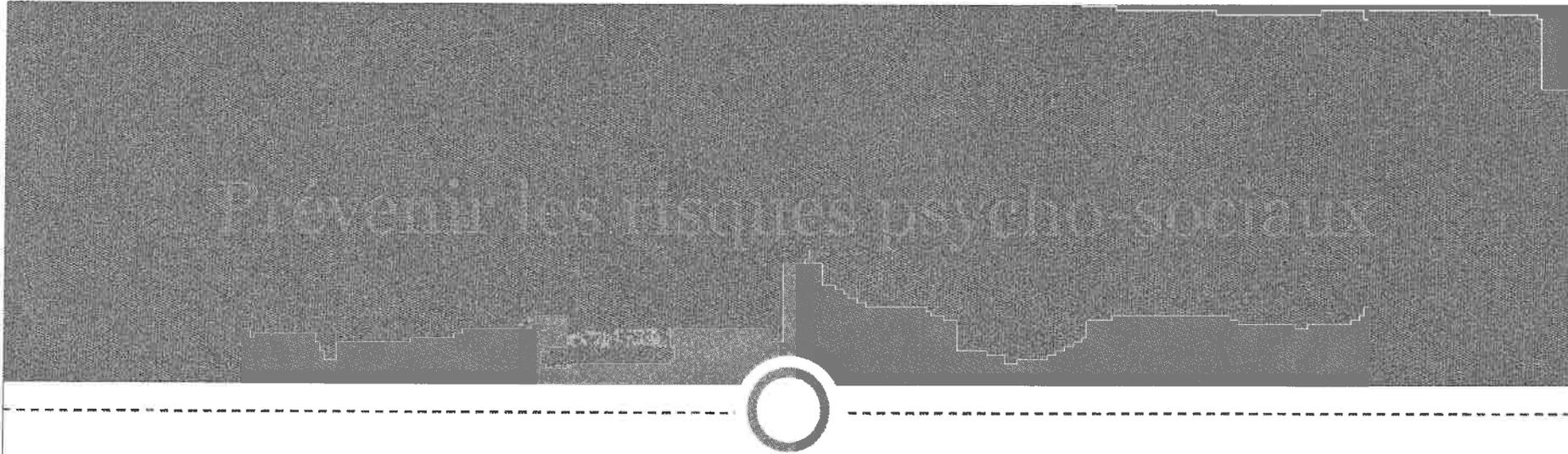


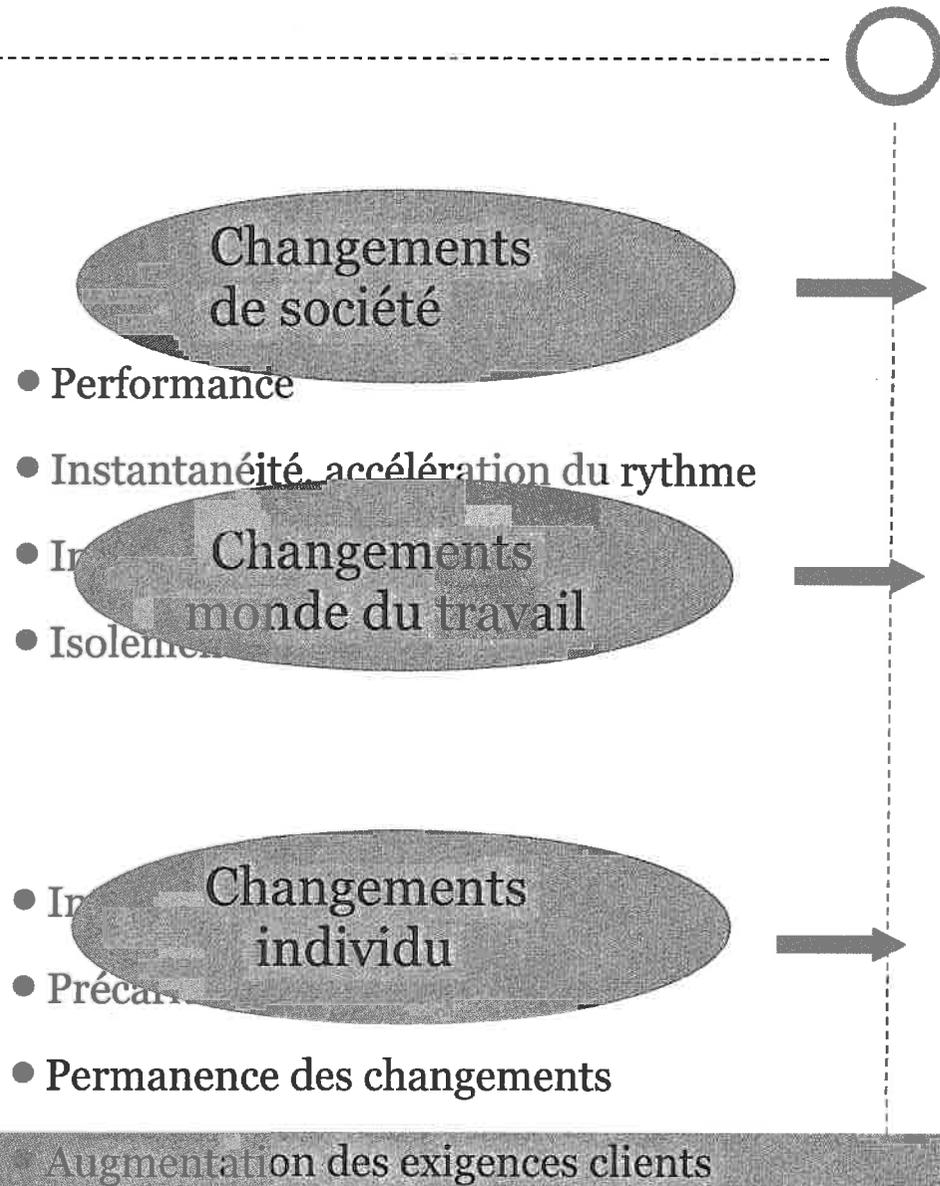
- 
- CHS
  - Ministère des finances de l'Yonne

# rps : de quoi parle t-on ?



*qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la*  
ANI et INRS

# Une conjonction de tensions



# RPS : quels enjeux

---



## ● Des enjeux humains

- En France, 18% de travailleurs *hyper-stressés* serait de 18%.
- 1ère cause de consultations médecine du Travail (27%)

## ● Des enjeux juridiques

- Obligation légale pour les employeurs de résultats en matière de santé psychologique au travail

## ● Des enjeux économiques

- Coûts PIB : entre 3 et 4% du PIB
- Entre 50 et 60% des journées de travail perdues sont liées au stress, aux Etats-Unis comme en Europe (600 millions de journées par an)

# Les principaux facteurs de risque



- **La surcharge de travail**
- **L'autonomie paradoxale**
- **Le manque de pratiques de reconnaissance**
- **Les comportements « toxiques »**
- **L'isolement social**

# Surcharge de travail

---

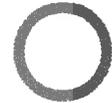
- Accumulation de 3 charges de travail
  - Charge physique: amplitude réelle de travail
  - Charge mentale: engagement psychologique à trouver des solutions
  - Charge émotionnelle: jouer des émotions qui ne sont pas celles que l'on vit réellement (dissonance émotionnelle)
- Travail réel = travail prescrit + travail vécu

# Autonomie paradoxale



- Injonctions paradoxales qui créaient de l'ambiguïté de rôle
  - Être proactif et faire du reporting ?
  - Être créatif et dans la norme qualité ?
  - Faire très vite et très bien ?
  
- Perte de sens: les changements permanents ne permettent plus d'élaborer une identité professionnelle
  - La temporalité humaine (long terme) est différente de la temporalité technique (court terme)

# Manque de reconnaissance



● La reconnaissance est perçue comme une récompense d'un travail bien fait. Ce n'est pas suffisant

1. Avant le travail: reconnaissance de l'individu

2. Pendant le travail: reconnaissance des efforts

3. Après le travail: reconnaissance des résultats

# Les comportements « toxiques »

---

● On laisse souvent les conflits et le manque de respect s'installer car la ligne rouge n'est pas assez explicitée:

1. Coopération
2. Solidarité
3. Respect

# Comportement « toxiques »

Marge de manœuvre du manager	Type de comportement « toxiques »	Qui peut agir ?	Fréquence
+++	Manque de respect et conflit	Manager	85%
++	Personnalité « difficile »	Manager +RH +SST	10%
+	Personnalité « dangereuses »	RH +SST +direction générale	5%

# Isolement social



- La vie se conjugue de plus en plus au singulier et de moins en moins au pluriel
- Pour un certain nombre de salariés, l'entreprise est le seul lieu de sociabilité
- Si le travail n'est pas toujours la cause de la souffrance il est souvent l'une des solutions face aux difficultés de la vie

# Les trois dimensions de la réaction de stress

---

**PHYSIOLOGIQUE**

```
graph TD; P[PHYSIOLOGIQUE] --- B[COMPORTEMENTALE]; P --- PS[PSYCHOLOGIQUE]; B --- PS;
```

**COMPORTEMENTALE**

**PSYCHOLOGIQUE**

# Les conséquences individuelles

## **Conséquences physiologiques**

- Migraines, maux d'estomac
- Ulcères
- Maladies cardio-vasculaires
- Troubles musculosquelettiques (TMS)
- Baisse efficacité système immunitaire

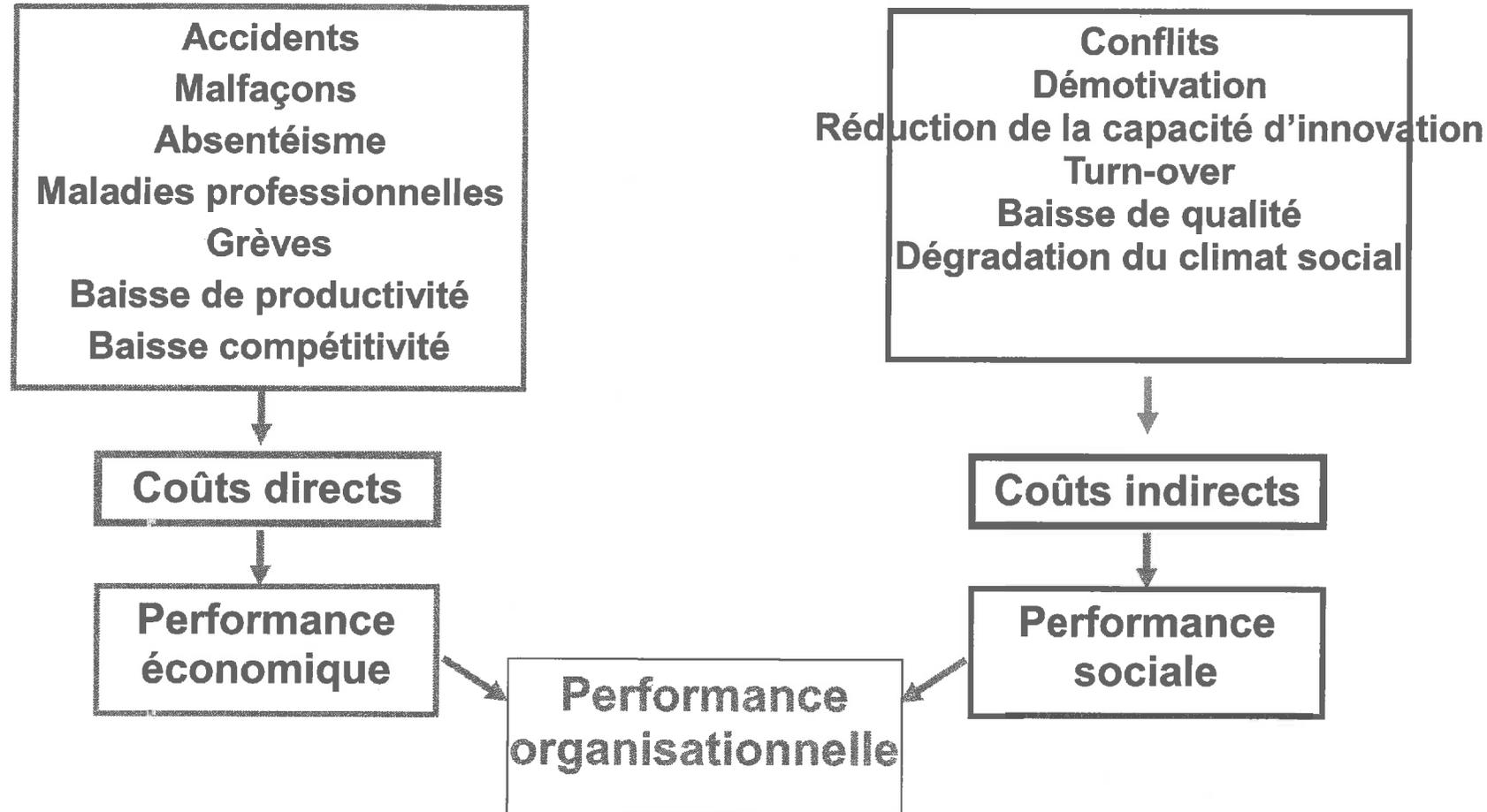
## **Conséquences psychologiques**

- Anxiété
- Dépression
- Insatisfaction au travail
- Burn-out
- Démotivation

## **Conséquences comportementales**

- Comportements addictifs
- Violence interne, conflits
- Négligences, erreurs, accidents
- Désinvestissement

# Les conséquences organisationnelles





Marge de  
manœuvre  
élevée

Marge de  
manœuvre  
moyenne

Marge de  
manœuvre  
faible

# Prévention des RPS : une démarche globale



psychologique au travail est influencée par 3 dom:

isation

agement

actéristiques individuelles et sociales de l'individu

# Les interventions sur les RPS en entreprise

Les interventions pour réduire les risques psychosociaux au travail peuvent être :

- Primaires (réduction des sources)
- Secondaires (aider les individus à développer des compétences à faire face)
- Tertiaires (prendre en charge les individus affectés).

19/06/2013

# Proposition d'intervention



**Utilisation de l'encadrement à la prévention d**

conférence de sensibilisation

2 journée

outes les personnes ayant des fonctions d'encadren

# Proposition d'intervention



**Formation des managers à l'accompagnement du change**

de formation :

us d'accompagnement du changement

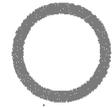
tive

s de prise de recul

4 1/2 journées de co-développement

e 10 à 12 managers

# Proposition d'intervention



**ariés à la gestion du stress ou de situations relatio:**

**du stress (1 journée)**

**on et gestion des conflits (2 jours)**

# Proposition d'intervention



## **nement d'un comité de pilotage du programme**

, direction, médecine du travail, assistante sociale, délégué  
sources de stress exprimées par les salariés dans les journées  
ix des indicateurs à suivre, plan d'actions et suivi