



Association Régionale
pour l'Amélioration des
Conditions de Travail

Dossier RPS 1.0 - Que sont les RPS ?

Le contexte

Les troubles psychosociaux professionnels peuvent être définis comme étant : « **des troubles psychosociaux qui apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son système de travail. Les conséquences de ce déséquilibre sont multiples sur la santé physique et psychique** »

Les facteurs

Il existe 6 facteurs de risques identifiés pour le suivi des risques psychosociaux :

- la charge cognitive (l'intensité du travail faisant appel aux fonctions liées à la connaissance et régies par le cerveau),
- la charge émotionnelle (nécessité de cacher ses émotions pour assumer ses fonctions, évoluer en entreprise),
- le manque d'autonomie (absence de marge de manœuvre, impossibilité d'exprimer ses souhaits),
- les relations personnelles (entre collaborateurs, mauvaise ambiance, isolement des salariés),
- la souffrance éthique (conflit de valeurs entre celles du salarié et celles de l'entreprise par exemple),
- l'incertitude liée au travail (absence d'écoute des difficultés, ou de systèmes de prévention ou d'alertes).

Les risques

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les conséquences

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes : surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management. Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

La prévention

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier. Elle vise une situation de travail globale et s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus en 3 actions hiérarchiques ciblées :

La prévention primaire : « on prévient »

- un salarié est potentiellement exposé à un danger ou à l'un des facteurs de risque comme ceux précités,
- la prévention consiste à agir sur le risque par la mise en place d'un plan d'actions afin d'éliminer le danger, le **facteur de risque,**

La prévention secondaire : « on protège »

- il n'a pas été possible d'éliminer le danger ou le facteur de risque, alors on protège le salarié,
- la prévention secondaire consiste à réduire l'exposition au risque en aidant le salarié à faire face (information, formation etc),

La prévention tertiaire : « on répare »

- il n'a pas été possible d'éviter le danger et le salarié est en souffrance, ou a été victime d'un accident,
- curatives plus que préventives, les actions sont axées sur le salarié : soins, prise en charge, orientation vers des professionnels.

A côté de cette obligation de prévention, d'autres pratiques se développent dans les entreprises. Elles visent à développer le bien-être ou la qualité de vie au travail (QVT). Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être ou à la QVT, la mise en œuvre de ces pratiques en entreprise relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie, démocratie sociale dans l'entreprise...).

Afin de rentrer plus en détails, nous allons vous exposer, dans les prochains articles, plusieurs thématiques en lien avec les risques et facteurs évoqués en amont sur les risques psychosociaux : le burnout, le stress au travail et la violence interne et externe au travail, avec deux cas pratiques : le premier fera le lien entre les RPS et le document unique, et le second aura une approche stratégique en faisant la liaison des RPS avec la qualité de vie au travail (QVT).