

CESI

R.P.S.

**RPS ou risques psychosociaux
Nouvelles définitions**

CESSOC 9 mars 2015
Catherine Hue CPAP

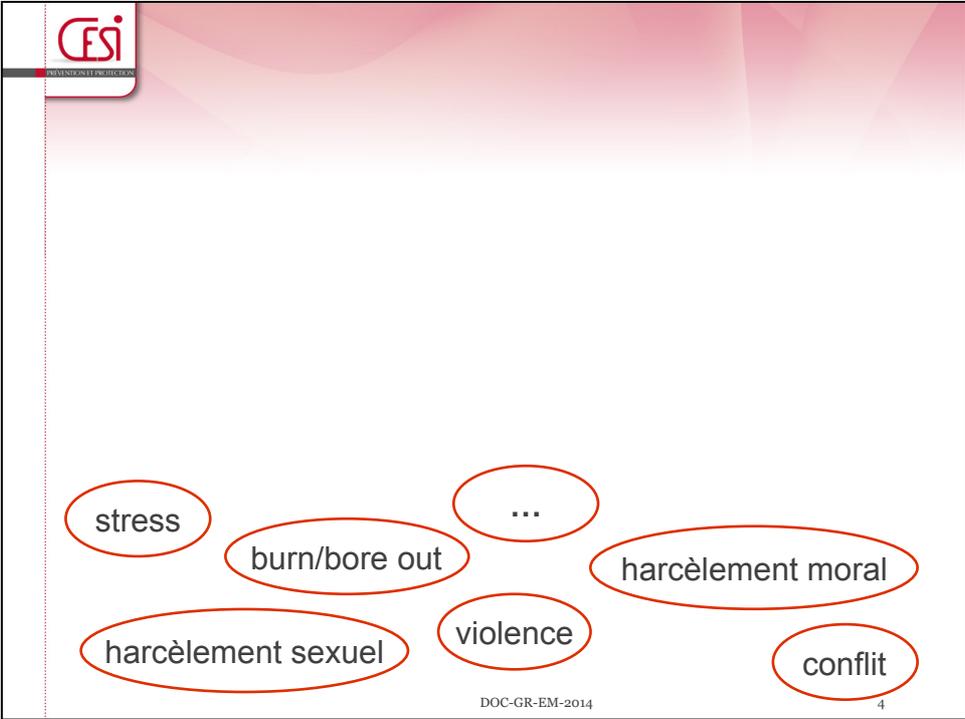
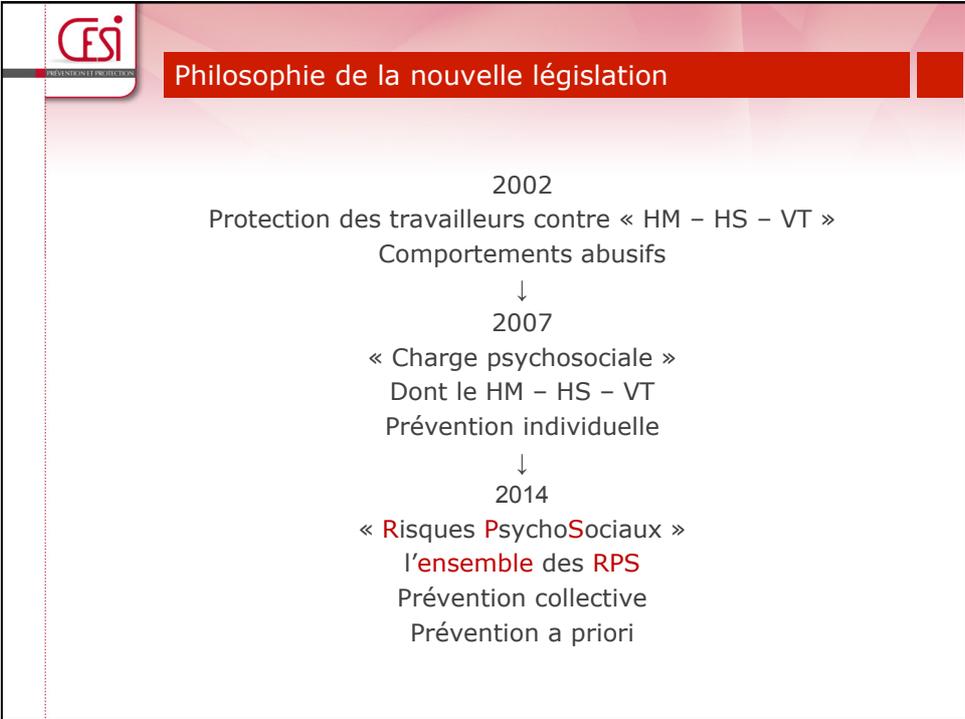
CESI

La nouvelle législation

A.R. du 10 avril 2014
Lois des 28 février et
28 mars 2014

- Entrée en vigueur :
1^{er} septembre 2014
- Règlement de travail (adaptations) :
1^{er} mars 2015
- Rapport annuel (adaptations):
1^{er} janvier 2016





CFSI CHANGEMENTS PSYCHOSOCIAUX

RPS = Risques psychosociaux

La probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s)

- subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique,
- suite à l'exposition à des composantes de :
 - **l'organisation du travail**,
 - du **contenu du travail**,
 - des **conditions de travail**,
 - des **conditions de vie au travail** et
 - des **relations interpersonnelles** au travail,
- sur lesquelles l'employeur a un **impact** et
- qui comportent objectivement un danger.

CFSI CHANGEMENTS PSYCHOSOCIAUX

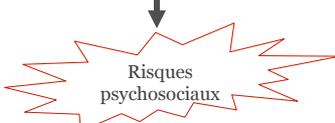
Définition visuelle des RPS

CONTRAINTES	RESSOURCES	
	INTERNES	EXTERNES
- Organisation du travail - Conditions de travail - Contenu du travail - Conditions de vie au travail - Relations de travail	Mémoire, attention, soutien social, résistance physique, ...	Clarté du rôle, consignes, outils, ... impact de l'employeur

↔

- Si $C = R$ OK
- Si $C < R$ OK
- Si $C > R$ problème

↓



Risques psychosociaux

6



CESI

1. Organisation du travail

- Structure de l'organisation (horizontale et verticale)
 - ⇒ Organigrammes
 - ⇒ Relations hiérarchiques
 - ⇒ Relations fonctionnelles
- Procédures de travail
 - ⇒ clarté, efficience, respect
- Répartition des tâches
 - ⇒ Descriptions de fonction
 - ⇒ Equité

CESI
CONSENTED PROJECTS

1. Organisation du travail

- Style de management
 - ⇒ Laxiste ?
 - ⇒ Autoritaire ?
 - ⇒ Participatif ?
 - ⇒ Compétition interne ?
- Politiques générales

Un risque fréquent :
la gestion des changements organisationnels
=> mesure de prévention : préparation et communication

CESI
CONSENTED PROJECTS

Illustration Napo : always available 2:21 à 3:22

Napo is co-produced by a European Consortium:



AUVA
 DGUV
 INAIL
 HSE
 inrs
 suva
 European Agency for Safety and Health at Work
 produced by VIA STORIA

CESI
SAFETY PROJECTS

1. Organisation du travail

- Les changements organisationnels
 - ⇒ Attentes
 - ⇒ Craintes
 - ⇒ Résistance
 - ⇒ Repositionnements

Préparation et accompagnement nécessaires !

CESI
SAFETY PROJECTS

Illustration Napo : change is now 3:24 à 5:13

Napo is co-produced by a European Consortium:

AUVA

DGUV

INAIL

HSE

inrs

suva

European Agency for Safety and Health at Work

produced by **VIA STORIA**

CESI
RESEARCH PROJECTS

2. Contenu de travail = tâches des travailleurs

- Nature du travail
- Tâches complexes vs. simples
- Tâches monotones vs. variées
- Intensité du travail
- Contacts avec les tiers
 - ⇒ Agressivité, conflits, pathologies des tiers
- Charge physique
 - ⇒ manutentions de charge
 - ⇒ manutentions de personnes
 - ⇒ positions de travail
- Charge mentale
- Charge émotionnelle / professions liées à la relation d'aide

CESI
RESEARCH PROJECTS

Illustration Napo : nightmare care 8:31 à 9:45

Napo is co-produced by a European Consortium:



AUVA
 DGUV
 INAIL
 HSE
 inrs
 suva
 European Agency for Safety and Health at Work
 produced by VIA STORIA



3. Conditions de travail = modalités d'exécution

- Types de contrat
- Horaires
- Possibilités d'apprentissage, de développement
- Gestion de carrières



4. Conditions de vie au travail = environnement

- Aménagement des lieux de travail
- Equipements de travail
- Bruit
- Eclairage

CESI
RELAISON PRODIGES

Illustration : Séquence Téléphone



CESI
RELAISON PRODIGES

5. Relations interpersonnelles au travail

- Communication
- Ambiance générale
 - ⇒ Chacun est responsable de l'ambiance générale ☺
 - ⇒ L'exemple vient d'en-haut ☺ ☺ ☺
- Relations entre collègues
- Relations hiérarchiques
- Rumeurs
 - ⇒ Charte de bonne conduite
- ... comportements abusifs
 - ⇒ HM
 - ⇒ HS
 - ⇒ VT

 **HM = Harcèlement moral**

- **Ensemble abusif de plusieurs conduites**
 - similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution,
 - qui se produisent pendant un certain temps,
 - qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité psychique ou physique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle *la présente section* est d'application,
 - lors de l'exécution de son travail
 - de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
 - et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.
- **+ extension des critères de discrimination**

 **HM = Harcèlement moral**

- **+ extension des critères de discrimination**

« Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre. »



HS = Harcèlement sexuel

- Tout comportement non désiré
- verbal, non verbal, ou corporel
- à connotation sexuelle,
- ayant pour objet ou pour effet,
- de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



VT = Violence au travail

- Chaque situation de fait
- où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application,
- est menacé ou agressé
- psychiquement ou physiquement
- lors de l'exécution de son travail.



Conclusion : Que puis-je faire en tant qu'employeur ?

- 1) Réaliser une analyse des RPS au sein de mon entreprise
- 2) Etablir une politique claire et saine de gestion des ressources humaines
- 3) Définir le rôle et les tâches de chacun de façon équitable et en fonction des compétences de chacun
- 4) Définir les relations hiérarchiques
- 5) Adapter le règlement de travail
- 6) Désigner une personne de confiance et veiller à la former



Conclusion : Que puis-je faire en tant qu'employeur ?

- 1) Informer les travailleurs des procédures individuelles et collectives
- 2) Entretenir un climat positif au sein de mon ASBL
- 3) Gérer les conflits, éviter de laisser pourrir...
- 4) Eviter les copinages, engager le personnel en fonction d'un profil de compétences recherché
- 5) Veiller à l'accueil des nouveaux engagés
- 6) Préparer et communiquer sur les changements...
- 7) Donner régulièrement des feedbacks positifs à mes collaborateurs...
- 8) ... Demander conseil à votre Conseiller en Prévention Aspects Psychosociaux !



Merci pour votre attention
Catherine Hue
Cesi Prévention et Protection ASBL