

# Risques psychosociaux en entreprise : le fléau du XXI<sup>e</sup> siècle

L'explosion des congés-maladie de longue durée et de l'absentéisme provoque des questionnements sur la responsabilité des employeurs et surtout sur leur marge de manœuvre pour les éviter. Habilis Conseil propose une approche globale des risques psychosociaux en entreprise.



Stress chronique, épuisement professionnel, conflits internes, désengagement, absentéisme... Les risques psychosociaux (RPS) constituent aujourd'hui un défi stratégique et financier pour les organisations.

Les RPS ne relèvent pas uniquement de difficultés individuelles, ils trouvent souvent leur origine dans des facteurs liés à l'organisation du travail, au management et aux conditions d'exercice des activités.

La législation impose à l'employeur de protéger la santé physique et psychique des collaborateurs. Mais au-delà de l'obligation légale, la prévention des RPS représente un levier puissant pour :

- Améliorer la performance collective
- Réduire l'absentéisme et le turn-over
- Renforcer l'engagement
- Préserver l'image et la culture d'entreprise

## Des efforts louables, mais souvent insuffisants

De nombreuses organisations proposent des aménagements pour le bien-être ou des cours de gestion du stress.

Si ces mesures sont positives, elles restent limitées lorsqu'elles ne s'attaquent pas aux causes organisationnelles des tensions.

Seule une analyse ciblée des facteurs de risque propres à votre structure permet d'agir durablement à la source.

## Cibler les facteurs de risque pour intervenir efficacement

Agir efficacement suppose de cibler les bons facteurs de risque, propres à votre environnement.

### 1. Diagnostic structuré, adapté au public cible

Nous réalisons un diagnostic structuré comprenant :

- Des entretiens individuels et collectifs
- Une enquête en ligne auprès du personnel si nécessaire
- Une analyse documentaire et organisationnelle
- L'identification des zones de tension
- L'évaluation des facteurs de risque selon six dimensions (voir au verso)
- Une restitution claire avec priorisation des enjeux

L'objectif : passer d'un ressenti diffus à une compréhension objectivée.

### 2. Des mesures ciblées et durables

Selon les résultats, nous proposons des actions adaptées pour :

- **Agir sur l'organisation** (charge de travail, rôles, processus, gouvernance)
- **Renforcer le management** et la régulation d'équipe
- **Accompagner les situations sensibles** si nécessaire

Nous privilégions les solutions structurelles, garantes d'un impact durable.

# Modèle d'analyse des risques psychosociaux (RPS)

Catégories de facteurs de risque	Principales pistes d'investigation de l'analyse
<b>1 Intensité et temps de travail</b> Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail... 	La charge de travail est-elle compatible avec les ressources disponibles ? Les délais sont-ils réalistes ? Les urgences et interruptions sont-elles constantes ? Les heures supplémentaires sont-elles structurelles ?
<b>2 Exigences émotionnelles</b> Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions... 	Les collaborateurs sont-ils exposés à des situations émotionnellement lourdes ? Doivent-ils gérer des comportements agressifs ? Peuvent-ils exprimer leurs difficultés ?
<b>3 Manque d'autonomie</b> Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions... 	Disposent-ils d'une marge de manœuvre suffisante ? Participent-ils aux décisions qui les concernent ? Les responsabilités sont-elles claires ?
<b>4 Rapports sociaux au travail dégradés</b> Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral... 	Le leadership est-il soutenant et équitable ? La reconnaissance est-elle suffisante ? Des conflits récurrents sont-ils observés ? Le climat de confiance est-il présent ?
<b>5 Conflits de valeurs</b> Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité... 	Les collaborateurs peuvent-ils réaliser un travail de qualité ? Les objectifs sont-ils cohérents avec les valeurs professionnelles ? Existe-t-il des injonctions contradictoires ?
<b>6 Insécurité de la situation de travail</b> Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier... 	Les perspectives sont-elles claires ? Les changements organisationnels génèrent-ils de l'incertitude ? Les rôles évoluent-ils sans clarification ?

Source : [inrs.fr/risques/psychosociaux](https://inrs.fr/risques/psychosociaux)