

LA PRÉVENTION PRIMAIRE DES RPS

Juillet 2020 – V1

Préserver la **santé physique et mentale** des salariés, voilà l'exigence faite à l'employeur par l'article L.4121-1 du Code du Travail. Mais les risques psychosociaux (RPS) paraissent parfois difficiles à appréhender parce qu'ils se situent à l'interface entre **l'individu** et sa **situation de travail**.

Inquiètes, certaines entreprises mettent en place des mesures correctives diverses : adhésion à un service de soutien psychologique, mise en place d'une cellule d'écoute interne à l'entreprise, formation à la gestion du stress,

Si elles peuvent passagèrement faire baisser la pression ressentie par le salarié, ces **mesures individuelles** (focalisée sur le salarié en souffrance) ne constituent **pas une démarche de prévention des RPS**. Elles peuvent même faire obstacle à la mise en place de mesures de prévention efficaces et parfois compromettre une prise en charge thérapeutique.

L'un des enjeux de la prévention des RPS est donc de **donner la priorité à une démarche de prévention collective**, centrée sur le travail et son organisation. Plus objective, elle permettra d'éviter les risques le plus en amont possible.

Les prérequis

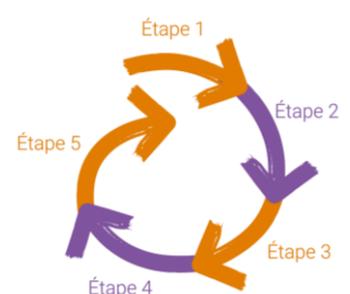
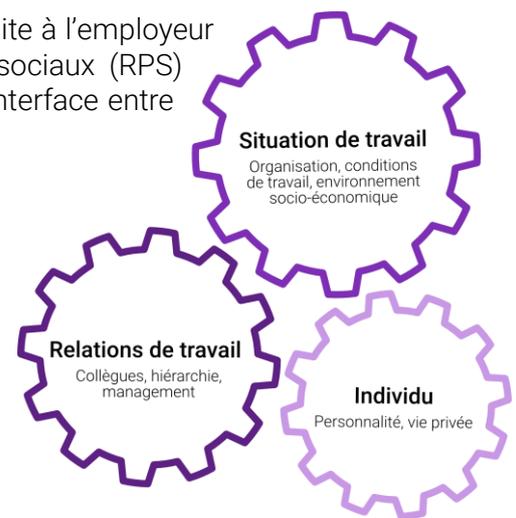
Selon la taille de l'entreprise, ses spécificités et le contexte, la démarche de prévention collective des RPS peut varier. Mais quelle que soit la méthodologie choisie, certains points sont incontournables pour permettre le bon déroulement de la démarche :

- ▶ l'engagement de la direction à mener une démarche complète (avec élaboration d'un plan d'actions)
- ▶ l'existence d'une culture santé / sécurité dans l'entreprise
- ▶ l'implication des représentants du personnel
- ▶ la participation des salariés, de l'encadrement et une information régulière de ceux-ci
- ▶ le respect des personnes et la protection de leur parole (pas de conséquences négatives)
- ▶ la mise en place d'un groupe de travail, qui doit inclure, à minima : un/plusieurs salariés volontaires représentatifs de l'ensemble des salariés concernés, un/plusieurs représentants du personnel, l'employeur ou un représentant, le service de santé au travail

Si la situation est dégradée, des mesures préalables de soutien aux salariés en souffrance doivent être mises en œuvre.

Évaluer les facteurs de risques psychosociaux

Les situations de travail étant différentes d'une entreprise à l'autre, les solutions pour prévenir les RPS sont à rechercher pour chaque entreprise, après une évaluation des facteurs de risques qui lui sont propres. Cette démarche d'évaluation des RPS incombe à l'employeur au même titre que les autres risques professionnels et doit être intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DU).



Étape 1 : Préparer la démarche de prévention

Créer un groupe de travail en impliquant les différents acteurs (employeur, représentants, salariés, médecin du travail, ...), collecter les indicateurs sur les RPS (turn-over, nombre d'arrêts, plaintes des clients, ... voir [ED 6012 de l'INRS](#)) et définir les unités de travail.

Étape 2 : Évaluer les facteurs de risques psychosociaux

Inventorier les facteurs de RPS (voir Fiche Conseil n°31a) dans les unités de travail, analyser les conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de risques et transcrire cette évaluation dans le DU.



L'outil pratique [« RPS-DU » \(ED 6140\) de l'INRS](#) vous donnera une trame d'analyse et des exemples de pistes d'actions. L'outil [« Faire le point RPS » de l'INRS](#), plus adapté aux petites entreprises (< 50 salariés) vous aidera à générer un rapport d'évaluation ainsi qu'un plan d'action au format Excel. Il a également été décliné pour le [secteur sanitaire et social](#).

Étape 3 : Définir un plan d'actions

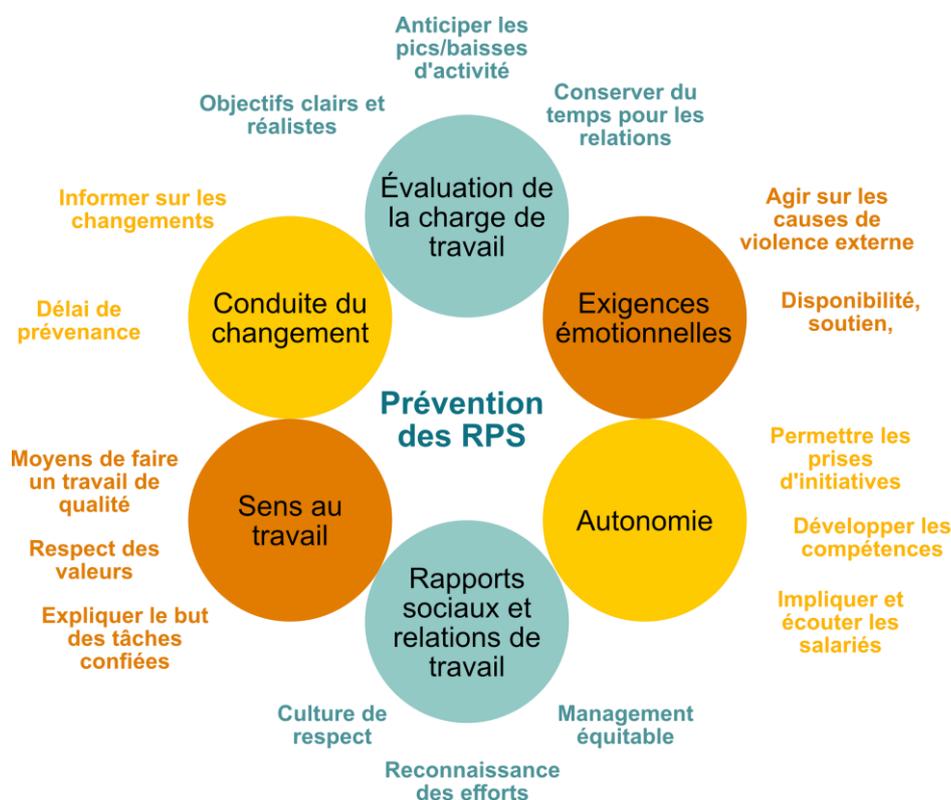
Proposer des actions d'amélioration, prioriser et planifier ces actions et les reporter dans le DU.

Étape 4 : Mettre en place le plan d'actions

Étape 5 : Réévaluer les facteurs de risques

Définir les indicateurs de suivi et vérifier leur évolution, suivre les actions, actualiser le DU.

Exemples d'actions pour prévenir les RPS



Besoin d'aide ?

Cette méthodologie et ces outils ont été élaborés pour être utilisés de manière autonome dans les entreprises qui ne se trouvent pas dans une situation de dialogue social dégradé. Mais, selon la complexité, la gravité des situations présentes dans l'entreprise ou en raison d'un dialogue social dégradé, il peut être difficile pour l'entreprise d'agir seule. Vous avez besoin d'aide ou de conseils ? Parlez-en à votre médecin du travail afin d'être accompagné dans votre démarche de prévention.



Rendez-vous sur notre site internet www.spst.fr pour découvrir nos autres Fiches Conseil.

Sources :

<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<http://www.mortel-ton-taf.fr/html/stress.html>

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>

