

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX



Réglementation

Réglementation générale

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels. Il ne s'agit pas seulement de rechercher la conformité à des obligations précises mais d'obtenir le résultat attendu (assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés).

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux en entreprise, l'employeur se fonde sur les principes généraux de prévention. Parmi ces principes (article L. 4121-2 du Code du travail), figure notamment la nécessité de :

- Combattre les risques à la source et adapter le travail à l'homme. Cela implique d'intervenir le plus en amont possible pour prévenir les risques psychosociaux : conception de postes de travail adaptés, choix des
-

méthodes de travail et de production, en vue par exemple de limiter le travail monotone et le travail cadencé, soutien technique aux opérateurs pour la réalisation des activités, adaptation des charges de travail...

- Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes.

Pour mettre en œuvre sa stratégie de prévention, l'employeur a notamment la possibilité de s'appuyer sur le service de santé au travail.

Dispositions réglementaires particulières

Au-delà de ces dispositions générales, la prévention des risques psychosociaux pourra s'appuyer sur des dispositions concernant la prévention de certains facteurs de risque. C'est notamment le cas de la réglementation sur :

- certains modes d'organisation du travail (travail de nuit, travail en équipe de suppléance et travail posté),
- les relations de travail (principe de non-discriminations, interdiction du harcèlement moral et sexuel et obligation de les prévenir),
- la prévention des risques liés au bruit,
- la prévention des risques liés au travail sur écran.

Ce cadre réglementaire permet ainsi d'apprécier les infractions qui pourront éventuellement être réprimées. Ce sont moins les effets des risques psychosociaux en tant que tels qui seront alors appréhendés mais bien le non-respect d'obligations particulières de prévention (non-respect des prescriptions obligatoires relatives au bruit, au travail sur écran...) ou la caractérisation d'infractions précises (agissements de harcèlement moral...).

La responsabilité pénale de l'employeur pourra être engagée sur la base du Code du travail ou du Code pénal.

Sa responsabilité civile pourra être recherchée en cas de faute inexcusable.

Formation de sensibilisation et de prévention des RPS

Toutes les entreprises sont donc obligées de prévenir et repérer les facteurs de risques pesant sur la santé mentale, physique et sociale de leurs employés. Ces risques sont regroupés dans ce qu'il est aujourd'hui commun d'appeler risques psychosociaux (RPS). Un manquement à cette obligation légale peut engager la responsabilité de l'employeur.

Mais pour prévenir les RPS encore faut-il bien comprendre ces derniers, leurs sources, leurs effets...

Pourquoi se former aux RPS ?

De nombreuses raisons justifient le suivi d'une formation aux RPS :

- À de nombreux égards, la formation constitue l'une des conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques psychosociaux. C'est pour cette raison qu'elle est fortement recommandée par les grands acteurs de la QVT en entreprise : Anact, Bureau international du Travail... ;
- Une formation aux RPS permet d'appréhender les principales notions autour de la santé mentale au travail, élément clé de la santé au travail. Or, faut-il le rappeler, la santé au travail est un véritable vecteur de performance pour l'entreprise et donc un capital qu'il faut défendre et préserver ;
- Une formation RPS permet de mieux appréhender la complexité des RPS : même si l'on sait aujourd'hui beaucoup sur les RPS, ces derniers restent une notion difficile à appréhender en raison de leur hétérogénéité (les RPS peuvent avoir des effets variés sur la santé), de leurs caractères subjectifs (chacun a une sensibilité différente devant les facteurs de RPS) et plurifactoriels (les RPS sont à la jonction entre la personne et l'organisation du travail) ;
- Nos sociétés ont évolué, de nouvelles méthodes de travail apparaissent ainsi que de nouveaux besoins. Les organisations se transforment, de même que les RPS. De nos jours, le concept de RPS ne se résume plus à la simple notion de stress. Ils ont acquis une nature variée. Se former est le moyen le plus efficace de comprendre cette transformation.

Qu'apprend-on dans une formation aux RPS ?

Une formation à la sensibilisation et à la prévention des RPS poursuit plusieurs objectifs. Elle vise à donner aux participants les outils et les connaissances nécessaires pour :

- Identifier les situations qui exposent aux RPS, les manifestations observables, les conséquences sur la santé ;
- Inscrire la prévention des RPS dans leur cadre légal : l'évaluation des RPS constitue une obligation légale puisque les observations qui en ressortent doivent être inscrites dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- Comprendre les différents types de prévention : prévention tertiaire, prévention secondaire, prévention primaire ;
- Mettre en place un plan d'action de prévention et acquérir les méthodes à appliquer en situation de crise (mise en place de groupe de soutien, humanisation du management...) ;
- Évaluer l'efficacité d'un plan d'action pour la prévention des RPS.

À qui s'adresse la formation ?

En principe, tout le monde doit se former aux RPS. Quelles que soient leur fonction et leur catégorie, tous les travailleurs sont concernés par les RPS. Mais le contenu de la formation variera suivant le niveau de responsabilité du participant à la formation :

- Pour l'ensemble des collaborateurs : la formation mettra surtout l'accent sur la sensibilisation aux RPS et l'importance de leur prévention ;
- Pour les managers et les responsables RH : les contenus de la formation sont plus pointus et plus techniques. On mettra surtout l'accent sur les bonnes pratiques managériales pour prévenir ou limiter les effets des RPS ;
- Pour les dirigeants : ils sont vecteurs de changement. Leur pleine implication est indispensable pour la bonne mise en œuvre d'un plan d'action de prévention des RPS. Suivre une formation est l'occasion pour eux de bien comprendre l'impact réel d'une politique de prévention des RPS efficace.