



**Risques Psychosociaux**

**Qualité de Vie au Travail**

**Bien Etre au Travail**



**De quoi parle-t-on ?**

Valérie LANGEVIN, journée d'étude FHF, 31/01/2019, Angers

 Notre métier,  
rendre le vôtre plus sûr

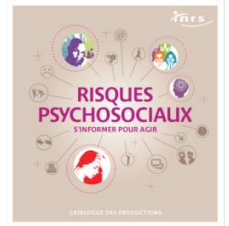
Merci à J. Sheetle (INRS) pour le partage de l'analyse

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

# Les risques psychosociaux

- Sont définis comme des :

- « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* » (rapport dit Gollac, INSEE 2011<sup>1</sup>)
- Stress au travail, harcèlement, violences internes et externes, épuisement professionnel, sont des composantes des RPS.



1. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, INSEE, France, 2011

# Causes et conséquences des risques psychosociaux

## Facteurs des risques psychosociaux

- Intensité du travail et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail

**Violences internes  
(tensions, conflits,  
harcèlement...)**

**Etat de stress**

**Violences externes  
(insultes, incivilités,  
agressions...)**

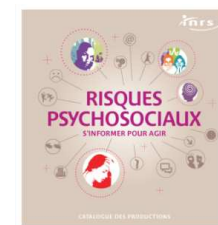
## Conséquences pour les salariés

- Epuisement professionnel
- Atteintes à la santé
  - Maladies cardiovasculaires
  - TMS
  - Dépression
  - Anxiété
  - Suicide...

## Conséquences pour l'entreprise

- Absentéisme
- Turnover
- Dégradation de la productivité
- Démotivation des équipes
- Atteinte de l'image de l'entreprise
- ...

# La prise en compte des RPS dans la réglementation



- Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*L. 4121-1 CT*)
- Organisation de la prévention des RPS en se fondant sur les principes généraux de prévention :
  - Combattre les risques à la source et d'adapter le travail à l'homme.
  - 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
- Les obligations qui incombent à l'employeur sont complétées par des accords collectifs, proposant un cadre concret pour identifier, prévenir et faire face aux RPS
  - L'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 étendu le 23 avril 2009
  - L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, étendu le 23 juillet 2010
  - L'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013

# La qualité de vie au travail



- De manière générale, la QVT est
  - Une notion anglo-saxonne (années 1970) qui renvoie aux **conditions et aux caractéristiques du travail qui contribuent à la motivation, la performance et la satisfaction au travail**. Pas de définition consensuelle
- L'approche QVT au sens de l'Accord National Interprofessionnel (juin 2013)
  - « (la QVT) peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué (...) »
  - Intègre les **conditions** dans lesquelles les salariés exercent leur travail, **l'égalité professionnelle** notamment au regard de la **conciliation des temps de vie**, le **dialogue social** et les **possibilités d'expression** des salariés sur leur travail
  - Favorise tout autant la santé au travail, l'épanouissement professionnel et la performance de l'entreprise
  - L'ANI QVT a cessé de produire ses effets le 27 avril 2017, même si le texte de l'accord peut servir de référentiel
- Pas d'accord cadre conclu sur la QVT dans la fonction publique

# La qualité de vie au travail

- Son sens au regard du Code du travail



- Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (Rebsamen)
- Loi n° 2016-1088 du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (El Khomri)
- Négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (*art. L. 2242-1*)
- Obligation de négocier ne signifie pas obligation de parvenir à un accord
- Ne crée pas en tant que tel d'obligations à l'employeur : pas de « droit à la QVT »



# La qualité de vie au travail

- Son sens au regard du Code du travail

- La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT porte sur (*art. L. 2242-17*) :

**1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés ;

**2°** Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**,

**3°** Les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

**4°** Les mesures relatives à **l'insertion professionnelle** et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

**5°** Les modalités de définition d'un régime de **prévoyance**.

**6°** L'exercice du **droit d'expression directe et collective des salariés**, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

**7°** Les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CE ou, à défaut, des DP. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

## Le bien-être au travail



- De manière générale, le bien être au travail
  - **Est défini comme** « se rapportant à tous les aspects de la vie professionnelle, de la qualité et la sécurité de l'environnement physique, à la façon dont les travailleurs se sentent à propos de leur travail, leur environnement de travail, le climat de travail et l'organisation du travail ». (BIT, 2009)
  - Notion englobante, plus large que la santé physique et mentale
  - Fait référence à la subjectivité, à un **sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail** et pas seulement à l'absence de maladie ou de handicap.
  - L'objectif est **de réduire le stress et les RPS tout en répondant à des enjeux sociétaux** (allongement de la vie professionnelle, non discrimination de genre, lutte contre l'exclusion de l'emploi...)
- Ne fait pas l'objet de réglementation ni de négociation



## Des différences...

	RPS	QVT	BET
<b>Cadre de références scientifiques</b>	Abondante littérature scientifique. Effets sur la santé documentés	Références empiriques, basées sur les expériences de terrain	Courant de la psychologie positive et des approches systémiques

## Des différences...

	RPS	QVT	BET
<b>Cadre de références scientifiques</b>	Abondante littérature scientifique. Effets sur la santé documentés	Références empiriques, basées sur les expériences de terrain	Courant de la psychologie positive et des approches systémiques
<b>Champ lexical</b>	Stress, violences internes, externes, burnout. Facteurs de risque. Effets sur la santé. Prévention. Risques professionnels	Bien-être, égalité professionnelle, conciliation des temps de vie, dialogue social, expression des salariés, performance de l'entreprise, engagement des salariés	Promotion de la santé, épanouissement professionnel, allongement de la vie professionnelle, féminisation des emplois

## Des différences...

	RPS	QVT	BET
<b>Cadre de références scientifiques</b>	Abondante littérature scientifique. Effets sur la santé documentés	Références empiriques, basées sur les expériences de terrain	Courant de la psychologie positive et des approches systémiques
<b>Champ lexical</b>	Stress, violences internes, externes, burnout. Facteurs de risque. Effets sur la santé. Prévention. Risques professionnels	Bien-être, égalité professionnelle, conciliation des temps de vie, dialogue social, expression des salariés, performance de l'entreprise, engagement des salariés	Promotion de la santé, épanouissement professionnel, allongement de la vie professionnelle, féminisation des emplois
<b>Cadre réglementaire</b>	Objet de prévention Des dispositions dans le Code du travail et le Code pénal	Objet de négociation Réglementé par le biais de négociation dans le secteur privé	Rien dans la réglementation. Références dans l'ANI QVT

## Des différences...

	RPS	QVT	BET
<b>Objectif</b>	Préserver la santé. Prévenir les AT / MP	Améliorer les CDT et la performance globale des entreprises	Préserver la santé, favoriser l'épanouissement, favoriser ou maintenir l'employabilité des personnes



## ... mais une complémentarité d'approches

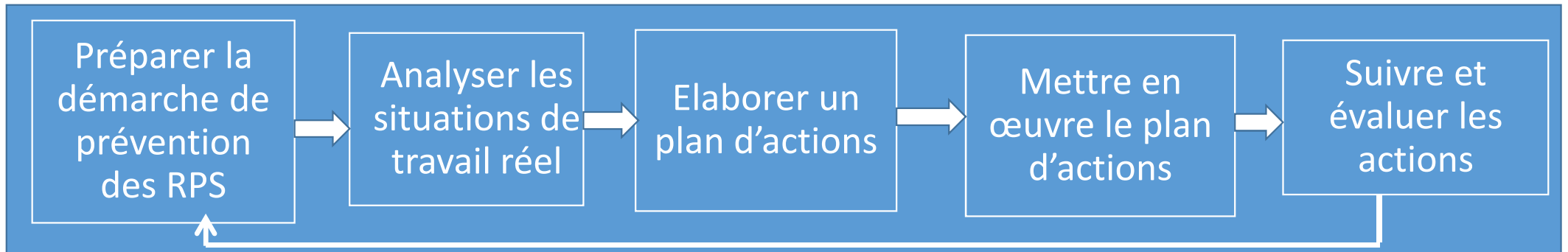
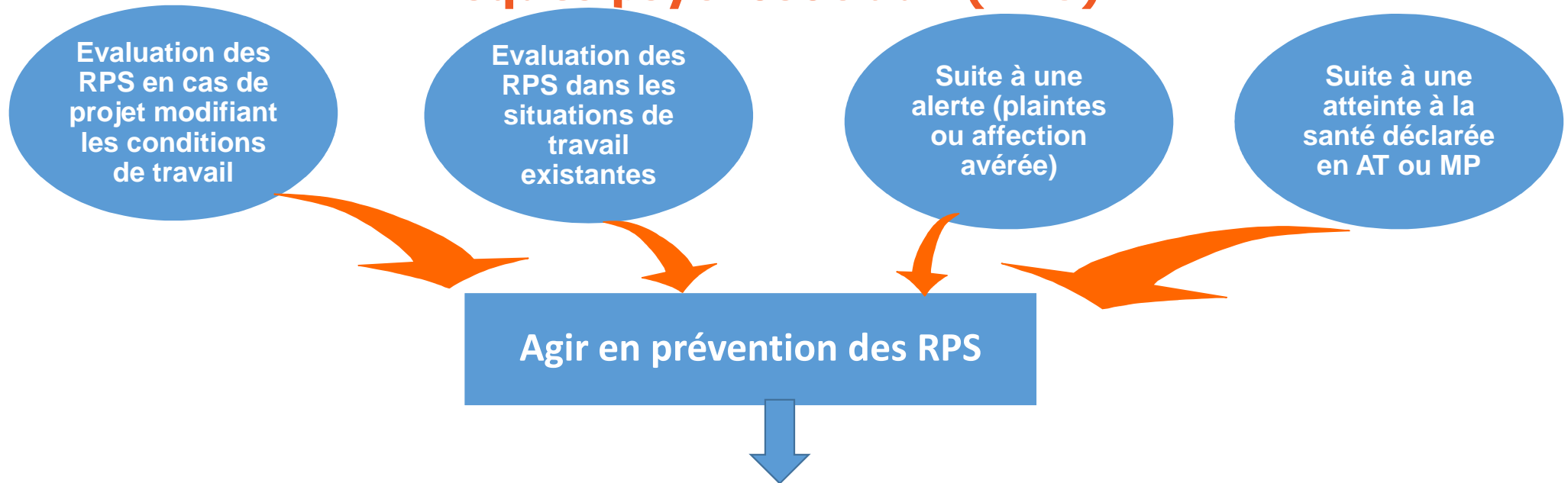
- Enjeux complémentaires
- Éléments communs : **dialogue social, participation** et **engagement** de l'ensemble des parties intéressées
- La prévention des RPS : un point de passage **incontournable**



## Prévenir les RPS

- Les RPS, une catégorie de risque professionnel comme les autres
- Selon les principes généraux de prévention
- Démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation
- Démarche participative et associant les IRP
- Evaluation des conditions d'exposition des opérateurs aux facteurs de RPS
- Mise en place d'actions visant à réduire les risques à la source, en transformant les situations de travail
- 4 circonstances pour agir
  - Au moment de la conception d'une nouvelle organisation du travail
  - Au moment de l'évaluation des risques
  - Suite à une alerte
  - Suite à une atteinte à la santé, déclarée en AT ou MP

# Circonstances et étapes dans la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS)





Notre métier, rendre le vôtre plus sûr

Merci de votre attention



Valérie Langevin - Jennifer Shettle

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

YouTube

