

# *Stress et risques psychosociaux*

identification  
implication des acteurs  
Prévention

Formation des acteurs  
élimination/réduction des sources de stress  
Soutien et formation  
Suivi/évaluation/prise en charge

Conférence du 29/4/2008 IAE Aix en Provence  
Béatrix MATHIEU-ADAMO [mathieu-adamo@libertysurf.fr](mailto:mathieu-adamo@libertysurf.fr)

---

---

# *Etat des lieux*

Ces risques font référence aux situations de stress, violences, TMS, harcèlement, souffrances, troubles anxio dépressifs et suicides liés au travail.

- Menaces pour les salariés et les organisations
  - Carences des systèmes d'information pour observer quantifier et évaluer
  - Ressources mises à disposition des acteurs
  - Actions de prévention et prises en charges expérimentées.
- 
-

# Identification

Les sources de risques:

- Surcharges de travail et rythmes de travail sans «temps de respiration» et de socialisation
  - Insularité croissante des personnes au travail
  - Carence d'entraide/ solidarités au travail
  - Charge mentale et conflits de loyauté
  - Iniquité, discrimination, absence de règles du jeu
  - Manque de reconnaissance
  - Soutien de l'encadrement insuffisant
  - Violences psychologiques et/ou physiques
  - Harcèlement
  - Croyances et cultures managériales
- **Le déni des dommages causés** par l'occurrence de l'exposition aux risques ( atteinte à la santé des salariés, addictions, dégradations des conditions de travail et de vie).
- 
-

# **Identification : Les ressources**

- Recherches et études disponibles (IRSST,
- Des questionnaires explorant à la fois les aspects environnementaux et les aspects individuels du stress:
  - . General Nordic Questionnaire (Dk., Suè., Norv., et Fin.)
  - . NPHS au Canada ( depuis plus de 10 ans)

Projets selon les suites qui seront données au rapport « Nasse Légeron »

- Evaluation/état des lieux quantitatif et qualitatif selon les normes internationales reconnues et permettant des comparaisons.
  - Autopsie des suicides et analyse des atteintes à la santé
  - Campagnes d'informations tous publics
  - Site internet des ressources pour tous les acteurs
  - Intégration des connaissances et des pratiques dans les cursus de formation.
- 
-

# *Implication des acteurs*

Le risque psychosocial est le résultat de dysfonctionnements non régulés ou insuffisamment régulés par l'organisation du travail et le système de relations sociales

L'implication des acteurs peut être motivée par:

- La connaissance des conséquences possibles sur la santé du ou des salariés exposés
  - L'engagement personnel, l'engagement éthique
  - la recherche de performance économique sans « dommages collatéraux »
  - la prévention des risques juridiques et des risques de dégradation du capital « image » de l'entreprise.  
( impact commercial, pb de recrutement...)
- 
-

# *La prévention*

- Informer.
  - s'appuyer sur des indicateurs qui permettent d'objectiver les situations à risques.
  - conduire des formations/ actions d'identification des risques.
  - Y associer les partenaires sociaux: Comités d'entreprise, CHSCT, DP
  - Porter ces questions dans les formations en direction des managers et des cadres intermédiaires.
- 
-

# *La formation des acteurs*

**Stress et risques psychosociaux:**

**- Elaborer une démarche de prévention et de régulation centrée sur l'organisation du travail.**

**Responsable RH, responsables d'encadrement, membres de CHSCT et représentants du personnel, responsables et animateurs santé sécurité, médecins du travail, infirmier(es) en santé au travail et autres intervenants des services de Santé, psychologues du travail, assistantes sociales d'entreprises.**

---

---

# *La formation des acteurs*

- 1ère session:
- \* Contexte de la problématique des risques psychosociaux : évolutions socio-économiques, cadres juridiques Français et Européen
  - \* Définitions et concepts concernant le stress et les risques psychosociaux et leurs spécificités dans la prévention des risques professionnels.
  - \* Les principaux modèles d'analyse du stress et de la santé psychique
  - \* L'approche par le système des tensions/régulations, recherche des risques dans l'organisation du travail.
  - \* Les indicateurs utiles pour l'intervention et les outils et méthodes mobilisables.

La 2ème session est axé sur le partage d'expériences issues des terrains des participants explorées et évaluées en inter-sessions et par l'apport de connaissances complémentaires pour construire une démarche durable de prévention centrée sur l'organisation.

---

---

# *Élimination et réduction des risques psychosociaux*

- l'information et la connaissance
  - le consensus d'approche des différents acteurs
  - l'implication des acteurs et la conscience de responsabilité
  - la valorisation culturelle des alertes
  - les formations/actions des acteurs et les mises en oeuvre
  - la mise en oeuvre d'actions de régulation
  - la mise en oeuvre d'actions de soutien aux salariés exposés
  - la mise en oeuvre d'évaluation quantitative et qualitative dans les tableaux de bord de gestion et la notation des entreprises.
  - la valorisation économique et sociale du Bien être au travail
- 
-

# Conclusion

L'étude de l'IRSSI I permet de dégager quelques implications pour la gestion du travail dans les organisations.

Afin de prévenir l'apparition des symptômes de détresse psychologique, les gestionnaires devraient :

- Donner des orientations claires à leur personnel ainsi que des objectifs stimulants et cohérents avec la stratégie de l'organisation;
- Valoriser et reconnaître les résultats des personnes;
- Reconnaître les compétences de leur personnel;
- Ajuster la charge de travail aux capacités et aux ressources de chacun;
- Donner du support à leur équipe de façon bien concrète.

De telles pratiques pourraient vraisemblablement réduire le stress à un niveau acceptable et ménager les capacités d'adaptation des employés, mais cela ne stimulerait pas pour autant leur engagement dans leur travail suite....

---

---

# Conclusion

Pour ce faire et promouvoir leur bien-être psychologique et la performance des employés, les gestionnaires peuvent mettre en oeuvre les pratiques suivantes:

- S'assurer que chacun a du plaisir à faire son travail;
- Donner à leur équipe la marge de manoeuvre suffisante pour organiser le travail de la façon qui leur apparaît la plus efficace;
- Permettre à leur personnel d'exercer leur jugement et leur influence dans leur milieu;
- Faciliter le développement de relations professionnelles positives et significatives;
- Confier des responsabilités à leur personnel et faciliter leur développement professionnel.

La récente prise de conscience et la médiatisation offrent des opportunités pour promouvoir la santé au travail

---

---

Je vous remercie de votre attention  
et je suis à votre disposition pour toute question

[mathieu-adamo@libertysurf.fr](mailto:mathieu-adamo@libertysurf.fr)

mail pour vous inscrire sur la liste de diffusion de la  
revue Les cahiers des risques psychosociaux

[valerie.giorgi@dr-paca.travail.gouv.fr](mailto:valerie.giorgi@dr-paca.travail.gouv.fr)

pour consulter les sommaires des anciens n°

[http://www.cateis.fr/cahiers\\_fps/](http://www.cateis.fr/cahiers_fps/)

---

---