



Les RPS - Les Risques Psycho-Sociaux

Le stress, la violence des usagers, le harcèlement, troubles de la concentration, du sommeil, dépression... Un nombre grandissant de personnels déclarent souffrir de symptômes liés aux risques psychosociaux (RPS). Le phénomène n'épargne aucun poste de travail. Ces RPS ont un effet catastrophique sur la santé des personnels, mais aussi un impact néfaste sur l'activité de l'établissement (absentéisme, turnover, ambiance au travail...).

Sous l'effet de mutations et la complexité des tâches et l'intensification des charges de travail, la suppression de temps de récupération, l'individualisation du travail... les risques psychosociaux sont en plein développement.

Il est possible de les dépister, soyez attentif...

Les risques psycho-sociaux regroupent :

- le stress au travail,
- les violences internes (commises au sein de l'établissement par des salariés : conflits, brimades, harcèlement moral...),
- les violences externes (commises sur des salariés par des personnes externes à l'établissement),
- l'épuisement professionnel (burn-out),
- les formes de mal-être, de souffrance, de malaise ressentis par les salariés.

Ces risques sont souvent difficiles à appréhender, les établissements se sentent démunis pour lutter contre les RPS, car les salariés ne réagissent pas de la même façon sur un même poste de travail « stressant » ou face à une ambiance de travail.

Les actions de préventions menées sont trop souvent centrées sur les salariés. Or pour réduire, ou supprimer les effets néfastes du stress, et des violences, il faut prendre en compte les sources de risque dans l'organisation et l'environnement du travail de l'établissement.

Une prévention est nécessaire, les RPS doivent être gérés au même titre que les autres risques professionnels (comme l'impose la réglementation). Les RPS doivent être recensés, évalués, il faut planifier des mesures de prévention pour éviter au maximum la recrudescence et l'aggravation des risques psycho-sociaux.

Pourquoi faut-il identifier les RPS ?

- Pour respecter et préserver la santé des personnels,
- Pour diminuer les accidents de travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme et le turn-over, de ce fait réduire les coûts que cela engendre,
- Pour repérer les dysfonctionnements qui pénalise l'organisation, la production,
- Pour améliorer le climat social.

Que faire si l'existence de RPS est constatée?

Si la présence de RPS est avérée sur un site, un service ou au sein d'une équipe. Il faut agir et déterminer le RPS. Il faut mettre en place un plan d'action et de prévention. Cette démarche de prévention permettra de repérer les sources des RPS en cause et leur importance, et d'identifier les groupes de salariés les plus à risque.

Il faut collecter et rassembler les données permettant de structurer des indicateurs de dépistages appartenant à deux familles :

Les indicateurs liés au fonctionnement de l'établissement (absentéisme, horaires atypiques, turn-over, conflits, taches dans l'urgence...)

Les indicateurs liés à la santé et à la sécurité du personnel (violence verbal, fréquence des accidents de travail, troubles musculo-squelettiques, angoisse, stress,...)

Ces indicateurs doivent être compris et partagés par tous, et dans tous les cas, s'accompagner d'un dialogue social sur les RPS.

Comment se faire aider

Tous les acteurs de l'Établissement peuvent se faire aider par les services préventions des RPS (médecin de prévention, membre du CHSCT, assistantes sociales, DRH et consultants extérieurs...).

