

À l'attention de Madame Bénédicte Legrand-Jung
Direction Générale du Travail
Sous-direction des conditions de travail,
de la santé et de la sécurité au travail
39-45, quai André-Citroën
75902 Paris Cedex 15

Paris, le 16 juin 2015

Madame,

La commission nationale Champ du travail du Syndicat National des Psychologues vous remercie pour votre accueil lors de la réunion du 27 mai 2015.

Le SNP vous a alerté sur 3 points :

- le mésusage de la psychologie du travail et des organisations en santé au travail ;
- la méconnaissance de la profession par les institutionnels ;
- l'appropriation indue et dangereuse de nos pratiques dans notre champ d'exercice au détriment de la santé mentale des travailleurs.

Vous avez demandé des informations sur la profession et voici celles que nous possédons :

- 54788 psychologues inscrits au répertoire ADELI auprès des ARS
- 20% de psychologues exercent dans le champ du travail

Concernant la formation, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche gère la profession réglementée de psychologue en France.

Sur le site : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66177/psychologue-une-profession-reglementee-en-france.html>, vous trouverez toutes les informations concernant nos programmes de formations demandés.

En ce qui concerne l'exercice du psychologue dans le champ du travail, qu'il soit libéral ou salarié, en conformité avec la loi, nous sommes au SNP particulièrement attachés au travail en interdisciplinarité.

Cependant ce travail en interdisciplinarité ne peut se faire que dans la réciprocité et le respect des pratiques professionnelles de chacun. Un médecin du travail, un infirmier et un assistant social n'ont pas le même rôle, ni les mêmes missions ni la même formation. Ils ne peuvent en aucun cas se substituer à nous, ni nous, psychologues du travail, à eux.

Or sur le terrain nous constatons chaque jour des dérives et cette réciprocité est mise à mal, nous sommes impuissants face à des situations préoccupantes qui pour certaines se passent au détriment de la santé des travailleurs.

.../...

Parmi les moyens de mettre fin à ces dérives, l'information nous paraît essentielle. Nous avons fait appel à vous afin de nous aider à informer clairement le public (employeurs, directeurs de SSTI, fonction publique, travailleurs) et les institutionnels (ministères du travail et de la santé, ANACT, CARSAT, DIRRECTE voire DGT) afin que des psychologues formés, avec obtention d'un titre professionnel (loi du 25 juillet 1985), puissent exercer leur profession dans leur champ de compétences.

La commission Champ du Travail du Syndicat National des Psychologues a lu avec attention le Guide prévention du burn out que vous avez édité, particulièrement clair et bien construit.

Nous souhaiterions cependant que le rôle du psychologue en matière de prévention du burn out, et toutes les possibilités d'interventions des psychologues dans le champ du travail soient précisées de manière plus complète.

En effet, en matière de prévention du burn out, les compétences des psychologues du travail sont complètes et s'appliquent aussi bien à la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Le psychologue dans le champ du travail a suivi une formation fondamentale et appliquée de haut niveau dans les domaines bio-psycho-social et organisationnel, en :

- psychopathologie,
- psychologie cognitive et psychologie de la santé (mesure et analyse de la charge de travail et des impacts sur la santé),
- psychologie sociale du travail et organisationnelle,
- psychométrie, mesure et méthodologie (construction, choix et analyse d'outils, en fonction des problématiques individuelles et ou collectives).

À ce titre, nous aimerions que soient corrigés dans le guide du burn out, les éléments suivants et apportées les informations précises en matière d'interventions :

1) Vous indiquez concernant le « psychologue - thérapeute », page 26, *En résumé, Qui fait quoi ?* : « En lien avec les médecins, il intervient en aval et prend en charge individuellement le travailleur victime d'un syndrome d'épuisement professionnel. Il a un rôle d'écoute, d'accompagnement et d'aide à la reconstruction ».

Les psychologues ne sont pas tous psychothérapeutes, et il serait excessif de vouloir « médicaliser » les problématiques de burn-out, particulièrement au niveau préventif.

Avant que de recourir à un psychothérapeute, les médecins du travail peuvent d'abord faire appel à un psychologue du travail pour permettre aux salariés, en situation potentielle d'épuisement professionnel, de bénéficier d'entretiens de soutien psychologique qui favorisent un diagnostic différentiel prudent, en l'absence de tableau clinique reconnu, une amélioration de l'état de santé, un retour plus rapide au travail et surtout un maintien dans l'emploi, sans pour autant entrer dans une relation psychothérapeutique longue.

Ces entretiens de soutien psychologique ne sont pas du ressort du médecin du travail, ni de l'infirmière, ni de l'assistant social, ni d'un autre intervenant. Sans la connaissance approfondie du fonctionnement psychique de l'être humain dans son environnement de travail, vous comprenez que les conséquences peuvent être graves, si certains tentent de s'en charger à la place du professionnel adéquat.

.../...

Correctif proposé page 26 dans le Guide de prévention du burn out :

Rubrique « psychologue » : (supprimer « - thérapeute »)

En lien avec les médecins du travail, il intervient tant au niveau organisationnel qu'individuel.

Il pose un diagnostic, conçoit et réalise des actions de prévention des risques psychosociaux, de conseil organisationnel, d'accompagnement individuel ou collectif, d'accompagnement managérial ou d'équipe, de formations et de sensibilisations.

Il prend en charge individuellement en consultation de soutien (ou en psychothérapie) le travailleur qui présente un syndrome d'épuisement professionnel. Il a un rôle de diagnostic, d'écoute, d'accompagnement et d'aide pour prévenir et traiter le burn out par un travail d'analyse de la situation dégradée et des facteurs à tous niveaux bio-psycho-social, de développement ou de restauration de l'estime de soi, de résolution de problème, de mobilisation ou de développement de ressources personnelles ou environnementales, de développement de stratégies de coping efficace, d'affirmation de soi, etc.

2) Par ailleurs, il est indiqué dans le guide que Freudenberger, qui est à l'origine du concept de burn out, est psychiatre. Nous souhaitons vous apporter le correctif suivant : **Freudenberger est psychologue**, titulaire d'un doctorat de psychologie obtenu en 1956 à l'Université de New-York.

À l'avenir, nous souhaiterions pouvoir être consultés ou donner un avis (en tant que Syndicat National des Psychologues) pour tous sujets concernant la communication au public en matière de prévention des risques psychosociaux et de qualité de vie au travail, de pathologies psychiques – comme l'amendement Hamon le laisse entendre – de façon à ce que les professionnels et les travailleurs soient informés de manière précise par les experts adéquats.

Nous restons à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire et vous remercions d'apporter les corrections nécessaires à ce guide.

Nous vous prions de croire, Madame, en l'assurance de nos respectueuses salutations.

Isabelle Wijers

Psychologue du travail

Secrétaire de la commission Champ du travail

Jacques Borgy

Psychologue

Secrétaire général du SNP