

# Sensibilisation aux Risques psychosociaux (RPS)

---

**Nicolas Bert**

*Enseignant chercheur en ergonomie cognitive*

*Département Ergonomie, Design et Ingénierie Mécanique (EDIM)*

*Pôle ERgonomie et COnception 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 ?

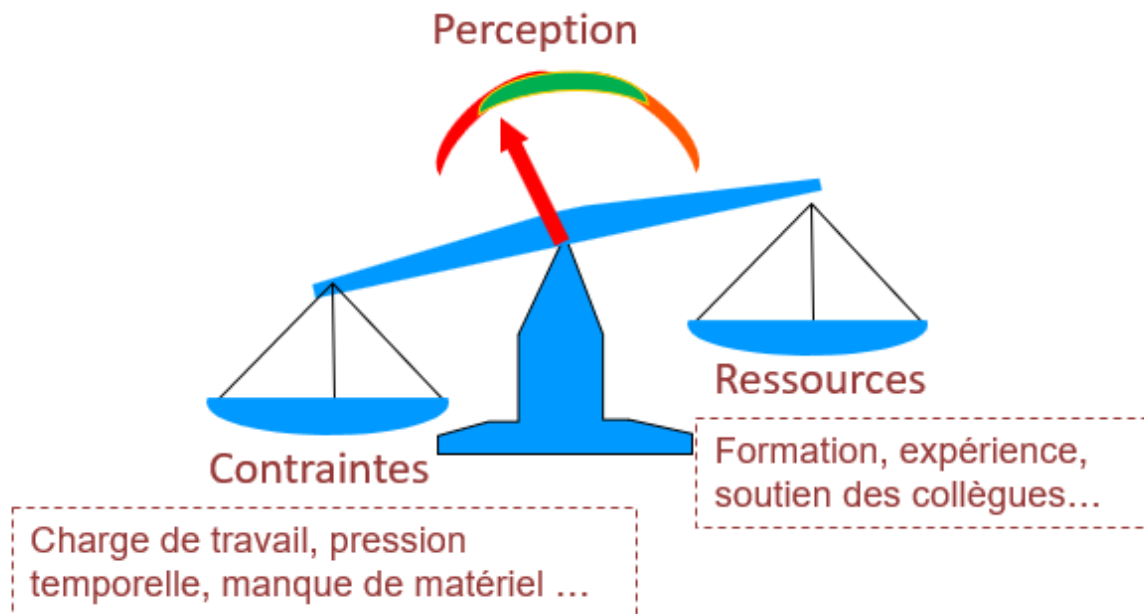
---

- ✓ 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...

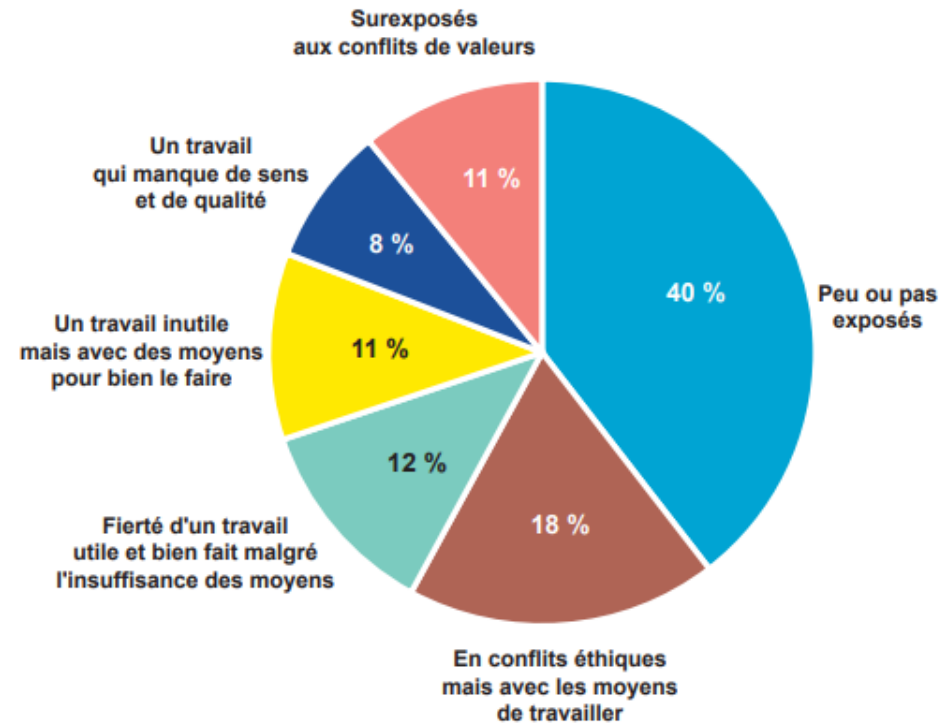
**4 Rapports sociaux au travail dégradés**  
Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...

**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  
inrs

# Conflits de valeurs

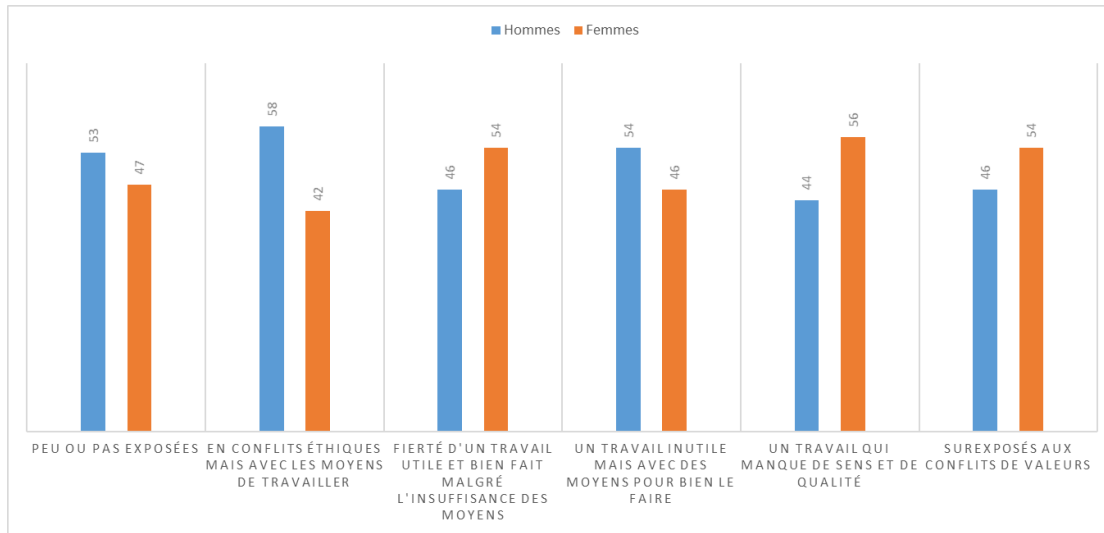


Répartition des actifs occupés selon leur profil d'exposition aux conflits de valeurs

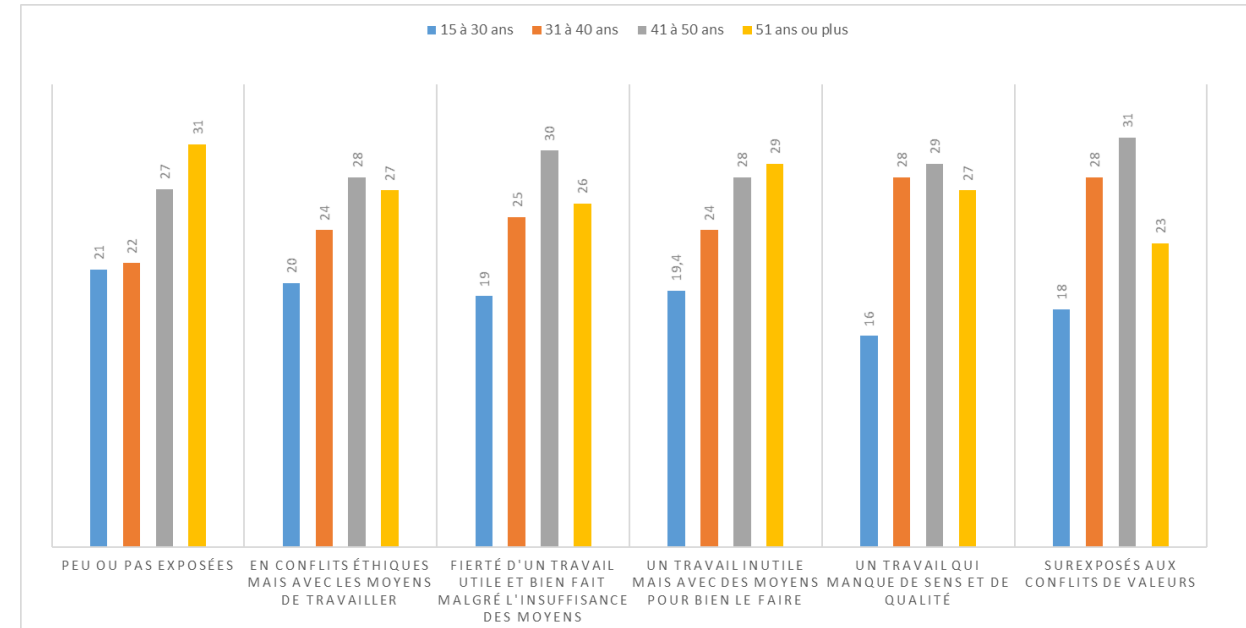
Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee



# Conflits de valeurs

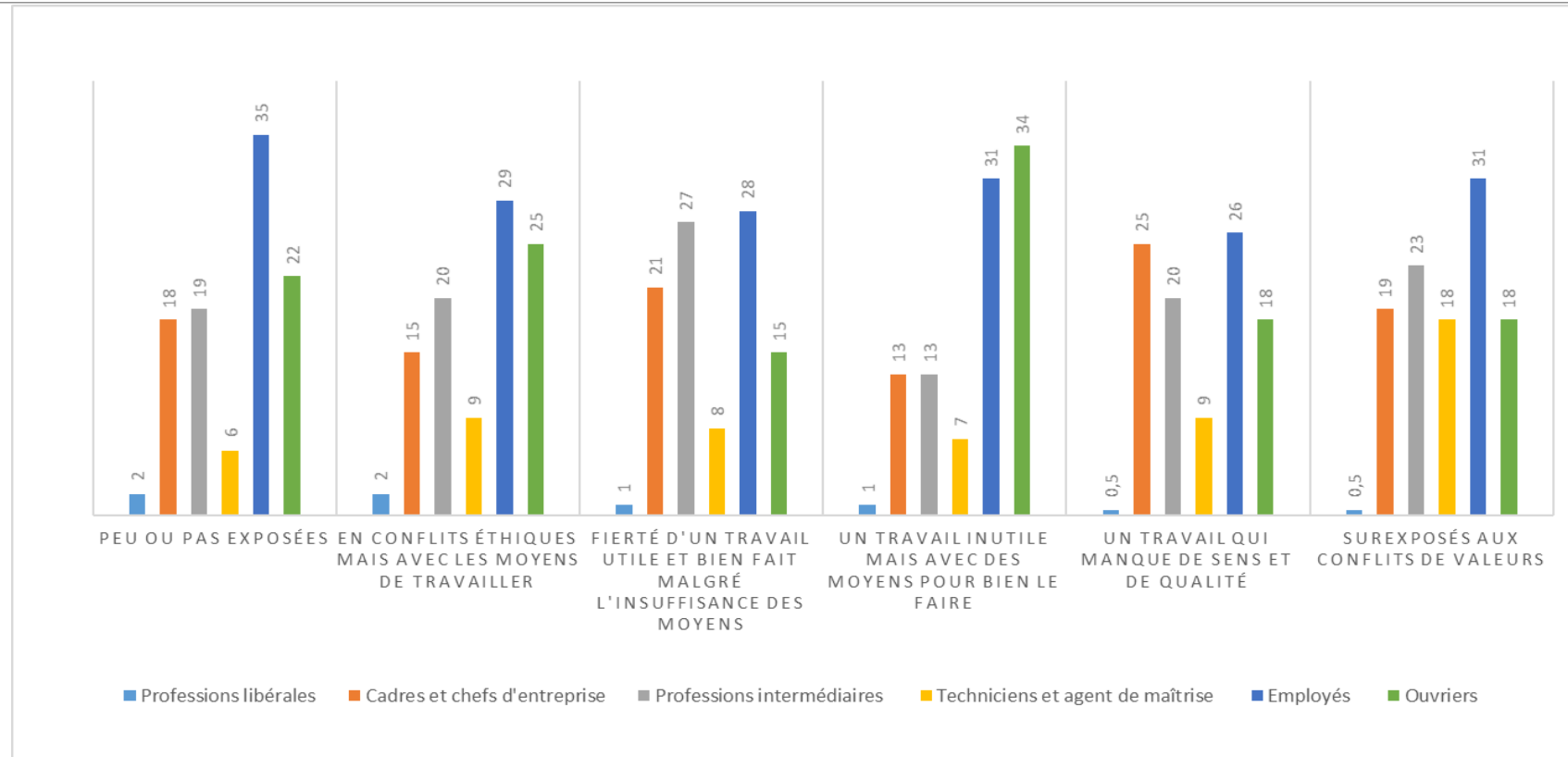


Effet du genre des actifs selon leur exposition aux conflits de valeurs  
Sources : enquête CT-RPS 2019, Dares, DGAFP, Drees et Insee



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

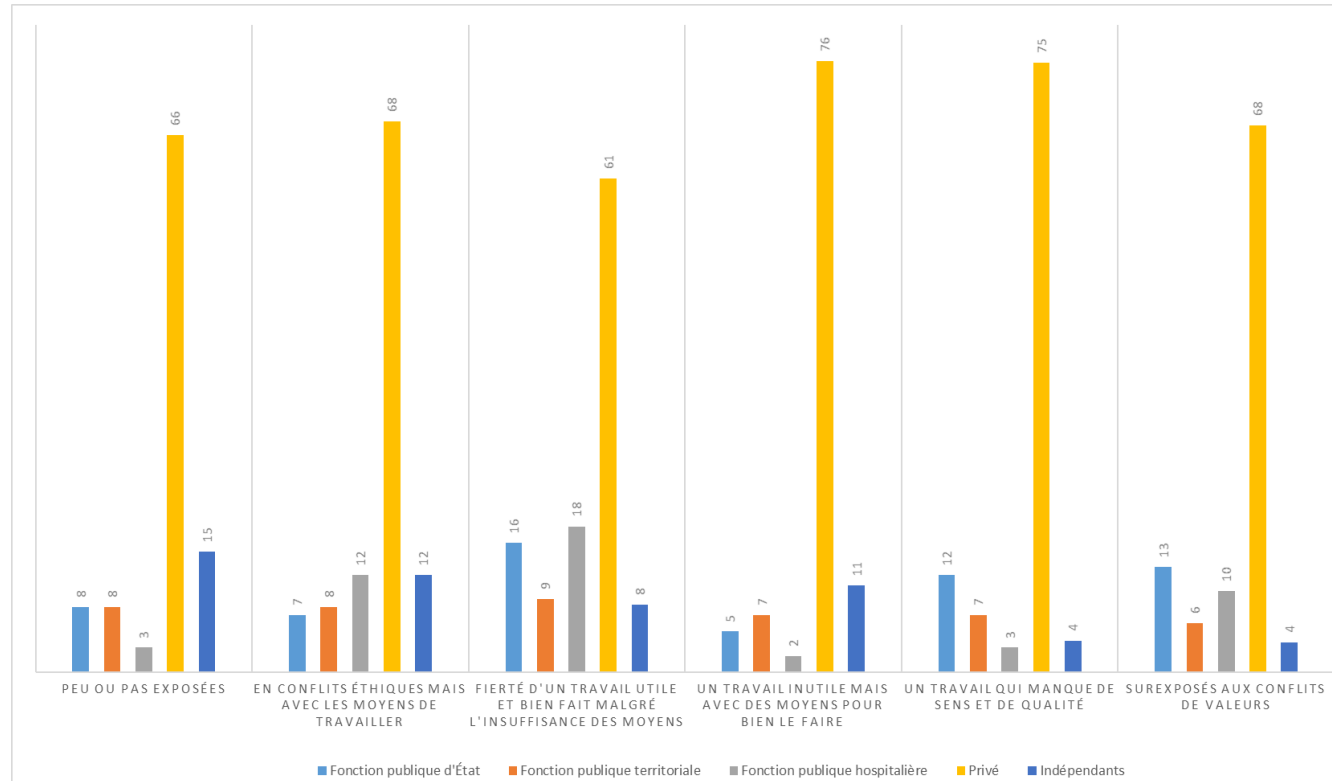
# Conflits de valeurs



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

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

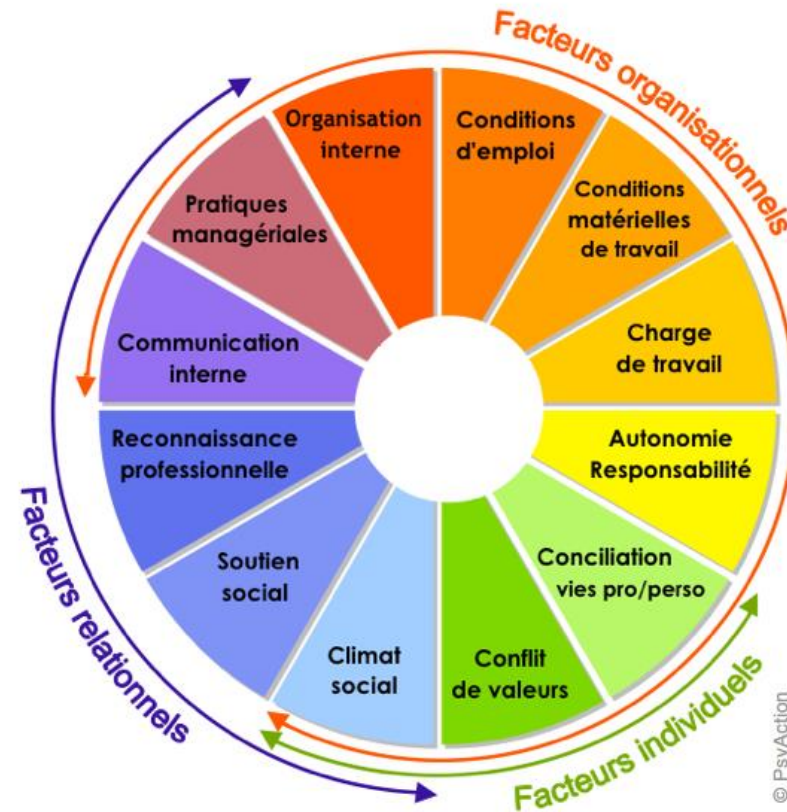
# Conflits de valeurs



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

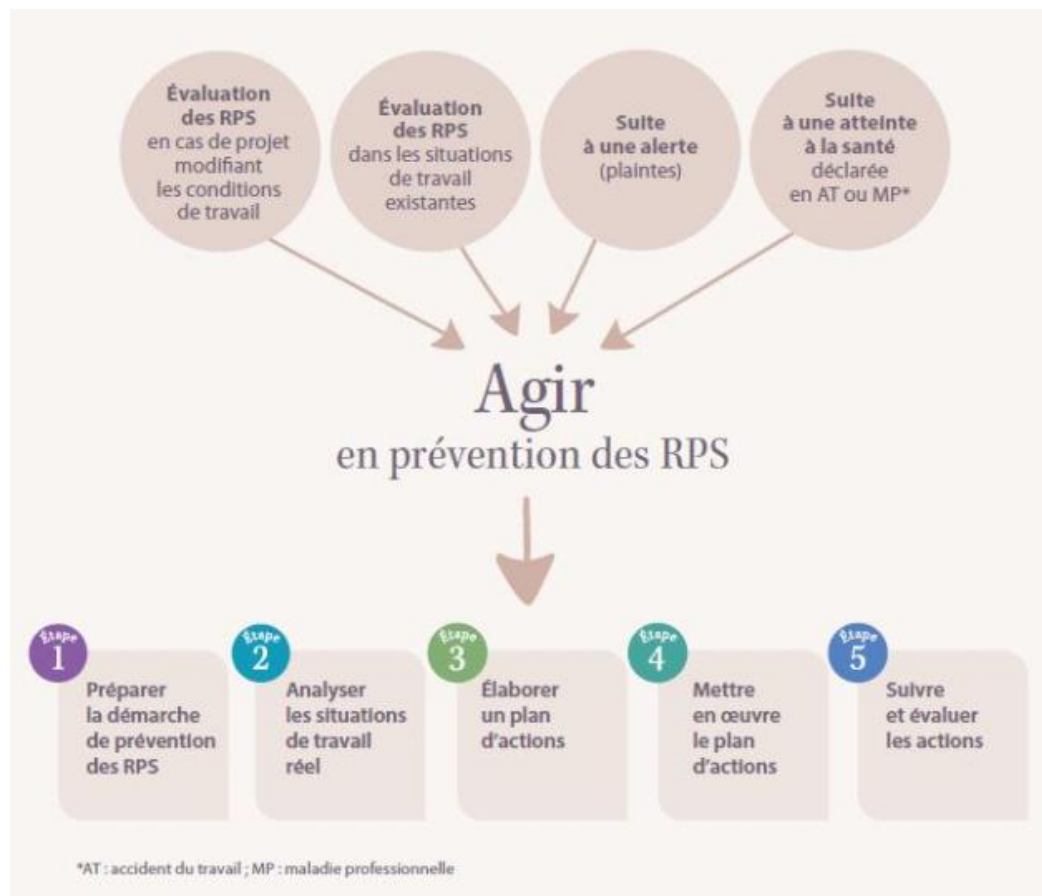
Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

## ✓ 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