

## LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

Document établi en Novembre 2017, sous réserve de mise à jour



### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Du stress à l'épuisement professionnel, en passant par les difficultés relationnelles au sein d'un collectif de travail, la souffrance morale, jusqu'au harcèlement proprement dit, les R.P.S. sont multi factoriels.

**Les risques psychosociaux regroupent notamment :**

- **Le stress** : généré par un 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. Du stress peut aussi survenir lorsque l'entreprise ne met pas à disposition les moyens nécessaires pour pouvoir faire un travail de qualité.
- **Les violences externes** : insultes, menaces, agressions par des personnes extérieures à l'entreprise.
- **Les violences internes** : conflits à l'intérieur de l'entreprise, harcèlement sexuel et/ou moral.
- **Le burn-out** : épuisement émotionnel, dépersonnalisation, réduction de l'accomplissement personnel.

L'exposition à ces facteurs de risques peut générer une souffrance mentale et des symptômes physiques. Elle a, également, des répercussions sur la santé de l'entreprise.

### FACTEURS DE RISQUES

Ils entraînent des effets sur la santé lorsqu'il y a déséquilibre entre les situations de travail et les ressources pour y faire face.

**Ils sont regroupés en quatre grandes familles :**

- **Les exigences du travail et son organisation** : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail

(en matière de qualité, de délais...), vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires...

- **Le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues et/ou les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ...
- **La prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ...
- **Les changements du travail** : nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations ...

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/risques-psychosociaux/de-quoi-parle-t-on/article/les-rps-c-est-quoi>

Les 2 principaux modèles utilisés pour évaluer la souffrance au travail sont les modèles de Karasek (déséquilibre charge de travail et latitude décisionnelle/ influence du soutien social) et de Siegrist (balance effort-récompense).

### EFFETS SUR LA SANTÉ

#### Psychologique, émotionnel :

Anxiété, difficultés de concentration, découragement, isolement, dépression, troubles anxieux chroniques, tentative de suicide...

#### Comportementaux :

Augmentation des addictions (psychostimulants, alcool, tabac, drogues...), troubles alimentaires, absentéisme, diminution de la productivité ...

#### Physiques :

Fatigue chronique, troubles du sommeil, maux de tête, malaises répétés, douleurs digestives, TMS, désordres immunitaires, problèmes cardio-vasculaires (coronaropathie, HTA, AVC...), troubles métaboliques (diabète, troubles lipidiques), psoriasis, eczéma...



## LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION

**L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés et doit tout mettre en œuvre pour y arriver.** Pour ce faire, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (Art. L4121-1 à L4121-5 du code du travail).

**Être bienveillant et performant au travail, c'est possible**

Au-delà de l'obligation réglementaire, prendre en compte les RPS dans votre entreprise vous permet :

- De repérer les sources de dysfonctionnement au sein de votre organisation et les réduire,
- De valoriser ce qui fonctionne bien dans l'organisation et les relations du travail,
- D'optimiser la productivité,
- De diminuer l'absentéisme, les accidents du travail (AT), le turn-over et les coûts que cela engendre,
- D'améliorer les conditions de travail,
- De favoriser l'implication des salariés dans leur travail

Il est recommandé de combattre le risque à la source (prévention primaire) en agissant sur l'organisation du travail. La prévention doit être avant tout collective.

Il vous faut donc évaluer les risques, faire pratiquer un diagnostic par un intervenant compétent et établir un plan d'action. Pensez à intégrer les RPS dans votre D.U.E.R.P (document unique d'évaluation des risques professionnels).

<http://www.aismt-30.fr/files/publications/DUER.pdf>

### Quelques exemples d'actions possibles :

- Adapter les situations de travail aux ressources des salariés (âge, état de santé, formation, expérience...), réguler la charge de travail
- Permettre la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (gestion des horaires, anticipation des plannings, droit à la déconnexion...)
- Permettre aux salariés de développer leurs compétences (formation, développement des parcours professionnels)
- Clarifier les rôles de chacun (fiche de poste)
- Intégrer les salariés aux changements, propositions qui les concernent
- Améliorer la communication ascendante et descendante dans l'entreprise et favoriser des relations de qualité
- Respecter l'équité entre les différents acteurs de l'entreprise
- Savoir reconnaître un travail bien fait (reconnaissance financière mais aussi verbale)

### Liens utiles

**ED 6011** : étapes d'une démarche de prévention

**ED 6012** : dépister les risques psycho-sociaux : des indicateurs pour vous guider

**ED 6140** : (INRS) évaluer les facteurs de risques psychosociaux : outil RPS/DU

