

L'INTERVENTION EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL: COMMENT EST-ELLE POSSIBLE?

JEAN-PIERRE BRUN

PROFESSEUR
TITULAIRE DE LA CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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



1

La psychodynamique du travail

2

Démarche stratégique de prévention
en santé psychologique au travail

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

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/>.



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



LA PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL

1

(Source: Louise St-Arnaud)

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

La psychodynamique du travail a pour objet l'étude des relations entre d'une part, plaisir et souffrance au travail et d'autre part, l'organisation du travail. Il s'agit de mieux comprendre comment le travail, qui comporte toujours une dimension de peine, de souffrance, au point de conduire parfois à une usure mentale et à la maladie, peut aussi, dans bien des cas, constituer un puissant opérateur pour la construction de la santé.

(P.Davezies. Élément de psychodynamique du travail. Éducation permanente, no. 116, 1993)

Analyse de la demande

- Clarification des attentes
 - Intérêt des personnes concernées :
 - demande basée sur la souffrance
 - Rôle de l'encadrement
 - Rôle des enquêteurs

(Source: Louise St-Arnaud)

Connaissance du milieu

- Sensibilisation des chercheurs au milieu de travail
 - Historique
 - Études antérieures
 - Organigramme
- Observation : visite des lieux

(Source: Louise St-Arnaud)

Les entrevues

- Constitution des groupes : authenticité de la parole
 - Liberté de parole
 - Intérêts commun
- Nombre d'entrevues
- Méthode d'entrevues
 - Association libre et cadre de référence en PDT
 - Notes et enregistrement

(Source: Louise St-Arnaud)

Validation du contenu et rapport

- Présentation de l'analyse et des interprétations du collectif de chercheurs
- Mise en débat des interprétations
- Validation et ajustements sur les interprétations
- Contenu du rapport : accord des participants
- Remise du rapport aux participants
- Suivi.....

(Source: Louise St-Arnaud)

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




Démarche stratégique de prévention en santé psychologique au travail

2

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

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

Approche de gestion des risques (Health & Safety Executive, 1995)



Identifier les risques	
Identifier qui est affecté et comment	
Développer un plan d'action	
Passer à l'action	
Évaluer les actions et les diffuser	

MÉTHODOLOGIE



1 Questionnaire auto-administré (*QUEST ψ* ©):

- ✓ Indice de détresse psychologique;
- ✓ Identification des facteurs de risque organisationnels;

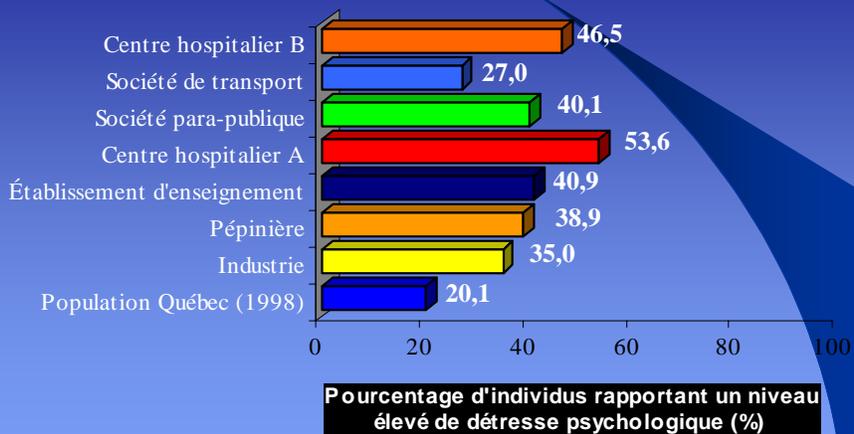
2 Focus group: (employés et gestionnaires)

- Contexte de l'organisation
- Principaux problèmes
- Principales solutions
- Processus de mise en œuvre
- Plan de communication

3 Comité de mise en oeuvre

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

DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE SELON L'ORGANISATION



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

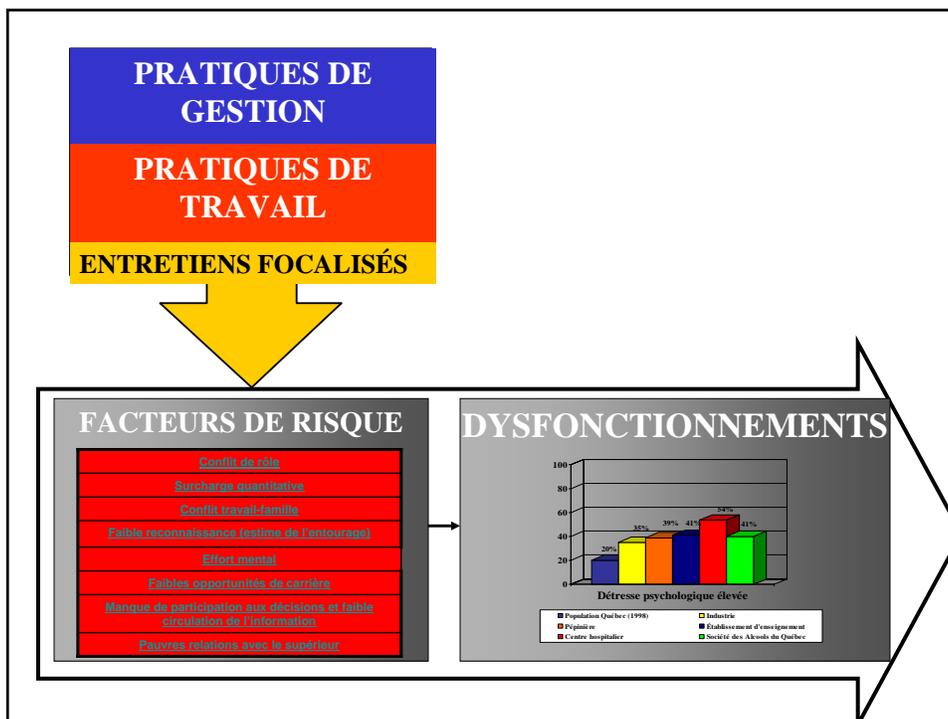


WEB: <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>

CARTOGRAPHIE DES NIVEAUX DE RISQUE

Facteurs de risque en ordre décroissant d'importance pour toutes les catégories confondues	Cadres	Professionnels	Bureau	Technique	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



MÉTHODOLOGIE

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

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

PLAN DE MISE EN OEUVRE



- 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 :

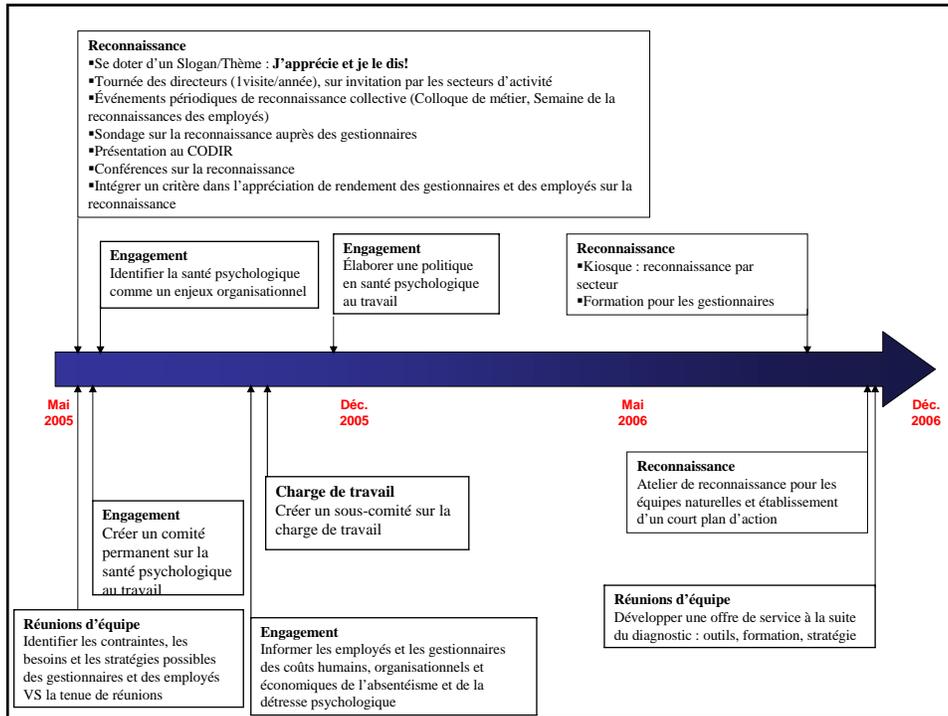
- Préciser et opérationnaliser les pistes d'actions suggérées dans les Focus Group;
- Élaborer des plans d'actions et des outils de suivi des solutions qui seront implantées

Stratégies :

- Groupe de travail intensif « task force »

En jeux							
Des femmes et des hommes fiers et engagés au regard du service à la clientèle, de la qualité et de la performance							
Zones d'amélioration	 POSITIONNEMENT DU RTC	 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	 TEMPS DE TRAVAIL (trajet/horaire)	 CHARGE DE TRAVAIL	 RECONNAISSANCE ET SOUTIEN DES PERSONNES	 PARTICIPATION AUX DÉCISIONS/ CIRCULATION DE L'INFORMATION	 ENVIRONNEMENT SÉCURITAIRE
Objectifs	Adopter un énoncé clair et corporatif sur la santé psychologique au travail	Améliorer les conditions de travail afin de faciliter la vie familiale des employés	Améliorer les temps de travail et les temps de certains trajets	Diminuer la charge de travail	Favoriser un climat de reconnaissance au travail et de soutien des personnes	Augmenter la présence et l'écoute des gestionnaires auprès des employés	Améliorer la sécurité routière et la salubrité des véhicules

Objectif 3 : Améliorer les temps de travail et les temps de certains trajets				
Actions et étapes de réalisation	Ressources humaines et implication des employés	Ressources financières	Echéancier	Réalisation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horaire de trajet et temps de liaison moins serrés (Phase I) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Définir une méthode commune d'établissement des temps de trajet ○ Cibler les parcours problématiques ○ Vérifier les trajets identifiés problématiques ○ Faire un estimé des coûts ○ Faire lien avec DPD ○ Établir les nouveaux horaires 	ODS DPD Inspection Exploitation		Décembre 2006 (méthode commune)	



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

L'AMPLIÉUR DU PROBLÈME
L'expression du STRESS AU TRAVAIL

LES CAUSES DU PROBLÈME
Les sources de STRESS AU TRAVAIL

FAIRE CESSER LE PROBLÈME
La prévention du STRESS AU TRAVAIL

UNIVERSITÉ LAVAL

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

