

Risques psychosociaux (RPS)

Une approche pour la prévention.
Des repères pour l'action.

Mardi 9 novembre 2010

CABINET A.C.PROCESSUS
LILLE 03 20 09 07 35

Contexte actuel de « Montée » des RPS dans :

- Les évolutions du travail et de son contexte (logiques financières et commerciales, évolutions technologiques et organisationnelles, changements incessants...)
- Les nouvelles attentes des personnes sur le travail : la question du sens et des valeurs du travail
- L'affaiblissement des collectifs...
- Le constat d'une évolution de l'apparition des troubles psychiques
- Une médiatisation forte...

Quelques chiffres

- Enquête SUMER → 1ères données de référence en France : Prévalence du « Job Strain » de 23,24% (forte demande / faible latitude décisionnelle)
- Etude SAMOTRACE (InVS 2009) : Mal-être déclaré par 24% des hommes et 37% des femmes.
- Résultats conformes aux autres études internationales.

Des obligations pour les entreprises :

- L'évaluation des risques pour la sécurité et la santé de tous les salariés doit porter sur les risques « pour la santé physique et mentale » → Document unique et plan d'actions. Art L.4121.1 C.Tr
- Accord national sur le stress au travail (Juillet 2009)
- Octobre 2009, demande de Xavier Darcos : Les entreprises de plus de 1000 salariés doivent ouvrir des négociations sur le stress avant février 2010... Les entreprises en cours de restructuration doivent prendre en compte la prévention des RPS dans le processus.

Au-delà d'une obligation...

- Opportunité d'approche large et cohérente de la santé au travail dans les organisations et les contextes de travail d'aujourd'hui
- Opportunité pour anticiper et gérer les changements

La prise en compte des RPS est une question de stratégie d'entreprise, avec implication des différents acteurs : Direction, RH, services médico-sociaux, préventeurs, représentants du personnel...

On a commencé par s'intéresser aux effets...

- Facteurs de risque :
 - **Violences externes, agressions**
 - **Violences internes, harcèlement moral**
- Réponses individuelles et collectives :
 - **Stress, stress post-traumatique**
- Impacts sur la santé :
 - **Troubles anxio-dépressifs**, mais aussi TMS, CV...
- Cause ou conséquence :
 - **Pratiques addictives**

Le REX d'entreprises depuis 2000 :

- L'importance de l'implication des acteurs
- L'obligation de respecter certaines étapes :
 - Préparation de la démarche,
 - Engagement multidisciplinaire,
 - Lecture commune de certains déterminants.
- La sensibilisation et la formation des acteurs
- La consolidation de la multidisciplinarité...

Au fil du temps, avec le REX : Un **changement de paradigme** pour la prévention des RPS →

Une nouvelle stratégie d'action pour une nouvelle approche de la prévention :

- Analyser les situations de travail en remontant aux sources d'inconfort et de tensions, autrement dit aux causes, ce qui implique :
- Sensibiliser et former les acteurs à la compréhension des RPS
- Mettre en œuvre une démarche de prévention multidisciplinaire pérenne
- Analyser l'organisation du travail pour agir sur les conditions de travail.

Déclinaison → La santé au travail est une résultante de 5 dimensions

- La dimension environnementale du travail
 - La dimension professionnelle
 - La dimension relationnelle
 - La dimension éthique
 - La dimension organisationnelle
-
- La dimension de la santé elle-même est une donnée «entrante» et «sortante» dans le champ du travail.

La dimension environnementale

- Travailler dans un environnement qui assure la sécurité, le confort et la fonctionnalité

La dimension professionnelle

- Activité en adéquation avec ses compétences, son âge et son expérience
- Appuis nécessaires à la réalisation de l'activité et moyens de professionnalisation
- Evoluer dans son activité ou changer d'activité

La dimension relationnelle

- Travailler de façon solidaire dans un climat de confiance
- Être reconnu par ses pairs et sa hiérarchie
- Pouvoir parler de son travail et dialoguer au sein de l'équipe et avec sa hiérarchie
- Partager des moments de convivialité

La dimension éthique

- Partager des valeurs collectives dans le respect des valeurs individuelles
- Se sentir intégré dans un collectif de travail et une collectivité d'appartenance. Etre assuré du respect de la diversité.

La dimension organisationnelle

- Avoir une activité enrichissante dans un cadre organisationnel clair et régulé
- Avoir des objectifs clairs, réalistes et réalisables
- Pouvoir agir sur son activité. Travailler dans une organisation qui respecte l'équilibre vie professionnelle / vie privée

Comment construire une démarche de prévention (1) ?

- Créer les conditions favorables, qui sont :
- La volonté, l'implication, la sensibilisation/formation de la direction et du management
- Une multidisciplinarité active (par ex groupe projet...) :
Travailler en réseau,
Croiser les points de vue à partir de situations individuelles ou collectives
Apprendre à travailler ensemble, construire la confiance.

Le lien avec le CHSCT doit être assuré.

Comment construire une démarche de prévention (2) ?

- La mobilisation de l'ensemble des salariés :
Une démarche de prévention au plus près des situations de travail
Sur le terrain avec les salariés concernés
La restitution des éléments de diagnostic, le débat et la construction de pistes d'action avec eux constituent une étape incontournable
- Une structuration de la démarche :
Un cadre validé et porté par le management
Donner de la légitimité et de la lisibilité aux actions proposées (finalités, temps/espaces dédiés, acteurs, missions...)

Identifier collectivement les facteurs de risque

- Les leviers :
L'obligation de faire (DU) ou la volonté de s'y engager
Le débat sur cette identification est un facteur de multidisciplinarité
- Les données :
Les données documentaires (indicateurs, bilans...)
Les données vivantes (entretiens, enquêtes...)
- La méthode :
Un projet construit, cohérent, partagé
Adapté à la situation locale.

Analyser les données

- Les données **environnementales** et **professionnelles** sont des données documentaires.
- Les dimensions **relationnelles** et **éthiques** sont des données vivantes issues du témoignage des acteurs de la multidisciplinarité et de l'apport des données d'enquête ou d'entretiens individuels ou collectifs de salariés
- La dimension **organisationnelle** est plus difficile à questionner, mais l'analyse permet de mettre à jour des leviers d'action et de dégager des marges de progrès
- La **santé** résulte souvent de l'équilibre des différentes dimensions du travail.

Passer à l'action suppose :

- Partager les résultats et l'analyse de tout diagnostic
- S'assurer de la compréhension / mettre en perspective avec le management
- Rechercher un consensus du corps social
- Faire participer les salariés (débat, explicitation)
- Communiquer sur le ou les plans d'action et leur suivi
- Inscrire l'évaluation des risques psychosociaux au Document unique ainsi que les principaux plans d'action associés