



Les risques psychosociaux

MIEUX LES COMPRENDRE POUR MIEUX LES PRÉVENIR

Depuis quelques années maintenant, les risques psychosociaux font partie du vocabulaire courant de la prévention des risques et de la santé au travail. Comme pour les entreprises et les administrations, les collectivités se doivent d'engager une démarche pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux. Pourtant, ces risques sont encore souvent méconnus ou appréhendés comme « trop compliqués », et encore trop peu de collectivités se sont engagées dans une dynamique de prévention.

AVANT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, POSER LA QUESTION DU TRAVAIL...

Quand on parle de risques psychosociaux, on s'intéresse au lien entre le travail et la santé des individus. Pour mieux comprendre ce lien, il est primordial de se rendre compte à quel point le travail n'est pas un objet anodin, neutre pour les personnes. Au contraire, dans notre société, le travail occupe une place centrale : parce qu'il détermine les conditions d'existence et donc le fait de pouvoir se projeter dans l'avenir, parce qu'il permet de mettre en œuvre ses compétences, de sortir des préoccupations personnelles et de la sphère familiale, ou encore de se sentir utile, reconnu par les autres, etc.

C'est donc parce que le travail est central pour les individus, qu'il peut à la fois impacter leur santé positivement ou négativement : le travail peut favoriser le bien-être et l'accomplissement personnel ; en même temps qu'il peut entraîner de grandes souffrances, allant parfois même jusqu'au suicide.

DÉFINIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il n'est pas évident de définir les risques psychosociaux, car il n'existe pas de consensus scientifique, ou de définition juridique. Dans la loi en effet, les risques psychosociaux sont considérés au même titre que les autres types de risques professionnels (risque chimique, risque électrique, etc.). Le concept est par ailleurs relativement récent, ce qui implique parfois certaines difficultés dans son appropriation.

Voici un exemple de définition (Rapport du collègue d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011) :

« Les RPS seront définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »



LES CAUSES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Généralement, on s'accorde pour 6 facteurs généraux de risques psychosociaux, qui renvoient chacun à différentes dimensions :

Intensité et temps de travail :

Durée hebdomadaire de travail trop importante ; absence d'adéquation entre les objectifs de travail et l'organisation du travail ; interruptions fréquentes dans le travail ; difficultés pour concilier vie professionnelle/vie personnelle, etc.

Autonomie :

Ne pas pouvoir choisir comment réaliser son travail (méthodes, procédures, organisation, outils) ; ne pas être associé aux décisions qui concernent son travail ; avoir l'impression de ne pas pouvoir mettre en œuvre ou développer ses compétences ; ne pas pouvoir échanger sur la réalisation de son travail.

Les exigences émotionnelles :

Nécessité de toujours devoir « faire bonne figure » dans le cadre de son travail, devant des usagers, la hiérarchie ou les élus (et donc afficher des émotions qui ne correspondent pas à ce qui est réellement ressenti) ; être en contact avec un public qui peut se trouver dans des situations difficiles, ou qui peut entraîner certaines tensions.

Sens du travail :

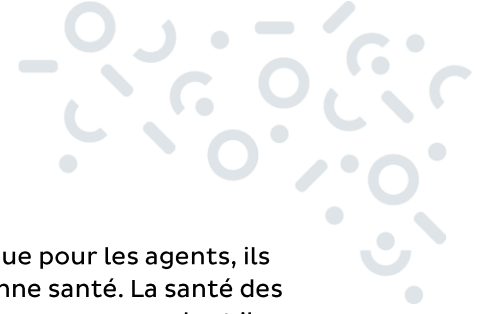
Avoir l'impression que son travail n'est pas utile ; ne pas avoir les moyens de faire un travail jugé de qualité ; être amené à devoir faire des choses dans son travail, qui vont à l'encontre de nos valeurs, personnelles et/ou professionnelles.

Rapports sociaux :

Manque de reconnaissance du travail, absence de solidarité dans le collectif de travail, sentiment de ne pas être appuyé par sa hiérarchie.

Insécurité de la situation de travail :

Incertitudes face à d'éventuels changements au niveau de la collectivité ou du service ; inquiétudes quant à certaines évolutions du métier ; conduite du changement au niveau de la collectivité.



On note que de la même manière que ces facteurs peuvent constituer un risque pour les agents, ils peuvent aussi constituer des ressources, des facteurs de protection et de bonne santé. La santé des agents dépendra en effet de l'équilibre entre les contraintes de l'activité, et les ressources dont ils disposent au travail.

Par exemple, manquer d'autonomie dans la réalisation du travail peut être une source de difficultés professionnelles pour un agent. A l'inverse, le fait de pouvoir bénéficier de cette autonomie peut représenter une ressource importante pour un agent, lui permettant notamment de faire face aux autres contraintes de son travail.

Au-delà de ces facteurs de risques généraux, il existe des facteurs spécifiques à un contexte professionnel. Par exemple, pour la Fonction Publique Territoriale, on pourrait citer les facteurs suivants : double système hiérarchique élu/direction ; alternances politiques ; transformations du paysage de la fonction publique territoriale ; poids des stéréotypes autour des fonctionnaires ; exigences croissantes des usagers.

Contrairement aux idées reçues, les causes des risques psychosociaux sont donc à chercher du côté de l'organisation du travail, et non du côté des personnes. Bien entendu, les risques psychosociaux sont situés à l'intersection entre un contexte de travail (caractéristiques de l'activité, de l'équipe, histoire de la structure, organisation, etc.) et un individu (avec son histoire, son rapport au travail, ses ressources, etc.).

Si des difficultés personnelles peuvent parfois venir s'ajouter aux difficultés professionnelles, l'inverse est aussi vérifié, à deux niveaux : le cadre personnel peut constituer un facteur de protection face aux problèmes du travail ; les difficultés professionnelles peuvent retentir sur l'équilibre familial et personnel.

LES CONSÉQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Des conséquences sur la santé des agents :

L'exposition aux facteurs de risques psychosociaux est susceptible d'impacter la santé physique et mentale des agents : stress, anxiété, dépression, burnout, suicides, troubles cardio-vasculaires, troubles intestinaux, etc.

Bien entendu, l'émergence de la souffrance au travail n'est pas un processus automatique : l'exposition à un/plusieurs facteur(s) de risques psychosociaux n'entraîne pas mécaniquement l'apparition de troubles sur la santé. Cela dépendra des ressources dont dispose la personne pour faire face aux contraintes de son travail ; qu'il s'agisse de ressources professionnelles (soutien de ses collègues, plaisir de travailler en contact avec les usagers, etc.), ou de ressources personnelles (appui de la famille, des amis, pratique d'un sport, engagement associatif, etc.).

Des conséquences sur le fonctionnement des collectivités :

L'exposition aux facteurs de risques psychosociaux impacte aussi le fonctionnement des collectivités : arrêts de travail, inaptitudes, climat social dégradé, conflits, procédures juridiques, hausse des cotisations assurance, etc.



PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les enjeux de la prévention des risques psychosociaux

Comme pour les autres types de risques professionnels, la prévention des risques psychosociaux constitue une obligation légale, qui appartient à l'employeur.

Mais au-delà de la conformité avec la réglementation, la prévention des risques psychosociaux a des enjeux multiples : la protection de la santé des agents, l'apaisement du climat au sein de la collectivité, amélioration du fonctionnement et de l'organisation du travail, etc.

Evaluer les risques psychosociaux ... et après ?

Quand on pense à la prévention des risques psychosociaux, on pense souvent à la démarche d'évaluation. En effet, Dans le cadre de sa responsabilité en matière de prévention, l'employeur doit évaluer l'ensemble des risques psychosociaux auxquels sont exposés les agents (comme pour les autres risques), et prévoir des actions de prévention à mettre en place. L'ensemble de ces éléments doit être consigné dans le document unique.

Ce document doit être présenté au CHSCT ou au CT commun aux collectivités de moins de 50 agents et mis à jour tous les ans : l'évaluation des risques est donc un processus dynamique.

L'objectif de l'évaluation des risques psychosociaux est de faire une photographie, un état des lieux des risques auxquels sont exposés les agents, afin de supprimer ceux qui peuvent l'être et de réduire ceux qui ne peuvent être supprimés. C'est donc bien le changement qui est visé.

Au-delà de l'argument réglementaire, cette démarche constitue une opportunité pour les collectivités de faire vivre une démarche de prévention, afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des agents. En effet, l'évaluation n'est pas une fin en soi, mais le point de départ d'un processus d'amélioration de l'organisation du travail.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Les interventions du psychologue du travail](#)

[Fiche réglementation R51](#) L'épuisement professionnel

[Fiche réglementation R52](#) Le harcèlement moral

[Fiche réglementation R53](#) Les violences au travail

[Fiche pratique P33](#) Le diagnostic des risques psychosociaux