

# La santé psychologique au travail: agir par la prévention

## Guide d'animation

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

Centre affilié universitaire – mission CLSC

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

## Plan de la présentation

Par Sonia Fontaine et Mariève Pelletier

- ❖ Présentation du GRISMT
- ❖ Séance d'information « la santé psychologique au travail: agir par la prévention »
- ❖ Guide d'animation
- ❖ Démarche d'intervention sur l'organisation du travail



Cette présentation a été effectuée le 15 novembre 2005, au cours de la journée « Les interventions à privilégier en santé mentale au travail : agir par la prévention » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2005. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/jasp/archives/>.

## Groupe de référence et d'intervention en santé mentale au travail (grismt)

### Historique

- ❖ Région de Québec
- ❖ Groupe de réflexion
- ❖ Analyse et soutien à l'intervention

## Groupe de référence et d'intervention en santé mentale au travail (grismt)

### Membres

- ❖ Intervenants, membres d'une équipe de recherche, gestionnaire
- ❖ Base d'une compréhension commune (formation réseau en santé mentale au travail)

## Groupe de référence et d'intervention en santé mentale au travail (grismt)

### Activités

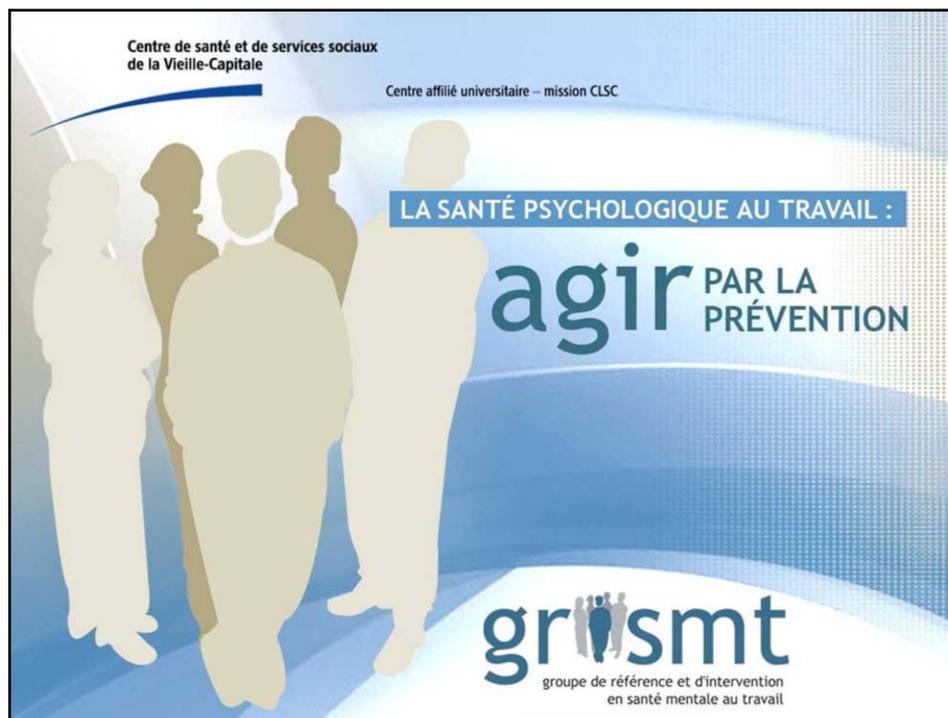
- ❖ Soutien à l'intervention
- ❖ Outils de communication
- ❖ Développement des connaissances et compétences
- ❖ Évaluation continue des interventions



## Séance d'information « La santé psychologique au travail: agir par la prévention »

### Contexte

- ❖ Information dans le milieu de travail suite à une demande
- ❖ Intervention sur l'organisation du travail
- ❖ Proposition d'une démarche participative et paritaire



## OBJECTIFS DE LA RENCONTRE

- ❖ Reconnaître les variables de l'environnement psychosocial de l'organisation du 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



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

**POURQUOI ?**  
s'en préoccuper

### *MODIFICATIONS DANS LES ORGANISATIONS*

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



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

**POURQUOI ?**  
s'en préoccuper

### CONSÉQUENCES SUR LES ORGANISATIONS

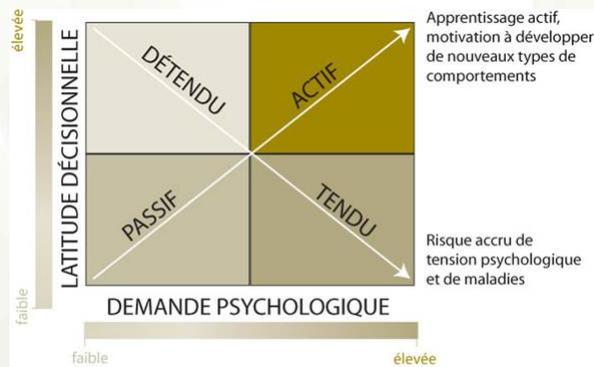
- ❖ Augmentation des absences ;
- ❖ Roulement à la hausse du personnel ;
- ❖ Augmentation des coûts ;
- ❖ Baisse de la productivité ;
- ❖ Détérioration du climat de travail .



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL :

**VARIABLES**  
de l'environnement  
psychosocial du travail

### LE MODÈLE « DEMAND-CONTROL » DU STRESS AU TRAVAIL

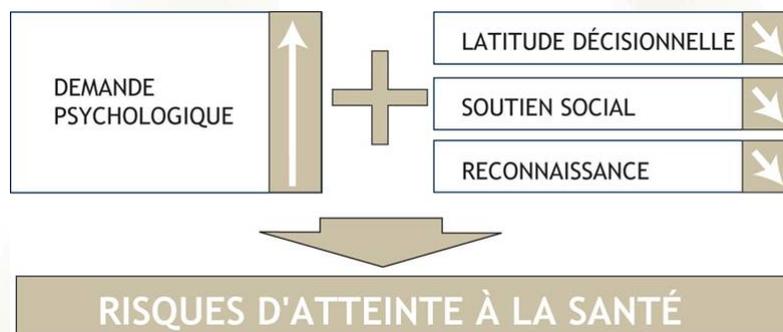


## VARIABLES de l'environnement psychosocial du travail

### LE MODÈLE « DÉSÉQUILIBRE EFFORT-RECONNAISSANCE »



## CONTRAINTES psychosociales



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



## Guide d'animation

### *Outil pédagogique*

- ❖ Complément du jeu d'affiches de la séance d'information
- ❖ Destiné aux intervenants en santé au travail
- ❖ Document de référence
- ❖ Outil de sensibilisation
- ❖ Basé sur des références bibliographiques valides et récentes

# Comment utiliser le guide d'animation?

1

N° DE L’AFFICHE : Objet de l’affiche



Affiche à commenter

2

« INTRODUCTION »

Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur sadipscing elitr, sed diam nonumy eirmod tempor invidunt ut labore et dolore magna aliquyam erat, sed diam voluptua.

Introduction de l’idée principale de l’affiche

3

INITIATION

Suggestion d’éléments primaires à présenter se rattachant à l’affiche, lorsque l’animateur dispose de peu de temps ou lorsque les besoins du groupe correspondent à une initiation aux principes de base de la démarche. L’animateur commence toujours par les éléments de ce forfait et peut passer aux informations des forfaits suivants selon les besoins du groupe.

INTÉGRATION

Suggestion d’éléments secondaires à présenter se rapportant à l’affiche, lorsque l’animateur dispose d’un peu plus de temps de présentation ou lorsque les besoins du groupe correspondent à une intégration de la démarche.

APPROFONDISSEMENT

Suggestion d’éléments d’approfondissement lorsque l’animateur dispose de beaucoup de temps ou lorsque le groupe démontre le besoin et l’intérêt d’élargir ses connaissances à propos de la problématique et de la démarche. L’animateur présente alors les éléments de ce forfait lorsque les deux précédents ont été présentés.

4

Questions pouvant alimenter une discussion ou une prise de conscience avec un groupe composé de travailleurs.



Questions pouvant alimenter une discussion ou une prise de conscience avec un groupe composé de gestionnaires.

# Un exemple...

1

## AFFICHE N° 5 : Les variables de l'environnement psychosocial du 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



2

## INTRODUCTION

Les assises scientifiques actuelles confirment qu'il existe des liens étroits entre certaines dimensions de l'organisation du travail et les problèmes de santé psychologique chez les travailleurs.

3

### INITIATION

Les travaux de Karasek et de Siegrist ont mené à l'identification de quatre principales contraintes dans les milieux de travail auxquelles on peut imputer l'apparition de la détresse psychologique(9)(11). Il s'agit d'une demande psychologique élevée, d'une faible latitude décisionnelle, d'un faible soutien social et d'une faible reconnaissance au travail.

3

## INTÉGRATION

Le harcèlement psychologique serait également considéré comme une source de stress pour les individus qui en sont victimes et pour les témoins. On le définit comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés et hostiles ou non désirés, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

3

## APPROFONDISSEMENT

Les demandes relatives aux tâches et aux rôles dans une organisation seraient les sources les plus fréquemment rapportées comme étant responsables des problèmes de santé physique et psychologique au travail. Toutefois, ce ne serait pas la présence d'une seule contrainte qui en serait responsable, mais plutôt la combinaison de plusieurs contraintes psychosociales de l'organisation du travail.

Dans votre travail, laquelle des contraintes psychosociales vous semble la plus importante?



Considérez-vous, en tant que gestionnaires, que les travailleurs jouissent d'une autonomie suffisante et d'une reconnaissance et d'un support adéquat de la part de leurs supérieurs?

## Les annexes

- ❖ ANNEXE 1 : DÉFINITIONS
- ❖ ANNEXE 2 : ACTIVITÉS DE DISCUSSION
- ❖ ANNEXE 3 : QUESTIONNAIRE SUR LES CONTRAINTES PSYCHOSOCIALES DU TRAVAIL

## La santé psychologique au travail: agir par la prévention

### Le jeu d'affiches et le guide d'animation

Ces documents servent de base pour mettre en place une démarche d'intervention sur l'organisation du travail.

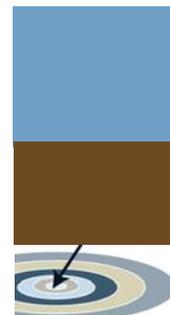


## 4. LA DÉMARCHE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

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

### 2 objectifs:

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



LA DÉMARCHE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

## LA DÉMARCHE EN 6 ÉTAPES



LA DÉMARCHE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

**1.** ENGAGEMENT DE LA DIRECTION ET DU MILIEU

**2.** ANALYSE ET DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

**3.** RECHERCHE DE SOLUTIONS



**4.** ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

**5.** MISE EN PLACE DES SOLUTIONS

**6.** ÉVALUATION



**FACTEURS FAVORABLES**

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



## Pour obtenir des informations

Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale  
Programme santé au travail  
2400, Avenue d'Estimauville  
Beauport (Québec)  
G1E 7G9  
(418)623-1010

Le guide d'animation sera disponible en version électronique  
dès janvier 2006 à l'adresse internet suivante:

[www.santeautravail.net](http://www.santeautravail.net)

Et sera en vente au centre de documentation du  
Programme santé au travail du CSSS de la Vieille-Capitale  
Tél: (418) 623-1010