RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION
Liberté
Égalité
Fraternité

32- Les risques psychosociaux

Description

Les risques psychosociaux (RPS) 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'organisation par les collègues : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;**
- **des violences externes commises sur des agents par des personnes externes à l'organisation (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.

Selon le rapport d'expertise de Michel GOLLAC *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* : ce sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

On peut classer les facteurs de RPS en 6 catégories :

- **Les exigences et l'intensité du travail**
- **Les exigences émotionnelles**
- **Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre**
- **Les rapports sociaux au travail**
- **Les conflits de valeur**
- **L'insécurité de la situation de travail**

Exemples de facteurs susceptibles d'engendrer le risque

Les exigences et l'intensité du travail	Les exigences émotionnelles	Le manque d'autonomie et de marge de manœuvre
− Des objectifs de travail irréalistes ou flous − Des instructions contradictoires et des interruptions dans l'activité − Extension de la disponibilité (disponibilités les soirs et week-end, télétravail qui déborde) − Nombre d'heures travaillées − Perception de l'usage des nouvelles technologies	− Le travail face à un public − le contact avec la souffrance − devoir cacher ses émotions au travail − la peur (de l'accident, de l'échec, de la violence externe)	− Le manque d'autonomie dans les tâches − la monotonie, l'ennui − le manque de développement culturel, l'impossibilité d'accroître ses compétences
Les rapports sociaux au travail	**Les conflits de valeurs**	**L'insécurité de la situation de travail**
− Le manque de soutien social de la part des collègues − Les défauts de relation avec les collègues (coopération, intégration dans le collectif, stratégies et idéologies collectives) − Le manque de reconnaissance et/ou de soutien de la part de la hiérarchie − Le manque de reconnaissance de la part du public, la valorisation sociale du métier − Les violences internes (discriminations, harcèlement)	− Les conflits éthiques (contradiction entre le travail fait et les convictions personnelles) − La qualité empêchée (Sentiment que les conditions de travail ne permettent pas de faire un travail de qualité) − Le travail inutile (Faire un travail jugé inutile)	− L'insécurité de l'emploi (CDD , intérim) − L'insécurité du salaire, de la carrière (absence de perspective de promotion ou d'évolution) − L'insoutenabilité du travail (un travail est soutenable si on estime pouvoir le faire dans les mêmes conditions tout au long de sa carrière) − Les changements de métier, d'activités, d'organisation, …

Principales obligations réglementaires	
Références réglementaires	**Exigences réglementaires**
Code du travail, art. L4121-1	L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique	Mise en œuvre d'un plan de prévention des RPS et implication des CHSCT Evaluation des RPS (diagnostic) et intégration dans les documents uniques Formation aux risques psychosociaux
Circulaire du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'Etat	

Moyens de prévention envisageables
HUMAIN
Former les agents aux risques psychosociaux : - Connaître les risques psychosociaux et leurs effets sur la santé. - Savoir repérer les situations à risque. Favoriser l'accès à la formation pour développer les compétences des agents
ORGANISATIONNEL
Réaliser un diagnostic des RPS et l'intégrer au DUERP Mettre en place des procédures claires Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des agents Mieux répartir la charge de travail Prendre en compte l'expertise et la technicité des agents, valoriser leurs compétences, les faire participer aux décisions qui les concernent Permettre aux agents de participer aux actions de changements qui affecteront leur travail Donner des marges de manœuvre aux agents dans l'organisation de leur travail Agir sur la communication interne/externe pour valoriser le travail effectué pour clarifier la stratégie du service Permettre l'expression des agents (espaces d'échanges, de collaboration, d'entraide, …) et faciliter les échanges entre tous les acteurs du service Gérer les difficultés dans le travail Agir sur la politique d'évaluation et de rémunération des agents
TECHNIQUE
Améliorer les espaces de travail (cadre de travail, sécurisation vis-à-vis des violences externes, …)