

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Les **risques psychosociaux** rassemblent les facteurs internes ou externes à l'entreprise mettant en danger l'intégrité physique et la santé mentale des salariés. Le stress mais également le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence interne/externe, font partie des **risques psychosociaux**.

Les **risques psychosociaux** sont définis dans le droit national et notamment dans le Code du Travail (Article L4121-1 – Article L4121-2 : obligations de l'employeur ; Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002).

Ainsi, un cadre légal et juridique pour lutter contre ces risques est également donné.

- Depuis 1991 : l'entreprise doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale de tous ses salariés.
- Juillet 2008 : accord national interprofessionnel sur le stress, étendu en avril 2009.
- Octobre 2009 : plan stress lancé par le Ministre du travail, pour les entreprises de 1 000 salariés.
- Mars 2010 : accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, étendu en juillet 2010.
- Octobre 2013 : accord pour la prévention des RPS dans la Fonction Publique qui doit se traduire par l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

La jurisprudence est abondante et engage la responsabilité de l'employeur dans la prévention et les conséquences des **Risques Psychosociaux**, et notamment en cas de harcèlement ou de suicide du salarié.

Les **RPS** ont des conséquences sur le travail pour le salarié. On dispose actuellement, au moins pour certaines pathologies d'études robustes :

- troubles psychiques,
- maladies cardio-vasculaires,
- troubles musculo-squelettiques...

Les **RPS** ont aussi des conséquences et des coûts non négligeables pour l'entreprise et notamment :

- 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 créativité,
- une dégradation de la productivité, une augmentation des rebuts ou des malfaçons,
- une dégradation du climat social, une mauvaise ambiance de travail,
- des atteintes à l'image de l'entreprise...

Impact des RPS



Nos interventions

MCI Prévention vous aide à dresser le **diagnostic** des **risques psychosociaux** dans votre organisation et à définir le **plan de prévention** des **risques psychosociaux** permettant d'atténuer ou de supprimer l'exposition aux facteurs de **risques psychosociaux** identifiés.

Nous vous proposons de mener une étude approfondie de la situation actuelle en termes de **risques psychosociaux** et de facteurs susceptibles de les générer.

La finalité de la démarche est d'obtenir une **vision concrète et objective de la situation** afin d'envisager la **mise en place d'actions**, cohérentes, efficaces, et réalisables.

ACTION POUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) SYNOPTIQUE D'UNE INTERVENTION



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR DEMARCHE DE PREVENTION

- **Diagnostic approfondi de la situation :**

- Identifier les facteurs de risque perçus par les salariés
- Évaluer les niveaux de risque
- Repérer les groupes de salariés les plus affectés (s'il y en a)

- **L'accompagnement au diagnostic :**

- Approche qualitative avec la réalisation d'entretiens individuels et/ou collectifs
- Approche quantitative avec la mise en place d'un questionnaire.

- **Le choix de la méthode dépend de plusieurs facteurs :**

- La demande de l'employeur et/ou du MDT
- Le contexte de l'entreprise
- La faisabilité de la méthode
- L'effectif de l'entreprise
- Le résultat et l'analyse du diagnostic
- La résistance pour l'utilisation d'un type d'outil.

APPROCHE QUALITATIVE

- **Identification des facteurs d'expositions aux RPS :**

- Les exigences du travail
- Les exigences émotionnelles
- L'autonomie et les marges de manœuvre
- Les rapports sociaux au travail
- Les conflits de valeur
- L'insécurité de la situation de travail.



PROTOCOLE D'INTERVENTION

Pré-visite :

- **Choix de l'entretien (individuel et/ou collectif) dépend de plusieurs facteurs :**

Entretien individuel : apprécié car les salariés peuvent exprimer plus précisément ce qu'ils vivent mais coûteux en temps

Entretien collectif : donne à voir la dynamique de groupe. Il permet également de favoriser les échanges sur les différentes manières de réaliser le travail. Mais il peut limiter l'expression.

- Le contexte de l'entreprise
- L'effectif de l'entreprise
- L'éventail des métiers/services
- Le lien hiérarchique entre travailleurs

QUESTIONNAIRE DE KARASEK

• La demande psychologique (9 items) :

Q = Question

– Quantité-Rapidité :

Q10: Mon travail demande de travailler très vite

Q12: On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive

Q13: je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail

– Complexité-Intensité :

Q11: Mon travail demande de travailler intensément

Q14: Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes

Q15: Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense

– Morcellement-Prévisibilité :

Q16: Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard

Q17: Mon travail est très bousculé

Q18: Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail

• La latitude décisionnelle (9 items) :

Q = Question

– Marges de manœuvre/Autonomie décisionnelle :

Q4: Mon travail me demande de prendre des décisions moi-même

Q6: Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail

Q8: J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail

– Utilisation actuelle des compétences :

Q2: Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives

Q5: Mon travail me demande un haut niveau de compétence

Q7: Dans mon travail, j'ai des activités variées

– Développement des compétences :

Q1: Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles

Q3: Mon travail me demande d'être créatif

Q9: J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.

• **Le soutien social (8 items) :**

Q = Question

– **Le soutien professionnel par les supérieurs :**

Q22: Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés

Q21: Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien.

– **Le soutien professionnel par les collègues :**

Q23: Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents

Q26: Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien.

– **Le soutien émotionnel par les supérieurs :**

Q20: Mon supérieur prête attention à ce que je dis

Q19: Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés.

– **Le soutien émotionnel par les collègues :**

Q25: Les collègues avec qui je travaille sont amicaux

Q24: Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.

MODELE DE KARASEK

• **Intérêts du modèle et du questionnaire de Karasek :**

– Modèle étudiant les liens entre le vécu au travail et les risques

– Un des modèles et des questionnaires (ex. SUMER) les plus utilisés dans les recherches en santé au travail

– Longue antériorité du modèle de Karasek

– Peu dispendieux en temps (26 items)

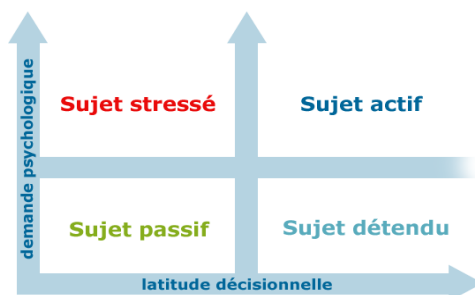
– Valeur scientifique du modèle.

• **De la théorie à la pratique :**

– Manque de connaissance des outils existants

– Longueur des questionnaires

– Problème de compréhension.



PROTOCOLE D'INTERVENTION

Pré-visite :

- **Le choix du questionnaire dépend de plusieurs facteurs :**

- Le contexte de l'entreprise
- L'effectif de l'entreprise
- L'éventail des métiers/services
- Le lien hiérarchique entre travailleurs

- **Présentation du projet :**

- Présentation du modèle et du questionnaire
- Méthodologie d'intervention :
 - . Choix du papier-crayon vs. Informatique (influence le taux de participation)
 - . Si papier-crayon, choix du mode de retour du questionnaire lorsque le travailleur l'a rempli: enveloppes timbrées, urne.

- **Présentation des phases du projet :**

- Réunion de préparation
- Période de l'enquête (avec point sur le taux de participation)
- Restitution des résultats au comité de pilotage

Réunion de préparation :

- Définition du calendrier du projet
- Choix des variables sociodémographiques et des questions complémentaires à celles du KARASEK

Restitution des résultats au comité de pilotage :

- Les résultats et les axes de prévention

Discussion sur les suites à donner :

- Restitution pour l'ensemble des salariés
- Élaboration et mise en place du plan d'action

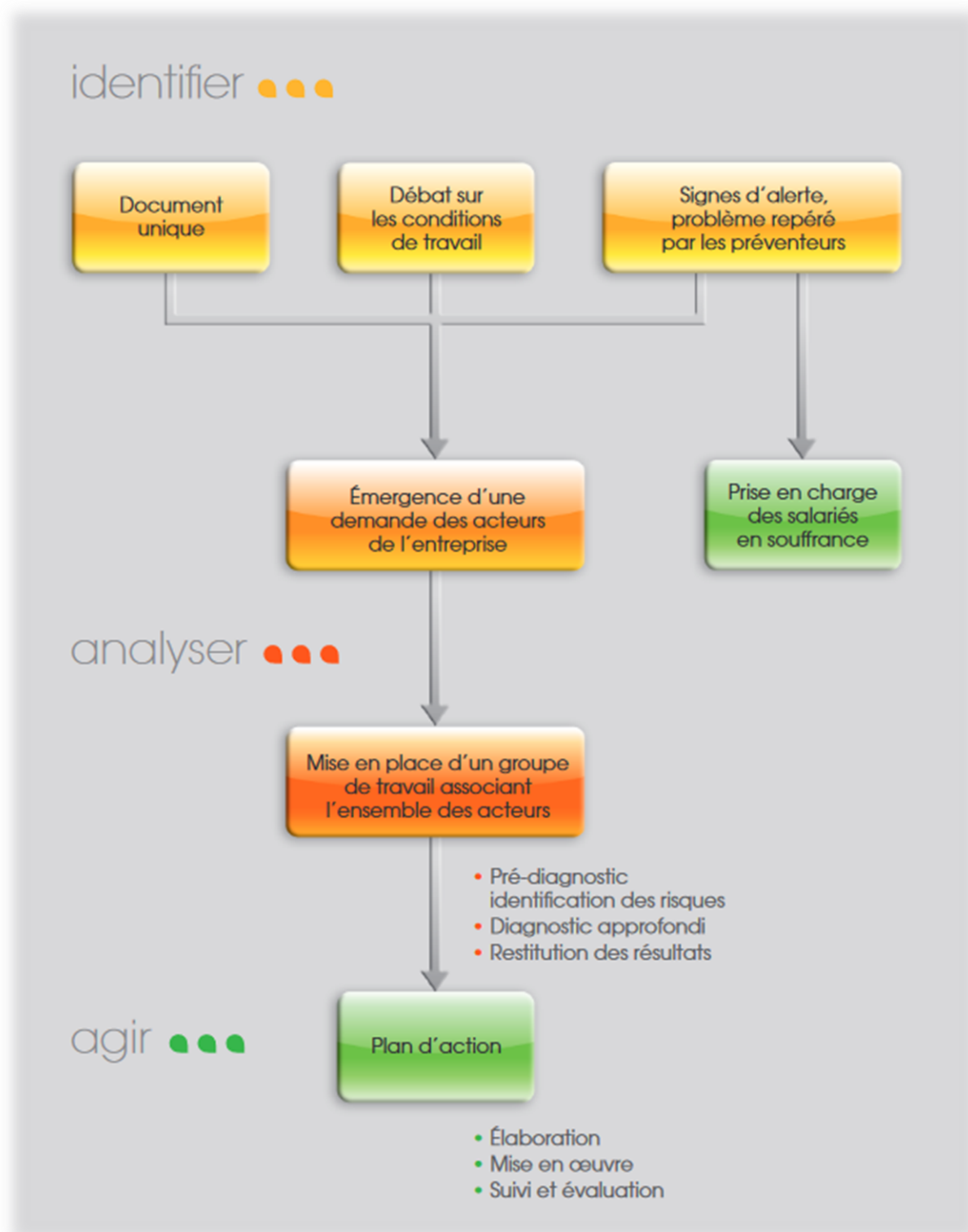
- **Avantages du questionnaire appliqués sur le terrain :**

- Tous les salariés peuvent s'exprimer
- Facteurs d'expositions quantifiés

- **Limites du questionnaire appliquées sur le terrain :**

- Effet de longueur du questionnaire
- Formulation des items
- Manque de nuance dans l'échelle de réponse
- Peur des « distracteurs » (attention détournée).

LES ETAPES REALISABLES D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS





« Je, tu, nous conjugurons notre prévention ! »

MCI Prévention - Manuel Marques - 21, route de Nangis - 77000 MELUN
Conseils en prévention assistance et informations aux entreprises

ELABORATION DU PLAN D'ACTION

- **Proposition de mise en place d'un groupe de travail (3 à 8 personnes) :**

- Le groupe de travail est multi-hiérarchique et multi-métier pour partager une expérience sur tous les métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- Cela permet de croiser les regards métiers et de travailler sur les liens et interactions entre les services et les équipes.
- Il peut être composé de représentants de salariés, de membres de l'encadrement, médecin de prévention, membres de la DRH.
- Il est nommé, mandaté, missionné et placé sous la responsabilité de l'employeur.

- **Proposition de méthodologie pour l'élaboration du plan d'action :**

- Analyse des facteurs d'expositions prioritaires
- Réflexion sur les problématiques rencontrées par les salariés pour chaque facteur d'exposition
- Proposition d'actions de prévention pour supprimer ou réduire les problématiques rencontrées
- Suivi des actions dans le temps ...



Manuel MARQUES
Consultant IPRP
Technique et organisationnel
Port. 06 22 92 68 51



Site : www.mciprevention.fr - Mail : contact@mciprevention.fr - Port. : 06 22 92 68 51
SIRET : 804 931 962 00018 - APE : 7490B - DA : 11770574077