

Risques psychosociaux en Europe : prévalence et stratégies de prévention



Synthèse

Introduction

La présente synthèse se fonde sur un rapport commun sur les risques psychosociaux au travail, élaboré par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Elle s'appuie sur le travail complémentaire des deux agences, qui se reflète dans leurs différents rôles. Reconnaisant la complexité des relations entre la santé et le travail, le rapport présente des informations comparatives sur la prévalence des risques psychosociaux chez les travailleurs et examine les liens qui existent entre ces risques et la santé et le bien-être. Il étudie également dans quelle mesure les établissements entreprennent des actions en vue de réduire les risques psychosociaux et décrit les interventions qui peuvent être adoptées dans les entreprises. Il comprend un aperçu des politiques mises en œuvre dans six États membres de l'Union européenne (UE).

Contexte politique

Améliorer la qualité des conditions de travail est un objectif de l'Union. L'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne stipule que les États membres doivent œuvrer en faveur de la promotion de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail. Garantir la santé et le bien-être des travailleurs durant toute leur vie active est une condition préalable à la réalisation de l'objectif de croissance de l'emploi dans l'UE, défini dans la stratégie Europe 2020. La directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (1989) oblige les employeurs à appliquer des mesures préventives contre les accidents et les maladies professionnels; en conséquence, les risques psychosociaux doivent être pris en compte dans les stratégies des organisations en matière de santé et de sécurité. De plus, les partenaires sociaux européens ont reconnu l'importance des risques psychosociaux en signant les accords-cadres sur le stress lié au travail (2004) et sur le harcèlement et la violence au travail (2007). Par ces accords, ils se sont engagés à développer et appliquer à l'échelle nationale les principes qui y sont énoncés.

Principales conclusions

En Europe, 25 % des travailleurs déclarent ressentir un stress lié au travail pendant la plus grande partie ou la totalité de leur temps de travail, et une proportion similaire de travailleurs affirment que le travail a des incidences négatives sur leur santé. Les risques psychosociaux contribuent à ces effets négatifs du travail.

Les risques les plus courants sont liés au type de tâches effectuées par les travailleurs (tâches monotones ou complexes, par exemple) et à l'intensité du travail. L'intensité élevée du travail entraîne des effets négatifs en matière de santé et de bien-être, et en particulier un stress lié au travail.

La violence et le harcèlement sont moins souvent signalés, mais ont de graves incidences négatives sur le bien-être. D'autres aspects des conditions de travail, tels qu'un bon équilibre entre le travail et la vie privée ou l'aide sociale, exercent une influence positive.

L'incidence de certains facteurs de risques psychosociaux a diminué depuis 2005. Moins de travailleurs déclarent travailler de longues heures et ne pas bénéficier d'une aide sociale. Toutefois, la précarité de l'emploi s'est aggravée, et un cinquième des travailleurs ont toujours un temps de travail long ou des horaires irréguliers. Une augmentation des pressions et de la violence et du harcèlement au travail a récemment été signalée dans certains pays; elle est liée à l'évolution du lieu de travail provoquée par la crise économique.

En général, les différences de conditions de travail entre groupes de travailleurs varient selon les secteurs. Toutefois, certaines différences liées au genre ne sont pas nécessairement liées au secteur: le temps de travail plus long des hommes ou les difficultés plus nombreuses des femmes dans l'évolution de leur carrière en sont deux exemples.

Les risques psychosociaux constituent une préoccupation pour la majorité des entreprises: près de 80 % des responsables s'inquiètent du stress lié au travail, et près d'un sur cinq considère la violence et le harcèlement comme des sources de préoccupation majeure. Si l'on considère les différents risques séparément, les principales inquiétudes des responsables sont liées aux contraintes de temps et aux clients, patients et élèves difficiles. Malgré ces inquiétudes, moins d'un tiers des établissements ont mis en place des procédures pour traiter ces risques.



Les faits suggèrent que les risques menaçant le bien-être psychosocial ne peuvent pas être gérés par une intervention isolée, mais par un processus en plusieurs étapes qui nécessite des changements au niveau de l'environnement de travail. Les interventions à l'échelle de l'entreprise sont mieux appliquées dans le cadre d'un processus structuré, et elles s'avèrent plus efficaces si elles s'accompagnent de la participation active des travailleurs.

Les informations fournies aux entreprises pour les aider à traiter les risques psychosociaux sont susceptibles d'être plus efficaces si la stratégie peut être adaptée à la volonté de changement de l'entreprise, et aux risques spécifiques de l'entreprise et du secteur. Il n'y a pas de solution unique pour réduire les risques psychosociaux, mais de nombreuses stratégies utiles ont été appliquées dans les entreprises de toute l'Europe.

Au niveau politique, la législation et les initiatives des partenaires sociaux ont contribué à la mise en œuvre de la prévention des risques psychosociaux. Le dialogue social joue un rôle clé dans l'amélioration des conditions de travail. Les exemples de ce rapport soulignent les politiques qui traitent les risques psychosociaux à l'échelle des États membres, soit par le biais de la législation ou de l'inspection (grâce à des outils pratiques), soit par l'implication des partenaires sociaux. Toutefois, les politiques sont inégalement développées selon les pays européens, ce qui peut s'expliquer par les différentes traditions de dialogue social et les diverses stratégies gouvernementales, souvent liées à l'importance variable accordée aux risques psychosociaux.

Orientations politiques

- Les responsables politiques et les parties prenantes responsables de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques doivent étudier les risques psychosociaux spécifiques aux différents groupes de travailleurs.
- Conformément à l'objectif de croissance de l'emploi d'Europe 2020, il y a lieu de veiller à traiter les risques auxquels les travailleurs sont le plus fréquemment exposés (tels que les problèmes spécifiques liés au type de tâche ou à l'intensité élevée du travail) et les risques qui ont un fort impact sur la durabilité du travail, tels la violence ou le harcèlement.
- La reconnaissance croissante de l'importance de l'environnement psychosocial au travail et la nécessité de traiter les risques

psychosociaux doivent se traduire par l'application concrète de politiques préventives, notamment dans les pays où peu d'entreprises ont élaboré des procédures pour traiter les risques psychosociaux. Les conseils pratiques peuvent jouer un rôle important en complétant les dispositions juridiques, notamment dans les entreprises plus petites.

- Le dialogue social à différents niveaux, de l'UE au lieu de travail, contribue à la sensibilisation aux risques psychosociaux et à l'élaboration de politiques et actions au niveau de l'établissement. La situation devrait progresser dans ce domaine, notamment dans les pays où les politiques restent moins développées.
- Les mesures de prévention des risques psychosociaux sont mieux appliquées en utilisant un cadre traditionnel de gestion des risques. Les entreprises parviennent plus aisément à prévenir les risques psychosociaux si elles ont déjà mis en place une gestion efficace de la sécurité et de la santé au travail.
- Les responsables politiques doivent réfléchir à la manière d'accroître la participation des femmes au marché du travail, tout en préservant et en améliorant les conditions de travail en général. À cet égard, il peut être utile de traiter les questions liées au temps de travail et à l'évolution des carrières.
- La précarité de l'emploi est associée à certaines incidences négatives sur la santé. L'élaboration de politiques globales incluant l'emploi, l'évolution des carrières, le soutien socio-économique et la restructuration peut faciliter le traitement des causes et des conséquences de la précarité de l'emploi.

Informations complémentaires

Cette synthèse est extraite du rapport *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Risques psychosociaux en Europe: prévalence et stratégies de prévention)*, publié à ces adresses: <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> et <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. La synthèse est disponible en 25 langues aux adresses suivantes: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> et <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

