

Neuchâtel: prévention des risques psychosociaux au travail

Mobbing, harcèlement, syndromes d'épuisement professionnel : une campagne contre les risques psychosociaux au travail recommande aux entreprises de désigner une personne de confiance pour que les employé·es puissent s'exprimer dès les premiers signes.



Les risques psychosociaux au travail sont nombreux et complexes. Provoqués par une conception et une organisation du travail défaillantes et/ou des relations professionnelles conflictuelles, ces problématiques entraînent de la souffrance physique et psychique. Ils affectent la santé de l'employé·e, ainsi que son comportement au travail. Ils ont également de lourdes conséquences pour l'employeur·se.

Pour la première fois depuis 2014, la part de personnes actives se sentant émotionnellement épuisées dépasse la barre des 30% en Suisse. Dans ce contexte, Promotion santé suisse estime que le stress professionnel coûte près de 6,5 milliards de francs à l'économie (Job Stress Index, 2022). Le phénomène est en augmentation et devient un enjeu de société qui demande une attention soutenue.

Pour réduire activement les risques psychosociaux, la prévention est un pilier nécessaire à renforcer. Aussi bien pour les employeur·es que pour les employé·es, connaître les risques, reconnaître les symptômes et agir rapidement aide à réduire drastiquement les conséquences sur la santé des travailleur·euses.

Parler sans attendre

La campagne lancée le 15 avril par le Canton de Neuchâtel ambitionne d'informer sur les risques psychosociaux, en insistant sur les signaux d'alerte et d'encourager la prise de parole. La campagne s'appuie sur le levier de prévention que représente la présence d'une personne de confiance dans l'entreprise pour légitimer la prise de parole, responsabiliser les employeur·ses et leur rappeler leur devoir de protection. Avec cet axe de prévention, le Canton de Neuchâtel vise à diminuer les risques et les dommages liés à des problématiques psychosociales engendrées par des conditions de travail défavorables et à augmenter les mesures de prévention de ces risques dans les entreprises.

Le concept s'appuie sur les idéogrammes de bande dessinée représentant les diverses émotions que traversent les personnes vivant une situation difficile au travail. Ces idéogrammes s'apposent sur dix portraits de personnes arborant une expression neutre puisque bien souvent, elles ne communiquent pas leurs difficultés. La représentativité voulue au travers du panel de portraits est importante, dès lors que les risques psychosociaux n'épargnent aucun métier ni aucune catégorie socioprofessionnelle.

Devoir de protection envers ses employé·es

Selon l'art.6 de la Loi sur le travail, « l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et l'intégrité personnelle des travailleurs ». Dès lors, les risques psychosociaux doivent se gérer de manière tout aussi systématique que d'autres risques liés à la sécurité et à la protection de la santé. Il revient à l'employeur·euse d'organiser le travail de manière à garantir des conditions de travail respectueuses. L'employeur·se 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.

Pour le Canton, la désignation d'une personne de confiance représente une priorité parmi toutes les mesures visant à prévenir les conflits ou le stress. En effet, les individus vivant une problématique psychosociale ont, dans un premier temps, besoin d'être écoutés, entendus et conseillés. Ce rôle est tenu par la personne de confiance officiellement désignée et disposant d'une formation spécifique. Elle doit en outre entretenir un rapport de confiance avec les employé-es, garantir la confidentialité des échanges et être hiérarchiquement indépendante de l'employeur-euse.

Le service de l'emploi, par l'office des relations et des conditions de travail (ORCT), se tient à disposition des employeur-euses pour les appuyer dans la mise en œuvre des mesures de prévention, ainsi que des employé-es pour les renseigner, les conseiller et les orienter.

(Source : communiqué de presse)

[En savoir plus](#)