

Risques psycho-sociaux en FPT



Quimper, le 20 juin 2024

Pr B. Loddé, CHU Brest, UBO

Risques psycho-sociaux en FPT

Conflits d'intérêt : aucun spécifiquement sur le sujet

Mis à part le fait d'être employé par l'université et l'hôpital

Risques psycho-sociaux en FPT

Est-ce un sujet facile, simple ?

Risques psycho-sociaux en FPT

NON !

Risques psycho-sociaux en FPT

Est-ce un sujet qui touche ou peut toucher tous les agents de FPT ?

Risques psycho-sociaux en FPT

OUI !

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Complexité

-d'identification

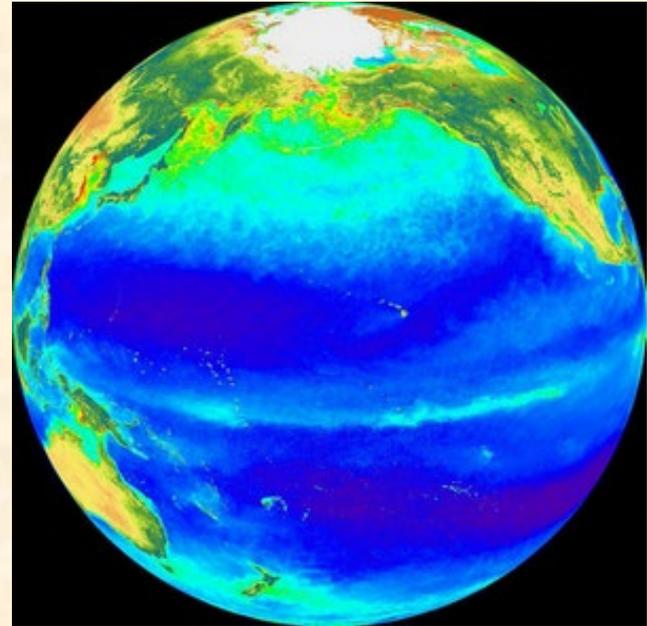
-d'évaluation

-de transcription

Sujet d'actualité, plurifactoriel

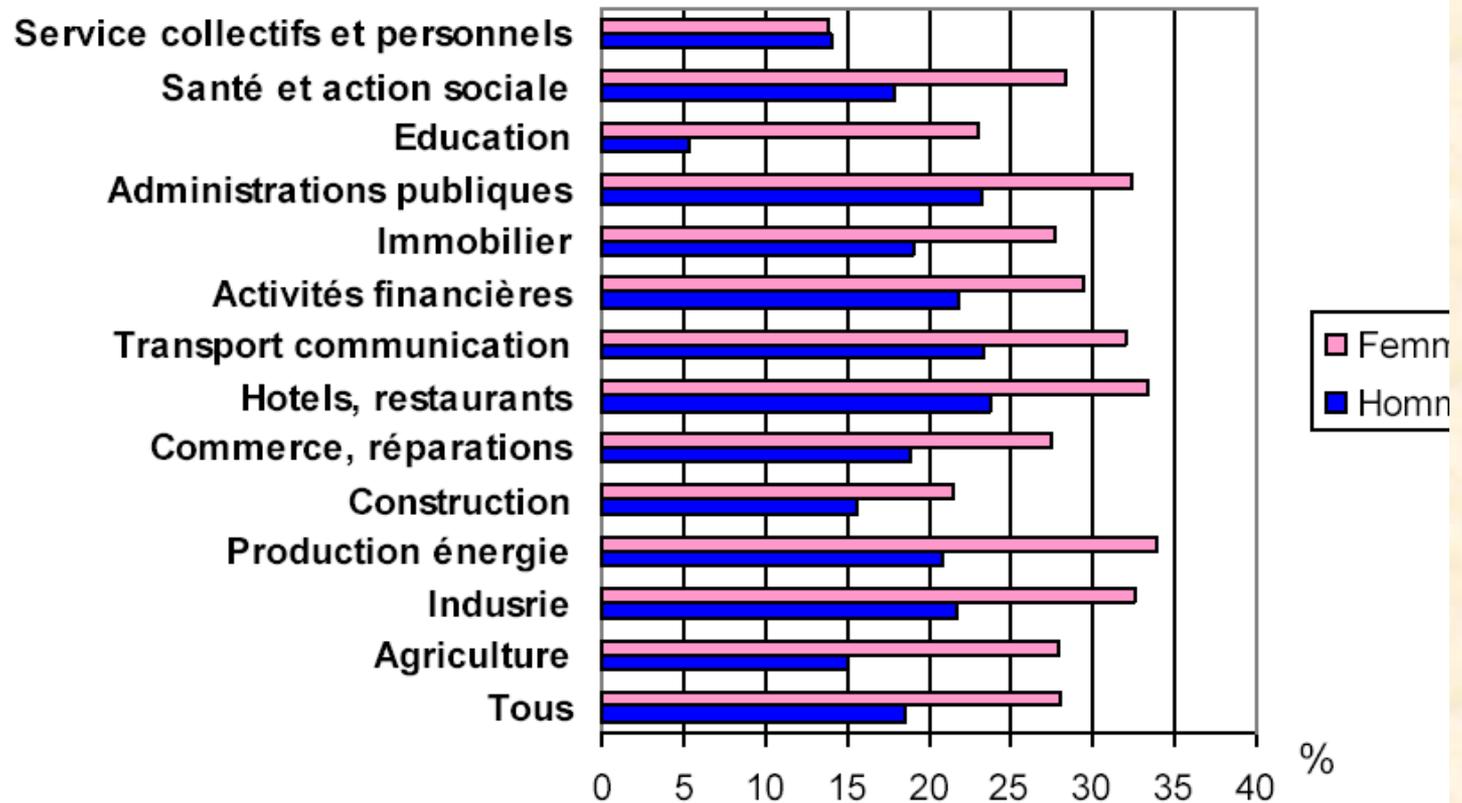
Une perception individualisée

Travail pluridisciplinaire



Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les professions exposées



Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Contraintes psychiques et organisationnelles x exposition



RISQUES PROFESSIONNELS POUR LA SANTE (DUERP)



Susceptibilité individuelle, réaction individuelle

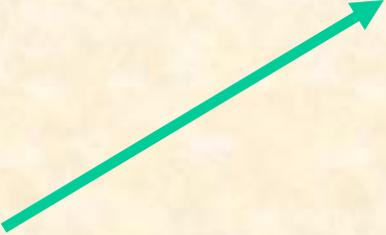


Maladie(s) résultante(s) possible(s)

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les maladies résultantes possibles

- Stress négatif
- Anxiété/angoisse
- Syndrome anxio-dépressif
- Sd Epuisement professionnel (Burn-out)
- Stress post-traumatique
- Suicide
- Troubles somatiques divers



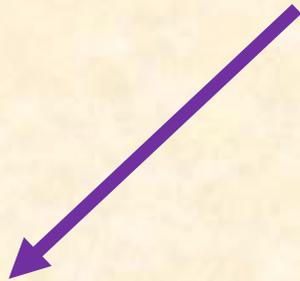
Diagnostic
médical

MCS ?

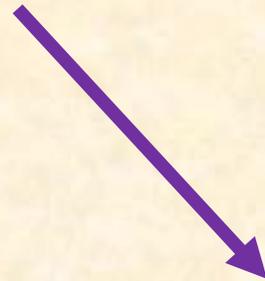
Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Charge mentale, demande psychologique



(Trop) forte



Trop faible voire nulle
Ennui

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Latitude décisionnelle (Pouvoir influencer son travail)

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Pression temporelle

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Temps de travail prolongé

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Conflits de rôle
(glissement, recouvrement des tâches, des missions)

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Changements organisationnels fréquents, récurrents

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Interruption de tâches

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Injonctions contradictoires, missions paradoxales

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Responsabilités professionnelles

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Les conflits éthiques (contradiction avec les valeurs personnelles)

Missions confiées/moyens, politiques publiques,
Management uniquement descendant,
le réglementairement prescrit, perte de sens,
nombreuses réformes, avenir du travail incertain...

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- L'injustice perçue au travail
 - organisationnelle (distributive, procédurale, relationnelle....)
 - relative au salaire (balance effort/récompense)
 - reconnaissance professionnelle
 - protections sociales,
 - méthodes utilisées /résultats
 - équité dans les relations sociales, considération...
 - sexisme, racisme, âgisme...

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Difficultés relationnelles, sociales

- Faible soutien social

- Conflits

- Peu de soutien hiérarchique

- Management « dur »

- Dissonance émotionnelle

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Violences, agressions (internes ou externes)
- Contact physique ou distancié avec le public....
- Menaces
- Incivilités

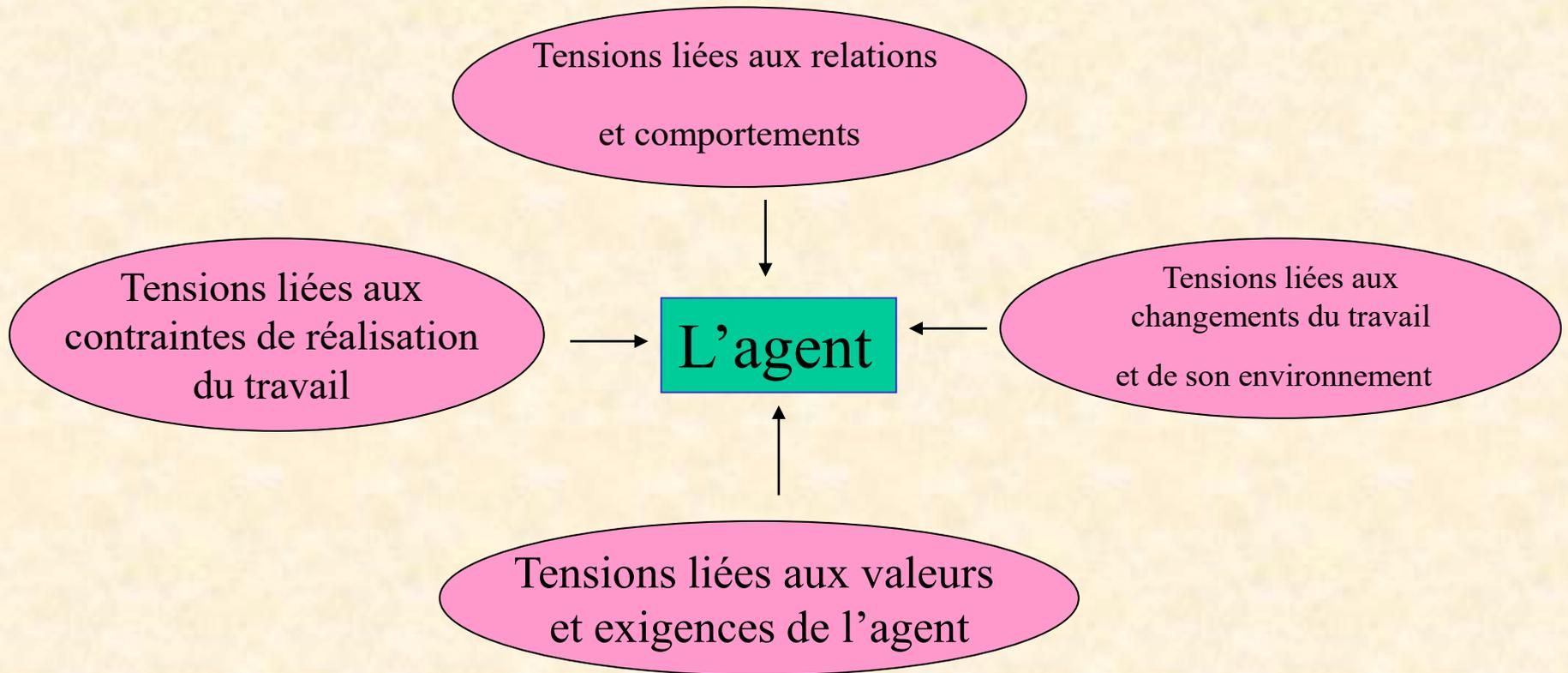
Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques, y compris sociales et organisationnelles

- Difficulté à concilier vie au travail / vie hors travail

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les CPO



Rapport Gollac (2011)

- **Intensité et temps de travail**
- **Exigences émotionnelles**
- **Manque d'autonomie**
- **Rapports sociaux au travail dégradés**
- **Conflits de valeurs**
- **Insécurité de la situation de travail**

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Etude des contraintes

Modèle de KARASEK

Demande psychologique

Autonomie décisionnelle

Job strain

Soutien social :

Iso strain

- Soutien technique
- Et/ou compréhension de la hiérarchie
- Et/ou aide des collègues
- Et/ou solidarité des collègues

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques et organisationnelles

L'autonomie, la latitude décisionnelle

Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles

Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications

Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité

Mon travail consiste à faire toujours les mêmes choses

J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail

Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome

Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes

J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail

Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles

Réponses : fortement en désaccord / en désaccord / d'accord / tout-à-fait d'accord

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques et organisationnelles

La charge de travail ou demande psychologique

Mon travail exige d'aller très vite

Mon travail exige de travailler très fort mentalement

On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail

J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail

Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres

Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes

Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard

Mon travail est très souvent mouvementé

Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur

Réponses : fortement en désaccord / en désaccord / d'accord / tout-à-fait d'accord

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Les contraintes psychiques et organisationnelles

Soutien social des supérieurs et des collègues

Mon supérieur immédiat se soucie du bien-être des personnes qui sont sous son autorité

Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis

Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail

Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble

Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent

Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi

Les gens avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles envers moi

Les gens avec qui je travaille sont amicaux

Les gens avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble

Les gens avec qui je travaille facilitent la réalisation du travail

Réponses : fortement en désaccord / en désaccord / d'accord / tout-à-fait d'accord

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Etude des contraintes : Modèle de Siegrist

- Mobilisation dans le travail
 - **efforts extrinsèques** contraintes de temps, heures supplémentaires imposées, être souvent interrompu, nombreuses responsabilités, augmentation de charge
 - **efforts intrinsèques** attitudes et motivations, engagement dans le travail, sens du devoir, besoin de se dépasser, défi à relever, situation menaçante à contrôler
- Rétribution – récompense
Salaire satisfaisant, estime et respect au travail (soutien), sécurité de l'emploi, opportunité de carrière, utilité du travail

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Etude des contraintes : Kristensen

Prévisibilité au travail

- *Au travail, recevez-vous suffisamment d'avance l'information sur des décisions importantes ou des changements à venir ? (toujours / souvent / quelquefois / rarement / jamais)*
- *Recevez-vous toujours toute l'information nécessaire pour bien effectuer votre travail ? (toujours / souvent / quelquefois / rarement / jamais)*

Sens du travail

- *Vos tâches de travail ont-elles pour vous un sens ? (extrêmement / beaucoup / assez / peu / très peu ou pas du tout)*
- *Avez-vous l'impression que le travail que vous effectuez est important ? (extrêmement / beaucoup / assez / peu / très peu ou pas du tout)*
- *Vous sentez-vous motivée et impliquée dans votre travail ? (extrêmement / beaucoup / assez / peu / très peu ou pas du tout)*

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

La psychodynamique du travail

3 théories :

- –théorie sur le sujet : tout individu sain d'esprit cherche à s'accomplir et à relever des défis en mobilisant son intelligence pratique et son inventivité
- –théorie sur la travail : il existe toujours une différence entre le travail prescrit et le travail réel ouvrant ainsi un espace d'ajustement qui signe la résistance du réel. Cette résistance conduit à inventer et à créer.
- –théorie sur la société : elle fait référence au regard de l'autre dans la construction de l'identité.

DEFINITIONS du HM (1/5)

- Définition donnée par Heinz Leyman :
 - Le concept de mobbing définit l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne.
 - Il s'agirait d'un « accident de parcours » dans l'entreprise, du aux conflits dont les causes sont:
 - L'organisation du travail
 - La conception des tâches
 - Les déficiences de l'animation et de l'encadrement des exécutants

DEFINITIONS (2/5)

- Définition donnée par Marie France Hirigoyen :
 - Le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail.

DEFINITIONS (3/5)

- Pour Christophe Dejours:
 - Le harcèlement moral est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise.

DEFINITIONS (4/5)

- Une définition a été donnée par le Conseil Économique et Social :
 - Constituent un harcèlement moral au travail tous les agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou plusieurs victimes de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel.

DEFINITION (5/5)

- Définition donnée par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (article L122-49 du code du travail) :
 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
 - Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
 - Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Approches des facteurs de risque de souffrance psychique au travail et RPS

Conclusion

- Les RPS : sujet complexe
- Contraintes psychiques (y compris sociales et organisationnelles) : Evaluation
- Prévention
- Le travail n'est pas que source de « tracas » et peut-être un facteur de bien-être