

# **Programme stratégique de prévention en santé psychologique au travail**

**JEAN-PIERRE BRUN**

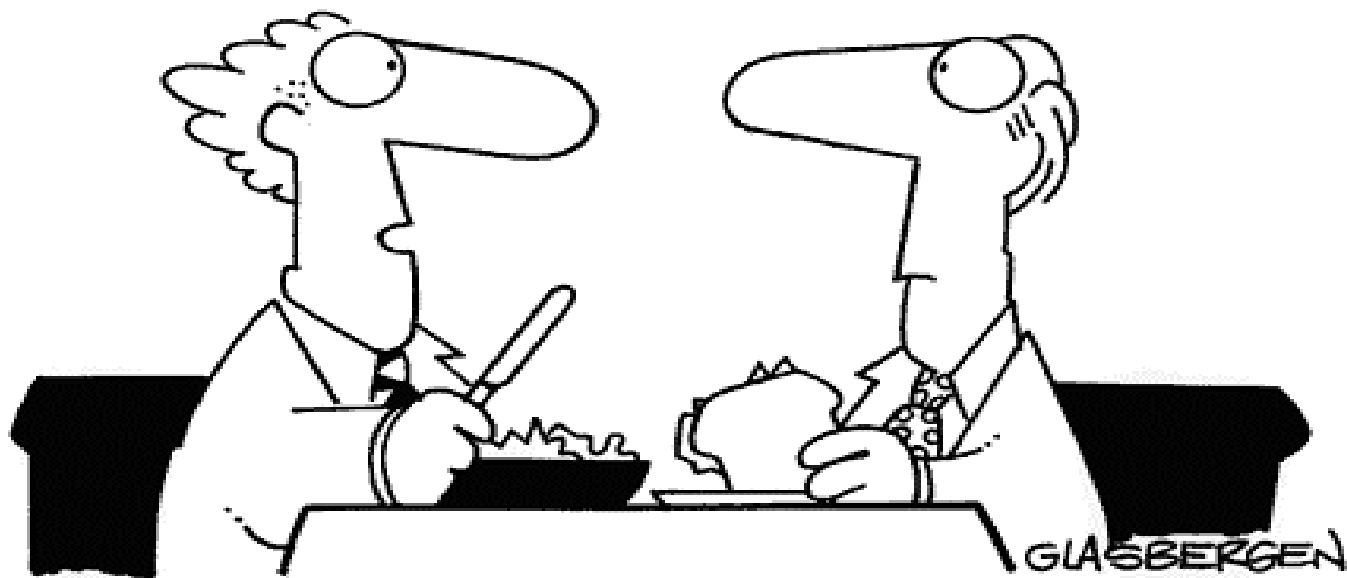
**PROFESSEUR**

**TITULAIRE DE LA CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ**

**ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

**UNIVERSITÉ LAVAL**

***WEB: CGSST.FSA.ULAVAL.CA***



« J'ai appris à gérer mon stress grâce à mes enfants!  
Chaque soir, après le travail, je bois du chocolat au lait,  
je mange des céréales directement dans la boîte et ensuite,  
je cours autour de la maison en pyjama  
en criant comme un singe!!! »

# Les principaux changements organisationnels

- Pression constante pour servir plus vite, produits de meilleure qualité et prix les plus bas
- Augmentation du travail posté (22%), nuit (18%) et weekend (25%)
- Travailler très vite 55% (1977) à 68% (1997) (Theorell 1999)
- Jamais assez de temps pour terminer leur travail 40% (1977) à 60% (1997) (Theorell 1999)
- Intensification générale du travail (cadence élevée, délais courts, changements constants)





POP

- Entre 2000-2001, passage de 39% à 59% de la proportion des travailleurs québécois qui disent vivre beaucoup de stress au travail (Aventis-Pharma, Janvier 2001)
- 6 millions de journées sont perdues annuellement au Québec en raison des problèmes de santé mentale au travail;
- 3 millions de journées où l'efficacité et la productivité des travailleurs sont réduites en raison des problèmes de santé mentale au travail;



**Précarité  
d'emploi**

**Relations  
difficiles**

**Conflits**

**Manque  
d'écoute**

**Capacité de  
dire non**

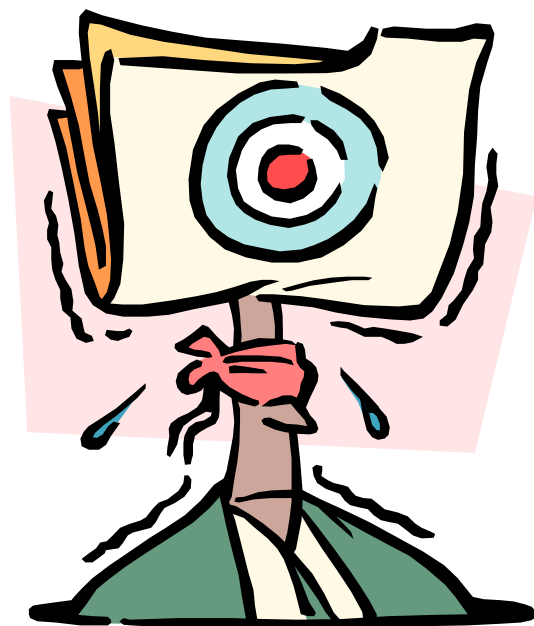
**Se sentir libre**

**Pouvoir  
s'exprimer**

**Vouloir tout  
régler**

**Bon  
encadrement**

**Charge de  
travail**



**Compétition**

**Problèmes  
familiaux**

**Sécurité**

**Manque de  
reconnaissance**

**Souffrance**

**Pression**

**Limites  
personnelles**



## Société

- Favoriser des valeurs de solidarité et de générosité
- Assurer la sécurité des citoyens
- Promouvoir l'égalité
- Promouvoir de saine habitude de vie
- Respecter autrui
- .....

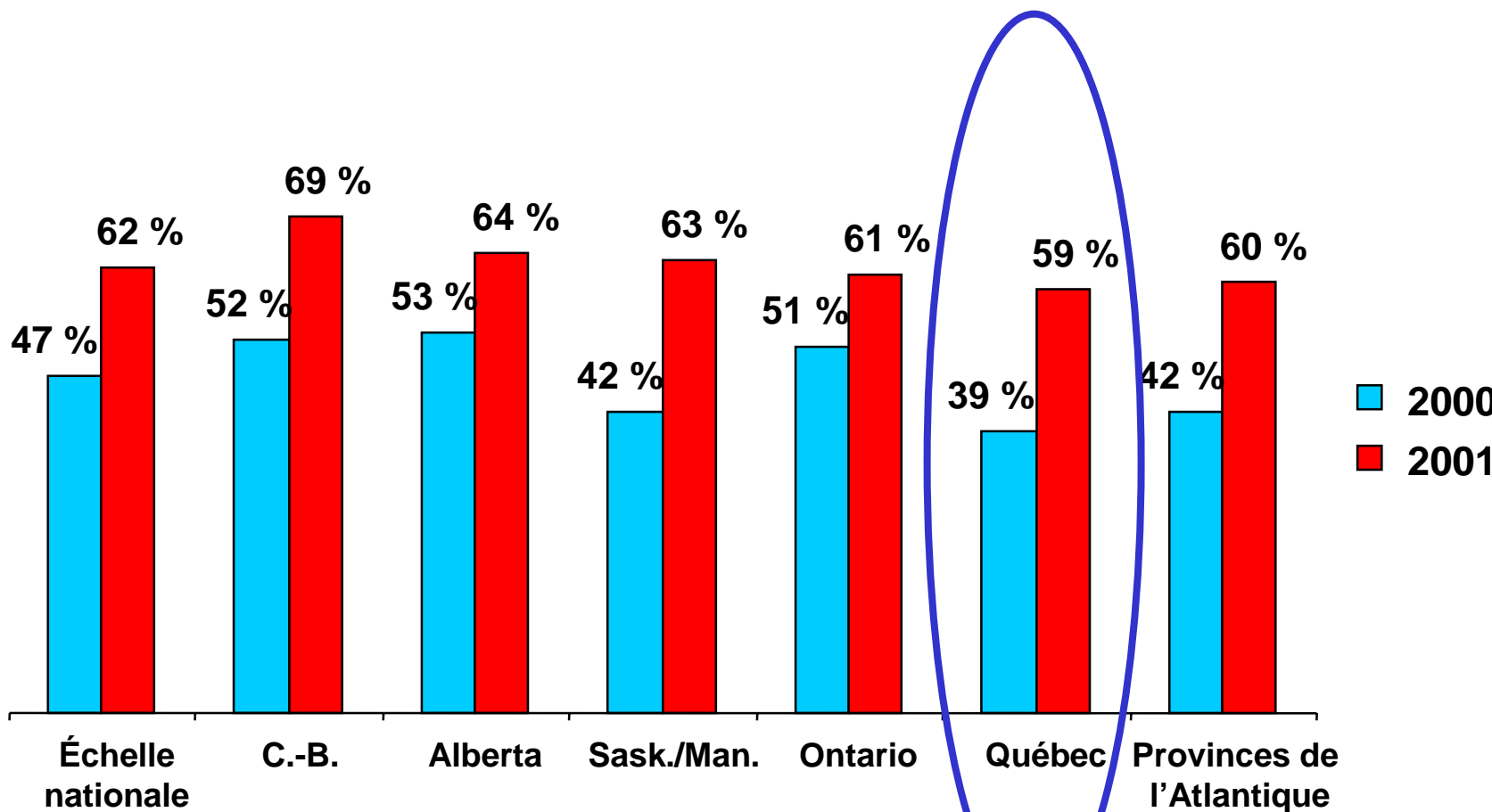
## Travail

- Être un lieu de réalisation de soi
- Favoriser la reconnaissance
- Assurer la santé et l'intégrité physique
- Garantir un travail décent
- Être consulté
- .....

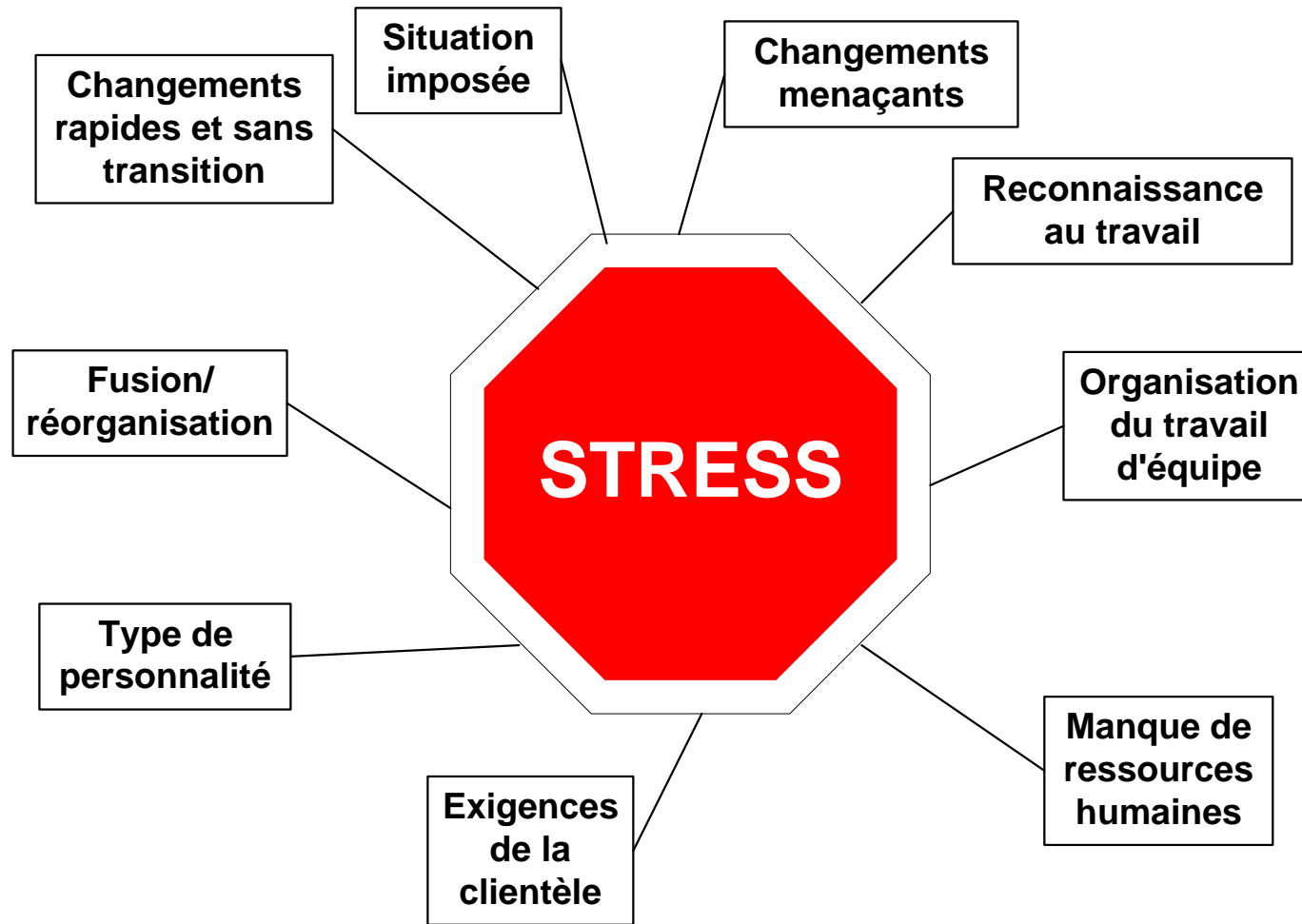
## Personne

- Reconnaître ses compétences et ses limites
- Aborder positivement les défis de la vie
- Faire preuve de sens critique
- Développer une écoute active
- .....

# Pourcentage d'employés estimant vivre beaucoup de stress au travail (Aventis-Pharma, 2001)



# La santé mentale: des causes multiples



# Facteurs de risque organisationnels

1. Demandes relatives aux tâches et aux rôles
2. Degré de participation aux décisions
3. Reconnaissance au travail
4. Autonomie décisionnelle au travail
5. Relations interpersonnelles
6. Environnement et conditions physiques de travail
7. Horaires de travail





Santé physique	Santé mentale	Comportement
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Problèmes cardio-vasculaires</li> <li>● Allergies</li> <li>● Problèmes de peau</li> <li>● Migraines</li> <li>● Difficultés respiratoires</li> <li>● Problèmes de sommeil</li> <li>● Problèmes gastro-intestinaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dépression</li> <li>● Anxiété</li> <li>● Ennui</li> <li>● Frustration/Irritabilité</li> <li>● Isolement</li> <li>● Pertes de mémoire</li> <li>● Difficultés de concentration ou à prendre des décisions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diminution de la productivité</li> <li>● Décision de quitter l'emploi</li> <li>● Agressivité</li> <li>● Abus d'alcool ou de drogues</li> <li>● Troubles alimentaires</li> <li>● Conflits</li> <li>● Absentéisme au travail</li> </ul>



Directes	Indirectes
<ul style="list-style-type: none"><li>● Absentéisme</li><li>● Augmentation des cotisations</li><li>● Roulement de personnel</li><li>● Processus de dotation</li><li>● Formation du personnel remplaçant</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Diminution de la productivité et de l'efficacité</li><li>● « Présentéisme »</li><li>● Insatisfaction au travail</li><li>● Détérioration du climat de travail</li></ul>

## Santé mentale

- 
- **Prévention primaire**
  - **Prévention secondaire**
  - **Prévention tertiaire**

## Maladie mentale



Vise à modifier ou à éliminer les **facteurs de risque** présents dans l'organisation qui peuvent porter atteinte à la santé mentale des travailleurs.





<p><b>Réunion individuelle ou d'équipe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Clarifie les rôles</li> <li>● Opportunité de reconnaître</li> <li>● Procure un support social</li> <li>● Occasion de parler des problèmes</li> </ul>
<p><b>Formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diminue la charge qualitative</li> <li>● Occasion de progresser dans la carrière</li> </ul>
<p><b>Analyse des postes et des tâches</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diminue l'ambiguïté</li> <li>● Occasion d'établir s'il y a surcharge de travail</li> <li>● Opportunité de clarifier les rôles</li> </ul>
<p><b>Évaluation du personnel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Occasion d'évaluer la charge de travail</li> <li>● Opportunité de reconnaître</li> <li>● Occasion de transmettre ses objectifs de carrière</li> </ul>

**Aide les individus à développer des habiletés et des outils pour reconnaître et gérer leurs réactions face aux situations qui génèrent des tensions.**



- Ateliers sur la gestion du temps
- Articles sur la santé mentale au travail dans le journal interne
- Séances de formation sur la méditation, le yoga ou autres activités de relaxation
- Formation sur la gestion et la résolution des problèmes
- Programme pour développer de saines habitudes alimentaires
- Salle de conditionnement physique



- le traitement
- la réhabilitation
- le processus de retour au travail et le suivi

Durée de l'absence	Chances de réintégration
6 mois	50%
1 an	20%
2 ans	10%
Plus de deux ans	Presque nul

Source: Watson Wyatt



- **Programme d'aide aux employés (PAE):**  
informer, conseiller les travailleurs et les orienter, le cas échéant, vers des ressources spécialisées;
- **Programme de retour au travail:**  
changements aux conditions de travail, politiques d'accueil et d'intégration, retour progressif, etc.;
- **Réseau d'entraide:**  
écoute, support et référence vers des ressources spécialisées.

## Facteurs de risque organisationnels

- Demandes liées aux tâches et aux rôles (charge de travail, ambiguïté, etc.)
- Relations interpersonnelles
- Etc.

**Prévention primaire**  
**réduction**



## Réactions de l'individu

- Personnalité (Type A/B, +/-)
- Stratégies d'adaptation
- Etc.

**Prévention secondaire**  
**absorption**



## Détresse

- Individuelle (problèmes de santé physique, psychologique, comportement)
- Organisationnelle (coûts directs et indirects)
- Sociale, familiale, etc.

**Prévention tertiaire**  
**réparation**



## Question pour apporter!!!

- Quelle est la durée moyenne des absences dans votre organisation?
- Quel sont les coûts des invalidités de nature psychologique?
- Pourquoi les gens souffrent-ils de stress?
- Quels sont les moyens de prévention mis en œuvre?
- Comment se fait le retour au travail?





LA SANTÉ MENTALE **AU TRAVAIL**

<http://cgsst.fsa.ulaval.ca>