

Compléments cours RPS

D'après le Ministère du travail, les RPS "recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés".

4 RPS principaux : stress, harcèlement, violence, souffrance au travail

6 facteurs de risques : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations au travail, les conflits des valeurs, l'insécurité de la situation de travail.

Les Risques

❖ La souffrance mentale au travail :

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé *"comme un état complet de bien-être physique mental et social, et pas seulement par une absence de maladie ou d'infirmité"*.

On considère que : "La souffrance mentale ou morale advient lorsque les exigences d'une dimension du travail (relations, contenu de l'activité...) débordent les capacités de résistance et/ou d'adaptation du sujet."

❖ Le stress

Les partenaires sociaux au niveau européen ont défini le stress au travail dans l'accord cadre du 8 octobre 2004 : "Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a : des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face."

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs français ont transposé cet accord européen en signant, le 2 juillet 2008, un accord national interprofessionnel.(ANI°) et en distinguant 2 situations :

- **stress aigu** (quand une personne doit faire face à un événement ponctuel)
- **stress chronique**, lorsque cette situation est durable, entraînant des effets délétères sur la santé des salariés et des dysfonctionnements dans l'entreprise.

De manière plus factuelle, le stress au travail a fait l'objet de plusieurs modélisations

➤ **le modèle de Karasek et Théorell**

Ce questionnaire de mesure du stress au travail évalue l'intensité de la demande psychologique à laquelle est soumis un salarié, la latitude décisionnelle qui lui est accordée et le soutien social qu'il reçoit.

➤ **de Siegrist**

Son modèle mesure la forte exigence de productivité et les faibles bénéfices procurés par le travail.

❖ Le harcèlement moral :

Introduite dans le Code du travail par [la loi du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale »](#), la notion juridique de harcèlement moral est définie légalement dans Art L1152-1 du code du travail :

"Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

❖ Le harcèlement sexuel :

Art L1153-1 du code du travail

"Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits."

"Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, pour soi-même ou pour un tiers."

❖ La violence au travail :

"La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.... "La violence au travail s'entend de toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail"

- La violence au travail interne : celle qui se manifeste entre les salariés
- La violence au travail externe : celle qui s'exprime entre les salariés et toute personne présente sur le lieu du travail, extérieure à l'entreprise.

Les facteurs de risques psychosociaux

❖ Les exigences du travail :

La notion « d'exigences du travail » recouvre 4 grandes dimensions :

- la quantité de travail,
- la pression temporelle au travail,
- la complexité du travail
- les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

❖ Les exigences émotionnelles,

Recouvrent la nécessité de maîtriser, façonner ou cacher ses propres émotions qui peuvent être ressenties par les personnes avec lesquelles on interagit lors du travail

❖ L'autonomie et les marges de manœuvre.

L'autonomie au travail inclut les marges de manœuvre (choix de la façon de procéder, de l'ordre des tâches, prise d'initiatives), la participation aux décisions, l'utilisation et le développement des compétences

❖ Les rapports sociaux et les relations au travail,

- la coopération et le soutien social de la part des collègues et de la part de la hiérarchie
- la violence au travail caractérisée par des mises en situation d'agression, d'isolement, de mépris
- la reconnaissance et le sentiment d'utilité du travail effectué
- la qualité du management

❖ Les conflits de valeurs

Renvoient à la souffrance éthique ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles.

❖ L'insécurité de la situation de travail.

Il s'agit du risque de perdre son emploi, de voir baisser sa rémunération ou de ne pas bénéficier d'un déroulement "normal" de carrière. La difficulté à supporter ses conditions de

travail, les inquiétudes sur l'avenir du métier, les changements incessants ou mal maîtrisés, contribuent également à cette insécurité professionnelle.

Les axes de prévention :

❖ **La prévention primaire = Prévenir.**

Consiste à éviter l'apparition des situations à risque en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risques.

❖ **La prévention secondaire = Corriger**

Consiste à réduire les atteintes sur la santé des individus en leur apprenant à mieux gérer les situations stressantes et leur propre stress.

❖ **La prévention tertiaire = réparer**

Consiste à intervenir lorsque le dommage a déjà eu lieu, dans une perspective curative. Il s'agit d'aider à se réparer, pour des individus fortement affectés par une situation ou un événement et dont l'équilibre psychique est menacé.

Les pathologies des RPS, leurs manifestations

Les pathologies liées aux nouvelles formes d'organisation du travail sont spécifiques et désormais classifiées comme **pathologies de surcharge**.

On distingue

- la surcharge du fonctionnement psychologique, mental, cognitif, qui entraîne des tableaux précis de décompensation psychiques

Formes mineures :

- Anxiété
- Sentiment d'ennui
- Lassitude
- Repli sur soi
- Insatisfaction
- Troubles de la concentration, de la logique, de la mémoire

Formes plus graves :

- Etat de stress post traumatique
- Névrose traumatique

- Epuisement professionnel
- la surcharge du fonctionnement pulsionnel qui entraîne des décompensations comportementales

Ce type de surcharge va déboucher sur des décompensations comportementales, c'est à-dire des accès de violence dirigés contre soi, autrui ou contre les matériels (suicides, homicides, viols, coups et blessures, dégradation et sabotage des outils de travail...), mais aussi sur des dérives éthiques, telles que l'adhésion aux pratiques de harcèlement moral contre les subordonnées, la banalisation du mal fait à autrui.

- la surcharge du fonctionnement organique qui entraîne des pathologies physiques précises sur des fonctions organiques précises.

Les fonctions organiques touchées par les décompensations somatiques sont principalement la motricité, la fonction cardio-vasculaire et les fonctions propres à la féminité.