



Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail

- ✓ Fiche 1 : Organisation du travail / Relations au travail (RPS) - C2R
- ✓ Fiche 2 : Télétravail
- ✓ Fiche 3 : Horaires atypiques et décalés
- ✓ Fiche 4 : Coactivité avec des entreprises extérieures (EE) ou mixité de partenaires (public/privé)
- ✓ Fiche 5 : Violences, harcèlements, agissements sexistes et sexuels et discriminations (VHASSD)
- ✓ Fiche 6 : Pratiques addictives au travail
- ✓ Fiche 7 : Organisation du travail / Relations au travail (RPS) – Résultats CARA-RPS

Fiche 1 : Organisation du travail / Relations au travail (RPS) - C2R

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

○ Intensité et complexité du travail - Quantité de travail - Surcharge de travail en un temps limité
○ Intensité et complexité du travail - Quantité de travail - Sous-charge de travail ponctuelle ou constante
○ Intensité et complexité du travail - Quantité de travail - Charge inégale de travail (entre les membres d'une équipe, dans le temps)
○ Intensité et complexité du travail - Quantité de travail - Fluctuation inégale de la quantité de travail
○ Intensité et complexité du travail - Quantité de travail - Marquée par de l'absentéisme/présentéisme/Turn-over
○ Intensité et complexité du travail - Pression temporelle et contraintes de rythme - Interruption perturbatrice dans la réalisation de la tâche
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Volume d'information à gérer en même temps
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Excès de niveau d'attention et de vigilance requis dans le travail
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Inadéquation des objectifs avec les moyens alloués et les responsabilités exercées
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Inadéquation de la tâche au regard des savoirs / compétences
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Objectifs irréalistes/flous
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Manque de clarté des objectifs à atteindre
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Incompatibilités des instructions de travail entre elles
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Injonctions contradictoires
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Défaut d'interface homme/machine/logiciel
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Difficultés à utiliser ou à faire face aux exigences des nouvelles technologies
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Polyvalence/flexibilité (tâche, poste, fonction) pour répondre aux contraintes du moment
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Impréparation
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Glissements de tâches/fonction
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Modification des objectifs de travail en cours de réalisation
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Impossibilité de moduler son investissement au travail
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Procédures complexes/inadaptées/trop éloignées des règles de l'art
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Conflit de rôle/fonction
○ Intensité et complexité du travail - Complexité - Travail isolé - Isolement physique et psychologique dans le cadre de travaux dangereux
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Déséquilibre des temps professionnels et personnels
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Sollicitation en dehors des horaires de travail
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Imprévisibilité des horaires de travail
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Extension de la disponibilité demandée
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Temps de trajet/moyens de transport entre le domicile et le travail
○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Travail de nuit

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Intensité et complexité du travail - Conciliation des temps professionnel et personnel - Travail en horaires décalés (entre 19h30 et 7h30 les L M Me J V, Week-end ou jours fériés)
○ Exigences émotionnelles - Contact avec la souffrance / détresse d'autrui
○ Exigences émotionnelles - Devoir cacher/maitriser ses propres émotions
○ Exigences émotionnelles - Devoir faire bonne figure
○ Exigences émotionnelles - Peur au travail - Violence externe verbale
○ Exigences émotionnelles - Peur au travail - Violence externe physique
○ Exigences émotionnelles - Peur au travail - Peur de l'erreur
○ Exigences émotionnelles - Peur au travail - Peur de l'agression
○ Autonomie et marges de manœuvre - Manque de prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper
○ Autonomie et marges de manœuvre - Manque d'autonomie, marges de manœuvre
○ Autonomie et marges de manœuvre - Manque de latitude décisionnelle
○ Autonomie et marges de manœuvre - Développement, utilisation et accroissement des compétences - Impossibilité de développer ou utiliser ses compétences
○ Autonomie et marges de manœuvre - Développement, utilisation et accroissement des compétences - Dispositif de formation continue n'anticipant pas les évolutions métier, technologiques et organisationnelles
○ Autonomie et marges de manœuvre - Monotonie/plaisir au travail - Travail routinier
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de coopération entre collègues (dynamique d'équipe)
○ Rapports sociaux, relations au travail - Difficulté d'intégration des nouveaux arrivants dans le collectif de travail
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de soutien de la part des collègues
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de soutien de la part de la hiérarchie
○ Rapports sociaux, relations au travail - Pas ou peu de structures de soutien en cas de difficultés
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de sentiment d'appartenance
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de dialogue
○ Rapports sociaux, relations au travail - Dureté / rudesse excessive des relations
○ Rapports sociaux, relations au travail - Pas ou peu de temps d'expression formalisé sur son travail
○ Rapports sociaux, relations au travail - Pas ou peu de retour d'information formalisé sur sa contribution à la qualité du travail
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de justice/d'équité
○ Rapports sociaux, relations au travail - Manque de reconnaissance par la hiérarchie, les pairs
○ Rapports sociaux, relations au travail - Pratiques addictives au travail
○ Comportements hostiles - Violence interne verbale (insultes, menaces...)
○ Comportements hostiles - Violence interne physique (agressions...)
○ Comportements hostiles - Violence sexuelle
○ Comportements hostiles - Dénigrement
○ Comportements hostiles - Discriminations
○ Comportements hostiles - Incivilités
○ Comportements hostiles - Isolement/ Mise à l'écart
○ Comportements hostiles – Isolement physique et/ou psychique en situation de travail isolé
○ Comportements hostiles - Manque de respect
○ Comportements hostiles - Agissements sexistes (propos, comportements)
○ Conflits de valeurs - Sentiment de qualité du travail empêchée - Moyens inadaptés à la mission
○ Conflits de valeurs - Sentiment de qualité du travail empêchée - Défauts de qualité du travail
○ Conflits de valeurs - Sentiment de qualité du travail empêchée - Sentiment d'insuffisance professionnelle
○ Conflits de valeurs - Difficulté à organiser le travail / à prioriser les activités
○ Conflits de valeurs - Dévalorisation sociale du métier
○ Conflits de valeurs - Perte de sens du travail, du service public, de l'intérêt général
○ Conflits de valeurs - Standardisation des pratiques professionnelles
○ Insécurité de la situation de travail - Insécurité socio-économique - Insécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Insécurité de la situation de travail - Insécurité socio-économique - Ecart entre le métier, la fonction et le corps et le grade
○ Insécurité de la situation de travail - Clarté et pilotage du changement/transformation - Mutation technologique, structurelle, du cadre du travail, des missions, de la localisation géographique de l'activité
○ Insécurité de la situation de travail - Clarté et pilotage du changement/transformation - Restructuration/organisation de travail non-anticipés, non-accompagnés, et non clairement expliqués
○ Insécurité de la situation de travail - Clarté et pilotage du changement/transformation - Pas ou peu de participation à la concertation sur les projets de toute nature ou aux prises de décisions
○ Insécurité de la situation de travail - Clarté et pilotage du changement/transformation - Implication non-recherché des personnels concernés par un changement/transformation

▪ Sources d'exposition

○ Situation de travail marquée par l'inadéquation continue entre les ressources (humaines, techniques) et l'activité ou ensemble de tâches à effectuer.
○ Situation de travail marquée par une difficulté de répartition des tâches à accomplir.
○ Situation de travail marquée par une particulière complexité des tâches à accomplir.
○ Débordement confrontant les professionnels à la qualité du travail empêchée.
○ Relations de travail difficiles caractérisées par des tensions interpersonnelles
○ Relations de travail difficiles caractérisées par des tensions interservices
○ Débordement avec expression de mal-être (heurts, pleurs, crise de nerf...) au sein du collectif de travail.
○ Collectif de travail en manque de soutien entre pairs.
○ Soutien social partiel au sein de l'équipe
○ Obligation de devoir cacher ses émotions face à la souffrance d'autrui sans jamais pouvoir en parler.
○ Situation de violence verbale interne (menace, injures, discriminations...)
○ Situation de violence verbale externe (menace, injures, discriminations...)
○ Situation de violence physique interne (agression, menace physique, coup...)
○ Situation de violence physique externe (agression, menace physique, coup...)
○ Impasse avec montée de violence verbale et/ou physique
○ Agissements sexistes et/ou sexuels (propos, comportements)
○ Gestion en urgence permanente.
○ Injonctions paradoxales/contradictoires
○ Intervention dans le cadre d'un évènement grave (attentats, catastrophes naturelles ou technologiques...)
○ Manque de vision partagée /d'explicitation permettant une mise en perspective du projet de recherche/de service/du département
○ Manque vision quant aux projets du service et évolution organisationnelle / technologique
○ Dysfonctionnements organisationnels récurrents
○ Evolution accélérée des pratiques professionnelles, nouvelles technologies
○ Difficultés d'intégration et d'adaptation des nouveaux arrivants
○ Organisation du travail/de l'environnement de travail menant à l'isolement physique et/ou psychique

▪ Risques professionnels associés

○ Risque de troubles de la santé (addictions avec consommation non contrôlée de produits psychoactifs, psycho-trauma, troubles psychiques réactionnels)
○ Risque de conduites addictives
○ Risque de troubles du sommeil
○ Risque de TMS
○ Risque de dégradation des conditions de travail et d'emploi
○ Risque de dégradation de la qualité du travail

○ <i>Risque d'augmentation des retards/débordements horaires</i>
○ <i>Risque de glissements de tâches/de fonction</i>
○ <i>Risque de perte de sens</i>
○ <i>Risque de perturbation de la trajectoire individuelle/collective</i>
○ <i>Risque de traumatisme vicariant de professionnels exposés à des récits traumatisants d'autres personnes / à la souffrance d'autrui)</i>
○ <i>Risque de stress post-traumatique (exposition directe ou indirecte à un ou plusieurs évènement (s) traumatique(s))</i>
○ <i>Risque de conduites comportementales addictives – Workaholisme – Présentéisme connecté</i>

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ <i>Former les agents aux différentes tâches qu'ils sont susceptibles de réaliser</i>
○ <i>Proposer des formations en adéquation avec les besoins du service</i>
○ <i>Proposer des formations en adéquation avec les besoins de la polyvalence demandée</i>
○ <i>Proposer des formations en adéquation avec le profil des agents</i>
○ <i>Proposer des formations en adéquation avec les attentes des agents</i>
○ <i>S'assurer que l'entretien professionnel annuel (GAIA/EVA...) soit fait</i>
○ <i>Former au management tous les encadrants</i>
○ <i>Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste ou d'outil...)</i>
○ <i>Prendre en compte dans l'organisation du travail le temps mobilisé pour former le nouvel arrivant</i>
○ <i>Demander conseil au médecin du travail sur les liens horaires de travail et rythmes biologiques</i>
○ <i>Travailler collectivement sur la répartition des tâches/la charge de travail</i>
○ <i>Travailler régulièrement sur la répartition des tâches/la charge de travail</i>
○ <i>Privilégier le travail en équipe plutôt que le travail individuel</i>
○ <i>Prévoir des temps de rencontre réguliers entre l'agent et sa hiérarchie</i>
○ <i>Prévoir des temps d'échanges entre les agents et la hiérarchie (moyens, échéances, difficultés rencontrées...)</i>
○ <i>Redéfinir au besoin les moyens en fonction des difficultés rencontrées</i>
○ <i>Redéfinir au besoin les échéances en fonction des difficultés rencontrées</i>
○ <i>Planifier dans la mesure du possible la rotation des tâches, activités, postes</i>
○ <i>Donner la possibilité aux agents d'enrichir le contenu des tâches de leur poste</i>
○ <i>Donner la possibilité aux agents de diversifier le contenu des tâches de leur poste</i>
○ <i>Favoriser la transmission de l'expérience au niveau du collectif de travail</i>
○ <i>Favoriser la transmission des savoirs techniques au niveau du collectif de travail</i>
○ <i>Réguler la quantité d'objectifs à atteindre</i>
○ <i>Réguler les délais de réalisation des objectifs à atteindre</i>
○ <i>Prévoir dans l'organisation du travail les fluctuations d'activités (temps, contraintes en interne)</i>
○ <i>Prévoir dans l'organisation du travail les échéances en particulier pour les contraintes en interne</i>
○ <i>Définir clairement les rôles de chacun (fiches de poste, organigramme fonctionnel...)</i>
○ <i>Définir clairement les responsabilités de chacun (fiches de poste, organigramme fonctionnel...)</i>
○ <i>Prioriser les tâches</i>
○ <i>Partager la notion de priorité avec son équipe</i>
○ <i>Informers les agents d'une programmation en cas de nécessité de service</i>
○ <i>Informers les agents avec un préavis raisonnable en cas de nécessité de service</i>
○ <i>Informers les agents en cas de nécessité de service compatible avec leurs contraintes personnelles</i>
○ <i>Adapter au mieux les horaires de travail (le choix des jours / horaires de réunion...)</i>
○ <i>Adapter au mieux les horaires de travail en tenant compte de la compatibilité vie familiale/sociale</i>
○ <i>Elaborer une charte du temps</i>
○ <i>Prendre en compte la possibilité d'aléas dans le cadre de plan de repli en continuité de service (panne d'un équipement, rupture d'approvisionnement...)</i>

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Prendre en compte la possibilité d'imprévus dans la planification du travail (arrêt maladie d'un agent, demande inattendue...)
○ Mettre en place un système de tutorat entre pairs
○ Créer des espaces d'échanges, d'expression libre centrée sur le travail avec les collègues, la hiérarchie
○ Prévoir des temps pour que les agents puissent s'exprimer sur les composantes psychosociales du travail (charge de travail, complexité, problème rencontré...)
○ Prendre en compte de la charge mentale induite par les travaux dangereux
○ Prendre en compte de la charge mentale induite par les horaires décalés
○ Prendre en compte de la charge mentale induite par les horaires décalés pour les travailleurs parents / aidants

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

○ Aménager un local de repos et de convivialité
○ Valoriser dans des espaces collaboratifs « l'expérience utilisateurs » des logiciels/prologiciel/système d'information divers (gestion de projet, réseaux métiers, espaces collaboratifs)
○ Disposer de moyens de communication numériques à usage professionnel exclusif (mobile, système softphone, visio...)

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

○ Organiser ses activités pour ne pas faire plusieurs choses différentes en même temps.
○ Se fixer des plages horaires dans la journée
○ Se fixer des plages horaires consacrées à une seule tâche (ex : traitement des mails)
○ Prendre en compte / faire valoir son droit à l'équilibre entre les vies professionnelle et personnelle
○ Réaliser un suivi médical pour les femmes en désir d'enfant avant, pendant et après la grossesse / femmes allaitantes – aménagement de poste requis

Pour en savoir + : Inserm Pro

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : Santé et sécurité au travail - INRS

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250
- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349
- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403
- Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? ED 6305
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ? ED 6520
- Pratiques addictives en milieu de travail : comprendre et prévenir. ED 6505
- Prévenir les pratiques addictives dans le cadre professionnel. Fiche solution. ED 6500

Fiche 2 : Télétravail

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

○ Poste de travail informatique peu adapté au travail sur écran
○ Postures sédentaires prolongées
○ Usage intensif de l'écran
○ Organisation du travail non compatible avec les activités/tâches
○ Isolement avec perte de lien avec le collectif de travail en fonction du rythme de travail défini
○ Posture assise prolongée – Sédentarité
○ Complexification des relations interpersonnelles
○ Isolement physique et psychologique
○ Hyperconnexion – Journées plus longues
○ Hyperconnexion – Accroissement des sollicitations (tchat, nombreux groupes d'échanges visioconférences fréquentes...)
○ Extension des horaires de travail - Programmation de visioconférence très tôt le matin ou tard en soirée
○ Difficultés à séparer le temps et l'espace entre le travail et les activités privées
○ Evènement exceptionnel - Travail à distance subi en raison d'aléas (climatiques, sanitaires, problème de transport ...)
○ Outils / logiciels défaillants

▪ Sources d'exposition

○ Situation de travail à distance subie
○ Organisation favorisant la sédentarité prolongée
○ Organisation favorisant le travail sur écran prolongé
○ Organisation à distance complexifiant le management du travail
○ Organisation favorisant le déséquilibre entre les temps sociaux professionnels
○ Plages horaires de travail élargies
○ Diminution du lien social avec les collègues
○ Organisation favorisant le déséquilibre entre les vies personnelles et professionnelles
○ Organisation favorisant l'hyperconnexion

▪ Risques professionnels associés

○ Risque de troubles de la santé (addictions avec consommation non contrôlée de produits psychoactifs, psycho-trauma, troubles psychiques réactionnels)
○ Risque de troubles du sommeil
○ Risque de conduites comportementales addictives – Workaholisme – Présentéisme connecté
○ Risque de TMS
○ Risque de dégradation des relations de travail
○ Risque de dégradation des conditions de travail
○ Risque de dégradation de la qualité du travail
○ Risque d'augmentation des retards / débordements horaires
○ Risque de glissements de tâches
○ Risques de déséquilibre entre les vies personnelles et professionnels

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ Rappeler les règles concernant la durée hebdomadaire de travail
○ Rappeler les règles concernant le respect des pauses
○ Sensibiliser à l'organisation du temps de travail
○ Sensibiliser à la différenciation entre temps professionnel et personnel
○ Définir les modalités d'application du droit à la déconnexion
○ Respecter le droit à la déconnexion
○ Définir des règles et l'organisation du travail (tâches télétravaillables, organisation de l'activité...)
○ Former les managers au management en mode hybride
○ Prévoir au moins une journée commune en présentiel dans la semaine pour l'équipe de travail

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

○ Définir collectivement les activités / tâches télétravaillables
○ Instaurer des rituels de communication
○ Faire des points réguliers autour de l'organisation de la charge de travail
○ Faire des points réguliers autour de la régulation de la charge de travail
○ Penser ou repenser le bon usage des canaux de communication
○ Intégrer dans les entretiens annuels un point sur le télétravail pour identifier de potentielles situations à risque
○ Prévoir des temps d'échanges sur le télétravail pour identifier de potentielles situations à risque

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

○ Se former aux outils numériques (Teams, Resana, Zoom, logiciels métier...)
○ Prendre en compte / faire valoir son droit à la déconnexion

Pour en savoir + : Inserm Pro

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384

Fiche 3 : Horaires atypiques et décalés

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

○ Travail la nuit (21h à 6h du matin)
○ Travail le week-end (samedi et dimanche)
○ Travail les jours fériés
○ Travail sur une grande amplitude horaire
○ Travail en horaires décalés (de 19h30 à 7h30 les L M Me J V)
○ Astreintes
○ Travail isolé en effectuant des activités dangereuses

▪ Sources d'exposition

○ Contraintes particulières de continuité de service liées aux activités d'animalerie (surveillance)
○ Contraintes particulières bâtementaires (maintenance, déclenchement alarme)
○ Contraintes particulières liées de continuité de service
○ Contraintes particulières liés à la continuité des protocoles expérimentaux
○ Echanges ou réunions sur différents fuseaux horaires
○ Travail isolé - Complexification de l'activité liée à l'isolement physique et psychologique
○ Travaux dangereux justifiés par la nécessité de service
○ Inexistence/défaillance de la chaine d'alerte et des secours

▪ Risques professionnels associés

○ Risque de fatigue
○ Risque de baisse de la vigilance
○ Risque de troubles de la santé en lien avec le rythme circadien
○ Risque de troubles du sommeil
○ Risque de troubles du métabolisme
○ Risque de troubles psychiques en lien avec l'isolement
○ Risque de troubles cognitifs
○ Risque augmenté (fréquence/gravité) d'accident de service
○ Risque augmenté (fréquence/gravité) d'accident de trajet
○ Risque spécifiques liés à la situation de travail isolé (isolement + ou – travaux dangereux)
○ RPS
○ Risque d'impact sur les rapports sociaux au travail
○ Risque de difficultés de conciliation vie professionnelle / vie privée
○ Risque de TMS (augmentation du port de charge manuel...)
○ Risque de pratiques addictives avec consommation de produits psychoactifs
○ Risque augmenté d'erreurs

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ Organiser l'activité de façon à limiter (autant que possible) le recours aux horaires décalés/horaires atypiques
○ Justifier par la continuité de service et la pertinence du maintien des activités envisagées en horaires décalés/atypiques
○ Evaluer les risques inhérents aux situations de travail pour éviter les travaux les plus dangereux
○ Favoriser le travail à 2
○ Organiser des rondes
○ Avoir l'autorisation écrite et nominative de sa direction en cas d'horaires décalés/atypiques
○ Avoir l'autorisation écrite et nominative de sa direction en cas de travail isolé
○ Former les agents aux situations de travail en dehors des horaires habituels (panne, alarme),
○ Former les agents aux risques associés aux situations de travail à horaires décalés/atypiques
○ Former les agents aux risques associés aux situations de travail isolé
○ Former les agents aux procédures d'urgence
○ Organiser le travail en amont pour faciliter l'articulation vie professionnelle/privée
○ Organiser le temps de travail en amont pour faciliter l'articulation vie professionnelle/privée
○ Adapter les temps de pause
○ Prévoir des temps de repos suffisants
○ Adapter l'environnement de travail (si possible)
○ Adapter l'environnement de travail au travail de nuit (luminosité)
○ Organiser et adapter le travail pour diversifier les tâches
○ Organiser et adapter le travail pour couper les cycles de travail
○ Organiser des échanges réguliers entre collectif de travail/personnes présentes
○ Mettre en œuvre des procédures (rondes, appels...) en situation de travail isolé

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

○ Installer des dispositifs techniques (fenêtre, hublot, miroir, caméra) pour éviter l'isolement
○ Organiser l'alerte
○ Organiser les premiers secours

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

○ Appliquer strictement les procédures (rondes, appels...) en situation de travail isolé
○ Porter obligatoire des dispositifs d'alarme pour travailleur isolé (DATI)
○ Signifier sa présence à l'arrivée et au départ les locaux au service de surveillance
○ Adapter les temps de pause

Pour en savoir + : Inserm Pro

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250

- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349

- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403

- Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? ED 6305

Fiche 4 : Coactivité avec des entreprises extérieures (EE) ou mixité de partenaires (public/privé)

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

<input type="radio"/> Accueil des entreprises extérieures
<input type="radio"/> Plusieurs structures utilisent les mêmes locaux
<input type="radio"/> Plusieurs structures utilisent les mêmes équipements

▪ Sources d'exposition

<input type="radio"/> Intervention d'un prestataire pour une maintenance
<input type="radio"/> Intervention d'un prestataire pour des travaux
<input type="radio"/> Intervention d'un prestataire pour le nettoyage des locaux
<input type="radio"/> Intervention d'un prestataire pour l'évacuation des déchets
<input type="radio"/> Partage de locaux entre plusieurs structures
<input type="radio"/> Partage d'équipements entre plusieurs structures
<input type="radio"/> Sous-traitance d'une partie des activités (animalerie, laverie...)
<input type="radio"/> Mutualisation des services
<input type="radio"/> Mutualisation d'équipements sur une plateforme unique
<input type="radio"/> Prestataires de service multiples

▪ Risques professionnels associés

<input type="radio"/> Risque d'aménagement inadapté des espaces de travail
<input type="radio"/> Risque de contraintes d'espaces de travail
<input type="radio"/> Risque d'utilisation conjointe d'équipements
<input type="radio"/> Risque de méconnaissance des risques liés aux activités de chacun
<input type="radio"/> Risque d'augmentation du risque d'erreurs
<input type="radio"/> Risque d'impact sur la communication
<input type="radio"/> Risque d'impact sur la diffusion de l'information
<input type="radio"/> Risque d'impact sur l'organisation du travail (disponibilité de l'équipement, durée d'utilisation contrainte...)
<input type="radio"/> Risque de dégradation des rapports sociaux (conflits...)
<input type="radio"/> Risque de méconnaissance des consignes de sécurité
<input type="radio"/> Risque de mauvaise coordination

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

<input type="radio"/> Réaliser les plans de prévention dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures
<input type="radio"/> Prévoir une procédure d'accueil
<input type="radio"/> Etablir et afficher les notices de poste
<input type="radio"/> Afficher les consignes de sécurité
<input type="radio"/> Communiquer les consignes de sécurité

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

- *Former les nouveaux arrivants et le personnel*
- *Identifier et/ou nommer un référent/interlocuteur privilégié des entreprises extérieures*
- *Accueillir/former les intervenants*
- *Planifier les activités pour limiter les contraintes liées à la coactivité*
- *Planifier les interventions pour limiter les contraintes liées à la coactivité*

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

- *Réaliser les plans de prévention dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures*
- *Prévoir une procédure d'accueil*
- *Etablir et afficher les notices de poste*
- *Afficher les consignes de sécurité*
- *Communiquer les consignes de sécurité*

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

- *Respecter strictement les consignes de sécurité*

Pour en savoir + : *Inserm Pro*

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/locaux-et-equipements-de-travail/interventions-dentreprises-exterieures>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250
- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349
- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403
- Principales vérifications périodiques. ED 828
- Conception des lieux et des situations de travail. Santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques. ED 950

Fiche 5 : Violences, harcèlements, agissements sexistes et sexuels et discriminations (VHASSD)

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

○ Pas de faits de VHASSD passés recensés ni de situation particulière à risque (actuellement) - Pas de facteurs de risques particuliers
○ Pas de faits de VHASSD passés recensés ni de situation particulière à risque (actuellement) - Risques connus et/ou maîtrisés de façon optimale par les facteurs ressources existants
○ Faits de VHASSD passés gérés de manière satisfaisante et/ ou situation à risque possible (actuellement) - Facteurs de risques existants
○ Faits de VHASSD passés gérés de manière satisfaisante et/ ou situation à risque possible (actuellement) - Facteurs ressources en prévention pouvant être complétés pour mieux maîtriser le risque
○ Faits de VHASSD passés partiellement gérés et/ou situation à risque probable (actuellement) - Facteurs de risques existants +/- importants
○ Faits de VHASSD passés partiellement gérés et/ou situation à risque probable (actuellement) - Facteurs ressources en prévention à compléter pour mieux maîtriser le risque
○ Faits de VHASSD passés peu ou mal gérés et/ ou situation à risque élevé (actuellement) - Facteurs de risques existants importants
○ Faits de VHASSD passés peu ou mal gérés et/ ou situation à risque élevé (actuellement) - Facteurs ressources en prévention à compléter en priorité pour mieux maîtriser le risque
○ Faits de VHASSD passés non gérés et/ ou situation à risque très élevé (actuellement) - Facteurs de risques existants très importants
○ Faits de VHASSD passés non gérés et/ ou situation à risque très élevé (actuellement) - Facteurs ressources en prévention à mettre en place immédiatement pour maîtriser le risque

▪ Sources d'exposition

○ Organisation et répartition des activités - Faible degré de mixité du secteur professionnel à prédominance masculine ou féminine
○ Organisation et répartition des activités - Faible degré de mixité de l'environnement de travail ou de l'unité de travail à prédominance masculine ou féminine
○ Organisation et répartition des activités - Répartition sexuée des activités / tâches, des postes, métiers
○ Organisation et répartition des activités - Dévalorisation des activités à prédominance masculine ou féminine
○ Organisation et répartition des activités - Organisation de travail basée sur l'esprit de compétition, la mise en concurrence, les objectifs chiffrés
○ Organisation et répartition des activités - Activité menée sous pression de l'urgence ou des délais
○ Organisation et répartition des activités - Culture métier fortement orientée vers la recherche
○ Conditions d'emploi et de travail - Statut d'emploi précaire (CDD, intérim, stage, apprentissage, cumul d'emploi)
○ Conditions d'emploi et de travail - Temps de travail précaire (CDD courts, période d'essai, temps partiels imposés...)
○ Conditions d'emploi et de travail - Situation de coactivité / travail fréquent avec des prestataires, intérimaires, sous-traitants (nettoyage de bureaux, maintenance...)
○ Conditions d'emploi et de travail - Métiers avec une composante relationnelle forte / Travail en grande proximité
○ Conditions d'emploi et de travail - Travail dépendant d'autres personnes (ex : poste d'assistant(e))
○ Conditions d'emploi et de travail - Travail en relation avec des personnes influentes, renommées, à forte personnalité
○ Conditions d'emploi et de travail - Situations de travail isolé
○ Conditions d'emploi et de travail - Rythmes de travail contraints

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Conditions d'emploi et de travail - Télétravail ou utilisation des technologies numériques exposant à des risques d'isolement et de cyberharcèlement (courriels, messagerie instantanée, réseaux sociaux)
○ Conditions d'emploi et de travail - Manque de soutien pour faire son travail
○ Conditions d'emploi et de travail - Manque de moyens pour faire son travail
○ Conditions d'emploi et de travail - Manque d'autonomie
○ Conditions d'emploi et de travail – Tenues de travail « sexuées »
○ Conditions d'emploi et de travail - Travail dans des locaux exigus, clos, sans vitre
○ Parcours professionnels et relations de travail - Périodes d'essai, entretiens de recrutement, entretiens annuels d'évaluation, de promotion
○ Parcours professionnels et relations de travail - Manque de mixité aux postes de management
○ Parcours professionnels et relations de travail - Inégalités dans les parcours professionnels ascendants, l'accès aux formations ou aux promotions
○ Parcours professionnels et relations de travail - Fonctionnement de l'organisation ou du service très hiérarchisé
○ Parcours professionnels et relations de travail - Fonctionnement de l'organisation ou du service très peu hiérarchisé
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mode de management autoritaire : propos sévères, contrôle étroit, exigences élevées
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mode de management laxiste
○ Parcours professionnels et relations de travail - Surcharge injustifié, injonctions contradictoires
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mode de management avec peu de régulation managériale
○ Parcours professionnels et relations de travail - Faible possibilité d'expression sur les conditions de travail
○ Parcours professionnels et relations de travail - Faible possibilité d'expression dans les équipes (absence d'espaces de discussion, de réunions / réunions descendantes...)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Faible soutien du collectif
○ Parcours professionnels et relations de travail - Rapports sociaux dégradés, conflits
○ Parcours professionnels et relations de travail - Agressivité physique ou verbale (propos grossiers ou menaçants répétés)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Humiliations ou attitudes vexatoires ou dénigrement
○ Parcours professionnels et relations de travail - Quasi-absence de / difficultés dans le dialogue social ou absence de représentants du personnel
○ Parcours professionnels et relations de travail - Culture de travail sexiste ou viriliste ou stéréotypée
○ Parcours professionnels et relations de travail - Pratiques ou propos discriminatoires envers les femmes ou d'autres catégories de personnes (LGBTQIA+, seniors, jeunes, malades ou handicapées...)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Propos, gestes, plaisanteries à connotation sexuelle
○ Parcours professionnels et relations de travail - Contacts physiques
○ Parcours professionnels et relations de travail - Situations de convivialité fréquentes, peu ou non cadrées (apéro, afterwork, bizutage, soirées...)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Utilisation des modes de communication de la sphère personnel pour la communication professionnelle (whatsapp ou lieu de la messagerie ou teams)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Posture professionnelle faible ou absente, distance nécessaire aux relations professionnelles faible ou absente, propos familiers, amicalité recherchée, questions intrusives
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Travail de nuit
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Horaires atypiques du soir ou du matin
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Étendue de la disponibilité des salariés (horaires tardifs, astreintes)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Culture du présentéisme (longues journées, présence tardive, travail au-delà des heures)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Déplacements fréquents, hébergements collectifs (interventions, séminaires...)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Absence de dispositif facilitant l'articulation des temps

▪ Risques professionnels associés

○ <i>Risque de violences sexistes et sexuelles</i>
○ <i>Risque de harcèlement moral</i>
○ <i>Risque de harcèlement sexuel</i>
○ <i>Risque d'agressions sexuelles</i>
○ <i>Risque d'agissements sexistes</i>
○ <i>Risque de discrimination</i>
○ <i>RPS</i>
○ <i>Risque de violence verbale</i>
○ <i>Risque de violence physique</i>

□ **Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles**

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ <i>Organisation et répartition des activités - Favoriser la composition mixte des équipes avec une répartition femmes-hommes équilibrée des activités</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Favoriser l'organisation de rotations et de polyvalence sur les activités les moins appréciées</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Privilégier l'intégration de binômes de femmes ou d'hommes dans les équipes de travail non mixtes plutôt que des femmes ou hommes seuls</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Reconnaître et valoriser les activités et postes à prédominance féminine en tenant compte de la valeur égale du travail</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Intégrer des clauses de bonne conduite</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Formaliser une charte en prévention des VHASSD</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Mettre en place des actions de sensibilisation</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Concevoir ou réviser les organisations de travail en prenant en compte la spécificité de l'activité et en y associant les personnels et leurs représentants (démarche participative)</i>
○ <i>Organisation et répartition des activités - Penser l'organisation pour les moments dégradés (agents absents, forte et soudaine augmentation de la charge de travail...)</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Limiter chaque fois que possible la précarité des emplois et des contrats de travail</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Intégrer dans les processus RH des règles pour informer et prévenir les VHASSD lors des périodes d'essai, entretiens de recrutement, embauche ou promotion</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Intégrer la prévention des RPS comme objectif pour les responsables</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Clarifier les rôles et responsabilités de chacun</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Agir sur l'amélioration des conditions de travail - Développer les marges de manœuvre</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Agir sur l'amélioration des conditions de travail - Limiter la dépendance à une seule personne pour réaliser une activité</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Agir sur l'amélioration des conditions de travail - Adapter l'ergonomie des postes aux capacités de chacune et chacun</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Limiter le travail seul ou isolé, notamment dans des situations à risques (horaires décalés ou de nuit, accueil du public, rendez-vous dans un lieu privé clos...)</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Prévenir / Rompre l'isolement de certains postes de travail par des échanges / contacts réguliers : points téléphoniques, réunions d'équipe, espaces de discussion sur le travail...</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Organiser les rendez-vous à l'extérieur en évitant, par exemple, qu'une personne présentant des facteurs de risques (âge, statut précaire, etc.) ne soit isolée avec une personne influente</i>
○ <i>Conditions d'emploi et de travail - Organiser les transports pour limiter les situations à risques</i>

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Conditions d'emploi et de travail - Encadrer et réguler l'utilisation des technologies numériques au travail pour prévenir les risques d'isolement et de cyberharcèlement
○ Conditions d'emploi et de travail - Aménager les espaces de travail : Vestiaires et toilettes séparés femmes-hommes
○ Conditions d'emploi et de travail - Aménager les espaces de travail : Installer un éclairage des couloirs
○ Conditions d'emploi et de travail - Aménager les espaces de travail : Disposer des cloisons et portes vitrées à mi-hauteur dans les bureaux et espaces de réunion
○ Conditions d'emploi et de travail - Aménager les espaces de travail permettant l'alerte ou le retrait en situation d'accueil
○ Conditions d'emploi et de travail - Proscrire les tenues professionnelles, scénographies de travail ou affichages qui renforcent les stéréotypes sexuels ou à connotation sexuelle
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mettre en place des actions facilitant l'accès des femmes aux postes de responsabilité : réguler la charge de travail, adapter les horaires des réunions, réguler la parole en réunions, assurer une équité / égalité dans l'accès aux formations et promotions...
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mettre en place des actions de prévention des discriminations (vis-à-vis des femmes, des personnes LGBTQIA+, seniors, souffrant de problèmes de santé, de handicap...)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Renforcer et outiller les managers dans leur rôle d'écoute et de régulation managériale
○ Parcours professionnels et relations de travail - Soutenir la capacité de recadrage en cas de dérapage sexiste ou discriminatoire
○ Parcours professionnels et relations de travail - Soutenir la capacité d'alerte en cas de risque de harcèlement sexuel
○ Parcours professionnels et relations de travail - Faciliter le dialogue dans les collectifs de travail (équipes, inter-équipes) : mettre en place des espaces de discussion, de groupe d'analyse de la pratique, de réunion de service participative...
○ Parcours professionnels et relations de travail - Organiser des moments d'échanges et d'expression directe centrés sur le travail et son organisation
○ Parcours professionnels et relations de travail - Susciter des discussions régulières avec les personnes occupant des postes en contact avec le public, les usagers, des prestataires...
○ Parcours professionnels et relations de travail - Accorder une attention particulière à l'expression des personnes occupant des postes avec du travail isolé, en horaires atypiques...
○ Parcours professionnels et relations de travail - Organiser l'entraide et la coopération entre les salariés
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mettre en place des dispositifs spécifiques au télétravail pour garder le lien et la cohésion d'équipe et éviter l'isolement
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mettre en place des règles pour encadrer les moments conviviaux au travail ou dans la continuité du travail (séminaire extérieur, intervention...)
○ Parcours professionnels et relations de travail - Mettre en place un dispositif d'intégration et de tutorat des nouveaux, avec une vigilance particulière pour les personnes en statut précaire et les personnes en situation de handicap (visible ou non)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Mettre en place des dispositifs facilitant l'articulation des temps vie privée / vie professionnelle
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Prévenir le présentisme (longues journées de travail, rester tard le soir...)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Adapter les conditions de trajet domicile - travail de nuit
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Limiter au strict nécessaire les périodes de travail de nuit
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Mettre en place des mesures pour éviter l'isolement pour les postes sur des horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir, la nuit...)
○ Temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle - Mettre en place des mesures pour que la vie privée soit préservée lors de missions à l'extérieur ou en huis clos : conditions d'hébergement préservant l'intimité, articulation temps professionnel/ temps personnel...

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

○ Former les managers / référents à la prévention des VHASSD et à leurs responsabilités
○ Former / sensibiliser l'encadrement au management d'équipe et à l'évaluation des risques de VHASSD
○ Informer et former les personnels à l'identification des facteurs de risques de VHASSD
○ Informer les personnels des règles de bienséance /vivre ensemble et des sanctions possibles en cas de manquement grave
○ Organiser des échanges de pratiques entre encadrants / pairs
○ Réaliser un travail collectif sur les pratiques de professionnelles
○ Aménager des moments réguliers de partage d'information ou les encourager s'ils existent déjà
○ Encourager les réunions d'échanges de pratiques et de résolution de problème et promouvoir le travail en équipe
○ Instaurer une démarche systématique d'identification et de traitement des incidents critiques
○ Encourager les attitudes permettant d'être acteur de la prévention et sachant en matière de qualité organisationnelle et relationnelle au travail
○ Former à la gestion des situations conflictuelles (gestion individuelle du stress, formation adaptée au poste, formation à l'accueil...)

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

○ Mettre en place des procédures spécifiques de gestion des alertes de VHASSD
○ Mettre en place une information des agents sur les personnes à consulter en cas de VHASSD
○ Mettre en place une assistance confidentielle pour les agents confrontés à des VHASSD
○ Mettre en place un repérage et un signalement des agents en situation de RPS ou ayant des comportements addictifs
○ Accompagner les agents en retour à l'emploi après une longue absence
○ Organiser un suivi régulier après un incident violent : mettre en place une fonction d'écoute (médecine préventive / assistantes sociales / psychologue clinicienne pour le personnel), identifier des partenaires professionnels externes
○ Organiser la prise en charge psychologique de 1er niveau - Médecine du travail

Pour en savoir + : Inserm Pro

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250

- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349

- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403

- Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ? ED 6520

Fiche 6 : Pratiques addictives au travail

□ Identification des risques et évaluation des expositions

▪ Classe de danger

○ Pots, repas, moments festifs...
○ Alcools
○ Tabac
○ Cannabidiols (CBD)
○ Drogues de type cannabis, héroïne, cocaïne, drogues de synthèse, champignons hallucinogènes...
○ Médicaments psychotropes
○ Protoxyde d'azote
○ Facteurs de contraintes psychosociales - organisation du travail
○ Facteurs de contraintes psychosociales - relations au travail dégradées
○ Présentéisme induit par l'extension de la disponibilité pour le travail
○ Addiction au travail induit par l'extension de la disponibilité pour le travail
○ Contact avec un public complexe
○ Horaires décalés
○ Violence, harcèlement, agissements sexistes et sexuels (VHASS)
○ Travail isolé
○ Précarité de l'emploi
○ Travail de nuit
○ Télétravail
○ Contraintes physiques
○ Contraintes psychosociales

▪ Sources d'exposition

○ Pratiques addictives au travail (pots, repas, moments festifs...)
○ Rituels d'intégration avec usage de substances psychoactives Alcool (apéros, afterworks...)
○ Pratiques addictives au travail - Alcools
○ Pratiques addictives au travail - Tabac
○ Pratiques addictives au travail – Cannabidiol (CBD)
○ Usage de substance psychoactive illicite sur poste à risques – Drogues de type cannabis, héroïne, cocaïne, drogues de synthèse, champignons hallucinogènes...
○ Méusage de substance psychoactive sur poste à risques - Alcools
○ Méusage de substance psychoactive sur poste à risques – Cannabidiol (CBD)
○ Méusage de substance psychoactive sur poste à risques - Médicaments psychotropes
○ Disponibilité au travail et usage détourné de la substance psychoactive utilisée à des fins de recherche – Alcools
○ Disponibilité au travail et usage détourné de la substance psychoactive utilisée à des fins de recherche – Cannabis, héroïne, cocaïne, drogues de synthèse, champignons hallucinogènes, cannabidiol...
○ Disponibilité au travail et usage détourné de substance psychoactive utilisée à des fins de recherche - Médicaments psychotropes
○ Disponibilité au travail et usage détourné de substance psychoactive utilisée à des fins de recherche – Protoxyde d'azote
○ Troubles du comportement – Avis médical requis (sur demande à l'administration art. 24-3)
○ Facteurs de contraintes psychosociales - organisation du travail
○ Facteurs de contraintes psychosociales - relations au travail dégradées

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

○ Facteurs de contraintes physiques
○ Extension de la disponibilité pour le travail - Présentéisme
○ Extension de la disponibilité pour le travail – Addiction au travail
○ Contact avec un public complexe
○ Travail en horaires décalés
○ Situation au travail de violence, harcèlement, agissements sexistes et sexuels (VHASS)
○ Travail isolé
○ Insécurité socio-économique – Position d'emploi précaire
○ Organisation du travail de nuit
○ Situation de travail à distance - Télétravail
○ Promotion du dépassement de soi dans un climat de compétition

▪ Risques professionnels associés

○ Risque de conduites addictives - addictions avec consommation non contrôlée de produits psychoactifs
○ Risque de conduites addictives - addictions comportementales de type présentéisme, workalcoholism
○ Risque d'accident - Etat de la vigilance altérée sur poste à risques
○ Risque d'accident - Etat de la vigilance altérée sur trajet travail/domicile
○ Risque de dégradation des conditions de travail et d'emploi
○ Risque de dégradation de la qualité du travail
○ Risque d'augmentation des retards
○ Risque d'augmentation des débordements horaires - Présentéisme
○ Risque d'augmentation des débordements horaires – Addiction au travail
○ Risque de perturbation de la trajectoire individuelle/collective

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ Sensibiliser/former sur la prévention des pratiques addictives au travail – Promotion de la santé
○ Relayer les campagnes nationales de promotion de la santé (mois sans tabac, dry January...)
○ Sensibiliser/former sur les risques et la prévention des troubles de l'usage/mésusages de substances psychoactives en milieu de travail (alcool, tabac, drogues, médicaments, protoxyde d'azote...)
○ Organiser le suivi médical par le service de médecine de prévention
○ Afficher les structures de ressources et les coordonnées du médecin du travail
○ Mettre en place un protocole d'encadrement des pots (RI)
○ Mettre en œuvre la conduite à tenir en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent
○ Interdire dans le règlement de l'unité/du département/du service la consommation de boissons alcoolisées au travail (pot, moments de convivialité ...)
○ Informer sur la conduite à tenir en cas de trouble du comportement (fiches) – Avis médical requis
○ Mettre en place un registre et mettre sous clés les médicaments psychotropes, drogues, cannabidiol utilisés à des fins de recherche
○ Surveiller les stocks de protoxyde d'azote
○ Produire la liste des postes de sureté et sécurité (PSS) : manipulation de produits dangereux chimiques/biologiques, utilisation de rayonnement ionisants et laser, conduite/commande de machines, conduite de véhicule/engin motorisé/non-motorisé...

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

- Orienter à la demande de l'employeur les personnels concernés par un usage à risque ou un trouble de l'usage de substances psychoactives vers la médecine de prévention (demande adm art. 24-3)
- Limiter l'extension de la disponibilité au travail en horaires calés
- Limiter travail en horaires décalés
- Limiter travail isolé
- Encadrer le travail isolé
- Identifier et analyser les facteurs de survenue des VHASST
- Améliorer les échanges tendus (avec le public, entre collègues)
- Identifier et analyser les facteurs organisationnels générateurs de pratiques addictives au travail

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

- Rappeler au travailleur présentant un trouble de l'usage de substances psychoactives l'intérêt de solliciter une visite à la demande ou une visite de pré-reprise ou de reprise avec le médecin du travail

Pour en savoir + : Inserm Pro

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250
- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349
- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403
- Pratiques addictives en milieu de travail : comprendre et prévenir. ED 6505
- Prévenir les pratiques addictives dans le cadre professionnel. Fiche solution. ED 6500

Fiche 7 : Organisation du travail / Relations au travail (RPS) – Résultats CARA-RPS

□ Identification des risques et évaluation des expositions

- Classe de danger : Reprise des résultats du questionnaire CARA-RPS

Sélection du danger Transfert des résultats CARA-RPS	Classe de danger Selon priorité calculée par CARA RPS
○ Intensité et complexité au travail - complexité du travail	
○ Intensité et complexité au travail - contraintes de rythme	
○ Intensité et complexité au travail - objectifs irréalisables et flous	
○ Intensité et complexité au travail - polyvalence et compétence	
○ Intensité et complexité au travail - instructions contradictoires et interruption d'activité	
○ Intensité et complexité au travail - horaires de travail	
○ Intensité et complexité au travail - conciliation vie professionnelle / vie privée	
○ Exigences émotionnelles - relation avec le public	
○ Exigences émotionnelles - contact avec la souffrance	
○ Exigences émotionnelles - devoir cacher ses émotions	
○ Exigences émotionnelles - peur au travail	
○ Autonomie et marges de manœuvre - autonomie dans la tâche	
○ Autonomie et marges de manœuvre - anticipation du travail	
○ Autonomie et marges de manœuvre - développement des compétences	
○ Autonomie et marges de manœuvre - monotonie/plaisir	
○ Rapports sociaux au travail - intégration, justice et reconnaissance	
○ Rapports sociaux au travail - relations avec les collègues	
○ Rapports sociaux au travail - relations avec la hiérarchie	
○ Comportements hostiles - violences verbales	
○ Comportements hostiles - violences physiques	
○ Comportements hostiles - violences sexuelles et sexistes	
○ Comportements hostiles - violences psychologiques	
○ Comportements hostiles - témoin	
○ Conflits de valeurs - conflits éthiques	
○ Conflits de valeurs - qualité empêchée	
○ Conflits de valeurs - travail inutile	
○ Insécurité de la situation de travail - sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière et soutenabilité du travail	
○ Insécurité de la situation de travail - conduite du changement	
○ Télétravail - Organisation du travail	
○ Télétravail - Relations au travail	
	Si priorité 1 = score de risque brut >76 (76-175)
	Si priorité 2 = score de risque brut >30 (30-75)
	Si priorité 3 = score de risque brut >7 (7-29)
	Si priorité 4 = score de risque brut >0 (0-6)

- Sources d'exposition

○ Situation de travail marquée par l'inadéquation continue entre les ressources (humaines, techniques) et l'activité ou ensemble de tâches à effectuer.

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

<i>○ Situation de travail marquée par une difficulté de répartition des tâches à accomplir.</i>
<i>○ Situation de travail marquée par une particulière complexité des tâches à accomplir.</i>
<i>○ Débordement confrontant les professionnels à la qualité du travail empêchée.</i>
<i>○ Relations de travail difficiles caractérisées par des tensions interpersonnelles</i>
<i>○ Relations de travail difficiles caractérisées par des tensions interservices</i>
<i>○ Débordement avec expression de mal-être (heurts, pleurs, crise de nerf...) au sein du collectif de travail.</i>
<i>○ Collectif de travail en manque de soutien entre pairs.</i>
<i>○ Soutien social partiel au sein de l'équipe</i>
<i>○ Obligation de devoir cacher ses émotions face à la souffrance d'autrui sans jamais pouvoir en parler.</i>
<i>○ Situation de violence verbale interne (menace, injures, discriminations...)</i>
<i>○ Situation de violence verbale externe (menace, injures, discriminations...)</i>
<i>○ Situation de violence physique interne (agression, menace physique, coup...)</i>
<i>○ Situation de violence physique externe (agression, menace physique, coup...)</i>
<i>○ Impasse avec montée de violence verbale et/ou physique</i>
<i>○ Agissements sexistes (propos, comportements)</i>
<i>○ Gestion en urgence permanente.</i>
<i>○ Injonctions paradoxales/contradictoires</i>
<i>○ Intervention dans le cadre d'un évènement grave (attentats, catastrophes naturelles ou technologiques...)</i>
<i>○ Manque vision quant à la vie de la formation de recherche/service d'appui</i>
<i>○ Manque vision quant aux projets du service et évolution organisationnelle / technologique</i>
<i>○ Dysfonctionnements organisationnels récurrents</i>
<i>○ Evolution accélérée des pratiques professionnelles, nouvelles technologies</i>
<i>○ Difficultés d'intégration et d'adaptation des nouveaux arrivants</i>
<i>○ Organisation du travail/de l'environnement de travail menant à l'isolement physique et/ou psychique</i>
<i>○ Situation de travail à distance subie</i>
<i>○ Organisation favorisant la sédentarité prolongée</i>
<i>○ Organisation favorisant le travail sur écran prolongé</i>
<i>○ Organisation à distance complexifiant le management du travail</i>
<i>○ Organisation favorisant le déséquilibre entre les temps sociaux professionnels</i>
<i>○ Plages horaires de travail élargies</i>
<i>○ Diminution du lien social avec les collègues</i>
<i>○ Organisation favorisant le déséquilibre entre les vies personnelles et professionnelles</i>
<i>○ Organisation favorisant l'hyperconnexion</i>

▪ Risques professionnels associés

<i>○ Risque de troubles de la santé (addictions avec consommation non contrôlée de produits psychoactifs, psycho-trauma, troubles psychiques réactionnels)</i>
<i>○ Risque de troubles du sommeil</i>
<i>○ Risque de TMS</i>
<i>○ Risque de dégradation des conditions de travail</i>
<i>○ Risque de dégradation des conditions de travail et d'emploi</i>
<i>○ Risque de dégradation de la qualité du travail</i>
<i>○ Risque d'augmentation des retards/débordements horaires</i>
<i>○ Risque de glissements de tâches/de fonction</i>
<i>○ Risque de conduites comportementales addictives – Workaholisme – Présentéisme connecté</i>
<i>○ Risque de dégradation des relations de travail</i>
<i>○ Risques de déséquilibre entre les vies personnelles et professionnels</i>
<i>○ Risque de stress post-traumatique (exposition directe ou indirecte à un ou plusieurs évènement (s) traumatique(s))</i>
<i>○ Risque de traumatisme vicariant de professionnels exposés à des récits traumatisants d'autres personnes / à la souffrance d'autrui)</i>

□ Actions de prévention organisationnelles, collectives et individuelles

▪ Exemple de moyens de prévention organisationnelle à mettre en place

○ Former les agents aux différentes tâches qu'ils sont susceptibles de réaliser
○ Proposer des formations en adéquation avec les besoins du service
○ Proposer des formations en adéquation avec les besoins de la polyvalence demandée
○ Proposer des formations en adéquation avec le profil des agents
○ Proposer des formations en adéquation avec les attentes des agents
○ S'assurer que l'entretien professionnel annuel (GAIA/EVA...) soit fait
○ Former au management tous les encadrants
○ Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste ou d'outil...)
○ Prendre en compte dans l'organisation du travail le temps mobilisé pour former le nouvel arrivant
○ Demander conseil au médecin du travail sur le lien horaire de travail et rythmes biologiques
○ Travailler collectivement sur la répartition des tâches/la charge de travail
○ Travailler régulièrement sur la répartition des tâches/la charge de travail
○ Privilégier le travail en équipe plutôt que le travail individuel
○ Prévoir des temps de rencontre réguliers entre l'agent et sa hiérarchie
○ Prévoir des temps d'échanges entre les agents et la hiérarchie (moyens, échéances, difficultés rencontrées...)
○ Redéfinir au besoin les moyens en fonction des difficultés rencontrées
○ Redéfinir au besoin les échéances en fonction des difficultés rencontrées
○ Planifier dans la mesure du possible la rotation des tâches, activités, postes
○ Donner la possibilité aux agents d'enrichir le contenu des tâches de leur poste
○ Donner la possibilité aux agents de diversifier le contenu des tâches de leur poste
○ Favoriser la transmission de l'expérience au niveau du collectif de travail
○ Favoriser la transmission des savoirs techniques au niveau du collectif de travail
○ Réguler la quantité d'objectifs à atteindre
○ Réguler les délais de réalisation des objectifs à atteindre
○ Prévoir dans l'organisation du travail les fluctuations d'activités (temps, contraintes en interne)
○ Prévoir dans l'organisation du travail les échéances en particulier pour les contraintes en interne
○ Définir clairement les rôles de chacun (fiches de poste, organigramme fonctionnel...)
○ Définir clairement les responsabilités de chacun (fiches de poste, organigramme fonctionnel...)
○ Prioriser les tâches
○ Partager la notion de priorité avec son équipe
○ Informer les agents d'une programmation en cas de nécessité de service
○ Informer les agents avec un préavis raisonnable en cas de nécessité de service
○ Informer les agents en cas de nécessité de service compatible avec leurs contraintes personnelles
○ Adapter au mieux les horaires de travail (le choix des jours / horaires de réunion...)
○ Adapter au mieux les horaires de travail en tenant compte de la compatibilité vie familiale/sociale
○ Elaborer une charte du temps
○ Prendre en compte la possibilité d'aléas (panne d'un équipement, rupture d'approvisionnement...)
○ Prendre en compte la possibilité d'imprévus (arrêt maladie d'un agent, demande inattendue...)
○ Mettre en place un système de tutorat
○ Créer des espaces d'échanges, d'expression libre avec les collègues, la hiérarchie
○ Prévoir des temps pour que les agents puissent s'exprimer (charge de travail, problème rencontré...)
○ Prendre en compte la charge mentale induite par les travaux dangereux
○ Prendre en compte la charge mentale induite par les horaires décalés
○ Prendre en compte la charge mentale induite par les horaires décalés pour les travailleurs parents / aidants
○ Rappeler les règles concernant la durée hebdomadaire de travail
○ Rappeler les règles concernant le respect des pauses

Risques liés à l'organisation du travail et aux relations au travail - 2026

- | |
|---|
| ○ Sensibiliser à l'organisation du temps de travail |
| ○ Sensibiliser à la différenciation entre temps professionnel et personnel |
| ○ Définir les modalités d'application du droit à la déconnexion |
| ○ Respecter le droit à la déconnexion |
| ○ Définir les règles et l'organisation du travail (tâches télétravaillables, organisation de l'activité...) |
| ○ Former les managers au management en mode hybride |
| ○ Prévoir au moins une journée commune en présentiel dans la semaine pour l'équipe de travail |

▪ Exemple de moyens de protection collective à mettre en place

- | |
|---|
| ○ Aménager un local de repos et de convivialité |
| ○ Valoriser dans des espaces collaboratifs « l'expérience utilisateurs » des logiciels/prologiciel/système d'information divers (gestion de projet, réseaux métiers, espaces collaboratifs) |
| ○ Disposer de moyens de communication numériques à usage professionnel exclusif (mobile, système softphone, visio...) |
| ○ Aménager un local de repos et de convivialité |
| ○ Définir collectivement des activités / tâches télétravaillables |
| ○ Instaurer des rituels de communication |
| ○ Faire des points réguliers autour de l'organisation de la charge de travail |
| ○ Faire des points réguliers autour de la régulation de la charge de travail |
| ○ S'assurer du bon usage des canaux de communication pensé ou repensé |
| ○ Intégrer dans les entretiens annuels un point sur le télétravail pour identifier de potentielles situations à risque |
| ○ Prévoir des temps d'échanges sur le télétravail pour identifier de potentielles situations à risque |

▪ Exemple de moyens de protection individuelle à mettre en place

- | |
|---|
| ○ Organiser ses activités pour ne pas faire plusieurs choses différentes en même temps. |
| ○ Se fixer des plages horaires dans la journée |
| ○ Se fixer des plages horaires consacrées à une seule tâche (ex : traitement des mails) |
| ○ Prendre en compte / faire valoir son droit à la déconnexion |
| ○ Former aux outils numériques (Teams, Resana, Zoom, logiciels métier...) |

Pour en savoir + : *Inserm Pro*

<https://pro.inserm.fr/je-travaille-a-linserm/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psychosociaux>

Pour aller plus loin : [Santé et sécurité au travail - INRS](#)

- Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. ED 6250
- Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? ED 6349
- Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. ED 6403
- Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384
- Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? ED 6305
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail. Que faire ? ED 6520
- Pratiques addictives en milieu de travail : comprendre et prévenir. ED 6505
- Prévenir les pratiques addictives dans le cadre professionnel. Fiche solution. ED 6500