

## L'INTERVENTION PRÉVENTIVE SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL DOIT ÊTRE CENTRÉE SUR DEUX NIVEAUX :

### INTERVENTION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

Elle vise à diminuer l'exposition des travailleurs aux contraintes psychosociales présentes dans le milieu de travail : charge de travail élevée, faible soutien social, faible reconnaissance, etc.

### INTERVENTION SUR L'INDIVIDU :

Elle s'emploie à :  
Aider les individus à développer des stratégies pour mieux gérer leurs réactions face au stress : gestion du stress, exercices, etc.

Traiter et réhabiliter les individus :  
Programme d'aide aux employés, réseau d'entraide par les pairs, etc.

## DÉMARCHE PARTICIPATIVE POUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

*Une approche préventive en six étapes centrée sur l'organisation du travail :*

1. Engagement de la direction et du milieu et formation d'un comité paritaire de mise en œuvre (CPMO).
2. Analyse et diagnostic de la situation (rencontre des travailleurs et des superviseurs du secteur ou du département ciblé, questionnaires et entrevues de groupe) afin de déterminer l'ampleur et les causes du problème.
3. Formation d'un groupe de soutien à l'intervention (GSI) et recherche de solutions, validation auprès des travailleurs et des superviseurs, et rapport au CPMO.
4. Élaboration d'un plan d'action par le CPMO.
5. Mise en place des solutions par le CPMO.
6. Évaluation en continu.

### LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

**agir** PAR LA PRÉVENTION

Pour obtenir de plus amples informations :

PROGRAMME SANTÉ AU TRAVAIL

2400, avenue d'Estimauville

Québec (Québec) G1E 7G9

Téléphone : 418 623-1010

[www.integration-travail.fse.ulaval.ca](http://www.integration-travail.fse.ulaval.ca)

PROGRAMME SANTÉ AU TRAVAIL

**grismsmt**

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

**A**u cours des dernières décennies, les milieux de travail ont connu de grands bouleversements qui ne sont pas sans effets sur la capacité de travail et le maintien en emploi des individus. Les nouvelles technologies, les fusions, la rationalisation des effectifs ont entraîné de nouvelles exigences de travail, une intensification et une précarisation du travail. Conjugués aux exigences familiales et aux difficultés d'ordre personnel, les pressions exercées par le travail peuvent avoir des impacts négatifs sur notre équilibre psychologique.

Ces modifications dans nos organisations de travail nous sollicitent tous en tant que travailleurs et gestionnaires. De plus en plus, les travailleurs se disent en général stressés, fatigués et plus insatisfaits que jamais de leur vie professionnelle.

Les problèmes de santé psychologique représentent actuellement l'une des plus importantes causes d'absence au travail, et ce phénomène est en nette croissance.

La capacité de bien identifier l'origine des problèmes est à la base d'une intervention efficace. Cela permet de déterminer où et sur quoi agir pour préserver non seulement la santé des individus mais aussi celle des organisations.

*« Pour obtenir une efficacité à long terme, l'intervention préventive sur l'organisation du travail doit être privilégiée »*

## VARIABLES DE L'ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DU TRAVAIL

CHARGE DE TRAVAIL ;  
AUTONOMIE (LATITUDE DÉCISIONNELLE) ;  
SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES et/ou DES SUPÉRIEURS ;  
RECONNAISSANCE ;  
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ;  
CONFLIT ET AMBIGUITÉ DE RÔLE ;  
COMMUNICATION DÉFICIENTE.

### CONSÉQUENCES SUR LES INDIVIDUS

- :: Troubles de sommeil ;
- :: Fatigue, irritabilité, anxiété ;
- :: Difficulté de concentration ;
- :: Conflits interpersonnels ;
- :: Toxicomanie ;
- :: Maladies cardiovasculaires ;
- :: Troubles musculosquelettiques ;
- :: Dépression, épuisement professionnel.

### 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.