



> Risques PSYCHOSOCIAUX

C'est l'affaire de tous !

Oser en parler, c'est prévenir

www.santetravailessonne.fr



A l'origine des RPS



Facteurs de risque pouvant être ou non cumulés

- ✓ Intensité et temps de travail
- ✓ Exigences émotionnelles
- ✓ Faible autonomie au travail
- ✓ Rapports sociaux dégradés
- ✓ Conflits de valeurs
- ✓ Insécurité de la situation de travail



Risques psychosociaux

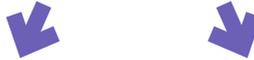
→ **Stress**

→ **Violence interne** (impactant le salarié dans sa relation avec ses collègues et sa hiérarchie)

→ **Violence externe** (clients, usagers, fournisseurs, sous-traitants... impactant le salarié)



Conséquences sur



les salariés



l'entreprise



Le stress : réponse physiologique d'adaptation de l'organisme qui apparaît lorsqu'une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Lorsqu'il s'installe dans la durée, la capacité à réagir s'altère, l'organisme s'épuise et apparaissent diverses conséquences pathologiques.

Violences internes : harcèlement moral et sexuel, conflit entre plusieurs personnes de l'entreprise...

Violences externes : insultes, incivilités, agressions... exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise.

Les facteurs de risque

L'activité, l'organisation du travail et les relations sociales dans le cadre du travail sont à l'origine des RPS.



Intensité et temps de travail

Ce sont les exigences et les contraintes liées au travail (exécution, rythme, intensité, adéquation entre les objectifs fixés et les moyens alloués pour les atteindre, horaires atypiques...)



Exigences émotionnelles

Concernent les activités qui peuvent être éprouvantes sur le plan émotionnel (travailler en contact avec un public en souffrance et devoir masquer ses émotions).



Faible autonomie

Se trouver dans l'impossibilité de choisir la façon d'organiser son travail, le contenu de ses tâches et/ou de faire des choix pour acquérir, maintenir ou valoriser ses compétences.



Rapports sociaux dégradés

Englobent les relations interpersonnelles (qualité des échanges, soutien apporté, reconnaissance du travail...) entre pairs et/ou avec la direction.



Conflits de valeurs

Devoir faire des tâches qui contreviennent à ses propres valeurs éthiques ou à ses principes professionnels.



Insécurité de l'emploi et du travail

Renvoie à l'incertitude quant à l'avenir de son métier, son emploi, son salaire et sa carrière.

Comment repérer les RPS

Plusieurs indicateurs peuvent vous alerter !

Du côté de l'entreprise

- ✓ Augmentation de l'absentéisme (nombre d'arrêts maladie et arrêts courts répétés)
- ✓ Turn over (rythme de renouvellement élevé des effectifs de l'entreprise)
- ✓ Augmentation des accidents du travail/accidents de trajet
- ✓ Diminution de la productivité et des délais de production
- ✓ Perte de la qualité de service ou baisse de la production
- ✓ Atteinte de l'image de marque de l'entreprise (insatisfaction des clients, procédures judiciaires...)



Du côté des salariés

- ✓ Retards répétés
- ✓ Baisse de performance (erreurs / oublis inhabituels répétés...)
- ✓ Désengagement
- ✓ Dégradation du climat social (difficultés relationnelles, conflits, agressions, actes de violence...)
- ✓ Délitement de la solidarité et de l'entraide
- ✓ Manifestations émotionnelles (pleurs, malaises, comportements impulsifs, changements brutaux du comportement...)



L'ASTE à vos côtés

Ne restez pas seul, parlez-en !

Contactez votre médecin du travail.

En collaboration avec son équipe pluridisciplinaire, il vous accompagnera dans une démarche de prévention des RPS.

Le saviez-vous ?



Près d'1 arrêt long sur 4 est lié à des troubles psychologiques (+ de 30 jours d'arrêt).

(Malakoff Humanis 2023)



34% de français (2,5 millions de personnes) seraient en burn-out.

(Orse, 2023)



1 salarié sur 3 a été victime de harcèlement moral au travail.

(Ipsos Qualisocial, 2022)



2 % des hommes et 10 % des femmes se disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail dans les 12 derniers mois.

(Dares, 2019)



Le coût moyen annuel de l'absentéisme au travail en France est estimé à 25 milliards d'euros, soit environ 3 500 euros annuels par salarié ou environ 7% de la masse salariale.

(Axomov, 2023)



En 2022, les troubles psychologiques deviennent la 2^{ème} cause d'arrêt maladie après la maladie ordinaire.

(Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis)



En France, l'estimation minimale du stress au travail varierait entre 1,9 et 3 milliards d'euros, ce qui comprend les coûts directs liés aux dépenses de soins (absentéisme, décès prématurés...) et les coûts indirects (perte de productivité, dégradation du climat social, perte d'attractivité...)

(Trontin et al., 2010)