

Sensibilisation aux Risques psychosociaux (RPS)

Nicolas Bert

Enseignant chercheur en ergonomie cognitive

Département Ergonomie, Design et Ingénierie Mécanique (EDIM)

Pôle ERgonomie et COncption des Systèmes (ERCOS)- Laboratoire ELLIADD (EA 4661)



Que sont les RPS ?

« **Les Risques PsychoSociaux** concernent notamment les situations de travail à risque de stress, de violences internes et de violences externes »

(Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2002)

« **Les RPS** sont entendus comme risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

(Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des RPS, présidé par M. Gollac, 2011)

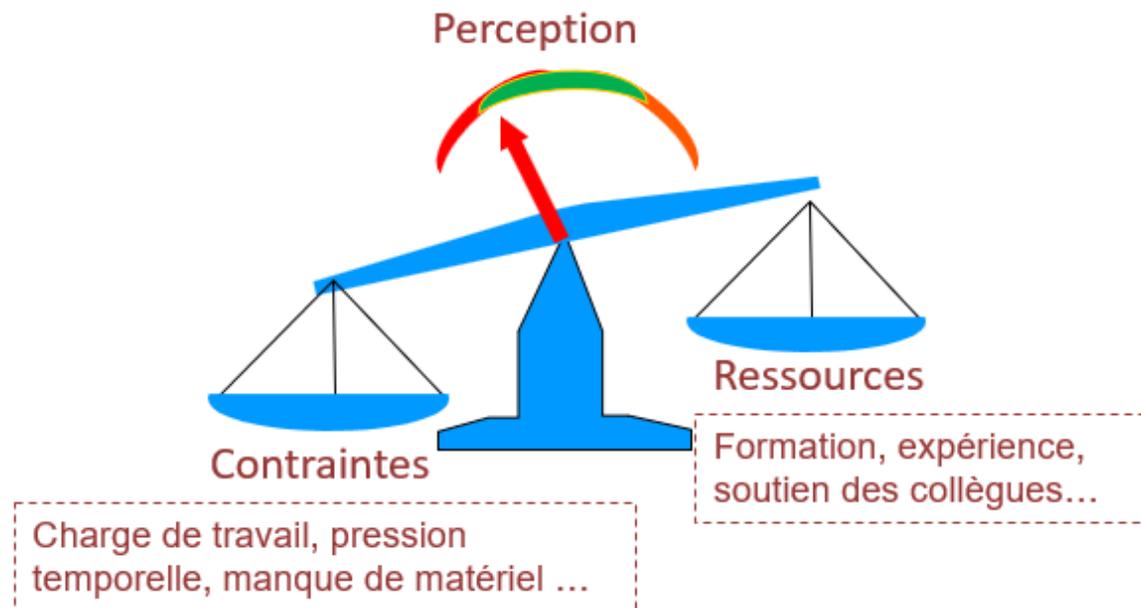
Que sont les RPS ?

- ✓ Le stress
- ✓ Les violences externes
- ✓ Les violences internes
- ✓ Les conduites addictives

Notion de stress

« Le stress survient lorsqu'il y a **déséquilibre** entre la **perception** qu'une personne a des **contraintes** que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face »

(Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail, 2002)



Indicateurs de RPS

En matière de RPS, les indicateurs sont de plusieurs natures et sont liés :

- ✓ soit au fonctionnement de l'entreprise
- ✓ soit aux relations sociales
- ✓ soit à la santé et la sécurité des travailleurs

Indicateurs de RPS

- ✓ Taux d'absentéisme pour raisons de santé
- ✓ Taux de rotation des agents
- ✓ Taux de visite sur demande au médecin de prévention
- ✓ Nombre d'actes de violence physique envers le personnel

Indicateurs de RPS

- ✓ Exigences, intensité et temps de travail
- ✓ Exigences émotionnelles
- ✓ Manque d'autonomie
- ✓ Les rapports sociaux dégradés
- ✓ Conflits de valeurs
- ✓ Insécurité de la situation de travail

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...

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...

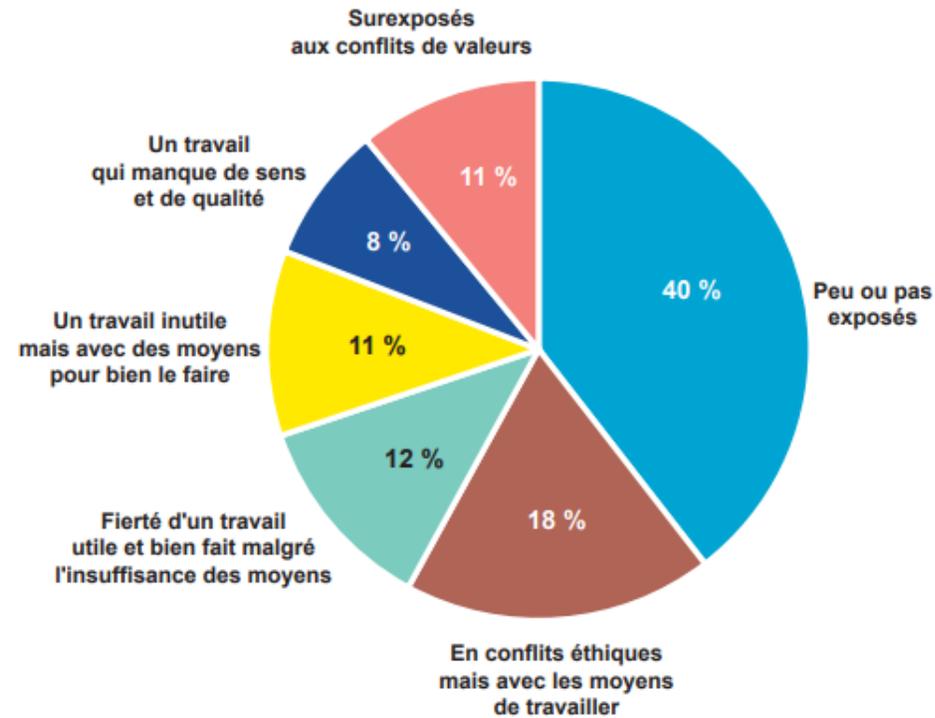
4 Rapports sociaux au travail dégradés
Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...

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

6 Insécurité de la situation de travail
Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

Source : rapport Bodier et Gollac, 2011
© pour l'INRS
www.inrs.fr/risques/psychosociaux

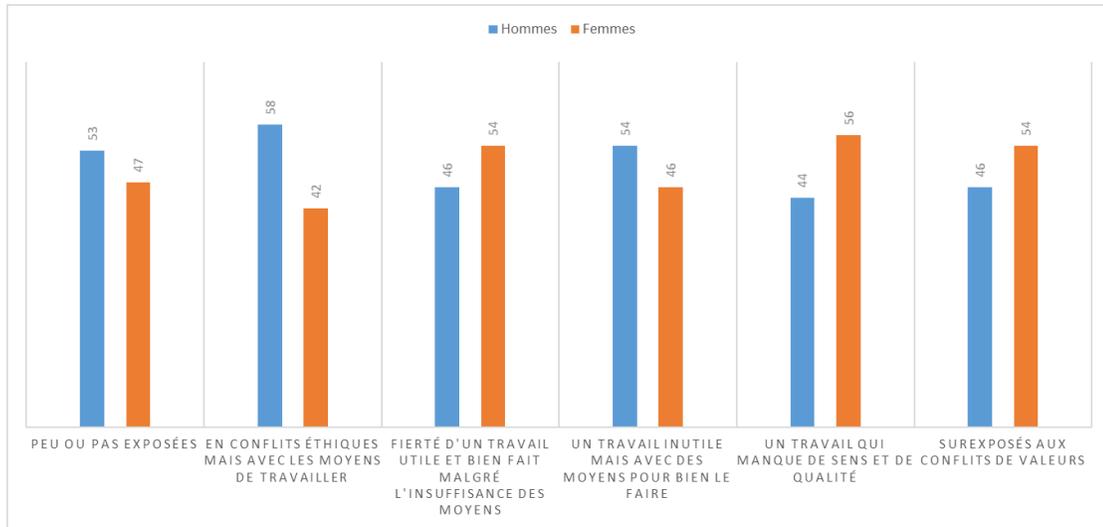
Conflits de valeurs



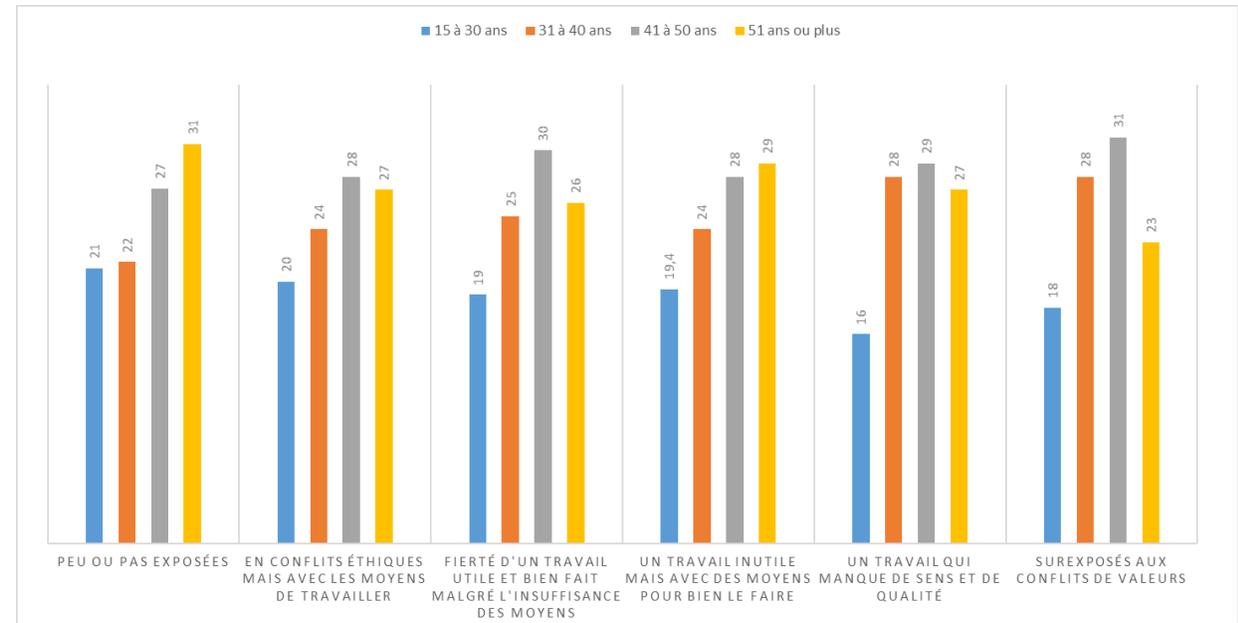
Répartition des actifs occupés selon leur profil d'exposition aux conflits de valeurs

Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee

Conflits de valeurs

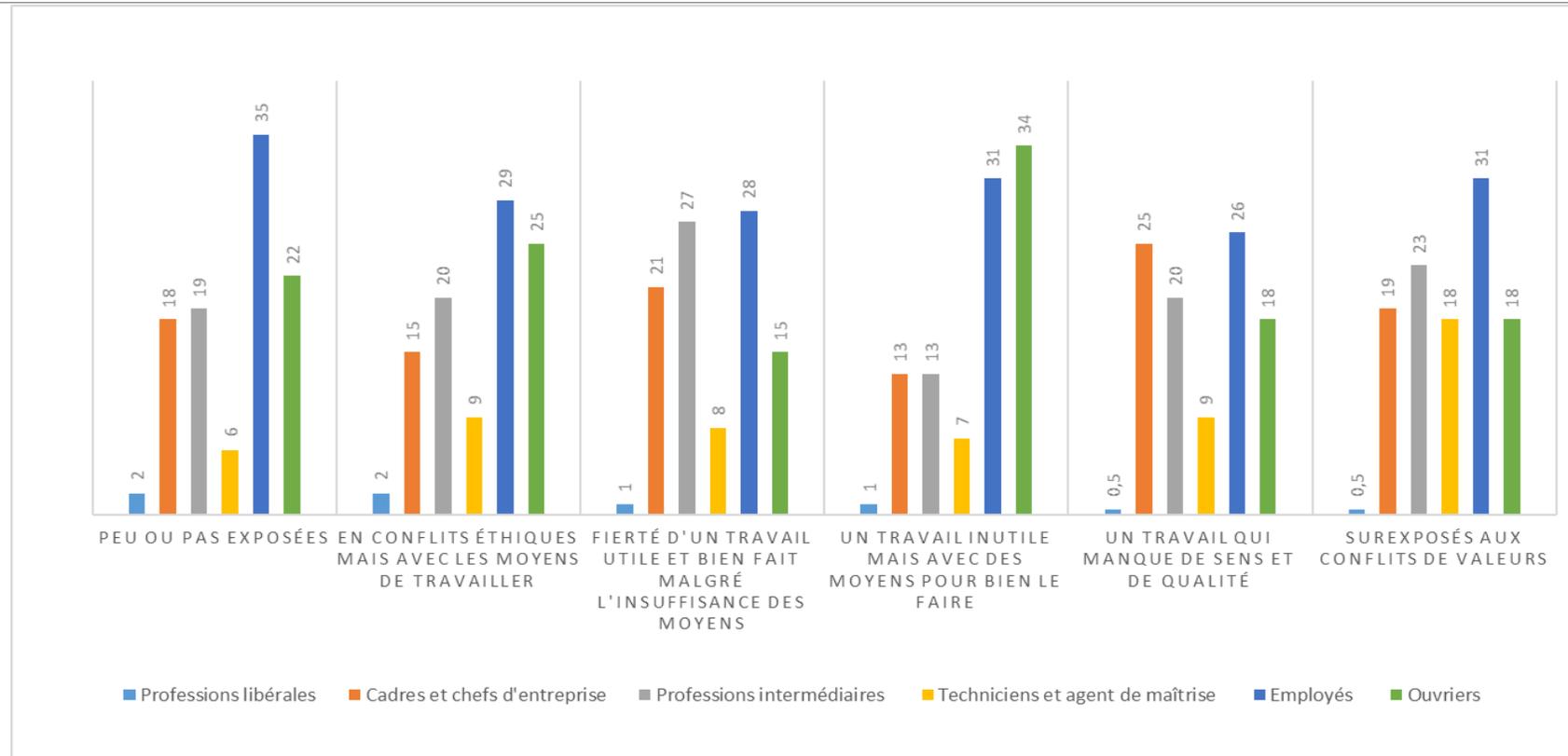


Effet du genre des actifs selon leur exposition aux conflits de valeurs
Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee



Effet de l'âge des actifs selon leur exposition aux conflits de valeurs
Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee

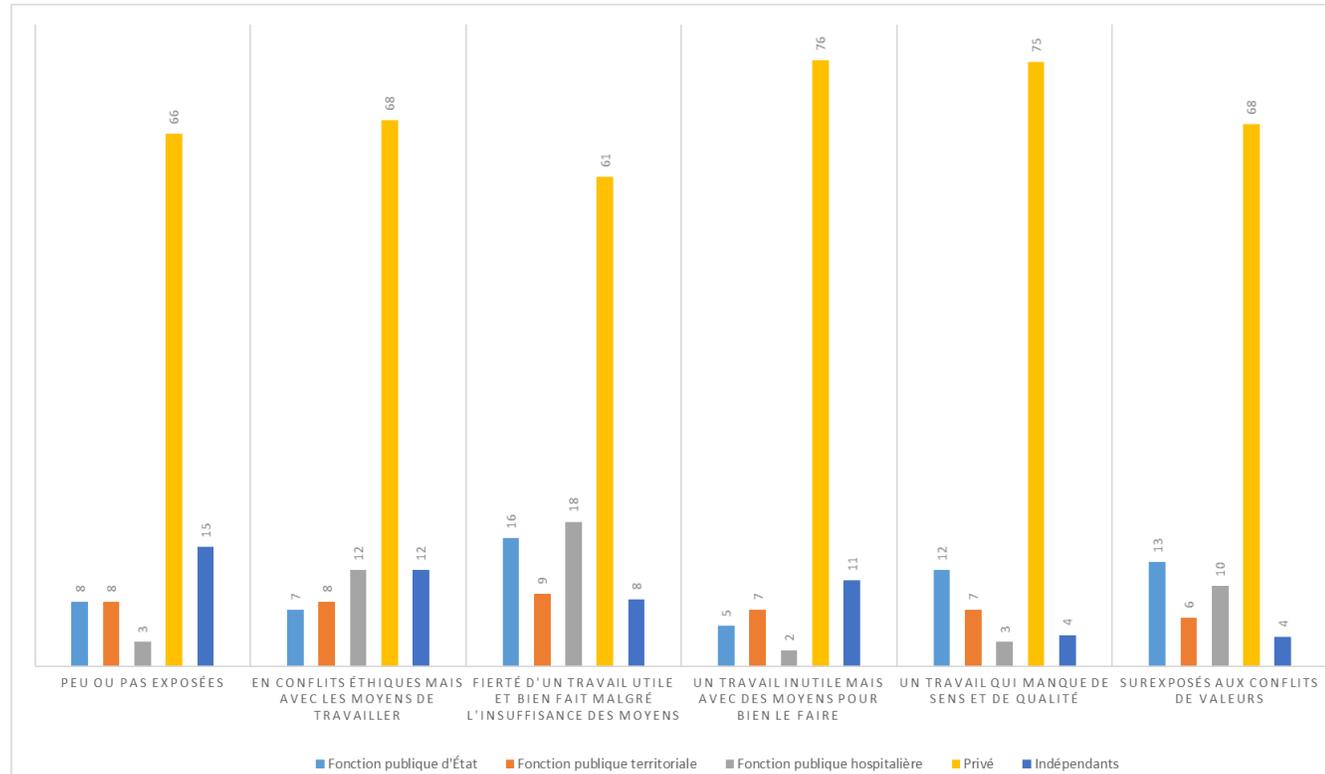
Conflits de valeurs



Effet de la CSP des actifs selon leur exposition aux conflits de valeurs

Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee

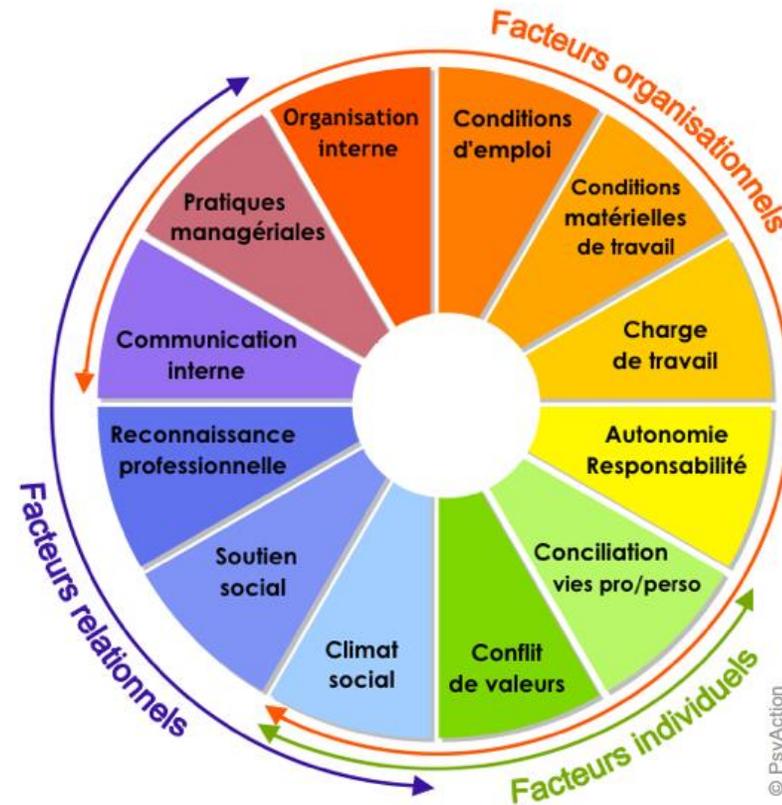
Conflits de valeurs



Effet du statut des actifs selon leur exposition aux conflits de valeurs

Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee

Classification de synthèse des facteurs



Les 12 facteurs de RPS à partir des modèles Karasek (1979), Siegrist (1996) et Gollac* et al. (2011).

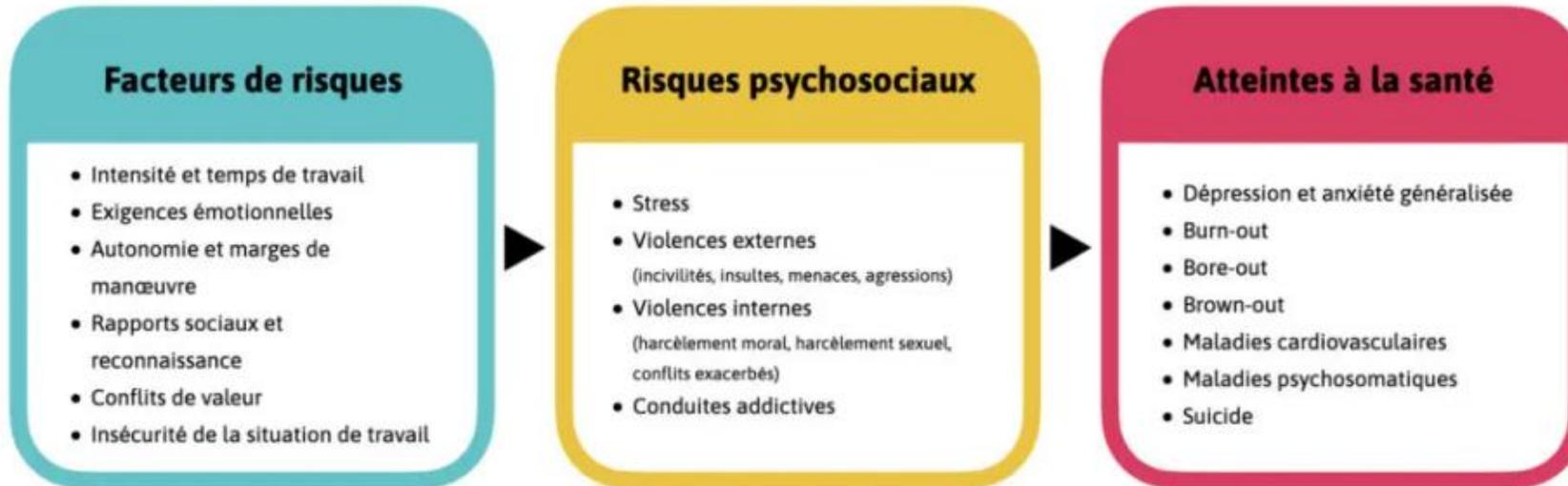
Les conséquences pour le salarié

- ✓ La dépression et l'anxiété généralisée,
- ✓ Le burn-out, bore out, brown out
- ✓ Les maladies cardiovasculaires,
- ✓ Les maladies psychosomatiques,
- ✓ Le suicide.

Les conséquences pour l'entreprise

- ✓ Une augmentation de l'absentéisme et du turnover,
- ✓ Des difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux employés,
- ✓ Une augmentation des accidents du travail,
- ✓ Une démotivation,
- ✓ Une baisse de la productivité,
- ✓ Une dégradation du climat social
- ✓ Des atteintes à l'image de l'entreprise...

3 étapes



Législation

✓ Loi du 31 décembre 1991

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (Article L.4121-1,CT)

✓ Décret du 5 novembre 2001

L'employeur (...) évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (Article L 4121-3, CT)

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (Article R 4121-1, CT)

✓ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002

Définition du harcèlement moral " Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L.1152-1, CT)

✓ Loi du 6 août 2012 Décret du 5 novembre 2001

à la charge de l'employeur, une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et agissements sexuels (L 1153-5, CT)

✓ ANI Stress

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008

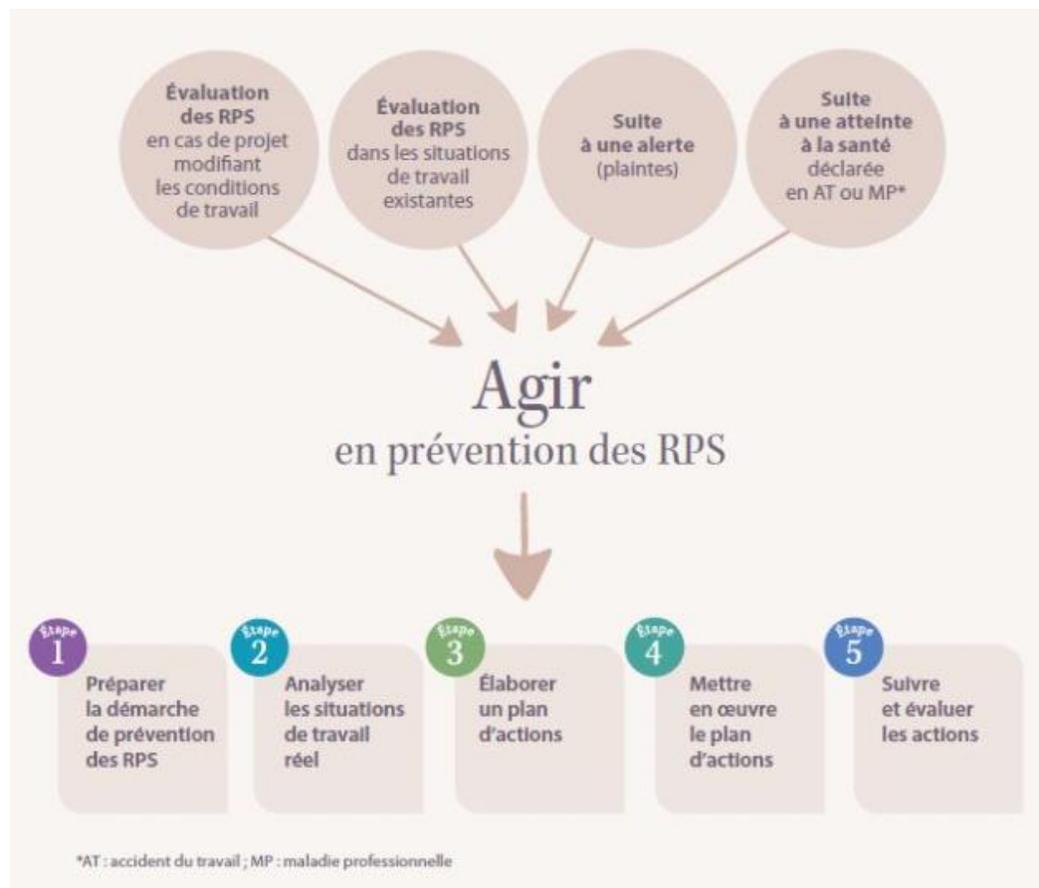
✓ ANI Harcèlement et violence au travail

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

✓ ANI Qualité de Vie au travail

Accord national interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail du 19 juin 2013

Démarche de prévention_



Outils du diagnostic RPS

- ✓ Questionnaire de Karasek
- ✓ Questionnaire de Siegrist
- ✓ Questionnaire de coping de Lazarus et Faulkman
- ✓ Intégrateur de Cooper et Vézina.
- ✓ Psychodynamique de Dejours
- ✓ WOOCQ de l'Université de Liège.
- ✓ Multicritères du Nordique
- ✓ Tensions / régulations de l'ANACT
- ✓ Le RPS-DU de l'INRS

Discussion

Cliquez pour ajouter du
texte