



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Auteur : Dr J. Colin

Dernière mise à jour : 01/08/2025

## 1. Particularité des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) présentent deux particularités :

- Ils sont complexes : cela s'explique par le fait que leurs origines sont souvent **multifactorielles** et concernent, généralement, plusieurs composantes du travail : organisation du travail, conditions de travail, contenu du travail, conditions de vie au travail et relations interpersonnelles au travail.
- Ils relèvent, toujours, de la perception des individus par rapport à leur situation de travail et, dès lors, présentent un **caractère subjectif**.

Ces différents facteurs, en lien avec ces 5 composantes du travail, ont, eux-mêmes, la particularité d'influencer de manière positive ou négative le vécu des travailleurs et, ainsi, pouvoir, tantôt, être des **sources de risques** (= des facteurs de stress), tantôt, des **sources d'énergie et de motivation** (= des ressources).

Cette perception, cette évaluation subjective que le travailleur va faire de sa situation de travail, va dépendre :

- De la personne elle-même : en effet, tout le monde ne perçoit pas les mêmes aspects de son travail de la même manière ;
- Des collègues ou des autres personnes : en fonction de la personne qui est à l'origine du comportement, il peut ne pas être perçu de la même manière par la personne ;
- Du contexte : en fonction du moment du contexte, on peut aussi ne pas percevoir la même chose de la même manière.

## 2. Conséquences négatives

L'exposition aux risques psychosociaux pourra avoir des conséquences à différents niveaux :

- Au niveau de **l'entreprise** : problèmes d'organisation, problèmes d'image (internes et externes), absentéisme accru et incapacité, mutations ou départs, perte de compétences, ... ;
- Au niveau de **l'équipe** de travail (collègues) : surcharge de travail, ambiance de travail désagréable, manque de collégialité, problèmes de collaborations, conflits, harcèlement, ... ;

Avec le soutien de

E.R.: Aurore Girard + SSMG asbl rue de Suisse 8 – 1060 Bruxelles - 0410.639.602

- Au niveau de la personne elle-même :
  - ✓ Sur le plan physique : épuisement physique et/ou mental, besoin de récupération, problèmes de sommeil, problèmes cardiaques, HTA, problèmes respiratoires, eczéma, lombalgies, céphalées, problèmes digestifs, problèmes de poids, ... ;
  - ✓ Sur le plan psychologique : démotivation, agitation, anxiété, attaques de panique, sentiment de culpabilité, sentiment d'impuissance ou d'injustice, assuétudes, dépression, idées suicidaires, ... ;
  - ✓ Sur le plan social : conflits, agressivité, isolement social, déstabilisation familiale, ... ;
  - ✓ Sur le plan professionnel : perte d'efficacité, troubles de la concentration, incapacité de travail, maladie, absence, avertissement ou sanction, licenciement, ...

### 3. Que faire/conseiller aux patient(e)s qui rencontrent une telle situation ?

Faire le premier pas : en parler !

À l'intérieur de l'entreprise, cela peut se faire en allant trouver directement la personne concernée, la personne de confiance (obligatoire dans les entreprises de > 50 travailleurs) ou le supérieur hiérarchique. Cela peut être aussi les ressources humaines ou le syndicat.

Si le(la) patient(e) préfère faire appel à quelqu'un d'extérieur à l'entreprise, cela peut être le **médecin du travail**. En tant que médecin généraliste, vous pouvez connaître l'identité du médecin du travail de votre patient(e) en vous connectant au site [www.masante.belgique.be/](http://www.masante.belgique.be/) (onglet « mon équipe de soins » puis « mon médecin du travail »), et ce via la carte d'identité du(de la) patient(e) avec son code PIN ou via Itsme.

Votre patient(e) ou vous-même pourrez directement prendre rendez-vous avec le médecin du travail. N'hésitez pas à lui transmettre, via votre patient(e), tous les documents médicaux pertinents afin qu'il puisse aider votre patient(e) au mieux.

Pour votre information, le médecin du travail est **soumis au secret professionnel**. Pratiquement, il ne peut pas communiquer de diagnostic médical à l'employeur, mais peut discuter, avec de dernier, des restrictions éventuelles qui découlent du diagnostic ou du besoin éventuel d'adaptations de la grille-horaire, du poste de travail, du contenu du travail, etc. ...., et ce uniquement afin de maintenir ou de restaurer un équilibre entre les exigences de la fonction et les capacités fonctionnelles de votre patient(e).

#### Liens utiles :

- <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-être-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail>
- [FAQ](#) de la cellule santé et bien-être au travail
- [Outil](#) pour la détection précoce du burnout par le médecin généraliste, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale