

Risques psychosociaux...

comprendre pour agir



I.Burens, Département Santé Travail de l'ANACT
Séminaire AGEFOS PME 16 avril 2010



Un contexte qui nous interroge...

Forte mobilisation , Prise de conscience... on sort du déni..

- | enjeu économique : innover \neq mal-être
 - | enjeu social : produire \neq gérer des conflits et formes de désengagement
 - | enjeu juridique : responsabilité \vee , obligations employeur
- en matière d'évaluation des risques

Difficultés d'engagement des entreprises...

- | des expériences encore limitées..
 - | des approches du stress limitant les actions
 - | la prévention tertiaire en 1er (curatif)
- ┌ de réelles difficultés à appréhender le sujet, les situations sont complexes pour tous les acteurs

RPS : de quoi parle-t-on ?

Stress

Violences

Harcèlement

Perte de sens
Injonctions
contradictoires

Pression,
urgence

Charge
mentale,
émotionnelle

conflits

Dépression
Burn out

Maladies
cardio
vasculaires

souffrance

Addictions

Santé psychique au travail



- Définition du stress proposée dans l'**Accord National Interprofessionnel** de juillet 2008.

« 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 ».

- Des éclairages différents et complémentaires issus de différentes disciplines.
- Des combinaisons de facteurs de risques délétères pour la santé.



6 familles de facteurs de risques

- **Exigences au travail** : quantité, pression temporelle, complexité, interruptions, conciliation avec hors travail
- **Exigences émotionnelles** : relations au public, peur au travail
- **Autonomie - Marges de manœuvre** : et utilisation et dvpt compétences
- **Rapports sociaux, relations au travail** : soutien, violences, conflits
- **Conflits de valeur** : conflits éthique, qualité empêchée
- **Insécurité de l'emploi** : sécurité et soutenabilité

Source : collège d'expertise sur le suivi statistique – Octobre 2009

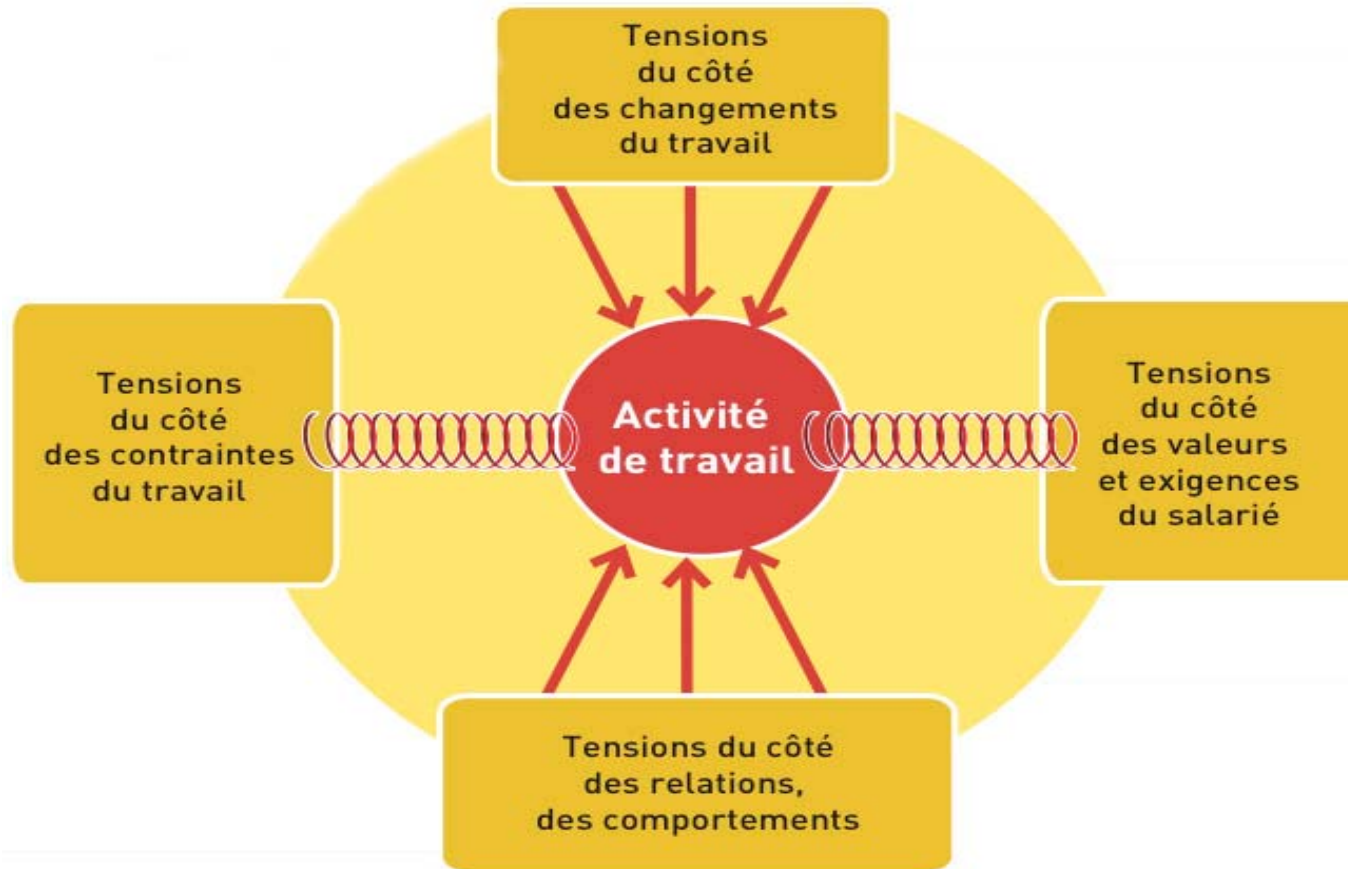
Les enjeux des démarches



- Dépasser le déni et les idées reçues (fragilité individuelle, problèmes personnels, bon stress et mauvais stress)
- Aller au delà de la reconnaissance et du traitement de la souffrance ou des logiques « d'adaptation » des individuspour agir sur les causes dans l'organisation et transformer le travail .
- Agir aux divers niveaux de décisions d'entreprises : du niveau stratégique à la régulation concrète et locale du travail.
- Faire du débat sur la santé au travail, le sens du travail, les représentations sur le vécu au travail, la qualité du travail, le devenir du métier, une occasion de dialogue social et de travail interdisciplinaire.



Passer par les situations concrètes de travail



.....

Analyse des facteurs de tensions et des régulations existantes

....via des situations problèmes.

Avec le recul...quelques éléments clefs

- Engagement durable de la Direction et accord social
- Une étape de formation préalable et d'échanges entres acteurs
- L'importance de l'histoire : de l'entreprise, des métiers
- Une combinaison de méthodes subjectives (recueillir le vécu, le ressenti des salariés) et objectives (signaux, indicateurs)
- Recueillir à la fois ce qui fait tension et ce qui marche bien
- Impliquer l'encadrement sans le culpabiliser
- Au delà d'un état d'un diagnostic de l'existant , comment anticiper ?