

PROPOSER DES PRESTATIONS « BIEN ÊTRE » : A QUOI CA SERT ?

Des activités de détente de type séances de massage, yoga, acupuncture, naturopathie, sophrologie, méditation, hypnose, activités sportives, etc. sont parfois proposées voire financées par l'employeur comme par les Comités Sociaux d'Entreprises (CSE) ou mutuelles. Elles sont déployées sur le temps de travail et/ou en dehors du travail, bien souvent dans une visée d'amélioration du bien-être individuel au travail.

Mais ces prestations répondent-elles vraiment à la prévention des risques psychosociaux ?



EN BREF

APPROCHE CENTRÉE SUR L'INDIVIDU



LES COLLECTIFS



Est-ce que ça sert la démarche de prévention des RPS ?

- Une action de ce type, purement centrée sur l'individu et sans lien avec le travail, ne s'inscrit dans aucune étape de la démarche de prévention des RPS que doit mener l'entreprise. Elle ne peut intégrer un plan de prévention des risques professionnels. Elle ne s'inscrit pas non plus dans le cadre de la promotion de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).¹

Limite(s) ?

- Ces prestations **ne viennent pas modifier la situation de travail.**
- **Ces pratiques relèvent d'un investissement personnel.**
- **Elles peuvent générer des situations à risque.**

¹Une fiche Question Prévention n°8 "Mon entreprise souhaite s'engager dans une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail, à quoi dois-je penser ?" est consultable sur le site auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr

! POINTS DE VIGILANCE

« Est-ce que ces prestations permettent de résoudre les problématiques de RPS de mon entreprise ? »

Non. Ces prestations sont sans aucun lien avec le travail et ses conditions de réalisation. Elle ne permettent pas de supprimer ou diminuer l'exposition des travailleurs aux facteurs de RPS en cause (charge de travail, non clarté des tâches, inadéquation entre les objectifs assignés et les moyens mis à disposition, etc ...) et sont donc inefficaces pour prévenir les risques psychosociaux de manière pérenne et prendre en charge les travailleurs en difficulté dans la réalisation de leur travail.



« Proposer des séances de relaxation à mes travailleurs, ça ne peut pas faire de mal... ? »

Des travailleurs peuvent parfois trouver dans ces prestations un intérêt individuel, voire les demander : un effet bénéfique de court terme sur leur état d'esprit pourrait alors être parfois ressenti. Ce n'est pas forcément le cas de tous.

La mise en place de ce type de prestation peut être contre-productive et générer davantage de situations à risque : individualisation des problématiques (ex. : proposer des ateliers de sophrologie pour gérer son stress professionnel sans questionner la charge de travail), sur-engagement personnel (ex. : se forcer à s'impliquer dans une activité extra-professionnelle par peur d'être isolé du collectif professionnel), stigmatisation des travailleurs ne souhaitant pas y participer, perte de confiance dans la capacité de l'entreprise à prendre en compte les difficultés concrètes de travail et à les régler de manière sérieuse pour préserver leur santé, etc.

Imposer ce type de prestation sera un facteur aggravant.

Proposées dans un cadre extra-professionnel (ex. : activités organisées par le CSE), sur la base du volontariat, ces pratiques peuvent être envisagées de manière récréative ou ludique, et éventuellement favoriser le lien social.



« Une prestation bien-être s'inscrit-elle dans la mise en œuvre d'exigences du Code du Travail ? »

Ce type de prestation est inopérant pour installer une prévention pérenne.

Pour ce faire, l'entreprise doit mettre en place une démarche de prévention des RPS associée à des actions centrées sur le travail respectant les principes généraux de prévention (Art.L.4121-2 et 3 du Code du Travail).



❓ DES QUESTIONS A SE POSER

- Une démarche de prévention des RPS a-t-elle été initiée dans l'entreprise ?
- Les mesures de prévention mises en œuvre sont-elles efficaces ?
- Si votre entreprise a choisi de mettre en place une prestation bien-être, ce choix a-t-il fait l'objet d'une information au CSE, s'il existe ?



+ POUR ALLER PLUS LOIN

FICHES REPÈRES :

- **Mener une démarche de prévention des RPS**, comment faire ?
- **Analyser les situations de travail à risque psychosocial**, à quoi ça sert ?

AUTRES RESSOURCES :

- Travaillons ensemble pour construire et préserver la santé dans l'entreprise : 9 fiches illustrant des facteurs de RPS pour mieux comprendre ce qu'ils recouvrent concrètement. PRST2 Aura.
- **9 principes généraux de prévention expliqués** dans une série d'animations de [l'inrs.fr](https://www.inrs.fr)

RETROUVEZ
ICI TOUTES
NOS FICHES
REPÈRES

