

“ Et si on parlait des Risques Psycho-Sociaux (RPS) ”

GUIDE PRATIQUE POUR LES EMPLOYEURS



Brochure réalisée par le
Service de Santé au Travail du Cantal



Diffusion, actualisation et impression :
Service de Santé au Travail



Cette brochure a été élaborée par Sophie MAZENQ (Psychologue du Travail), Docteur Laurence BALGAIRIES (Médecin du Travail), Sébastien LACASSAGNE (Responsable du pôle technique), Anthony CROZAT (Technicien Hygiène et Sécurité) membres de l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail du Cantal.

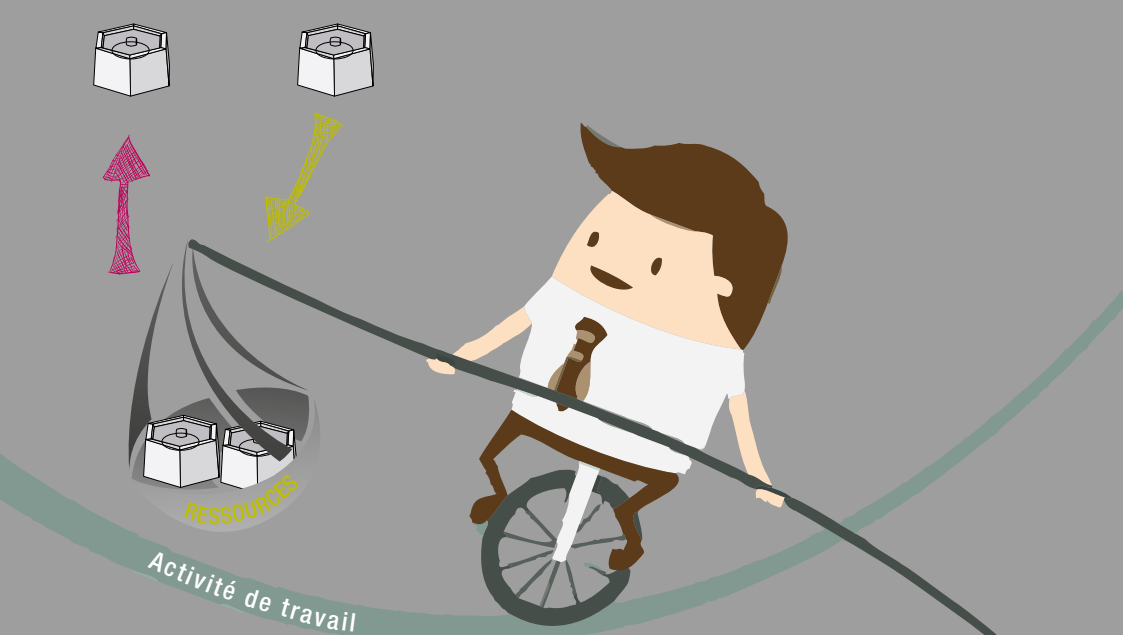
Ce document a pour objectif d'ouvrir le dialogue sur le thème des Risques Psycho-Sociaux (RPS) avec les employeurs de petites et moyennes structures (TPE-PME) et de les orienter vers une démarche de prévention.



1. LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, C'EST QUOI ?

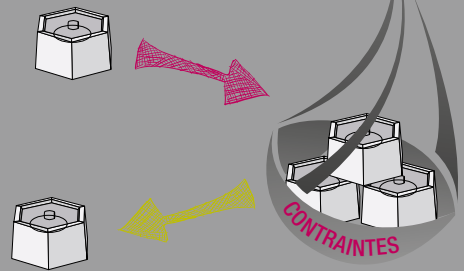
Toutes les entreprises quel que soit leur secteur d'activité ou leur taille peuvent être concernées par les RPS. En effet, le **travail** est un **système de tensions** et de **compromis** entre les objectifs de l'entreprise et les attentes des salariés.

L'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail définit le stress professionnel comme « un état de **déséquilibre** entre la perception qu'une personne a des **contraintes** imposées par l'environnement et la perception qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face ».



Exemple de RESSOURCES

Soutien du collectif
Développement des compétences, formation
Marges de manœuvres
Reconnaissance
Rémunération



Exemple de CONTRAINTES

Intensification du travail
Défaut de communication
Manque d'autonomie
Inadaptation des moyens de production
Changement organisationnel

Exemple :

Un salarié à qui on donne un nouvel outil de travail (logiciel, machine,...) sans formation adaptée, risque d'avoir la sensation de perte d'efficacité, de confiance, de rapidité...

Il peut donc basculer en situation de déséquilibre.

→ Augmentation des contraintes, sans augmentation des ressources.



2. POURQUOI ÉVALUER LES RPS ?

Evaluer la présence de RPS dans l'entreprise, permet de :

- Répondre à l'obligation juridique de *l'article 4121-1 du Code du Travail* :
« *L'employeur doit préserver la santé mentale et physique des salariés... avec une obligation de résultats* ».
- Inclure les RPS comme tous les autres risques professionnels dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).
- Réduire les coûts directs des RPS (absentéisme, licenciements pour inaptitude...).
- Réduire les coûts indirects des RPS (turnover, performance amoindrie, conflits interindividuels, perte de compétences...).
- Augmenter la qualité du travail.
- Améliorer l'image de l'entreprise.
- Améliorer le climat social et les relations internes et externes.

A savoir :

2,2 € de retour pour 1 € investi, c'est le rapport coût/bénéfice pour les sommes investies par les entreprises dans la prévention des atteintes à la santé des travailleurs.

Le coût des formations, de la perte des temps de production et des modifications organisationnelles est compensé ultérieurement par la diminution de l'absentéisme, du coût direct des accidents du travail et maladies professionnelles, de l'amélioration de la productivité et de la qualité.

Source : étude de 2010 de l'Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS)

3. CONTEXTE JURIDIQUE DES RPS



Afin de répondre à son obligation (*article 4121-1 du code du travail*), l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, au besoin par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, il s'agit d'une **obligation non pas uniquement de moyens mais de résultats.**

Ainsi, l'employeur ou le chef d'établissement doit :

- Transcrire et mettre à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Ce document comporte un inventaire des risques identifiés, notamment des risques psychosociaux (*articles R4121-1 et 2 du code du travail*).
- Garantir qu'aucun salarié ne subit les agissements soit de **harcèlement sexuel** au sens de l'*article L1153-1 du code du travail*, soit de **harcèlement moral** tel que le définit l'*article L1152-1 du code du travail*.

4. RPS, COMMENT DÉTECTER LEUR PRÉSENCE ? DES INDICATEURS D'ALERTE...

Quelques indicateurs ou pistes peuvent vous permettre de détecter la présence de RPS dans votre entreprise.

1

INDICATEURS COLLECTIFS chiffrés

- Absentéisme
- Turnover
- Accidents du travail ou maladies professionnelles
- Inaptitude médicale
- Baisse de la productivité
- Qualité de production amoindrie

2

INDICATEURS INDIVIDUELS facteurs humains

- Modification des comportements individuels : irritabilité, repli sur soi, difficulté de concentration, addictions médicaments ou à l'alcool...
- Agressivité physique ou verbale
- Tensions relationnelles
- Plaintes et mécontentement de salariés

3

Informations diverses

- Remontées d'informations de salariés, de représentants du personnel, du médecin du travail
- Contentieux juridiques

De manière globale, observer l'évolution de ces indicateurs qui peuvent être le reflet de situations problématiques (présence de RPS).

5. AGIR FACE AUX RPS !



Pour intervenir et lutter contre les RPS, plusieurs types de prévention existent :

	1	2	3
	PREVENTION PRIMAIRE	PREVENTION SECONDAIRE / CORRECTIVE	PREVENTION TERTIAIRE / CURATIVE
Quand ?	En amont	En temps réel	En aval
Pourquoi ?	Anticiper pour éviter les risques, Supprimer les risques à la source	Limiter et gérer les risques, Visé à outiller pour lutter contre le stress	Traitement des conséquences de l'exposition aux risques, Eviter l'aggravation des troubles
Comment ?	Agir sur l'organisation par un diagnostic RPS et la mise en place d'actions	Régulation au quotidien, Amélioration des stratégies d'adaptation par des formations (gestion du temps), Analyse des situations collectives de travail	Prise en charge individuelle spécialisée et interroger le travail, Soins (consultations psychologue)

ZOOM sur la mise en place d'une démarche de prévention des RPS

	Que faire ?	Comment ?	Acteurs internes	Acteurs externes
1	Repérer les signes d'alerte	Ecoute et observation des situations de travail	Les salariés (dont DP et CHSCT), La fonction RH et Sécurité de l'entreprise	Service de Santé au Travail (alerte souffrance d'un collectif)
2	Etat des lieux (objectiver la situation)	Faire un état chiffré de la situation (absentéisme, turnover, accidents, conflits et faire le comparatif par service ou années...)	Les salariés (dont DP et CHSCT), La fonction RH et Sécurité de l'entreprise	Cabinet / consultants spécialisés dans les RPS (cf. charte des consultants) CARSAT Service de santé au travail : possibilité de faire une sensibilisation / information sur les RPS
3	Procéder à un diagnostic	Réaliser un état des lieux du vécu du travail (à partir de questionnaires, d'observations de terrain et/ ou d'entretiens individuels)	Constituer un groupe pilote volontaire , qui suivra l'action dans son intégralité	Cabinet / consultants spécialisés dans les RPS Service de santé au travail
4	Mener un plan d'actions	A partir du diagnostic réalisé : Mettre en place des actions correctives , Les hiérarchiser, Les inscrire dans le Document Unique	Groupe pilote : salariés et employeur	Cabinet / consultants spécialisés dans les RPS Service de Santé au Travail (suivi des actions et de leurs effets)

6. RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES ET OUTILS DE PRÉVENTION...



Ouvrages

Sites internet

Éléments de définitions et de compréhension

Rubrique RPS

Ministère du travail

www.travailler.mieux.gouv.fr

Association Nationale pour
l'Amélioration des Conditions de
Travail

www.anact.fr

www.auvergne.aract.fr

Dépister les Risques psychosociaux.
Des indicateurs pour vous guider.

Réf : ED 6012

Institut National de recherche et de
sécurité

www.inrs.fr

Et s'il y avait du stress dans votre
entreprise ?

Réf : ED 973

www.inrs.fr



Ouvrages	Sites internet
Mise en place d'une démarche de prévention	
Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention. Réf : ED 6011	www.inrs.fr
Et si vous faisiez appel à un consultant. Réf : ED 6070	www.inrs.fr
Charte d'engagement de prévention des RPS des consultants d'Auvergne	http://direccte.gouv.fr/consultants-rps-en-auvergne.html
Outils d'évaluation des Risques Psycho-Sociaux	
Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU Réf : ED 6140	www.inrs.fr
Outil de détection et de prévention des RPS à destination des TPE-PME	http://www.proetco.fr/risques-psychosociaux-un-outil-de-detection-et-de-prevention-special-tpe-pme/
Evaluation de l'avancée de la démarche	
Auto diagnostic flash pour les employeurs (p20)	http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/2956373.PDF



CONTACTS

AIST - La Prévention Active **Association Interprofessionnelle** **de Santé au Travail**

1 rue des Frères Lumière
ZI du Brézet
63028 Clermont-Ferrand Cedex 2
Tél : 04 73 91 26 41

ARACT Auvergne

2 avenue Léonard de Vinci
63000 Clermont-Ferrand
Tél : 04 73 44 35 35
Fax : 04 73 44 35 39

CARSAT Auvergne

63036 Clermont-Ferrand Cedex 9
Tél : 04 73 42 70 14 (Service Prévention)

Inspection du travail (DIRECCTE)

Unité Territoriale du Puy-de-Dôme

64 avenue de l'Union Soviétique
63000 Clermont-Ferrand Cedex 1
Tél : 04 73 41 22 00

Unité Territoriale de Haute-Loire

4 avenue du Général De Gaulle
43009 Le Puy-en-Velay Cedex
Tél : 04 71 07 08 10

Autres contacts :

- Les syndicats professionnels d'employeurs
- Intervenants extérieurs sur les conditions de travail (IPRP, psychologues du travail, ergonomes, ...)
- Le conseil juridique de l'entreprise