



Outils et conditions d'utilisation : Évolution des démarches de prévention des RPS

Marc BENOIT Décembre 2014



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles



■ Une évolution des outils et des acteurs

Une évolution dans le temps des « outils » et des acteurs impliqués en fonction de l'évolution de l'acceptation du problème par les acteurs de l'entreprise

Pour la décrire cette évolution peut être schématisée en 5 étapes

■ Avant la prise en compte du problème de santé au travail

Les acteurs de l'entreprise directions, IRP, salariés, utilisent les outils qui ne font pas référence à un risque professionnel pour réguler les rapports sociaux en cas de difficulté :

- défense des droits des salariés,
- action disciplinaire de l'employeur,
- arrêt maladie, démission, mobilité...

Les violences externes (hold-up, agression) peuvent être prises en compte comme accident du travail.

■ Les actions individuelles

Les atteintes à la santé deviennent incontournables. On parle de souffrance au travail, de stress, de harcèlement.

Les acteurs de l'entreprise, salariés et IRP utilisent les outils juridiques du harcèlement moral, sollicitent des acteurs extérieurs (avocats, inspection du travail, médecins du travail, carsat).

Les entreprises organisent des prises en charges des individus (numéro verts, accompagnement social et psychologique).

■ L'institution des RPS

Le concept de RPS institue le problème dans le champ des risques professionnels, ressortant des obligations en santé au travail des employeurs.

Ceci est confirmé par les ANI Stress et Violence.

Les grilles d'indicateurs de fonctionnement de l'entreprise et de santé permettent d'aborder le sujet entre direction, IRP et institutions de la santé au travail.

Les CHSCT votent des expertises agréées.

■ La mise en œuvre des outils de diagnostic

Les institutions de la santé au travail produisent et des modèles outils de diagnostic des RPS (questionnaires, outils pour DU,) des RPS et adaptent les démarches (ergonomie, analyse d'accident...).

Les acteurs de l'entreprise et des institutions se forment à la mise en œuvre de ces démarches et outils.

■ La prise en compte de l'importance de définir les conditions sociales du travail de prévention des RPS dès le début de l'action

- Présence des décideurs et présence d'IRP ou /et d'institution
- Engagement de l'employeur à tenir compte de l'analyse des situation de travail, à la restituer, et à modifier les situations de travail
- Engagement des acteurs impliqués à ne pas chercher pendant l'action de responsabilité morale, pénale, psychologique, et centrage sur le travail
- Protection de la parole de l'ensemble des acteurs impliqués, confidentialité optimale, volontariat,

■ Trois types d'outils à choisir selon les « conditions sociales » et les « conditions techniques »

-Les batteries d'indicateurs

-Les questionnaires

-Les entretiens et observations

■ Les batteries d'indicateurs de fonctionnement de l'entreprise, et indicateurs de santé

- Peu de compétences RPS nécessaire, même outil pour toutes les situations de travail, peu couteux en temps
- Pas d'expression directe des opérateurs risquée pour les organisateurs, et pour les opérateurs

Efficacité technique

Pas d'informations sur les facteurs de RPS, et peu d'implication des opérateurs

Conditions d'utilisation les mieux adaptées

Accord limité de l'employeur sur la démarche,
Peu de compétences RPS,
Beaucoup de situations de travail différentes, dispersées

Les questionnaires

- Des compétences sur les facteurs des RPS, et sur l'utilisation des questionnaires, une mise en œuvre assez longue pour chaque situation de travail

- Une crainte de l'expression des opérateurs pour les organisateurs, difficulté pour l'anonymat, la confidentialité, et la protection de la parole

-Efficacité technique

Des informations sur les facteurs de RPS, mais pas sur l'activité

Conditions d'utilisation les mieux adaptées

Un consensus existe pour reconnaître un lien entre le travail et des atteintes à la santé, il existe des compétences sur les facteurs de RPS, avec un nombre de situations de travail différentes assez important

- Des compétences sur les facteurs des RPS, et sur l'utilisation des questionnaires, une mise en œuvre assez longue pour chaque situation de travail

- Une crainte de l'expression des opérateurs pour les organisateurs, difficulté pour l'anonymat, la confidentialité, et la protection de la parole

-Efficacité technique

Des informations sur les facteurs de RPS, mais pas sur l'activité

Conditions d'utilisation les mieux adaptées

Un consensus existe pour reconnaître un lien entre le travail et des atteintes à la santé, il existe des compétences sur les facteurs de RPS, avec un nombre de situations de travail différentes assez important

■ Les entretiens et observations

- Des compétences RPS sur les facteurs, et sur l'analyse de l'activité, mise en œuvre longue pour une situation de travail
- Une crainte forte des organisateurs de la parole et de la réalité de l'activité des opérateurs, une protection de la parole qui doit être effective

-**Efficacité technique**

Des informations sur les facteurs de RPS et leurs fondements dans l'activité, la base pour le plan de prévention

Conditions d'utilisation les mieux adaptées

Un consensus existe pour reconnaître la nécessité de modification de l'activité

Des compétences RPS et sur l'analyse de l'activité

Un nombre des situations de travail différentes réduit.