



Comité 83 Prévention des Risques psychosociaux



Rôle et appui de la médecine du travail
face à la souffrance au travail

Matinale RPS 22 juin 2018

Docteur Ladrangé, médecin du travail, AIST 83
Corinne Dabezies, psychologue AIST 83

1

La prévention au cœur de l'entreprise

AIST 83 - Association Interprofessionnelle de Santé au Travail du Var / Pôle Technique / Corinne DABEZIES Psychologue

www.aist83.fr



« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

déf. OMS



1/ La mission du service de santé au travail



- «... éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail... »

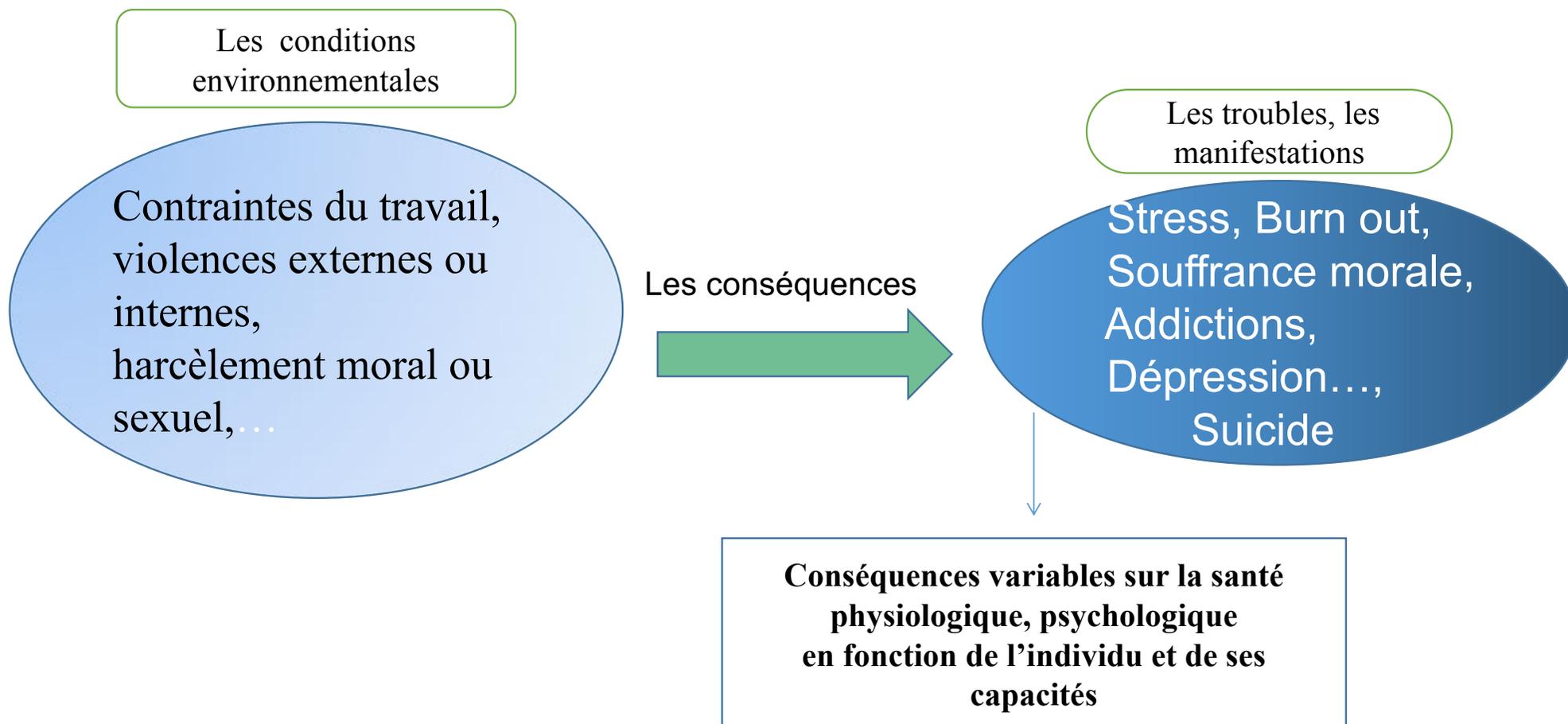
Art R 4623-1 du code du travail :

"le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux..."

§2: il veille à l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail, à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés..."



- La souffrance au travail peut aller du « simple » malaise (remise en question de son orientation professionnelle) à la mise en danger de la santé morale et physique, à partir du ressenti du salarié
- Elle peut être induite par
 - des situations « stressantes » (charge de travail intense...)
 - des violences verbales ou physiques, conflits ..
 - des situations de « harcèlement » ...
- Elle est majorée par des variables individuelles et la capacité de résilience

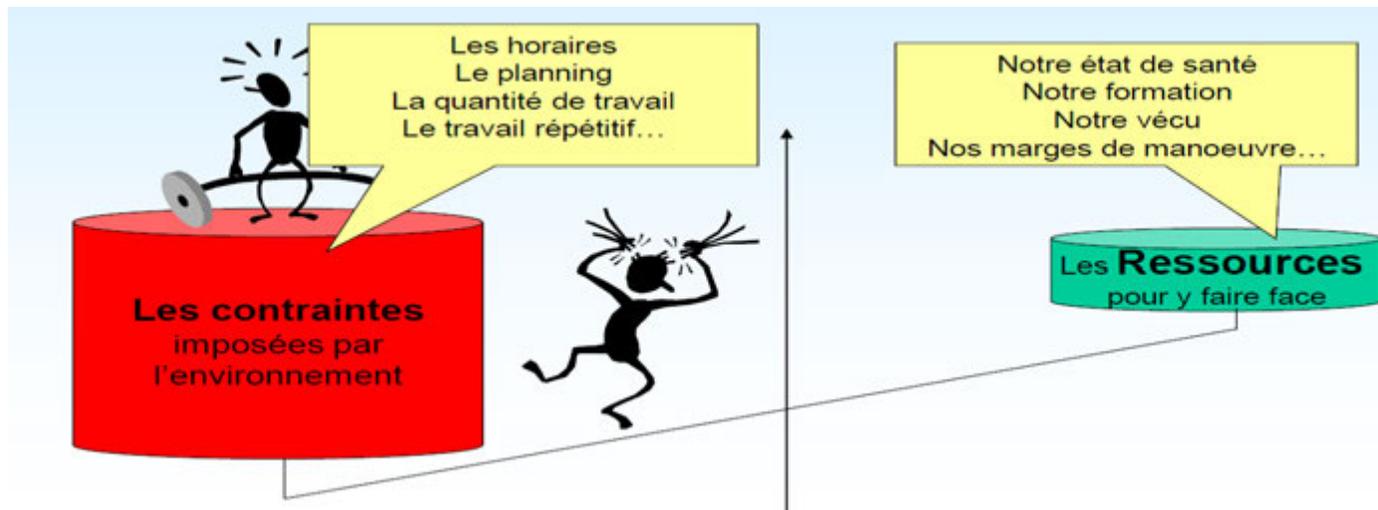


2/La souffrance Focus stress

• Le stress

Un état de stress survient lorsqu'il y a **déséquilibre** entre :

- la **perception** qu'une personne a des **contraintes** que lui impose son environnement
et
- la **perception** qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face.



- Même si ce processus d'évaluation des contraintes et des ressources est d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique.
- Ils affectent aussi la santé physique, le bien-être et la productivité.

(Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao)

- **La notion de harcèlement**

C'est une notion juridique (Loi de modernisation sociale 2002 Art L.122.49 à 51 du CT)

- **Harcèlement moral** « Il se manifeste dans une relation de travail par des agissements répétés, humiliants et vexatoires qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- **Harcèlement sexuel** : « Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.»

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible de sanction disciplinaire.»
Code du travail L1152-5

« Les faits de harcèlement moral sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € »

Code pénal Article 222-33-2

2/La souffrance Focus burn out

- **L' épuisement professionnel ou « burn out »**

est un abattement physique, psychologique et intellectuel consécutif à des situations de stress professionnel chronique.

Le burn out se traduit par :

- **Un Epuisement émotionnel** : « sentiment d'être vidé de ses ressources »
- **Une Dépersonnalisation** : insensibilité au monde environnant, aux relations
- **Un Sentiment de non accomplissement** : mise en retrait, dépréciation des résultats...

« Lorsque le stock émotionnel est épuisé, on assiste à une déshumanisation de la personne »

3/ Le constat : données objectives

- **Chiffres :** + de **10 000 affections psychiques** reconnues en AT en 2016
dont 10 à 30 suicides reconnus en AT, (en fonction du mode de décompte par CPAM)

+ de **1100 demandes** en 2016 de **reconnaissance en maladies professionnelles**
- **Population touchée :**
 - À 60% des femmes
 - en moyenne âgées de 40 ans
 - CSP : plutôt les employés
- **Durée moyenne d'arrêt de travail** pour affections psychiques reconnues en AT : 112 jours
- **Coûts :** 230 millions pour branche AT/MP
- **Secteurs les plus impactés :** en lien avec le public
Médico- social / transport de voyageurs / commerce de détail

4/ Facteurs susceptibles d'être à l'origine de la souffrance

- Insécurité de la situation de travail
- Exigences du travail : intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Latitude décisionnelle
- Reconnaissance au travail
- Qualité des rapports sociaux
- Souffrance éthique / conflits de valeurs / perte de sens





video



La prévention au cœur de l'entreprise

AIST 83 - Association Interprofessionnelle de Santé au Travail du Var
www.aist83.fr

5/ Intervention du service de santé au travail le médecin du travail

Sur demande individuelle du salarié

- **Lors d'une visite périodique**
soit plainte explicite
soit pas de plainte exprimée mais souffrance sous jacente
- **Lors d'une visite occasionnelle** à la demande du salarié, ou de l'employeur ou du médecin traitant
- **Lors d'une visite de pré reprise**



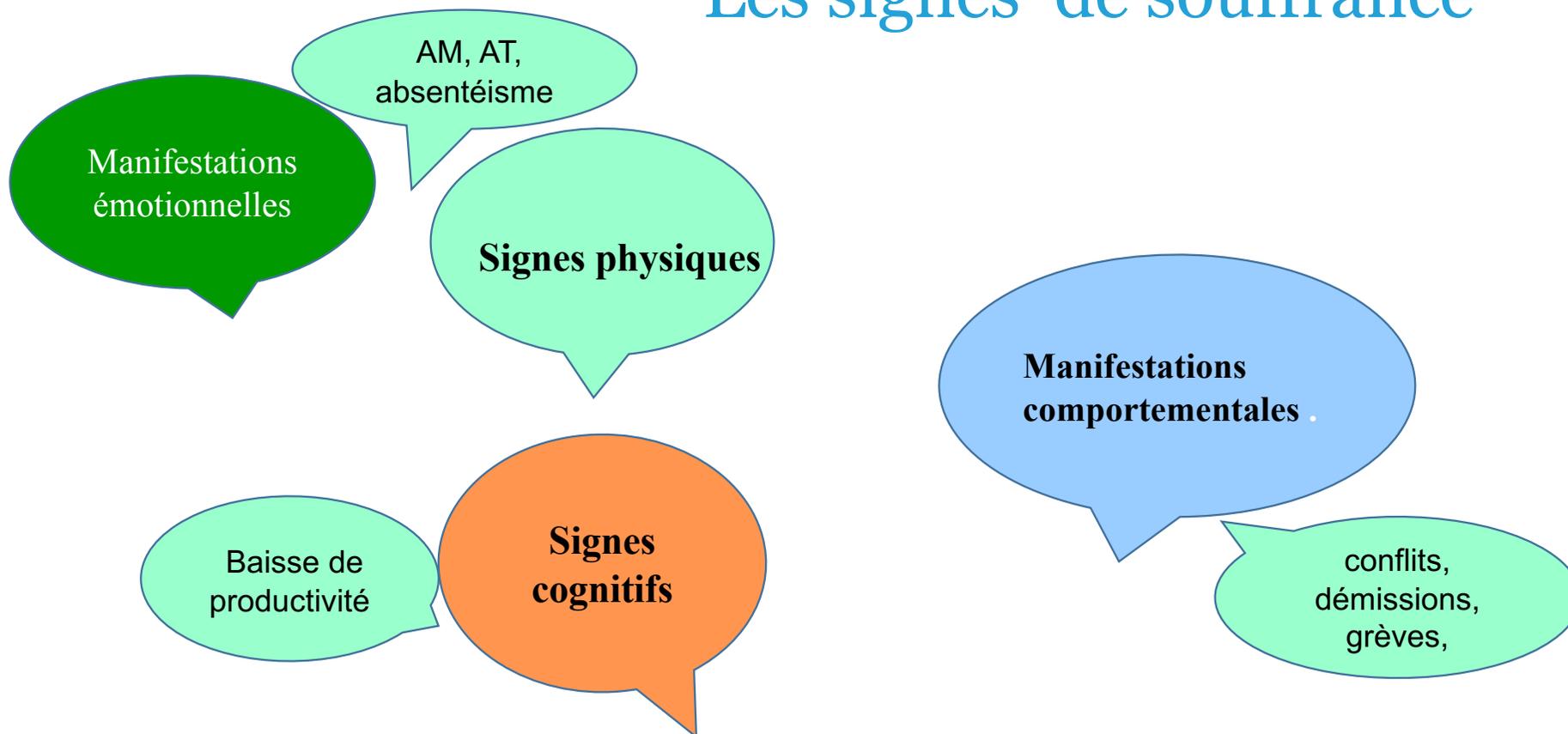
5/ Intervention du SST le médecin du travail

Sur demande de l'entreprise

- De plusieurs salariés d'un collectif de travail
- Des membres IRP / CHSCT
- De l'employeur, la hiérarchie

5/ Intervention du SST

Les signes de souffrance



6/ La conduite à tenir du médecin du travail

En cas d'urgence:

- Retrait immédiat du poste de travail
- Contact avec le médecin traitant (déclaration d'accident du travail ?)
- Hospitalisation éventuelle (risque suicidaire)

Sinon:

- Organisation d'une prise en charge avec médecin traitant et ou spécialiste
- Prise de contact rapide avec l'employeur :
 - Analyse de la situation pour compréhension problématique individuelle ou collective
 - Etude de poste, des conditions de travail, de l'organisation du travail
 - Saisine du psychologue du travail de l'AIST83



6/ La conduite à tenir du médecin du travail



In fine

- **Modalités de reprise du travail :**
 - si possible visite de pré reprise avant la visite de reprise
 - adaptation du poste et des conditions de travail avec l'employeur
 - temps partiel thérapeutique
- En dernier recours décision d'**inaptitude**

7/ L'intervention du psychologue du travail



En coordination avec le médecin du travail

- **Un enjeu : Passer d'une approche individuelle à une approche collective**



*Le levier principal :
partir du travail « réel »
et comprendre ce qui dysfonctionne pour chercher à
l'améliorer.*

- Débattre du travail
- Redonner du pouvoir d'agir aux salariés

7/ L'intervention du psychologue du travail



Une Démarche participative

- Ecoute des situations de souffrance mentale et de vécu au travail



Etude des organisations du travail



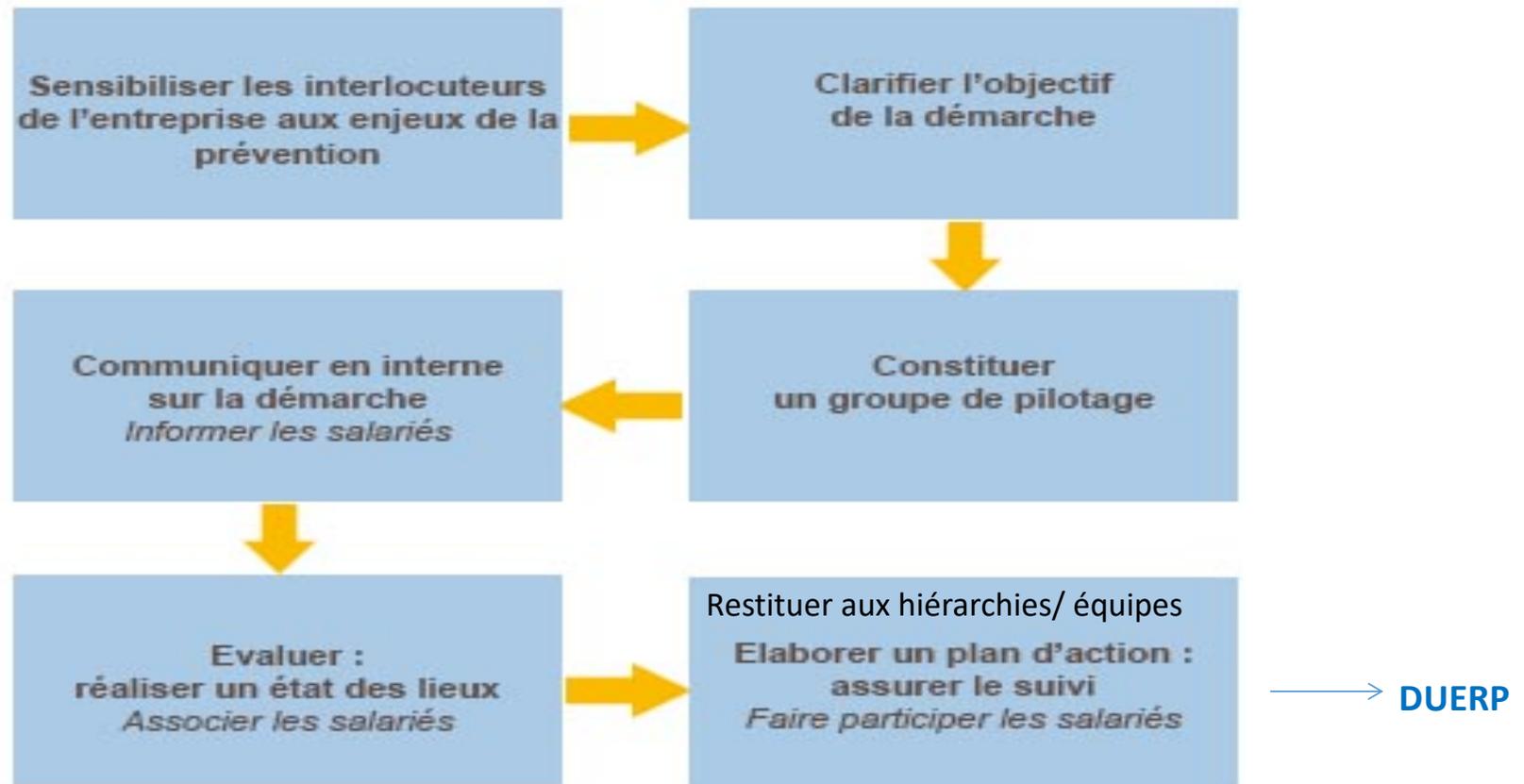
Conseils dans la recherche de solutions



Prise en compte dans DUERP et formalisation du plan d'action

- Accompagnement dans le cas d'évènements graves ou traumatiques
- En préventif : Mise en place d'actions d'information et de sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux, à la qualité de vie au travail

La démarche



7/ L'intervention du psychologue du travail

Les outils

Comment évaluer le vécu au travail ?

Qualitatif et Quantitatif

Questionnaires

Existants ou à élaborer
-Karasek, Sigriest,
GHQ12...., échelle de stress



Entretien individuel

-**Interview** groupe,
-Groupe de parole

Observations (2 types) :

-Libres
-Systematisées
(étude de poste, étude de
« situation »)

Vers la Qualité de vie au travail

un enjeu pour conserver la santé au travail



8/ Les fondamentaux de la QVT

➤ **Se sentir reconnu**

7 salariés/10 ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur. (1)

➤ **Etre traité avec considération**

➤ **Trouver un sens au travail**

Voir clairement sa contribution à la réussite de l'entreprise.

➤ **Voir le principe d'équité respecté**

➤ **S'exprimer sur son travail**

Débattre autour du travail et agir sur son propre travail

➤ **Evoluer dans un environnement avec des relations de travail harmonieuses ***

9/ Les Conditions de réussite

■ Une nécessité pour l'entreprise

Prise de conscience de l'existence potentielle de RPS (Prévention primaire)
L'engagement de la hiérarchie
La formation de tous, managers cadres...
Agir le plus tôt possible
L'implication et la participation des salariés
Une communication et de la transparence



Climat de confiance et dialogue permanent, rôle de médiateur

Une constante pour le service de santé au travail

Neutralité vis-à-vis des acteurs de l'entreprise
S'adapter à la culture de l'entreprise
Proposer des solutions personnalisées
Rester flexible sur les démarches et outils à utiliser
Redonner du pouvoir d'agir à chacun des acteurs de l'entreprise

10 / Conclusion



- La souffrance au travail peut émerger dans toutes les organisations de travail
- L'important est de savoir la repérer pour la traiter le plus tôt possible
- Votre service de santé au travail est là pour vous accompagner et vous aider



Comité 83 Prévention des Risques psychosociaux

Matinale RPS - 22 juin 2018-

Rôle et appui de la médecine du travail face à la souffrance au travail

Références bibliographiques

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206250>

9 conseils pour agir au quotidien ED 6250 juin 2016

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37> :

Une aide pour évaluer les risques psychosociaux dans les petites entreprises
outil RPS DU

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206139>

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels