

Les Risques Psychosociaux

Comprendre pour mieux les prévenir



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**



Les RPS, c'est quoi ?

Les Risques PsychoSociaux (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.

Les RPS sont présents dans toutes les entreprises et à tous les échelons.

Une démarche de prévention adaptée permet d'éviter ou de limiter les conséquences associées (anxiété, stress, souffrance psychique, burnout, perte d'emploi...).



Les 6 grandes familles de facteurs de RPS

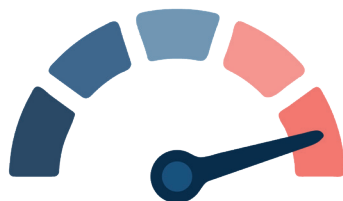
Source : INRS

1 Intensité et temps de travail

Surcharge de travail, cadences élevées, interruptions fréquentes, travail dans l'urgence, horaires atypiques

2 Exigences émotionnelles

Contact avec la souffrance, gestion d'usagers ou clients agressifs, forte sollicitation émotionnelle, nécessité de cacher ses émotions



3 Manque d'autonomie

Absence de marge de manœuvre, contrôle excessif, impossibilité de participer aux décisions, faible latitude décisionnelle et organisationnelle

4 Rapports sociaux au travail dégradés

Conflits entre collègues, manque de soutien, tensions avec la hiérarchie, absence de communication, absence de reconnaissance

5 Conflits de valeurs

Être contraint de mal faire son travail, contradictions éthiques ou professionnelles, sentiment de faire un travail inutile

6 Insécurité de la situation de travail

Précarité de l'emploi, changements fréquents, restructurations, incertitudes sur l'avenir professionnel





Préserver la santé et l'équilibre psychologique des salariés

Maintenir un climat social favorable

Eviter les risques juridiques et les coûts directs et indirects associés aux RPS

Limiter le turnover et l'absentéisme

Accroître la productivité

Encourager l'engagement et la motivation

Améliorer l'image de marque de l'entreprise, attirer de nouveaux candidats, fidéliser les salariés

Les obligations de l'employeur



Selon les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, l'employeur doit :

- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.
- Évaluer les risques professionnels, y compris les RPS.
- Intégrer les RPS dans le Document Unique.
- Mettre en place des actions de prévention adaptées.





La démarche de prévention et d'évaluation des RPS

Outil RPS-DU de l'INRS

1
:
:
:
:

Préparer la démarche

Identifier les acteurs et leur rôle, définir les règles encadrant la démarche, définir les unités de travail, recenser les indicateurs de dépistage des RPS (taux d'absentéisme, turnover...).

2
:
:
:
:

Evaluer les facteurs de RPS

Organiser des entretiens collectifs par unité de travail, analyser avec les salariés les facteurs de RPS présents, transcrire cette évaluation dans le DUERP.

3
:
:
:
:

Elaborer un plan d'actions

Proposer/prioriser/planifier des actions, définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions (qui, dans quel délai...).

4
:
:
:
:

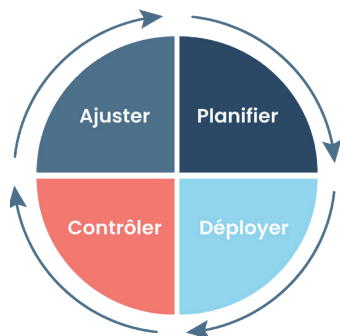
Mettre en œuvre le plan d'actions

Piloter la mise en œuvre des actions, prévoir des points réguliers avec le CSE, informer régulièrement l'ensemble du personnel.

5
:
:
:
:

Suivre et évaluer les actions

Effectuer un suivi des mesures mises en œuvre, suivre l'évolution des indicateurs, réévaluer les conditions d'exposition aux facteurs de RPS.



Quelques points importants

- Il s'agit d'une démarche collective centrée sur l'organisation du travail.
- L'analyse porte exclusivement sur les situations de travail (pas sur la vie privée, ni sur la personnalité, ni sur l'état de santé).
- L'employeur peut se faire accompagner dans la mise en place de cette démarche par le Service de Prévention et de Santé au Travail
- La prévention des RPS s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail (il n'est pas question de chercher des responsables ou d'émettre un jugement sur les comportements).
- L'engagement de l'employeur est essentiel !
- L'employeur pilote la démarche en co-construction avec le CSE et les salariés. Il s'engage à donner les moyens nécessaires à l'évaluation, à mettre en œuvre le plan d'actions et à protéger la parole des salariés.

Les outils d'évaluation



« RPS-DU » de l'INRS (ED6403)

Grille d'évaluation de 26 questions (tableau Excel modifiable)
à compléter collectivement avec les salariés + PDF explicatif

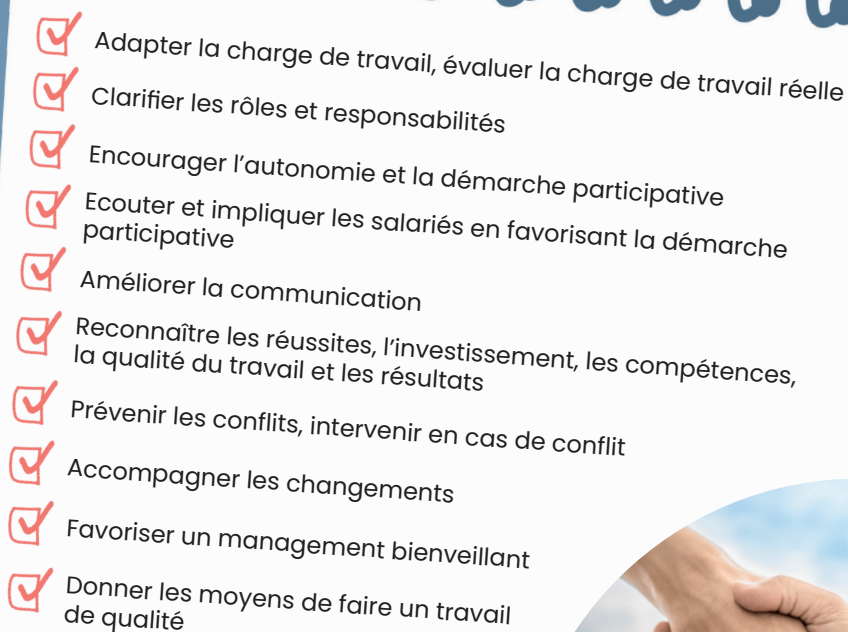
« Faire le point RPS » de l'INRS

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

Quelques conseils



Pour agir au quotidien

- 
- ☒ Adapter la charge de travail, évaluer la charge de travail réelle
 - ☒ Clarifier les rôles et responsabilités
 - ☒ Encourager l'autonomie et la démarche participative
 - ☒ Ecouter et impliquer les salariés en favorisant la démarche participative
 - ☒ Améliorer la communication
 - ☒ Reconnaître les réussites, l'investissement, les compétences, la qualité du travail et les résultats
 - ☒ Prévenir les conflits, intervenir en cas de conflit
 - ☒ Accompagner les changements
 - ☒ Favoriser un management bienveillant
 - ☒ Donner les moyens de faire un travail de qualité





Les signaux d'alerte

Individuels

Irritabilité, agressivité, isolement, pleurs, retards, absences, arrêts répétés, désengagement, troubles du sommeil...

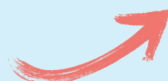


Collectifs

Turnover, absentéisme, démissions, AT/MP, conflits, ambiance dégradée, communication difficile, baisse de motivation et de productivité...



Si vous repérez des signaux d'alerte, ouvrez le dialogue !



Les acteurs

Internes



Direction, service RH, service de prévention/ QHSE, référents RPS et référents harcèlement, CSSCT, syndicats...



Externes



Prévention : équipe pluridisciplinaire de SLST (médecin du travail, infirmier en santé au travail, conseiller en prévention, ergonome, psychologue du travail...), ANACT, CARSAT...



Soins : médecin traitant, psychiatre, psychologue clinicien



Juridiques : inspection du travail, défenseur des droits, police, prud'hommes, tribunaux de droit commun...



Comment intervenir ?



Si un(e) collègue ne va pas bien...

Créez un cadre sécurisant et ouvrez le dialogue

- Parlez à votre collègue/salarié en tête-à-tête, en privé
- Choisissez un lieu propice à la confidentialité : bureau fermé, salle vide...
- Choisissez le bon moment : avoir du temps devant soi, disponibilité émotionnelle...

Attitude à adopter

- Non-jugement
- Ecoute active (reformulation)
- Bienveillance, empathie
- Confidentialité, discrétion
- Pas de minimisation de la situation
- Orienter et faciliter l'accès aux ressources internes et externes



Si tu as besoin de parler, sache que je suis là.

Je suis inquiet pour toi, j'aimerais te parler. Quand es-tu disponible ?

Tu as l'air préoccupé. Est-ce que tout va bien ?

Manager, RH, CSE, médecin du travail, psychologue...

Si vous êtes manager

Questionnez l'organisation du travail, pour agir à la source du problème



- « Avez-vous une vision claire de votre rôle et de ce qu'on attend de vous ? »
- « Quelle est votre charge de travail en ce moment ? »
- « Y a-t-il des tensions dans l'équipe dont vous voudriez parler ? »
- « Avez-vous été suffisamment formé aux nouveaux outils ? »

Proposez des solutions adaptées



Clarifiez et formalisez le rôle et les attentes

Réduisez la charge de travail / réorganisez la répartition du travail

Gérez le conflit (intervenez auprès du collègue, entretien à 3...)

Montrez/réexpliquez comment utiliser l'outil ou proposez une formation

N'hésitez pas à contacter votre Service de Prévention en Santé au Travail
pour plus de renseignements et d'accompagnement.

Les deux centres SLST

MONTROND-LES-BAINS

Montrond-Les-Bains

150 rue Francis Laur (derrière le casino Joa)
42210 Montrond-Les-Bains
Tel : 04 77 36 52 54
Fax : 04 77 55 45 95



SAINT-ETIENNE

Molina (Siège social)

18 rue de Molina
42000 Saint-Etienne
Tel : 04 77 79 43 65
Fax : 04 77 79 43 60



**SUD LOIRE SANTÉ
AU TRAVAIL**



www.slst.fr

Version : février 2026
Impression : février 2026