



QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET VALEURS

La causalité plurifactorielle des RPS exige d'investiguer les dimensions sociales, relationnelles et organisationnelles du travail. Il s'agit d'accorder toute sa place à la dimension subjective du rapport au travail notamment au regard du sens, des valeurs, des émotions en lien à l'activité et à son contexte. (INRS avril 2019).

La prise en compte de cette dimension, loin d'être anodine, participe à la démarche globale de prévention collective face aux RPS.

« Non je ne suis pas victime d'un RPS ! ».... Pourtant, il n'y a pas de petites agressions.

Peu de salariés parviennent encore à qualifier les agressions qu'ils subissent comme un RPS. L'agression d'un conducteur de bus est un RPS, la violence subie par une éducatrice de jeunes enfants est un RPS, les insultes d'un client mécontent sont des RPS, l'attitude irascible d'un chef de service est un RPS etc.....

Les conséquences pour le salarié :

Les conséquences des risques psychosociaux pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Les effets des facteurs de risques psychosociaux sur la santé des travailleurs peuvent être explorés par des études qualitatives et évalués sur la base d'études épidémiologiques. Le nombre d'études épidémiologiques disponibles pour étudier ces relations est conséquent. On dispose actuellement, au moins pour certaines pathologies d'études robustes (troubles psychiques, maladies cardio-vasculaires et troubles musculosquelettiques).

Les conséquences pour l'entreprise :

Les risques psychosociaux ont également des répercussions organisationnelles et économiques pour les entreprises, et un coût pour la société dans son ensemble. Les risques psychosociaux désorganisent les entreprises et les collectifs de travail. Dans les entreprises où ils sont présents, on peut ainsi noter :

- une augmentation de l'absentéisme et du turnover,
- des difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux employés,
- une augmentation des accidents du travail,
- une démotivation, une baisse de créativité,
- une dégradation de la productivité, une augmentation des rebuts ou des malfaçons,
- une dégradation du climat social, une mauvaise ambiance de travail,
- des atteintes à l'image de l'entreprise...

En raison de ces dysfonctionnements, les risques psychosociaux coûtent cher à l'entreprise.

Conflits de valeurs :

Les conflits de valeurs renvoient à l'ensemble des conflits intrapsychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés.

Selon le chercheur en psychologie sociale Shalom H. Schwartz, Les *valeurs* sont des croyances liées aux affects qui, à travers une diversité de contextes, motivent l'action et guident l'évaluation des actions des autres, des politiques, des personnes et des événements.

Nos valeurs personnelles nous guident et donnent du sens à notre vie. Elles sont notre boussole, le socle sur lequel nous bâtissons notre vie et nos projets. Vivre en accord avec nos valeurs nous rend plus fort, confiant et nous aide à faire les bons choix. Malheureusement nous prenons conscience de leur importance quand notre environnement nous confronte à une situation qui heurte nos valeurs fondamentales. Et cela devient une source de stress extrêmement importante (souffrance éthique).

La question des valeurs est à prendre en compte tant il est prouvé maintenant que lorsqu'une activité est reliée à une valeur, elle est source d'inspiration, de bien-être et d'efficacité.

RPS et Valeurs, certes la question n'est pas simple mais elle devient primordiale pour la stratégie de l'entreprise afin de faire valoir une réelle Qualité de Vie au Travail conciliant bien-être et performance.

Anita PEREZ

Sophrologue – Formatrice Qualité de Vie au Travail

Novembre 2019

www.sophrologie-transmission.com