

## Les risques psychosociaux au travail

Regroupant l'ensemble des facteurs nuisant à la santé physique et mentale du salarié, internes (stress, harcèlement) comme externes à l'entreprise (violences faites aux salariés), les RPS (Risques PsychoSociaux) constituent un problème de santé publique notoire. Souvent résumés de façon plus ou moins large comme du « stress », ils constituent en fait un ensemble de risques d'origine et de nature variées. Tous ont cependant un point commun : ils nuisent aux salariés et à leur entreprise.

Ces risques produisent des effets néfastes pour la santé en stressant les salariés au travail. Ce stress incite aux comportements dangereux (non respect des procédures de sécurité) et contribue à l'apparition de TMS ([Troubles Musculo-Squelettiques](#)), de pathologies mentales et de maladies cardiovasculaires (infarctus, tachycardie, hypertension, etc.).

Le mal n'est pas seulement fait aux salariés. L'apparition de ces risques au sein d'une entreprise se traduit par une hausse du turn-over et de l'absentéisme ainsi que le non-respect des horaires.

Sur le plan productif, l'augmentation de la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons) et la réduction de la productivité globale sont synonymes de troubles. Sur le plan social, c'est l'image de la société et le climat social qui en pâtissent.

Grâce à une [enquête](#) organisée par la [DARES](#) (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) en 2008, quatre causes principales aux RPS sont dénombrées :

- Les **exigences et l'organisation du travail** : autonomie, exigences en matière de qualité et de délais...
- Le **management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues et les supérieurs, reconnaissance...
- La **prise en compte des attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, éthique...
- Les **changements dans le travail** : changements de tout ordre, évolution technologique, évolution de l'entreprise...

Ces quatre facteurs cumulés donnent naissance au **job strain** (ou **tension au travail**) : une situation cumulant des exigences importantes, une demande psychologique forte, des ressources jugées insuffisantes pour atteindre les objectifs et un faible soutien social. La tension au travail, mise en lumière par le questionnaire de KARASEK, touche tous les niveaux et tous les secteurs de l'emploi. Les résultats de l'enquête de la DARES sont équivoques.

Les salariés soumis à des pénibilités physiques (vibrations, bruit, transport de charges...) ou vivant des tensions fréquentes avec le public comptent parmi les populations les plus touchées (ou « tendues »).

Les salariés soumis à de la tension au travail déclarent plus fréquemment que des risques pour la santé, pour l'entreprise ou d'être sanctionnés découlent d'erreurs dans leur travail. Ils se disent également moins satisfaits, plus stressés et plus fatigués de leur travail que leurs homologues non tendus. Enfin, les « tendus » s'estiment en moins bonne santé que les salariés « non-tendus » (TMS, insomnies).

Un tel cocktail de troubles lié à la vie extra-professionnelle (transports, famille, santé) peut donner des résultats désastreux. De janvier 2008 à décembre 2009, 107 décès par suicide ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance comme accidents du travail.

L'[OVAT](#) estimait en mars 2009 que 57% des salariés évaluent défavorablement le climat social de leur société et [leur donne la parole au sujet des RPS](#).

Face à ces drames humains et au coût social (entre 2 et 3 milliards d'euros à minima en 2007, selon une estimation de l'[INRS](#)), dirigeants et décideurs se doivent d'agir et d'aller plus loin que les [conseils et politiques suggérées par les pouvoirs publics](#) (loi contre le harcèlement moral, adaptation du travail à l'homme, planification cohérente de la prévention, application d'une démarche de prévention des RPS, etc.) afin de lutter contre la tension au travail. En renfort de votre politique de prévention des risques, former vos salariés et vos managers à anticiper, gérer et lutter contre les tensions et le stress de réduire la fréquence et la gravité des troubles.

C'est pourquoi **Activ'partners** (organisme de formation reconnu par l'[OPQF](#) pour les formations en développement personnel et titulaire du statut [d'entreprise innovante](#) depuis 2005) vous propose, avec son équipe de consultants forts d'une grande expérience dans divers domaines (psychologie, sophrologie, coaching, management, etc.), des formations afin d'optimiser votre politique de prévention. **Activ'partners** peut former vos salariés à :

- [doper votre énergie et mieux gérer votre stress](#)
- [dynamiser votre mémoire et votre concentration](#)
- [manager les situations difficiles](#)
- [manager les risques pour l'entreprise](#)
- [savoir gérer les conflits](#)
- [bien décider pour résoudre les problèmes](#)

Toutes les formations proposées combinent aspects théoriques et applications pratiques. Assurées par un consultant expert en la matière et en permanence remises à jour pour tenir compte des évolutions légales et sociales du contexte, elles peuvent être suivies en inter et en intra-entreprise ainsi que dans le cadre du DIF ou encore en formation à distance.



Activ'partners, organisme de formation certifié par l'OPQF (ISQ)

13 rue Vernier, 75017 PARIS (M° Porte de Champerret) - N° d'existence 117 533 762 75

Tél: 01 44 72 86 85 - Fax: 01 44 72 86 84