

RPS

Le risque psychosocial ?
En parler, c'est déjà prévenir

**NOS
VALEURS**

- **Partenariat**
- **Secret Médical**
- **Liberté**
- **Indépendance**

Qu'est ce que le risque psychosocial ?

Il peut s'énoncer comme le risque de souffrance mentale liée à l'activité professionnelle. Contrairement à ce que disent certains, ce n'est pas une mode. Les enjeux, souvent sous-estimés, sont au contraire d'importance car ils concernent l'ensemble des secteurs professionnels avec des conséquences parfois dramatiques aussi bien pour les individus que pour les organisations.

Au niveau individuel, le « stress », le « mal-être » au travail sont sources de nombreux troubles de santé : anxiété, dépression, maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, conduites addictives pour ne citer que les plus courantes et les moins dramatiques.

Danger pour l'homme, danger aussi pour la stabilité et les performances des organisations du monde du travail : les nouveaux modes de production, la pression financière, l'insécurité professionnelle et la violence des relations modifient les conditions de travail et les habitudes managériales. L'impact sur la performance des entreprises peut être ainsi considérable.

Il existe actuellement toute une panoplie réglementaire concernant le risque psychosocial à laquelle les managers ont l'obligation de se référer. Les textes prévoient que les services de santé au travail doivent également s'impliquer dans la prévention de ce risque.

EN SAVOIR PLUS

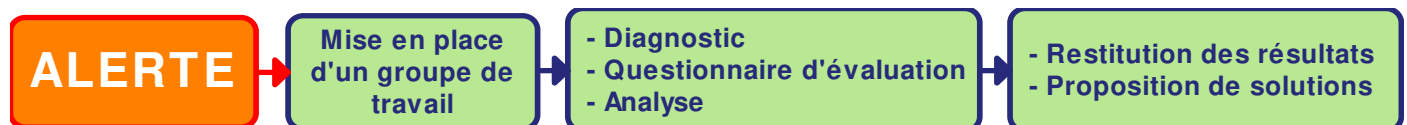
- [Loi de modernisation sociale du 17/01/02](#) (pluridisciplinarité, article [L4121-1](#) du code du travail qui invite l'employeur à prendre toutes les mesures pour garantir la santé mentale des salariés et agir sur les principales sources de stress.
- Evaluation du risque psychosocial dans le document unique (article [R4121-1](#) du code du travail).
- [Arrêté de la cour de cassation du 21/06/06](#) qui précise que l'employeur est responsable de plein droit du harcèlement commis par l'un de ses salariés.
- [Accord national interprofessionnel](#) sur le stress au travail du 2 juillet 2008.
- [Rapport Nasse-Légeron](#) sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.
- [Bien-être et efficacité au travail.](#)
- [Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail.](#)

PRESTATION de STSA : Cellule psychosociale

STSA dispose d'une cellule psychosociale animée par un médecin et une psychologue tous deux spécialisés dans le domaine sensible du risque psychosocial. Elle peut être sollicitée, par l'intermédiaire du médecin du travail, par l'employeur, le CHSCT ou par tout salarié à titre individuel et confidentiel. Le médecin du travail, lorsqu'il le juge utile, peut également conseiller à l'entreprise d'y recourir (toute intervention de la cellule psychosociale de moins de 4 h est gratuite). Schématiquement, la cellule psychosociale intervient selon trois modalités :

- La première s'intéresse plus aux causes du stress au travail qu'à ses conséquences. STSA propose une sensibilisation au phénomène du risque psychosocial, une identification des facteurs de risque par notamment l'analyse des conditions de travail et des conseils pour réduire les sources de stress. Il s'agit en fait d'une prévention en amont ou prévention primaire.
- La cellule peut intervenir pour cette fois limiter les conséquences du stress. Une démarche spécifique est dans ce cas proposée à l'entreprise. Elle comporte d'abord la mise en place d'un groupe de travail, puis une étape diagnostique, enfin une restitution des résultats, des propositions de solutions et un suivi ultérieur à 6 et 9 mois.

Un module de formation à la gestion du stress est également proposé à l'intention de tous les salariés (6 séances de 2 heures au tarif de 900 €).



- Enfin, tout salarié peut solliciter son médecin du travail pour des difficultés d'ordre psychosocial. Le médecin pourra décider d'entretiens avec le psychologue de STSA. Ces entretiens durent deux heures environ et sont gratuits. Ils permettent le plus souvent de dénouer les nœuds de la souffrance et d'orienter ensuite si nécessaire la personne vers une prise en charge adaptée. Ils peuvent aussi générer des interventions et actions en entreprise.