

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Qu'est-ce-que les Risques Psychosociaux (RPS) ?



Ce qu'il faut retenir ? → [Risques psychosociaux \(RPS\). Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)

Quelle réglementation est mise en place pour contrer ces risques ?

Employeur → Obligation de sécurité de moyen renforcé → Article L.4121-1 du **Code du travail** : Evaluation des risques et prise de mesures nécessaires

→ Cf [Risques psychosociaux \(RPS\). Réglementation - Risques - INRS](#)

Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) : un constat commun sur les RPS

- Le manque de moyens humains et financiers
- La surcharge administrative
- L'accompagnement d'un public de plus en plus fragilisé, l'impuissance face aux freins périphériques
- Le soutien et la durée d'accompagnement restreints



Ces facteurs de risques sont communs aux SIAE, et rendent leur organisation interne complexe, ce qui les rend d'autant plus sujettes aux RPS

Quid de VOTRE situation ? → L'outils « faire le point RPS » de l'INRS, permet aux structures de moins de 50 salariés, toutes aussi concernées par les questions de RPS, de faire le point sur leur situation.

La démarche de prévention adéquate ?

- ➔ Une démarche de **prévention centrée sur le travail et son organisation**, propre à chaque SIAE selon ses besoins et ressources

Pour cela, 4 étapes :

- **Préparer la démarche de prévention des RPS** : l'employeur met à disposition les moyens nécessaires pour l'analyse des situations de travail, qui se fera de manière participative incluant les salariés permanents et en parcours, les représentants du personnel, la direction et enfin le service de prévention et santé au travail si possible ;
- **Analyser les situations de travail réelles** afin de comprendre l'exposition des salariés aux facteurs de RPS, et ainsi faire le tri entre ce qui doit être amélioré et ce qui doit être gardé. L'importance de la participation de tous les corps de salariés se voit ici : les remontées du terrain doivent être assurées, et les regards croisés ;

- **Elaborer et mettre en œuvre un plan d'actions** axé principalement sur l'organisation (rétablir les rôles de chacun, adapter le travail aux ressources disponibles, éclaircir les échanges internes...) ;
- **Suivre et évaluer les actions** notamment par le biais d'un outil « retroplanning » fixant des échéances et des responsables d'actions.

→ Cf [Risques psychosociaux - Brochure - INRS](#)

## Des cas concrets vécus dans les SIAE des Hauts-de-France ?

- Le stress lié à la mauvaise répartition des tâches et une organisation floue

**L'AI REALFA (62) et l'AI Créneau emploi (60) ont repensé collectivement leur organisation interne** – formalisation des procédures organisationnelles en associant les personnes

**L'AI REALFA (62) a optimisé les processus administratifs** notamment pour les CIP et **rédigé les modes opératoires comptables**

Coordinnées : [peggy@realfa.fr](mailto:peggy@realfa.fr) et [a.lejeune@creneau-emploi.fr](mailto:a.lejeune@creneau-emploi.fr)

- La surcharge administrative entraînant perte de sens dans le travail et manque de cohésion au sein des équipes

**L'ACI Accueil Promotion Sambre (59) assure la concertation unanime des permanents** lors de changements et prises de décisions

Coordinnées : [dupontp@accueiltrumpotionsambre.fr](mailto:dupontp@accueiltrumpotionsambre.fr)

**L'ACI Mahra Le Toit (62) prévoit d'organiser des activités sur les temps de pause pour renforcer les équipes**

Coordinnées : [delphine.wybouw@mhra-letoit.fr](mailto:delphine.wybouw@mhra-letoit.fr)

- Les situations de conflit créées par la relation avec le client

**L'ETTI Cap Interim (Région) a intégré une formation « gestion de conflit »** dans son plan de formation 2025

Coordinnées : [jeanmichel.guittenit@capinterimfrance.fr](mailto:jeanmichel.guittenit@capinterimfrance.fr)

- Le sentiment d'impuissance des encadrants techniques face à des problématiques sociales toujours plus complexes

**L'EI Créneau emploi (60) recherche des collaborations avec des nouveaux partenaires** pour accompagner le public fragilisé

- Le manque de procédure en cas de dysfonctionnement

Coordinnées : [a.lejeune@creneau-emploi.fr](mailto:a.lejeune@creneau-emploi.fr)

**L'ETTI Cap Interim (Région) remet à chaque nouvel arrivant un panel de documents rappelant les obligations et informations essentielles relatives à la QVCT** : règlement intérieur rappelant les procédures de signalement, code de bonne conduite, charte de droit à la déconnexion, charte éthique...

Coordinnées : [jeanmichel.guittenit@capinterimfrance.fr](mailto:jeanmichel.guittenit@capinterimfrance.fr)