

Livre blanc

Comprendre et appréhender les **Risques Psychosociaux**



EDITO

Aujourd'hui, tout le monde a déjà entendu parler des risques psychosociaux, bien connus sous l'acronyme RPS. Pour autant, l'utilisation de ce terme est régulièrement galvaudée. Toutefois, des définitions et des notions juridiques existent.



D'après le ministère du Travail, « Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes (facteurs de RPS) sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité ».

Il est donc essentiel de parler le même langage. C'est ce que nous vous proposons de faire à travers ce livre blanc.

Bonne lecture !

Direction de la publication

Horizon Santé Travail

Rédacteurs

Marie-Laure Oliveira, psychologue du travail

Mathieu Bouchart, ergonome

Catherine Bressy Dutot, chargée de mission PDP

Mathilde Le Torriellec, psychologue du travail

Groupe CPOM RPS

Réalisation graphique

Aurélien Matte, responsable communication

Quentin Cluse, chargé de communication

Photos et icônes non créditées

Freepik

Flaticon

Publication

Décembre 2024

SOMMAIRE

Vous avez dit risque ?

Origines et statistiques pour comprendre les RPS

4

Les 7 facteurs de risques psychosociaux

Repères et exemples

7

Les Risques Psychociaux

Savoir distinguer les RPS pour mieux les prévenir

10

Des conséquences à tous les niveaux !

Analyser les conséquences liées aux RPS

17

Comment agir et mettre en place

La meilleure démarche est celle qui correspond à vos besoins

24



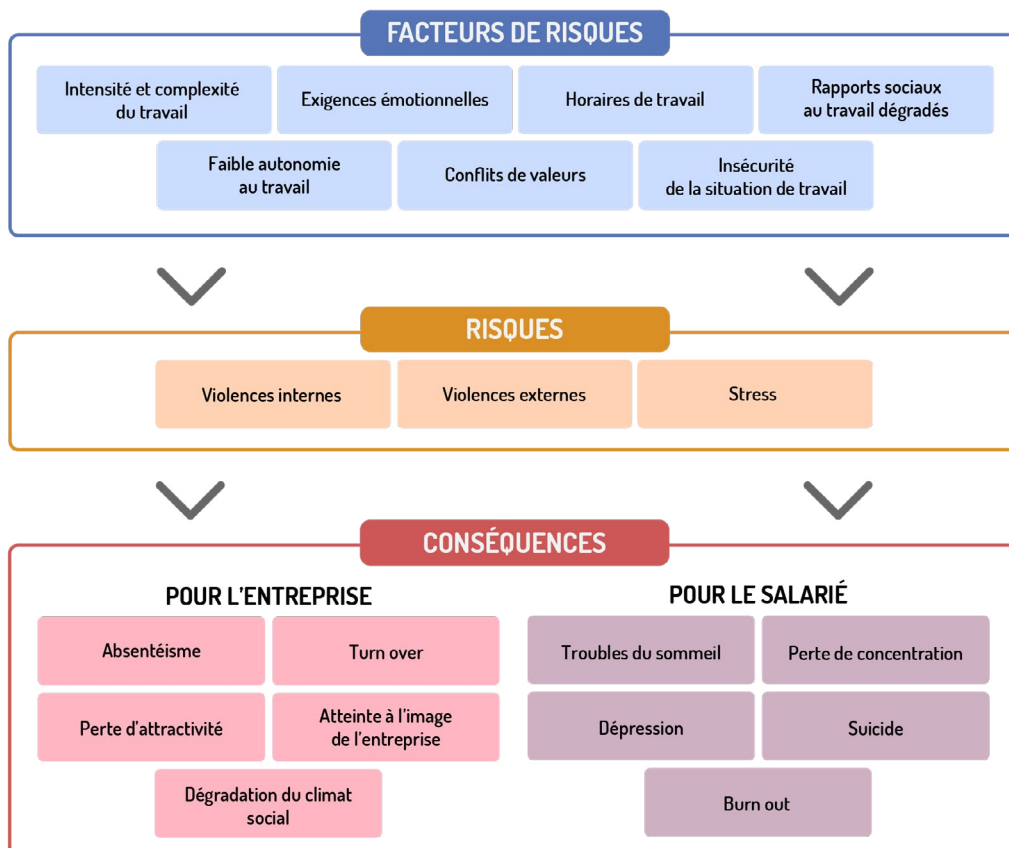
Vous avez dit **risque ?**

Origines et statistiques
pour comprendre les RPS

Ce n'est pas parce que vous utilisez un marteau que vous allez forcément vous taper sur les doigts. En effet, la probabilité de vous blesser est dépendante des ressources dont vous disposez (contraintes de temps, fréquence, expérience, formation, qualité du matériel, etc.). Si vous n'avez jamais utilisé un marteau de votre vie, le risque de vous blesser sera bien évidemment plus important que si vous êtes un bricoleur chevronné.

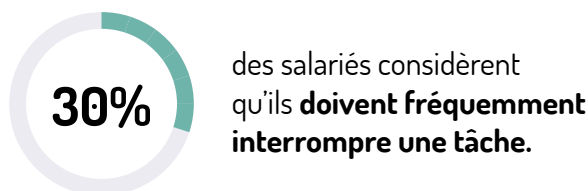
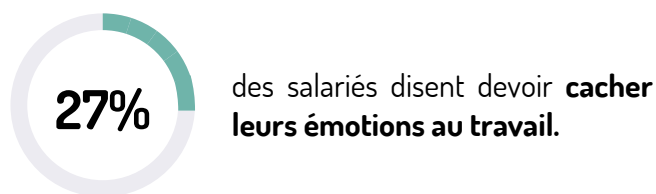
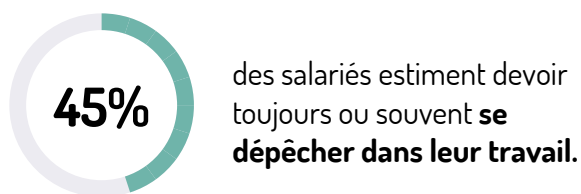
Le **risque** constitue donc un **évènement potentiel** qui découle de vos situations dangereuses. Cela se caractérise par la gravité du dommage et sa probabilité de survenance.

Maintenant, voyons comment distinguer ces différentes notions. Un schéma vaut mieux que de longs discours !



Ces risques peuvent apparaître **indépendamment les uns des autres** mais sont **potentiellement liés** : le stress peut, par exemple, accroître les tensions avec les collègues et peut conduire à des violences internes.

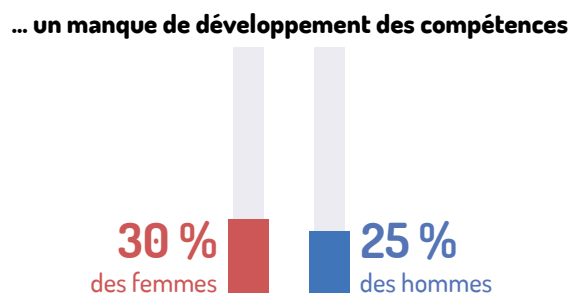
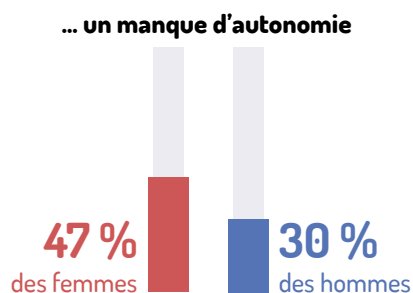
Vous pensez ne pas être concerné ? **Voici quelques chiffres qui parlent d'eux-mêmes :**



(Enquêtes de la DARES – 2016 / 2019)

Lorsque nous sommes interrompus dans notre travail, il nous faut environ **20 minutes** pour **retrouver le niveau de concentration** que nous avions avant d'être dérangé.

Par ailleurs, nous constatons une différence entre les femmes et les hommes. Certains déclarent :



(Enquêtes de la DARES – 2016 / 2019)

Cela interroge sur les bonnes pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au travail .

L'identification des facteurs de RPS est essentielle et constitue la **base de l'amélioration des conditions de travail.**

Soyez vigilants ! L'impact d'une exposition aux facteurs de RPS sera d'autant plus fort que la situation se prolonge dans le temps. Il faut donc identifier ces facteurs au plus vite.



Les **7** facteurs de risques psychosociaux

Repères
et exemples

PENSEZ-VOUS ÊTRE EXPOSÉ À L'UN OU PLUSIEURS DE CES FACTEURS ?



1 INTENSITÉ ET COMPLEXITÉ AU TRAVAIL

- Contraintes et rythme de travail
- Niveau de précision des objectifs
- Compatibilité des instructions entre elles
- Gestion de la polyvalence
- Interruption dans le travail

" Mes objectifs de travail ne sont pas suffisamment clairs. "



2 HORAIRES DE TRAVAIL DIFFICILES

- Travail en horaires atypiques
- Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail
- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement

" Je ne connais pas suffisamment mon planning à l'avance. "



3 EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

- Tension avec le public
- Confrontation à la souffrance d'autrui
- Maîtrise des émotions

" Face à un client mécontent, je dois faire bonne figure. "



4 FAIBLE AUTONOMIE AU TRAVAIL

- Autonomie dans le travail
- Autonomie temporelle
- Utilisation et développement des compétences

" Je n'ai pas de marge de manoeuvre dans la manière de réaliser mon travail. "



- Soutien de la part des collègues, de la hiérarchie
- Violence interne au travail
- Violence externe au travail

"Je n'ai pas de marques de reconnaissance de la part de mon manager."



- Qualité empêchée
- Travail inutile

"Je dois privilégier la quantité au détriment de la qualité."



- Insécurité socio-économique
- Conduite de changement dans l'entreprise

"Il n'y pas de transparence sur les projets de l'entreprise."

"La situation socio-économique de mon entreprise me fait craindre la perte de mon emploi."

Certains de ces facteurs sont inhérents à vos métiers. La **présence d'un facteur** de RPS n'est donc **pas nécessairement synonyme de mal-être**, mais son absence de maîtrise pourra entraîner des conséquences sur la **santé des salariés** et également sur la **performance** de l'entreprise.

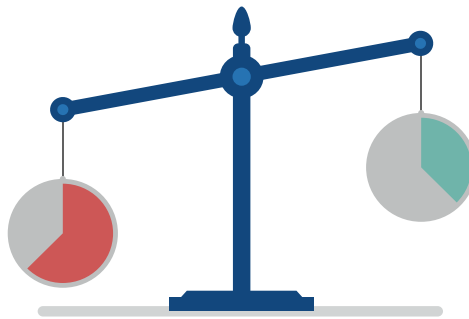


Les **risques** psychosociaux

Savoir distinguer
les RPS pour mieux les prévenir

PARLONS TOUT D'ABORD DE CE FAMEUX STRESS !

L'agence européenne pour la santé sécurité au travail définit le stress comme « un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et de ses propres ressources pour y faire face. »



Contraintes de l'environnement

Pression temporelle, charge de travail, autonomie, etc.

Ressources en sa possession

Temps de travail, moyens matériels, etc.

Alors mettons donc de côté les idées reçues !

💡 **Le mal-être au travail est avant tout une question de fragilité ! FAUX**

Si **deux personnes** se retrouvent face à la **même situation**, les **réactions** peuvent être **différentes**, car tout va dépendre des ressources en leur possession à l'instant T.

Exemple : un changement de logiciel peut générer du stress chez un salarié car il ne l'a jamais utilisé, mais son collègue qui connaît déjà ce logiciel a les ressources pour faire face à la situation. Nous voyons bien à travers cet exemple, qu'il ne s'agit en aucun cas de fragilité mais bien de ressources.

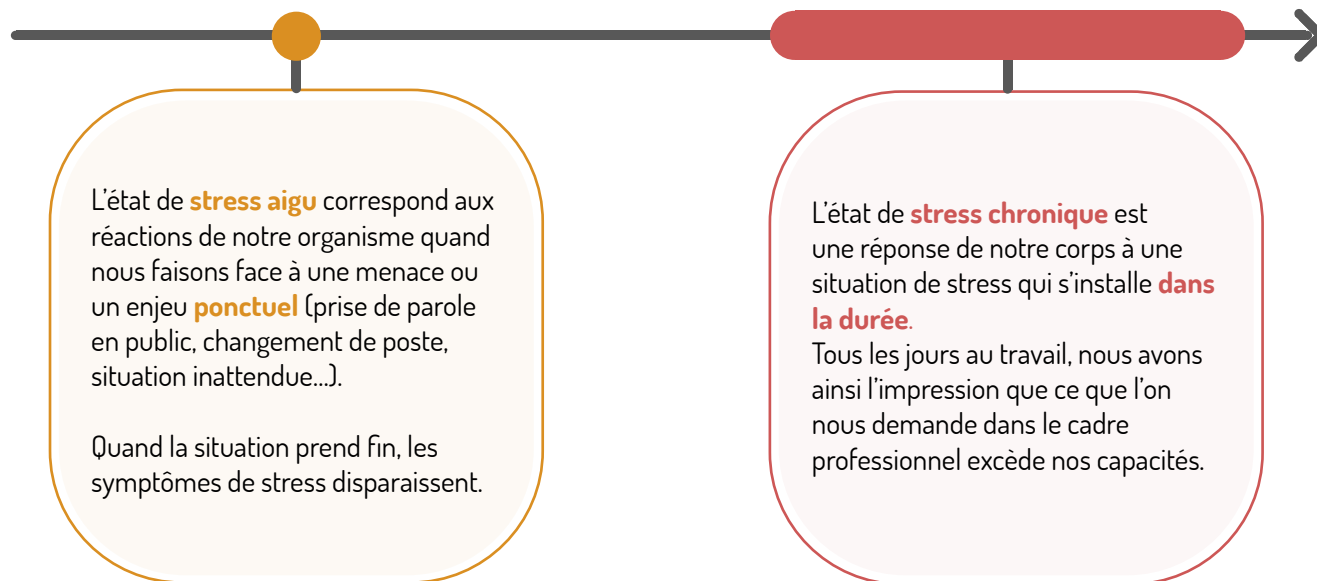
💡 Le stress c'est dans la tête ! **FAUX**

Le stress est une **réaction de l'organisme** pour répondre à une situation stressante. Pour faire face à cette situation, notre corps va sécréter différentes hormones. Le stress est donc bien une réaction biologique à un « stresseur ».

Vous pouvez visualiser une vidéo de l'INRS sur les mécanismes du stress au travail [ICI](#).

💡 Il y a du bon et du mauvais stress ! **FAUX**

Attention à ne surtout pas confondre stress et motivation ! Des objectifs adaptés peuvent effectivement nous motiver. Mais s'ils sont inatteignables, ils peuvent nous décourager, voire atteindre notre estime de soi. Il est important de différencier ces deux types de stress :



Et le stress post traumatique, c'est quoi ?

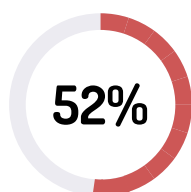
L'état de stress post-traumatique est un **trouble anxieux sévère**, qui se développe à la suite d'un événement traumatisant ayant entraîné une détresse, une peur intense. Certains symptômes peuvent persister **plusieurs mois après l'événement**. Il est donc important de le **prendre en charge très rapidement**.

LES VIOLENCES AU TRAVAIL : NE JAMAIS LES BANALISER !

- Les **violences internes** sont des violences qui ont lieu entre des individus appartenant à l'entreprise.
- Les **violences externes** sont des violences qui sont exercées contre un salarié par un ou des individus extérieurs à l'entreprise (public, clients, résidents, etc.)

Ces violences peuvent être **physiques, psychologiques, verbales** ou **numériques** : un mail écrit en rouge, gras avec trois points d'exclamation ; insultes ; incivilités ; menaces ; moqueries....

Sont également à prendre en considération les **différentes formes de harcèlement** qui font partie intégrante des violences au travail.



des **femmes** auraient été victimes de **harcèlement sexuel** au travail.

(Etude 2017 à 2019 - l'Organisation internationale du Travail)

Et même si les femmes sont essentiellement concernées par ce type d'agissements et comportements, les **hommes** peuvent également être **exposés** (27%).

Violences sexistes et sexuelles au travail

Le lieu de travail est un **espace de vie** qui n'échappe pas aux **inégalités de genre** et aux **violences sexistes et /ou sexuelles**.

**5 ANS D'EMPRISONNEMENT
75 000 EUROS D'AMENDE**

Au regard de ces chiffres impressionnants, il est donc essentiel de mettre en place des **actions de prévention** au sein des entreprises pour **éviter toute situation inappropriée**.

La lutte contre les violences sexistes et/ou sexuelles dans le monde du travail passe par une **bonne compréhension** de ce que sont ces **comportements illicites**.

Focus

Savez-vous différencier ce type de comportement entre la séduction et les propos déplacés ?

Agissements sexistes (Art. L 1142-2-1 du Code du travail)

« Dis donc ma jolie, ton chemisier te met grandement en valeur ! »

« C'est bien un homme celui-là, il ne sait faire qu'une seule chose à la fois ! »

Les blagues sexistes, les compliments sur le physique, les interpellations familières, le manque de respect vis-à-vis d'un sexe, les remarques culpabilisantes sont autant de situations pouvant être caractérisées d'agissements sexistes. Face à ces agissements, des sanctions disciplinaires doivent être prises et proportionnées à la faute commise. Et attention, des agissements sexistes répétés peuvent être constitutifs du premier type de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel (Art. L 1153-1 du Code du Travail / art. 222-33 du Code pénal)

Les propositions régulières d'aller boire un verre malgré les refus successifs de la personne, l'affichage de photos à caractère pornographique sur le lieu de travail sont des exemples de propos ou comportements qui peuvent créer un climat intimidant ou outrageant, du fait de leur caractère répétitif, insistant et non désiré.

L'accord d'une augmentation ou l'évitement d'un licenciement en échange d'un acte de nature sexuelle constitue une pression grave, qui ne nécessite pas de répétition et heureusement.

Des faits de harcèlement sexuel avérés sont passibles d'une sanction disciplinaire mais également punis par la loi de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (voire 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende dans certaines conditions).

L'agression sexuelle (Art. 222-22 du Code pénal)

Une main sur la cuisse, les fesses, les seins ou le sexe ou bien encore un baiser volé constitue une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (5 zones). Elle est répréhensible par la loi.

QU'EN EST-IL DU HARCÈLEMENT MORAL ?

Le harcèlement moral au travail est une **forme complexe de violence**. Il est encadré par des définitions légales (article 222-33-2-2 du code pénal / articles L1152-1 à L1152-6 du code du travail).

Le harcèlement moral est constitué d'**agissements répétés** qui entraîneront une **dégradation des conditions de travail** pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- une menace pour son évolution professionnelle.

Les **sanctions** encourues par la **justice** sont une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 € et 2 ans d'emprisonnement.

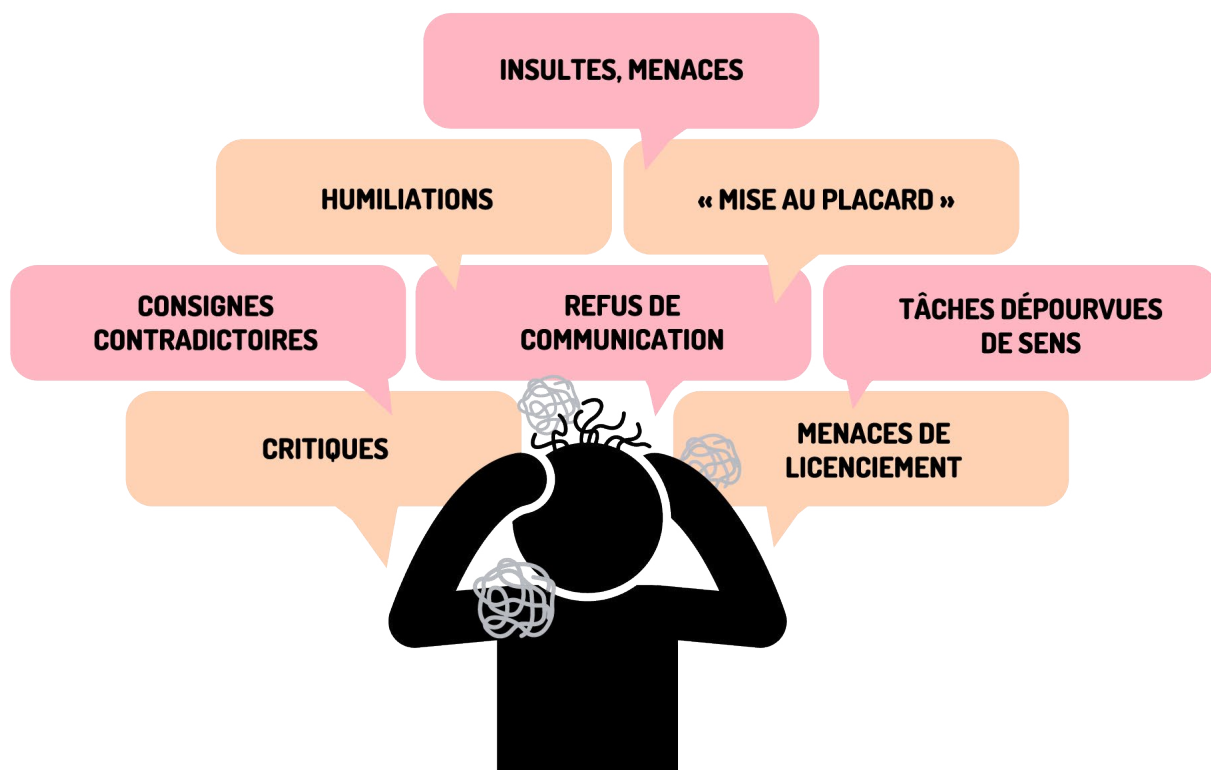
Les **sanctions** prises par l'**employeur** sont une sanction disciplinaire type mutation, mise à pied, voir licenciement.



Le saviez-vous ?

En droit du travail, le **harcèlement** peut être caractérisé même sans intention délibérée de nuire à la victime. Il n'y a **pas besoin de lien hiérarchique** pour le caractériser.

Les **différents** types d'**agissements** répétés :



LES COLLABORATEURS EN PREMIÈRE LIGNE

L'exposition à des **situations de travail détériorées** peut avoir des **conséquences** sur la **santé physique** et **mentale** des salariés :

Chez le salarié, les signaux d'alerte sont de différents ordres

TROUBLES COGNITIFS

- Problèmes de mémoire, erreurs et oublis
- Difficulté à prendre des initiatives
- Baisse de l'attention, difficulté à se concentrer
- Troubles du jugement
- Perte d'objectivité
- Pessimisme général



TROUBLES ÉMOTIONNELS

- Irritabilité, impatience
- Incapacité à se détendre et à prendre du recul
- Sensation de fatigue
- Anxiété
- Attitude défensive
- Sentiment d'isolement, de solitude
- Tristesse générale



TROUBLES PHYSIQUES

- Maux de tête, maux de dos
- Tensions musculaires, articulaires
- Troubles de l'appétit avec perte ou prise de poids
- Troubles de la digestion
- Troubles du sommeil
- Démangeaisons
- Sueurs



TROUBLES COMPORTEMENTAUX

- Changement du comportement alimentaire
- Changement des habitudes de sommeil
- Comportements violents et agressifs
- Isolement social
- Addictions (abus d'alcool, de cigarettes ou de médicaments pour se relaxer)
- Procrastination



À RETENIR :
TOUT CHANGEMENT DE COMPORTEMENT DOIT ALERTER !

Stress et Troubles Musculo-Squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des **affections périarticulaires** qui touchent les tissus mous (muscles, tendons, nerfs). Les premiers signes se caractérisent par des **douleurs**, des **raideurs**, de la **maladresse** ou bien encore de la **perte de force**.

Mais alors quel est le lien avec les RPS ? Voici quelques exemples :

Face à une tâche nécessitant une **concentration intense**, les personnes ont tendance à se **crisper** et à **se rapprocher de leur écran**, ce qui accentue les **tensions** et les **raideurs** au niveau du haut du dos. Il en sera de même avec des cadences de travail importantes. Les opérateurs peuvent serrer plus fort les objets, ce qui accroît les efforts et les tensions musculaires.

Des **objectifs inadaptés** vont avoir un **impact direct sur la charge de travail**. Les opérateurs vont devoir travailler plus longtemps et/ou plus vite, ce qui peut impacter directement la répétitivité des gestes et la sursollicitation des mêmes articulations.

Par ailleurs, et de manière générale, le **stress** a pour conséquence de **réduire les capacités de récupération** de l'organisme. Dès lors, des douleurs auparavant inexistantes peuvent commencer à apparaître.



Pour résumer, des **douleurs articulaires** peuvent être le signe d'une **charge de travail physique importante**. Mais cela peut aussi constituer un indicateur de RPS.

Vous pouvez télécharger notre livre blanc concernant les TMS en cliquant [ICI](#) ou depuis notre site internet.

UN SALARIÉ QUI VA MAL, C'EST UN COLLECTIF QUI PEUT ÊTRE IMPACTÉ

L'absence du salarié en arrêt maladie, ou la présence d'un salarié moins « performant » au travail en raison d'une situation de mal-être, aura un **impact** sur le **collectif de travail**.

Si le phénomène **dure dans le temps**, les **autres collègues** risquent eux-mêmes de voir leur **état de santé** se **dégrader**.

Parfois, c'est même l'**ensemble du collectif** qui est directement **impacté** (ex : mode de management, objectifs inatteignables, insécurité de l'emploi...)



De ce fait, peut en découler :



L'ENTREPRISE PEUT PERDRE SUR LE PLAN FINANCIER ET HUMAIN

Les Risques Psychosociaux ont un impact sur la santé physique et mentale des salariés et des conséquences économiques et organisationnelles sur l'entreprise telles que :

- Risque de perte de la clientèle
- Atteinte de l'image de l'entreprise
- Perte de compétences suite au départ des salariés
- Risque juridique
- Augmentation des arrêts de travail (maladie, accident du travail)
- Augmentation des visites médicales à la demande des salariés
- *Turn-over*, demande de mutation, de rupture de contrat de travail (démission, inaptitude...)
- Baisse de productivité, mécontentement du client
- Difficulté à recruter...



**SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS =
PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE**

Pour rappel, au regard de ce que nous venons de voir, les **enjeux** en matière de **prévention des RPS** sont multiples. Si la porte d'entrée est la santé physique et mentale des salariés, les **bénéfices** d'une telle démarche auront un impact positif sur la performance et l'économie. La prévention des risques psychosociaux est un **investissement judicieux** sur le **long terme**.

ENJEUX DE LA PRÉVENTION DES RPS



- Santé et sécurité des travailleurs
- Qualité de vie et des conditions de travail
- Maintien de l'emploi

HUMAINS



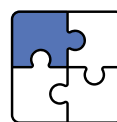
- Performance de l'entreprise
- Cotisations et indemnités
- Coûts directs et indirects
- Qualité
- AT/MP

ÉCONOMIQUES



- Respect de la réglementation en vigueur (Art. L 4121-1 et Art. L 4121-3 du Code du Travail)

RÉGLEMENTAIRES



- Absentéisme
- Recrutement
- Formation
- Attractivité
- Qualité de l'image

ORGANISATIONNELS

Vous voulez des chiffres ?

Le **coût social** du stress est estimé de **1,9 à 3 milliards d'euros** selon l'INRS et l'assurance maladie. L'**absentéisme** coûterait **25 milliards d'euros** soit 3500€ annuels par salarié : 7% de la masse salariale.

Mais il n'y a **pas que des mauvaises nouvelles**. D'après une étude de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-Osha), **1 euro** investi dans la **prévention** et la **sensibilisation**, l'entreprise génère un **bénéfice net** de plus de **13 euros**.

Les différents syndromes d'épuisement professionnel

Tout comme le stress au travail ou le harcèlement, le **burn-out** est trop **souvent dénaturé** et **utilisé à mauvais escient**. Il est important de **ne pas confondre stress chronique et burn-out**.

Imaginez le stress chronique comme un élastique que l'on tend, si la tension ne s'arrête pas (stress chronique) l'élastique finira par se casser d'un coup (*burn-out*)

	BURN-OUT	BROWN-OUT	BORE-OUT
CAUSES	• Absence de reconnaissance face à l'engagement intense (salaire, respect...) • Pression permanente des résultats • Insécurité de l'emploi • Contact permanent avec un public mécontent	• Tâches/missions peu valorisantes • Conflits de valeur • Sens du travail	• Absence de possibilité d'évolution • Sous charge de travail • Monotonies des tâches • Décalage des activités exercées et de la qualification
SYMPTÔMES	• Épuisement physique, mental, émotionnel • Perte d'estime de soi • Anxiété • Dénî • Troubles du sommeil • Cynisme	• Démotivation progressive • Perte de sens • Apathie • Crise existentielle	• Fatigue chronique • Tristesse • Démotivation • Culpabilité

Et il en **existe d'autres**, tels que :

- le **blurring** qui renvoie à l'effacement de la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- le **burn-in** qui est associé à la notion de présentéisme (présence abusive sur le « lieu » de travail menant à un état pathologique de surmenage).



Comment **agir** et **mettre en place** une démarche de prévention ?

La meilleure démarche
est celle qui correspond à votre organisation

ALORS, COMMENT AGIR FACE AUX RPS ?

En prévention des risques psychosociaux, il n'existe pas de solution miracle ou de boîte à outils toute prête car la **prévention** doit être **adaptée à chaque organisation** du travail. Nous pouvons tout de même vous donner quelques conseils.

Une démarche de prévention en 5 étapes :



ÉTAPE 1: PRÉPARATION

Engager

Pour une **démarche de prévention RPS réussie**, il est primordial que la **direction** soit **engagée**. Elle doit donner les moyens nécessaires (temps et humain), être présente à certaines étapes et garantir la mise en oeuvre des actions de prévention identifiées.

La direction ne doit pas être la seule mobilisée. Le **Comité Social et Economique (C.S.E.)** et le **collectif de travail** doivent être partie prenante.

L'implication des salariés sera plus perceptible s'ils **comprennent les enjeux**. Il est donc essentiel de les informer, de les sensibiliser et de communiquer afin de les intégrer pleinement.



Structurer

La démarche de prévention des RPS peut suivre **différentes méthodologies**.

Un **comité de pilotage** peut, par exemple, être mis en place lorsque la taille de l'entreprise le permet. Il doit être composé de représentants de la direction, des élus du C.S.E. et de salariés représentant l'ensemble des professions de l'entreprise.

Il acte les objectifs et les ressources allouées à la démarche de prévention des RPS. Il **suit** ensuite **son déroulement** dans le temps, avec

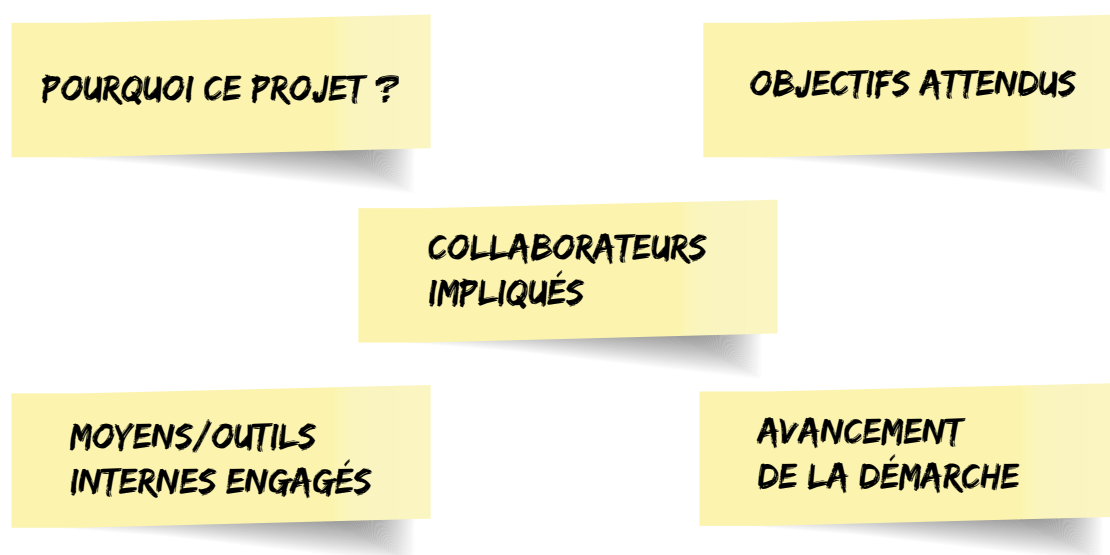
des points d'avancement et **prend des décisions** qui seront partagées auprès du personnel à travers les canaux de communication internes habituels.

Le groupe de travail va appliquer la **méthodologie**, notamment les phases de diagnostic et de recherche de pistes d'amélioration. L'analyse réelle des situations de travail se situe au sein de ce groupe. D'où la nécessaire **diversité et liberté de réflexion**.

Le cadrage de la direction peut largement remplacer un comité de pilotage pour les petits établissements. L'**essentiel** étant une nouvelle fois que la **direction** soit personnellement **impliquée** dans les échanges, garante des moyens disponibles.

Communiquer

Dès la préparation de la démarche **communiquer régulièrement** sur les points suivants :



ÉTAPE 2 : ÉVALUATION

Pour **connaître vos risques**, commencez par faire un **état des lieux des situations de travail** au sein de votre entreprise. **Identifiez les conditions d'exposition** de vos salariés aux facteurs de RPS et repérez leurs ressources.

Si vous êtes **à jour dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**, vous ne devriez pas rencontrer de difficulté particulière.

Cet **état des lieux** sera notamment **utile** pour :

- Faire un **point sur l'existant** avec l'analyse des indicateurs,
- Identifier les **points forts**, les **ressources** et les **axes de progression**,
- Identifier les **situations à risque** de RPS.

Analyser

- Vos indicateurs RH :

Les taux AT/ MP, absentéisme, turn-over, âge moyen et ancienneté moyenne sur les dernières années par métier vont vous donner de **précieux indices** sur les **postes les plus exposés** aux facteurs de RPS.

	Année -3	Année - 2	Année - 1
Age moyen			
Ancienneté moyenne			
Taux d'accidents du travail (AT)			
Taux de maladies professionnelles (MP)			
Taux d'absentéisme			
Taux de turn-over			

Si ces indicateurs vous donnent des indices pour orienter votre regard, **rien ne remplace les échanges avec vos collaborateurs.**

- Vos facteurs de RPS :

Il existe **plusieurs grilles d'évaluation** propres aux RPS. Ce sont des **outils** qui permettent de **structurer votre évaluation**. Parmi la liste d'outils disponibles, voici quelques exemples :

- Evaluer les facteurs de risques psychosociaux avec l'outil RPS-DU
- Outil Faire le point RPS de l'INRS Evaluation des risques psychosociaux dans les petites entreprises
- Rapport Gollac et bien d'autres !



Nous conseillons également d'**organiser des entretiens collectifs et/ou individuel** et **analyser avec les salariés** leurs conditions d'exposition.

Soyez curieux, cherchez à voir ce qui n'est pas visible, reproduisez le raisonnement des salariés pour comprendre leurs stratégies. Les sources d'étonnement sont toujours riches d'enseignements.

Se faire accompagner

En plus des personnes identifiées en interne, vous pourrez également **vous faire aider par votre Service de Prévention et de Santé au Travail**. Votre médecin du travail pourra répondre à toutes vos questions et vous orienter. Par ailleurs, ces services sont constitués d'**équipes pluridisciplinaires**, avec des spécialistes des risques professionnels tels que des psychologues du travail.

Avec l'accord du médecin du travail, vous pourrez **bénéficier de leur expertise** pour vous accompagner dans votre démarche.

Les **organismes de prévention** tel que la CARSAT, l'ARACT, l'INRS ou la CRAMIF peuvent aussi vous accompagner et proposent d'éventuelles **aides financières**.

ÉTAPES 3 ET 4 : ÉLABORATION ET MISE EN OEUVRE

Le **plan d'action** doit **découler des résultats** de l'évaluation des facteurs de RPS.

Sollicitez les **idées du comité de pilotage** et donc des acteurs du terrain. Ce sont eux qui sont au plus proche de l'activité, ils seront de **précieux alliés** pour trouver des pistes d'amélioration.

Elaborez un tableau de bord en y intégrant :

- Les facteurs de RPS et la situation à risque identifiée
- Le plan d'actions retenu
- Le responsable de l'action et les ressources nécessaires à sa réalisation
- Le délai de mise en place
- Les canaux de communication privilégiés

Facteurs RPS	Analyses	Plan d'actions	Responsables de l'action	Ressources	Délais	Communication
<i>Intensité et complexité du travail</i>	<i>Organigramme obsolète</i>	<i>Mise à jour de l'organigramme</i>	<i>Directeur ou Responsable des Ressources Humaines</i>	<i>- Direction des Ressources Humaines - Service Ressources Humaines</i>	<i>15 jours</i>	<i>- Mails - Intranet - etc.</i>

Privilégiez les actions réalisables à court terme en premier. Les salariés seront dans l'attente de résultats visibles immédiatement

Favorisez les mesures de prévention collective.

Combinez les trois niveaux de prévention.

Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
Traitement des causes dans le but d'éliminer ou de réduire les facteurs de risques.	Traitement des causes dans le but de diminuer la portée des risques lorsque ceux-ci sont avérés.	Restauration de la santé des salariés. Il est nécessaire de traiter les conséquences en urgences.
ANTICIPER	PROTÉGER	RÉPARER

ÉTAPE 5:

SUIVI ET ÉVALUATION

Suivre à court et moyen terme

Vos actions ont été mises en place, il vous faut maintenant vous **assurer** de leur **efficacité**, et **si besoin les ajuster**. Nous vous conseillons de garder un **rythme régulier de réunions** du comité pilotage au cours de l'année qui suit.

Votre **tableau de bord** vous sera également **utile** lors de cette étape. Vous pouvez y ajouter une colonne **suivi** pour chaque facteur de RPS identifié.

Facteurs RPS	Analyses	Plan d'actions	Responsables de l'action	Ressources	Délais	Communication	Suivi
<i>Intensité et complexité du travail</i>	<i>Organigramme obsolète</i>	<i>Mise à jour de l'organigramme</i>	<i>Directeur ou Responsable des Ressources Humaines</i>	<i>- Direction des Ressources Humaines - Service Ressources Humaines</i>	<i>15 jours</i>	<i>- Mails - Intranet - etc.</i>	<i>Mise à jour faite</i>

Suivre sur le long terme

La démarche de prévention s'inscrit dans une **démarche d'amélioration continue**. En effet, rares sont les organisations qui ne subissent aucune modification. Il est donc **primordial** de **suivre les indicateurs des RPS** et de **réévaluer** les **conditions d'exposition** régulièrement.

Continuez à **solliciter les idées des salariés**. Ils sont **acteurs** de leur propre **prévention**.

Une fois que vos actions ont **répondu aux actions prioritaires**, il faut se **fixer d'autres caps** et définir de **nouvelles priorités**. Votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) doit vivre. C'est un **guide précieux** qui vous aidera à recenser l'ensemble des **situations dangereuses** auxquelles sont exposés vos collaborateurs. Le DUERP permet d'**évaluer** et de **prioriser** les actions de prévention à mettre en œuvre. Il doit être **mis à jour chaque année**.

Une démarche de prévention des risques s'effectue sur le **long terme**.

Vous pouvez télécharger notre livre blanc concernant le DUERP en cliquant [ICI](#) ou en vous rendant sur notre site internet.



Vous êtes adhérents chez Horizon Santé Travail, nous mettons à votre disposition une trame pour créer votre propre Document Unique.

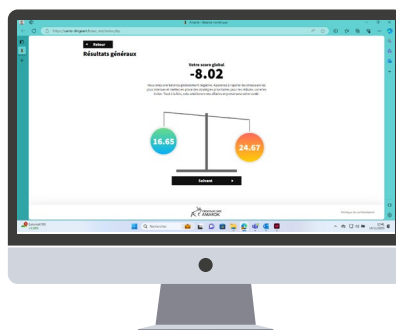
DIRIGEANTS, VOUS ÊTES ÉGALEMENT CONCERNÉS !

La santé du dirigeant n'est pas seulement une question de bien-être personnel, mais un pilier essentiel de la performance et de la résilience de l'entreprise. C'est pourquoi la loi leur permet également de bénéficier d'un suivi de santé.

« Les travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix. »
« Ils bénéficient d'une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle. »

Horizon Santé Travail est à votre disposition pour vous accompagner

En partenariat avec le Professeur Torres (l'observatoire Amarok), nous mettons à votre disposition l'outil **Amarok e-santé**, disponible en cliquant [ICI](#) ou en vous rendant sur notre site internet.



Totalement **anonyme**, il vous permettra d'**évaluer** à partir des éléments de vie au travail :

- le **satisfactomètre** mesure la satisfaction au travail
- le **stressomètre** mesure le stress au travail

Les **résultats** sont **immédiats**, affichés en temps réel, une balance synthétise le résultat.

Si la **balance** est **négative**, la **détection du risque de burn-out** pourra être **enclenchée** et en fonction du résultat nous vous proposerons d'aller plus loin et de **contacter votre service de santé ou une psychologue du travail** du réseau Amarok.

LA PRÉVENTION EST L'AFFAIRE DE TOUS.

**CHACUN EST ACTEUR DE SA PROPRE SANTÉ
ET SÉCURITÉ ...**

... ET DE CELLE DES AUTRES !



NOUS SOMMES À VOS CÔTÉS

Aider les employeurs à préserver la santé de leurs salariés, c'est notre mission. Les équipes d'Horizon Santé Travail vous accompagnent dans la maîtrise de vos risques professionnels.

Quelle que soit la taille de votre entreprise, nous sommes à vos côtés pour **vous informer** et **vous conseiller**, notamment pour établir un diagnostic personnalisé et mettre en place vos projets de prévention.

Votre médecin du travail est **votre conseiller privilégié** : son rôle va bien au-delà du suivi de santé de vos salariés. Entouré de son **équipe de spécialistes**, il vous accompagne au quotidien dans vos démarches de santé et sécurité au travail, et contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans votre entreprise.

Infirmiers de Santé au Travail, assistantes médicales, préventeurs (ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs hygiène sécurité environnement, assistantes de prévention), assistantes sociales, service prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), psychologues cliniciens...

Vous pouvez bénéficier de leur aide dans le cadre de votre cotisation : ne vous passez pas de leurs services.



NOS SERVICES INTÈGRENT LES GRANDES THÉMATIQUES DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE



Métrologie

Bruit
Lumière
Température



Ergonomie

Études de poste
Travail sur écran
Aménagement des espaces de travail



Troubles Musculo-Squelettiques

Postures contraignantes
Manutention
Gestes répétitifs



Maintien en emploi

Aides au reclassement
Obligations juridiques
Travailleurs handicapés



Risques PsychoSociaux

Qualité de vie au travail
Mal-être au travail
Soutien psychologique



Accidents du travail

Arbre des causes
Chutes de plain-pied et de hauteur



Risques routiers

Etat des lieux
Organisation des déplacements
Alcool, drogues,
Somnolence au volant



Risques chimiques

Exposition
Pictogrammes
Equipements de Protection
Collective et Individuelle



Hygiène de vie

Travail de nuit / travail posté
Nutrition
Sommeil
Addictions



Sensibilisation
en entreprise



Webinaires et
ateliers d'information



Aide à l'élaboration
du Document Unique



Diagnostic et conseils
personnalisés



www.horizonsantetravail.fr
contact@horizonsantetravail.fr

