

# Comment intégrer les risques psychosociaux (RPS) dans un plan global de santé et sécurité au travail ?

## Réponse courte

L'intégration passe par un principe simple : les RPS se traitent avec les **mêmes outils légaux** que les risques physiques. L'**évaluation des risques** obligatoire (art. [L.312-5](#)) doit couvrir les facteurs psychosociaux — charge de travail, relations, organisation — au même titre que le bruit ou les machines ; les mesures qui en découlent s'inscrivent dans le dispositif général de prévention (art. [L.312-2](#)), avec information des salariés (art. [L.312-6](#)) et formation adaptée au poste (art. [L.312-8](#)).

Les acteurs sont ceux du plan SST : le **salarié désigné** pour les activités de protection et de prévention (art. [L.312-3](#)), le **service de santé au travail** (art. [L.322-2](#)), la délégation du personnel et son **délégué à la sécurité et à la santé** (art. [L.414-3](#) et [L.414-14](#)).

Concrètement, intégrer les RPS signifie trois ajouts au plan existant : des facteurs psychosociaux dans la grille d'évaluation, des indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, signalements) dans le tableau de bord SST, et une **procédure de signalement** articulée avec le dispositif anti-harcèlement (art. [L.246-3](#)).

## Définition

Le **plan global de santé et sécurité au travail** organise l'ensemble de la prévention des risques professionnels de l'entreprise. Les **RPS** — stress, harcèlement, violence, surcharge, perte de reconnaissance — en font juridiquement partie : l'obligation de sécurité de l'employeur couvre « tous les aspects liés au travail » (art. [L.312-1](#)), sans distinction entre risques physiques et psychiques. Les intégrer, c'est cesser de les traiter dans un dispositif parallèle pour les soumettre à la même discipline d'évaluation, de mesures et de suivi.

## Conditions d'exercice

L'intégration s'impose à tout employeur, avec les acteurs prévus par le dispositif SST.

| Exigence                         | Contenu                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Évaluation unifiée</b>        | Une seule évaluation des risques couvrant risques physiques et psychosociaux, y compris les groupes sensibles (art. <a href="#">L.312-5</a> )                                 |
| <b>Principes de prévention</b>   | Éviter les risques, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme (art. <a href="#">L.312-2</a> et <a href="#">L.322-2</a> ) — pleinement transposables aux RPS     |
| <b>Acteurs</b>                   | Salarié désigné (art. <a href="#">L.312-3</a> ), service de santé au travail, délégation du personnel et délégué à la sécurité et à la santé (art. <a href="#">L.414-14</a> ) |
| <b>Protection des signalants</b> | Confidentialité des signalements, interdiction des représailles (art. <a href="#">L.246-4</a> )                                                                               |

## Modalités pratiques

L'intégration se déploie sur le cycle classique du plan SST.

| Étape                 | Application aux RPS                                                                                                                                          |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Identification</b> | Facteurs propres à l'établissement : charge, horaires, relations, conduite du changement — alimentés par les indicateurs sociaux et les remontées du terrain |
| <b>Cotation</b>       | Gravité et fréquence analysées comme pour tout risque, service par service                                                                                   |
| <b>Plan d'action</b>  | Mesures organisationnelles (clarification des rôles, régulation de la charge), formation des managers, dispositifs d'écoute, procédure de signalement        |
| <b>Mise à jour</b>    | À chaque modification organisationnelle notable et après tout événement révélateur (signalement grave, vague de départs)                                     |
| <b>Suivi</b>          | Indicateurs sociaux au tableau de bord SST, revue périodique avec la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-3</a> )                                 |

## Pratiques et recommandations

Le test d'une intégration réussie tient en une question : le comité de pilotage SST parle-t-il des RPS à chaque revue, avec des chiffres, ou une fois par an dans un point « bien-être » ? Tant que les risques psychosociaux ont leur réunion à part, leur budget à part et leur vocabulaire à part, ils restent le parent pauvre de la prévention.

**Donner aux RPS la même exigence de cotation qu'aux risques physiques** : une grille qui note finement le risque chimique mais classe tous les facteurs psychosociaux en « moyen » signale un défaut de méthode. S'appuyer sur des données réelles — absentéisme court, turnover par service, signalements — plutôt que sur des impressions.

Utiliser les compétences croisées : le salarié désigné connaît la méthode d'analyse des risques, le médecin du travail connaît les situations individuelles agrégées, le délégué à la sécurité et à la santé connaît le terrain. Un binôme salarié désigné-délégué formé aux RPS produit des évaluations plus justes que n'importe quel questionnaire acheté sur étagère.

Éviter le plan monumental : trois mesures réellement déployées et mesurées — par exemple régulation de la charge dans un service identifié, formation des managers de proximité, procédure de signalement connue de tous — valent mieux qu'un catalogue de vingt actions dont aucune n'a de responsable ni d'échéance.

## Cadre juridique

| Référence                                                | Objet                                                                                        |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <a href="#">L.312-1</a>                             | Obligation générale de sécurité et de santé dans tous les aspects liés au travail            |
| Art. <a href="#">L.312-2</a>                             | Principes et mesures de prévention, adaptation aux circonstances                             |
| Art. <a href="#">L.312-3</a>                             | Salarié désigné pour les activités de protection et de prévention                            |
| Art. <a href="#">L.312-5</a>                             | Évaluation des risques unique, incluant les facteurs psychosociaux                           |
| Art. <a href="#">L.312-6</a> et <a href="#">L.312-8</a>  | Information des salariés et formation adaptée au poste                                       |
| Art. <a href="#">L.246-3</a> et <a href="#">L.246-4</a>  | Dispositif harcèlement moral et protection contre les représailles, à articuler avec le plan |
| Art. <a href="#">L.414-3</a> et <a href="#">L.414-14</a> | Consultation de la délégation et délégué à la sécurité et à la santé                         |

Un plan SST qui ignore les RPS est juridiquement incomplet : l'obligation de sécurité couvre la santé mentale au même titre que la santé physique. L'intégration documentée — évaluation, mesures, suivi — est à la fois une exigence légale et la meilleure preuve de diligence en cas de contrôle ou de contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.