

Atelier

www.inspq.qc.ca

Institut national
de santé publique
Québec

Contexte

- Entreprise du secteur manufacturier
- Environ 120 employés
- Gel d'embauche depuis un an:
 - plusieurs postes temporaire non renouvelés
 - départs non remplacés
- La direction A du service « Production » a procédé à une restructuration de ses services, entraînant de nombreux changements pour le personnel

Institut national
de santé publique
Québec

Grille d'identification de RPS – Tableau de résultats

À vous d'évaluer certains risques...

INDICATEUR	RISQUE (0 À 3)
Partie 1 – Contexte et mesures de prévention en place	
Contexte d'emploi	3
Absentéisme maladie et présentéisme	2
Activités ou politique de santé au travail	1
Activités ou politique contre la violence et le harcèlement	0
Activités ou politique de retour au travail	1
Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle	?
Partie 2 – Composantes clés de l'organisation	
Charge de travail	3
Reconnaissance au travail	2
Soutien social du supérieur	1
Soutien social des collègues	?
Autonomie décisionnelle	?
Information et communication	3

Échelle
 0 = aucun risque
 1 = risque faible
 2 = risque modéré
 3 = risque élevé

Institut national
de santé publique.
Québec

45

Consignes

1. Placez vous en équipe d'environ 4 à 5 personnes (*il doit y avoir 6 équipes au total*).
2. Nommez un porte-parole pour votre équipe.
3. Lisez individuellement la mise en situation.
4. Cotez individuellement le niveau de risque associé à cet indicateur.
5. Partagez vos réponses en groupe et discutez-en afin d'arriver à un consensus.
6. Identifiez les principaux éléments justifiant votre le niveau de risque.

Institut national
de santé publique.
Québec

46

Évaluation des activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle

Principaux aspects à considérer:

- Prévisibilité des quarts de travail (horaire)
- Plusieurs mesures en place dans l'organisation:
 - Échanges d'horaires
 - Accumulation de temps
 - Semaine de 4 jours
 - Congés maladie
- Plusieurs mesures à la discrétion du gestionnaire
- Absence d'une politique claire (ou non connue)

Vigilance: une charge de travail élevée peut nuire à la conciliation travail et vie personnelle et occasionner du présentéisme

Grille d'identification de RPS – Tableau de résultats Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle

INDICATEUR	RISQUE (0 À 3)
Partie 1 – Contexte et mesures de prévention en place	
Contexte d'emploi	3
Absentéisme maladie et présentéisme	2
Activités ou politique de santé au travail	1
Activités ou politique contre la violence et le harcèlement	0
Activités ou politique de retour au travail	1
Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle	1
Partie 2 – Composantes clés de l'organisation	
Charge de travail	3
Reconnaissance au travail	2
Soutien social du supérieur	1
Soutien social des collègues	?
Autonomie décisionnelle	?
Information et communication	3

Échelle
0 = aucun risque
1 = risque faible
2 = risque modéré
3 = risque élevé



Conciliation travail et vie personnelle

Quelles pratiques adopter ?

- Permettre l'aménagement d'horaires pour des fins personnelles
 - Réduction du temps de travail, horaires de travail adapté, prévisibilité des horaires et des lieux de travail, heures effectuées en 4 jours, accumulation de banques d'heures
- Permettre l'accès à certains congés:
 - Congés et traitements différés, congés maladie, congés parentaux, retour progressif post maternité ou paternité, retraite progressive
- Favoriser le travail à domicile lorsque les conditions du travail le permettent
- Possibilité de traiter de choses personnelles sur les lieux du travail

Évaluation du soutien social des collègues

Principaux aspects à considérer:

- Beaucoup d'entraide entre les collègues
- Bon esprit équipe, confiance
- Coaching pour les nouveaux collègues
- Relations entre les collègues sont de qualité

Vigilance: Un soutien social du supérieur insuffisant peut nuire au soutien social entre collègues en cas, par exemple, de conflits non gérés ou de situations d'incivilité tolérées. Un manque de reconnaissance au travail, se traduisant par de l'injustice organisationnelle ou des pratiques inéquitables, peut également nuire au soutien social des collègues.

Grille d'identification de RPS – Tableau de résultats

Soutien social des collègues

INDICATEUR	RISQUE (0 À 3)
Partie 1 – Contexte et mesures de prévention en place	
Contexte d'emploi	3
Absentéisme maladie et présentéisme	2
Activités ou politique de santé au travail	1
Activités ou politique contre la violence et le harcèlement	0
Activités ou politique de retour au travail	1
Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle	1
Partie 2 – Composantes clés de l'organisation	
Charge de travail	3
Reconnaissance au travail	2
Soutien social du supérieur	1
Soutien social des collègues	0
Autonomie décisionnelle	?
Information et communication	3

Échelle

0 = aucun risque
 1 = risque faible
 2 = risque modéré
 3 = risque élevé



51

Soutien social des collègues

Quelles pratiques adopter ?

- Mettre en place un programme d'accueil aux nouveaux employés
- Organiser des rencontres d'équipe qui leur permet de se parler du travail
- Organiser des formations en équipe pour ouvrir sur des discussions et des échanges
- Mettre des lieux communs ou des activités à la disposition des employés
- Mettre en place un programme sentinelles pour détecter les signes de détresse entre collègues
- Privilégier les rétroactions et les évaluations basées sur la dimension collective du travail

Évaluation de l'autonomie décisionnelle

Principaux aspects à considérer:

- Rotation des postes
- Haut niveau de compétences et d'expérience
- Peu ou pas de sollicitation de ces compétences
- Les employés ne participent pas aux décisions
- Peu de possibilité de formations

Grille d'identification de RPS – Tableau de résultats Autonomie décisionnelle

INDICATEUR	RISQUE (0 À 3)
Partie 1 – Contexte et mesures de prévention en place	
Contexte d'emploi	3
Absentéisme maladie et présentéisme	2
Activités ou politique de santé au travail	1
Activités ou politique contre la violence et le harcèlement	0
Activités ou politique de retour au travail	1
Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle	1
Partie 2 – Composantes clés de l'organisation	
Charge de travail	3
Reconnaissance au travail	2
Soutien social du supérieur	1
Soutien social des collègues	0
Autonomie décisionnelle	2
Information et communication	3

Échelle
0 = aucun risque
1 = risque faible
2 = risque modéré
3 = risque élevé

Autonomie décisionnelle

Quelles pratiques adopter?

- Mettre en place un processus de participation aux décisions
- Fixer de grands objectifs à atteindre, mais laisser la flexibilité de choisir les méthodes, les outils et le rythme de travail
- Favoriser la recherche collective de solutions aux problèmes en incluant des employés de différents secteurs, corps d'emploi ou équipes
- Mettre en place des mesures qui favorisent la gestion de son temps et la conciliation entre le travail et la vie personnelle:
 - Aménagement de l'horaire, horaire variable, moments des pauses, etc.
- Inclure des employés dans la gestion du changement et prévoir des moments de consultations à chacune des phases

Grille d'identification de RPS – Tableau de résultats

Exemple

INDICATEUR	RISQUE (0 À 3)
Partie 1 – Contexte et mesures de prévention en place	
Contexte d'emploi	3
Absentéisme maladie et présentéisme	2
Activités ou politique de santé au travail	1
Activités ou politique contre la violence et le harcèlement	0
Activités ou politique de retour au travail	1
Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle	1
Partie 2 – Composantes clés de l'organisation	
Charge de travail	2
Reconnaissance au travail	2
Soutien social du supérieur	1
Soutien social des collègues	0
Autonomie décisionnelle	2
Information et communication	3

Échelle
 0 = aucun risque
 1 = risque faible
 2 = risque modéré
 3 = risque élevé

Les interventions de prévention

www.inspq.qc.ca

Institut national
de santé publique
Québec

La reconnaissance

Vidéo – La reconnaissance

https://www.youtube.com/watch?v=Wkn5ztFy_gg&index=3&list=PLvB1f8sDUxG9Z342OK6IkWIS6IldL5afU

Institut national
de santé publique
Québec

Les types d'approches en prévention

L'Organisation mondiale de la santé distingue trois types d'actions de prévention, selon le moment 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.

Prévention secondaire : à un stade précoce de la maladie où la prise en charge des individus peut intervenir efficacement.

Prévention tertiaire : pour diminuer les récurrences, les incapacités et limiter les complications et séquelles d'une maladie.

Exemples de bonnes pratiques de prévention des lésions associées aux RPS

Primaire

- Mécanismes participatifs pour identifier les problèmes, les analyser et implanter des solutions
- Adapter les pratiques de gestion pour augmenter : Reconnaissance, Soutien, Autonomie, Communication
- Créer un comité paritaire pour identifier et agir sur les RPS

Secondaire

- Activités de sensibilisation sur la santé psychologique au travail
- Formations spécialisées sur le stress, la santé psychologique et la santé en générale
- Activités de développement des habiletés pour faire face aux difficultés du travail (ex. : médiation, yoga, résolution de conflits au travail)

Tertiaire

- Programme de retour au travail
- Programme d'aide aux employés
- Réseaux d'entraide, programme de sentinelle (ex: prévention du suicide)

Caractéristiques des interventions individuelles en santé psychologique au travail

- Type d'intervention le plus utilisé en santé psychologique au travail
- Touchent la **prévention secondaire** ou **tertiaire**
- À privilégier dans le cas de facteurs personnels :
 - Deuil ou difficultés familiales
 - Retour au travail après une maladie
 - Problèmes de santé mentale sévères ou trouble de la personnalité
 - Comportements inadéquats au travail
- Effets à court terme, idéal pour des changements rapides

Caractéristiques des interventions organisationnelles en santé psychologique au travail

- Fondées sur des modèles théoriques solides et des données probantes
- Touchent la **prévention primaire**
- À privilégier en présence de problématiques organisationnelles :
 - Absentéisme maladie, présentéisme et roulement élevé
 - Taux élevé ou augmentation des invalidités long terme
 - Climat de travail tendu (conflits, plaintes de harcèlement, incivilités)
- Ciblent les orientations organisationnelles et les pratiques de gestion
- Effets à plus long terme, mais parfois plus longs à se faire sentir
- Requièrent une volonté ferme de la haute direction d'améliorer l'environnement de travail

Messages clés

www.inspq.qc.ca

Institut national
de santé publique
Québec

Messages clés

- Les risques psychosociaux du travail sont des risques **précis** et **fréquents**
- Ils entraînent **des problématiques de santé (psychologique et physique)** et des **coûts** importants
- Les risques psychosociaux du travail sont des risques **modifiables**
- Des **outils d'évaluation et d'intervention** ciblant les RPS existent pour agir en prévention
- La **prévention primaire** des RPS est possible et requiert une **démarche participative**

Institut national
de santé publique
Québec

Formation en ligne

Les risques psychosociaux au travail: de l'identification à la prévention

- **Module 1** : Risques psychosociaux au travail : de quoi parle-t-on ?
- **Module 2** : Principaux enjeux justifiant la prévention des risques psychosociaux au travail
- **Module 3** : Évaluation des risques psychosociaux au travail
- **Module 4** : Principales stratégies d'intervention à l'égard des risques psychosociaux au travail

www.inspq.qc.ca/expertises/sante-au-travail/organisation-et-conditions-de-travail/promotion-de-la-sante-des-travailleurs

Merci de votre attention et de votre
participation !

www.inspq.qc.ca

Questions et discussion