



Risques psychosociaux : les maux du travail (Avril 2012)

Le mal-être au travail est malheureusement un phénomène qui se développe dans des proportions considérables.

Intensification du rythme de travail, flexibilité, précarité, diminution des effectifs, insécurité de l'emploi, difficile articulation entre la vie professionnelle et la vie privée... le monde du travail évolue et les risques psychosociaux se développent. La prévention et la gestion des risques sont les bons comportements que les associations doivent adopter.

Les risques psychosociaux ont toujours existé. Ils ont perduré nonobstant les textes et les diverses mesures adoptés par la France et par l'Union européenne.

En 2012, que faut-il répondre à la question : « Faut-il travailler pour être heureux ? » En 1997, l'Insee dresse comme constat que « plus d'un Français sur quatre déclare que le travail est une composante du bonheur ». Pourtant, dans un ouvrage publié en 2003, Christian Baudelot et Michel Gollac font ressortir que les personnes actives ont le sentiment de perdre leur vie à la gagner. Cette affirmation ne surprend guère à l'heure où la notion de risques psychosociaux est entrée, de manière préoccupante, dans le jargon professionnel.

Éléments de définition

Les risques psychosociaux portent gravement atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés (nervosité, douleurs musculaires, troubles du sommeil et de la mémoire, dépression, conduite addictive, suicide...). Parmi ces risques, peuvent notamment être cités :

- **le stress.** En France, 18,3 % des salariés sont affectés par une situation de stress au travail.

Le stress au travail survient lorsqu'il y a un 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. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En conséquence, l'état de stress peut toucher tout travailleur appartenant à une grande ou petite association et quel que soit le type de contrat conclu ;

- **les harcèlements moral et sexuel.** Ils touchent 7,7 % des salariés français.

Le harcèlement moral, non obligatoirement intentionnel, requiert l'existence d'agissements répétés.

Il a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne harcelée, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il ne nécessite pas de lien hiérarchique entre l'auteur du harcèlement et la victime. Aucune condition en matière de durée n'est imposée pour qualifier le harcèlement moral.

Le harcèlement sexuel est quant à lui caractérisé par « des agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers » ;

- **les violences au travail.** La violence physique de la part de collègues touche 2,8 % des salariés français. Elle se matérialise par le manque de respect, l'intention de nuire, de détruire, par des agressions verbales et/ou physiques.

Prévention : le maître mot

La multiplication des arrêts de travail, la démotivation, le turn-over, les difficultés pour recruter de nouveaux salariés, les plaintes courantes de la part des victimes, les rapports des délégués du personnel dénonçant des pratiques malsaines, l'augmentation du nombre d'accidents du travail ou de procédures judiciaires ne sont jamais bon signe ! Dans pareille situation, la prévention au sein de votre association est donc de rigueur. Elle implique notamment l'employeur. Il doit mener des actions de prévention qui passent par exemple :



- par la sensibilisation et la formation des salariés, des institutions représentatives du personnel et des responsables hiérarchiques ;
- par l'amélioration de l'organisation, des conditions et de l'environnement de travail, des modes de management.

Gestion des risques : les procédures

Gérer les risques psychosociaux suppose de mettre en place des procédures visant à identifier, à comprendre et à traiter les conséquences qui en résultent. Ces procédures doivent être mises en œuvre de manière la plus discrète possible, le but étant de protéger la dignité et la vie privée de chacune des parties, victimes et auteurs des actes litigieux.

Par ailleurs, une écoute impartiale et un traitement équitable des parties devront être menés par l'employeur, les représentants du personnel et le service de la santé au travail.

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour rechercher l'origine du problème. Il doit, par exemple, accepter :

- d'entendre la souffrance du salarié ;
- de s'interroger sur les causes exactes du litige : est-il issu d'un dysfonctionnement ponctuel de la structure ?... ;
- de prendre des mesures ponctuelles en éloignant, par exemple, les parties au litige.

Et l'économie sociale ?

Le secteur de l'économie sociale peut être considéré comme étant le bon élève ! En effet, la signature par l'Union de syndicats et de groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres) et les quatre confédérations syndicales de salariés de l'accord du 31 juillet 2010 agréé démontre combien ils sont conscients qu'une action rapide s'impose pour enrayer le développement de ces risques.

Par ailleurs, ce dynamisme de l'économie sociale se confirme au travers des divers projets lancés par certains acteurs, comme Chorum. Ce dernier est par exemple à l'origine de la rédaction du guide « Prévenir la violence et ses conséquences pour les salariés ».

Soyons objectifs, travailler représente l'essentiel de notre sociabilité. Alors, à chacun d'agir pour lutter contre ces maux qui gagnent du terrain.

Source :

<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr/>

<http://cides.chorum.fr/>

Plus d'informations :

- [Dares Analyses, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », décembre 2010, n° 081.](#)
- [Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, JO du 18.](#)
- [Insee Première, « Faut-il travailler pour être heureux ? », décembre 1997, n° 560.](#)
- C. Baudelot, M. Gollac, *Travailler pour être heureux*, éd. Fayard, 2003, 351 p.
- [Sénat, G. Dériot, « Le mal-être au travail », rapport d'information n° 642, 7 juin 2010, 127 p.](#)
- [P. Nasse, P. Légeron, « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux du travail », 12 mars 2008.](#)
- [Eurogip, « Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne », note thématique n° 47-F, janvier 2010.](#)
- [Accord national interprofessionnel \(ANI\) du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail.](#)
- [ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ; arr. d'extension du 23 juillet 2010, JO du 31, texte n° 82.](#)
- [Accord Usgeres du 31 juillet 2010 relatif à la prévention des risques psychosociaux ; arr. du 24 février 2011, JO du 9 mars, texte n° 34.](#)

Juris éditions pour le Crédit Mutuel

