

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL... la définition du problème

Résultats d'une étude réalisée
par la Chaire en gestion de la
santé et de la sécurité du travail,
Université Laval



www.cgsst.com



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences
de l'administration

Le travail occupe une place très importante dans nos vies. Avez-vous remarqué que la première fois que l'on rencontre une personne, aussitôt les présentations faites, on lui demande ce qu'elle fait dans la vie? Il est facile de comprendre pourquoi. On passe le tiers de notre temps au travail. Cela sans compter le temps qu'on met pour s'y rendre et en revenir, les heures supplémentaires et les soucis qu'on amène à la maison.

Bien qu'il permette à plusieurs de se réaliser, le travail représente pour de nombreuses personnes une source de souffrance et de mécontentement. Dans les entreprises, on entend désormais les travailleurs évoquer des problèmes de sommeil ou encore divers maux et douleurs, parfois persistants, qu'aucune médecine ne soulage. Certains confient avoir de la difficulté à se concentrer et à maintenir leur attention. D'autres se disent fatigués, vidés. On se plaint de l'irritabilité et des relations particulièrement conflictuelles avec les collègues ou le supérieur. On constate que certains travailleurs s'isolent, ne participent plus aux activités sociales. Bref, bon nombre de travailleurs sont confrontés à un phénomène jusque-là plutôt discret: le stress en milieu de travail. D'abord surprenant, ensuite inquiétant, il est aujourd'hui au centre des préoccupations organisationnelles et individuelles.

Les problématiques liées au stress en milieu de travail ont augmenté de façon considérable depuis les trois dernières décennies. Celles-ci constituent un enjeu majeur auquel les organisations publiques et les entreprises privées sont actuellement confrontées.

Les exigences organisationnelles conjuguées à celles de la vie moderne pèsent de plus en plus lourd sur les individus. Nous faisons face à un choc important entre les réquisits des organisations et ceux des individus qui, en réponse à des objectifs divergents à savoir l'excellence et le bien-être, empruntent des trajectoires différentes.

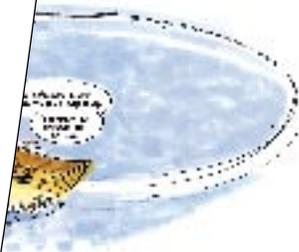
Des signes précurseurs d'une crise des ressources humaines sont d'ailleurs présents dans les organisations: montée de l'individualisme, démotivation, méfiance envers les dirigeants, désengagement, absentéisme, présentéisme, harcèlement et violence au travail.

La situation est alarmante à l'échelle canadienne. En fait, 30,8% des travailleurs canadiens affirment que la plupart de leurs journées de travail sont considérablement ou extrêmement stressantes (Statistique Canada, 2003). Dans cette même perspective, l'enquête canadienne sur la santé mentale au travail, réalisée en 2001, fait mention que 51% des répondants considèrent que leur travail est une source majeure ou modérée de stress. Étant donné que le travail occupe une place très importante dans nos vies, il n'est pas étonnant de constater que ce stress quotidien entraîne des conséquences à court et moyen termes pour les individus. Ces réactions sont d'ordre physique (migraine, tensions musculaires, problèmes de poids, hausse du taux de cholestérol), psychologique (humeur dépressive, anxiété, perte de mémoire, découragement) et comportemental (agressivité,

R@Gf@CKFKUCx 7••vC9 0•H#WFE0 00 Px

onnaissance, soutien à ses à améliorer être psycholo- ur motivation. relation avec a facteur déter- e l'employé.

ntégrandissante erne et au déve- ons. Cependant, ntation du travail u utilisée. Nous in contexte où il son expérience » oisonnement des décideurs décidant rationalité limité des réalités quoti- ndividu n'est donc é des autres par itions relationnelles, conditions éthiques oir et au partage s décisions prises sur galement des impacts e de l'individu. Cet certains phénomènes: méfiance envers les ment et le désenga- ts organisationnels et



participation au processus est considéré comme un avant avoir des impacts sur la santé psychologique u. On le considère généra- deux aspects: organisationnel el. La participation au niveau sation a trait aux orientations atégies adoptées par l'organi- n retrouve également, à une plus restreinte, les décisions qui impact direct sur l'individu, son son quotidien.

s à l'information est un autre nt essentiel au bien-être psycho-

logique des individus. Pour éviter les tensions et réduire l'insécurité, les employés doivent recevoir deux types d'information, soit celle de niveau organisationnel et celle de niveau individuel. L'information organisationnelle les renseigne sur les orientations et le fonctionnement global de l'entreprise. Plusieurs organisations vivent régulièrement de grands bouleversements qui entraînent des changements majeurs pour les employés. Le simple fait de ne pas les informer de la situation qui prévaut au sein de l'entreprise et de ne pas les tenir au courant du déroulement des événements peut contribuer à augmenter leur insécurité, leur détresse psychologique et leur faire vivre des tensions. L'information liée au travail, quant à elle, leur permet d'effectuer leurs tâches de la meilleure façon possible.

Il est primordial de spécifier qu'une participation insuffisante pourrait être liée à un degré élevé de tension psychologique, à l'abus d'alcool, à la dépression, à une santé physique précaire, à une faible estime de soi et à peu de satisfaction à l'égard du travail. Somme toutes la consultation avant la prise de décision et la circulation de l'information sont considérées, depuis plusieurs décennies, comme la pierre angulaire de l'efficacité organisationnelle et leur présence est essentielle à la santé mentale des individus (Karasek, Brisson et al. 1998).

Pour parvenir à un équilibre entre la santé mentale des employés, la productivité et l'efficacité organisationnelle, il doit y avoir une reconnaissance du problème et une volonté d'agir tant de la part des individus que de l'organisation.

Aldwin, C. M. V. C., & volume, D. s. e. p. I. (199).
Stress, coping and development: An integrative perspective.
New York, NY: The Guilford Press.

Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (199).
A stitch in time: Self-regulation and proactive coping.
Psychological Bulletin, 121(3), 417-436.

Clarke, S. G., & Cooper, C. L. (2000).
The risk management of occupational stress.
Health, Risk and Society, 2(2), 173-187.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2001).
Work-life balance in the new millenium: Where are we? Here do we need to go?
Ottawa, Canada: Canadian Policy Research Networks (CPRN).

Giddens, A. (1991).
Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age.
Stanford, California: Stanford University Press.

Karasek, R., Brisson, C., & al. (1998).
The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristic.
Journal of Occupational Health Psychology, 3(4), 322-355.

Laïdi, Z. (1999).
La tyrannie de l'urgence.
Montréal: Éditions Fides.

Lazarus, R. S. (1991).
Emotion and adaptation.
London, England: Oxford University Press.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (198).
Stress, Appraisal and Coping.
New York, NY: Springer Publication CO.

Ranno, J. P. (2000).
Santé mentale et stress au travail.
Montréal, Canada: Sun Life.

Statistique Canada. (2003).
L'emploi et le revenu en perspective.
Catalogue de Statistique Canada, 4, 19.

Stephens, T., & Joubert, N. (2001).
The economic burden of mental health problems in Canada.
Chronic Diseases in Canada, 22(1), 18-23.

Watson Wyatt Worldwide. (2001).
Staying at work 200/2001: The dollars and sense of effective disability management.
Vancouver, Canada: Watson Wyatt Worldwide.

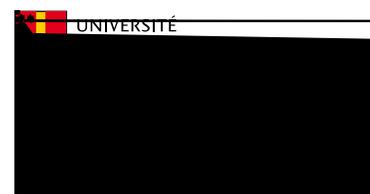
RAPPORT DE RECHERCHE

Brun, J.-P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003).
Évaluation de la santé mentale au travail: Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines.
(Études et recherches / Rapport No. R-342).
Québec, Canada: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

TROUSSE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Brun, J. P. (2003).
La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions.
Québec, Canada: Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, Université Laval.

Cette fiche d'information a été réalisée à partir des travaux de recherche de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval.



Nous remercions l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) et Ressources Humaines et Développement Social Canada (RHDSC) pour leur soutien financier.