



## Les employeurs face aux risques psychosociaux dans les entreprises

Les risques psychosociaux n'épargnent aucun secteur ni entreprise. Toutes les structures peuvent être concernées et doivent maintenir une vigilance sur ces sujets. Laurie Vaudoiset, consultante et psychologue du travail, fondatrice du cabinet Envies RH, nous explique pourquoi et comment.

### Les dirigeants sont-ils responsables de la santé physique et mentale des travailleurs ?

Ils ont l'obligation générale et légale d'évaluer tous les risques auxquels sont confrontés les travailleurs. L'employeur doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et leur santé. Cette application passe, entre autres, par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les risques psychosociaux sont un des risques professionnels et sont donc concernés par cette obligation.

### Peut-on retrouver ces risques dans toutes les entreprises ?

C'est la différence avec des risques comme des incendies ou des accidents chimiques. Les risques psychosociaux sont potentiellement présents dans tous les secteurs et toutes les entreprises, dès qu'il y a des travailleurs et des interactions. De surcroît, ce terme, « psychosocial », dessert la prévention. Cela renvoie à l'individu, or la prévention est prioritairement collective.

### Quels signaux doivent alerter le dirigeant ?

La survenue d'accidents du travail et, parfois plus impalpable, la détérioration du climat social avec des salariés ayant du mal à communiquer, à travailler ensemble, des tensions, altercations, conflits ou harcèlements... Et, encore une fois, ce constat peut être fait indépendamment de la taille de l'entreprise.

## « Le climat social et la productivité sont liés »

### Quel est l'intérêt de faire appel à un consultant externe ?

Un regard neutre et extérieur est très précieux. En intervenant dans une entreprise, j'apporte une expertise, mais je suis aussi garante d'un cadre et d'une méthodologie, avec un calendrier, un comité de pilotage et l'organisation d'entretiens individuels ou collectifs. L'intérêt est aussi de faciliter la libération de la parole. C'est aussi l'opportu-

rité, pour les salariés, d'avoir un temps d'expression. Enfin, un consultant peut mobiliser des aides, notamment pour financer la prévention.

### Comment une démarche de prévention des risques psychosociaux se prépare-t-elle ?

La phase de préparation est très importante. Un comité de pilotage avec des représentants de la direction et des salariés est mis en place. Des acteurs avec des enjeux différents se retrouvent autour de la table. Il y a aussi une phase de communication à l'ensemble des salariés, un temps de sensibilisation sur les risques psychosociaux ou les obligations employeurs, et une présentation de la méthodologie proposée avec les différentes étapes du calendrier. Sur cette base, on peut ensuite réaliser un diagnostic et construire un plan d'action, puis une phase de suivi et une évaluation des mesures.

### Justement, comment se passe la phase de mise en œuvre ?

À l'issue du diagnostic, je construis un plan d'action avec le comité de pilotage. Nous mettons en place des actions à court, moyen et long terme. La prévention primaire s'intéresse aux causes et à l'organisation du travail. Par exemple, je suis intervenue auprès d'un magasin faisant face à des problèmes d'incivilité. La mise en place d'un vigile n'a rien changé. Le pro-

blème était structurel : une mauvaise organisation interne et des temps d'attente trop longs. Il est nécessaire d'identifier l'origine des difficultés. Des formations à la gestion du temps et du stress n'apportent pas, à elles seules, des solutions. Le stress, que peuvent connaître les employés, est dû à un déséquilibre dans la perception entre les contraintes et ses ressources.

### Quelles sont les préventions secondaires et tertiaires ?

La prévention secondaire est la mise en place de formations pour faire face aux conséquences des risques psychosociaux. La prévention tertiaire concerne les salariés touchés physiquement et mentalement. Les personnes en souffrance doivent être accompagnées.

### Constate-t-on, en plus d'un climat social amélioré, une hausse de la productivité ?

Climat social et productivité sont liés. Si un salarié se sent bien au travail, cela rejaillit sur la qualité du travail.

### Est-il possible d'intervenir pour tous les cas de figure ?

Il n'y a pas de fatalité. On peut toujours agir. Cependant, cela nécessite de ne pas accorder une place trop importante à des mesures légères et non centrées sur le travail. Par exemple, repeindre les murs de la salle de pause va, certes, la rendre plus agréable, mais cela n'apporte pas une solution concrète sur le mal-être au travail. Il ne faut pas oublier d'agir sur les causes racines.

## la subvention « RPS accompagnement »

« Les risques psychosociaux génèrent des coûts directs et indirects pour les entreprises », rappelle Laurie Vaudoiset, consultante et psychologue du travail, fondatrice du cabinet Envies RH. « Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'assurance maladie propose la subvention RPS accompagnement (...). Cette subvention finance une prestation d'accompagnement par un consultant référencé par l'Assurance maladie ».



**Envies** RH

*Des équipes apaisées et des dirigeants sereins*

**Débloquez, transformez, fédérez !**



**Rejoignez le groupe!**

Des situations humaines problématiques dans votre équipes?

Ce groupe, dédié pour les dirigeants de TPE/PME, est un espace de partage et de ressources afin d'apporter des solutions à vos problèmes professionnels.




**06 28 26 50 90 • [www.enviesrh.fr](http://www.enviesrh.fr)**