

Centre de santé et de services sociaux
de la Vieille-Capitale

Centre affilié universitaire – mission CLSC

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

agir PAR LA
PRÉVENTION

grsmt
groupe de référence et d'intervention
en santé mentale au travail

OBJECTIFS DE LA RENCONTRE

- ❖ Reconnaître les variables de l'environnement psychosocial de travail
- ❖ Connaître les risques pour la santé reliés aux contraintes psychosociales de l'organisation du travail
- ❖ Connaître les bases d'une approche préventive centrée sur l'organisation du travail



MODIFICATIONS *DANS LES ORGANISATIONS*

- ❖ Nouvelles technologies;
- ❖ Fusions;
- ❖ Rationalisation des effectifs;
- ❖ Réorganisations internes.



CONSÉQUENCES *SUR LES ORGANISATIONS*

- ❖ Augmentation des absences ;
- ❖ Roulement à la hausse du personnel ;
- ❖ Augmentation des coûts ;
- ❖ Baisse de la productivité ;
- ❖ Détérioration du climat de travail .



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

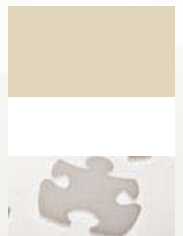
VARIABLES *de l'environnement psychosocial du travail*

- ❖ **DEMANDE PSYCHOLOGIQUE**
(charge de travail)
- ❖ **AUTONOMIE**
(latitude décisionnelle)
- ❖ **SOUTIEN SOCIAL**
(collègues et/ou supérieurs)
- ❖ **RECONNAISSANCE**
- ❖ **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**
- ❖ **JUSTICE ORGANISATIONNELLE**



❖ **DEMANDE PSYCHOLOGIQUE (charge de travail) :**

- ❖ *Quantité excessive de travail ;*
- ❖ *Travail mental élevé ;*
- ❖ *Concentration intense/longues périodes ;*
- ❖ *Demandes contradictoires ;*
- ❖ *Tâche souvent interrompue ;*
- ❖ *Travail très mouvementé ;*
- ❖ *Manque de temps ;*
- ❖ *Travail rapide ;*
- ❖ *Travail souvent ralenti/en attente des autres.*

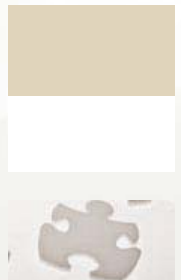


❖ AUTONOMIE (latitude décisionnelle) :

- ❖ *Prendre des décisions de façon autonome ;*
- ❖ *Décider comment faire son travail ;*
- ❖ *Avoir de l'influence au travail.*

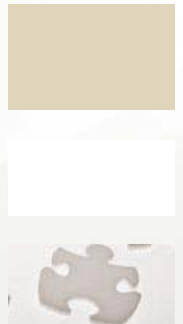
❖ UTILISATION DES QUALIFICATIONS :

- ❖ *Développer ses habiletés ;*
- ❖ *Apprendre des choses nouvelles ;*
- ❖ *Utiliser un niveau élevé de qualifications ;*
- ❖ *Faire un travail varié ;*
- ❖ *Utiliser sa créativité ;*
- ❖ *Faire plusieurs choses différentes.*



❖ SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES :

- ❖ *Me donnent l'impression que je fais partie de l'équipe ;*
- ❖ *Entretiennent des relations amicales avec moi ;*
- ❖ *M'aident en cas d'urgence ;*
- ❖ *S'intéressent à moi ;*
- ❖ *Me permettent de les consulter pour des conseils.*



❖ SOUTIEN SOCIAL DES SUPÉRIEURS :

- ❖ *Donnent confiance aux travailleurs ;*
- ❖ *Offrent conseils et soutien ;*
- ❖ *Font travailler les gens ensemble ;*
- ❖ *Donnent le crédit aux travailleurs pour le travail effectué*



❖ RECONNAISSANCE :

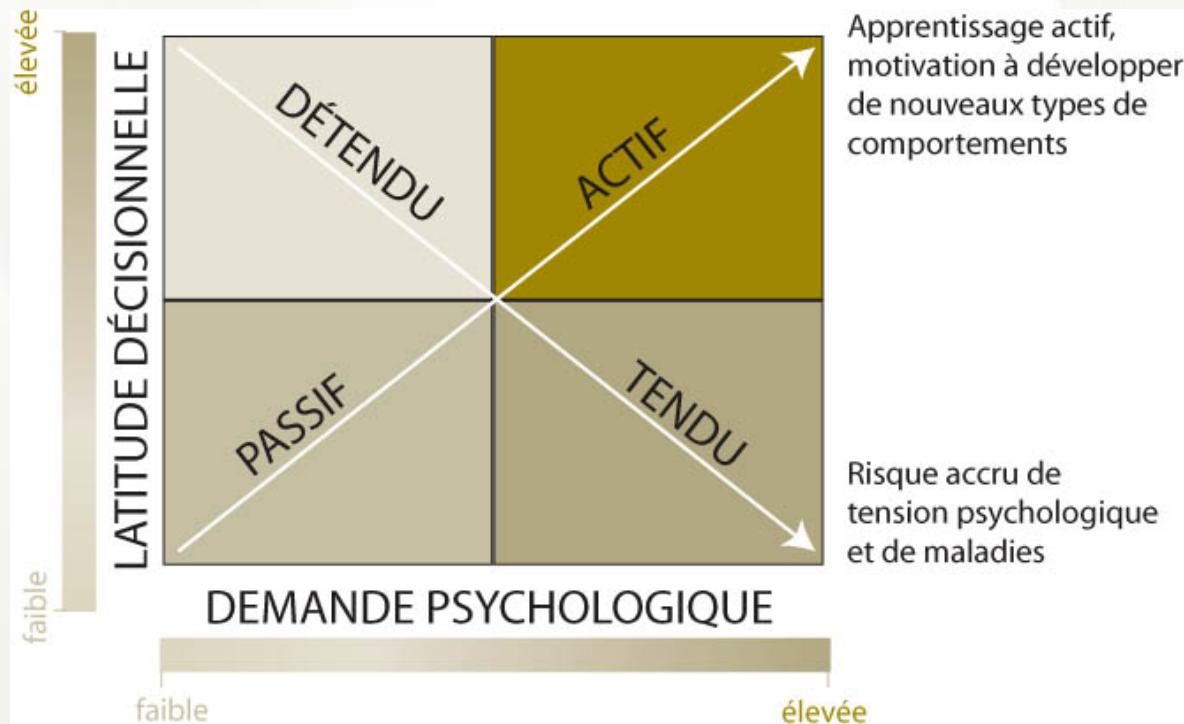
- ❖ *Respect des supérieurs et des collègues ;*
- ❖ *Soutien satisfaisant dans les situations difficiles ;*
- ❖ *Traitement juste et équitable ;*
- ❖ *Sécurité d'emploi non menacée ;*
- ❖ *Position professionnelle correspondant à la formation ;*
- ❖ *Respect et estime au travail ;*
- ❖ *Salaire satisfaisant ;*
- ❖ *Bonnes perspectives de promotion.*



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

VARIABLES *de l'environnement psychosocial du travail*

LE MODÈLE « DEMAND-CONTROL » DU STRESS AU TRAVAIL



* Karasek et Theorell, 1990

LE MODÈLE « DÉSÉQUILIBRE EFFORT-RECONNAISSANCE »

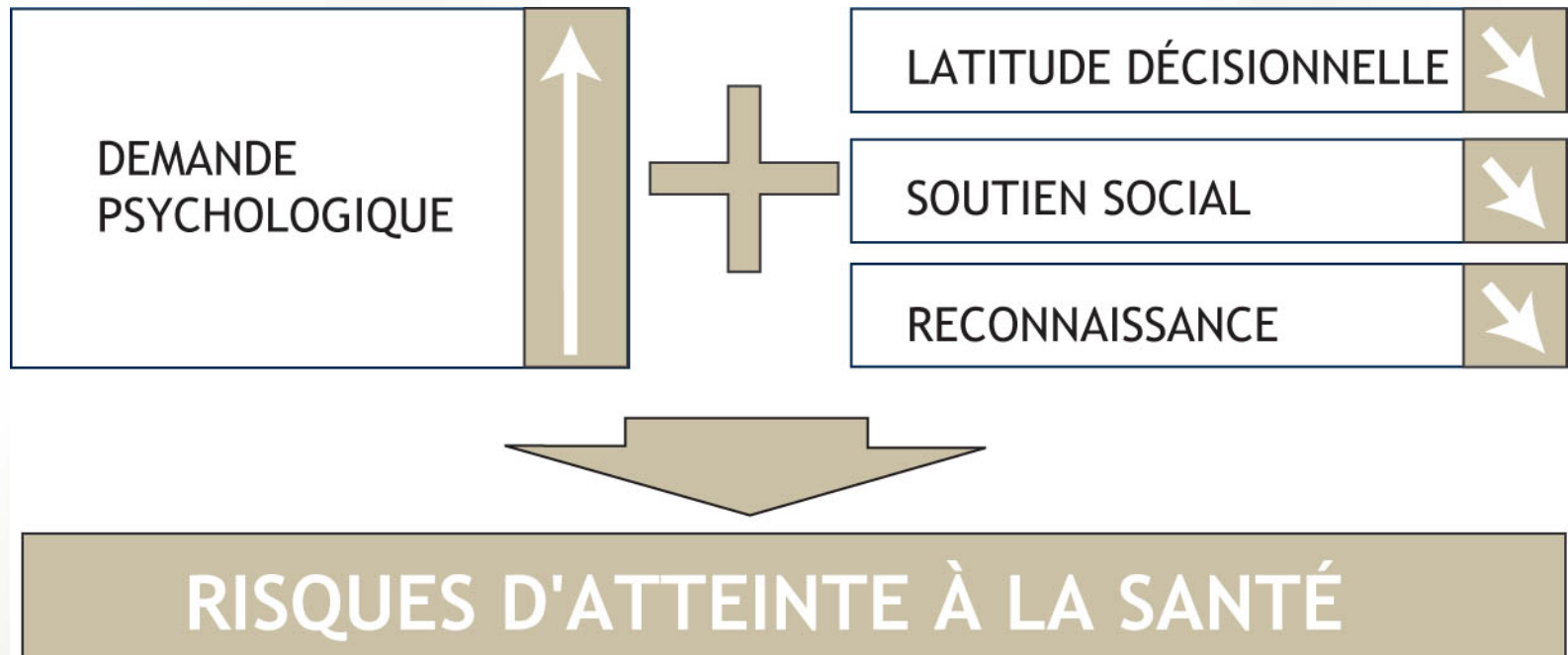


* Siegrist 1996



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

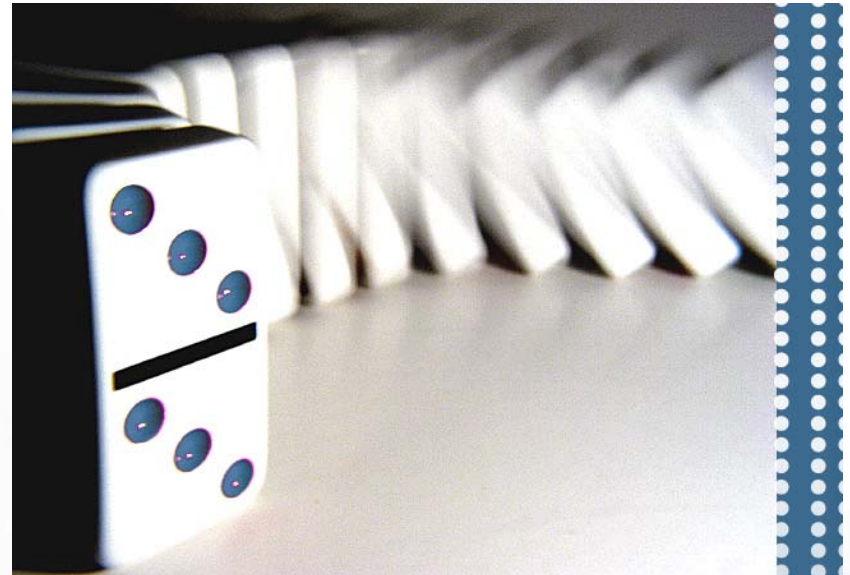
CONTRAINTES psychosociales



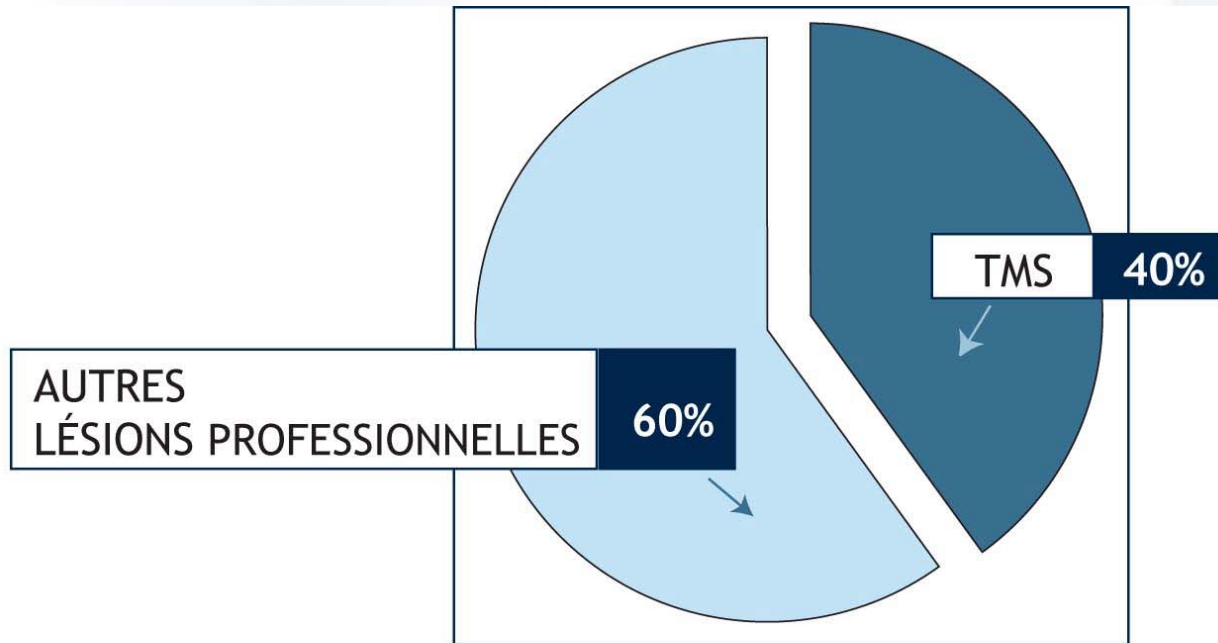
LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

Quels sont les
RISQUES?
POUR LA SANTÉ

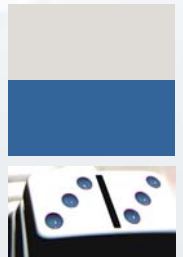
- ❖ TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES
- ❖ MALADIES CARDIOVASCULAIRES
- ❖ PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE



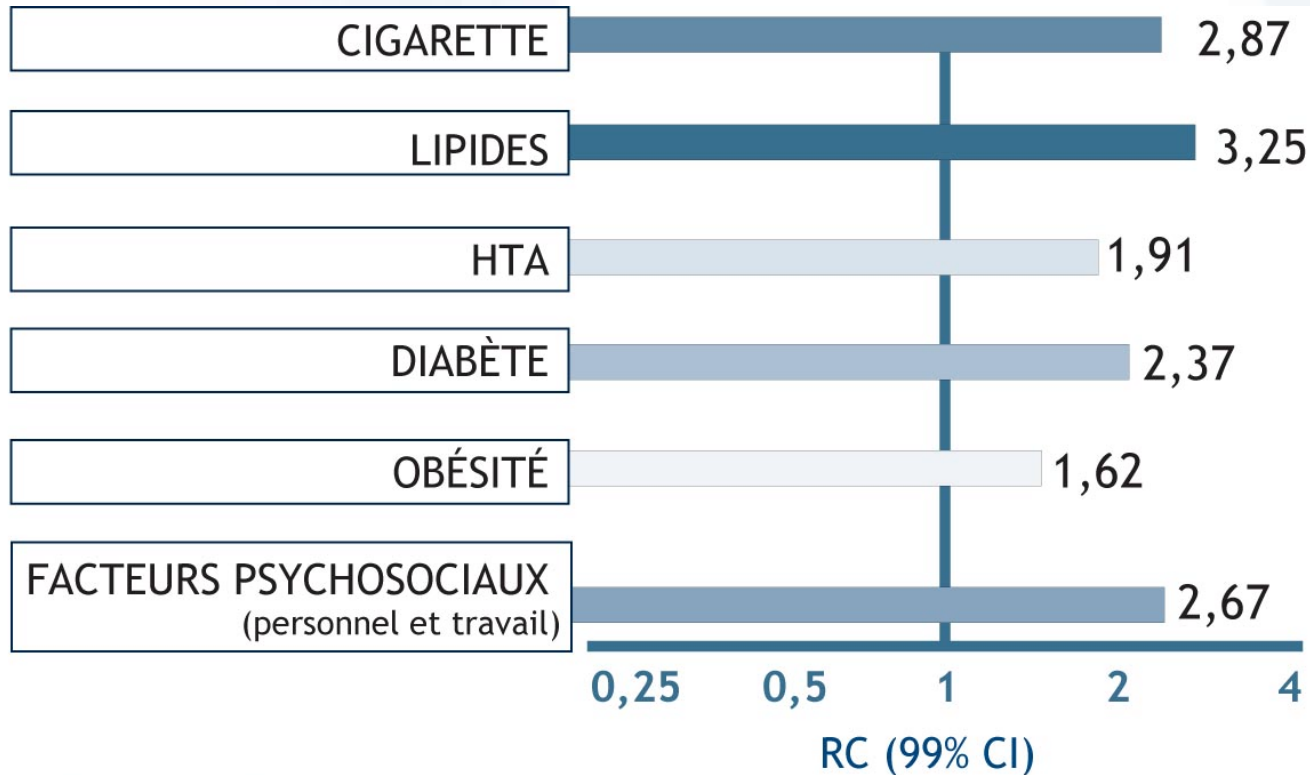
❖ TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES



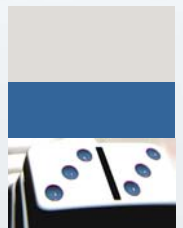
* Source: www.csst.qc.ca, 2001



❖ MALADIES CARDIOVASCULAIRES



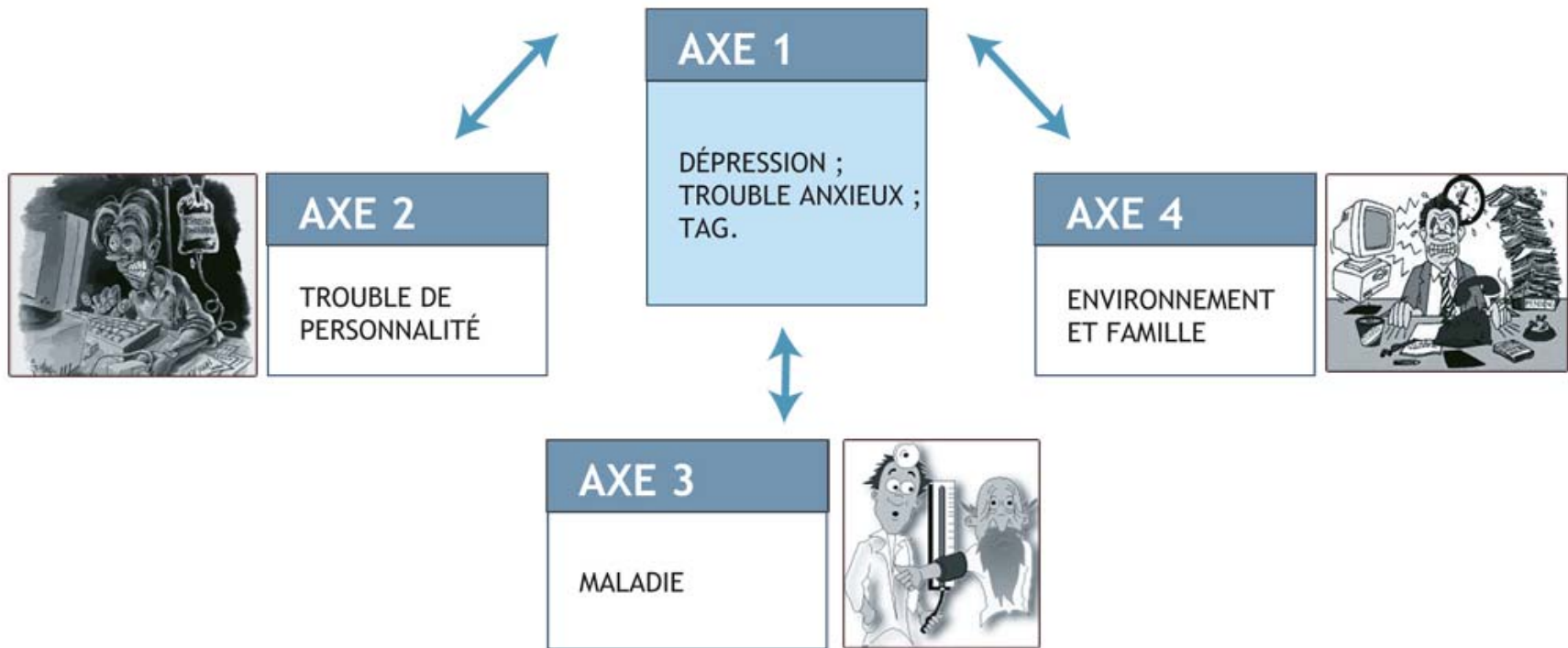
* INTERHEART study, Lancet 2004



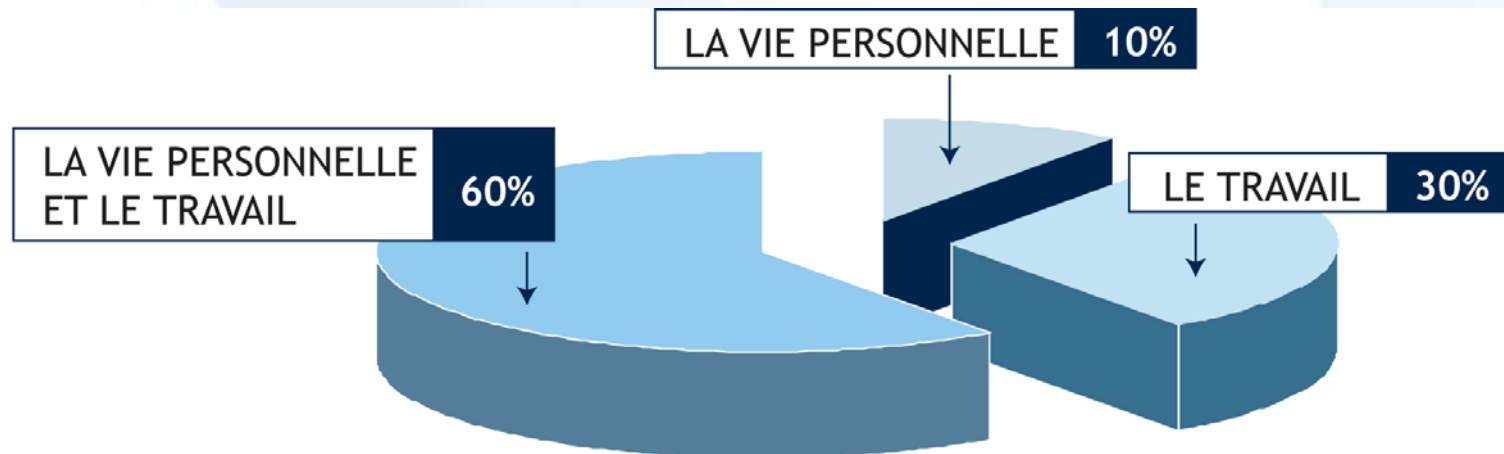
LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

Quels sont les
RISQUES?
POUR LA SANTÉ

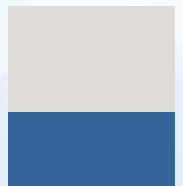
❖ EXPRESSION DU TROUBLE CLINIQUE (DSM-IV)



❖ PRINCIPALES CAUSES D'ABSENCES DE LONGUE DURÉE DU TRAVAIL EN RAISON D'UN TROUBLE PSYCHOLOGIQUE

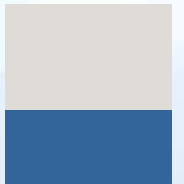


* St-Arnaud, 2002

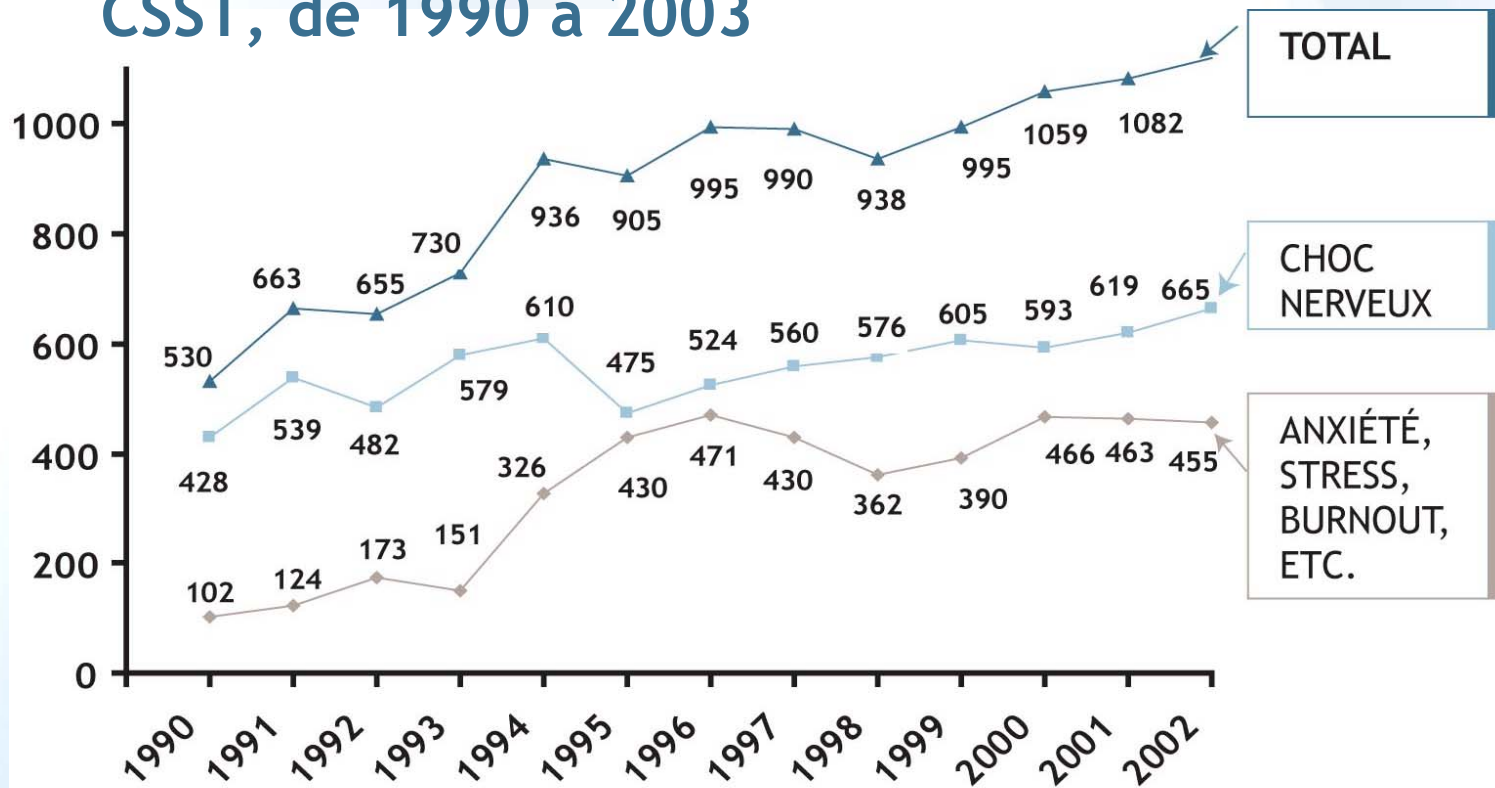


❖ L'AMPLEUR DES PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUES AU TRAVAIL

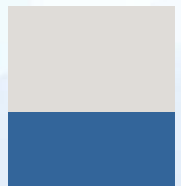
- ❖ En **1998** : L'enquête sociale et de santé du Québec estime que près de 20% des travailleurs québécois présentent un niveau de détresse psychologique élevé ;
- ❖ En **2000** : La troisième enquête européenne sur les conditions de travail révèle que 28% des travailleurs de l'Union européenne vivent un haut niveau de stress ;
- ❖ En **2001** : L'enquête canadienne sur la santé mentale avance que 51% des répondants trouvent que leur travail est une source majeure ou modérée de stress.



❖ LÉSIONS PSYCHOLOGIQUES INDEMNISÉES PAR LA CSST, de 1990 à 2003



* Source : CSST, Direction de la statistique et de la gestion de l'information (2004)

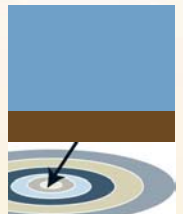


❖ INTERVENTIONS SUR L' ORGANISATION DU TRAVAIL

(Demande psychologique, latitude décisionnelle, soutien social, reconnaissance...)

❖ INTERVENTIONS SUR L'INDIVIDU

(Gestion du stress, programme d'aide aux employés (PAE), réseau d'entraide...)



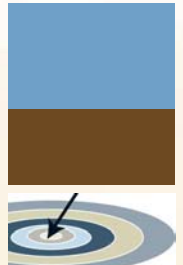
LA DÉMARCHE D' INTERVENTION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- ❖ Accessible ;
- ❖ Adaptée à la réalité du milieu ;
- ❖ Paritaire ;
- ❖ Participative.



OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

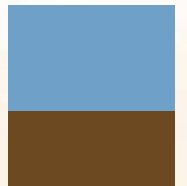
- ❖ Prévenir et réduire les problèmes de santé psychologique au travail ;
- ❖ Améliorer le climat de travail et favoriser le bien-être des employés.



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

TYPES
D'INTERVENTIONS

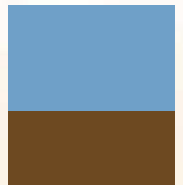
LA DÉMARCHE EN 6 ÉTAPES



1.

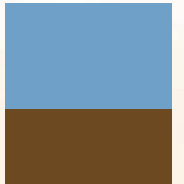
ENGAGEMENT DE LA DIRECTION ET DU MILIEU

- ❖ Sensibiliser les travailleurs et la direction à la santé psychologique au travail;
- ❖ Obtenir l'engagement des partenaires à s'impliquer dans la démarche;
- ❖ Former un comité paritaire de mise en œuvre (CPMO);*
- ❖ Diffuser l'information dans le milieu.



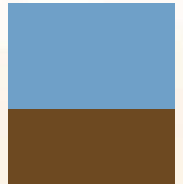
* MANDAT DU CPMO

- ❖ Cibler le secteur de travail ;
- ❖ Élaborer un plan d'action (étape 4) ;
- ❖ Mettre en place des solutions (étape 5).



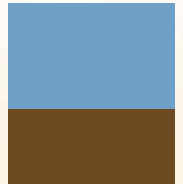
2. ANALYSE ET DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

- ❖ Identifier et analyser les contraintes psychosociales (Statistiques, questionnaire, entrevues de groupe des travailleurs et des gestionnaires);
- ❖ Valider l'interprétation des résultats auprès des travailleurs et des gestionnaires;
- ❖ Présenter le rapport d'étape au CPMO.



3. RECHERCHE DE SOLUTIONS

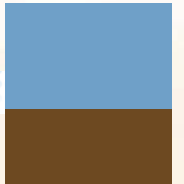
- ❖ Former un groupe de soutien à l'intervention (GSI) (3 à 5 personnes, dont un gestionnaire, choisies au hasard à partir d'une liste de volontaires) ;
- ❖ Avoir une à deux rencontres avec le GSI ;
- ❖ Valider les solutions auprès des travailleurs et des gestionnaires;
- ❖ Présenter le rapport d'étape au CPMO.



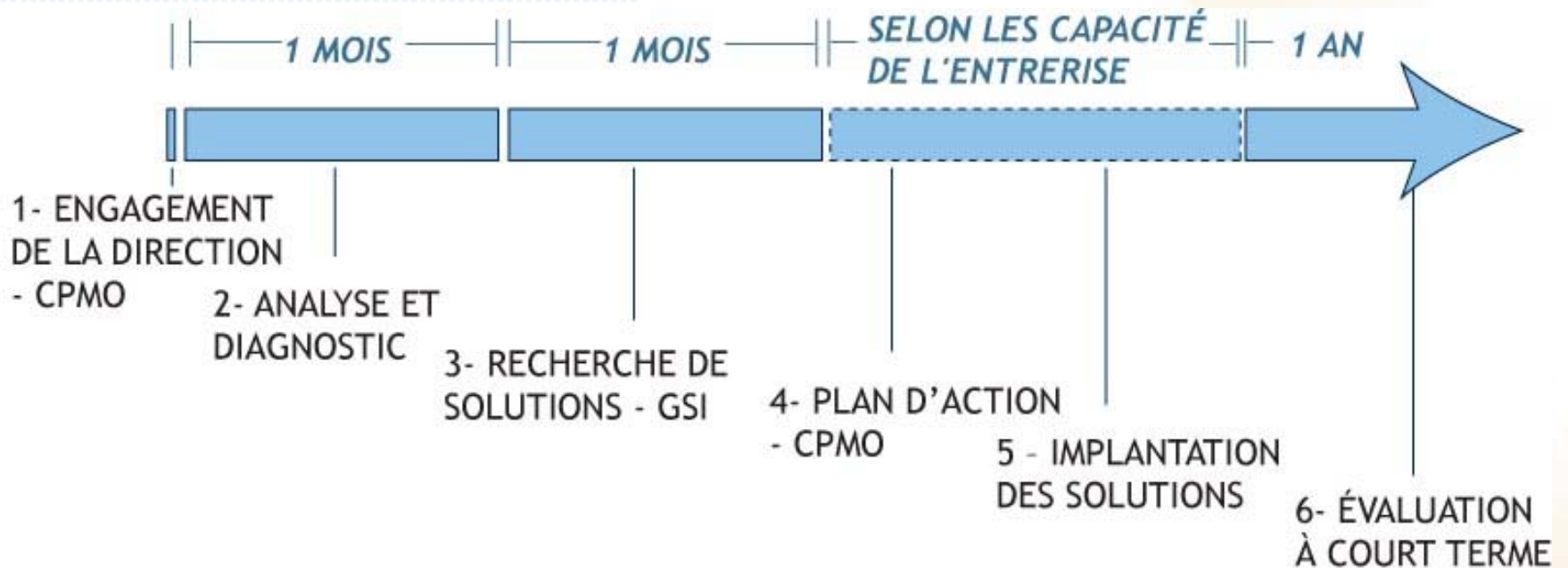
4. ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

5. MISE EN PLACE DES SOLUTIONS

6. ÉVALUATION



ÉCHÉANCIER DE LA DÉMARCHE



FACTEURS FAVORABLES

- ❖ Engagement et soutien de la haute direction ;
- ❖ Approche paritaire ;
- ❖ Crédibilité et préoccupation d'agir ;
- ❖ Circulation de l'information ;
- ❖ Climat d'ouverture et de transparence.

