

# Les Risques psychosociaux (RPS) au travail

Un extrait des données issues des consultations de médecine du travail dans le cadre du dispositif Evrest en Haute-Normandie depuis novembre 2008



Le dispositif EVREST (Évolutions et Relations en Santé au Travail) vise à recueillir et à suivre des informations chiffrées sur différents aspects du travail et de la santé.

Porté par des médecins du travail et s'appuyant sur leur pratique, il s'agit d'un observatoire, dispositif de coordination entre médecins du travail, structuré en fonction d'une double préoccupation : d'une part constituer une base de données nationale et permettre la production de connaissances sur l'évolution du travail et de la santé d'un échantillon de salariés suivis dans le temps, d'autre part fournir aux médecins participant la possibilité de produire des données locales en fonction de leurs besoins. Dans la région, le dispositif EVREST est porté par le Centre de Consultations de Pathologie Professionnelle du Centre Hospitalier Régional Universitaire de Rouen.

Pour tous renseignements sur EVREST, vous pouvez contacter le Dr Laetitia Rollin, médecin référent régional : [Laetitia.Rollin@chu-rouen.fr](mailto:Laetitia.Rollin@chu-rouen.fr)

## RPS au travail : Ce que dit la loi...

En France, il n'existe pas de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail. Cependant, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur. Celui-ci prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du Code du travail), notamment par le biais d'actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail. Les risques psychosociaux doivent donc être intégrés dans l'évaluation des risques. Pour organiser la prévention du stress en entreprise, l'employeur doit s'appuyer sur « le fondement des principes généraux de prévention » (article L.4121-2). Parmi ces principes, figurent entre autres, la nécessité de combattre les risques à la source (alinéa 3), d'adapter le travail à l'homme (alinéa 4) et de planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral (alinéa 7).

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs (article L.4612-1). Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail (article L.4612-2). Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective (article L.4612-3).

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (article L.4622-2). À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel (alinéa 1). Cette mission est exercée par les médecins du travail en toute indépendance. Ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel (article L.4622-4). Un dossier médical en santé au travail constitué par le médecin du travail retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que ses avis et propositions (article L. 4624-2).

*Selon l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail ; il affecte 22% des travailleurs de l'Europe des 27 (chiffres relatifs à l'année 2005) et les études indiquent qu'il est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme. Par ailleurs, le nombre de personnes souffrant d'un état de stress causé ou aggravé par le travail va probablement augmenter. Le stress peut avoir pour conséquences la maladie et la souffrance, aussi bien au travail qu'à la maison. Il peut également compromettre la sécurité au travail et contribuer à d'autres problèmes de santé occasionnés par le travail. Réduire le stress au travail et les risques psychosociaux est un impératif non seulement moral, mais également légal.*

En dehors de ces dispositions générales, les entreprises sont soumises à l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, rendu obligatoire par l'arrêté ministériel du 23 avril 2009. Cet accord, transposition en droit français de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail, propose des indicateurs pour dépister le stress au travail et un cadre pour le prévenir. De même, l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010, rendu obligatoire par l'arrêté ministériel du 23 juillet 2010, instaure une obligation pour les entreprises d'insérer dans leur règlement intérieur, s'il existe, des dispositions relatives à l'interdiction, la prévention et les sanctions du harcèlement et de la violence au travail.

### EVREST en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, le recueil des premiers questionnaires réalisé dans le cadre du dispositif Evrest a débuté à la fin novembre 2008. Les résultats présentés ici concernent les données recueillies depuis cette date, soit au total 1253 questionnaires (pour les personnes apparaissant plusieurs fois dans le fichier de données, seule la consultation de médecine du travail la plus récente a été prise en compte). Bien que l'échantillon obtenu ne puisse prétendre à être représentatif de l'ensemble de la population salariée haut-normande (volontariat des médecins du travail participant au dispositif, périodicité variable des visites...), la méthode d'enquête mise en œuvre et le regroupement d'une large période d'enquête font que l'on peut parler de représentativité des salariés suivis par les médecins du travail participant à Evrest.

# RPS au travail : Ce que déclarent les salariés...

## Facteurs de risques liés à la pénibilité au travail

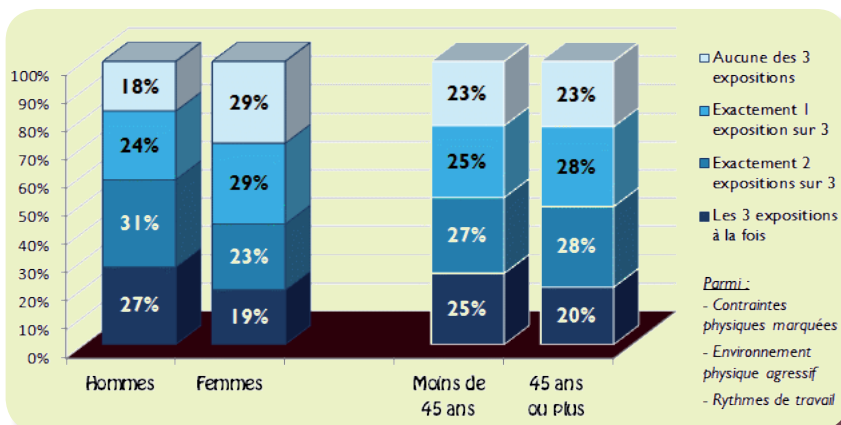
Parmi les données recueillies au moyen du questionnaire Evrest, plusieurs items se rapportent à la pénibilité au travail. Sont ici pris en compte comme facteurs de risques psychosociaux liés à la pénibilité au travail les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et les rythmes de travail tels que définies dans le Code du travail (cf. *Lettre Evrest en Haute-Normandie n° 1-Novembre 2011*).

**38%** des enquêtés déclarent être exposés à des contraintes physiques marquées, davantage les hommes, les salariés les plus jeunes, ceux du secteur de la construction et les ouvriers.

**58%** subissent un environnement physique agressif (agents chimiques, bruit...), davantage les hommes, les salariés des secteurs de la construction et de l'industrie et les ouvriers.

**55%** des salariés témoignent de nuisances liées aux rythmes de travail (travail de nuit, horaires alternés...). Ces nuisances sont les moins fréquentes dans le secteur de la construction ou encore chez les cadres.

	Contraintes physiques marquées	Environnement physique agressif	Rythmes de travail
Hommes	47%	68%	53%
Femmes	28%	47%	57%
Moins de 45 ans	40%	58%	56%
45 ans ou plus	34%	59%	53%
Industrie	45%	79%	62%
Construction	70%	83%	35%
Commerce / Transports / Hébergement et restauration	40%	54%	62%
Services divers	20%	45%	45%
Administration publique / Enseignement / Santé humaine et action sociale	48%	56%	65%
Cadres, Prof. intellectuelles supérieures	6%	24%	25%
Professions intermédiaires	22%	46%	43%
Employés	34%	51%	62%
Ouvriers	61%	83%	65%
Ensemble	38%	58%	55%



Au final, près de huit salariés sur dix sont exposés à au moins un des facteurs de risques liés à la pénibilité au travail. Une part non négligeable cumulent de surcroît les expositions. Plus de la moitié des salariés enquêtés ont en effet déclaré subir à la fois deux ou trois des nuisances précitées, davantage les hommes que les femmes.

**24%** des salariés, soit près d'un sur quatre, ont en particulier indiqué être exposés simultanément à ces trois facteurs de risques liés à la pénibilité au quotidien dans leur travail. Cette proportion est significativement plus élevée chez les hommes (27%) que chez les femmes (19%). Par ailleurs, l'exposition simultanée à ces trois facteurs de risques suit un gradient social : moins la PCS est élevée, plus sa fréquence est importante (1% des cadres, 12% des professions intermédiaires, 23% des employés et 38% des ouvriers sont concernés).

## Facteurs de risques liés à l'organisation du travail

Le questionnaire Evrest pose également des questions relatives à l'organisation du travail.

**34%** des salariés enquêtés subissent une pression temporelle forte. Elle touche en particulier les aînés, les personnels de l'administration/enseignement/santé humaine et action sociale, les cadres et professions intermédiaires. Cette proportion atteint 38% au niveau national<sup>(1)</sup>.

**28%** indiquent ne pas pouvoir choisir eux-mêmes la façon de procéder dans leur tâches professionnelles (25% au niveau national), ce davantage les femmes, les salariés du commerce/transports/hébergement et restauration et des services divers ainsi que les employés et ouvriers.

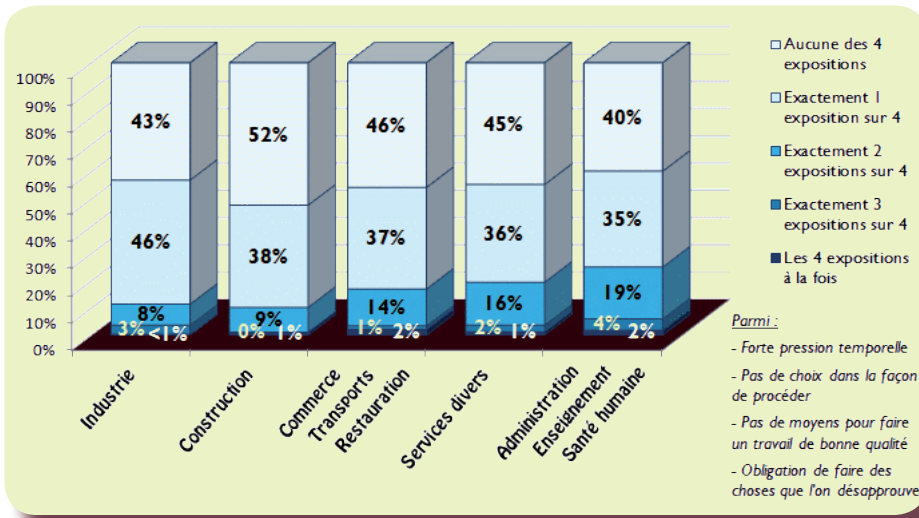
**6%** ont déclaré ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité (contre 13% au niveau national).

**10%** signalent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent. Cette proportion atteint 22% au niveau national.

	Forte pression temporelle	Pas de choix dans la façon de procéder	Pas de moyens pour faire un travail de bonne qualité	Obligation de faire des choses que l'on désapprouve
Hommes	35%	25%	6%	10%
Femmes	34%	33%	6%	10%
Moins de 45 ans	33%	30%	6%	8%
45 ans ou plus	37%	26%	7%	13%
Industrie	31%	26%	6%	9%
Construction	35%	16%	1%	8%
Commerce / Transports / Hébergement et restauration	29%	32%	5%	9%
Services divers	33%	31%	6%	10%
Administration publique / Enseignement / Santé humaine et action sociale	47%	25%	9%	12%
Cadres, Prof. intellectuelles supérieures	46%	11%	5%	9%
Professions intermédiaires	45%	25%	7%	12%
Employés	32%	33%	7%	10%
Ouvriers	27%	32%	5%	8%
Ensemble	34%	28%	6%	10%

(1) Dr Ariane Leroyer. Evrest - Rapport descriptif national 2010-2011. Gis Evrest, juillet 2012

## RPS au travail : Ce que déclarent les salariés...



Plus de la moitié des salariés enquêtés sont concernés par au moins un des quatre facteurs de risques précités liés à l'organisation du travail.

**18%** sont exposés à au moins deux de ces quatre facteurs de risques (4% en cumulent trois ou quatre). Cela concerne davantage les femmes (20%) que les hommes (15%). De même, le secteur de l'administration publique/enseignement/santé humaine et action sociale est le plus touché par l'exposition à au moins deux de ces facteurs de risques (25%); viennent ensuite les secteurs des services divers (19%), du commerce/transports/hébergement et restauration (17%), puis de l'industrie (11%) et enfin de la construction (10%). Des différences émergent également selon la PCS : les salariés exerçant une profession intermédiaire (25%) et les employés (20%) sont les plus concernés.

## Facteurs de risques liés aux relations dans le travail et la communication

Une autre source de risques psychosociaux qui peut émerger dans l'entreprise est celle relative aux relations de travail et à la communication.

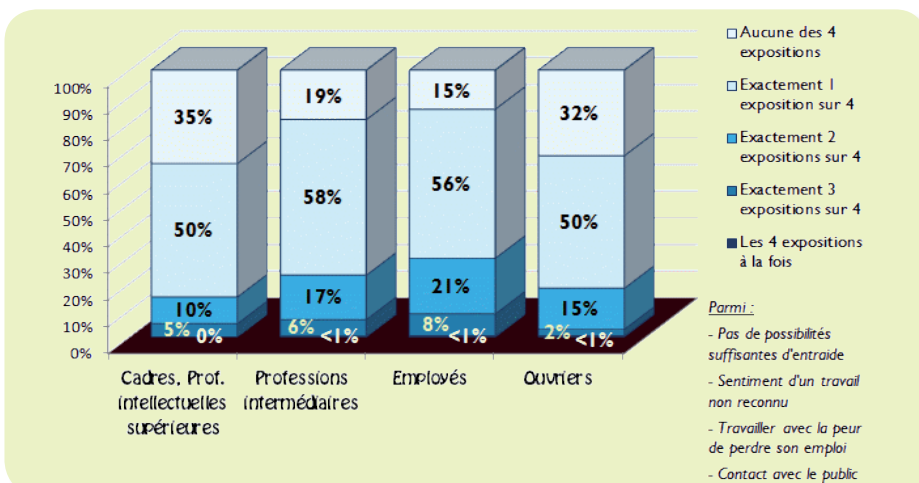
**17%** des salariés enquêtés ont ainsi déclaré ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide, de coopération. Cette proportion est identique à celle observée au niveau national et diffère selon l'âge, le secteur d'activité ou la PCS.

**20%** ont le sentiment que leur travail n'est pas reconnu par leur entourage professionnel (23% au niveau national). Cela concerne moins souvent les salariés les plus jeunes, ceux exerçant dans le secteur de la construction et les cadres.

**5%** indiquent travailler avec la peur de perdre leur emploi, une proportion très inférieure à celle observée au plan national (12%).

**63%** des Haut-Normands enquêtés sont par ailleurs exposés aux contacts avec le public, proportion identique à celle enregistrée au niveau national et qui varie selon le sexe, le secteur d'activité ou encore la PCS.

	Pas de possibilités suffisantes d'entraide	Sentiment d'un travail non reconnu	Travailler avec la peur de perdre son emploi	Contact avec le public
Hommes	15%	19%	5%	58%
Femmes	19%	21%	6%	68%
Moins de 45 ans	15%	18%	5%	64%
45 ans ou plus	20%	23%	6%	60%
Industrie	13%	24%	7%	33%
Construction	8%	7%	0%	81%
Commerce / Transports / Hébergement et restauration	18%	20%	5%	77%
Services divers	20%	19%	6%	56%
Administration publique / Enseignement / Santé humaine et action sociale	18%	21%	5%	83%
Cadres, Prof. intellectuelles supérieures	16%	11%	4%	54%
Professions intermédiaires	14%	21%	5%	71%
Employés	22%	22%	5%	75%
Ouvriers	15%	20%	6%	49%
Ensemble	17%	20%	5%	63%



Une grande majorité des salariés enquêtés déclarent finalement être exposés à au moins un des facteurs de risques liés aux relations dans le travail (76%), le contact avec le public étant très répandu.

**23%** sont exposés à au moins deux de ces quatre facteurs de risques (6% en cumulent trois ou quatre). Cela concerne davantage les femmes (27%) que les hommes (19%), les seniors (27% des 45 ans et plus) que les plus jeunes (21% des moins de 45 ans). De même, le secteur de l'administration publique/enseignement/santé humaine et action sociale est le plus touché par l'exposition à au moins deux de ces facteurs de risques (30%); viennent ensuite les secteurs du commerce/transports/hébergement et restauration (27%), des services divers (21%), puis de l'industrie (15%) et enfin de la construction (13%). Des différences émergent également selon la PCS : les employés (30%) étant de loin les salariés les plus concernés.



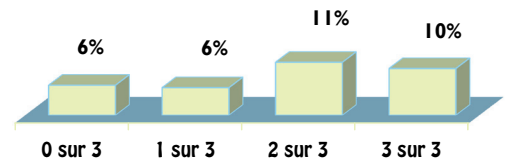
# Troubles neuropsychiques

Les troubles neuropsychiques sont définis ici par l'association de problèmes de lassitude/fatigue, d'anxiété/nervosité/irritabilité et de troubles du sommeil directement renseignés par le médecin du travail.

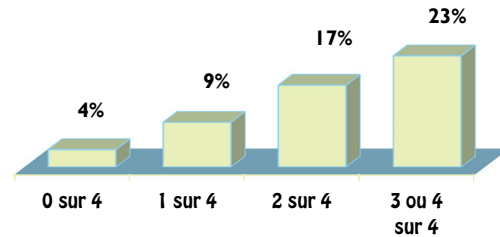
**8%** des salariés enquêtés pour Evrest en Haute-Normandie souffrent de troubles neuropsychiques (ils sont 6% au niveau national). Dans la région comme au plan national, ces troubles sont plus fréquents chez les femmes : 11% des Haut-Normandes y sont sujettes contre 6% des hommes. Ils sont également plus fréquents chez les salariés les plus âgés ; cela concerne dans la région 6% des moins de 45 ans (5% au niveau national) et 12% des salariés âgés de 45 ans et plus (8% au niveau national). En Haute-Normandie, la fréquence des troubles neuropsychiques varie significativement d'un secteur d'activité à l'autre. C'est dans celui de la construction que les salariés sont les moins touchés (3%) tandis que ces troubles sont les plus rencontrés chez les salariés du secteur de l'administration publique/enseignement/santé humaine et action sociale (16%). En dehors de ces caractéristiques sociodémographiques, la fréquence des troubles neuropsychiques diffère selon certains des facteurs de risques précédemment cités. En particulier, ils diffèrent significativement selon le cumul de ces facteurs. Par exemple, 4% des salariés ne présentant aucun des quatre facteurs de risques liés à l'organisation du travail souffrent de troubles neuropsychiques contre 9% des salariés présentant un seul de ces quatre facteurs, 17% de ceux qui en présentent deux et 23% de ceux qui en cumulent trois ou quatre.

## Fréquences des troubles neuropsychiques selon le cumul des facteurs de risques liés à...

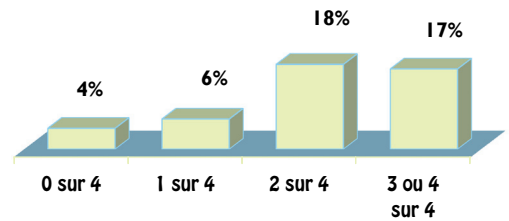
... la pénibilité au travail  
(3 facteurs considérés cf. page 2)



... l'organisation du travail  
(4 facteurs considérés cf. page 2)



... l'environnement / les relations dans le travail  
(4 facteurs considérés cf. page 3)



## Facteurs associés aux troubles neuropsychiques

Lorsque l'on cherche à étudier l'effet qu'un facteur peut avoir sur un phénomène, il faut avant tout être sûr qu'il n'existe pas d'autres facteurs interférant dans le même temps sur ce phénomène. La régression logistique est une technique statistique permettant de pallier à cela en présentant des relations "toutes choses égales par ailleurs" entre plusieurs variables. Ici, il s'agit d'examiner quels facteurs sont associés à la présence de troubles neuropsychiques. Pour ce faire, des régressions logistiques ont donc été utilisées. L'intérêt de cette technique est également de quantifier la force de l'association entre chaque variable explicative (ici les variables sociodémographiques et l'ensemble des facteurs de risques précités) et la variable dépendante (ici, la présence ou non de troubles neuropsychiques) en tenant compte de l'effet des autres variables intégrées dans le modèle (ajustement). L'Odds Ratio (OR) représente la force de l'association et permet de quantifier les écarts entre une modalité et sa modalité de référence (pour laquelle l'OR est égal à 1). Un OR significativement supérieur à 1 signifie qu'il y a plus de « chance », au sens statistique du terme, de posséder la caractéristique expliquée que de ne pas la posséder, et inversement pour un OR inférieur à 1. Pour chaque odds ratio ajusté, l'intervalle de confiance a été signalé à 95% : cela signifie que la probabilité que l'odds ratio ajusté soit dans l'intervalle indiqué est de 95%.

### Facteurs associés aux troubles neuropsychiques

	%	ORa <sup>(1)</sup>	IC <sup>(2)</sup> à 95%
<b>Pression temporelle</b>			
Pas forte (réf.)	5%	1,0	
Forte	15%	2,6	[ 1,6 ; 4,1 ]
<b>Reconnaissance dans le travail</b>			
Sentiment d'un travail reconnu (réf.)	6%	1,0	
Sentiment d'un travail non reconnu	18%	2,5	[ 1,6 ; 4,0 ]
<b>Nature des tâches à réaliser</b>			
Pas d'obligation de faire des choses que l'on désapprouve (réf.)	7%	1,0	
Obligation de faire des choses que l'on désapprouve	17%	1,7	[ 1,0 ; 3,0 ]
<b>Rythmes de travail</b>			
Pas de rythmes de travail contraignants (réf.)	6%	1,0	
Rythmes de travail contraignants (travail de nuit, horaires alternés...)	11%	1,5	[ 0,9 ; 2,5 ]
<b>Sexe</b>			
Hommes (réf.)	6%	1,0	
Femmes	11%	1,7	[ 1,0 ; 2,7 ]
<b>Âge</b>			
Moins de 45 ans (réf.)	6%	1,0	
45 ans ou plus	12%	1,9	[ 1,3 ; 3,0 ]
<b>Secteur d'activité</b>			
Industrie	7%	1,0	[ 0,5 ; 2,2 ]
Construction	3%	0,7	[ 0,2 ; 2,7 ]
Commerce / Transports / Hébergement et restauration	8%	1,2	[ 0,6 ; 2,3 ]
Services divers (réf.)	7%	1,0	
Administration publique / Enseignement / Santé humaine...	16%	2,0	[ 1,1 ; 3,6 ]
<b>Profession et catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres, Prof. intellectuelles supérieures (réf.)	5%	1,0	
Professions intermédiaires	11%	1,8	[ 0,7 ; 4,4 ]
Employés	9%	1,3	[ 0,5 ; 3,1 ]
Ouvriers	7%	1,5	[ 0,6 ; 3,8 ]

(1) Odds ratio ajustés par un modèle logistique - (2) Intervalle de confiance à 95% de l'odds ratio ajusté

Dans un modèle logistique ajusté, entre autres, sur le sexe, l'âge, le secteur d'activité et la profession et catégorie socioprofessionnelle, il apparaît que **l'existence de troubles neuropsychiques** chez les salariés enquêtés est **le plus fortement influencée par le ressenti d'une forte pression temporelle au travail ou encore par le sentiment d'un travail non reconnu par l'entourage professionnel**.

En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés éprouvant une forte pression temporelle au travail ont 2,6 fois plus de « chances » que les autres (ORa=2,6) de présenter des troubles neuropsychiques ; ils sont 15% dans ce cas contre 5% des salariés n'éprouvant pas de difficultés liées à la pression temporelle au travail. De la même manière, une fois contrôlé l'effet des caractéristiques sociodémographiques, le sentiment d'un travail non reconnu par l'entourage professionnel multiplie les risques de manifestation de troubles neuropsychiques (ORa=2,5). Parmi les salariés ayant déclaré un manque de reconnaissance dans leur travail, 18% présentent de tels troubles tandis que parmi les salariés se sentant professionnellement reconnus, 6% souffrent de troubles neuropsychiques. Par ailleurs, le modèle logistique a également mis en évidence, dans une moindre mesure, comme facteur aggravant les troubles neuropsychiques (ORa=1,7), le fait de "faire des choses que l'on désapprouve" au travail.