A VOUS DE JOUER, TESTEZ-VOUS !

Les réponses sont en bas de page

QUESTIONS

1 RPS = harcèlement.

VRAI ☐ FAUX ☐

2 Le stress est uniquement négatif.

VRAI ☐ FAUX ☐

3 Le stress engendre des problèmes de santé.

VRAI ☐ FAUX ☐

4 Seules les personnes fragiles sont concernées.

VRAI ☐ FAUX ☐

5 Les RPS existent aussi dans les petites entreprises.

VRAI ☐ FAUX ☐

6 Seuls certains secteurs d'activité sont concernés.

VRAI ☐ FAUX ☐

7 C'est un problème d'organisation du travail.

VRAI ☐ FAUX ☐

8 Il faut en parler.

VRAI ☐ FAUX ☐

9 C'est uniquement à l'employeur de faire quelque chose.

VRAI ☐ FAUX ☐

RÉPONSES

1. FAUX : les RPS ne sont pas seulement les actes de harcèlement, mais aussi le stress, les violences internes ou externes **2. VRAI** : le stress est un état de dépassement de ses ressources, à la différence de l'émulation et de la stimulation. **3. VRAI** : cognitif (perte d'attention, de mémoire), émotionnel (effet sur l'humeur, les émotions...), somatique (fatigue, troubles du sommeil, TMS, hypertension), comportemental (oubli, erreur, baisse des performances, conflit, isolement...) stress post traumatique. **4. FAUX** : tout le monde est concerné, ça dépend à la fois du niveau de la contrainte et de la capacité de la personne, à l'instant T, à y faire face. **5. VRAI** : les RPS ne dépendent pas de la taille de l'entreprise. Les transformations majeures nécessaires à l'évolution de l'entreprise impactent l'organisation du travail. L'incertitude sur l'avenir, l'absence de communication, peuvent perturber le salarié qui ne trouvera pas de réponse à ses questions et qui n'osera pas exprimer ses inquiétudes en l'absence de représentants du personnel. Il y a peu d'alternative en cas de tension dans une petite unité de travail ce qui contribue à radicaliser les situations. **6. FAUX** : tous les secteurs peuvent être concernés, néanmoins certains secteurs sont plus à risques (médicosocial, grande distribution, fonction publique...). **7. VRAI** : mais pas seulement, il existe d'autres causes : exigence émotionnelle, conflit de valeur, insécurité de l'emploi... Les solutions passent prioritairement par des modifications d'organisation du travail mais aussi par la restauration de la communication inter humaine (on se parle). **8. VRAI** : lutter contre l'isolement de la personne stressée, harcelée ; alerter, porter secours ; échanger sur les difficultés, accepter le ressenti (empathie). **9. FAUX :** même si l'employeur a une obligation de résultats en matière de prévention de la santé physique et mentale, il a besoin de tous les acteurs de l'entreprise pour gérer ces RPS.

POUR NOUS CONTACTER

Nous restons à votre écoute

Tél : 03 60 82 00 00

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter l'un de nos **16 centres médicaux et administratifs**

Siège Social
Centre de Dole
5C rue Bougauld
BP 59
39 107 DOLE CEDEX

Siège Administratif
Centre d'Étupes
Allée Hugoniot,
Zone Technoland / Brognard
BP 12 106 - 25 462 ÉTUPES CEDEX

Antenne Administrative
Haut Doubs/Haut Jura
Centre de Pontarlier
52 rue de besançon
25 300 PONTARLIER

WWW.OPSAT.FR

Réf. ISP08/ Mise à jour - Mars 2021

OPSAT

Prévention & Santé au Travail en Franche-Comté

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

S'informer pour mieux se protéger

RPS : UNE HISTOIRE DE STRESS ET DE VIOLENCE

... QUI PEUT TOUS NOUS CONCERNER

Stress

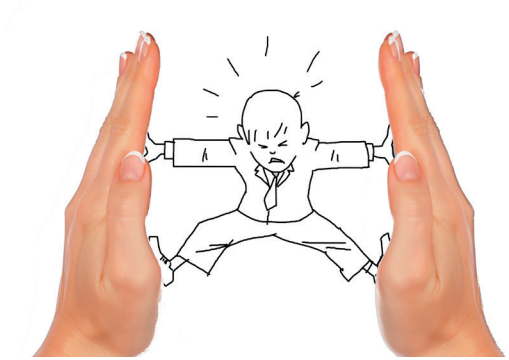
Il survient lorsque les contraintes du travail (environnement, horaires, cadences, relations avec les collègues, la hiérarchie...) dépassent les possibilités d'adaptation du salarié (ses propres ressources pour y faire face).

Violences

Brimades, insultes, intimidations, agressions physiques ou verbales, harcèlement*...

→ Internes (entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques).

→ Externes (exercées par des clients, usagers...).



*Harcèlement moral : « Agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel » (article L. 1152-1 à 6 du code du travail).

Terme juridique, défini par le code pénal (Article 222-33-2 modifié par la Loi n°2014-873 du 4 août 2014-Art. 40.

LES SIX RESPONSABLES

ATTENTION !

Ces facteurs ne doivent pas être envisagés séparément, et leurs effets dépendent aussi de la durée d'exposition.

Intensité et temps de travail

Devoir interrompre souvent une tâche pour en traiter une autre non prévue, manque de clarté dans les objectifs, travailler en horaires atypiques...

Exigences émotionnelles

Être en contact direct avec des personnes en situation de détresse, devoir « faire bonne figure » en toute circonstance...

Manque d'autonomie

Avoir très peu de liberté pour décider comment faire son travail, ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on en ressent le besoin...

Rapports sociaux dégradés

Manque de soutien des collègues ou de la hiérarchie, incivilité, manque de reconnaissance...

Conflits de valeur

Devoir souvent ou toujours faire dans son travail des choses que l'on réprouve, avoir le sentiment de faire un travail inutile ou de mauvaise qualité...

Insécurité de l'emploi

Travailler avec la peur de perdre son emploi, changements (stratégiques, organisationnels, technologiques) insuffisamment anticipés, expliqués ou accompagnés ...

COUPABLES DE...

- Troubles du sommeil (insomnie), fatigue chronique.
- Troubles comportementaux (agressivité, violences, conflits).
- Troubles cardiovasculaires (hypertension...).
- Angoisse, mal-être, dépression.
- Anorexie/boulimie/troubles digestifs.
- Troubles Musculo Squelettiques (TMS).
- Perturbations hormonales.
- Conduites addictives (médicaments, alcool, tabac, drogues..).
- Épuisement professionnel (burn out).
- Suicides ou tentatives.

Plus l'exposition au stress dure dans le temps, plus ses effets sont importants : ils peuvent même devenir irréversibles.

Mais aussi de ...

- Dégradation des relations dans l'entreprise.
- Démotivation / surinvestissement.
- Diminution de la performance.
- Baisse de la qualité (produits, services).
- Augmentation des accidents du travail, des maladies professionnelles.
- Inaptitudes.
- Absentéisme.
- Turn over.
- Désorganisation des services.
- Dégradation de l'image de l'entreprise (perte de la clientèle, difficulté à recruter).

QUE FAIRE ? ...AGIR

Que vous soyez directement concerné ou témoin, ne restez pas isolé, n'hésitez pas à en parlez avec :

- Vos collègues, votre supérieur, vos représentants si vous en avez (DP, CHSCT, CSE).
- Votre médecin du travail, votre médecin traitant.

Tout salarié a le droit de demander une consultation spontanée auprès de son Médecin du Travail (Rendez-vous possible sans en informer l'employeur).