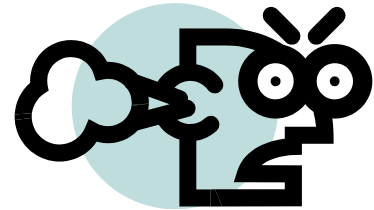


### Les Risques PsychoSociaux



#### Contexte en enjeux

Quelques chiffres d'après une étude européenne :

- 20% des travailleurs français sont affectés par le stress dépassé
- 50% des absences en Europe sont causées par le stress
- Les problèmes de santé psychologique au travail coûtent à la France 2 à 3 millions d'euros (INRS)
- Le coût annuel du stress d'origine professionnel est de 20 milliards d'euros.

#### Les enjeux sont :

- Humains ce qui impacte l'intégrité physique et psychologique
- Légaux le Code du Travail demande à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique du salarié (cf. accord cadre du 22/10/2013)
- Economiques
- Performances globale individuelle, collective et organisationnelle

**RPS : risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels susceptibles d'interagir sur la santé.**

#### Les interactions peuvent avoir plusieurs types de conséquences :

- Physiologiques :** migraines, TMS, problèmes cardio-vasculaires, baisse de l'efficacité du système immunitaire...
- Psychologiques :** anxiété, dépression, burn-out (réaction violente et soudaine se traduisant par l'absence totale de ressources physiologiques et psychologiques et disparition de l'estime de soi)
- Comportementales :** troubles alimentaires, abus de tabac, café, médicaments, alcool, drogues illicites, violence, négligence, erreurs, désinvestissement
- Organisationnelles** avec un coût direct se répercutant sur la performance économique : accidents, baisse de la compétitivité avec des coûts indirects se répercutant sur la performance sociale : conflits, démotivation.

#### Les principaux facteurs de risque

Ils sont souvent curvilinéaires : le « trop » comme le « pas assez » devient facteur de risque.

- La charge de travail
  - Quantité
  - Contrainte de temps
  - Exigences intellectuelles et émotionnelles
- L'autonomie
  - Contrôle sur le travail
  - Participation aux décisions
  - Utilisation et développement des compétences

- La reconnaissance
  - Estime, respect, considération
  - Salaire
  - Perspectives de promotion
- Les relations
  - Qualité des relations
  - Soutien (opérationnel / affectif)
- Le changement (non subjectif)
  - Fréquence des changements
  - Désorganisation et perte des repères
  - Contraintes d'adaptation
- Le sens donné au travail
  - Intérêt de la tâche
  - Adéquation valeurs personnelles et valeurs de l'organisation
  - Compréhension des orientations et du contexte.

### **Quels leviers d'action ? SQ**

#### **Stratégique :**

Implication de la direction, définition des objectifs Qualité de Vie au Travail, évaluation des impacts humains et accompagnement des changements.

#### **Structurel :**

Augmenter la participation aux décisions, simplifier des structures organisationnelles, alléger les processus, optimiser l'adéquation homme / poste

#### **Opérationnel :**

Favoriser le management de proximité, redéfinir comment travailler ensemble, détecter et accompagner les personnes en difficulté

Au niveau de la **prévention**, il existe 3 niveaux d'action :

#### **La prévention primaire :**

Éliminer ou réduire les sources

#### **La prévention secondaire :**

Développer des aptitudes à faire face au stress et à ses sources

#### **La prévention tertiaire :**

Détecter et prendre en charge les personnes affectées par les troubles psychosociaux

#### **En pratique...**

*Une approche centrée sur le travail est nécessaire. Elle suppose de se pencher sur l'activité au quotidien dans les ateliers, les bureaux, sur les sites, puis de faire des liens avec les différentes composantes de la gestion de la collectivité. Elle implique une mobilisation de tous les acteurs, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire. Les solutions sont parfois simples et peu coûteuses à mettre en place. Des désordres organisationnels ont parfois eu raison du bon sens.*

Lien :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>