

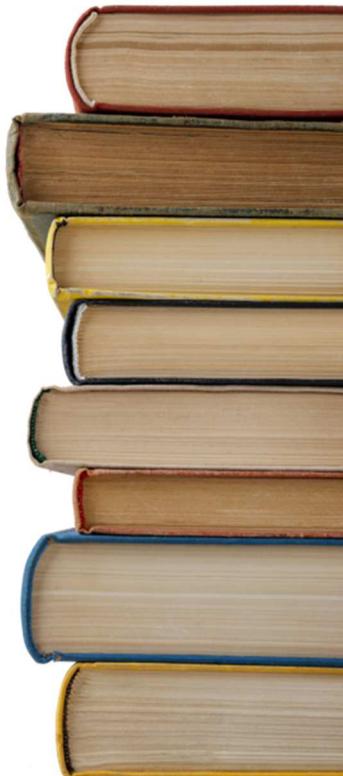
→ Sources bibliographiques

- 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

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf

- Démarche de prévention des RPS préconisée par l'INRS : Langevin, V., Benoit, M. (2020). Risques psychosociaux : comment agir en prévention ?

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>



Découvrez nos autres brochures et nos newsletters sur notre site !

APST68
Alsace Prévention Santé Travail

<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 un impact 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) ?

- Il n'existe pas de définition juridique et scientifique des risques psychosociaux.
- Les risques psychosociaux correspondent à 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

- Selon le rapport Gollac, 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.

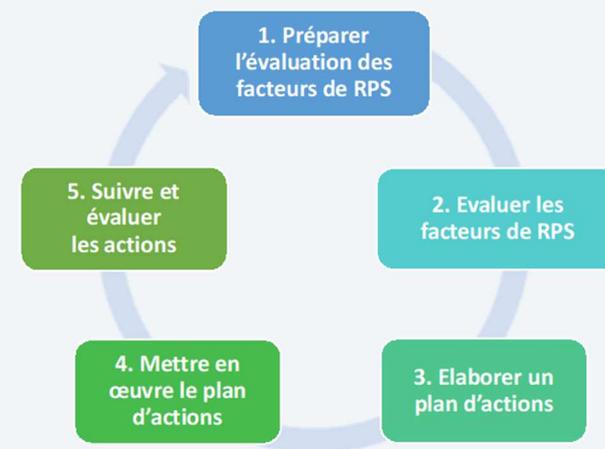
Important

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 ?

Prévention primaire

Buts : éviter l'apparition des situations à risque en travaillant en amont sur la réduction des facteurs de risque.

1

Prévention secondaire ou corrective

Buts : limiter les conséquences d'une situation de travail, sur la santé/sécurité de personnes présentant déjà des symptômes liés à un état de stress chronique.

2

Prévention tertiaire ou curative

Buts : apporter une réponse d'urgence avec prise en charge d'un point de vue médical et/ou psychologique de personnes souffrant de problèmes de santé dues au stress et qui ne sont plus en mesure de faire face aux contraintes imposés par leur travail.

3



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



Le stress est à l'origine de 50 à 60% de l'absentéisme ...

→ Pour en savoir plus :

Consulter notre plaquette sur « le stress au travail » présentant les effets physiologiques du stress chronique.



→ Quelles sont les causes des RPS ?

Le rapport Gollac² 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 rythme 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

4

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

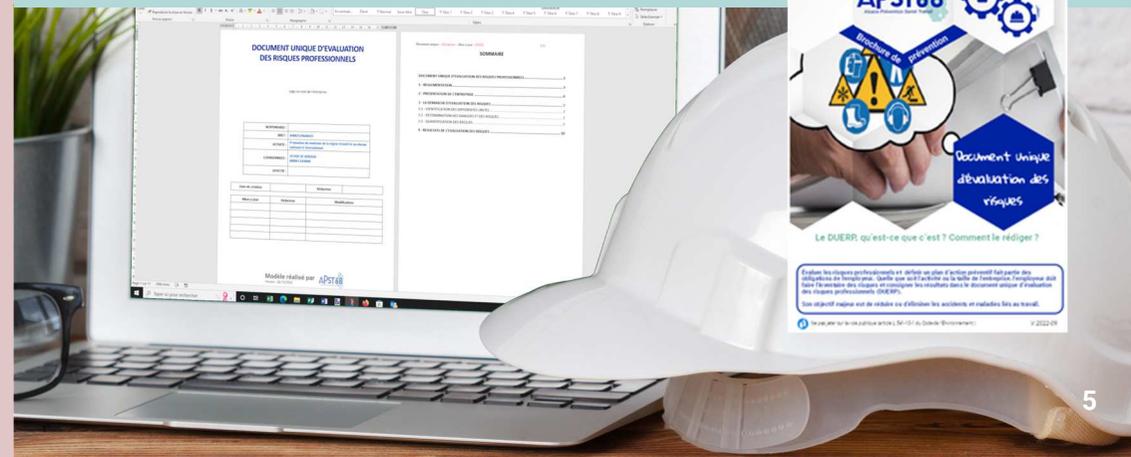
- L'employeur a des obligations légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail décrites dans le code du travail (articles L4121-1 à L4121-3). Il doit mettre en œuvre, selon **9 principes généraux de prévention**, des **mesures générales** comprenant :
 - ◇ des **actions de prévention** 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 (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**.



Dans le cadre de ces deux 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



5