

Les risques psychosociaux dans les entreprises



Maylis Telle-Lamberton
28/03/2019
Journées santé maritime

Les risques psychosociaux, de quoi parle t'on ?

Des années 1970 aux années 2010

- Un phénomène ancien dénommé autrement et élargi :
Le stress, concept « fourre-tout » et ambigu : cause, conséquences ?

- Des facteurs de risques psychosociaux

Classification du collège constitué par le ministère, 2011

- intensité et temps de travail :
 - charge de travail et ses exigences autres qu'émotionnelles
 - Complexité du travail, rythme, contraintes physiques
- exigences émotionnelles
- autonomie
- rapports sociaux au travail
- conflits de valeurs
- insécurité de la situation de travail

- **Pathologies cardio-vasculaire**

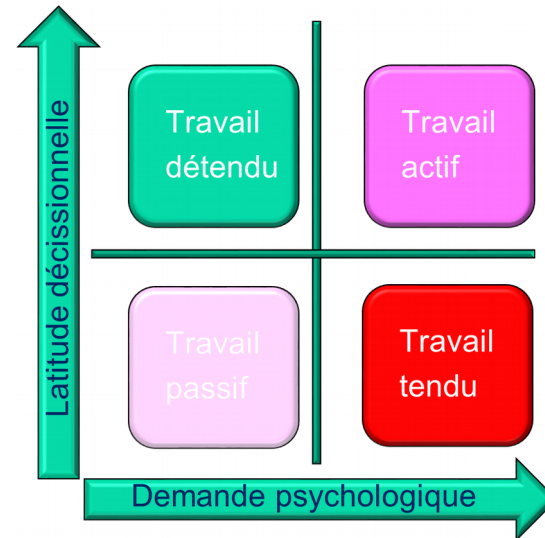
- Niedhammer I, Siegrist J. [Psychosocial factors at work and cardiovascular diseases: contribution of the Effort-Reward Imbalance model]. Revue d'épidémiologie et de santé publique. 1998;46(5):398-410.
- Niedhammer I, Sultan-Taieb H, Chastang JF, Vermeylen G, Parent-Thirion A. Fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in 31 countries in Europe. International archives of occupational and environmental health. 2014;87(4):403-11.
- Theorell T, Jood K, Jarvholm LS, Vingard E, Perk J, Ostergren PO, et al. A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development. European journal of public health. 2016;26(3):470-7.

- **Pathologies mentales**

- Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. Occupational medicine. 2010;60(4):277-86.
- Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. Scandinavian journal of work, environment & health. 2006;32(6):443-62.

En utilisant deux modèles

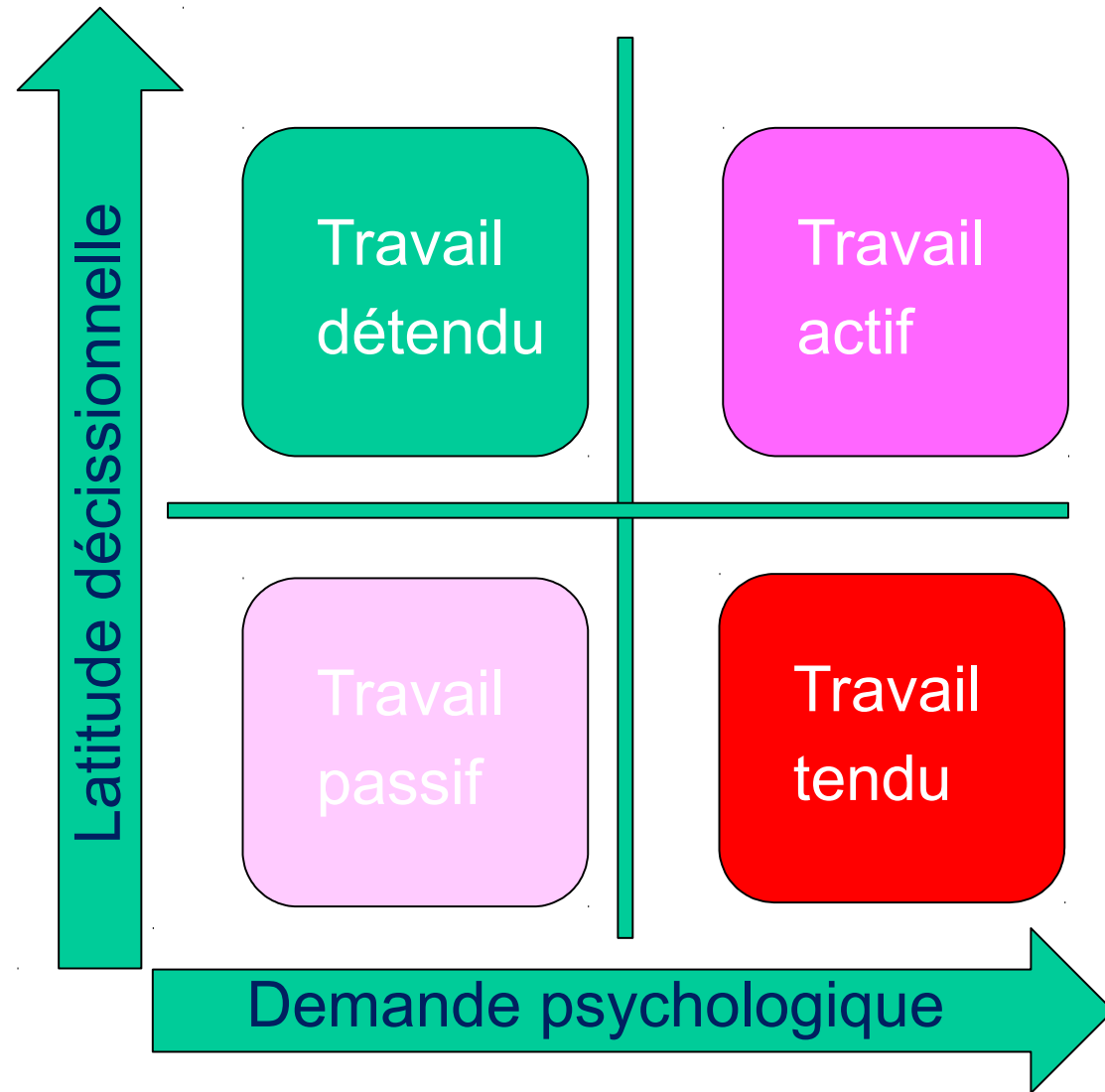
- Karasek et Theorell



- Siegrist



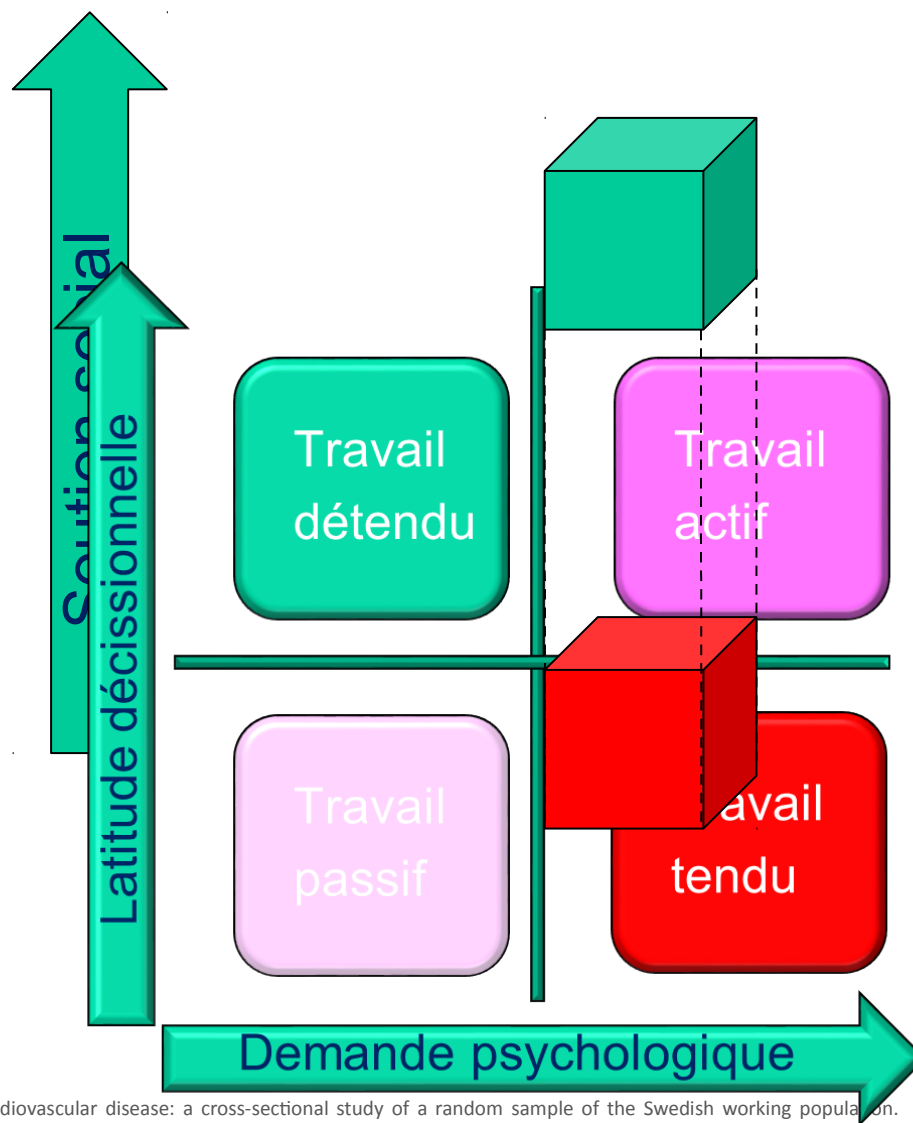
Modèle de Karasek et Theorell, 1979, 1981



Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. 1979;24(2):285-308.

Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*. 1981;71(7):694-705.

Johnson ajoute le soutien social, 1979



Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American journal of public health. 1988;78(10):1336-42.

Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. Scandinavian journal of work, environment & health. 1989;15(4):271-9.

Modèle de Siegrist



De quelles données dispose t'on ?

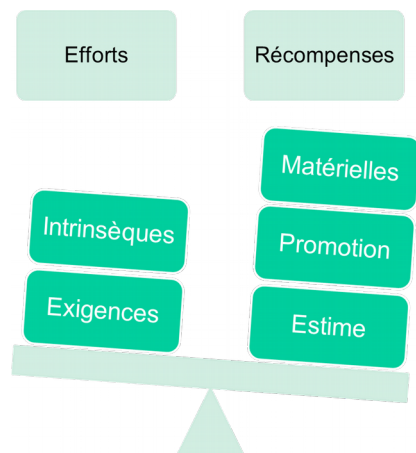
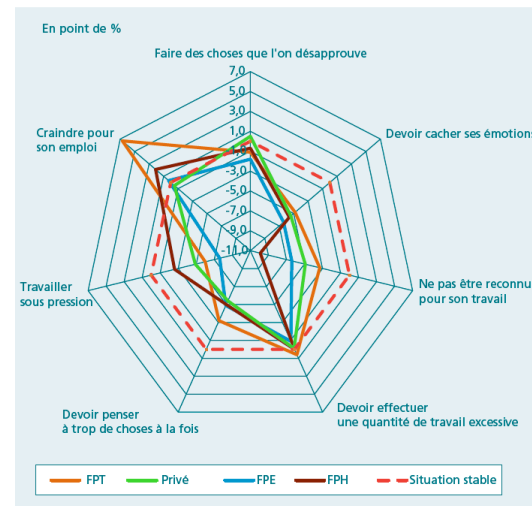
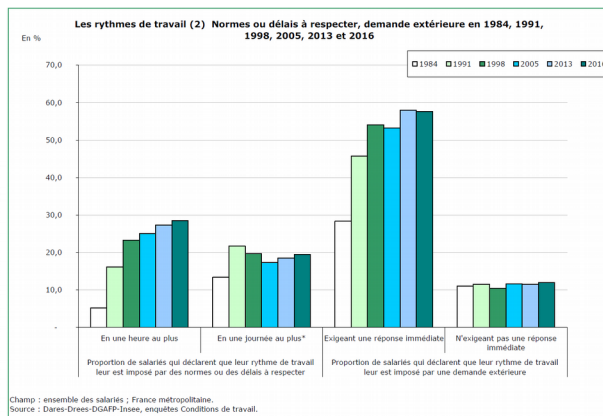
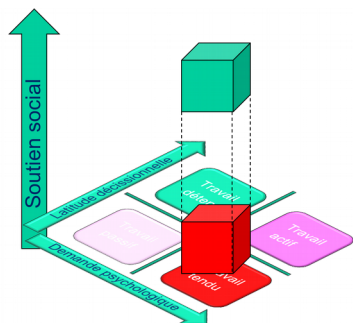
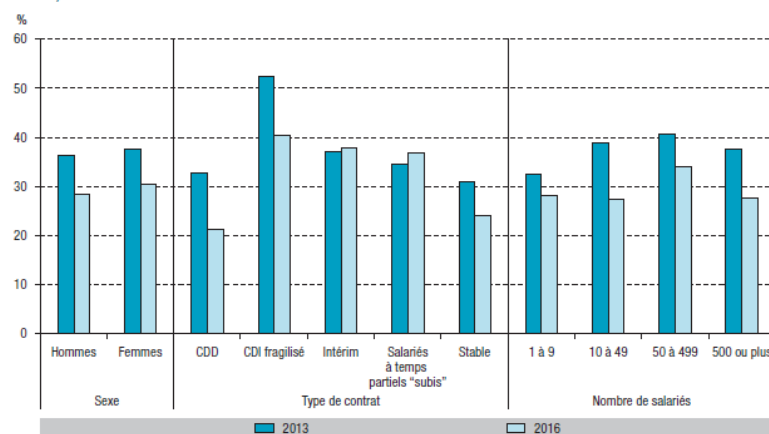


Figure
Comportements hostiles selon le sexe, les situations de précarité et la taille de l'entreprise, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016, France



Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016). Champ : salariés de France métropolitaine.
Lecture : en 2016, 38% des salariés en intérim déclaraient être victimes d'au moins un comportement hostile au travail au cours des 12 derniers mois.
Note : les salariés dits en « CDI fragilisés » sont des salariés en emploi sans limite de durée, en CDI ou titulaires de la fonction publique et qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi pour l'année qui vient.

1978, 1ère enquête sur les conditions de travail

Genèse du dispositif : services statistiques du ministère du travail/DARES

1970-75: l'âge d'or des préoccupations en matière de conditions de travail

Employeurs : une partie souligne la nécessité de « moderniser » les relations sociales dans l'entreprise et de dépasser les organisations de type Taylor-Ford

Salariés : mai 1968 « dignité » remise en cause du travail à la chaîne, dénonciation de l'emploi de produits dangereux dans l'industrie chimique

Politique : 1970, prééminence d'un gaulisme réformateur, thématique de la « nouvelle société »: nécessité de modifier les conditions et relations de travail

Source : Volkoff, 1999 : de quelques préoccupations qui présidèrent au lancement des enquêtes. Les conditions de travail en enquête. Document d'étude n°29. DARES, juillet.

Conséquences réglementaires et institutionnelles de l'âge d'or

Décembre 1973 : loi créant les CHS entreprises > 300 salariés

Création de **l'ANACT** : tutelle du ministère en charge du travail et CA paritaire. Financée par le FACT

Groupe de travail présidé par le Professeur Alain **Wisner** pour l'élaboration d'un système de statistiques sur les conditions de travail en France

« **Outils propre à lancer la réflexion et non argument d'autorité** »

La notion de surveillance, de suivi épidémiologique n'est pas encore explicitée

Années 80, le dispositif se diversifie

- 1978, 1^{ère} enquête sur les **conditions de travail**
- 1987, 1^{ère} enquête **SURveillance MÉdicale des Risques** (pilote) SUMER
- 1987, 1^{ère} enquête sur **l'organisation et les nouvelles technologies**

Source : Bué, Coutrot, 2004. *Conditions de travail. Les enseignements de 20 ans d'enquêtes*. Octarès: Toulouse.

1987, enquête TOTTO

Technique et organisation du travail des travailleurs occupés

- Organisation du travail de la personne (relation de travail avec la hiérarchie et les collègues)
- Utilisation des machines et nouvelles technologies
- Conséquences sur le travail, la carrière, le salaire

Rééditée en 1993

1997, enquête COI

changements organisationnels et informatisation

- Thématiques quasi identiques
- Méthode différente : tirage au sort d'entreprises, puis de salariés
- **Questionnaire salarié et questionnaire employeur**

Ministère du travail/DARES

Périodiques et alternées

- **SUMER**
- **CT et CT-RPS** : enquête conditions de travail en alternance avec l'enquête conditions de travail – risques psychosociaux
- **COI** : changements organisationnels et informatisation

SIP: santé et itinéraire professionnel

- Deux éditions (enquête longitudinale)

Fondation de Dublin

- **Enquête conditions de travail**

- **Maladies à caractère professionnel : MCP**

SP France

- **Observatoire EVREST**: enquête conditions de travail en alternance avec l'enquête conditions de travail – risques psychosociaux

GIS Evrest

- **Réseau rnv3p** : patients des consultations de pathologie professionnelle

Anses, 31 CCPP et partenaires

- 1978 à 2005 enquête conditions de travail
- À partir de 2013, alternance tous les 3 ans de CT et CT-RPS, salariés ré-interrogés
- 2016 1ere CT-RPS

[http://
dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/a
rticle/conditions-de-travail-edition-2013](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/conditions-de-travail-edition-2013)

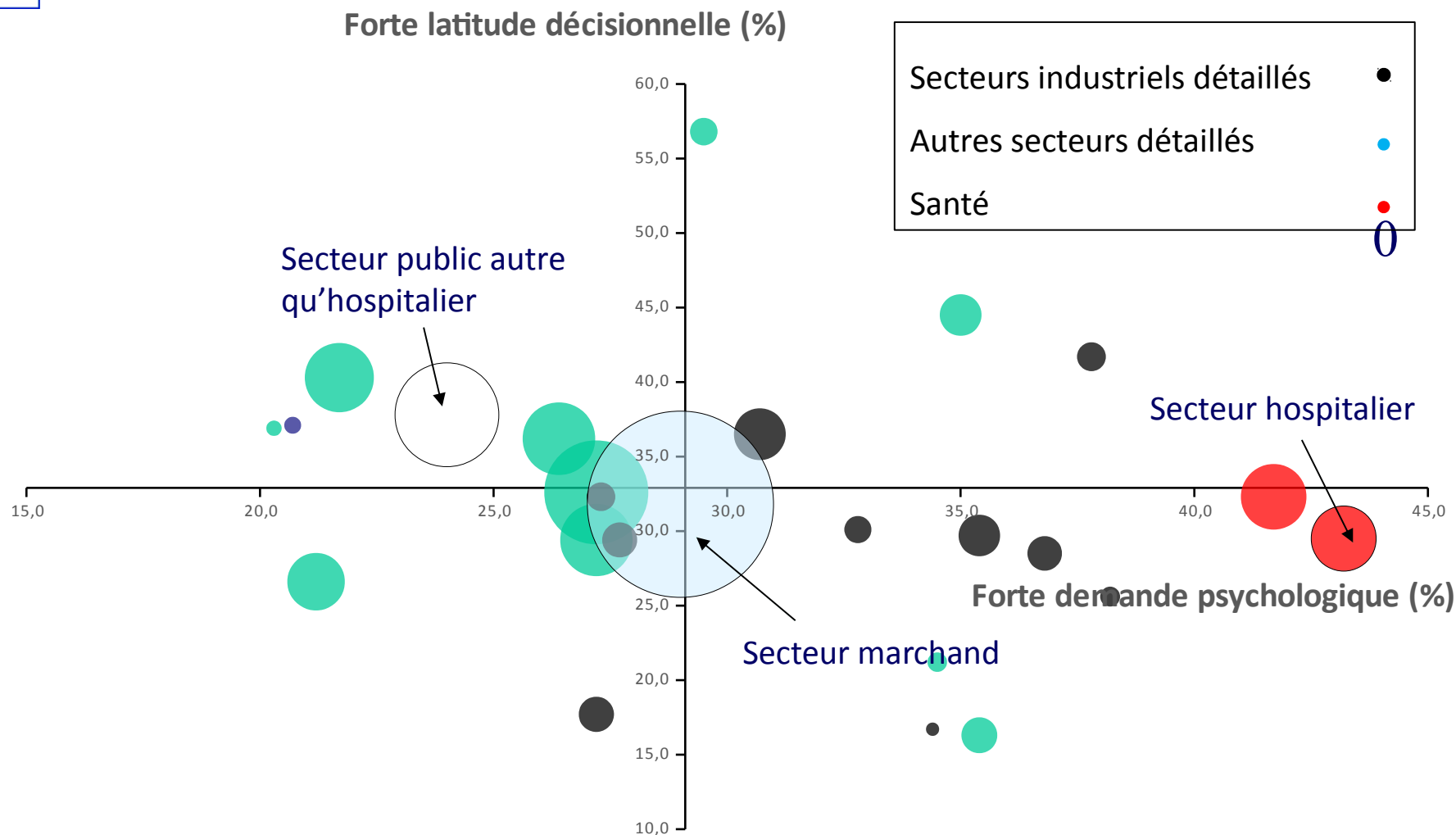
[https://
dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z
/article/risques-psycho-sociaux-rps-edition-2015-2016](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/risques-psycho-sociaux-rps-edition-2015-2016)

Risques psychosociaux par secteur d'activité, enquête conditions de travail 2013



extrait entreprises > 10 salariés

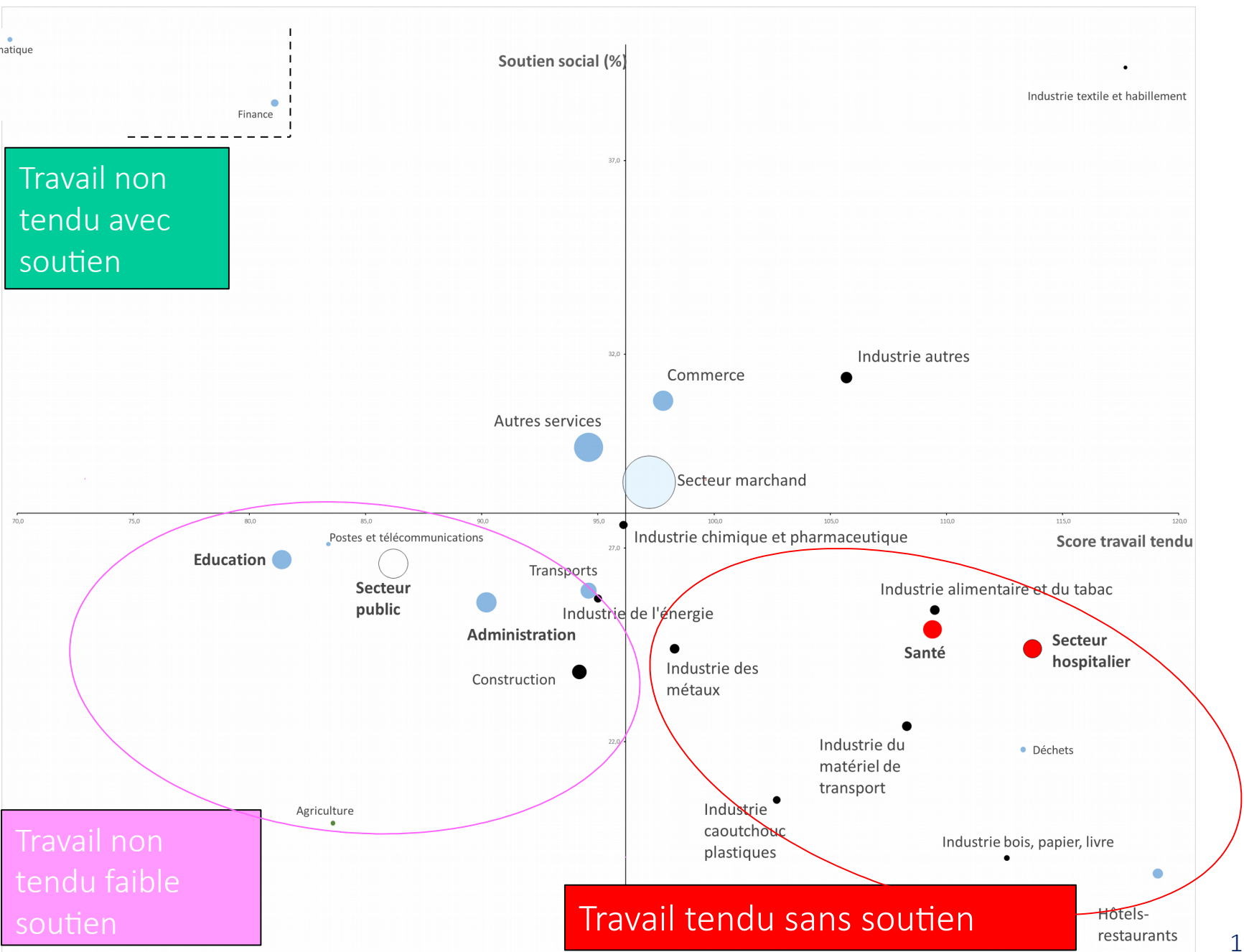
Demande psychologique et latitude décisionnelle



Travail actif



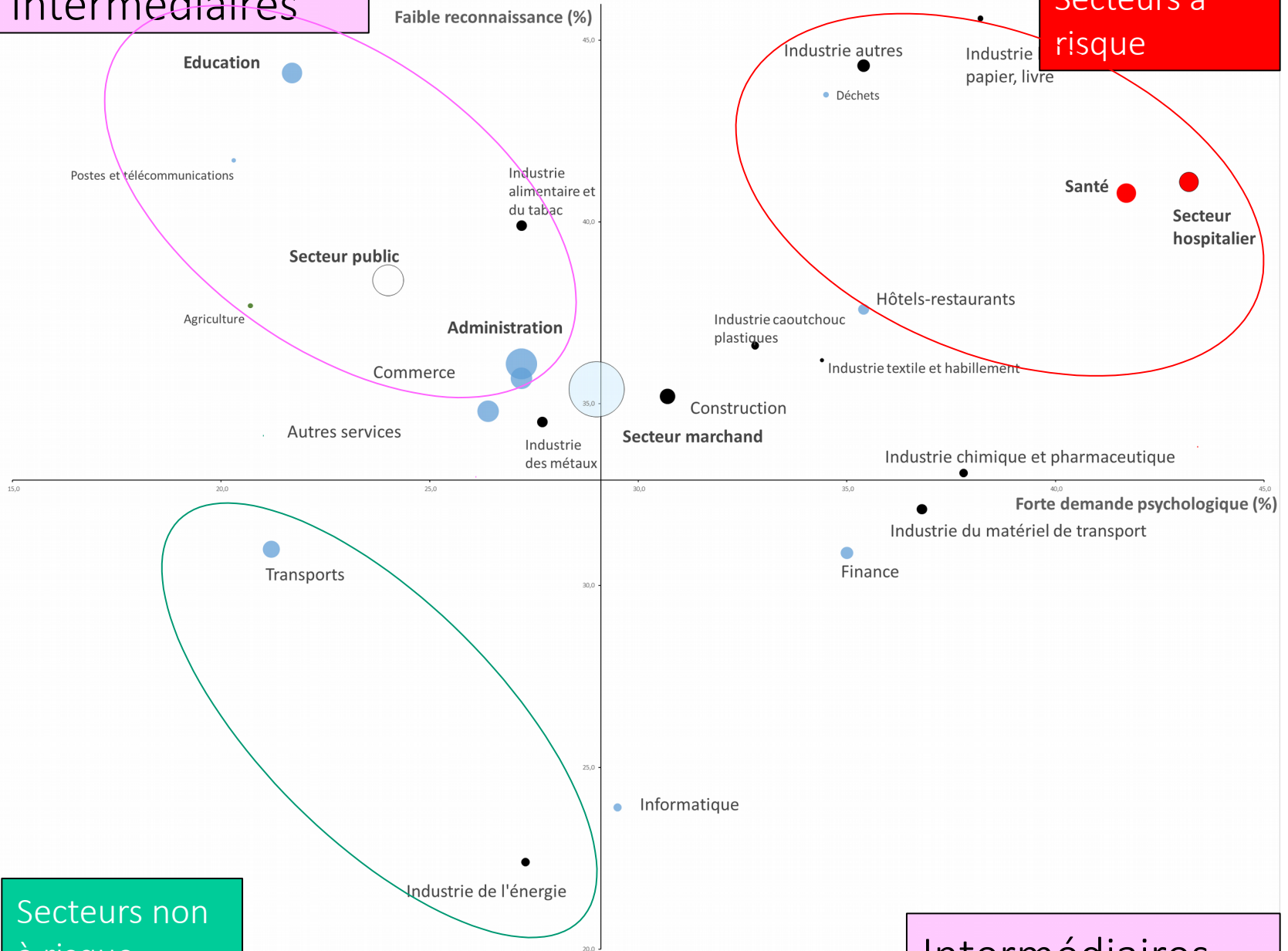
Travail tendu soutien social



Demande psychologique reconnaissance

Intermédiaires

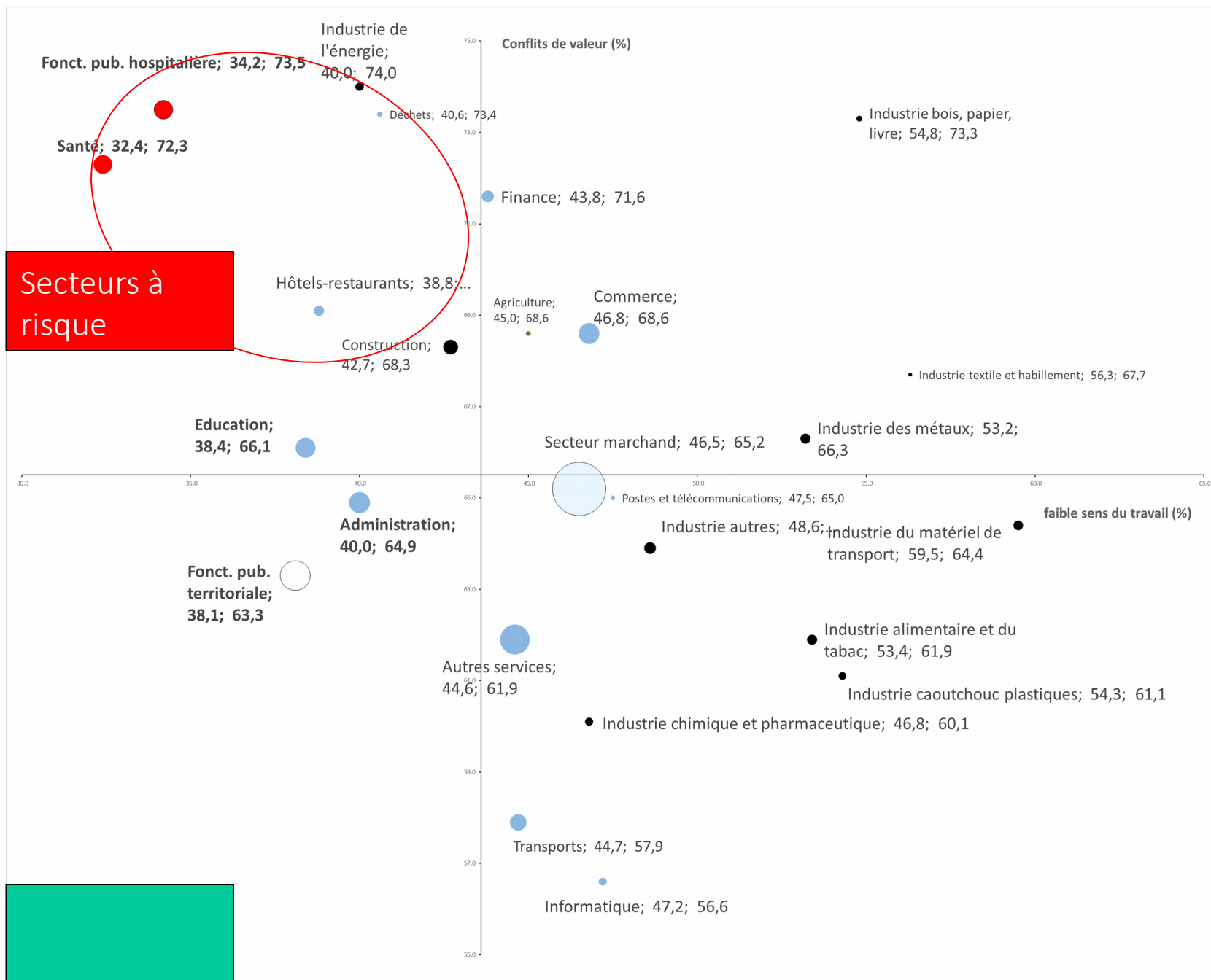
Secteurs à
risque



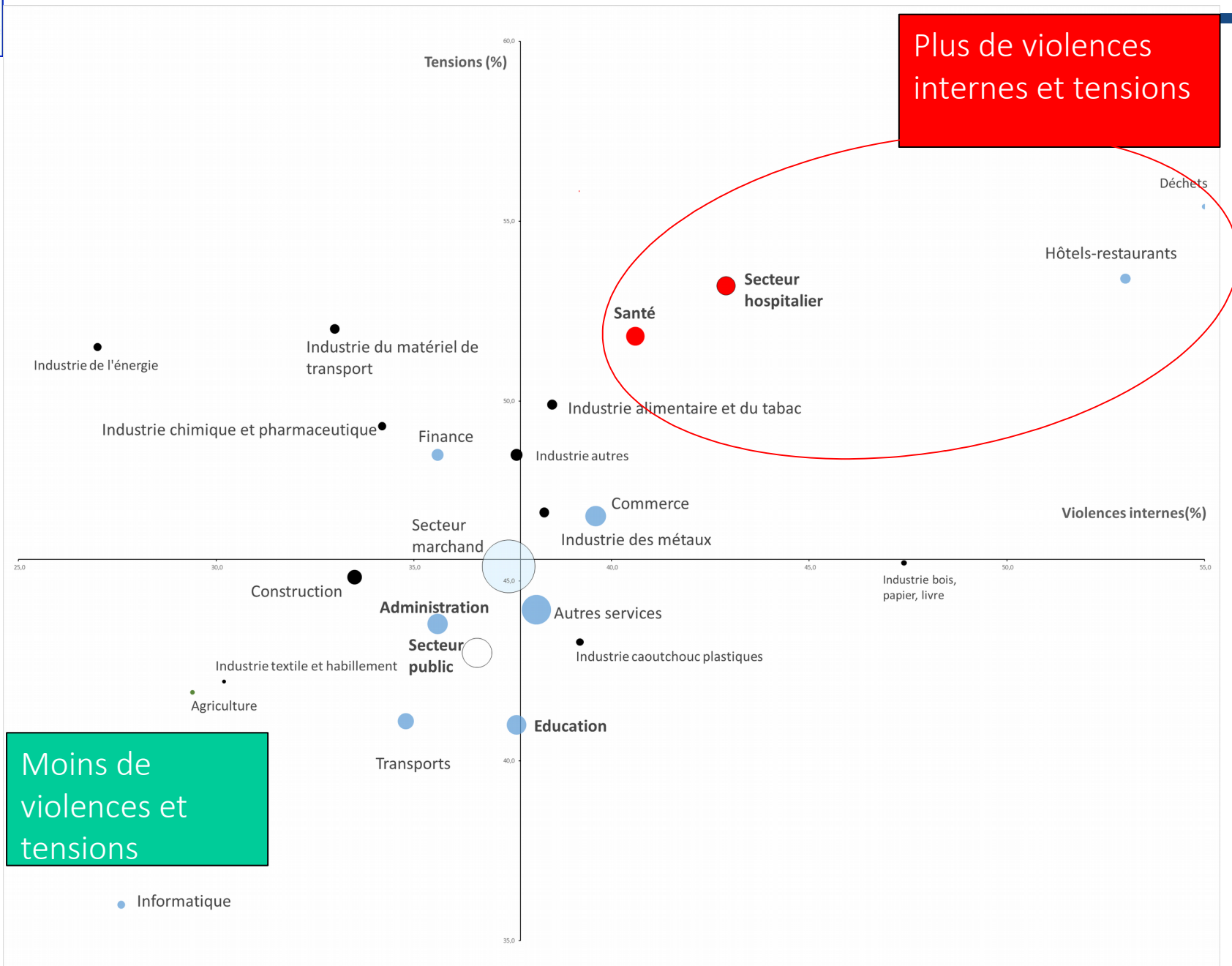
Secteurs non
à risque

Intermédiaires

Sens du travail et conflits de valeur



Violences internes et tensions



Reconnaissance et justice organisationnelle



Santé et bien-être

Bon état général(%)

Bonne santé
Bien-être



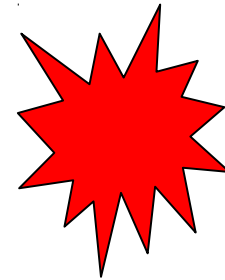
Mauvaise santé
Mal-être

Synthèse



Des secteurs « multi-risques »

- Secteur hospitalier
- Hôtellerie-restauration
- Déchets
- Industrie bois papier livres



Demande psychologique

Faible latitude décisionnelle

Faible soutien social

Faible reconnaissance

Sens du travail mais conflits d'éthique

Plus de violences psychologiques et tensions

Moins de justice organisationnelle

Des secteurs industriels difficiles

- Industrie caoutchouc plastiques
- Industrie des métaux
- Industrie alimentaire et du tabac

Latitude décisionnelle

Soutien social

Reconnaissance

Violences internes ou tensions

faibles



Synthèse

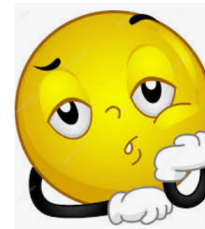
- Des secteurs « détendus » en **manque de reconnaissance**

- Education
- Administration

Demande psychologique plutôt faible,
Latitude élevée

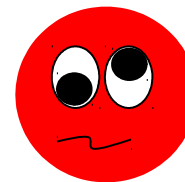
Faible soutien social

Faible reconnaissance



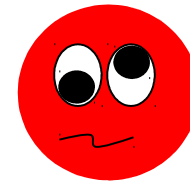
- Des secteurs à **problèmes d'éthique et tensions**

- Commerce
- Finance
- Industrie de l'énergie



Des secteurs intermédiaires

- Construction
- Industrie textile et habillement



⇒ Problèmes d'éthique/qualité empêchée et de reconnaissance

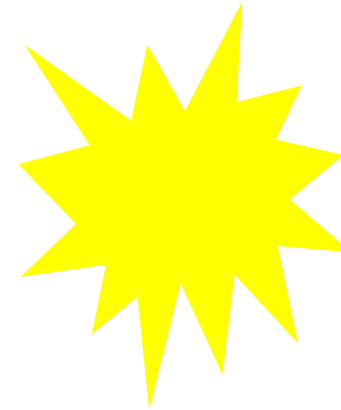
- Industrie du matériel de transport
- Industrie chimique et pharmaceutique

⇒ Problèmes de tensions



Des secteurs plutôt sans RPS

- Informatique
- Transports
- Secteur public



Travail autonome

Plutôt reconnu

Sens du travail

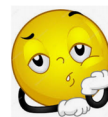
Peu de conflits d'éthique, violences
psychologiques, tensions ou
justice organisationnelle

Très globalement

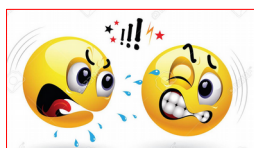
Secteur hospitalier
Hôtellerie-restauration
Déchets
Industrie bois papier livres



Education
Administration



Industrie caoutchouc plastiques
Industrie des métaux
Industrie alimentaire et du tabac



Construction
Industrie textile et habillement



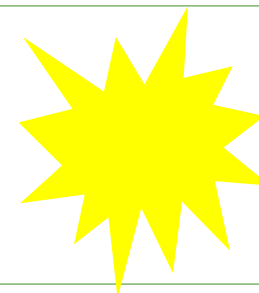
Industrie du matériel de transport
Industrie chimique et pharmaceutique



Commerce
Finance
Industrie de l'énergie



Informatique
Transports
Secteur public

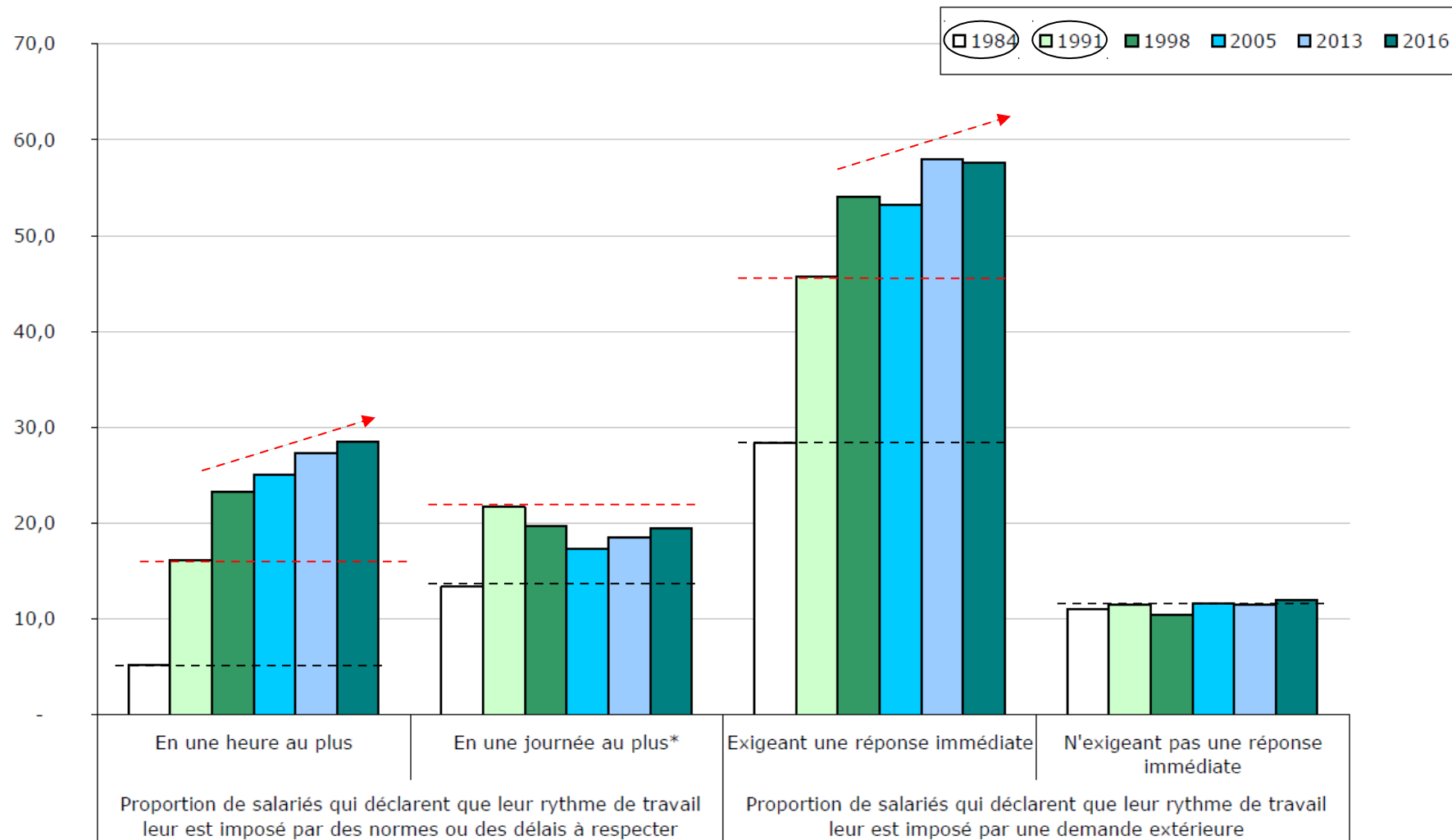


Quelques données d'évolution



Les rythmes de travail (2) Normes ou délais à respecter, demande extérieure en 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 et 2016

En %



Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

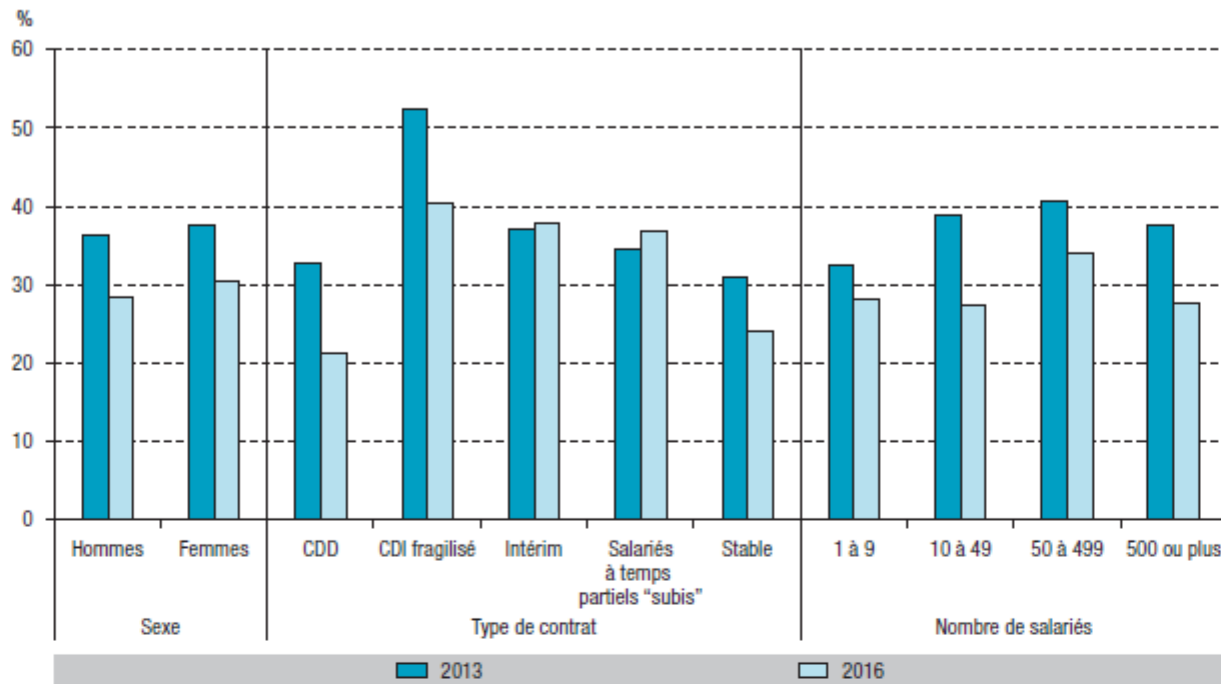
Source : Dares-Drees-DGAFF-Insee, enquêtes Conditions de travail.

Becque et al, 2019

Comportements hostiles, part des violences psychologiques

Figure

Comportements hostiles selon le sexe, les situations de précarité et la taille de l'entreprise, enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016, France



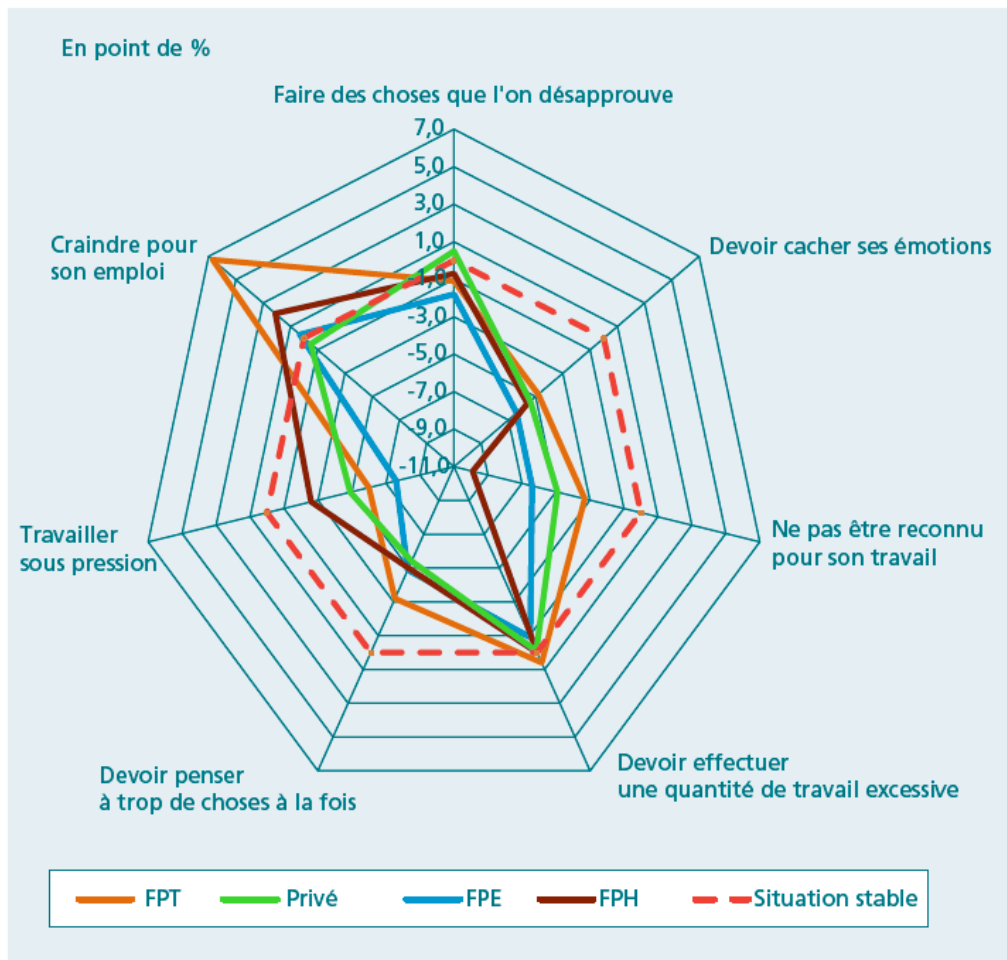
Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016). Champ : salariés de France métropolitaine.

Lecture : en 2016, 38% des salariés en intérim déclaraient être victimes d'au moins un comportement hostile au travail au cours des 12 derniers mois.

Note : les salariés dits en « CDI fragilisés » sont des salariés en emploi sans limite de durée, en CDI ou titulaires de la fonction publique et qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi pour l'année qui vient.

Becque et Mauroux, 2018

Graphique A Évolution de la proportion des agents concernés par certains risques psychosociaux entre 2013 et 2016



Note de lecture : de 2013 à 2016, la part d'agents de la FPT déclarant craindre pour son emploi a augmenté de 6,7 points de %.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016).

Becque et Mauroux, 2017



de votre attention