

Fiche 1-C : Indicateur « Activités ou politique de santé au travail »



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

Indicateurs de la Grille

1- Contexte de travail et mesures de prévention en place

- A. Contexte de travail et d'emploi
- B. Absentéisme maladie et présentéisme
- C. Activités ou politique de santé au travail**
- D. Activités ou politique contre la violence et le harcèlement
- E. Activités ou politique de retour au travail
- F. Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle

2- Composantes clés de l'organisation du travail

- A. Charge de travail
- B. Reconnaissance au travail
- C. Soutien social du supérieur immédiat
- D. Soutien social des collègues
- E. Autonomie décisionnelle
- F. Information et communication

Qu'est-ce que la prévention en santé au travail?

L'indicateur de la Grille portant sur les activités ou la politique de santé au travail vise à connaître l'importance accordée par l'organisation à la prévention des problématiques de santé en général et de la santé psychologique en particulier. L'évaluation des activités de prévention mises en place, regroupées ou non dans une politique formelle, permet de juger des moyens utilisés et des efforts consentis par l'entreprise pour protéger la santé de son personnel.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, la prévention couvre l'ensemble des actions qui tendent à promouvoir la santé individuelle et collective. On distingue trois types d'actions de prévention selon les moments où elles s'appliquent :

Prévention primaire : en amont du risque de la maladie, pour éviter l'apparition de la maladie en agissant sur ses causes. Par exemple, l'existence d'un comité paritaire permet d'identifier et d'agir sur les risques psychosociaux.

Prévention secondaire : à un stade précoce de la maladie où la prise en charge des individus peut se faire efficacement. Par exemple, des activités de sensibilisation sur la santé psychologique sont offertes aux employés.

Prévention tertiaire : pour diminuer les récurrences, les incapacités et limiter les complications et séquelles d'une maladie. Par exemple, un programme de retour au travail est mis en place à la suite d'une absence maladie.

Pourquoi s'en préoccuper?

L'engagement de l'entreprise dans les activités préventives témoigne de sa culture et de ses valeurs de prévention. Un programme intégré de santé couvre les trois réalités de prévention primaire, secondaire et tertiaire et entraîne généralement une diminution des absences et des effets positifs sur la santé des travailleurs.

Les interventions de prévention primaires agissent directement sur les causes du stress au travail présentes dans l'organisation, afin d'en diminuer les impacts négatifs sur la santé mentale des individus. Elles permettent aussi de réduire ou d'éliminer à la source l'apparition des problèmes de santé mentale au travail. De plus, lorsque les interventions préventives sont intégrées aux activités quotidiennes de gestion elles permettent de produire des effets durables.

Les interventions de prévention secondaire agissent sur les facteurs personnels de manière à aider les travailleurs à mieux s'adapter à leur environnement de travail. Elles visent à aider les individus à développer des connaissances et des habiletés pour mieux reconnaître et gérer leurs réactions face à des situations stressantes.

Les interventions de prévention tertiaire ciblent les conséquences. Elles cherchent à apaiser la souffrance des individus aux prises avec un problème de santé mentale au travail. Elles ont pour objectif le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail ainsi que le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert d'un problème de santé mentale au travail. Les services découlant des interventions de niveau tertiaire sont volontaires et confidentiels. Ces activités orientées sur la personne plutôt que sur la situation de travail visent généralement à diminuer le risque de rechute.

Plus une entreprise intervient en prévention primaire, plus elle est efficace en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.

Quelles pratiques privilégier?

Voici des exemples de pratiques organisationnelles et de gestion susceptibles d'avoir des effets positifs sur l'indicateur : activités ou politique de santé au travail.

- Mise en place d'action dans les niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire, en privilégiant la prévention primaire lorsque c'est possible;
- Présence d'un comité de santé et de sécurité au travail actif, paritaire et bénéficiant d'une reconnaissance officielle au sein de l'organisation;
- Évaluation de la présence de facteurs de risque psychosociaux et mise en place de plan d'action pour les réduire;
- Réalisation d'activités visant l'amélioration des composantes clés de l'organisation du travail;
- Évaluation des gestionnaires sur l'adoption de pratiques de gestion favorables à la santé :
 - soutien social,
 - reconnaissance,
 - gestion rapide des conflits,
 - autonomie,
 - consultation et participation,
 - communication.

Références et liens utiles

1. Brun J. P. (2004). La santé psychologique au travail...de la définition du problème aux solutions. Faire cesser le problème. La prévention du stress au travail. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations. www.cgsst.com/stock/fra/doc115-395.pdf
2. Bureau international du travail (2012). Solve : Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_205084.pdf
3. Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'organisation et la santé au travail (2009). Guide de pratiques organisationnelles favorables à la santé au travail.