

## Apports du psychologue du travail et des organisations

**Connaissances de la littérature scientifique sur :** le stress, les techniques de leadership, la communication et ses effets, les étapes et éléments importants à suivre lors d'un processus de recrutement, l'accompagnement au changement, les théories de la satisfaction, les théories de la motivation etc. et les conséquences qu'ils ont sur les travailleurs.

**Interroge les trois composantes de l'action en psychologie, qui lui permet une vision complexe :** cognition (comment une personne analyse une situation), affectivité (ce qu'elle ressent par rapport à une situation) et conation (sa volonté/impulsion dirigée vers un passage à l'action en fonction d'une situation).

**Outils utilisés pour la récolte des données :**

- Maîtrise des techniques d'entretien permettant une analyse profonde des problèmes
- Sa connaissance de la psychométrie lui permet l'utilisation de questionnaires valides scientifiquement
- Maîtrise de la technique de l'observation in situ

## Comment ça se passe ?

**La collectivité nous contacte. Le psychologue du travail et des organisations analysera votre demande et adaptera son offre en conséquence.**

## Offres

**Récoltes des données, analyses des données, restitution et préconisations, participation à la rédaction des fiches actions par un COPIL, suivi à 6 mois/ 12 mois, intégration des RPS dans le DUERP (...)**

- Les agents (dirigeants compris) pourront bénéficier de conseils théoriques et pratiques durant les entretiens et les réunions du COPIL.
- Les agents en souffrance pourront également bénéficier de soutien puis être réorientés vers la psychologie clinique pour une meilleure prise en charge.



**PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**



Contact

Via Agirhe ou 54.cdgplus.fr

THÈME : SANTÉ ET PRÉVENTION

Sous-thème : Psychologie du travail

Possibilité de solliciter un rendez-vous téléphonique

**Service Psychologie  
du Travail**

## Obligations légales

**Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985** organise l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique territoriale :

- L'article 3 rappelle que, sous réserve de dispositions spécifiques, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont celles du code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

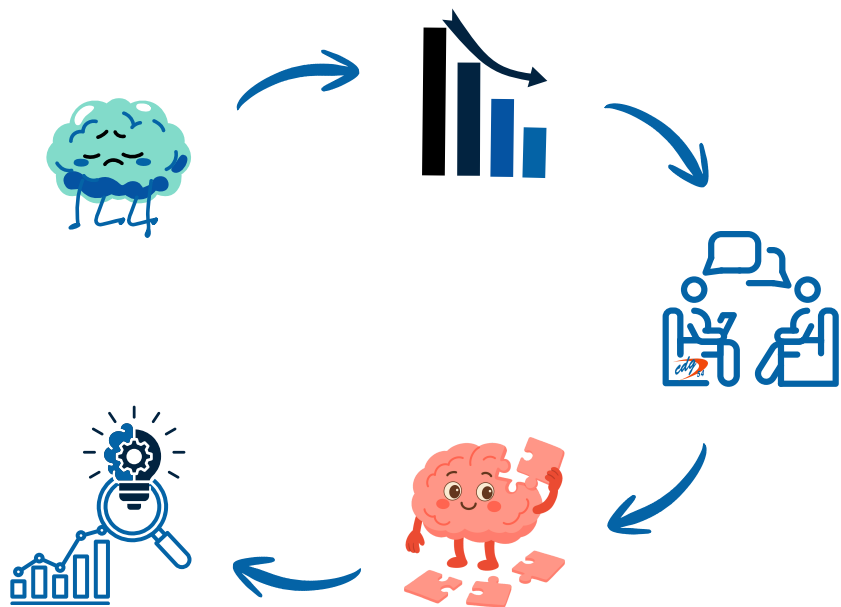
Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... »

(Art. L.4121- 1 à 5 du code du travail)

Les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents doivent être identifiés et figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (article R. 4121-2 du code du travail).

L'évolution actuelle de la jurisprudence confirme que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour cela (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444).



## Conséquences des RPS

**Sur les agents** **Troubles psychiques et mentaux** : stress, burnout, troubles cognitifs (perte de mémoire, troubles de la concentration, erreurs, oublis...), dépression, anxiété, comportements antisociaux envers soi-même (prise de risque exagérée, suicide) ou/et envers les autres (violence physique, verbale, agressivité, sabotages), addictions (tabac, alcool, drogue, jeux, travail)...



**Troubles physiques** : maladies cardio-vasculaires, troubles du comportement alimentaire, du sommeil, de la digestion, de la tension artérielle, troubles neurologiques, problèmes de peau (dermatites, psoriasis), fatigue chronique...

**Sur la collectivité** **Troubles directs** : absentéisme, arrêts maladie, accidents du travail, turn-over, rotation du personnel, augmentation des visites salarié au service médical, grèves, baisse de la productivité, de la qualité...



**Troubles indirects** : baisse de la motivation, de l'implication, de l'engagement organisationnel, de la satisfaction au travail, intention de démissionner, départ en retraite anticipée...

**Coûts chiffrés** : Le désengagement (absentéisme, turnover, perte de productivité) dû au mal-être au travail coûte 14840€/an par salarié (IBET, 2024)

## Une intervention sur les RPS, une opération très rentable

- 1€ investi en prévention en santé mentale = 4 à 5€ de bénéfice en moyenne (Deloitte, 2024)
- Satisfaction, motivation, performance, innovation 