

Risques psychosociaux en ESMS



Qu'est-ce qu'un RPS ?

Situations de travail susceptibles de **porter atteinte à la santé mentale, physique et sociale des professionnels**. Leurs causes sont liées aux conditions d'emploi, à l'organisation du travail et aux relations professionnelles.

Cadre réglementaire

L'employeur est tenu d'assurer **la sécurité et la santé physique et mentale** des travailleurs (Art. L4121-1 à 5 du Code du travail).

Les principales formes de RPS

- ➔ **Stress professionnel** – Exigences dépassant les ressources disponibles.
- ➔ **Violences internes** – Tensions, conflits, harcèlement entre collègues.
- ➔ **Violences externes** – Insultes, menaces des personnes accompagnées ou familles.
- ➔ **Burn-out** – Épuisement physique et psychique durable.

Les 6 facteurs de risques psychosociaux (INRS)

Intensité et temps de travail

Charge excessive, manque de temps, missions simultanées, effectifs insuffisants.

Exigences émotionnelles

Confrontation à la souffrance, dépendance, troubles du comportement, fin de vie.

Manque d'autonomie

Procédures rigides, marges de décision limitées, perte de contrôle sur son activité.

Rapports sociaux dégradés

Conflits d'équipe, manque de soutien hiérarchique, absence de reconnaissance.

Conflits de valeurs

Contradiction entre contraintes organisationnelles et sens du métier, souffrance éthique.

Insécurité de la situation

Réorganisations fréquentes, changements de direction, manque de visibilité.

Évaluer les risques psychosociaux en 5 étapes (DUERP)

- 1 Préparer la démarche**
Définir les objectifs, identifier les acteurs (RH, CSE, encadrement, terrain), informer les équipes.
L'objectif : évaluer les conditions d'exercice, pas les personnes.

- 2 Analyser les situations de travail réel**
Entretiens, groupes d'échange, observations terrain. S'appuyer sur les indicateurs RH : absentéisme, turn-over, accidents du travail, signalements de tensions.

- 3 Élaborer un plan d'actions**
Actions sur l'organisation, le management, les conditions de travail et l'accompagnement des équipes. Chaque action = un responsable + un calendrier + des indicateurs.

- 4 Mettre en œuvre le plan**
Intégrer les actions au fonctionnement courant. Assurer un suivi par la direction et communiquer régulièrement auprès des équipes sur l'avancement.

- 5 Suivre et évaluer**
Mesurer l'efficacité via l'évolution des indicateurs RH, les retours des professionnels et l'analyse du climat social. Actualiser le DUERP régulièrement.