plupart des situations de travail.



Risques liés à/aux ...	Facteurs de risques psychosociaux
1) L'intensité et la complexité du travail	Contraintes de rythmes élevés Niveau de précision des objectifs de travail Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités Compatibilité des instructions de travail entre elles Gestion de la polyvalence Interruption dans le travail Attention soutenue et vigilance
1bis) Horaires de travail difficiles	Durée hebdomadaire du travail Travail en horaires atypiques Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail Prévisibilité des horaires et anticipation de leur changement Conciliation entre vie privée et vie professionnelle
2) Exigences émotionnelles	Tension avec le public Confrontation à la souffrance d'autrui Maîtrise des émotions
3) Une faible autonomie au travail	Autonomie dans la tâche Autonomie temporelle Utilisation et développement des compétences
4) Rapports sociaux au travail dégradés	Soutien de la part des collègues Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques Désaccords professionnels Reconnaissance dans le travail
5) Conflits de valeurs	Qualité empêchée Travail inutile
6) Une insécurité de la situation de travail	Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière ...) Conduite du changement dans l'entreprise

→ Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail ?

- L'employeur a des obligations légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail décrites dans le code du travail (articles L4121-1 à L4121-3). Il doit mettre en œuvre, selon **9 principes généraux de prévention**, des **mesures générales** comprenant :
 - ◇ Des **actions de prévention** des risques professionnels,
 - ◇ Des **actions d'information et de formation** de ses salariés,
 - ◇ Ainsi qu'une **organisation et des moyens adaptés**.
- Cette démarche de prévention s'appuie sur une **évaluation des risques professionnels** dont les résultats doivent être tracés dans un **document unique** dont la mise à jour est prévue chaque année a minima pour les entreprise d'au moins 11 salariés (articles R4121-1 à R4121-4).
- S'applique également :
 - ◇ La **loi n°2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002** qui a introduit dans le droit le terme de **harcèlement moral**,
 - ◇ La **loi n°2012-954 du 6 août 2012** relative au **harcèlement sexuel**, mise à jour avec la loi du 2 août 2021.



Dans le cadre de ces lois :
« l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

→ Pour en savoir plus :

Consulter notre plaquette sur le document unique

