



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le stress au travail

Historique

Les risques psychosociaux recouvrent tous les risques professionnels portant atteinte à la santé mentale des salariés voire à leur intégrité physique.

Le stress est une réaction d'adaptation biologique de l'humain face à toute demande de l'environnement.

Le stress devient un risque pour la santé et la sécurité lorsqu'il est éprouvé dans la durée.

Signes d'alerte

- Mal-être, anxiété, démotivation, troubles du sommeil, repli sur soi ...

Quels effets ?

Les signes du « trop » ou du « trop longtemps » chez les salariés

- La surcharge « émotionnelle » : Violences verbales, physiques, harcèlement, sabotage du matériel, suicide
- La surcharge « psychologique » : Dépression, stress post traumatique, surmenage et épuisement.
- La surcharge « physique » : Infarctus du myocarde, hypertension, troubles digestifs, mort subite...

Les signes des manques dans l'entreprise : 12 indicateurs de vigilance

1. Le contexte de l'emploi est dégradé
2. L'absentéisme augmente
3. La prévention ne tient pas compte de la santé mentale
4. Il n'y a pas de politique contre le harcèlement
5. Les aménagements nécessaires après arrêt maladie sont insuffisants
6. L'articulation entre vie privée et professionnelle n'est pas prise en compte
7. La charge de travail est constamment excessive
8. La politique de reconnaissance du travail est inexistante
9. Les supérieurs sont peu accessibles
10. Il n'y a pas d'esprit d'équipe
11. Il n'y a ni marges de manoeuvre ni contrôle possible sur le travail
12. Il n'y a pas de communication efficace avec les collaborateurs



CONDUITES À TENIR

AU NIVEAU COLLECTIF

La prévention par l'employeur est primordiale

Afin que le risque ne se réalise pas : la prévention RPS

- ▶ Mettre en place des indicateurs (heures supplémentaires, absentéisme, turn-over, actes violents, etc.)
- ▶ Inscrire le risque d'atteinte à la santé mentale dans le Document Unique et réfléchir au plan d'action selon les 12 indicateurs de vigilance
- ▶ Privilégier une approche collective de la problématique
- ▶ Analyser les situations à problème sous l'angle de l'activité et non des personnalités en jeu
- ▶ Former le management à décliner des formes de reconnaissance et de soutien envers les collaborateurs
- ▶ Organiser l'information des personnels
- ▶ Améliorer l'organisation du travail

Lorsque le risque s'est réalisé : gérer la crise (cf. les effets du « trop »)

- ▶ Prendre des mesures de protection vis-à-vis du salarié en cas de plaintes de harcèlement ou autre violence
- ▶ Activer le protocole de gestion de crise préalablement réfléchi et établi
- ▶ Orienter les protagonistes vers le Service de Santé au Travail
- ▶ Permettre l'aménagement ou l'adaptation du poste de travail

AU NIVEAU INDIVIDUEL

La protection individuelle nous concerne tous sur ce thème. Elle consiste à :

- ▶ Apprendre à gérer les émotions et les pensées : savoir positiver et se relaxer
- ▶ Apprendre à gérer le temps et les difficultés
- ▶ Respecter un équilibre entre vie familiale, sociale et professionnelle
- ▶ Adopter une bonne hygiène de vie (alimentation, activités sportives, sommeil)
- ▶ Contacter le médecin du travail en cas de problème durable

