



Edito

Chers clients, chers partenaires,
Prévenir les risques psychosociaux (RPS), ce n'est pas seulement une exigence réglementaire. C'est avant tout un investissement stratégique pour la santé de vos salariés et la performance économique de votre entreprise.

Les RPS (stress, surcharge, perte de sens, tensions internes) ont un coût caché :

- absentéisme,
- turn-over,
- erreurs,
- désengagement,
- perte de qualité.

À l'inverse, les entreprises qui les identifient et les gèrent efficacement constatent une baisse des arrêts maladie, une meilleure productivité et un climat social apaisé.

Dans ce numéro, découvrez comment détecter les signaux d'alerte, intégrer les 6 facteurs GOLAC à votre DUERP et renforcer la santé durable de votre organisation.

Bonne lecture,

Anthony B. – AF SST 56

Actualité réglementaire

📌 Les risques psychosociaux : une évaluation obligatoire et stratégique

Les risques psychosociaux (RPS) sont officiellement reconnus comme des risques professionnels à part entière depuis la circulaire DGT n°6 du 20 juillet 2010.

Ils regroupent toutes les situations pouvant altérer la santé mentale, physique ou sociale des travailleurs : stress, surcharge de travail, perte de repères, conflits internes, harcèlement moral ou isolement.

Selon le Code du travail (articles L.4121-1 à L.4121-5), l'employeur doit :

- protéger la santé physique et mentale des salariés,
- évaluer l'ensemble des risques, y compris psychosociaux,
- et intégrer les résultats de cette évaluation au DUERP.

L'absence d'évaluation ou d'actions correctives peut engager la responsabilité de l'employeur sur les plans civil et pénal, notamment en cas d'accident lié au stress ou à un harcèlement.

Mais cette démarche n'est pas qu'une contrainte : elle s'inscrit dans une logique de performance durable.

👉 Les entreprises qui évaluent et préviennent activement les RPS constatent :

- une réduction moyenne de 25 à 30 % de l'absentéisme,
- une amélioration notable du climat social,
- et un gain de productivité mesurable à moyen terme.

La prévention des RPS n'est donc pas un coût, mais un investissement rentable, favorisant la fidélisation des équipes et la stabilité organisationnelle.

Astuce prévention

Mesurez avant d'agir.

Un diagnostic RPS objectif met en évidence les véritables causes d'un malaise (organisation, charge, communication).

Cette approche évite les actions "cosmétiques" coûteuses et permet de concentrer les efforts sur les leviers les plus efficaces pour améliorer à la fois le bien-être et la performance collective.

Focus du mois

Détecter, prévenir, agir : un enjeu humain et économique majeur

Les RPS résultent d'un déséquilibre entre les exigences du travail et les ressources dont dispose le salarié pour y faire face (temps, moyens, soutien, autonomie).

Ce déséquilibre peut se traduire par du stress chronique, une perte de motivation ou des troubles de santé.

Pour aider les entreprises à identifier ces situations, l'INRS a structuré l'analyse autour de six grandes familles de facteurs, connues sous le nom de modèle GOLAC :

1. Intensité et temps de travail : surcharge, urgences, horaires décalés, travail sous pression.
2. Exigences émotionnelles : contact difficile avec le public, gestion de la détresse ou de l'agressivité.
3. Manque d'autonomie : faible liberté d'action, dépendance hiérarchique forte, procédures rigides.
4. Rapports sociaux au travail : tensions, isolement, manque de reconnaissance, management inadapté.
5. Conflits de valeurs : sentiment d'injustice, perte de sens, contradiction entre les valeurs personnelles et les objectifs fixés.
6. Insécurité de la situation de travail : précarité de l'emploi, restructurations, changements fréquents.

Pourquoi agir ?

Les RPS représentent un coût caché considérable :

- Selon l'INRS, les arrêts maladie liés au stress coûtent en moyenne 7 000 € par salarié.
- Les entreprises concernées subissent également une baisse de productivité (jusqu'à 10 % selon la DARES).
- À l'inverse, celles qui engagent une démarche de prévention gagnent en stabilité, en attractivité et en engagement des équipes.

Comment agir ?

1. Évaluer les RPS de manière objective et factuelle, à partir d'entretiens, de questionnaires ou d'observations terrain.
2. Intégrer les résultats dans le DUERP, avec une cotation claire (gravité / fréquence / maîtrise).
3. Mettre en œuvre des actions organisationnelles :
 - meilleure régulation de la charge de travail,
 - clarification des priorités et des rôles,
 - développement du dialogue et de la reconnaissance.
4. Suivre les effets dans le temps et ajuster régulièrement les mesures.

Prévenir les RPS, c'est avant tout renforcer la santé de l'entreprise.

Un salarié serein est plus impliqué, plus stable et plus performant. Une structure qui agit sur les RPS gagne en cohésion, attractivité et efficacité économique.

Références juridiques

- Code du travail :
 - Articles L.4121-1 à L.4121-5 : obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.
 - Article R.4121-1 : évaluation et mise à jour du DUERP.
 - Articles L.1152-1 et L.1153-1 : interdiction du harcèlement moral et sexuel.
- Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 : cadre de référence sur les RPS.
- INRS (ED 6140) : grille GOLAC – identification et analyse des facteurs de RPS.

POINTS CLES A RETENIR

- Les RPS ont un impact direct sur la performance économique.
- Ils doivent être évalués et suivis dans le DUERP.
- Le modèle GOLAC aide à structurer l'analyse.
- Mieux vaut une prévention mesurée qu'une réaction tardive.
- Agir sur les RPS, c'est améliorer la santé globale et la cohésion de l'entreprise.

LE CONSEIL AF SST 56

Faites de la prévention des RPS un indicateur de pilotage de votre entreprise.

Surveillez régulièrement les tensions, absences ou turn-over, analysez leurs causes et ajustez votre organisation.

Un climat de travail apaisé favorise l'engagement, limite les coûts cachés et renforce la résilience économique de votre structure.

L'article du mois prochain :

Sûreté des locaux et sécurité des accès

Actu'SST 56, c'est aussi votre actu !

Envie de voir un thème abordé ? Envoyez vos suggestions à AF SST 56.

Pour nous contacter :

