

PREVENTICA LYON 2009

PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE

PORT AUTONOME DE PARIS

Qu'est-ce qu'un risque en entreprise ? sa définition :

La probabilité qu'un effet spécifique se produise dans une période donnée ou dans des circonstances déterminées, par conséquent, toute activité économique est porteuse de risque pouvant mettre en péril l'entreprise. Le chef d'entreprise doit donc identifier les risques, évaluer leurs conséquences et mettre en œuvre des actions visant à maîtriser ceux-ci (processus de gestion des risques).

Comment traiter les risques ?

- suppression de ceux-ci (évitement),
- suppression des causes du risque,
- réduction de leur criticité,
- Acceptation de ceux-ci en les surveillant.

La perception du risque

La prise en compte de la dimension psychologique dans la sphère de l'ingénierie et de la sécurité au travail est venue par le biais de l'appréciation du risque :

- inhérente aux emplois (attitude face aux risques,...)
- inhérente aux lieux de travail (perception du terrain).

Qu'entend-on par risques psychosociaux ?

Les risques psychosociaux sont un ensemble de facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé mentale voir l'intégrité physique des agents au travail (stress, harcèlement, violence).

De nouveaux accords sont maintenant à intégrer à la vie de l'entreprise pour prévenir ces risques :

- stress, harcèlement et violence : accords cadres européens des 8 octobre 2004 et 26 avril 2007 signés par les partenaires sociaux visant à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress, du harcèlement et de la violence au travail, par les employeurs, les salariés, et leurs représentants et attirer l'attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes, de prévenir et gérer ceux-ci.

La notion de harcèlement moral dans le Code du Travail et sa répression dans le code Pénal ont été introduits par la loi n°2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier.

L'approche méthodologique

L'entreprise doit s'engager dans une démarche complète et durable et suivre les indicateurs classiques (temps et organisation du travail, mouvement de personnel,...) mais aussi être à l'écoute de toute alerte sociale (plaintes pour harcèlement, violences verbales, activité du service de santé). Ceci doit être mené par une équipe pluridisciplinaire constituée par les différents acteurs de l'entreprise.