



TESSERACT SOLUTIONS
ROBOTIQUE | VISION | INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Prévention des risques psycho-sociaux

Société :	Tesseract Solutions
Destinataire :	Thibauld ENFROY
Référence Projet :	Prévention des risques psycho-sociaux
Date :	9 mars 2018
Version :	1.0

Plus de détails sur www.tesseract-solutions.fr
contact@tesseract-solutions.fr

Introduction :

Qu'est-ce qu'un risque psychosocial :

Un **risque psychosocial** se traduit comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs.

Il peut se manifester de différentes façons :

- Par des situations de **stress au travail** : quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour répondre à cette demande.

On peut distinguer deux catégories de stress :

- **stress aigu** : réaction de notre organisme face à une menace ou à un enjeu ponctuel (exemple : changement de poste, de situation de travail).
- **stress chronique** : réponse de notre corps face à une situation de stress qui s'installe dans la durée.

Ces situations de stress, et notamment de stress chronique, peuvent mener à un **Burn-out** : syndrome d'épuisement personnel. Il s'agit d'une maladie caractérisée par un ensemble de signes, de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel. Également caractérisée par un épuisement physique, par des sentiments d'impuissance et de désespoir, par un assèchement émotionnel et par le développement du concept de soi négatif et d'attitude négatives envers le travail, la vie et les autres personnes.

- Par des **violences internes**, se caractérisant le plus généralement par :
 - des perturbations organisationnelles internes et externes
 - l'instabilité des règles (de gestion, techniques, informelles...)
 - des conflits interpersonnels
 - des dérives de fonctionnement ou de comportement lors de missions ou sur des aspects techniques, organisationnels, relationnels, informationnels, etc..
 - un mal-être organisationnel
 - des comportements déviants
- Par l'apparition d'une **dépression nerveuse** : se traduisant par une fatigue importante au niveau psychologique, à laquelle il est difficile de faire face (surtout seul) ou des sentiments de tristesse et de mélancolie, qui s'installe de façon durable, affectant considérablement les conditions de vie de la personne.

Les **principaux facteurs** pouvant mener à un RPS, sont :

- les exigences au travail

- la manque d'autonomie et de marge de manœuvre
- de mauvais rapports sociaux et relations au sein du travail
- des conflits de valeur
- l'insécurité de la situation de travail

Les conséquences liés à des RPS non pris en charge ont des **impacts sur la santé** des travailleurs et également des **impacts sur l'entreprise**.

- **Concernant les impacts sur la santé, on peut constater :**
 - des troubles de la concentration
 - des troubles du sommeil
 - de l'irritabilité
 - de la nervosité
 - une fatigue importante
 - des palpitations
 - etc..
- **Concernant les impacts sur le travail :**
 - une augmentation de l'absentéisme
 - un turnover
 - une ambiance de travail dégradée
 - une baisse des motivations (ayant un impact économique)
 - etc..

Caractéristiques des RPS liés aux nouvelles technologies :

Mise en place de nouvelles technologies et risque probable :

- charge émotionnelle importante
- sentiment de perte d'autonomie
- mauvaise acceptabilité de l'automatisation de leur poste
- changement du poste de travail et donc du travail en lui-même (notamment pour ceux ayant une ancienneté sur leur poste)

Au niveau des processus psychiques et sociaux que cela peut engendrer :

- préoccupations centrées vers ses besoins personnels
- peur de perdre sa position, son autonomie, ses collègues, ses habitudes ...
- la nature du changement va-t-elle affecter son travail
- sera-t-il capable de s'adapter au changement

1. Objectif

Éliminer la source de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

2. Caractéristiques de l'établissement

Renseignement sur l'établissement :

Secteur d'activité,
nom de l'entreprise,
numéro d'établissement..

Caractéristiques générales de l'établissement :

Missions,
principale activité,
nombre de salariés,
noms des principaux acteurs...

Identification des facteurs de risques et des problématiques :

Les conditions (temps d'exposition, expérience, environnement...)
Évaluer le situation de travail réel..

3. Éléments d'une démarche de prévention

Démarche de prévention :

- analyse ergonomique
- participation des différents acteurs
- période de test et d'évaluation

Préparer le dialogue social et faire participer les acteurs à la mise en œuvre de cette démarche.

Pour cela il est nécessaire de développer :

- l'écoute, pour identifier les situations de risque potentiel
- le dialogue, pour comprendre les causes et sources de malaise

- le travail collectif, pour construire et mettre en œuvre les solutions

Comment est-il possible de procéder :

- engager la direction à mener une démarche complète
- prendre en compte l'existence préalable d'une culture de santé et sécurité au travail dans l'entreprise
- impliquer les représentants du personnel
- faire participer les salariés, l'encadrement
- mettre en place un groupe de travail

Démarche éventuelle en plusieurs étapes :

- étape 1 : impliquer les acteurs concernés
- étape 2 : évaluer les RPS : analyser les conditions d'exposition
- étape 3 : définir un plan d'action
- étape 4 : mise en place du plan d'action
- étape 5 : réévaluer les facteurs de RPS : suivre l'évaluation des indicateurs pris en compte

4. Élaboration d'un plan d'action

Lors de la mise en place de ces nouvelles technologies, il faut **intervenir en amont** pour réduire ces RPS. Il est donc nécessaire de mettre en place une période de **familiarisation** et d'**adaptation** de la cellule automatisée donc mettre en place des sessions de formation. Et notamment **partager l'information**, autrement dit, **communiquer** sur les raisons de l'automatisation d'un poste, de l'intégration d'une cellule robotisée au sein d'une structure. Pour cela, des **groupes de travail /parole** peuvent être mis en place, ce qui permettra de communiquer sur :

- le projet en lui-même
- les besoins auxquels cela répond (augmentation productivité, réduire TMS/pénibilité..)
- les objectifs à atteindre (réduire les TMS, réduire pénibilité, les maladies du travail, diminution des charges...) = les enjeux de la réorganisation
- les différentes stratégies

Par ailleurs, il est important de **recueillir les points de vue des différents agents concernés** par ce changement, en terme d'appréhension de leur part, leurs ressentis aussi bien positifs que négatifs. Cela peut également permettre de mettre en évidence des points qui n'auraient pas été pensé, en effet les agent connaissant bien leur poste et leur environnement de travail, ils sont en capacité d'en déterminer les différents aspects pour être en adéquation avec les réalités internes.

Pour les agents les plus réfractaires, un accompagnement personnalisé peut leur être proposé.

