

EXEMPLES DE PARAGRAPHES TYPE A INSERER DANS LA FICHE D'ENTREPRISE (PREVENTION PRIMAIRE) POUR LES RPS

MODELE n°1

5.1 Risques psycho-sociaux

Définition (ANACT) :

Les troubles psychosociaux peuvent apparaître lorsqu'il y a déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail.

Ils peuvent avoir un impact sur la santé et engendrer du stress, de la dépression, burn-out, des troubles somatiques et de la violence.

Les déterminants du travail ou contraintes **susceptibles de générer des situations de travail exposant au stress** (risques psychosociaux) sont plurifactoriels.

Actuellement **5 contraintes** sont reconnues par les experts*:

→ **La charge de travail:**

Exigences Qualitatives, Quantitatives, émotionnelles trop importantes / temps et moyens humains ou techniques mis à la disposition du salarié.

→ **Le manque d'autonomie**

Pas de possibilité pour le salarié de pouvoir s'organiser, de participer aux décisions, D'utiliser ses compétences, d'évoluer...

→ **La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail**

Manque de soutien social, professionnel, émotionnel de la part des collègues ou de la Hiérarchie, manque de reconnaissance, manque de pilotage

→ **Les conflits de valeur** avec la perte du sens au travail

→ **L'incertitude socioprofessionnelle**

** critères proposés par le Rapport du collègue d'expertise sur le suivi des risques psycho-sociaux*

5-2 Protection collective

- **Il est important d'évaluer et d'agir sur les RPS** du travail **quel que soit le niveau d'alerte** et en **prenant en compte l'organisation**.

- **Il existe une démarche globale de prévention** :

1- repérer les indicateurs d'alerte, notamment ceux liés au fonctionnement et l'activité de l'entreprise :

- temps de travail : nombre de jours d'absence...
- taux de turnover, existence de postes non pourvus
- dégradation du climat social, signes de « mal-être »
- défaut de production, perte de rentabilité
- nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles

2 - analyser les déséquilibres

3 - mettre en place des actions de prévention

4 - assurer un suivi

- **Communication en interne** : une communication régulière et adaptée autour des actions menées dans le cadre de la prévention peut être un outil « fort » de dialogue social au sein de l'entreprise.

MODELE N°2

5.1 Risques et contraintes liés à des situations de travail

- **Risques liés aux facteurs psycho-sociaux (FPS)** tels que les horaires décalés (2X8, travail de nuit occasionnel, travail le week end), les impératifs de production avec parfois surcroît de travail, les contraintes de temps, les gestes répétitifs, les relations conflictuelles avec la clientèle, le risque routier, le travail sous contraintes physiques (bruit, chaleur), la création de nouveaux secteurs d'activité ...

Les facteurs déclenchant du stress sont appelés les *facteurs psychosociaux* (FPS).

Les facteurs psychosociaux peuvent entraîner des pathologies d'origine professionnelle, comme des problèmes de santé mentale, des maladies psychosomatiques, des troubles du sommeil, mais aussi favoriser l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS), de maladies cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail.

« Un état de 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. »

Il affecte la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise.

5-2 Protection collective

FACTEURS PSYCHOSOCIAUX :

- **Il est important d'évaluer les risques liés aux facteurs psychosociaux**, en prenant en compte l'organisation du travail.

- **Il existe une démarche globale de prévention :**

1- repérer les indicateurs d'alerte, notamment ceux liés au fonctionnement de l'entreprise :

- temps de travail : nombre de jours d'absence...
- taux de turnover, existence de postes non pourvus
- dégradation du climat social, signes de « mal-être »
- défaut de production, perte de rentabilité
- nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles

2 - analyser les déséquilibres

3 - mettre en place des actions de prévention

4 - assurer un suivi

- **Communication en interne** : une communication régulière et adaptée autour des actions menées dans le cadre de la prévention peut être un outil « fort » de dialogue social au sein de l'entreprise.

MODELE N°3 (variante du modèle 1 un peu plus détaillée)

5.1 Risques psycho-sociaux

Définition (ANACT) :

Les troubles psychosociaux peuvent apparaître lorsqu'il y a déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail.

Ils peuvent avoir un impact sur la santé et engendrer du stress, de la dépression, un burnout, de la violence, et des troubles somatiques.

Les déterminants du travail ou contraintes susceptibles de générer des situations de travail exposant au stress (risques psychosociaux) sont plurifactoriels.

Actuellement les principales contraintes reconnues par le collège des experts sont:

→**La charge de travail:**

- Liée à l'exécution des tâches : surcharge de travail, impossibilité d'atteindre les objectifs, contraintes de temps, gestion simultanées de plusieurs tâches, interruptions fréquentes, rythme trop élevé ou inversement non stimulant...

- Liée à l'environnement professionnel : perte des repères (réorganisations, restructurations), perte du sens du travail (l'individu n'est plus en harmonie, en équilibre dans sa relation avec le travail, il lui semble que son travail n'a pas de but), conflits de valeurs, injonctions paradoxales, contact avec du public exigeant ou en souffrance, contact avec la maladie et la mort, conditions de travail et de sécurité détériorées, incertitudes sur l'avenir de l'entreprise, non prise en compte de la vie personnelle (plannings, vacances) ...

→**La latitude décisionnelle :**

- Autonomie décisionnelle : impossibilité de prise de décisions personnelles, impossibilité d'avoir une influence sur le déroulement de son travail, travail impacté par le rythme d'un collègue...

- Utilisation des compétences : impossibilité d'utiliser toutes ses compétences et d'en acquérir de nouvelles.

→**Le soutien social :**

- Niveau collègues : contact avec des collègues incompetents, peu amicaux, non respectueux...

- Niveau hiérarchie : responsable non identifiable et non joignable, peu concerné par le bien-être de ses salariés, peu attentif à leurs propos, ne communique pas, ne facilite pas leur travail, ne réussit pas facilement à faire collaborer ses salariés....

→ **La reconnaissance** : inadéquation entre niveau de formation et poste de travail, pas de reconnaissance du travail par la hiérarchie sur un mode moral ou financier, pas de perspectives d'évolution, ni de formation...

→ **Les conflits de valeur** avec la perte du sens au travail

→ **L'incertitude socioprofessionnelle**

5.2 Protection collective

- **Il est important d'évaluer les risques liés aux facteurs psychosociaux**, en prenant en compte l'organisation du travail.

- **Il existe une démarche globale de prévention** :

1- repérer les indicateurs d'alerte, notamment ceux liés au fonctionnement de l'entreprise :

- temps de travail : nombre de jours d'absence...
- taux de turnover, existence de postes non pourvus
- dégradation du climat social, signes de « mal-être »
- défaut de production, perte de rentabilité
- nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles

2 - analyser les déséquilibres

3 - mettre en place des actions de prévention

4 - assurer un suivi

- **Communication en interne** : une communication régulière et adaptée autour des actions menées dans le cadre de la prévention peut être un outil « fort » de dialogue social au sein de l'entreprise.