

Les Risques psychosociaux, Les signaux faibles, La Loi

Les RPS, qu'est-ce que c'est exactement ?

Les risques psychosociaux sont le résultat d'un déséquilibre répété entre les contraintes professionnelles (exigences de rythme, complexité, objectifs) et les ressources disponibles (autonomie, compétences, soutien). Ils représentent une menace professionnelle pour la santé mentale et physique.

Sur le site du SECO, on trouve plus précisément cet intitulé :

« Les risques psychosociaux liés au travail renvoient aux conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives résultant d'une organisation du travail défavorable ainsi que d'un contexte social de travail dégradé. Les risques psychosociaux apparaissent rarement de façon isolée. En effet, ils ont une origine multifactorielle, c'est-à-dire qu'ils découlent d'une combinaison de facteurs de risques et de protection ».

Voici les grandes catégories de Risques Psychosociaux (RPS)

- **Intensité et temps de travail** (surcharge, objectifs irréalistes, horaires atypiques)
- **Exigences émotionnelles** (contact avec la souffrance, clients agressifs)
- **Manque d'autonomie** (peu de marge de manœuvre, blocage, rigidité des procédures)
- **Mauvaises relations de travail** (conflits, tensions, les clans, le manque de reconnaissance)
- **Manque de clarté des rôles** (flou organisationnel, ordres contradictoires)
- **Conflits de valeurs** (tâches contraires à l'éthique professionnelle, manque de sens)
- **Insécurité de la situation de travail** (insécurité psychologique, rumeurs, manque de communication de la hiérarchie, contrôle excessif exercé par la hiérarchie)

Les signaux faibles permettent d'identifier les RPS

Un signal faible, ce terme peut porter à confusion et laisser penser qu'il s'agit de quelque chose de peu d'importance, mais ne nous y fions pas. Voici une liste non exhaustive et par **domaine** ;

Modification du travail et performance :

- **Baisse de productivité** : Tâches habituelles qui prennent plus de temps, retards inhabituels dans le rendu des dossiers ou des rapports.
- **Erreurs inhabituelles** : Multiplication de petites fautes d'inattention, d'oublis ou de maladresses techniques de la part d'un collaborateur d'ordinaire rigoureux.
- **Perte d'initiative** : Salarié qui ne propose plus d'idées, se content
- **Fait le strict minimum** "Quiet quitting » ou attend des consignes pour chaque action.
- **Difficultés de concentration** : Regard flou, baisse de réactivité lors des réunions, besoin de répéter plusieurs fois les mêmes consignes.

Comportemental et humeur (Individuel)

- **Irritabilité ou émotivité** : Réactions disproportionnées pour des détails, sautes d'humeur, susceptibilité accrue face aux remarques constructives.
- **Repli sur soi** : Isolement progressif, diminution de la participation aux pauses café ou aux repas d'équipe, évitement des regards.
- **Changement d'apparence** : Négligence vestimentaire soudaine, posture fatiguée (dos voûté), traits tirés ou cernes marqués au quotidien.
- **Cynisme ou ironie** : Utilisation répétée d'humour noir ou de remarques désabusées concernant l'avenir de l'entreprise ou la valeur des projets.

Signaux relationnels (Collectif)

- **Évitement de la hiérarchie** : Collaborateur qui contourne son manager direct ou communique exclusivement par écrit pour éviter le contact visuel ou oral.
- **Apparition de clans** : Équipes qui se divisent en sous-groupes, baisse de l'entraide spontanée entre collègues de travail.
- **Discussions de couloir** : Augmentation des chuchotements qui s'arrêtent dès qu'un manager ou un RH entre dans la pièce.
- **Agressivité passive** : Soupçons exagérés en réunion, hochements de tête désapprobateurs ou réponses laconiques ("Si tu le dis").

Signaux administratifs et RH (Indicateurs)

- **Micro-absentéisme** : Multiplications d'arrêts maladie très courts (1 à 2 jours) et répétés, souvent le lundi ou le vendredi.

- **Retards répétés** : Arrivées de plus en plus tardives le matin ou retours de pause déjeuner systématiquement décalés.
- **Présentisme excessif** : Collaborateur qui reste anormalement tard le soir sans charge de travail réelle justifiée, par peur de mal faire ou pour fuir une situation familiale.
- **Demandes soudaines** : Sollicitations inhabituelles de formations sur la gestion du stress, demandes soudaines de rupture conventionnelle ou de transferts de service

Pourquoi intervenir et que dit La Loi ?

En entreprise, garantir la sécurité physique et psychique des collaborateurs ne devrait jamais naître de la crainte d'une sanction, mais d'une culture de respect. Appliquer ces cadres légaux de manière proactive n'est pas une contrainte administrative : c'est un choix stratégique. C'est en plaçant l'humain au centre que l'on construit, par simple bon sens, une productivité durable et une marque employeur forte.

L'Article 328 CO

Pilier central, impose à l'employeur de respecter et de **protéger la personnalité, la santé psychique et l'intégrité morale** de ses travailleurs.

Obligation d'agir : L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnablement exigibles pour prévenir le harcèlement (mobbing), le stress chronique, l'épuisement professionnel (burnout) et les conflits interpersonnels destructeurs.

Article 6 LTr

Obligation générale de l'employeur : La loi stipule que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité pour **protéger la santé physique et psychique** des travailleurs.

Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Article 2 OLT 3

Précise que l'employeur doit structurer l'organisation du travail de manière à préserver la santé des employés.

Application aux RPS

Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) utilise cette ordonnance pour mener des inspections en entreprise. Il exige une gestion proactive des risques liés à la charge mentale, à l'ergonomie, au stress et au climat social.