



# **CAMPAGNE PRÉVENTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL**

**CONFÉRENCE DE PRESSE**

**15.04.2024**

**CHÂTEAU, 2000 NEUCHÂTEL**

# **Florence Nater**

Conseillère d'Etat

Cheffe du département de l'emploi et  
de la cohésion sociale



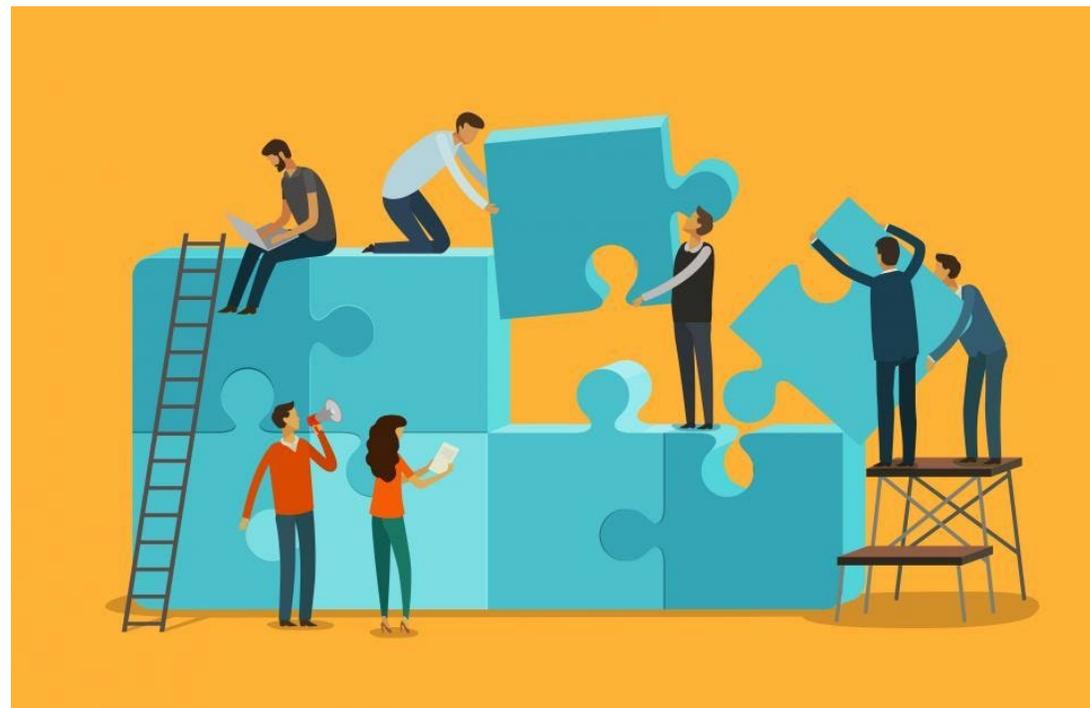
# Centralité de l'emploi

## Assises de la cohésion sociale

87% des sondé-e-s font de l'accès à l'emploi LA priorité des choses à améliorer dans notre société.

2% des sondé-e-s affirment que l'accès à l'emploi n'est pas une thématique prioritaire.

**On connaît aussi les effets négatifs du chômage ou de la perte d'un emploi sur la santé mentale.**



# Enjeux liés à l'emploi

- Participation/utilité à la société
- Facteur d'autonomie financière
- Fonctionnement de l'économie et donc des collectivités publiques
- Sens pour chacun-e



# Occuper un emploi dans de bonnes conditions...

*« Il n'est pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir »*

Albert Camus

# Santé au travail

- Accidents et maladies professionnelles
- Risques psycho-sociaux

« Les risques pour la santé psychique et physique qui sont dus à une conception et une organisation du travail défavorable ainsi qu'à un mode de direction inadapté et à des relations sociales délétères au travail. En outre, avec les nouvelles organisations du travail, dont le télétravail par exemple, la limite entre vie professionnelle et vie privée devient de plus en plus floue. Il peut en résulter un niveau d'épuisement élevé» Définition SECO

Des conséquences néfastes tant pour l'employé-e que pour l'employeur-euse.

# Actualité des risques psychosociaux



En Suisse:

30,3% des personnes actives se sentent émotionnellement épuisées.

Coûts du stress professionnel: CHF 6,5 milliards à l'économie.

# Contexte et missions

## Valérie Gianoli

- Cheffe du service de l'emploi



# Ancrage dans les politiques publiques

16.030 - Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil sur la politique cantonale en matière de lutte contre les abus

24.006 - Rapport d'information du Conseil d'État au Grand Conseil concernant la politique publique cantonale de l'emploi 2024-2027

# Rôle du service de l'emploi

Garants d'un cadre équilibré et adapté pour le marché de l'emploi neuchâtelois:

- Nous sommes un **partenaire reconnu** des employeurs dans la réponses à leurs besoins de compétence à court, moyen et long terme;
- Nous sommes reconnus par les demandeurs-euses d'emploi pour **l'efficacité de leur accompagnement** en vue de la réalisation d'un projet professionnel adapté à leur potentiel et à leurs compétences;
- Nous sommes reconnus pour **notre impact positif sur l'amélioration des conditions de travail** en collaboration avec les employeurs et les partenaires sociaux

# Le périmètre du SEMP

Il est nécessaire de faire la distinction entre les risques psychosociaux en lien avec des problèmes qui relèvent du droit public et ceux qui relèvent du droit privé

→ Toute problématique psychosociale qui découle du droit privé, ou du contrat de travail (p. ex : non versement d'un salaire, licenciement abusif, contrat de travail incomplet etc) ne peut pas être traitée par l'autorité cantonale (ici, le SEMP).



Périmètre du SEMP

# Que prévoit la loi ?

## ▶ Art. 6 LTr

Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

## ▶ Art. 2 OLT3 (commentaire)

L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique.

## ▶ Art. 328 CO

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

# LES RPS, c'est quoi?

- Les risques psychosociaux au travail sont décrits comme des risques pour la santé physique et psychique des travailleuses et des travailleurs. Ils sont liés à la manière d'organiser le travail et aux relations interpersonnelles.
- **Les risques psychosociaux sont multifactoriels et de nature complexe.** Ils se traduisent par différentes formes de souffrance au travail. Ces risques peuvent se manifester sous forme de stress, d'ennui, de harcèlement et de violence, et peuvent générer des problématiques telles que l'épuisement professionnel.



# Facteurs de risques

- Il existe 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux
  1. Intensité et temps de travail
  2. Exigences émotionnelles
  3. Manque d'autonomie
  4. Rapports sociaux au travail dégradés
  5. Conflits de valeurs
  6. Insécurité de la situation de travail

Des conséquences néfastes tant pour l'employé-e que pour l'employeur-euse !

**Le stress professionnel engendre des coûts de 6.5 milliards par année pour l'économie suisse**

**1 Intensité et temps de travail**  
Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...

**2 Exigences émotionnelles**  
Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...

**3 Manque d'autonomie**  
Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...

**4 Rapports sociaux au travail dégradés**  
Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, déficit de reconnaissance...

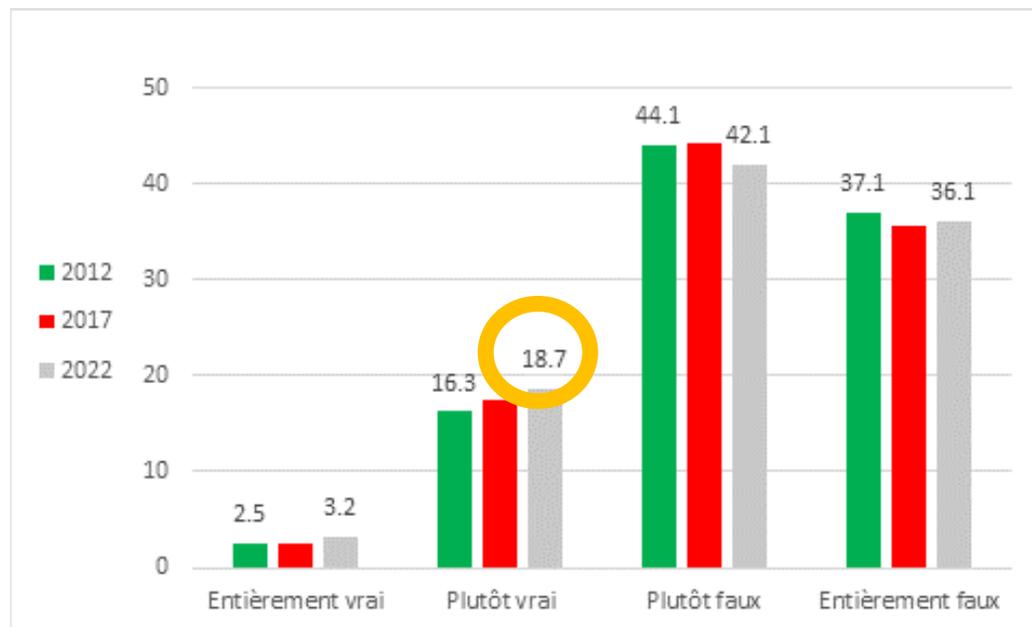
**5 Conflits de valeurs**  
Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...

**6 Insécurité de la situation de travail**  
Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

Source : rapport Bodier et Gollac, 2011  
© pour l'INRS  
www.inrs.fr/risques/psychosociaux  
inrs

# Sentiment d'épuisement – que disent les chiffres ?

- Figure 1: sentiment d'être vidé émotionnellement dans son travail, en % de la population active, Suisse



Source : OFS – Enquête suisse sur la santé

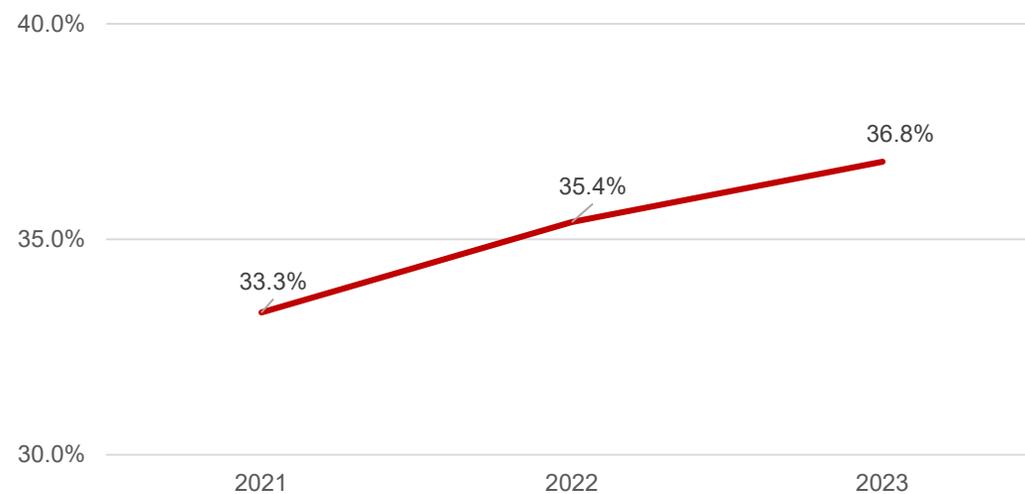
- Figure 2: sentiment d'être vidé émotionnellement dans son travail, en % de la population active, Neuchâtel



Source : OFS – Enquête suisse sur la santé

# Impacts sur les sphères privées

- Figure 2 : Fréquence à laquelle les travailleur-euse-s se sentent (trop) souvent fatigués pour s'occuper d'affaires personnelles ou familiales



Source : Travail.Suisse – Baromètre Conditions de Travail

# Prévention et campagne

## Fabienne Cosandier

- Cheffe de l'office des relations et des conditions de travail



# Rôle de l'office des relations et des conditions de travail

Le rôle du service de l'emploi, à travers l'ORCT et secteur Santé et Sécurité au travail – Inspection du travail, est de veiller à la mise en œuvre des dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail

- Le secteur SST-IT composé d'inspecteurs-trices du travail, d'un hygiéniste, d'une médecin du travail, d'un collaborateur spécialisés et de secrétaires;
  1. Écoute, conseil
  2. Orienté vers les personnes/institutions compétentes
  3. Contrôle ce qui relève de la LTr

# Objectifs de la campagne

- Informer sur les risques psychosociaux et surtout sur les signaux d'alerte,
- Susciter l'intérêt,
- Encourager la parole
- Susciter le contact
- Positionner l'État comme un partenaire de confiance
- Éviter des situations professionnelles précaires, des problèmes de santé publique, de rentabilité des entreprises

# Dispositif multicanal

- La campagne se déploie sur deux périodes (du 15 au 29 avril, et du 22 octobre au 2 novembre).
- Le dispositif multicanal (affichage traditionnel, spots radio et écrans dans les transports publics), avec un volet digital – réseaux sociaux et programmation

AVRIL		MAI	
LU	Lundi de Pâques	1	ME Fête Tr. RS / AFF (VDR-VDT-CDF1/2 fini)
MA		2	JE
ME		3	VE
JE		4	SA
VE		5	DI
SA		6	LU
DI		7	MA
LU		8	ME
MA		9	JE
ME		10	VE
JE		11	SA
VE		12	DI
SA		13	LU
DI		14	MA
LU	Comm' P + Conf. Presse 10h RS / RADIO dès 14h / AFF NE	15	ME
MA	RS / RADIO / BUS-GS / AFF (NE-LL-Boudry)	16	JE
ME	RS / RADIO / BUS-GS / AFF (toutes - Cdf1/2)	17	VE
JE	RS / RADIO / BUS-GS / AFF toutes	18	SA
VE	RS / RADIO / BUS-GS / AFF	19	DI
SA	RS / AFF	20	LU
DI	RS / AFF	21	MA
LU	RS / BUS-GS / AFF	22	ME
MA	RS / BUS-GS / AFF	23	JE
ME	RS / BUS-GS / AFF	24	VE
JE	RS / BUS-GS / AFF	25	SA
VE	RS / AFF	26	DI
SA	RS / AFF	27	LU
DI	RS / AFF	28	MA
LU	RS / AFF (NE fini)	29	ME
MA	RS / AFF (LL-Boudry fini)	30	JE
		31	VE

OCTOBRE		NOVEMBRE	
MA		1	VE
ME		2	SA
JE		3	DI
VE		4	LU
SA		5	MA
DI		6	ME
LU		7	JE
MA		8	VE
ME		9	SA
JE		10	DI
VE		11	LU
SA		12	MA
DI		13	ME
LU		14	JE
MA		15	VE
ME		16	SA
JE		17	DI
VE		18	LU
SA		19	MA
DI		20	ME
LU	RS / RADIO / BUS / AFF NE	21	JE
MA	RS / RADIO / BUS / AFF NE	22	VE
ME	RS / RADIO / BUS / AFF Cdf1/2	23	SA
JE	RS / RADIO / BUS / AFF toutes	24	DI
VE	RS / RADIO / BUS / AFF	25	LU
SA	RS / AFF	26	MA
DI	RS / AFF	27	ME
LU	RS / BUS / AFF	28	JE
MA	RS / BUS / AFF	29	VE
ME	RS / BUS / AFF	30	SA
JE	RS / AFF	31	DI



# Concept graphique



- Représenter les émotions par des idéogrammes de bande dessinées p, symboles graphiques représentant une idée ou un concept.



- Code couleur, positivisme = jaune, couleur du département

**Pression  
Anxiété  
Stress  
Fatigue  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Fatigue  
Pression  
Anxiété  
Stress  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Tension  
Conflits  
Pression  
Anxiété  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Tension  
Conflit  
Pression  
Anxiété  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Tension  
Conflit  
Pression  
Stress  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Stress  
Fatigue  
Tension  
Conflit  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Anxiété  
Stress  
Fatigue  
Pression  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Conflit  
Pression  
Anxiété  
Tension  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Tension  
Fatigue  
Anxiété  
Pression  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**Stress  
Tension  
Pression  
Anxiété  
au travail**

**ne.ch**  
REPUBLICHE ET CONFEDERATION SUISSE

**En parler sans attendre!**  
Art 129. Tout employeur doit désigner une personne de confiance.

ne.ch/stress-au-travail En Suisse, 36% de la population active se sent émotionnellement éprouvée au travail.

**[Ne.ch/sante-au-travail](https://www.ne.ch/sante-au-travail)**

# Lors des premiers signes, à qui en parler?

**Pression**

**Fatigue**

**Anxiété**

**Stress**

**Tension**

**Conflit**

**Ennui**

...

**En parler sans attendre !**

**Ne pas laisser la situation se dégrader :**  
en parler avec la ou les personnes concernées, sans tarder.



Efficacité des actions et des effets sur la santé

# Quand il y a des effets sur la santé, à qui en parler ?

**Épuisement**  
**Stress chronique**  
**Troubles digestifs**  
**Douleurs chroniques**  
**Problèmes**  
**cardio-vasculaires**  
**Mal-être**  
**Dépression**  
**Insomnies**  
**Isolement**  
**Angoisse**  
...

**En parler sans attendre !**

**Faire appel à une aide qualifiée :**

- son/sa supérieur-e,
- aux ressources humaines,
- à la personne/groupe de confiance de l'entreprise,
- à son médecin traitant.

Contactez le service de l'emploi si aucune des options ci-dessus n'est possible.



Efficacité des actions et des effets sur la santé

# Ce qu'on souhaite éviter

**Arrêt maladie**

**En parler sans attendre!**

**Rechercher une aide professionnelle :  
suivi médical, juridique,  
un accompagnement  
psychologique, coaching,  
envisager une réorientation  
professionnelle**



Efficacité des actions et des effets sur la santé

# Responsabilité de l'employeur

Il revient à l'employeur-euse d'organiser le travail de manière à garantir des conditions de travail respectueuses. L'employeur doit notamment agir sur les éléments suivants ;

- **Fixer le cadre** : déclarer qu'aucun comportement irrespectueux ne sera toléré par l'entreprise,
- Développer une **culture managériale intégrant la gestion de ces risques**,
- **Désigner une personne de confiance** interne ou externe.



**Avez-vous des questions?**

**MERCI**