

INTRODUCTION

Les risques psychosociaux, popularisés sous le sigle « RPS » depuis plus de deux décennies, mettent en jeu des contraintes professionnelles qui conduisent à des conditions de travail dégradées et à une souffrance mentale des salariés.

Ils sont étroitement liés aux pratiques managériales destinées à renforcer la rentabilité (secteur privé) ou à réduire les coûts (Fonction publique).

Ces objectifs financiers, imposés à marche forcée, pèsent lourdement sur les salariés : ils sont porteurs de menaces et de déstabilisation, mettent les individus en concurrence et, au final, les fragilisent en les isolant.

S'ajoute à cela la crainte du chômage, qui suscite un sentiment permanent d'insécurité économique et sociale, terreau propice au développement des RPS. Ce sentiment d'insécurité s'est singulièrement amplifié avec la crise

Covid-19 : la pandémie génère en effet des vagues de licenciements, des fermetures d'entreprise et une remise en cause supplémentaire des acquis sociaux. Elle se traduit en outre par une extension du télétravail, qui rompt le lien social entre collègues et accroît ainsi l'isolement.

Plus que jamais, les RPS sont donc à l'ordre du jour. Ce livre entend répondre aux interrogations qu'ils suscitent, en apportant des clés de compréhension sur leur nature et les différents troubles qu'ils entraînent :

- stress ;
- dépression ;
- burn-out ;
- harcèlements moral et sexuel ;
- actes suicidaires ;

- violences externes ou internes ;
- TMS.

Mais cet ouvrage ne se limite pas à des apports de connaissances. Comme l'indique son titre, son originalité est de se placer sur un terrain résolument pratique, en abordant la problématique des RPS sous différents angles :

- Celui du **salarié en souffrance**, qui cherche à la fois à comprendre ce qui lui arrive et ce qu'il peut faire pour sortir de sa situation.
- Celui du **salarié qui s'efforce de soutenir** des collègues en détresse et se demande comment s'y prendre au mieux.
- Celui du **représentant du personnel**, dont la vocation est de protéger la santé des salariés et qui a besoin de connaître les leviers d'action qui pourraient se révéler efficaces.

Il apporte à chacun des outils, des conseils et des repères, pour faire face aux enjeux qui sont les siens. Il s'adresse à tous les salariés, qu'ils soient du **secteur privé** ou de la **Fonction publique**. Il tient compte des spécificités de cette dernière, chaque fois que nécessaire, et explicite les lois récentes.

Rédigé simplement et accessible à tous, il s'appuie sur des exemples concrets pour placer les bonnes pratiques au cœur des débats et inciter les salariés à prendre des initiatives. Celles-ci sont indispensables, car les employeurs sont d'autant moins motivés par la prévention des RPS qu'elle remet en cause l'organisation du travail et les politiques de sous-dimensionnement des effectifs.

Les salariés doivent donc jouer un rôle moteur et permettre aux plus fragilisés de passer d'un statut de victime à un statut d'acteur. Le principal objectif de ce guide est de contribuer à cette évolution.

CHAPITRE 1

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) : APPROCHE GLOBALE

1.1 - Définitions et caractéristiques des RPS



Points clés

- *Les RPS sont des risques liés à l'organisation du travail. Ils mettent en jeu la relation du salarié avec autrui : hiérarchie, collègues, clients...*
- *Ils se traduisent par des **troubles psychosociaux (TPS)** ou symptômes d'atteinte à la santé mentale. Les pratiques addictives en font partie.*
- *Il n'y a pas de solution simple face aux RPS, une approche collective est donc nécessaire pour intervenir dans ce domaine.*
- *Les RPS sont plurifactoriels :*
 - *Leurs déterminants sont multiples et renvoient à la fois à la vie professionnelle et non professionnelle.*
 - *Le fait que la vie privée puisse influencer n'exonère pas l'employeur de rechercher si la situation de travail de la victime n'a pas exercé un rôle.*

- Pour cerner les situations, il faut analyser les contraintes professionnelles et comprendre ce qui fait sens au niveau collectif.
- Un cas isolé de souffrance constitue un indicateur d'alerte :
 - Une même situation de travail entraîne des réactions individuelles différentes.
 - Rien ne prouve que le premier cas ne sera pas suivi d'autres.

Les RPS : des risques sans danger apparent

Définition des risques psychosociaux

Les RPS sont des risques « invisibles » : ils sont sans relation directe avec les dangers matériels (outils, équipements, produits, etc.) et trouvent leur **origine dans l'organisation du travail**. Ils résultent de la confrontation entre, d'une part, les attentes du salarié et, d'autre part, les exigences de sa situation de travail.

Ainsi, les RPS regroupent les risques issus de l'interaction entre l'individu, son activité professionnelle et la relation aux autres.



Les RPS ne bénéficiant pas d'une définition consensuelle, nous nous référons à plusieurs citations qui font autorité.

Ministère du Travail : « Les RPS mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés [...]. Ils sont psychosociaux, car à l'interface de l'individu (le « **psycho** ») et de sa situation de travail : le contact avec les autres (encadrement, collègues, clients...), c'est-à-dire le **social**. »

Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) : « L'expression RPS renvoie à des contextes de travail variés : surcharge de

travail, contraintes excessives de temps, mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs. Elle rappelle surtout que **la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle**, mais qu'elle **se construit dans la relation aux autres** : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie. »

Rapport Gollac¹, publié en 2011 à la demande du ministère du Travail :

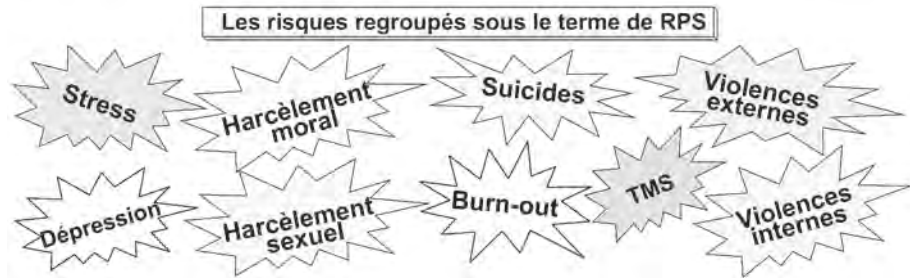
- « Les risques psychosociaux sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »
- « Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine. »



*Bien que passé dans le langage courant, le terme RPS est impropre : le « psychosocial » en lui-même n'est pas un risque (au même titre, par exemple, que le risque incendie). Au contraire, les relations avec autrui sont bénéfiques. Pour cette raison, certains préfèrent l'intitulé « **risques organisationnels** ».*

Les risques et troubles regroupés sous la dénomination RPS

Le mot RPS s'est propagé et est devenu le **terme générique** pour désigner un ensemble de pathologies ayant pour spécificité commune d'être générées par l'organisation du travail. Le schéma ci-après les récapitule.



1. Michel Gollac, sociologue et statisticien, a présidé le collège d'experts qui a rédigé le rapport intitulé « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser ». https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf

Quelques précisions :

- La **dépression** est le seul risque à ne pas faire l'objet d'un chapitre spécifique. Elle est examinée dans le chapitre 3.1 dédié au stress, avec des compléments dans le chapitre 3.3 (pensées suicidaires et suicide).
- Le risque de **harcèlement sexuel** fait partie des RPS : il trouve son origine dans la relation à autrui et présente beaucoup de similitudes avec le harcèlement moral, en particulier au plan juridique. Ce livre réunit donc les deux types de harcèlements, avec 4 chapitres (harcèlement moral : 2.1 et 2.2 ; harcèlement sexuel : 2.3 et 2.4).
- Toutes les formes de **violences au travail** sont traitées dans le chapitre 3.3, à l'exception des violences envers les femmes (regroupées avec le harcèlement sexuel).

La complexité des RPS

Les RPS mettent en jeu des mécanismes complexes, avec une relation cause-effet non forcément linéaire, et donc difficile à établir :

- L'origine des troubles psychosociaux peut être disjointe du moment où on les observe. Pour les comprendre, il faut **interroger le passé** et s'intéresser aux éventuels liens de causalité avec des faits lointains : arrivée d'un nouveau dirigeant, réorganisations, changement de logiciel ou de procédé de fabrication, etc.
- Les **facteurs de risques interagissent entre eux**, de sorte qu'il n'est pas aisé d'évaluer leur importance respective, d'autant que des troubles identiques peuvent être générés par des causes différentes. À l'inverse, une cause unique peut créer des troubles distincts. Autrement dit, l'analyse des symptômes et de leurs déterminants ne renseigne pas automatiquement sur ce qui doit être modifié dans l'environnement de travail.
- Les RPS reflètent **la nature humaine**, son cortège d'ambitions, de jeux de pouvoirs et de conflits inhérents à toute organisation sociale. Ils recouvrent ainsi des intérêts multiples, souvent inavoués et donc peu perceptibles.

Sur un autre plan, les sollicitations en matière de RPS se font souvent dans un climat de tensions, où chacun cherche à traiter du problème, mais aussi à se conforter en tant qu'acteur ayant des responsabilités et des intérêts propres.

Le risque d'instrumentalisation n'est donc jamais à exclure.

Le domaine psychosocial étant complexe, il faut si possible **systématiser le travail collectif** pour traiter les questions qui s'y rapportent (voir l'annexe 3 sur les avantages du travail collectif). Selon les cas et circonstances, les acteurs à impliquer peuvent être :

- Du côté du personnel : des collègues de travail, des représentants du personnel, des syndiqués, des membres de l'encadrement, des salariés qualifiés, etc.
- Du côté des spécialistes, une équipe multidisciplinaire apte à croiser les points de vue : médecin du travail, psychologues, ergonomes, sociologues, etc.

Clarifications : épreuve, souffrance et mal-être au travail

« L'épreuve est le lot commun à tous les êtres humains », a-t-on l'habitude de dire. Le travail n'échappe pas à cette maxime : il est parsemé d'épreuves, contrepartie de l'apprentissage et de la progression en qualification.

L'épreuve professionnelle mobilise nos capacités en termes de savoir (les connaissances), de savoir-faire (les bonnes pratiques) et de savoir-être (les comportements appropriés). Elle n'est pas problématique en soi. Par contre, elle le devient si l'on est dans l'impossibilité de la surmonter : **la souffrance au travail** survient lorsque l'individu est convaincu qu'il ne parviendra pas à faire face à l'épreuve, quels que soient son degré d'investissement et l'énergie déployée.

La souffrance peut provenir d'autres causes sur lesquelles nous reviendrons (harcèlement, conflit éthique, etc.) et prendre des formes variées (dépression, pensées suicidaires, etc.). Elle peut être individuelle ou collective.

Pour sa part, le **mal-être au travail** est le stade qui précède la souffrance : c'est un état émotionnel négatif, ressenti en lien avec le contexte organisationnel et relationnel de l'entreprise.

Les effets des RPS : les troubles psychosociaux (TPS)

Les TPS : trois catégories de symptômes

Il ne faut pas confondre **le risque** lui-même (probabilité d'apparition de troubles) et **le trouble** psychosocial (TPS), c'est-à-dire l'apparition de signes d'atteinte à la santé.

Il peut s'agir de symptômes physiques, psychologiques et/ou comportementaux.

Les signes révélateurs de RPS : les troubles psychosociaux (TPS)			Usage abusif et nocif d'un produit. Il peut conduire à une addiction (dépendance)
Symptômes physiques et physiologiques	Symptômes psychologiques	Symptômes comportementaux	
Tension artérielle	Dépression	Pratiques addictives	→
Troubles cardio-vasculaires	Anxiété	Agressivité, conflits	
Maux gastro-intestinaux	Ennui	Absentéisme	
Difficultés respiratoires	Frustration	Difficultés de concentration	
Migraines, allergies, etc...	Irritabilité /Nervosité	Diminution de la productivité	
Insomnies	Pertes de mémoire	Prédisposition aux accidents	
TMS	Isolement	Manque d'initiative	
Troubles de l'appétit	Pensées suicidaires	Surinvestissement	

Dans un cadre professionnel, les **signes comportementaux** sont généralement **plus perceptibles** que les signes physiques et psychologiques. En particulier, les **pratiques addictives** permettent le repérage des RPS.

Les conduites addictives

Les pratiques addictives portent sur des produits licites (alcool, tabac), ou illicites (ex. : cannabis), qui perturbent le système nerveux, les états de conscience et l'humeur. Ils provoquent des sensations de plaisir, un désir de renouveler l'expérience, avec le risque d'une perte de contrôle progressive aboutissant à une **dépendance** (ou addiction).

Font aussi partie des conduites addictives, l'usage abusif des médicaments psychotropes (somnifères, anxiolytiques, antidépresseurs) et la pratique excessive des jeux d'argent, en développement avec les sites de paris sportifs et de poker en ligne.

L'étendue des addictions révèle, au moins partiellement, celle des TPS. Elle a imposé la mise en place de services d'aide à distance, sous le contrôle de Santé publique France.

Services d'aide à distance (Santé publique France)					
	Alcool info service	Drogues info service	Écoute cannabis	Joueurs info service	Tabac info service
Tél.	0 980 980 930	0 800 23 13 13	0 980 980 940	09 74 75 13 13	39-89

En France, l'**alcool** reste la substance psychoactive la plus consommée. Les conséquences de sa consommation chronique sont connues :

- Santé physique : troubles digestifs et risque de cancer (foie et œsophage), maladies cardiovasculaires, maladies neurologiques...

- Santé mentale : altération des fonctions cognitives², anxiété, dépression, etc.
- Relation à autrui : désinsertion sociale (irritabilité, isolement familial et professionnel), associabilité et agressivité du fait de l'effet désinhibiteur de l'alcool.

La consommation d'alcool est en particulier influencée par la pénibilité du travail, les fortes amplitudes horaires ou les horaires décalés, les activités répétitives...



Deux documents utiles sur les conduites addictives :

- Fascicule ED 6147 de l'INRS : « Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention » : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206147>
- Rapport 2019 de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) : <https://www.ofdt.fr/BDD/publications/docs/DADE2019.pdf>

La grille d'analyse des RPS d'Henri Laborit

Fuite, combat et inhibition de l'action

Les travaux du biologiste Henri Laborit³ montrent que, dans un milieu clos, l'individu confronté à une situation difficile peut libérer ses tensions de deux manières : par la **fuite** ou par le **combat**.

L'angoisse trouve par ces deux moyens une voie d'évacuation par l'action, qui préserve les équilibres psychiques et la santé. En revanche, lorsqu'il ne peut ni fuir, ni combattre, il se retrouve dans une situation d'**inhibition de l'action** qui altère sa santé.



2. Fonctions du cerveau permettant d'acquérir des connaissances, à savoir principalement la mémoire, le langage, la perception, le raisonnement...

3. Henri Laborit (1914-1995) s'est fait connaître du grand public par son livre *Éloge de la fuite* et par sa participation au film d'Alain Resnais *Mon oncle d'Amérique*.

Ce schéma sera en particulier utile pour comprendre les mécanismes sous-jacents au suicide et aux violences ; nous le retrouverons dans les chapitres concernés.

Les explications d'Henri Laborit

La **fuite** professionnelle consiste habituellement à démissionner, mais ce moyen devient inenvisageable en période de chômage. Les autres stratégies d'évitement (absentéisme, désinvestissement personnel, etc.) sont également écartées car, à terme, elles mettent l'emploi en péril.

Le **combat** est également risqué : le lien de subordination oblige à respecter les règles professionnelles et à faire preuve de conformisme. Là encore, la peur du chômage est dissuasive : « ne pas faire de vague » est la ligne de conduite de rigueur, raison pour laquelle les syndicalistes combatifs sont si mal vus des directions.

Coincé dans un milieu professionnel fermé, le salarié n'a en définitive d'autre choix que de subir et se soumettre aux exigences de la direction. En **inhibant son action** au quotidien, il provoque notamment une sécrétion excessive de cortisol dans son organisme, avec des effets préjudiciables à sa santé physique et psychique. Ils deviennent dévastateurs au fur et à mesure que la situation indésirable perdure.

Pluricausalité des RPS et primauté de la dimension collective

Les RPS sont plurifactoriels

Selon les employeurs, la souffrance au travail s'expliquerait avant tout par des faiblesses individuelles, liées à la personnalité et aux difficultés de la vie privée. Ce point de vue déresponsabilise par avance l'entreprise et n'est pas fondé : **les facteurs de RPS sont multiples et renvoient tout à la fois à la vie professionnelle et non professionnelle.**

À l'opposé de l'employeur, l'objectivité voudrait que cette multi-causalité soit prise en compte : la vie privée peut effectivement participer à la souffrance d'un salarié, mais cela n'exonère pas l'entreprise de rechercher si sa situation de travail n'y contribue pas aussi. Tous les acteurs de la santé s'accordent pour reconnaître que RPS et travail sont étroitement liés ; par quel miracle une entreprise échapperait-elle à ce constat ?

Ces questions ont de nombreuses ramifications concrètes, en particulier en termes d'actions de prévention et de reconnaissance des accidents du travail

(voir le chapitre 4.5). Elles imposent une réflexion sur la double dimension, à la fois individuelle et collective, des RPS.



Exemples de banalisation des RPS par les chefs d'entreprise : « Je vais former le personnel à la gestion du stress », « Un peu de bon stress c'est motivant », « Moi aussi je suis stressé, mais je n'en fais pas une maladie », « Les RPS dans l'entreprise n'existent pas, d'ailleurs personne ne se plaint auprès de moi ».

Déterminants personnels et variabilité des situations

Chaque salarié est doté d'un mental propre, résultat des trajectoires familiale, scolaire, culturelle et professionnelle. Pour cette raison : **une même situation de travail entraîne des réactions individuelles différentes** : certains résistent moins bien à un environnement hostile, et manifesteront ainsi en premier des troubles psychosociaux.

Trois exemples :

- L'expérience du chômage renforce le risque d'anxiété lorsque l'entreprise procède à des réorganisations.
- Un salarié ayant déjà subi des agressions sera a priori plus facilement stressé que les autres en situation de risque de violence.
- Une reconversion génère plus de tensions si l'on est sans expérience professionnelle antérieure, ou que l'on a arrêté tôt ses études.

La vie privée participe également à la variabilité des situations. Parfois les ressources extraprofessionnelles (ex. : soutien familial) aident le salarié à surmonter les difficultés du travail, dans d'autres cas c'est le contraire. Il est par ailleurs notoire que la perte d'un proche rend plus vulnérable aux chocs émotionnels professionnels.

La dimension individuelle des RPS ne doit donc pas être négligée, au contraire :

- Une souffrance isolée constitue un **indicateur d'alerte** et de repérage précoce : d'autres cas peuvent se manifester par la suite. Les premiers « à craquer » sont à considérer comme le symptôme possible d'un problème plus vaste.
- Les faiblesses spécifiques à un salarié ne peuvent être négligées par l'employeur : son obligation de protection s'applique à tous.

Prédominance de la dimension collective

Les déterminants individuels ne doivent pas faire perdre de vue que les troubles psychosociaux proviennent de l'organisation du travail. Elle est omniprésente et domine l'activité des opérateurs, en créant des situations de travail partagées. En d'autres termes, **les déterminants collectifs priment** et doivent en priorité retenir l'attention.

De plus, la séparation entre sphères professionnelle et privée n'est pas rigide : des problèmes en apparence personnels (endettement, addiction, divorce, etc.) sont souvent la conséquence du travail.

Il faut donc s'abstraire des particularités individuelles, pour s'intéresser aux contraintes professionnelles et comprendre ce qui fait sens au niveau collectif :

- Il serait vain de traiter les TPS par le dépistage des personnes dites « à risque ». Les solutions ne passent pas par une modification des individus : apprendre à mieux gérer son stress revient à se focaliser sur les conséquences, en délaissant les causes.
- Aborder la prévention des RPS sous l'angle individuel aboutit à une impasse en termes de recommandations (voir l'exemple de Germanwings dans le chapitre 1.4).
- Il importe que le travailleur prenne conscience de la dimension professionnelle de son problème et qu'il puisse réfléchir aux moyens de reprendre en main sa situation de travail, afin de réduire les contraintes auxquelles il est confronté.

Associations et sources documentaires

Deux sites associatifs incontournables : Souffrance & Travail et ASD-Pro

« **Souffrance & Travail** » (<https://www.souffrance-et-travail.com>) :

- Fondée en janvier 2011 par un groupe de spécialistes de la santé au travail, l'association « Diffusion des Connaissances sur le Travail Humain », présidée par Marie Pezé⁴, est surtout connue pour la qualité de son **site « Souffrance & Travail »**.
- Il diffuse des informations sur le lien social au travail et le droit du travail, avec en particulier des guides pratiques sur les sujets clés. Nous reviendrons à plusieurs reprises sur ce site, notamment dans le chapitre consacré au burn-out.

4. Marie Pezé, docteur en psychologie et psychanalyste, est notamment responsable pédagogique du certificat de spécialisation en psychopathologie du travail au CNAM. Voir la liste de ses principaux ouvrages en annexe 1.

ASD-Pro (Association Suicides Dépressions PROfessionnels)⁵ :

- Composée de bénévoles, l'association a été créée en 2008 pour lutter contre les traumatismes psychologiques professionnels, aider à les faire reconnaître comme accident du travail et diffuser de l'information. Elle s'adresse aux salariés des secteurs public et privé, avec une documentation adaptée à chacun de ces secteurs.
- Du fait de la difficulté à traiter le nombre croissant de demandes, elle se fixe notamment pour objectif de créer une dynamique collective pour rendre visibles les situations critiques et faire pression sur les pouvoirs publics.



Le rôle de l'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes dans le Travail) est examiné dans le chapitre 2.4.

Les sources documentaires institutionnelles

Le **site Internet de l'INRS** (<http://www.inrs.fr/>) est une source documentaire majeure, avec une page d'accueil proposant plusieurs angles d'approche : « démarches de prévention », « risques », « métiers et secteurs d'activité », « publications et outils ».

Des **brochures** couvrant les thèmes de la santé au travail sont téléchargeables gratuitement. Les « **dossiers complets** » proposent des liens cliquables qui renvoient – selon les besoins – à des documents détaillés.

INRS : brochures à télécharger gratuitement (non exhaustif)	Référence
Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?	ED 6349
Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU	ED 6403
Les TMS du membre supérieur – Guide pour les préventeurs	ED 957
Télétravail	ED 6384
Écrans de visualisation. Santé et ergonomie	ED 924
Démarche d'enquête du CSE (suicides ou tentatives de suicide)	ED 6125
Conception des lieux et des situations de travail	ED 950
INRS : « dossiers complets » à télécharger gratuitement (non exhaustif)	
Stress au travail – Harcèlement et violence interne au travail – Travailler en contact avec le public – Agression et violence externe – Épuisement professionnel ou burn-out – Suicide en lien avec le travail – Travail sur écran – Accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)	

5. <http://asdpro.fr>

Deux autres sites institutionnels, sur lesquels l'annexe 8 apporte des précisions, donnent accès à des documents sur la prévention des RPS :

- **Anact** : <https://www.anact.fr/centre-de-ressources>
- **OPPBTP** (<https://www.preventionbtp.fr>) : site dédié au BTP, il permet toutefois de télécharger gratuitement des fascicules utiles pour d'autres secteurs d'activité.

Les enquêtes, études et analyses de la Dares⁶ :

- **Les enquêtes « conditions de travail »** permettent de cerner l'évolution des contraintes de travail. Le chapitre 1.3 utilise certains résultats de celle publiée en décembre 2017 (Dares analyses n° 082)⁷.
- **L'enquête SUMER** (surveillance médicale des risques professionnels) porte sur les expositions aux risques et aux facteurs de RPS. Elle permet des comparaisons et de mettre ainsi en évidence des surexpositions (voir l'exemple de la Fonction publique hospitalière dans le chapitre 1.5). Le tableau ci-après mentionne les principaux documents disponibles dans le cadre de cette enquête.

Dares/Enquête SUMER 2016-2017 : documents publiés et liens Internet
<p>Comment ont évolué les expositions des salariés aux risques professionnels sur les 20 dernières années ? https://www.inrs.fr/header/recherche.html?queryStr=tf273&rechercher=OK</p>
<p>Les risques psychosociaux (Synthèse Stat' n° 36, septembre 2020) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_risques-psychosociaux.pdf</p>
<p>Les expositions aux risques professionnels dans la Fonction publique et le secteur privé (Synthèse Stat' n° 31, décembre 2019) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-expositions-aux-risques-professionnels-dans-la-fonction-publique-et-le</p>
<p>Les contraintes organisationnelles et relationnelles (Synthèse Stat' n° 30, octobre 2019) https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese_stat_expositions_professionnelles_contraintes_organisationnelles_relationnelles.pdf</p>

Le **BEH (Bulletin épidémiologique hebdomadaire) de Santé publique France⁸** est accessible en ligne gratuitement⁹. À signaler deux numéros thématiques consacrés aux RPS :

6. Direction de l'animation de la recherche, des études et statistiques, rattachée au ministère du Travail (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr>).

7. L'enquête 2019 n'était pas encore disponible lors de la rédaction du présent ouvrage. Lien pour accéder à Dares analyses n° 082 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-082v3.pdf>

8. Santé publique France, l'agence nationale de santé publique, a été créée en mai 2016 par regroupement de l'InVS (Institut de veille sanitaire), l'Inpes (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé) et l'Eprus (Établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires).

9. <https://www.santepubliquefrance.fr/revues/beh/bulletin-epidemiologique-hebdomadaire>

- Santé mentale et travail : comprendre pour surveiller (9 juin 2009, n° 25-26)¹⁰.
- Suicide et tentatives de suicide (5 février 2019, n° 3-4)¹¹.

Autres sources documentaires

Sites spécialisés sur la santé au travail et la prévention :

- **Association Bossons FUTE**¹² (<http://www.bossons-fute.fr>) : animée bénévolement par des médecins du travail et des préventeurs regroupés en association.
- **AtouSanté** (<http://www.atousante.com>) : administré par des médecins et des juristes.
- **Médecinedutravail.net** (<http://medecinedutravail.net>) : animé par des médecins du travail.
- **InfoRisque** (<https://inforisque.fr>) : partenariat avec Santé publique France.

Un document de référence : le « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des RPS au travail » (dit **rapport Nasse-Légeron**)¹³, réalisé en 2008 à la demande du ministère du Travail.

1.2 - Les RPS : clés de compréhension



Points clé

- *Les RPS sont indissociables de deux particularités de notre époque :*
 - *Les actionnaires bénéficient d'un rapport de force sans précédent : suite à la libéralisation des mouvements de capitaux, ils peuvent investir ou désinvestir à leur gré, et exigent de ce fait des rentabilités croissantes.*
 - *L'affaiblissement des collectifs de travail, conséquence de la précarité et de la mise en concurrence des salariés : il isole les salariés, en les privant de l'entraide et de la solidarité des collègues.*
- *La crainte du chômage est un facteur essentiel de RPS : elle n'épargne pratiquement personne (les entreprises en excellente santé licencient aussi...) et s'accroît avec la crise du Covid-19.*

10. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2009/25_26/beh_25_26_2009.pdf

11. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2019/3-4/pdf/2019_3-4.pdf

12. FUTE signifie « Fichier Unifié des situations de Travail et des Expositions professionnelles ».

13. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008-2.pdf