

PREVENTION DU STRESS ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

10.000
cas AT
en 2016*

Le coût social du stress au travail est évalué entre 1,9 et 3 milliards d'euros :
coût des soins et de la perte de richesse pour cause d'absentéisme,
de cessation prématurée d'activité et de décès prématuré.

1100
cas de
burnout

* rapport annuel 2016 de l'assurance maladie

La présente fiche technique s'adresse aux chefs d'entreprise et à leurs salariés. Elle a pour objet d'apporter aux professionnels des indications essentielles relatives à la sécurité au travail pour eux-mêmes et ceux qui les entourent.
Outre sa lecture, les professionnels concernés doivent suivre des formations adaptées.

MAUVAISES SOLUTIONS

NON !



SURCHARGE DE TRAVAIL

NON ! C'EST UN ORDRE !!!



RELATIONS INTERNES DIFFICILES

??? ...
3 CLIENTS T'ATTENDENT... **NON !**



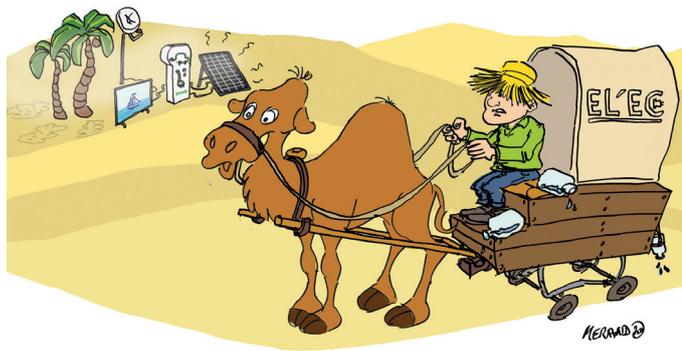
DÉPLACEMENTS

POINT ACCUEIL **GRRRRR** **NON !**



CONTACTS AVEC LES PUBLICS

NON !



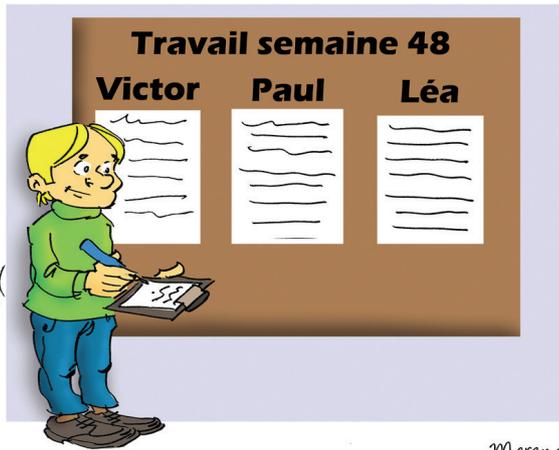
INCERTITUDES ÉCONOMIQUES

URSSAF
Taux Vos Accidents
20 %

Les conséquences des risques psychosociaux en entreprise pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Ils ont un impact sur le fonctionnement de votre entreprise et peuvent nuire à son bon fonctionnement (absentéisme, turnover, ambiance de travail...) et à son image.

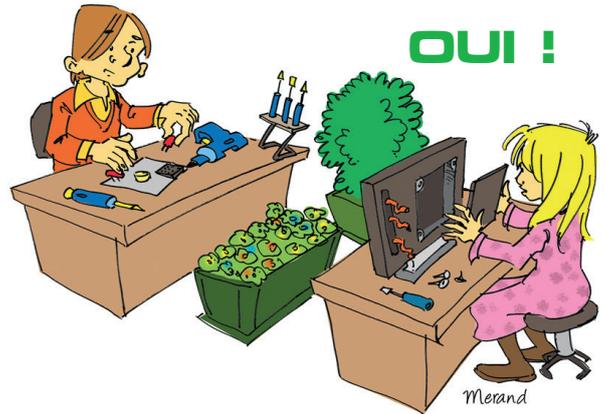
BONNES SOLUTIONS

OUI !



Merand

RENFORCER LES MOYENS
ET PLANIFIER LE TRAVAIL



Merand

ADAPTER LES
POSTES DE TRAVAIL

OUI !

FAIRE PARTICIPER
AUX DÉCISIONS
ET AMÉLIORER LA
COMMUNICATION



MERAND

MOI M'SIEUR !
J'AI UNE IDÉE ...

OUI !



MERAND

FORMATION À L'ACCUEIL DES PUBLICS DIFFICILES

URSSAF
Taux Vos Accidents
0,55 %

Parmi les actifs Français, 45 % déclarent se dépêcher, 25 % déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur et 10 % disent devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent.

RAPPELS

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Ils peuvent recourir différentes formes : le stress, l'épuisement, les violences au travail. Biologiquement, le stress est la réponse de l'organisme pour s'adapter à un changement brutal.

Le stress apparaît lorsqu'un déséquilibre est ressenti entre les contraintes et les exigences auxquelles on doit faire face et les ressources dont on dispose ou dont on pense disposer pour y répondre. Il faut distinguer stress aigu et stress chronique.

Quant à l'épuisement professionnel, ou « burnout » c'est un processus plus long, progressif et prolongé d'un surinvestissement alors que les ressources physiques et mentales s'épuisent.

Enfin les violences au travail recouvrent plusieurs réalités : violences internes entre collègues et les violences externes qui sont définies par des insultes, menaces ou agressions physiques ou psychologiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par des personnes extérieures à l'entreprise y compris clients qui mettent en péril sa santé et son bien-être.



RÉGLEMENTATIONS

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des employés de sa société (article L4121-61 du Code du Travail).

Les partenaires sociaux ont signé des accords nationaux interprofessionnels sur le stress au travail, le harcèlement moral et la violence au travail :

- sur le stress, le 02/07/2008 (accord européen du 8/10/2004, arrêté ministériel du 23/04/2009) ;
- sur le harcèlement et la violence au travail le 26/03/2010 (accord européen du 26/04/2007, arrêté ministériel le 23/07/2010).
- Droit à la déconnexion (article L2242-17 du code du Travail)

LES CONSEQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Sur la santé de l'individu

- **Emotionnels** : sensibilité, nervosité, irritabilité, tristesse, perte de confiance en soi
- **Physiques** : fatigue, douleur, manifestations cutanées, troubles du sommeil
- **Intellectuels** : oublis, erreurs, difficultés de concentration, difficultés à prendre des initiatives
- **Comportementaux** : consommation de substances addictives, troubles de l'appétit, perte de contrôle de soi, repli

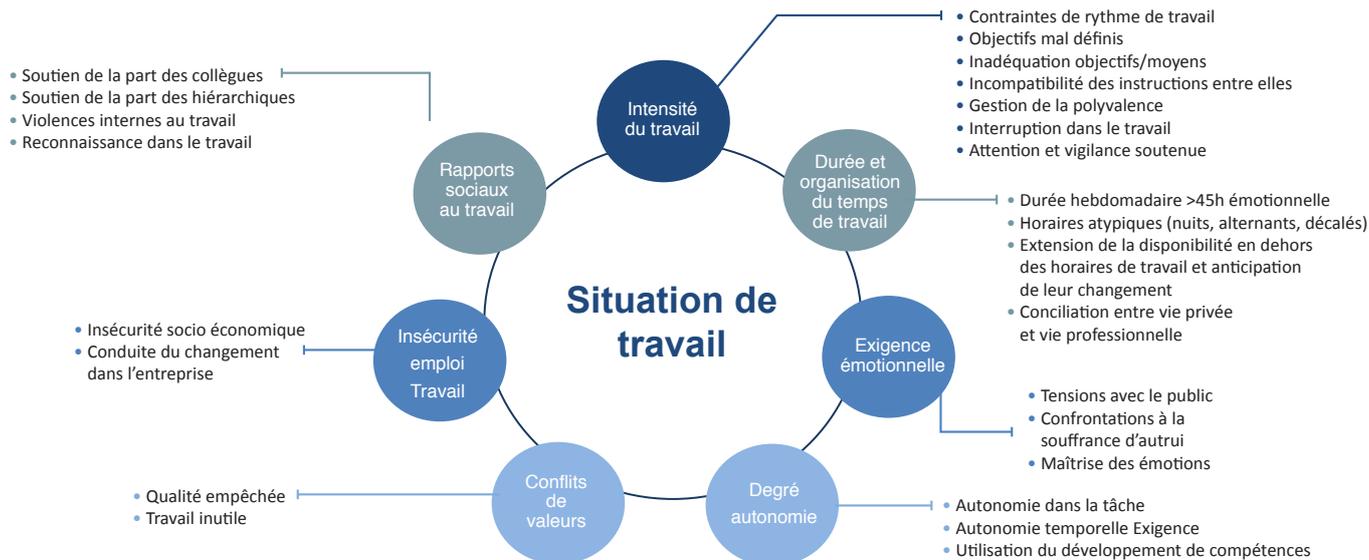
A long terme, les RPS peuvent entraîner des troubles musculo squelettiques, des pathologies cardiovasculaires, une dépression, un suicide.

Pour l'entreprise : absentéisme, turnover élevé donc baisse de la performance et augmentation des coûts, plus généralement une dégradation du climat social qui entraîne dégradation de l'image de l'entreprise, sans compter les procédures juridiques qui peuvent être engagées.

La prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux) est l'occasion de regarder en face l'organisation de notre entreprise et de ses services. Miser sur la santé au travail, n'est pas une charge, c'est un atout pour la performance pérenne de notre entreprise.

LA PRÉVENTION

FACTEURS À IDENTIFIER ET À ANALYSER



Source INRS

3 NIVEAUX DE PRÉVENTION ET EXEMPLES D'ACTION

L'employeur doit mettre en place une démarche de prévention en agissant sur trois niveaux (source INRS):

PRIMAIRE	SECONDAIRE	TERTIAIRE
<ul style="list-style-type: none"> Combattre le risque à la source, agir sur les causes Améliorer durablement les conditions de travail et l'organisation Concevoir des situations de travail adaptées à l'homme 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer la capacité des individus et des collectifs à faire face aux situations à risque incompressibles Limiter les conséquences du risque sur la santé 	<ul style="list-style-type: none"> Prendre en charge les salariés en souffrance Adapter leur situation de travail pour éviter que leur état de santé ne se dégrade davantage Prévoir une reprise du travail adaptée aux besoins de la personne
ÉVITER	PROTÉGER	ACCOMPAGNER
<ul style="list-style-type: none"> Privilégier des démarches participatives dans la conduite des changements d'organisation Réaliser des études d'impact et de faisabilité humaine lors de projet de réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des actions de soutien individuel ou collectif (coaching, ateliers de gestion du stress, de gestion du temps, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> Mener un suivi personnalisé (médecine du travail, DRH ...) après un incident violent auprès de la personne concernée
<ul style="list-style-type: none"> Manager le travail : organiser, réguler et planifier l'activité Aménager les temps de travail Adapter les espaces de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des groupes d'échange pour faire face aux exigences émotionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner une personne lors de son retour dans l'emploi après une absence pour dépression, burn-out, ...
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre une démarche d'intégration individuelle et collective des nouveaux embauchés 	<ul style="list-style-type: none"> Former à la gestion des situations conflictuelles 	<ul style="list-style-type: none"> Préparer et accompagner le collectif de travail au retour d'une personne longuement absente

Parce que la santé de l'entreprise passe par la santé des personnes qui y travaillent, la prévention des RPS est indispensable. Pour former votre personnel, demander le calendrier des réunions au service formation FEDELEC ou sur le site : www.fedelec.fr ou appeler FEDELEC.

CONTACTS : FEDELEC - 1 Place Uranie - 94345 Joinville le Pont Cedex - T. 01 43 97 31 30 - www.fedelec.fr
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CRAMIF : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France



Cette fiche a été élaborée à partir notamment de sources documentaires de l'INRS*

FEDELEC remercie également la Ste PREVACT et les Services de Santé au Travail pour leurs précieux concours dans la réalisation de cette fiche.

* Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.