

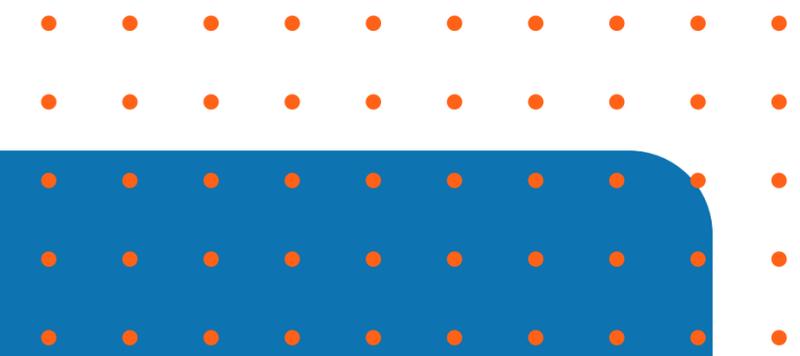
[Présentation]

Risques Psychosociaux

Mieux les comprendre pour mieux les prévenir

Dr LOUNIS Meziane
Médecin du Travail

Séverine MARTIN
Psychologue du Travail

- 
- 01. Risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?
 - 02. Les risques psychosociaux en quelques chiffres
 - 03. Les coûts directs et indirects des risques psychosociaux
 - 04. Que dit la loi
 - 05. Les 6 facteurs de risques

- 06. Définition des différents types de prévention
- 07. Les acteurs de la prévention des RPS
- 08. Les signaux d'alerte
- 09. 9 conseils pour agir au quotidien

SOMMAIRE

Sondage

Sondage santé mentale

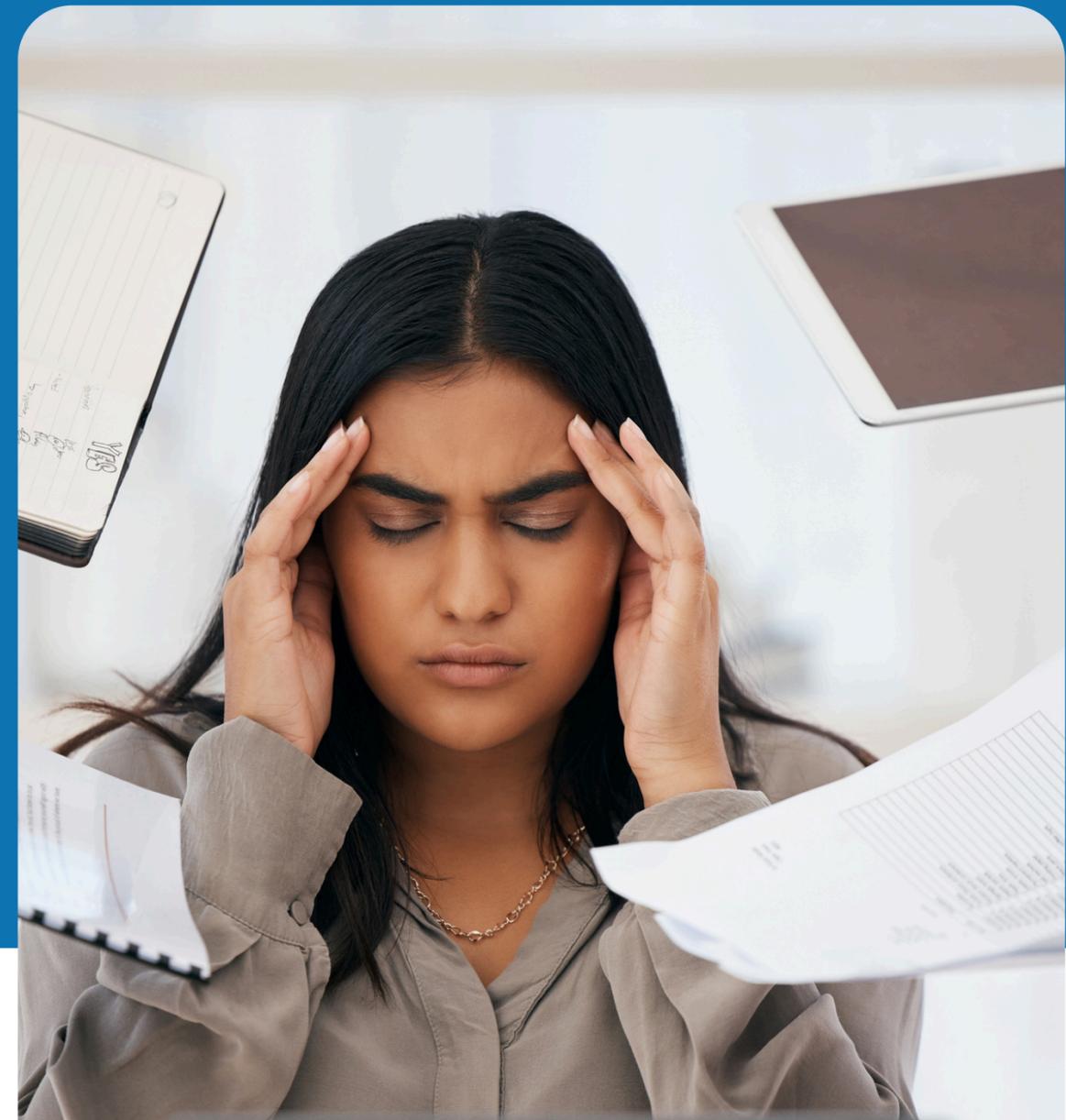


1. Risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

Définition (Gollac et Bodier, 2011) : Les RPS sont les « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Présence de RPS dans toutes les entreprises et à tous les échelons.

Les causes sont à rechercher à la fois dans **les conditions techniques d'emploi, l'organisation du travail et les relations sociales.**



2. Risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

- ✓ Différence interindividuelle de la perception de la situation stressante et anxiogène et des conséquences engendrées sur la personne.
- ✓ Vigilance accrue en cas d'augmentation des indicateurs en lien possible avec la présence de RPS : turn-over, absentéisme, sinistralité AT/MP, baisse de productivité, temps partiel thérapeutique, ...



3. Quelques chiffres

Coût des RPS en Europe (étude EU-OSHA, 2013) = 617 milliards d'euros par an, dont :

Absentéisme
/Présent-éisme :
272 milliards d'euros

Allocations pour
inaptitude :
39 milliards d'euros

Perte de productivité :
242 milliards d'euros

Frais de santé :
63 milliards d'euros



4. Les coûts directs et indirects des Risques psychosociaux

Ces coûts impactent directement la rentabilité des entreprises mais ont également des répercussions sur la société dans son ensemble.

Les coûts directs

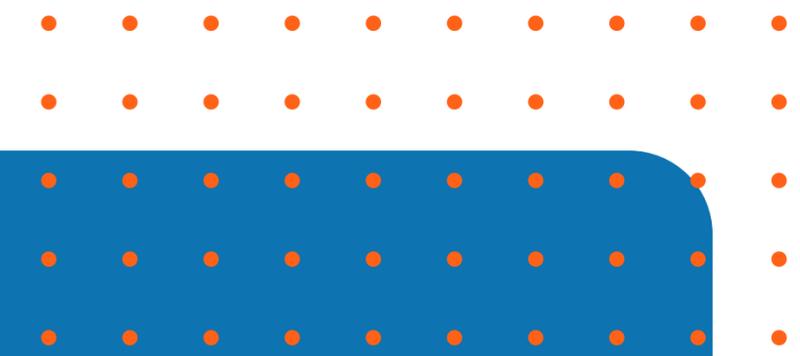


Comprennent les dépenses liées aux arrêts maladie, aux soins de santé, aux indemnités de licenciement (en cas de caractère professionnel de l'inaptitude AT/MP, les indemnités sont doublées) et aux litiges juridiques résultant des situations de stress, de harcèlement ou de burnout au travail.

Les coûts indirects



Englobent les conséquences à long terme sur la santé des employés, la diminution de la motivation et de l'engagement au travail, ainsi que les effets négatifs sur la réputation de l'entreprise, la baisse de productivité et à une perte de compétitivité sur le marché. Ces coûts indirects peuvent se manifester par une augmentation du taux de rotation du personnel, une baisse de la satisfaction des clients et une détérioration du climat social au sein de l'organisation



5. Que dit la loi ?

Obligation des employeurs (Articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit prendre en compte les risques psychosociaux au même titre que les autres risques professionnels.

Il est nécessaire de les évaluer au minimum une fois par an, de les transcrire dans le DUERP, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier.

La loi confirme l'obligation de résultats et non plus seulement de moyens.

Obligation des travailleurs (Articles L4122-1 à L4122-2 du code du travail)

« Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

5. Que dit la loi ?

Pour rappel, sont pénalement répréhensibles les salariés ou tiers auteurs des actes suivants :

- ✓ Injures (art. R. 621-2) ;
- ✓ Insultes d'ordre général, racistes ou discriminatoires (art. 132-77 et R. 624-4) ;
- ✓ Intimidations (art. R. 623-1) ;
- ✓ Menaces (art. 222-17 et 222-18) ;
- ✓ Chantage (art. 312-11) ;
- ✓ Bruits et tapages injurieux (art. R. 623-2) ;
- ✓ Actes de dégradation ou destruction (art. 322-1 et R. 635-1) ;
- ✓ Violences légères (art. 222-20, R. 624-1, R. 625-1 et R. 625-3) ;
- ✓ Coups et blessures volontaires (art. 222-9 à 222-13).
- ✓ Harcèlement moral (art. 1151-1 à 1152-6 du CdT ; art. 222-33-2 du code pénal)
- ✓ Harcèlement sexuel (art. 1153-1 à 1153-6 du CdT ; art. 222-33-2 du code pénal)
- ✓ Agissements sexistes (art. 1142-2-1 du CdT)

6. Les 6 grands facteurs de RPS

01.

**Intensité et
temps de travail**



02.

**Exigences
émotionnelles**



03.

**Manque
d'autonomie**



04.

**Rapports sociaux au
travail dégradés**



05.

**Conflits de
valeurs**



06.

**Insécurité de la
situation de travail**



6. Les 6 grands facteurs de RPS

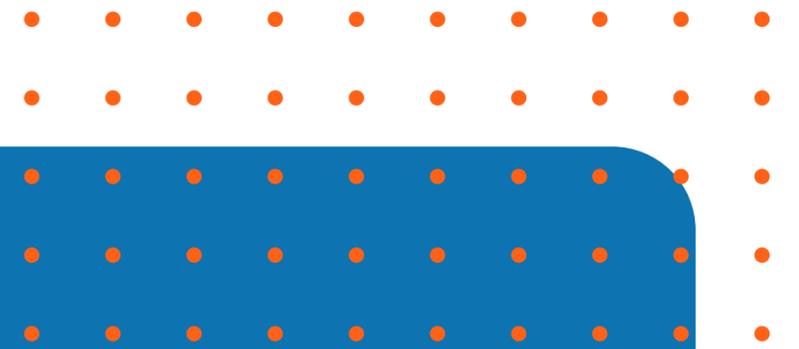
1 Intensité et temps de travail

Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...



2 Exigences émotionnelles

Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...



6. Les 6 grands facteurs de RPS



3 **Manque d'autonomie**

Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...

© pour l'INRS www.inrs.fr/risques/psychosociaux 



4 **Rapports sociaux au travail dégradés**

Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, déficit de reconnaissance...

© pour l'INRS www.inrs.fr/risques/psychosociaux 

6. Les 6 grands facteurs de RPS

5 Conflits de valeurs

Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...



© pour l'INRS

www.inrs.fr/risques/psychosociaux



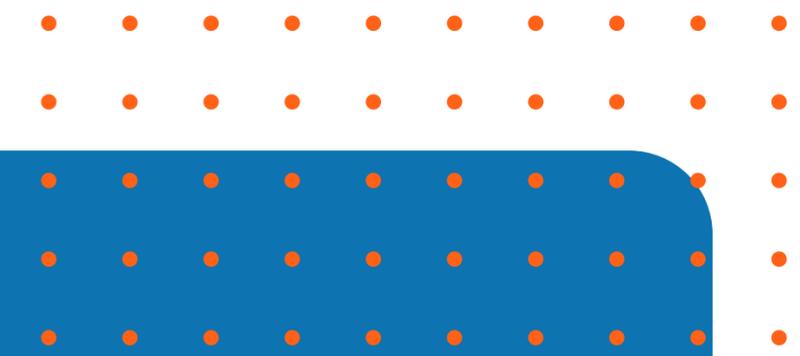
6 Insécurité de la situation de travail

Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, changements récurrents, incertitude sur l'avenir de son métier...



© pour l'INRS

www.inrs.fr/risques/psychosociaux



7. Définition des différents types de prévention

Les 3 niveaux de prévention

Prévention Primaire :

Prévenir

- Agir et prévenir le risque à la source
- Centrée sur l'organisation du travail

Prévention Secondaire :

Protéger

- Protéger individuellement et collectivement
- Actions de formations, sensibilisations, etc...

Prévention Tertiaire :

Réparer

- Prendre en charge les salarié(e)s en souffrance
- Approche curative individuelle

**LA PRÉVENTION PRIMAIRE : INDISPENSABLE ET RECOMMANDÉE !
LE SOCLE DE TOUTE DÉMARCHE DE PRÉVENTION**

La démarche d'évaluation des RPS

L'engagement de l'employeur est essentiel !!

Étape 1

Préparer l'évaluation des facteurs RPS

- Définir et valider les règles encadrant la démarche
- Identifier les acteurs impliqués et leur rôle
- Définir le périmètre des unités de travail
- Recenser les informations déjà disponibles sur la présence de RPS (indicateurs de dépistage)

Étape 2

Évaluer les facteurs de RPS

- Organiser des entretiens collectifs par unité de travail
- Analyser avec les salariés leurs conditions d'exposition à ces facteurs de risques
 - Transcrire cette évaluation dans le document unique

Étape 3

Élaborer un plan d'actions

- Proposer des actions d'amélioration
- Prioriser et planifier ces actions
- Définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions

Étape 4

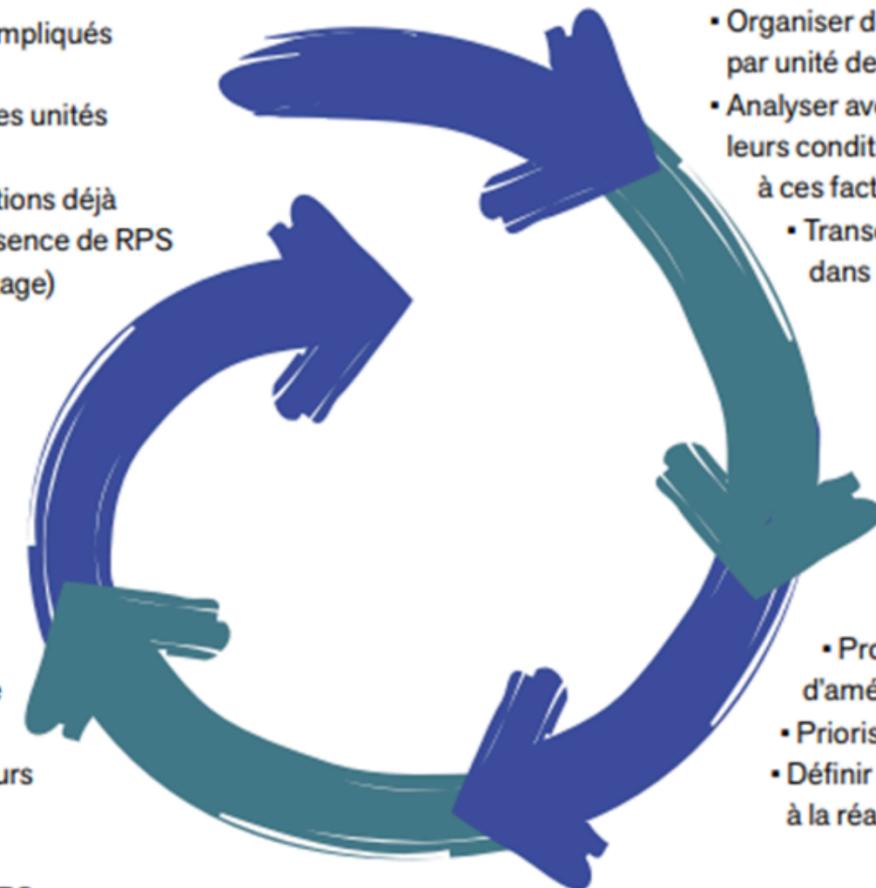
Mettre en œuvre le plan d'actions

- Piloter la mise en œuvre des actions
- Prévoir des points réguliers en réunion de CSE
- Informer régulièrement l'ensemble du personnel

Étape 5

Suivre et évaluer les actions

- Suivre les mesures de prévention mises en œuvre et estimer leurs retombées
- Suivre l'évolution des indicateurs de dépistage RPS
- Réévaluer les conditions d'exposition aux facteurs de RPS



8. Les acteurs de la prévention des RPS

Acteurs internes

- ✓ Direction : l'engagement de l'employeur dans la démarche de prévention des RPS est essentielle
- ✓ Référent(s) RPS, Harcèlement, ...
- ✓ Service RH
- ✓ Service prévention/QHSE
- ✓ Managers de proximité
- ✓ CSSCT, syndicats

Acteurs externes

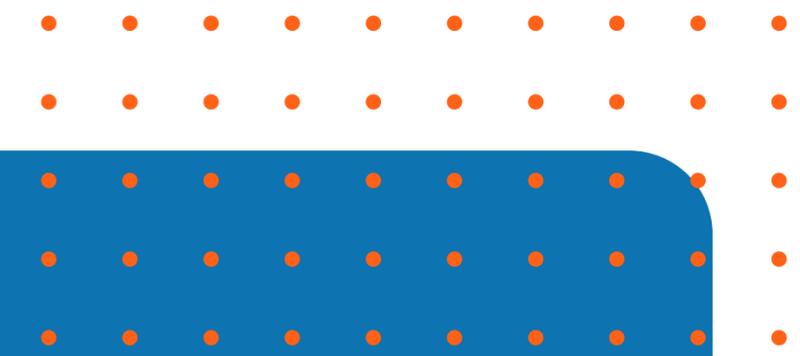
- ✓ Médecin du travail et équipe pluridisciplinaire du SPSTI
- ✓ Médecin traitant
- ✓ Psychologue du travail
- ✓ Psychiatre

Autres acteurs

- ✓ Défenseur des droits
- ✓ Police
- ✓ Instances judiciaires
- ✓ Inspection du travail



9. Les signaux d'alerte individuels



Emotionnels

- Anxiété, tristesse, perte de plaisir
- Irritabilité, émotivité
- Perte d'estime de soi
- Idées suicidaires

Cognitifs

- Troubles de la mémoire, oublis
- Troubles de l'attention
- Difficultés de concentration
- Erreurs

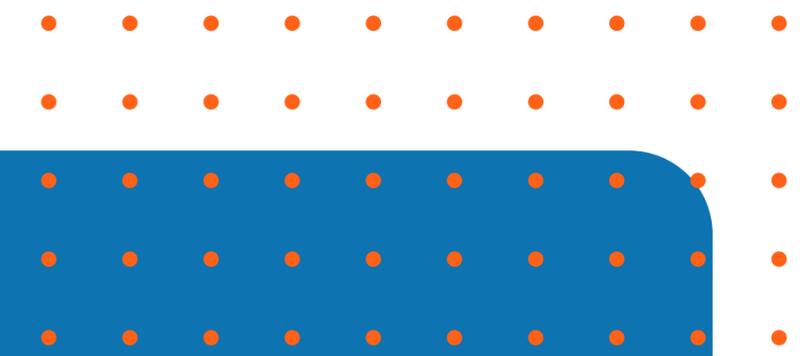
Physiques

- Fatigue
- Troubles du sommeil
- Douleurs diverses et récurrentes
- Variation rapide du poids

Comportementaux

- Repli sur soi
- Agressivité
- Comportements addictifs
- Désengagement retards

9. Les signaux d'alerte collectifs



01.

Absentéisme



02.

AT/MP



03.

Turnover



04.

Démissions



05.

Baisse de la productivité



06.

Augmentation des conflits



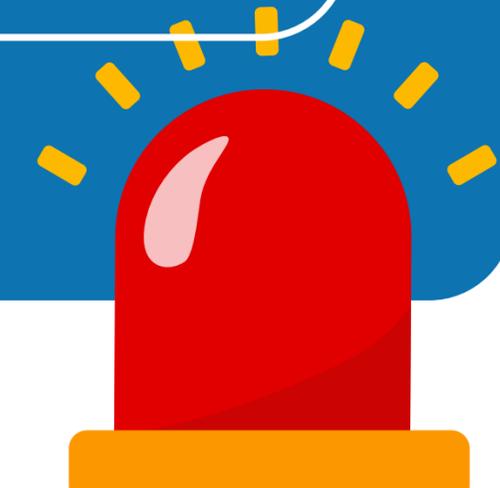
07.

Dégradation de l'ambiance



08.

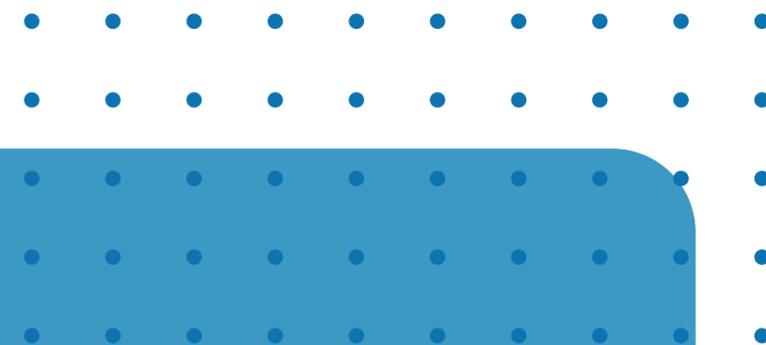
Désinvestissement





**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**

9 Conseils pour agir au quotidien



1. Evaluer la charge de travail

- ✓ Donnez des objectifs clairs et réalistes
- ✓ Cherchez avec vos salariés les adaptations possibles en cas d'augmentation de la charge de travail
- ✓ Évaluez la charge réelle de travail
- ✓ Conservez du temps pour les relations



2. Donner de l'autonomie à vos salariés

- ✓ Ecoutez et impliquez vos salariés en favorisant la démarche participative
- ✓ Laissez des marges de manœuvre aux salariés
- ✓ Permettez les prises d'initiatives de la part des salariés
- ✓ Développez les compétences des salariés



3. Soutenir vos collaborateurs

- ✓ Soyez présent dans les moments difficiles
- ✓ En cas d'erreur, faites preuve de discernement
- ✓ Reconnaissez les efforts de vos salariés



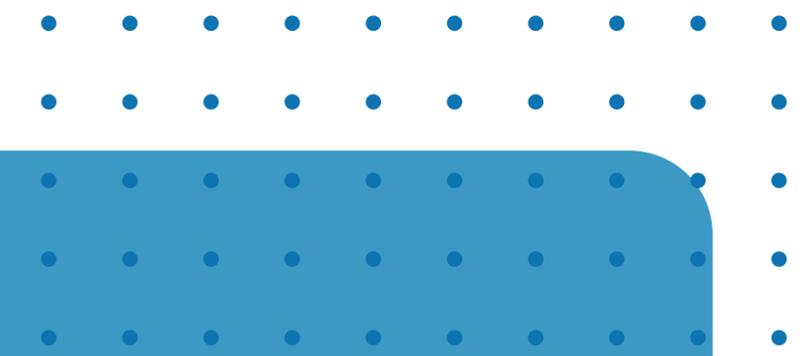
4. Témoigner de la reconnaissance

- ✓ Reconnaissez les pratiques, l'investissement, les résultats des salariés
- ✓ Reconnaissez les savoir-faire de vos salariés
- ✓ N'oubliez personne



5. Donner du sens au travail

- ✓ Expliquez les objectifs des tâches confiées aux salariés
- ✓ Donnez une place aux salariés dans les décisions
- ✓ Veillez au respect des valeurs des salariés
- ✓ Débattez des critères de qualité
- ✓ Donnez les moyens de faire un travail de qualité



7. Communiquer sur les changements

- ✓ Anticipez les changements
- ✓ Annoncez et formalisez clairement les changements
- ✓ Restez disponible pour parler avec vos salariés
- ✓ Formez vos salariés



8. Faciliter la conciliation « Travail » et « Vie personnelle »

- ✓ Adaptez les horaires de travail au mieux
- ✓ Soyez vigilant au respect du temps de travail
- ✓ Considérez que la conciliation entre travail et vie personnelle n'est pas qu'une question d'horaires (droit à la déconnexion)



9. Bannir toute forme de violence

- ✓ Intervenez lors de tensions ou conflits
- ✓ Développez une culture de respect
- ✓ Ayez un management équitable
- ✓ Evitez de mettre les salariés en concurrence
- ✓ Organisez des moments d'échanges collectifs
- ✓ Permettez des espaces et des temps de convivialité
- ✓ Faites appel à une tierce personne en cas de situation difficile



Outil « RPS-DU » de l'INRS (ED6403)

Public : entreprises de + de 50 salariés

Grille d'évaluation de 26 questions (tableau Excel) à compléter collectivement avec les salariés + PDF expliquant la méthodologie.

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206403>

Outil « Faire le point RPS » de l'INRS

Public : Entreprises de 1 à 49 salariés

Logiciel d'aide à l'évaluation des RPS (41 questions) à compléter collectivement via internet avec les salariés. Un rapport PDF et un tableau Excel sont ensuite générés automatiquement.

<https://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps.html>

LES OUTILS

Code du travail – www.legifrance.gouv.fr

Présanse Pays de la Loire

- Parler des RPS aux acteurs clés de l'entreprise

INRS

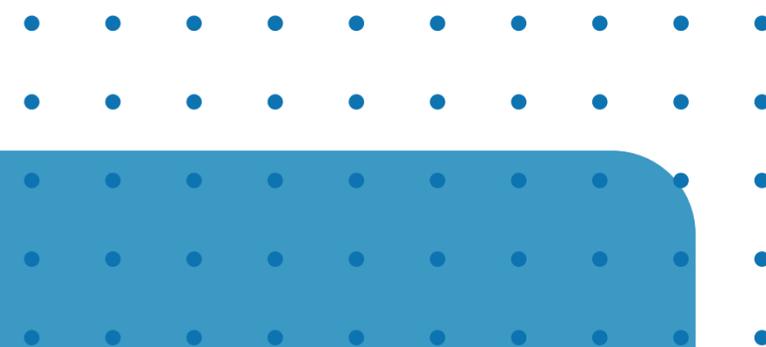
- ED6250 Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien
- ED6251 Stress, harcèlement, agression, burnout... Risques psychosociaux. En parler pour en sortir
- ED6349 Risques psychosociaux – Comment agir en prévention ?
- ED6403 Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU
- ED6479 Prévention des risques psychosociaux

BIBLIOGRAPHIE



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**

**Merci
de votre attention**

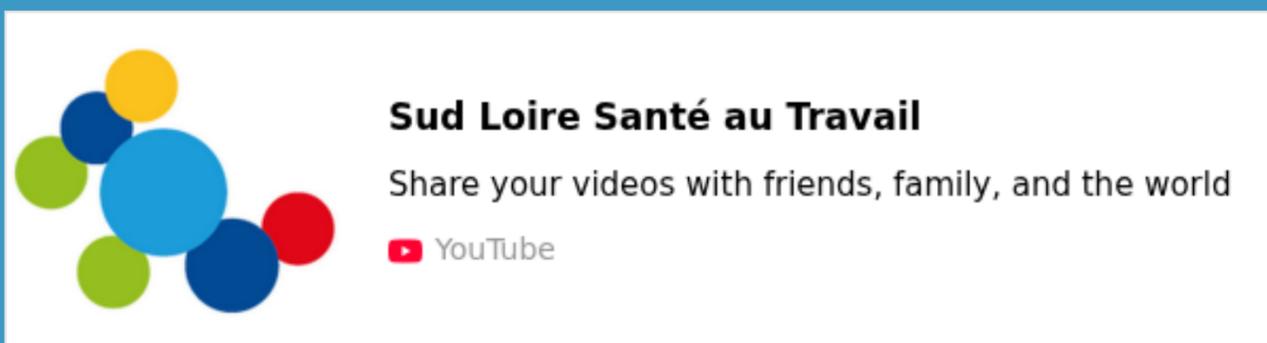


Suivez toutes nos actualités sur :



Notre chaine YouTube

Consultez nos capsules vidéos et les replays de nos webinaires.



@SLST-42

Webinaire à venir :

Juillet

- Mes salariés travaillent à la chaleur, en intérieur ou extérieur, à quoi dois-je penser ? [Je m'inscris !](#)

Septembre

- Créer son DUERP : présentation de l'outil "Mon Document Unique"

Pré requis : entreprises <20 salariés

[Je m'inscris !](#)

Pour en savoir plus
– [Agenda 2025](#)



Pour en savoir plus – [Agenda 2025](#)