

Cette présentation a été effectuée le 22 novembre 2007, au cours de la journée « Promouvoir la santé en milieu de travail : et si c'était aussi notre affaire ? » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2007. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.

L'intervention en santé psychologique au travail

PIERRE GOURDEAU, M.D., M.Sc.A.
Groupe de référence et d'intervention en santé mentale au travail
(GRISMT)

CSSS de la Vieille-Capitale

22 novembre 2007
JASP 2007

Objectifs de la présentation

- Préciser les caractéristiques d'une intervention en santé psychologique au travail
- Présenter le guide d'animation utile à une telle démarche
- À partir de cas, connaître les conditions favorables

NOUVEAU CONSTAT



▪ Les facteurs externes sont peu responsables de la différence entre les entreprises ayant une incidence élevée d'invalidité et les autres

• Les facteurs internes à l'entreprise sont déterminants

(Source : J.P. Ranno, SunLife, 1994)

NOUVEAU CONSTAT



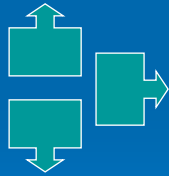
▪ Il est plus efficace de changer les conditions de travail que de changer les personnes au travail.

(Source : J.P. Brun, CGSST, 2007)

MODÈLES DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION

PRÉVENTION PRIMAIRE

Intervention sur l'organisation du travail



PRÉVENTION SECONDAIRE

Intervention sur l'individu

PRÉVENTION TERTIAIRE

Retour au travail, PAE, Réseau d'entraide

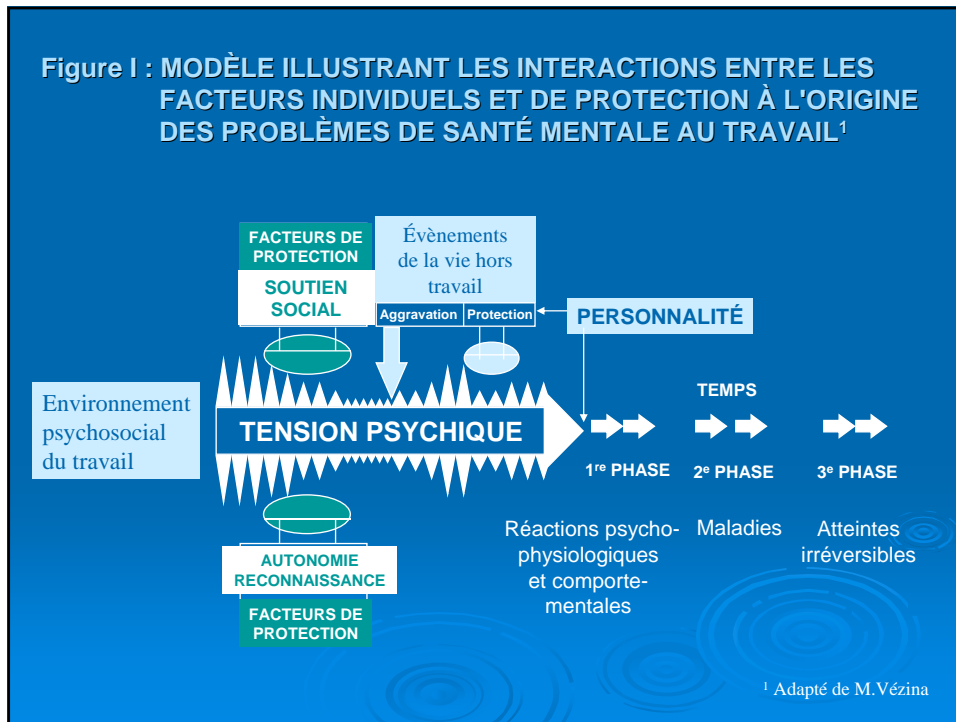
DÉFINITION

DÉMARCHE PARTICIPATIVE EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

« Enquête de rétroaction¹ (feedback), menée en collaboration avec le milieu, qui vise à établir un diagnostic de la situation et un retour d'information, permettant au milieu d'intervenir et d'apporter des changements dans son organisation et de diminuer les contraintes psychosociales »

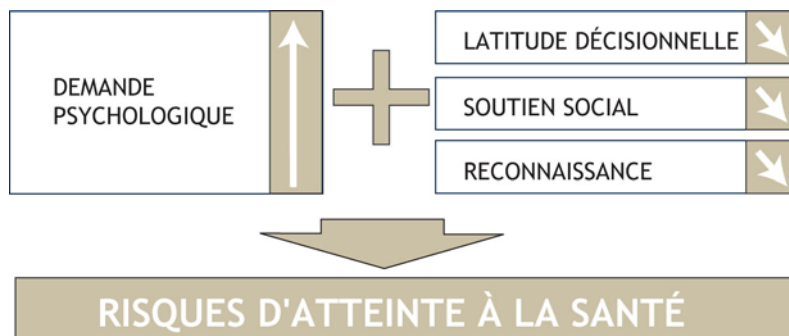
¹ Lescarbeau Robert 1994

Figure I : MODÈLE ILLUSTRANT LES INTERACTIONS ENTRE LES FACTEURS INDIVIDUELS ET DE PROTECTION À L'ORIGINE DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL¹



LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL : CADRE DE RÉFÉRENCE

CONTRAINTES psychosociales



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 (reconfirmer régulièrement l'engagement de la direction tout au long du projet).



2. ANALYSE ET DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

- ❖ Identifier et analyser les contraintes psychosociales (données administratives, questionnaire/sondage, entretiens de groupe/travailleurs et gestionnaires);
- ❖ Valider l'interprétation des résultats auprès des travailleurs, et des gestionnaires (1^{er} niveau et intermédiaires);
- ❖ Présenter le rapport d'étape au CPMO.



3. RECHERCHE DE SOLUTIONS

- ❖ Former un groupe de soutien à l'intervention (GSI)
- ❖ Définir le «champ des possibles» pour :
 - ❖ je (ce que je peux faire pour améliorer cette situation)
 - ❖ Équipe (ce que l'équipe...)
 - ❖ Syndicat (ce que le syndicat...)
 - ❖ Organisation (ce que l'organisation...)
- ❖ Valider les solutions auprès des travailleurs et des gestionnaires;
- ❖ Présenter le rapport d'étape au CPMO.



4. ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

5. IMPLANTATION DES SOLUTIONS

6. ÉVALUATION



www.ripost.qc.ca/grismt/publications.php

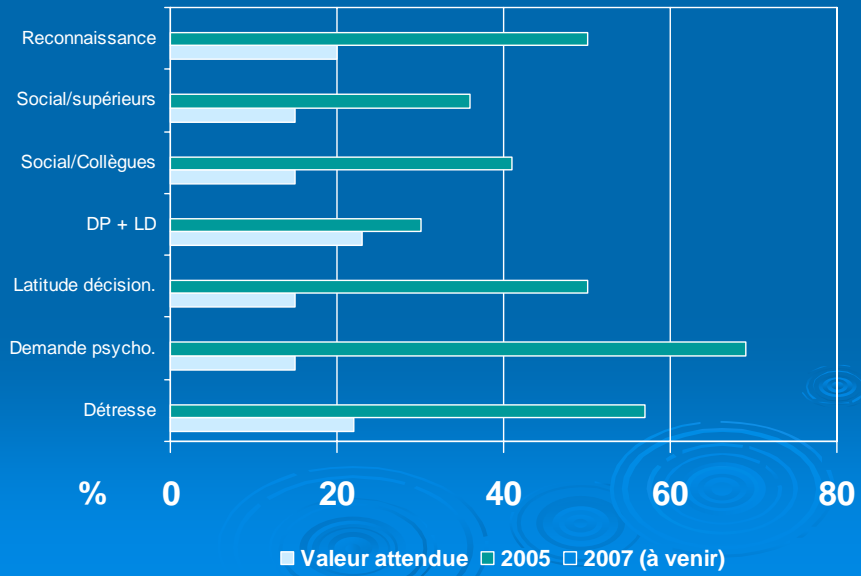
Des exemples d'application de la démarche

Administration publique, 2005/2007

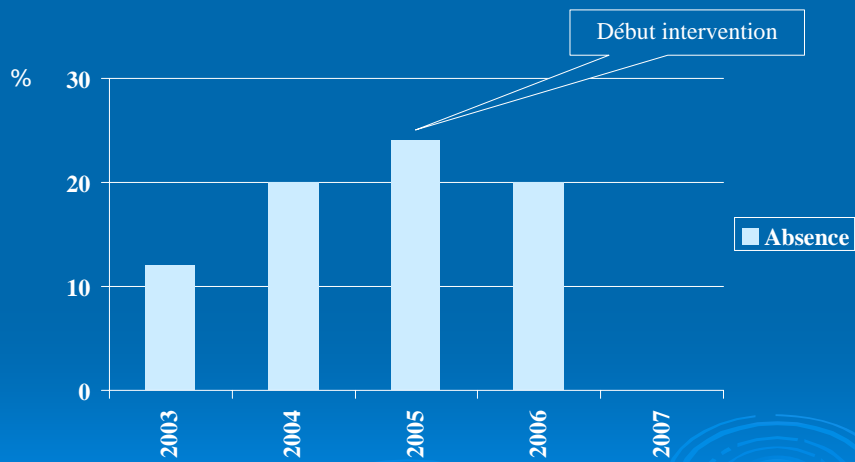
- 43 personnes
- Agents de recherche, techniciens, secrétaires, professionnels et personnels cadres
- Absentéisme à la hausse*
 - 2003 : 12%
 - 2004 : 20%
 - 2005 : 24% (50% pour cause de santé mentale)

* nombre employés absent/ nombre total d'employés

Administration publique, 2005/2007

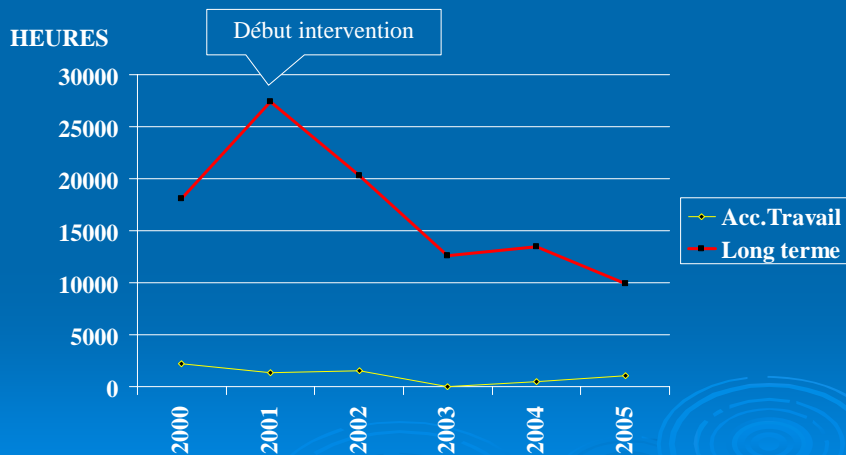


Administration publique, 2005/2007



Service de l'entretien sanitaire

Heures annuelles accidents de travail et maladies long terme
2000 à 2005 (31 mars 2006)



Conditions favorables

- Engagement et soutien de la haute direction et des syndicats (il faut donner du temps...)
- Former un groupe de travail paritaire (CPMO) (pilote de projet = élément clef de la réussite)
- Établir un diagnostic précis de la situation suite à une analyse systémique (conséquences et causes... privilégier les «focus group» aux représentants)
- Valider l'analyse et le diagnostic avec les deux parties

Conditions favorables (suite)

- Établir les priorités d'action (à court, moyen et long terme, éviter les programmes mur à mur, choisir quelques problèmes concrets à la fois, critère de sélection : 2000 hrs/an)
- Communication à tout le personnel (publiciser les réalisations...)
- Prévoir une évaluation et des rencontres structurées et régulières du CPMO
- Afin d'assurer la pérennité et un bon ancrage, lier l'intervention à la planification stratégique corporative

