



FICHE PRÉVENTION

Les risques psychosociaux (RPS) dans le Document Unique



Pendant longtemps, les risques psychosociaux (RPS) n'ont pas été pris en compte en tant que risques au travail. Des expériences récentes ont montré l'importance de leur prise en compte et l'impact qu'ils peuvent avoir dans le bon fonctionnement d'une collectivité. Cette prise de conscience s'est illustrée par la définition des RPS comme problématique prioritaire dans **l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.**

L'employeur a obligation d' « assurer la sécurité et protéger la santé et la sécurité physique et mentale des travailleurs » (art. L. 4121-1 du Code du travail). Si la prise en compte des dangers physiques pour la sécurité des agents est relativement simple dans l'évaluation des risques, il en va autrement de **la santé mentale des agents.**

Dans le cadre plus large de la thématique des **risques psychosociaux**, la question est de savoir comment les évaluer et les intégrer dans le document unique.

Objectiver l'approche des risques Psychosociaux (RPS)

Définition

Le premier pas consiste à définir ce que l'on entend par risques psychosociaux (RPS). Ces risques ne renvoient pas seulement au stress ou au harcèlement, mais à **toutes les formes de risques touchant au psychique et à l'organisation.** Ils sont engendrés par :

- les conditions d'emploi ;
- les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

*Cette notion de risques psychosociaux doit s'entendre comme **la probabilité d'apparition d'un trouble** ayant pour origine l'environnement professionnel.*

Faisant partie de la sphère professionnelle et trouvant leur origine dans le travail, ils doivent donc être **considérés comme tout autre risque** présent dans la situation de travail. Il convient par conséquent de rechercher leur présence dans toute situation de travail qui serait analysée lors de l'évaluation des risques professionnels.

La difficulté de l'évaluation des RPS est liée à leur caractère plurifactoriel et au fait que les conséquences sur la santé dépendent de chaque individu, de sa perception des facteurs de risques et de ses ressources pour y faire face. De ce fait, une démarche d'évaluation a priori ne pourra se baser que sur les facteurs de risque, et non sur une évaluation des conséquences ainsi qu'on le conçoit pour les autres risques « classiques ».

Promouvoir une approche collective

Lorsqu'il est question de risques psychosociaux, le principal écueil est d'aboutir à la conclusion (hâtive) **de l'incapacité de travail ou de l'inaptitude de tel ou tel agent** pour son poste – ce dont découlerait un reclassement au sein de la collectivité et, par conséquent, une probable montée au créneau des délégués du personnel, de l'ensemble des membres du CHSCT ainsi qu'une détérioration du climat social.

L'objectif n'étant pas d'engendrer de telles réactions, il est nécessaire d'adopter une approche collective et d'aborder la problématique de manière globale : pas question de traiter l'individu, mais bien le collectif de travail (le métier, la situation).

Identifier les facteurs sources de risques psychosociaux (RPS)

Dans la situation observée, il faut rechercher la présence de facteurs de risques susceptibles **d'objectiver la présence de risques psychosociaux** (RPS).

Au titre de l'évaluation des risques, les **éléments sources de RPS** sont étudiés :

- les exigences et l'intensité du travail : activités monotones, répétitives ou nécessitant de traiter un grand nombre d'informations en peu de temps, travail en groupe ou isolé, bruit, conception des locaux, etc. ;
- les exigences émotionnelles : exposition aux usagers, travail sur des sujets difficiles (maltraitance, difficultés sociales, etc.) ;
- le manque d'autonomie ou de marges de manœuvre : interruptions fréquentes dans le déroulement du service, absence de définition précise du poste ou de fiche de poste, appartenance hiérarchique multiple, injonctions paradoxales (« faire vite et bien »), etc. ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations au travail : management directif, absence de retour sur le travail effectué, isolement physique ou social, conflit dans l'équipe, le service, inexistence de plan de carrière ou de formation professionnelle adaptée, etc. ;
- les conflits de valeur : ordre « illégal », sens du travail, mission de service vs rentabilité, etc. ;
- l'insécurité de la situation de travail : postes « fusibles », variabilité des missions, postes fonctionnels, changement d'affectation, etc.

Analyser les modalités d'exposition aux RPS

Dans la situation de travail, le nombre d'agents exposés aux éléments situationnels définis à l'étape précédente et les modalités d'exposition doivent alors être déterminés.

*La principale difficulté de cette étape est de **rester objectif** dans la caractérisation des facteurs et de mener une analyse des risques a priori.*

*Cela implique de rechercher, dans la situation observée, la présence de **facteurs exogènes à l'agent** (c'est-à-dire non liés à l'appréciation personnelle ou au ressenti que pourrait en avoir l'agent) et qui, sous certaines conditions pour certains agents, pourraient éventuellement conduire à des troubles psychosociaux (stress, baisse de motivation...).*

L'objectif est de recueillir les caractéristiques objectivement présentes de la situation de travail, afin d'identifier la présence ou l'absence de **facteurs pathogènes** et, éventuellement, la fréquence à laquelle les agents y sont exposés.

Eviter une approche subjective

Pas question néanmoins de recueillir des témoignages (« J'ai trop de travail en ce moment », « Mon chef ne m'écoute pas », etc.) ou de se pencher sur un cas personnel, qui rendraient compte simplement de **l'appréciation subjective** que l'individu se fait de la situation dans laquelle il se trouve. Une même situation peut en effet être vécue diversement par deux individus, voire par un même individu interrogé à deux moments différents.

Pas question non plus de chercher à savoir comment les agents vivent la situation à laquelle ils sont exposés, ce qu'ils en pensent... L'objectif est de déterminer **comment ils sont exposés** aux facteurs de risques.

Important

*Si cette démarche doit être menée sans prendre en compte le ressenti des agents, celui-ci ne peut être totalement évincé, car c'est justement **ce ressenti qui conduit aux conséquences délétères des RPS**. Il s'agit alors de faire une évaluation a posteriori des RPS (étudier la situation à un instant T) à travers l'utilisation de questionnaires, d'entretiens individuels, de groupe, etc.*

Tenir compte des interactions possibles

Conjointement, si la fréquence d'exposition à chacun des facteurs identifiés doit être quantifiée, les interactions possibles entre les éléments doivent être prises en compte. En effet, le caractère multiple et cumulatif de ces facteurs est souvent **générateur de risques**, bien plus que la présence ou l'absence d'un facteur pris isolément.

Objectiver les résultats dans le document unique

L'objectivation des résultats permet de mettre en évidence la présence ou l'absence de risques psychosociaux (RPS) au sein de la situation observée.

C'est au terme de cette dernière étape que les résultats sont inscrits dans **le document unique** et peuvent conduire, si besoin est, à une analyse plus approfondie des RPS.

Conseil

Ne confondez pas trouble et risque

Alors que le trouble se caractérise par l'apparition de signes plus ou moins perceptibles, le risque s'entend comme la probabilité d'apparition de ces troubles.

La mise en évidence des RPS n'est **qu'une étape de la démarche globale** de leur prise en compte dans la collectivité, et ne constitue donc qu'une partie de la démarche de pré-diagnostic : elle vise simplement à caractériser la présence de facteurs de risques au sein des unités de travail. Une prise en compte complète des RPS doit être réalisée au travers d'une méthode spécifique.

N'adoptez pas une approche individuelle en questionnant les agents sur leur ressenti

Ne cherchez pas à évaluer si tel agent est stressé (en le questionnant par oral ou par écrit), car cette action relèverait de la recherche des contraintes perceptuelles et subjectives liées à la représentation que l'agent se fait de ses conditions de travail, et non d'une évaluation des risques professionnels.

Référence juridique

- Code du travail :
 - Article L4121-1 : « L'employeur prend **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs. »