

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.



Contact

Via [Agirhe](#) ou [54.cdgplus.fr](#)

THÈME : SANTÉ ET PRÉVENTION

Sous-thème : Psychologie du travail

Possibilité de solliciter un rendez-vous téléphonique



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

**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.

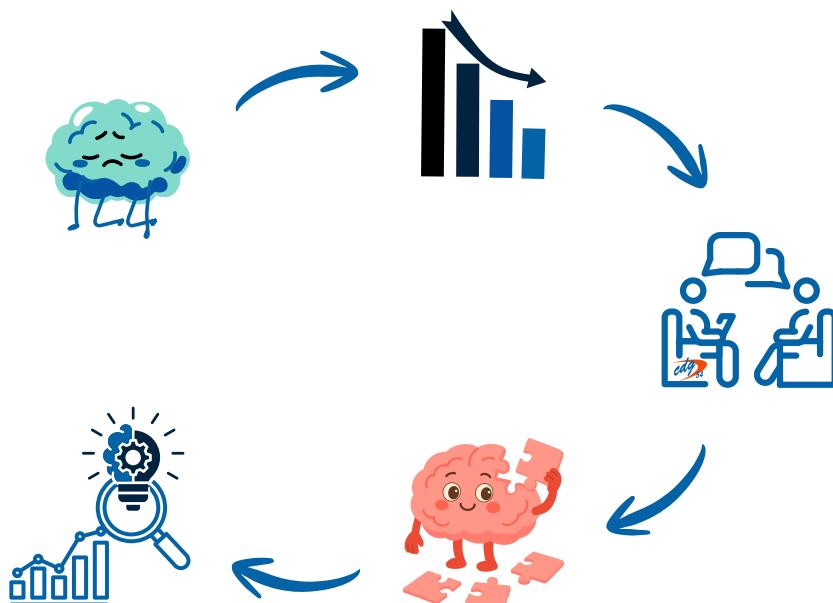
Ces mesures comprennent :

- 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, oubli...), 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

