

Institut universitaire romand de Santé au Travail

Institut für Arbeit und Gesundheit

Institute for Work and Health



Pour que santé et travail soient compatibles

Travail et santé: est-ce compatible?

HR Neuchâtel

Jeudi 20 janvier 2011,

Salle du Lobby, Complexe de la Maladière, Neuchâtel

**Dr méd. Sophie-Maria Praz-Christinaz, médecin du travail FMH, médecin associé,
IST**

LA VISITE MÉDICALE



Pour que santé et travail soient compatibles

1. Travail et Santé

Est-ce compatible?

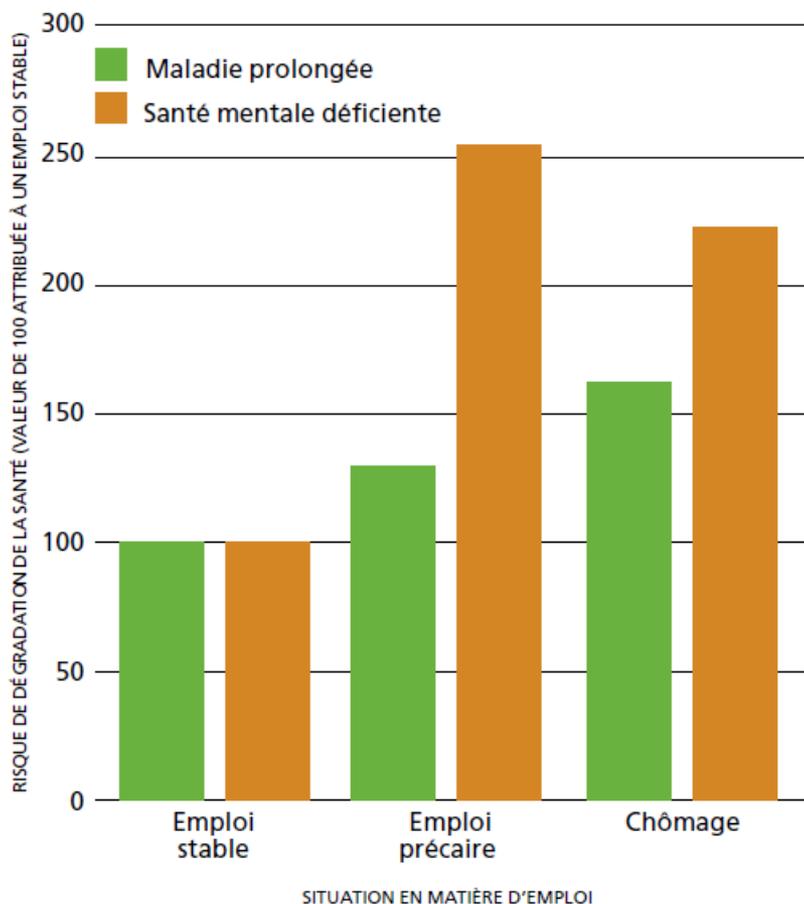
- **Oui**
- **Mais pas dans n'importe quelles conditions**

Démonstration par l'absurde

- Globalement, la **santé des chômeurs** est moins bonne que celle des personnes en emploi
- **Indicateurs de santé → détérioration physique et mentale**
 - Taux augmenté de décès «dit excessifs »
 - Plus de maladies diagnostiquées
 - Mauvaises habitudes alimentaires
 - Addiction : alcool, tabac, stupéfiants
 - Violences intra-familiales
 - Troubles de l'humeur (santé mentale): car perte de statut, de buts, de contacts sociaux, de revenu, de sentiments d'appartenir à un groupe social

G. Meystre-Agustoni: Chômage et santé: analyse de la littérature. IUMSP, Lausanne 1997

Effet du chômage sur la santé



- Effets se manifestent dès que le travailleur pense que son emploi est menacé
- Précarité / Insatisfaction professionnelle peuvent être aussi, voire plus, néfastes que le chômage
 - Importance de la qualité de l'emploi

Evolution de l'économie/marché de l'emploi depuis 1990:
Exacerbation du sentiment de précarité de l'emploi

Effet de la précarité de l'emploi et du chômage sur la santé
Ferrie et al., British Medical Journal, 2001, 322:647-651

Pour que santé et travail soient compatibles

Chômage et santé : 2 hypothèses

- I. Le chômage est la cause ou le catalyseur d'un mauvais état de santé

- II. Les personnes en mauvaise santé sont davantage soumises au risque de chômage

Cases C. & E. Cambois: Chômage et santé : un enjeu pour les statistiques publiques. Rev Epidemiol Santé Publique 2004: 409-413

CAUSALITÉ

Chômage → Santé

SÉLECTION DIRECTE

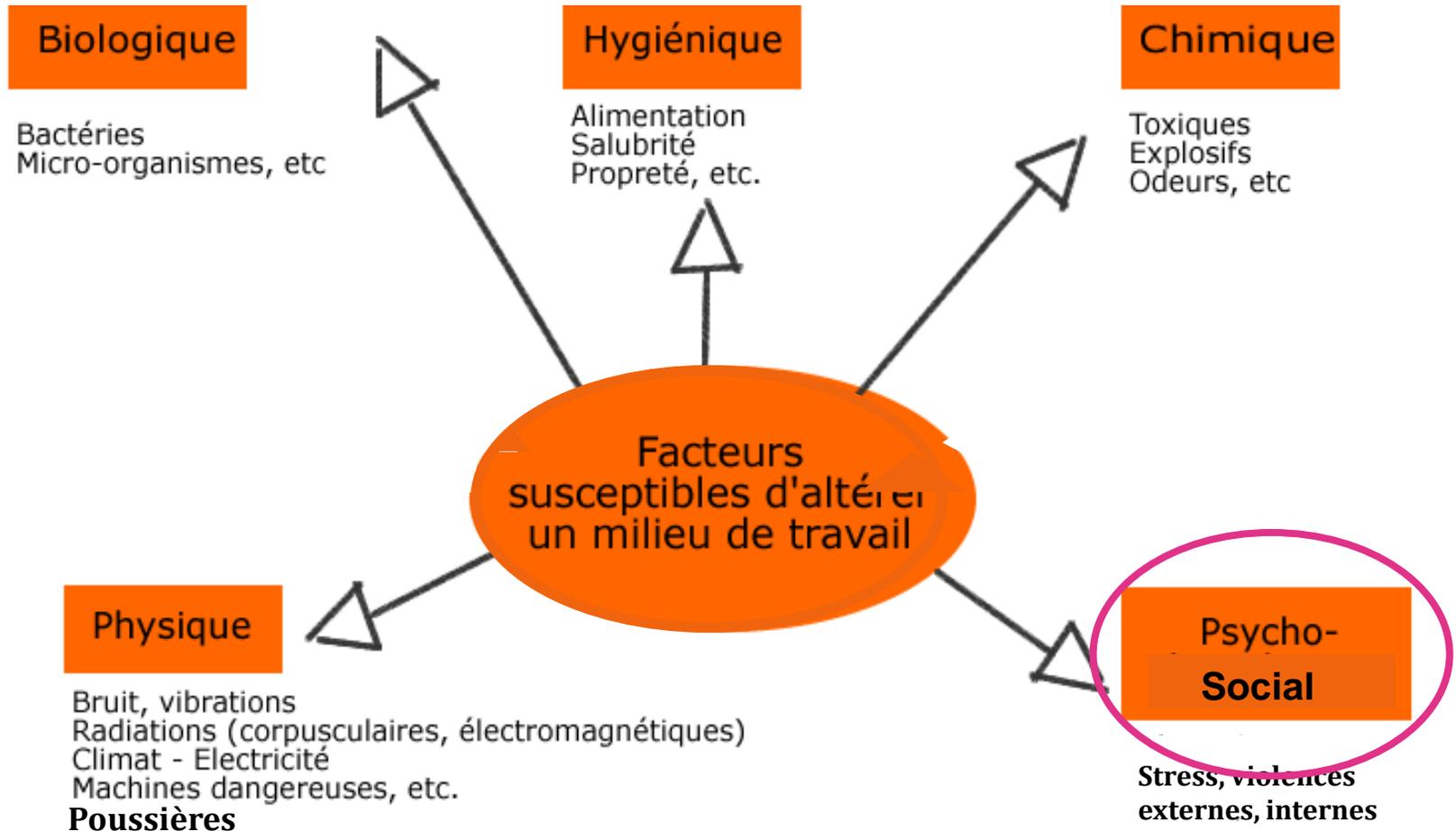
Santé → Chômage

C. Sermet, M Khlal: *La santé des chômeurs en France: revue de la littérature*, Rev
Epidémiol Santé Publique 2004: 465-474

2. Travailler...

mais pas dans n'importe quelles conditions...

3. Risques professionnels défavorables à la santé



4. Les risques psychosociaux

- Selon l'agence européenne de la santé au travail de Bilbao, le terme « risques psychosociaux » définit les risques de **stress** et de **violences internes ou externes**
- En CH:
 - 82,6% des salariés se disent stressés, dont **25% très stressés**
Parmi ceux-ci: 12% avec problèmes de santé
 - 7% se disent victimes de Mobbing
 - 1% victimes de harcèlement sexuel
 - 3,4% victimes de violence externe
- En France:
 - **28%** des salariés se disent stressés avec répercussion sur la santé

De quoi les travailleurs se plaignent-t-ils?

- Stress
- Burn-out (épuisement)
- Mobbing (harcèlement moral), harcèlement sexuel
- Violences (internes et externes)
- Tensions, mal-être, souffrance, pénibilité
- Conflits



Divers maux qui touchent à la santé mentale et physique ⇒ souffrance au travail



Pour que santé et travail soient compatibles

4.1. Le stress au travail



Définition:

- **Un état de stress** survient lorsqu'il y a **déséquilibre** entre la perception qu'une personne a des **contraintes** que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face. Cette évaluation des contraintes et des ressources est d'ordre psychologique, mais les effets du stress ne sont pas que psychologiques. Ils sont aussi physiques, et agissent sur le bien-être et la productivité

Facteurs à l'origine des contraintes perçues

- Evoluent en même temps que le monde du travail
- 5 catégories:
 1. Situation macroéconomique (globalisation, concurrence, intensification)
 2. Evolutions sociologiques (individualisation, disparition des postes fixes de travail, techniques de communication à distance, agressivité des clients)
 3. Organisation du travail/ gestion des ressources humaines (sur/sous-charge de travail, ambiguïté ou conflits de rôles, missions peu claires, perspectives de carrières, etc)
 4. Qualité des relations de travail (manque de soutien, communication défailante, conflits, manque de reconnaissance, isolement)
 5. Environnement matériel (bruit, luminosité, température, open-space)



contraintes perçues

Contraintes

- Les contraintes sont le résultat d'une perception, par nature subjective

ex. une même contrainte (travail de nuit) sera perçue différemment selon les salariés, et pour un même salarié la perception pourra être variable dans le temps

1. Contrainte ponctuelle ou **durable**
2. Contrainte **subie** ou choisie
3. Contrainte unique ou **multiple** (=accumulation)
4. Antagonisme des contraintes (**job strain de Karasek** = déséquilibre entre forte exigence de productivité et faible marge de manœuvre / **modèle de Sigriest** = déséquilibre entre forte productivité (effort) et bénéfices procurés (récompenses))

Les modèles de Karasek et de Siegrist

Le modèle de Karasek repose sur la notion d'équilibre entre deux dimensions :

- la « demande psychologique » qui est associée à la réalisation des tâches (quantité, complexité, contraintes dans le temps, etc.) ;
- la « latitude décisionnelle » qui recouvre :
 - . l'autonomie dans l'organisation de ces tâches et la participation aux décisions,
 - . l'utilisation de ses compétences : possibilité d'utiliser ses qualifications, capacité à développer de nouvelles compétences.

Karasek a montré que l'association d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (ou « *job strain* ») représente un risque pour la santé physique et psychique.

Johnson a, par la suite, enrichi ce modèle d'une troisième dimension : le support social au travail (soutien socio-émotionnel et tech-

nique) qui représente une interface modulante du rapport « Demande/Contrôle » [9].

La version recommandée pour utiliser le questionnaire est celle en 26 items, laquelle a été intégrée à la dernière enquête de SUMER de 2003. Ainsi et pour la première fois des valeurs de référence des scores des différentes dimensions pour la population française seront bientôt disponibles.

Dans les années 90, Siegrist a développé le modèle du « Déséquilibre Effort/Récompense ». Ce dernier, également bi-dimensionnel, repose sur l'équilibre entre les efforts consentis par l'individu pour son travail et les récompenses attendues en retour. Siegrist, dans son concept d'effort distingue 2 sous-domaines :

- la notion d'effort extrinsèque qui reprend certains items du concept de « demande » de Karasek : contraintes de temps, interruptions, responsabilités, heures supplémentaires, etc. ;
- et l'investissement de l'individu vis-à-vis de ce qui est demandé (incapacité à se distancier du travail, compétitivité et hostilité, besoin d'approbation, impatience et irritabilité).

Ainsi la notion d'exigence de la tâche est modulée par un trait de la personnalité de l'individu qui est son positionnement face aux exigences du travail.

Le deuxième concept du modèle s'intéresse aux gratifications qu'apportent le travail qu'elles soient monétaires, d'estime ou liées au statut (sécurité d'emploi et opportunités de carrière). Cet aspect permet de prendre en compte non seulement la réalisation et l'organisation immédiate de son travail mais également le contrôle que peut avoir l'individu sur l'ensemble de sa carrière professionnelle [10].

		EXIGENCE AU POSTE DE TRAVAIL	
		Forte	Faible
DEGRÉ D'AUTONOMIE	Faible	« <i>Job strain</i> »	Travail passif
	Forte	Travail très actif	Travail détendu

Etat de stress chronique

= Epuisement d'un organisme trop longtemps soumis à une hyperstimulation (\implies excès de catécholamines et glucocorticoïdes)
(\approx *mauvais stress*)

ALARME



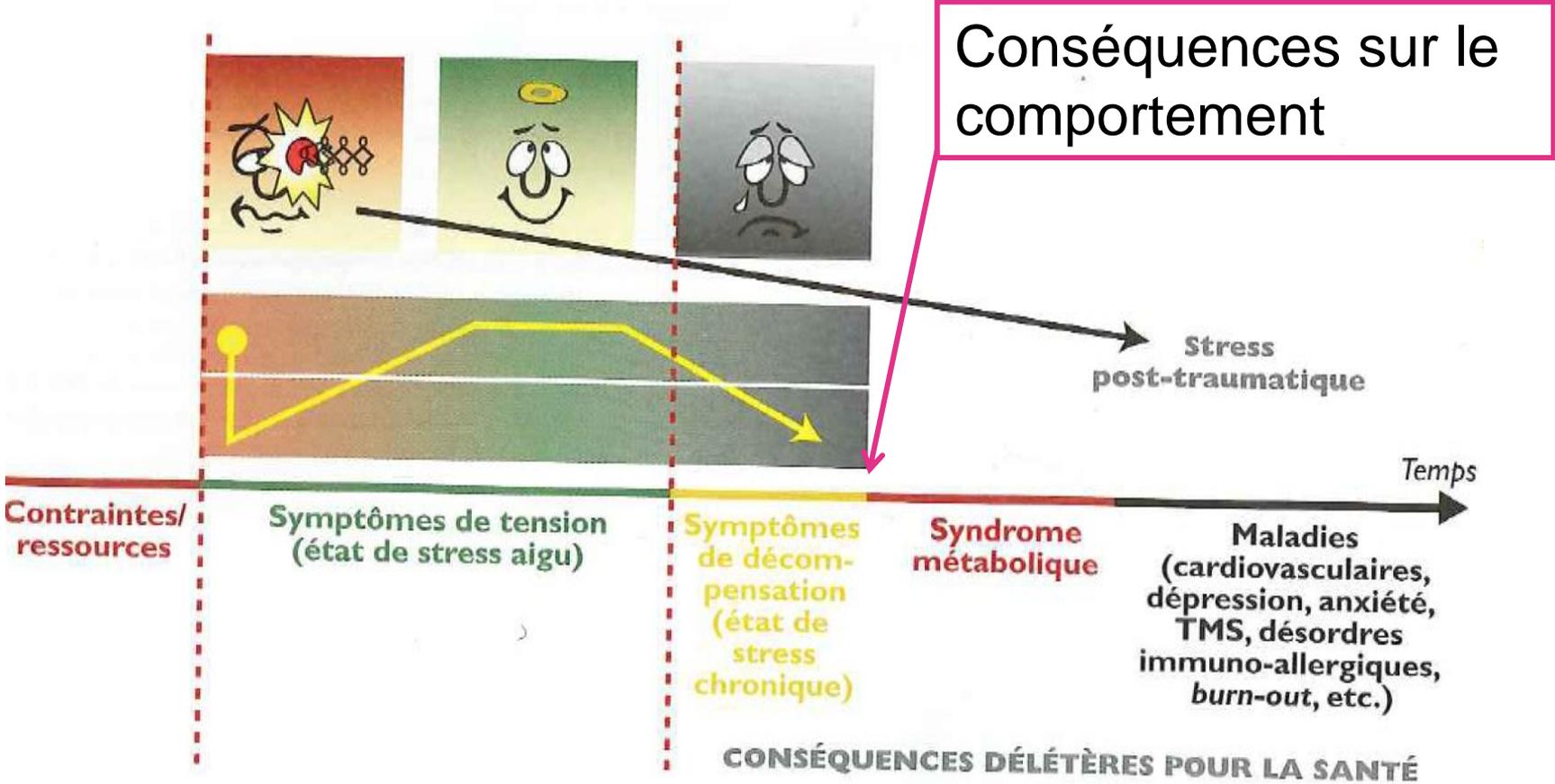
RÉSISTANCE



ÉPUISEMENT.



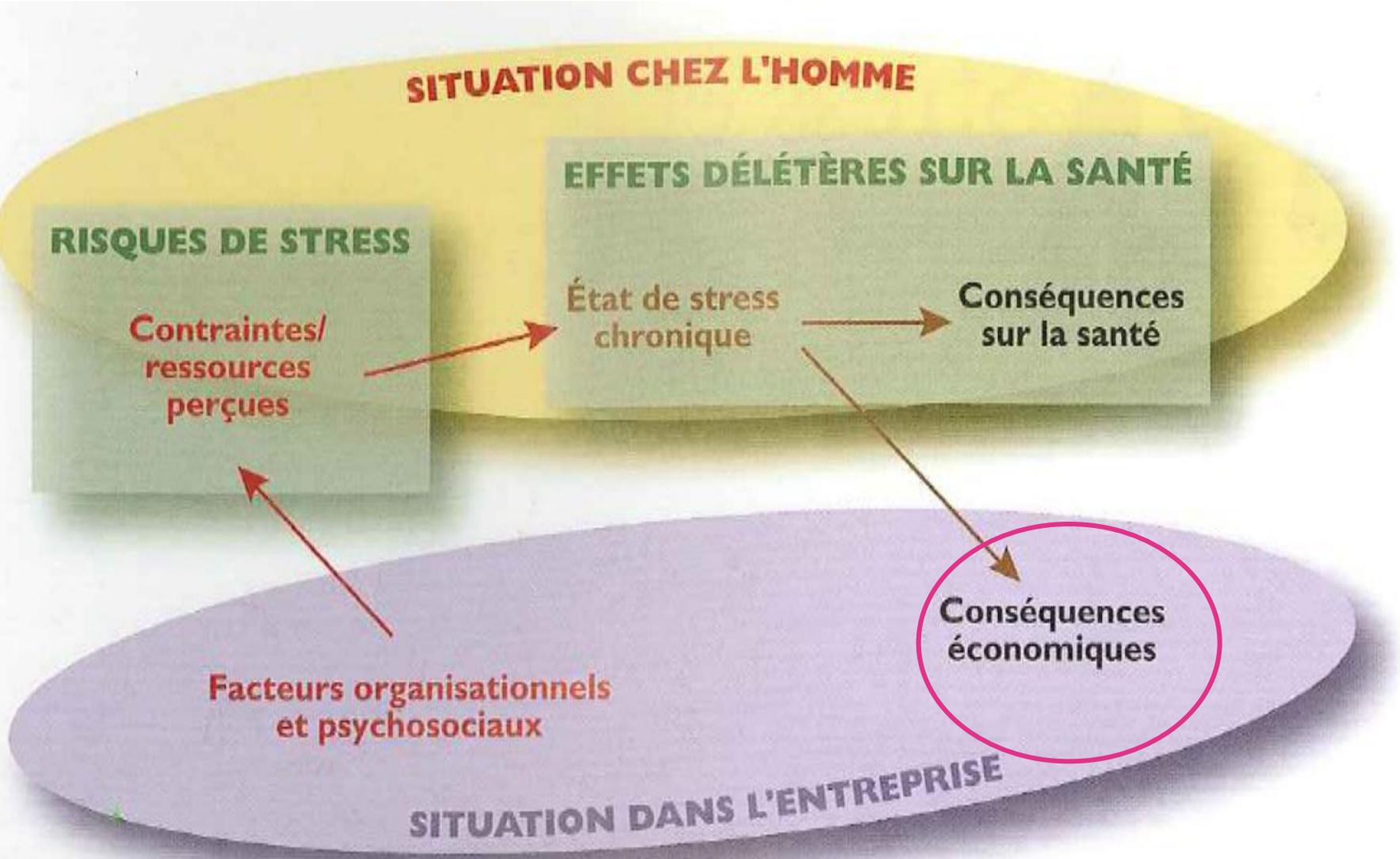
Etat de stress chronique



Conséquences sur le comportement

- Mal-être (par forcément mis en mot), qui induit:
 1. Réaction passive (situation stressante est subie, sentiments d'impuissance et de paralysie)
 2. Tentative d'adaptation de trois types:
 1. réponse émotionnelle (colère, rumination)
 2. réponse d'évitement (changement de poste, arrêt de travail)
 3. recherche de solutions (réorganisation, sollicitation des collègues)

Les symptômes de stress chronique sont réversibles si solution



Conséquences pour l'entreprise

- Accidents
- Perte de productivité
- Démotivation
- Epuisement
- Absentéisme

- Conflits

- Coût: 20 milliards d'euro en UE (> 50% des journées de travail perdues sont liées au stress au travail)
 - > 4,2 milliards de franc en Suisse



4.1.1 Burn-out

Maslach et Jackson 1981

1. Epuisement physique ou émotionnel d'installation lente et progressive (phases: idéalisme / plafonnement / désillusion / démoralisation)
2. Dépersonnalisation: perte d'empathie, détachement excessif dans les rapports avec autrui, cynisme
3. Manque d'accomplissement personnel: plus le sujet fait d'efforts pour faire face, plus il s'épuise, plus il se démotive =>> doute sur ses capacités

(Problèmes de santé associés: maux de tête, d'estomac, rhumes à répétition, troubles intestinaux, perturbations du sommeil)

4.2. Violences

- **Violences externes:** insultes, menaces ou agressions physiques ou psychiques exercées contre une personne sur son lieu de travail par personnes extérieures à l'entreprise
- **Violences internes:** agressions verbales ou physiques internes à l'entreprise, entre collègues ou de responsables hiérarchiques

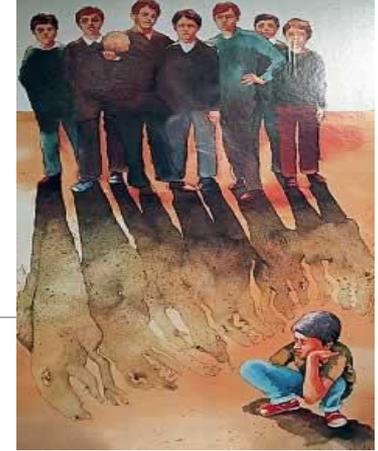
2 cas particuliers de violence interne:

Harcèlement moral (mobbing)

Harcèlement sexuel



4.2.1 Harcèlement moral



- Conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne et à mettre en péril son emploi, ou à dégrader le climat de travail.
- Le Mobbing (mob) = foule " ou "meute", d'ou l'idée de malmener, **d'attaquer en groupe.**
- Il s'agit d'un **harcèlement** caractérisé par des **actes hostiles** qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la **répétition constante** a des effets destructeurs sur la personne qui en est victime

4.2.1 Harcèlement moral

- Certaines formes d'organisation sont plus favorables au harcèlement: forte exigence de productivité, absence de circuits de communication, hiérarchie multiple, organisation floue, tâches mal définies par exemple
- Peut être le fait d'une ou plusieurs personnalités perverses mais aussi relever d'une politique d'intimidation pour se débarrasser de quelqu'un de gênant ou d'inutile (harcèlement stratégique)
- Autre conjoncture possible: personne « normale » qui devient harceleur. Exemple: supérieur se sent menacé par un subordonné plus compétent

V Gonik et al: *Emergence du mobbing. Personnalités perverses ou effets de l'organisation du travail ?* Stress et Trauma 2004: 147-153

Pour que santé et travail soient compatibles

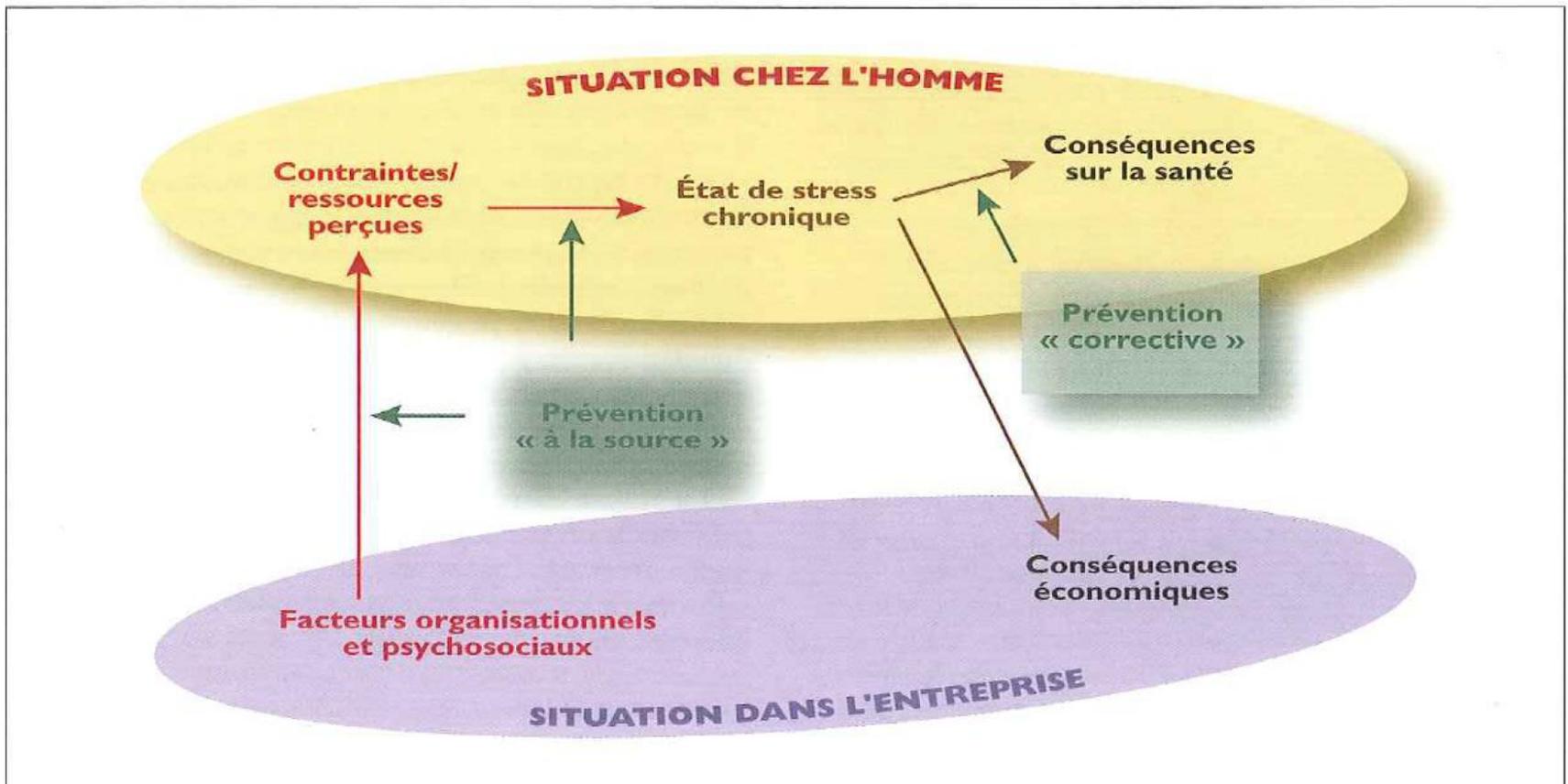
Relation stress, harcèlement, violences et mal-être



Fig. 3 : Relations entre stress, harcèlement et violences.

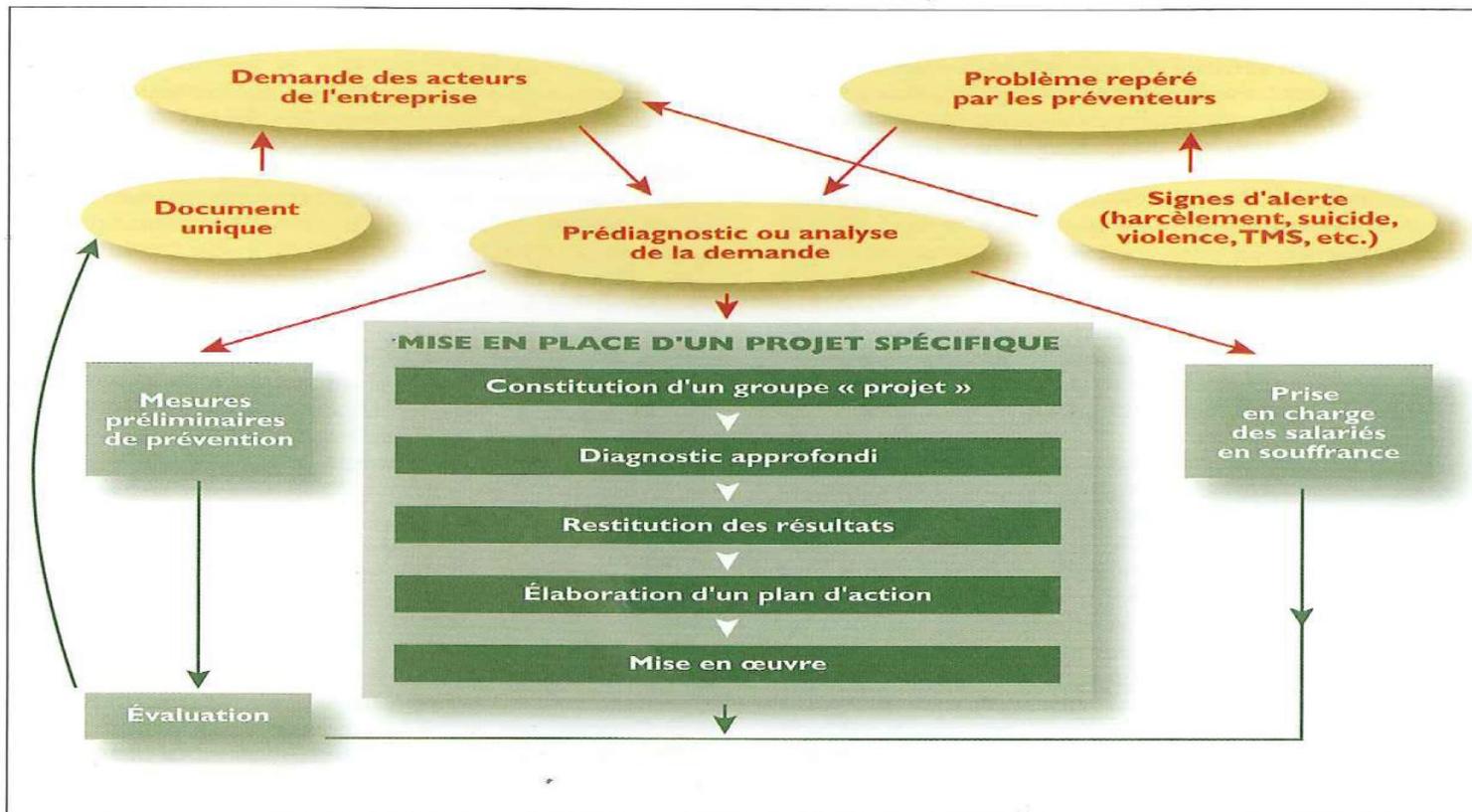
5. Prévention?

Fig. 4 : Les niveaux de prévention du stress au travail.



5. Prévention?

Fig. 5 : Démarche de prévention du stress.



6. Conclusion

- Le travail est un facteur reconnu de maintien en santé
- Pourtant nombreux sont les risques pour la santé au sein du travail
 - Risques émergents? Risques psychosociaux avec impact majeur sur la productivité, l'image de l'entreprise, les coûts....
- Enjeux pour les entreprises
 - Rôle des employeurs de maintenir et garantir la santé au travail
 - Loi sur le travail (LTr, art.6) et Loi sur l'assurance accident (LAA, art 82) et ordonnances (OLT3; OPA, art. 11)
- Appel aux MSST (CFST 6508)

7. Sources - Liens utiles

- <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/822.11.fr.pdf>
- <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/832.20.fr.pdf>
- <http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=2>
- [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)
- <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00010/00029/02099/index.html?lang=fr>
- <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02754/02798/index.html?lang=fr>
- <http://www.admin.ch/ch/f/rs/22.html>

Institut universitaire romand de Santé au Travail

Institut für Arbeit und Gesundheit

Institute for Work and Health



Pour que santé et travail soient compatibles

Merci pour votre attention

Pour toute information complémentaire:
sophie.praz@hospvd.ch

www.i-s-t.ch