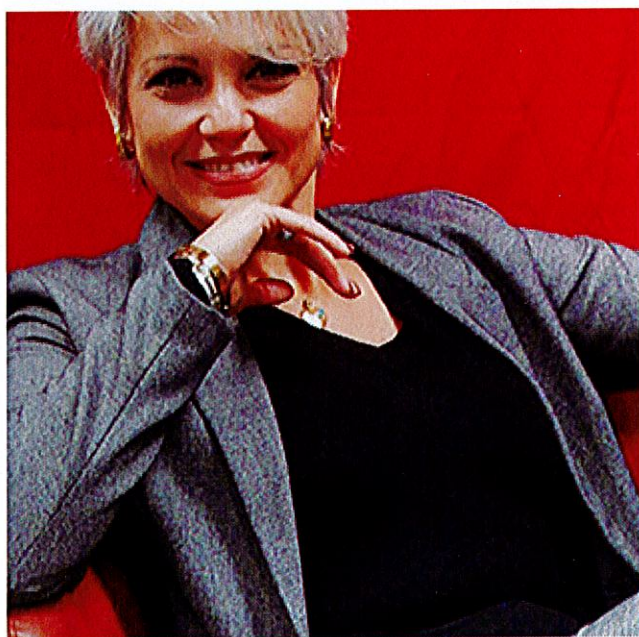


Les risques psychosociaux : prévenir pour ne pas avoir à en guérir

Paroles d'expert

31 octobre 2019



Par Sophie ZORGNO, Directrice, [Association Soform'act](#) à Nice

Des chiffres alarmants

Le nombre des arrêts de travail ne cesse d'augmenter dans la catégorie des AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles). Les lombalgies représentent plus d'un milliard d'euros des dépenses annuelles de l'assurance maladie alors que les affections psychologiques s'élèvent "seulement" à 230 millions d'euros (stress, harcèlement...).

Les salariés seraient plus touchés que les cadres, la catégorie féminine est la plus concernée et certains secteurs d'activités sont davantage impactés que d'autres : la sphère médico-sociale représenterait à elle seule 18% de ces risques, les métiers d'infirmiers, d'aides-soignants ou encore assistants sociaux, sont constamment confrontés à des situations difficiles pouvant parfois engendrer un certain mal-être.

Un nouveau phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur : l'augmentation du burn-out en tant que RPS. La sonnette d'alarme a été tirée. En l'espace de 5 ans, les chiffres ont été multipliés par 5 avec des durées moyennes d'arrêts de travail supérieures à 1 an. Il devient important d'inciter les entreprises à renforcer la prévention des risques psychosociaux et à promouvoir la qualité de vie au travail. **La nécessité d'accompagner les salariés en difficulté est devenue évidente.**

Les conséquences des RPS en entreprise pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Ils ont un impact sur l'évolution de la structure et peuvent nuire à son bon fonctionnement (absentéisme, turn-over, ambiance de travail...).

Le stress au travail est un des principaux problèmes de santé au travail déclaré, derrière les maux de dos et les troubles musculo-squelettiques (TMS). Les effets du stress ne sont pas uniquement de nature

psychologique, ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise.

Il est indispensable de faire de la prévention en axant les interventions sur le travail et son organisation. L'engagement dans une démarche de prévention par le document unique est une démarche essentielle permettant de cibler les risques encourus.

Il est primordial d'instaurer une culture santé/sécurité au travail et d'associer le personnel de l'entreprise à la démarche.

Celui-ci va permettre d'élaborer des améliorations adaptées à leurs situations de travail.

L'intervention de professionnels spécialisés, institutionnels ou privés, peut être envisagée à tout moment d'une démarche de prévention. On peut s'appuyer sur : les médecins du travail, des intervenants en prévention des RPS, des chargés de mission ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail), des cabinets de conseils privés expérimentés dans l'accompagnement d'une démarche collective de prévention des risques psychosociaux.



Stress, pression, surcharge de travail, le burn-out et les RPS sont à prendre en considération dans toutes les entreprises ! Et des solutions existent pour prévenir ces RPS (DR)

Mettre en place un plan d'actions

La démarche de prévention démarre par un pré-diagnostic au cours duquel les premiers indicateurs sont recueillis. Ceux liés au fonctionnement de l'entreprise : temps de travail (nombre moyen de jours d'absences...), mouvement du personnel (taux de turn-over, nombre de postes non pourvus...), activité de la structure (défauts de production, retards...). Ceux liés à la santé et à la sécurité des salariés : accidents du travail (taux de fréquence et gravité), maladies professionnelles (nombre de TMS), signes de malaises (crises de nerfs ou de larmes survenues lors de la visite à la médecine du travail).

À la suite d'une première analyse des données recueillies sur les indicateurs, si une démarche de prévention semble nécessaire et possible, il est alors recommandé de constituer un groupe projet en interne. Il aura pour objectif d'accompagner la démarche de prévention (information des salariés, participation au choix des outils d'investigation, aide à l'interprétation des données, élaboration du plan d'action, suivi de l'action).

Un diagnostic approfondi permettra d'identifier les sources de stress et leur importance ainsi que les secteurs et les groupes de salariés plus particulièrement concernés. Différentes méthodes peuvent être mises en œuvre : questionnaires, entretiens...

En fonction de ce diagnostic, des actions seront à mettre en œuvre et des priorités seront définies. Elles seront formalisées dans un plan d'action propre à l'entreprise.

Une démarche de prévention des risques psychosociaux ne pourra être complète et durable que si elle débouche sur le suivi des indicateurs pris en compte en amont.

N'oublions pas qu'un collaborateur heureux vaut deux collaborateurs malheureux.



Par Sophie ZORGNO, Directrice, Association Soform'act à (...)