

Trois piliers de la santé mentale

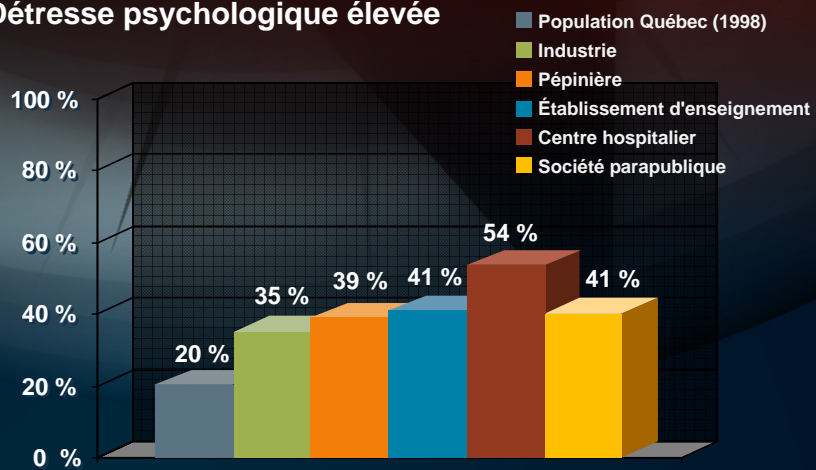


- | <u>Société</u> | <u>Travail</u> | <u>Personne/
Famille</u> |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Favoriser des valeurs de solidarité et de générosité• Assurer la sécurité des citoyens• Promouvoir l'égalité• Promouvoir de saine habitude de vie• Respecter autrui• | <ul style="list-style-type: none">• Être un lieu de réalisation de soi• Favoriser la reconnaissance• Participer à la vie de l'entreprise• Travailler dans un climat sain• Être consulté• | <ul style="list-style-type: none">• Reconnaître ses compétences et ses limites• Aborder positivement les défis de la vie• Faire preuve de sens critique• Développer une écoute active |

Individus rapportant un niveau élevé de détresse psychologique (%)



Détresse psychologique élevée



Facteurs de risque organisationnels



- ✓ Demandes relatives aux tâches et aux rôles
- ✓ Degré de participation aux décisions
- ✓ Reconnaissance au travail
- ✓ Autonomie décisionnelle au travail
- ✓ Relations
- ✓ Environnement et conditions physiques de travail
- ✓ Horaires de travail



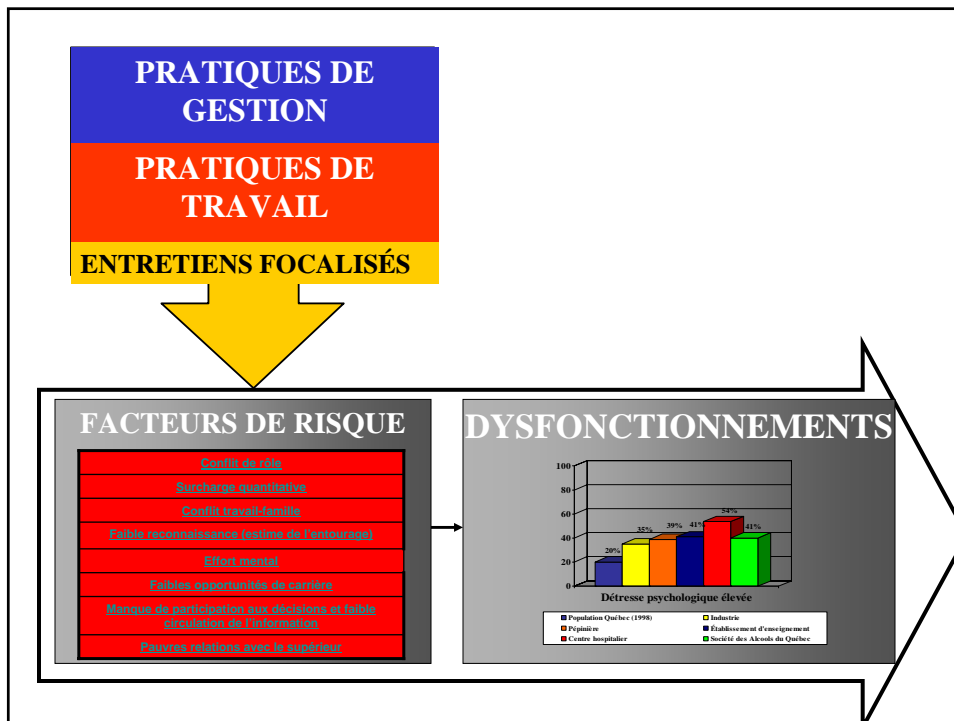
Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations		CARTOGRAPHIE DES NIVEAUX DE RISQUE						
Facteurs de risque en ordre décroissant d'importance pour toutes les catégories confondues		Cadres	Professionnels	Barreau	Échiquier	Métier	Professeurs	
Pression liée aux publications et demandes de subvention		NSP	NSP	NSP	NSP	NSP		
Surcharge quantitative								
Pauvres relations avec le supérieur								
Faible participation aux décisions organisationnelles								
Faible participation aux décisions ayant un impact sur l'individu								
Insuffisance et non transparence de l'information								
Conflit de rôle								
Pression liée à l'impact des décisions								
Horaire exigeant/Conflit travail-famille								
Faible reconnaissance (estime de l'entourage)								
Climat compétitif								
Faible reconnaissance (opportunités de carrière)								
Pauvres relations avec les collègues								
Ambiguïté de rôle								
Faible reconnaissance (sécurité du poste/de la carrière)								
Environnement physique difficile							NSP	
Surcharge qualitative								
Pauvres relations avec les subordonnés				*	*	*	NSP	
Faible utilisation des habiletés								
Faible pouvoir décisionnel								
Pauvres relations avec les étudiants		NSP	NSP	NSP	NSP	NSP		
Pauvres relations avec la clientèle						*	NSP	
Environnement non sécuritaire							NSP	

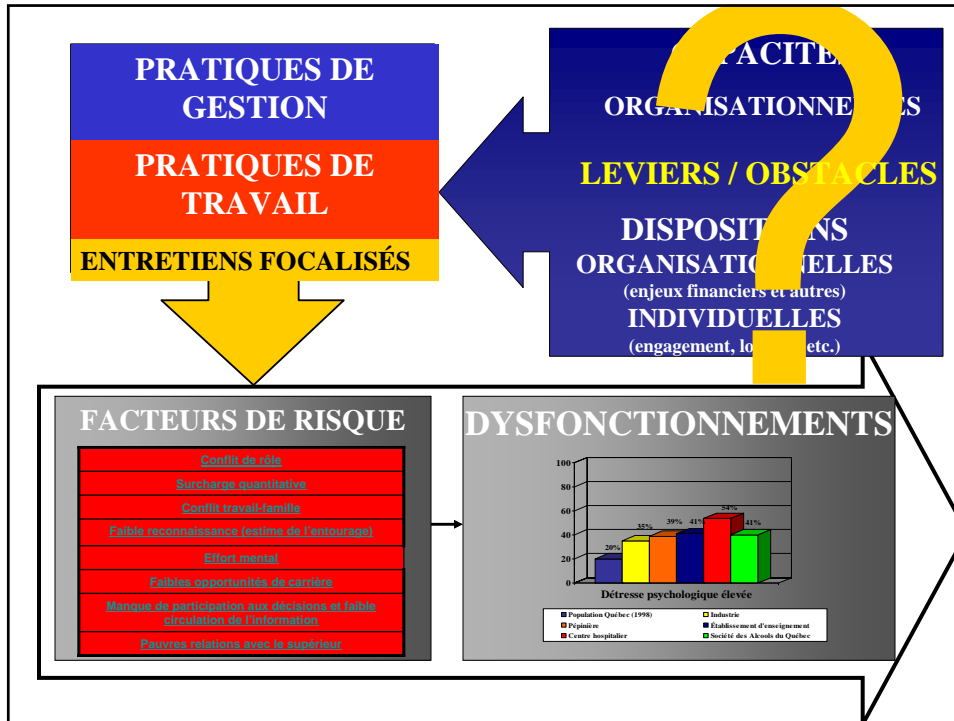
Note : Risque élevé = ■ Risque modéré = ▒ Risque faible = □
 * = Nombre de sujet insuffisant pour effectuer le calcul

VERS UNE GESTION PLUS HUMAINE DES RESSOURCES



- Les stratégies classiques de GRH sont **inadaptées** et **insuffisantes** pour favoriser une bonne santé psychologique;
- Il faut développer une **gestion plus humaine des ressources** pour développer un savoir-vivre de qualité au sein de nos organisations;
- Un grand nombre de **leviers** sont **déjà présents** dans les organisations (réunions d'équipe, moyens de communication, pratiques de reconnaissance, outils d'évaluation, etc.);
- Ce qu'il faut mettre en place ce n'est pas tant de nouvelles activités de prévention plutôt que de **bonifier les pratiques de GRH existantes**.





MÉTHODOLOGIE



- Focus group
- Identification des problèmes
- Énumération des éléments favorables
- Proposition de pistes d'action:
 - Individu
 - Équipe
 - Syndicat
 - Organisation

TROIS DOMAINES D' ACTIONS



Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none">•Rôle ambigu dans l'attribution des tâches•Pratique de travail permettant l'auto-formation et le ressourcement professionnel•Favoriser l'utilisation des compétences des secrétaires
Information/ communication	<ul style="list-style-type: none">•Rencontre préparatoire aux activités de production•Information sur les critères de la liste de rappel•Formation sur la communication de la tâche et la reformulation des attentes par le travailleur•Faire taire les rumeurs
Pratiques de gestion	<ul style="list-style-type: none">•Établir des pratiques de gestion de la personne•Établir des directives favorisant la polyvalence des employés• Réduire la surcharge de travail

DÉMARCHE



- 1- Création du comité de mise en oeuvre
- 2- Analyse des résultats des Focus group
- 3- Présentation au comité de direction
- 4- Plan d'action détaillé
- 5- Décision d'implantation
- 6- Suivi de l'implantation des actions

Comité de mise en œuvre



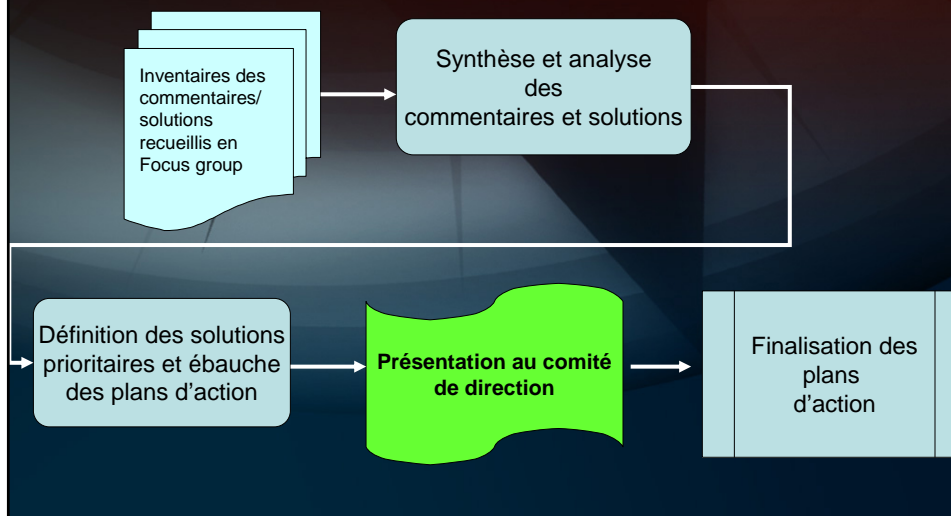
Mandat :

- Préciser et opérationnaliser les pistes d'actions suggérées dans les Focus Group;
- Élaborer des plans d'actions et des outils de suivi des solutions qui seront implantées

Stratégies :

- Groupe de travail intensif « task force »

ÉTAPES DE RÉALISATION



Développer une approche de gestion contrôle-support de la part des directeurs de secteurs.



Résumé de la proposition	
Titre : Développer une approche de gestion contrôle-support de la part des directeurs de secteurs.	Clientèle cible : Directeurs de secteur
Livrables : Outils et ressources de gestion orientés vers le support et non uniquement le contrôle.	Valeur ajoutée : Aide au développement des compétences en gestion des directeurs de succursales Permet une évaluation des directeurs de succursales sur des critères de performances et sur la personne Établissement d'un climat de confiance.
Champion :	Responsable mise en œuvre :
Date de début : Décision à court terme	Date de livraison : Moyen terme

Chaire en
gestion de la santé
et de la sécurité du travail
dans les organisations

BANQUE DE SOLUTIONS

PERSONNE

- Ajout de personnel
(employés ou
adjoint à la gestion)
- Intégration des
nouveaux employés
- Debriefing
d'urgence
- Psychologue-conseil
- Massothérapeute
- Garderie, bottin
gardiennage
- Réseau aidants
naturels
- Promotion activité
physique

ÉQUIPE

- Redonner vie aux
équipes
- Groupe de
discussion
- Consolidation
d'équipe
- Comité QVT
- Sensibilisation à la
tolérance et aux
respect d'autrui
- Formation sur la
communication
pour les chefs
d'équipe
- Création de réunion
de discussion et non
d'information

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



GESTION

- Ajout de cadres
- Supervision structurée
- Formation en GRH
- Formation gestion de la présence au travail
- Formation en gestion des conflits
- Formation sur la gestion des personnes

TÂCHE

- Redéfinition des postes et des tâches
- Plan systématique de formation
- Préciser les savoir-faire et savoir-être
- Évaluation de la charge de travail
- Flexibilité des horaires
- Révision des processus de travail

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



PROCESSUS

- Programme de retour au travail
- Optimisation des processus de travail
- Démarche d'analyse de l'organisation du travail
- Mise en place d'un partenariat permanent
- Révision des processus de nomination et de dotation de poste
- Information sur les critères des listes de rappel

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

PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES PROPOSITIONS



- **Processus de décision sur les propositions**
 - Comité directeur du projet
 - CGSP
- **Porteur du dossier des plans d'action**
 -
- **Implication des CLOT**
 - Validation par les CLOT des propositions avant leur implantation
 - Plate-forme de travail pour la mise en œuvre des propositions
 - Appui des responsables de mise en œuvre des propositions
- **Budget total:**
 - Prévoir un investissement dans les budgets à venir
 - Besoin de procéder à une évaluation détaillée une fois les propositions approuvées
 - utiliser une bonne partie du 200 000\$ (2% de formation) pour l'implantation des propositions

PLAN DE MISE EN ŒUVRE (suite)



- **Conditions de réussite**
 - Accepter de rendre disponible le personnel pour implanter et discuter des propositions;
 - Système de suivi;
 - S'assurer de l'adhésion des gestionnaires et des employés;
 - Focus sur le concret et le pratique;
 - Engagement clair de la haute direction;
 - Coaching des champions
 - Mettre en évidence les bons coups, marketing des réalisations
- **Conditions d'échec**
 - Réingénierie;
 - Décision sur l'avenir de L'ORGANISATION;
 - Délais de réalisation trop longs;
 - Essoufflement du comité et de l'organisation et des champions;
- **Plan de communication**
 - Véhicule d'info : bulletin, journal, CLOT, CDOT, Comités de gestion, Sourcier, comité santé, Colloque APSAP, rencontre pré-saison avec les employés et de direction avec les employés
- **Procédures de suivi et d'évaluation**
 - Vérifier la baisse de la détresse des employés;
 - Sondage 2005 : étude UL
 - Sondage gestion interne
 - Rapport d'étape : 6, 12 et 18 mois par le porteur de dossier
 - Bilan régulier pour chacun des champions