

imp/id

**Quel est le rôle
des ressources
humaines dans
la prévention
des risques
psychosociaux
(RPS) ?**





QUE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ?

Selon la définition de l'INRS, les risques psychosociaux correspondent à **des situations de travail où sont présents** :

- du stress ;
- des violences internes ;
- des violences externes.

➤ Ces risques peuvent être liés à la **nature même du travail**, générés par **l'organisation de l'entreprise** ou par des **relations de travail** dégradées, et sont mesurés sous 6 angles :

- intensité du travail et temps de travail ;
- exigences émotionnelles ;
- autonomie ;
- rapports sociaux au travail ;
- conflits de valeur ;
- insécurité de la situation de travail.



QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DES RPS POUR LES SALARIÉS ET L'ENTREPRISE ?

Les RPS peuvent **affecter la santé des collaborateurs, désorganiser les équipes et fragiliser la performance** de l'entreprise.

L'exposition à des risques psychosociaux peut avoir des conséquences graves sur :

- **la santé des collaborateurs** (épuisement, maladies cardiovasculaires, ...)
- **l'entreprise** (absentéisme, présentéisme, baisse de la productivité, marque employeur mise à mal...)
- **la société** (coût du stress occasionné par les soins, décès prématuré...).





PRÉVENTION DES RPS : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

L'employeur a une **obligation générale de sécurité**.

Il doit **évaluer l'ensemble des risques** auxquels sont confrontés ses salariés et prendre les **mesures nécessaires** pour **assurer leur sécurité et leur santé** (physique et mentale).

La direction de l'entreprise doit évidemment s'emparer de la démarche de prévention des RPS.



*Dans la plupart des organisations, c'est la **direction des ressources humaines** qui est à la manœuvre.*





LE RÔLE DES RH DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



La DRH détecte les premiers signaux, et, en **lien avec le CHSCT, la médecine du travail et les managers**, coordonne **la stratégie prévention et de correction des RPS**.

Elle assure :

- **le recueil et l'analyse des divers indicateurs** pouvant révéler des RPS ;
- **l'établissement du diagnostic des RPS** ;
- **le dialogue social** avec les collaborateurs et leurs représentants ;
- l'échange avec les **services de santé au travail**.





LE RÔLE DES RH DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Les RH ont aussi un rôle fondamental dans **l'élaboration d'un plan d'action contre les risques psycho-sociaux**, composé notamment :

- d'une démarche **QVTC** ;
- d'actions visant à réduire/supprimer le risque grâce à **des mesures de formation à destination des salariés** ;
- d'actions visant à **réparer les conséquences des risques qui n'ont pu être évités ou anticipés**.

À NOTER : le suivi du plan d'action doit s'accompagner notamment de la mise à jour du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**.





QUELS POINTS DE VIGILANCE RH AU QUOTIDIEN FACE AUX RPS ?

La DRH doit être en position d'alerte permanente sur **tous les niveaux de prévention collective** afin d'agir le plus rapidement possible.

Pour chacun des collaborateurs, la DRH doit être **vigilante sur les principaux facteurs engendrant des RPS** :

- les exigences de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie ;
- les mauvais rapports sociaux ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.





QUELS POINTS DE VIGILANCE RH AU QUOTIDIEN FACE AUX RPS ?

La DRH doit pouvoir **détecter les signaux faibles** et mettre en place les actions nécessaires à leur régulation :

- faits de harcèlement ;
- conflits larvés ;
- burn-out ;
- agissements sexistes ou agressifs ;
- plaintes informelles ;
- fatigue chronique ;
- troubles divers...

... mais aussi se poser comme **régulateur** dans les **situations de conflits** ou **d'accompagnateur** pour les **salariés en souffrance**.



**Vous souhaitez aller
plus loin sur ce sujet ?**

Retrouvez notre article
dédié sur **implid.com**

imp/id