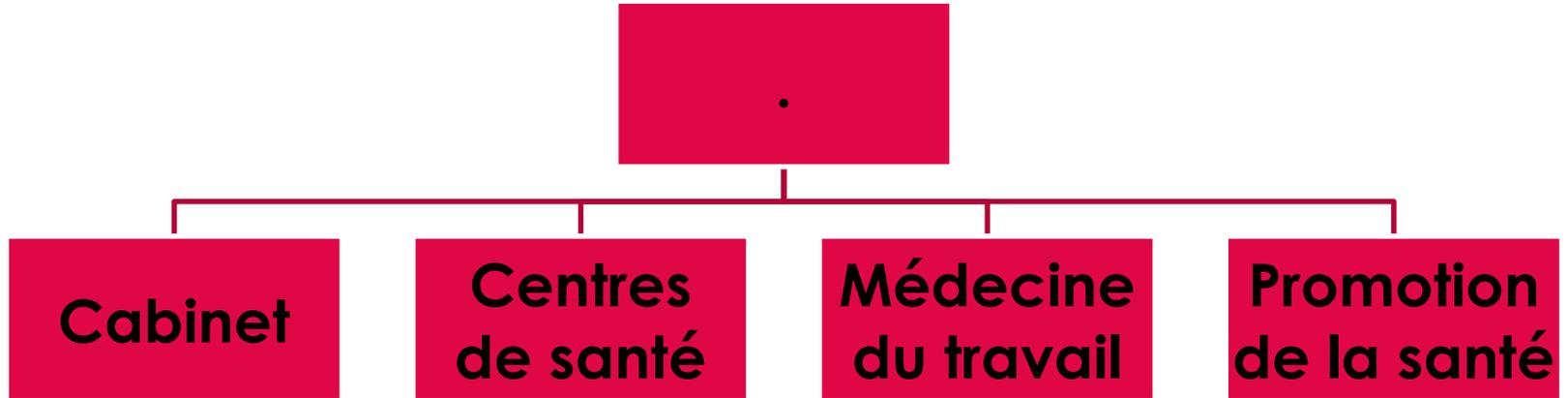


# Risques psychosociaux: quésako?

Dr Dieter Kissling  
2014

# Qui sommes-nous?



Prestataires de services tout-en-un  
au service de la **santé** dans les entreprises

# Définition

D'après Hugo D'Hertefelt (Belgique, 2002), la charge psychosociale au poste de travail est un concept global qui comporte différents éléments:

- La satisfaction et la motivation au travail (ou leur absence)
- Les conséquences du stress professionnel sur la santé
- L'effort mental (collecte et traitement des informations)
- La charge émotionnelle
- La violence et le harcèlement

# Définition

Par «risques psychosociaux liés au travail», on entend aussi bien les points de vue de l'entreprise et de l'organisation du travail que les sphères sociale et professionnelle, où peuvent se manifester des problèmes tels que le stress professionnel, la violence ou le harcèlement moral.

# Définition

Les risques psychosociaux au poste de travail naissent de pressions ayant trait aux contenus du travail, à l'environnement de travail, à l'organisation du travail, aux relations sociales, mais aussi à la culture et aux valeurs d'une entreprise.

Selon la sensibilité de chacun, elles peuvent entraîner des problèmes de santé.

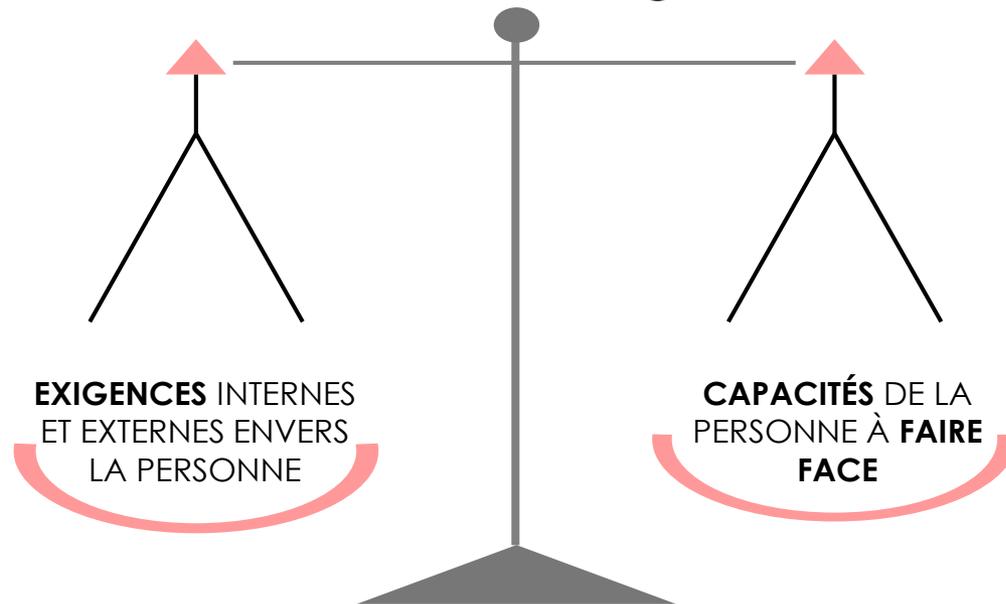
# Sensibilité individuelle

- Tous les risques sur le poste de travail ne génèrent pas des pressions, et donc des troubles, pour tous les individus. Chacun d'entre nous réagit différemment.
- L'appréciation subjective d'un risque est un autre élément déterminant. Les facteurs tels que la capacité de résistance, le bien-être actuel, les points de vue, les valeurs et la personnalité jouent un rôle essentiel pour l'appréciation.

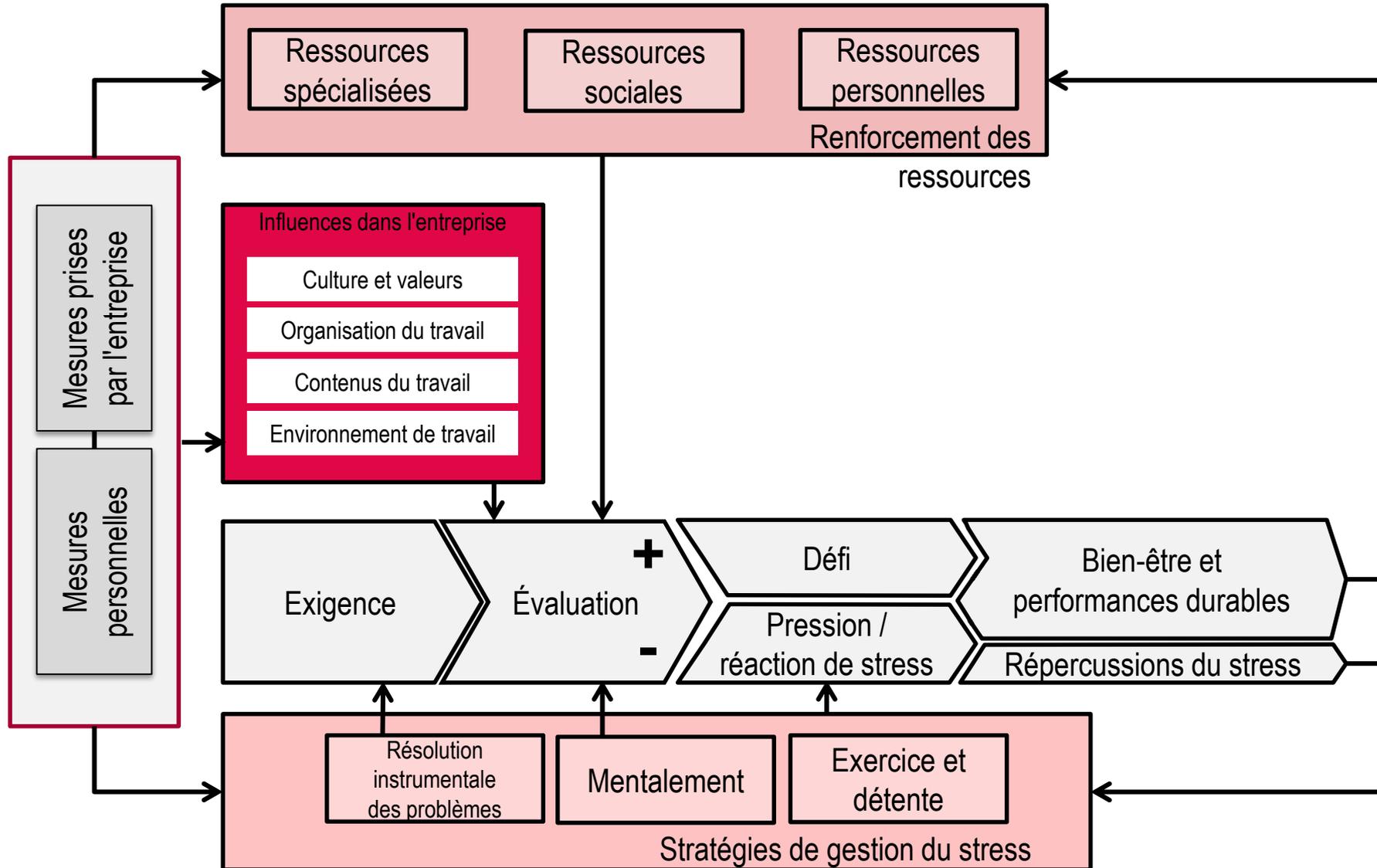
# Exemple de définition du stress

Le stress est un **déséquilibre** entre les **exigences** et les **possibilités individuelles d'action**.

Cet état est personnellement significatif et associé à des sentiments négatifs.



# Exemple de modèle de stress



# Facteurs de stress psychologique lié au travail

- Contenus du travail

- Tâches
- Marge de manœuvre
- Appropriation de l'espace

- Environnement de travail

- Bruit
- Confort intérieur

- Organisation du travail

- Temps de travail
- Travail posté
- Pression temporelle

- Rapports sociaux

- Ambiance de travail
- Gestion des conflits
- Relations interpers.
- Compétences sociales des cadres

- Culture et valeurs

- Culture de la direction
  - Estime
  - Soutien
  - Feedback
  - Information
- Culture de la performance

# Répercussions sur la santé

# Enquête suisse sur la santé 2007

## Conditions de travail difficiles – un risque pour la santé

Neuchâtel, le 20.08.2010 (BFS) – **Les employés exposés à des risques physiques ou psychosociaux pendant leur activité professionnelle sont deux fois plus nombreux à répondre que leur état de santé est mauvais ou qu'ils souffrent de troubles psychologiques.**

**Les personnes au chômage sont cinq fois plus nombreuses à se plaindre d'un mauvais état de santé que celles qui ne craignent pas de perdre leur emploi.**

**C'est ce que révèle l'Enquête suisse sur la santé 2007 de l'Office fédéral de la statistique.**

# Enquête suisse sur la santé 2012

- 83% de la population considèrent que leur état de santé est bon ou très bon
- 92% de la population considèrent que leur qualité de vie est bonne ou très bonne
- 18% souffrent de pressions psychologiques
- 17% subissent en permanence ou la plupart du temps un stress au travail
- 44% subissent parfois un stress au travail
- 18% se sentent épuisés émotionnellement au travail
- La probabilité de dépression est cinq fois plus élevée en cas de stress au travail
- Un faible soutien social multiplie le risque par trois

# Affectation psychologique des performances au poste de travail

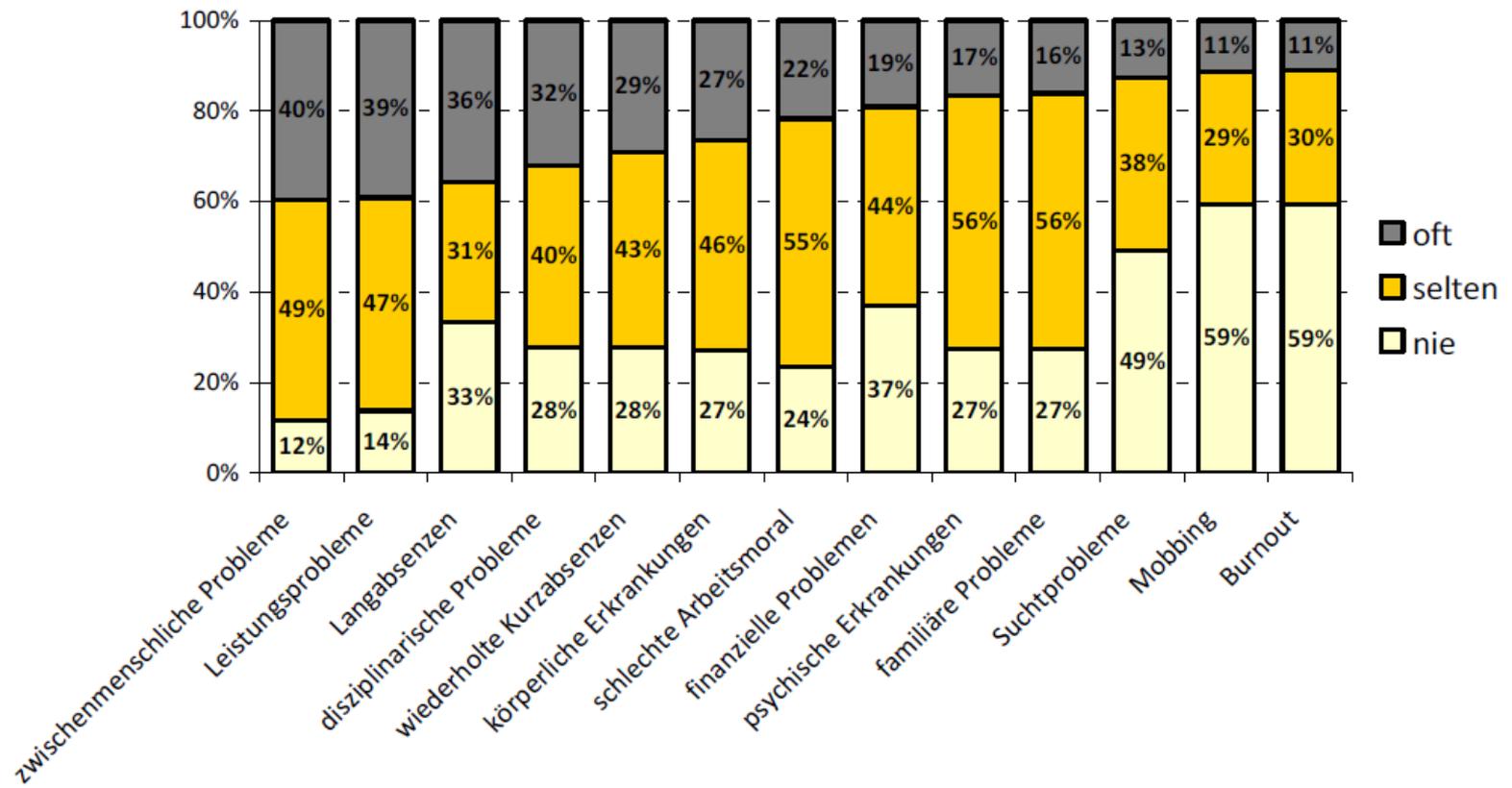
- Les pathologies psychologiques dans la société sont stables
- La satisfaction au travail est très élevée en Suisse
- Les pathologies psychologiques à l'origine d'arrêts de travail augmentent considérablement
- «Il est préférable que la responsabilité soit imputable au poste de travail plutôt que de souffrir d'un problème de santé» → mieux vaut un *burnout* qu'une dépression

# Fréquence

- Les problèmes psychologiques qui ont des répercussions sur la capacité de travail constituent un phénomène de masse dans les entreprises
  - Une enquête réalisée auprès des responsables du personnel a révélé que 25% de l'effectif souffrent ou ont souffert de problèmes psychologiques
  - Dans les petites entreprises (on se connaît mieux), la proportion de collaborateurs atteints de troubles psychiques est estimée à 50%

# Gestion des pressions psychosociales

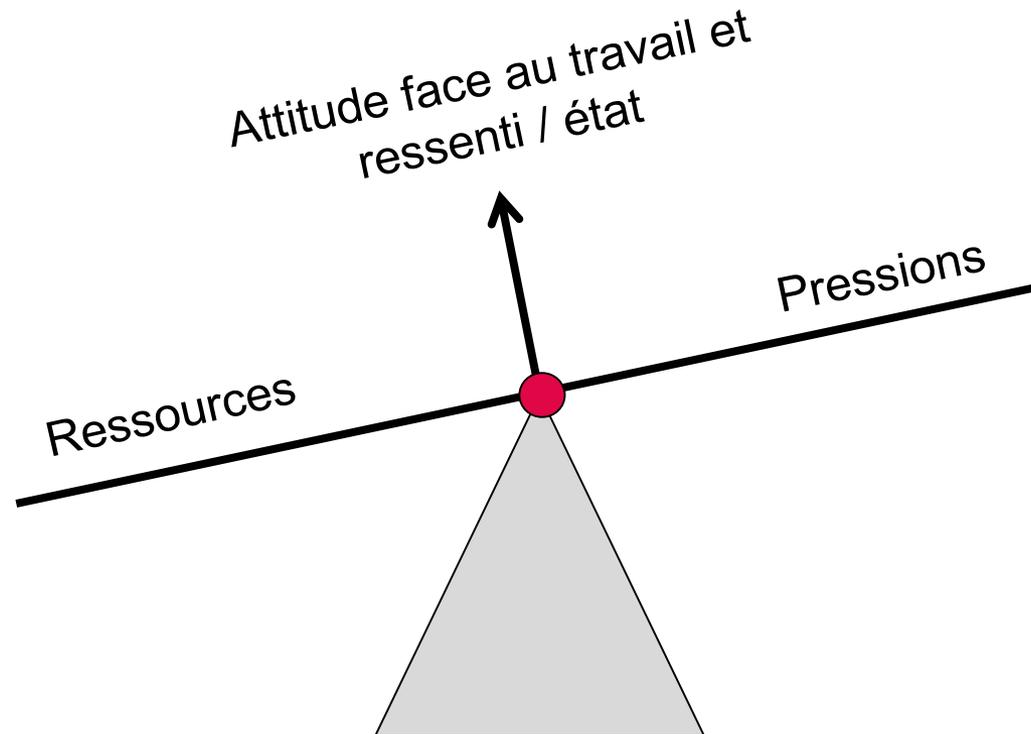
Abbildung 9: Wann werden HR-Verantwortliche kontaktiert? (n=274)



# Les collaborateurs sont-ils victimes de surmenage psychosocial?

Existe-t-il des instruments de mesure?

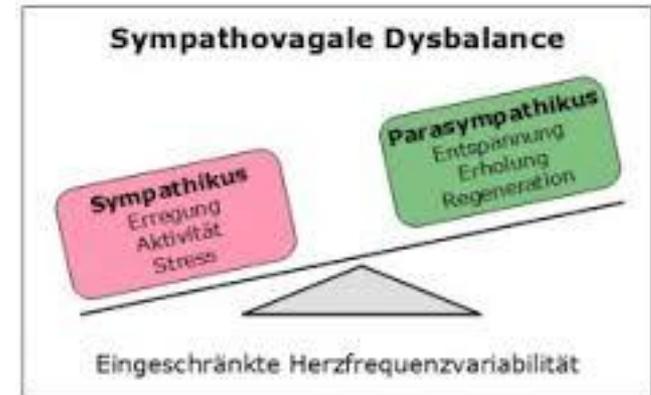
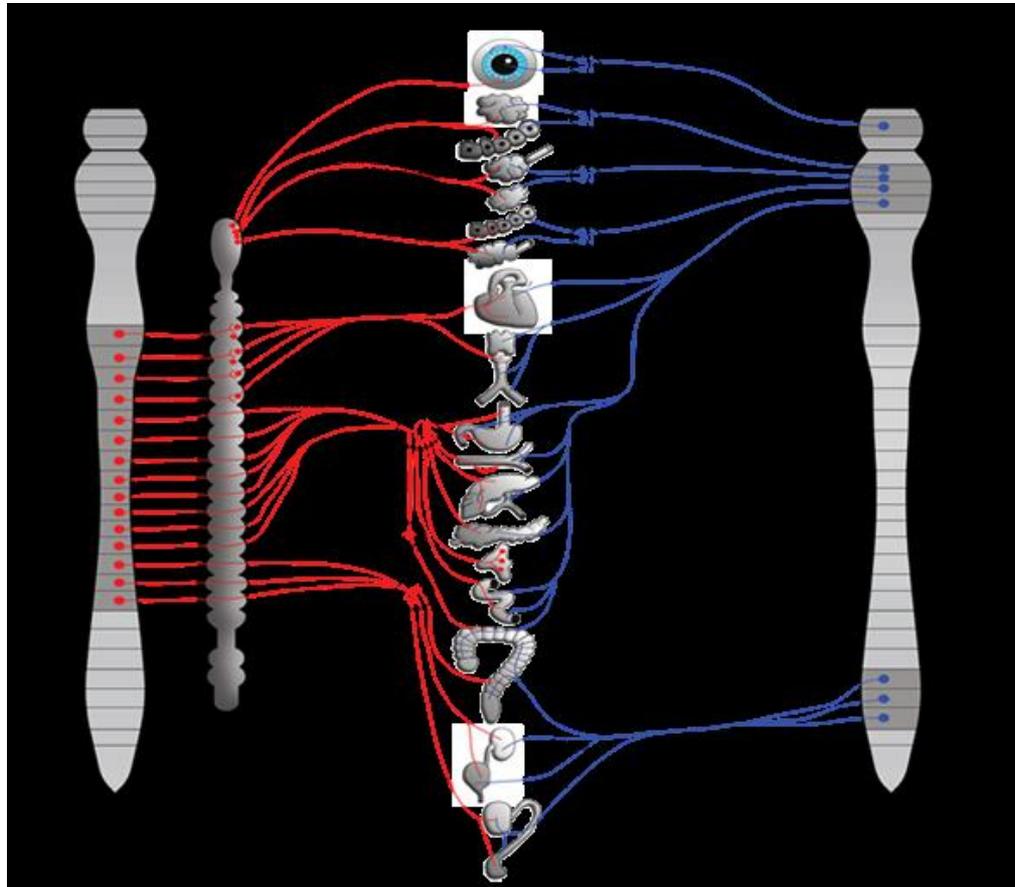
# Exemple du S-Tool (Promotion Santé Suisse)



# Exemple d'évaluations erronées des risques psychosociaux au poste de travail

*Burnout* lié au travail ou dépression?

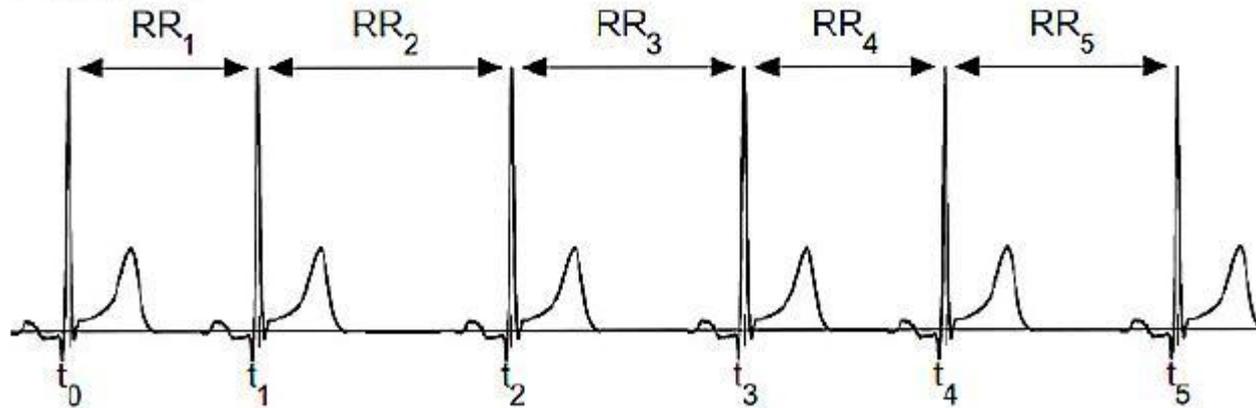
# Le système nerveux végétatif



# Mesure de la détente individuelle

- Méthode la plus fiable: variabilité de la fréquence cardiaque

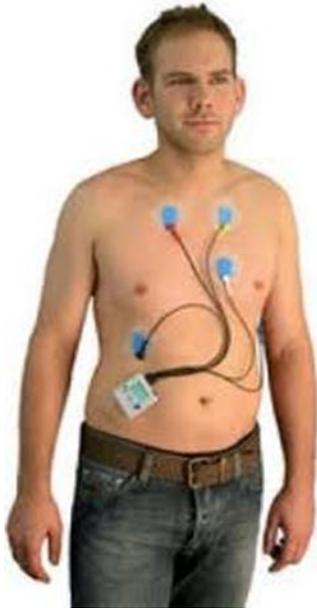
Derived RR intervals



- Depuis quelque temps, le biofeedback HRV est utilisé efficacement pour la promotion de la santé en entreprise. Les collaborateurs peuvent améliorer eux-mêmes, en peu de temps, leur capacité à se détendre et à se concentrer. L'équilibre autonome, mesuré à l'aune de la HRV, augmente. La perception du stress diminue.

# Variabilité de la fréquence cardiaque = HRV

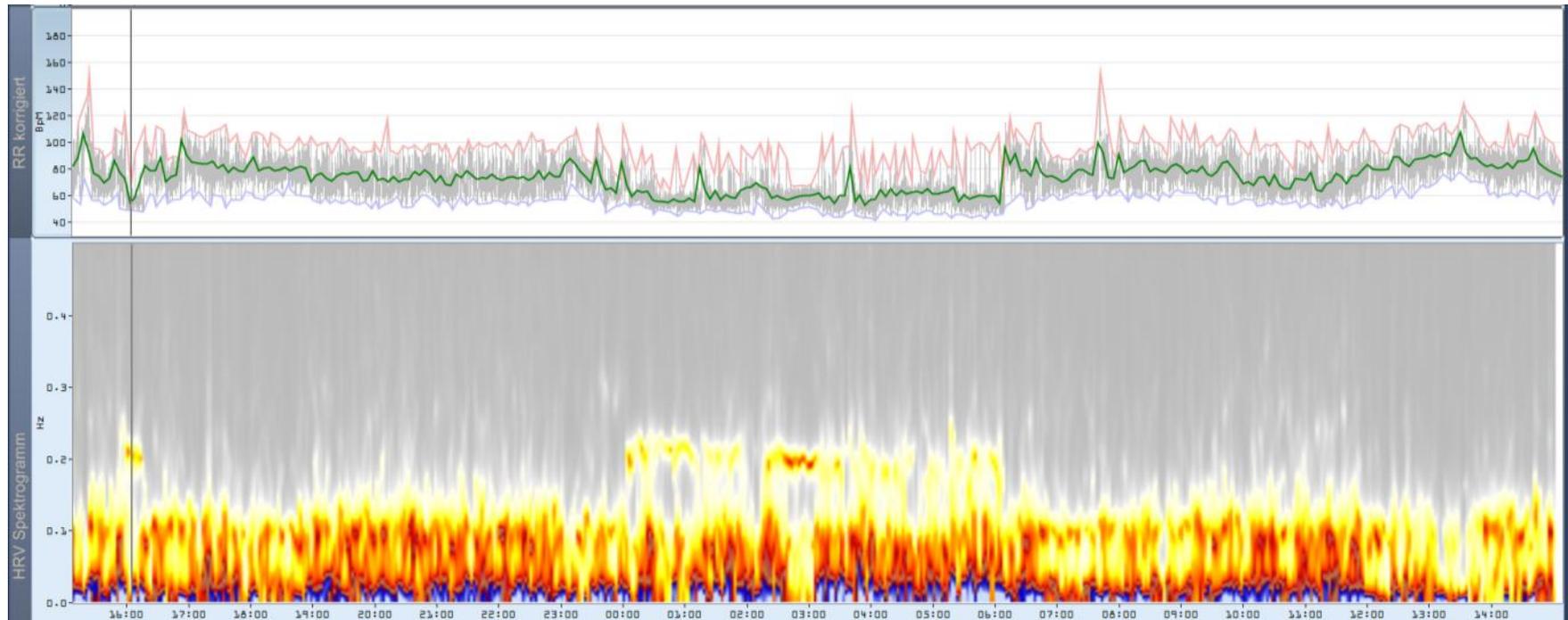
- Durée de la mesure: 24 heures (simultanément ECG longue durée et informations sur la qualité du sommeil)
- Indication sur l'état de stress de la personne



# Homme de 44 ans

SDNN 153 (norme > 100)  
pNN 12,78 (norme > 5,00)  
Total Power: 5674 (norme > 5000)  
log LF/HF: 0,814  
Battements de cœur: 105 538

- Bonnes stratégies de différenciation
- Travaille à 80%
- Bien-être



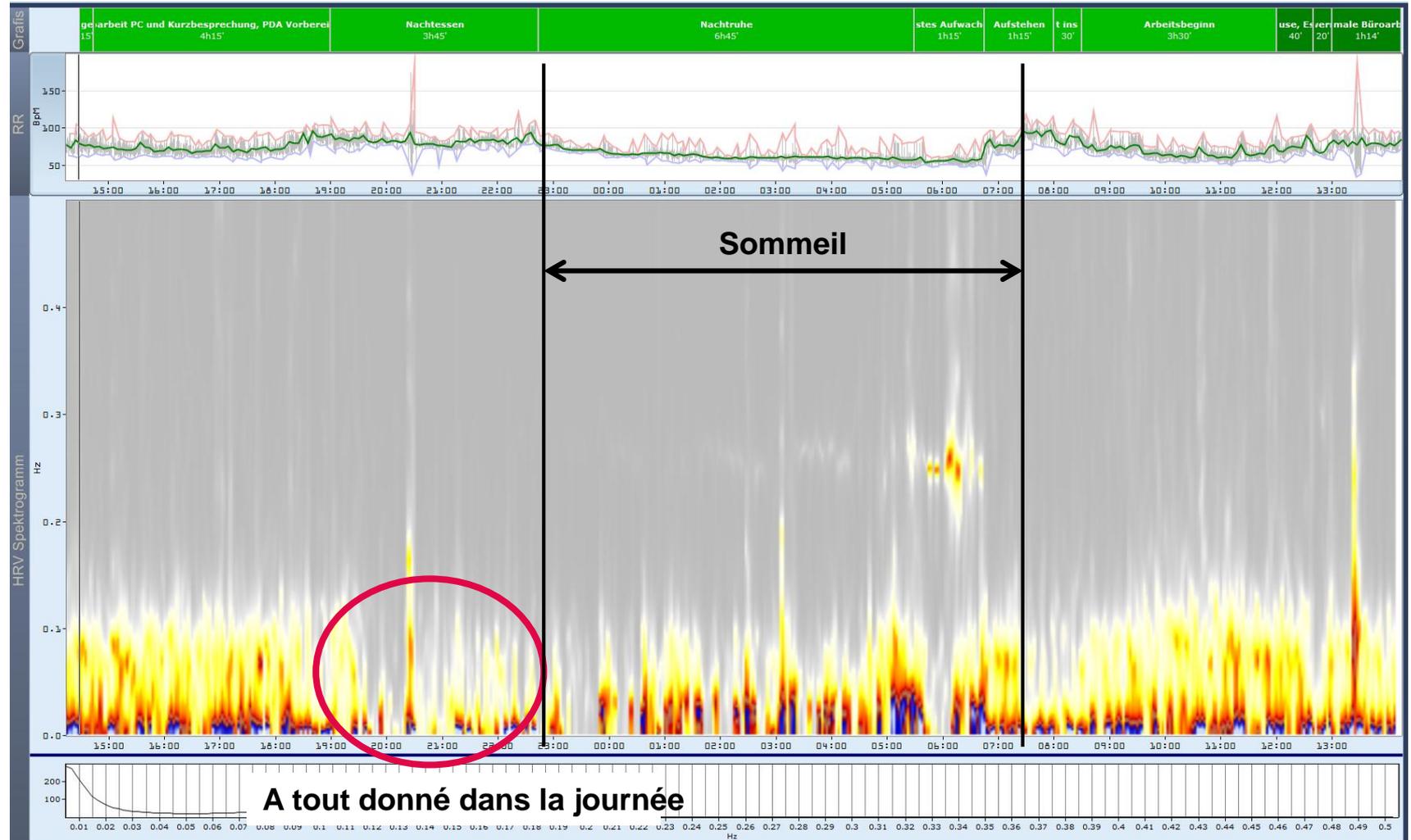
# Manager de 50 ans

SDNN 130 (norme 130)

pNN 3,41 (norme > 5,0; idéal >10)

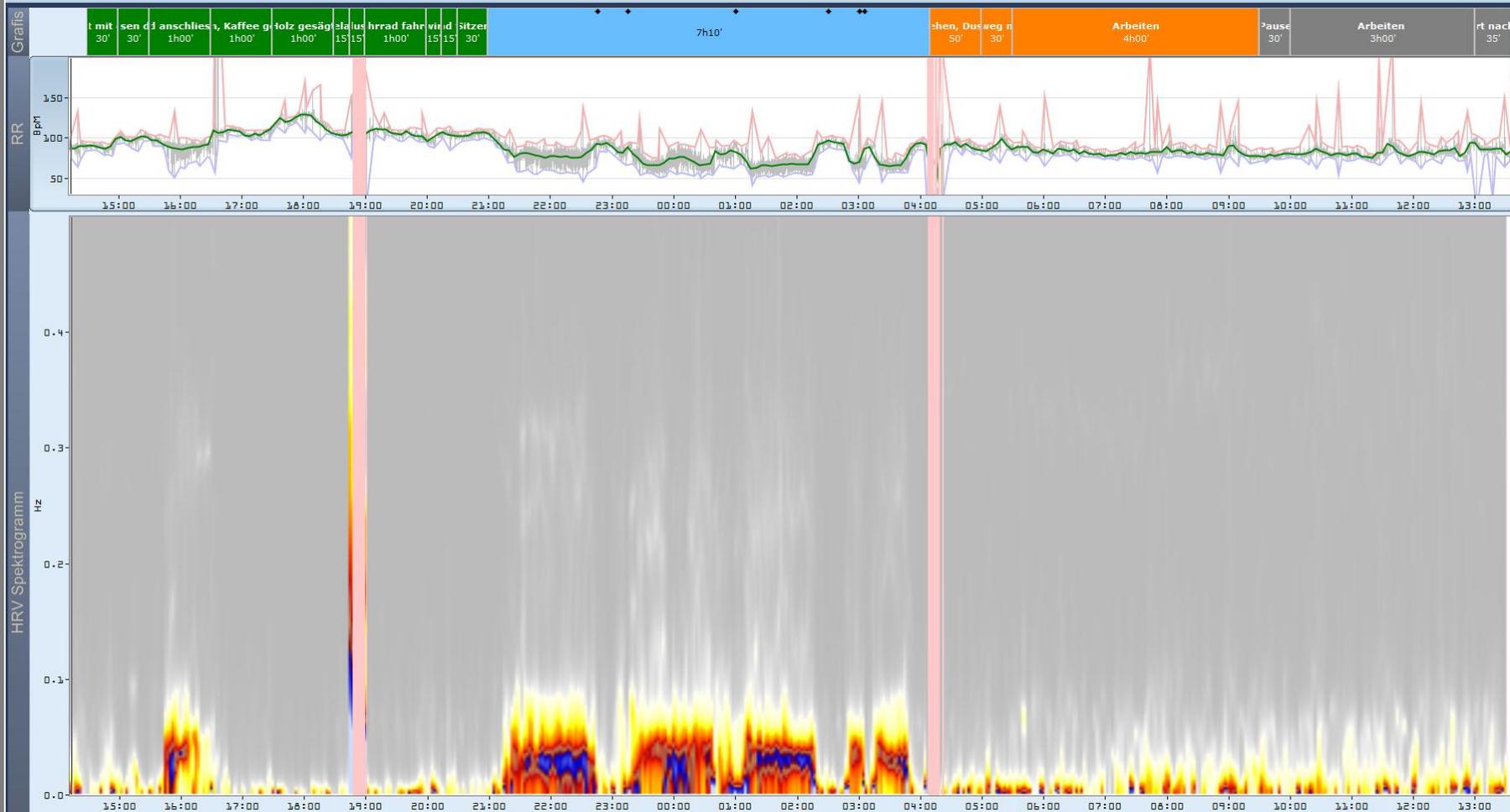
Total Power 1926 (norme > 5000)

log LF/HF: 0,873 (norme 0,5)



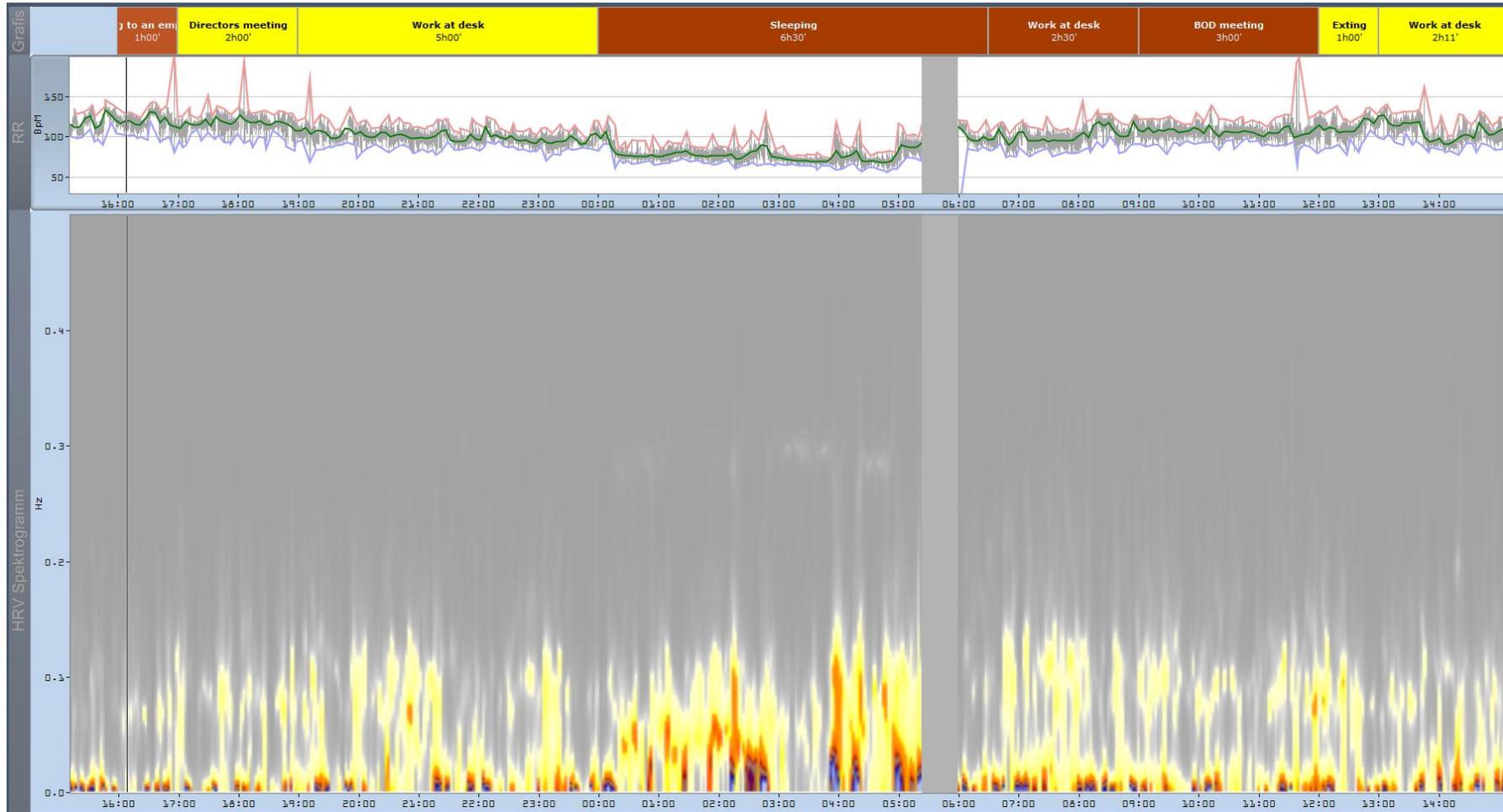
# Patient de 60 ans

**SDNN:** 214,2 ms (norme: > 100)  
**pNN50:** 0,80% (norme: > 5,00; idéal > 10)  
**Total Power:** 350 (norme: > 5000)  
**log LF/HF:** 0,793 (norme: 0,500)  
**Battements de cœur:** 120 054  
**Validité de la mesure:** 99,71 (norme: > 95%)



# Responsable des finances de 34 ans

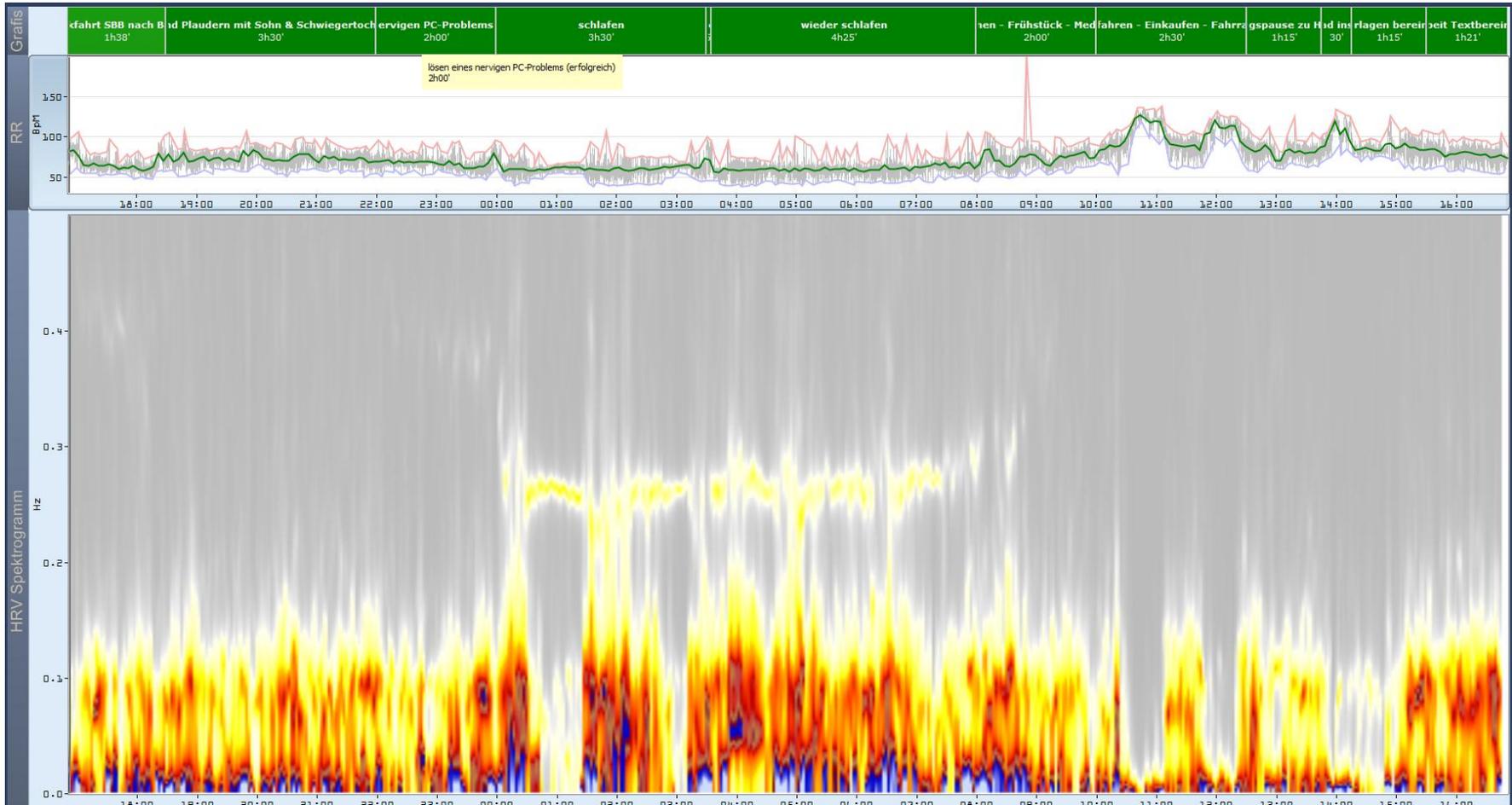
**SDNN:** 104 (norme > 100)  
**pNN50:** 0,51 (norme > 5,00 idéal > 10)  
**Total Power:** 843 (norme > 5000)  
**Battements de cœur:** 140 458  
**log LF/HF:** 0,834 (norme = 0,500)



# Burnout?

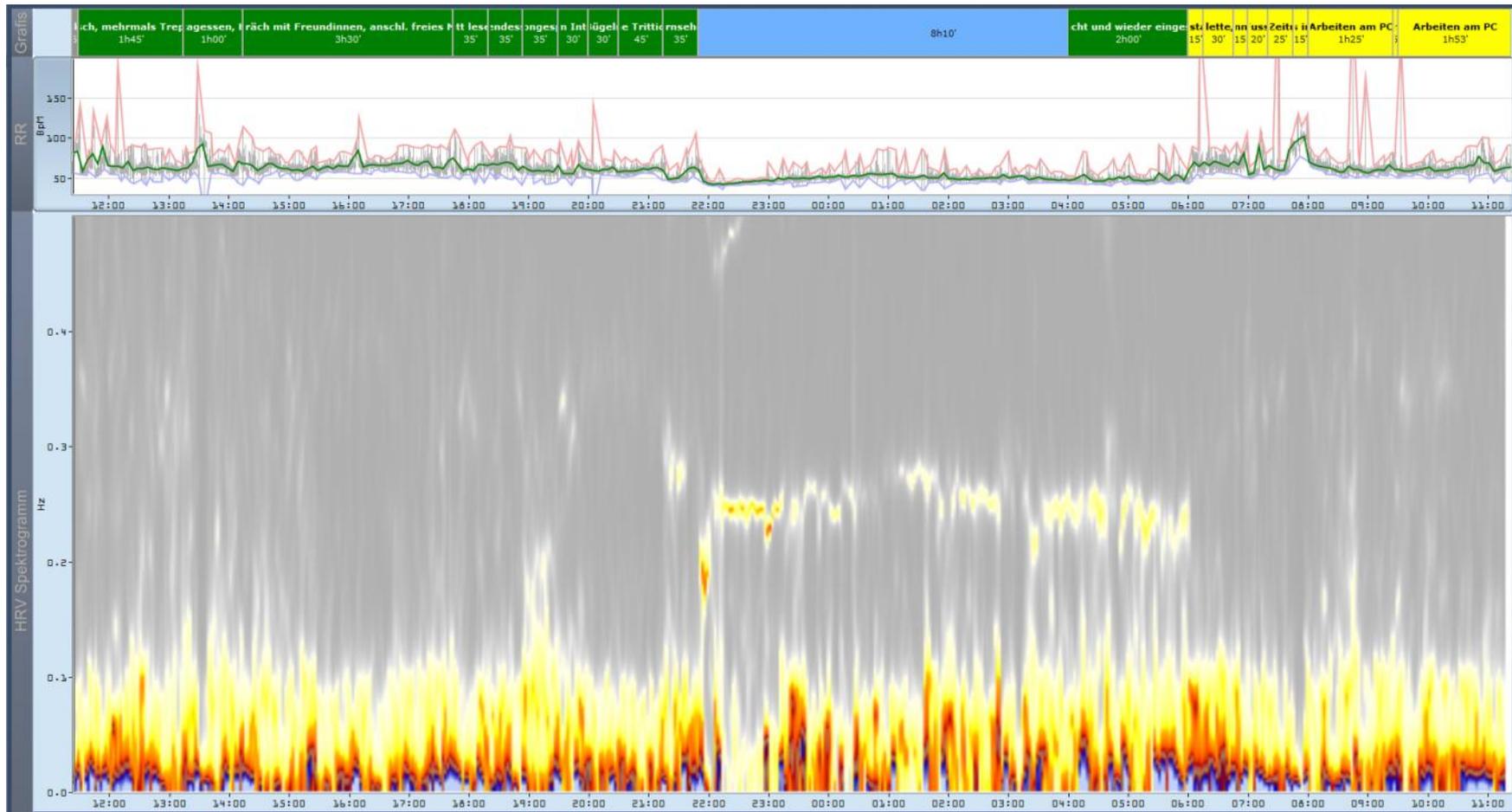
Homme de 58 ans considéré comme un cas de *burnout*

SDNN 170 (norme > 100)  
pNN 11,24 (norme > 5,00)  
Total Power: 3884 (norme > 5000)  
log LF/HF: 0,814  
Battements de cœur: 104 666



# Femme de 50 ans Après un séjour en clinique pour *burnout*

**SDNN:** 175,4 (norme: > 100)  
**pNN50:** 13,18 (norme: > 5,00; idéal > 10)  
**Total Power:** 3695 (norme: > 5000)  
**Battements de cœur:** 85 528  
**log LF/HF:** 0,535 (norme: 0,500)



# Résumé

- Les pressions psychosociales au poste de travail sont fréquentes et peuvent avoir plusieurs causes
- Les appréciations erronées sont fréquentes
- Les cadres et les collaborateurs sont souvent impuissants
- Les collaborateurs, les cadres, les employeurs et les organismes de contrôle doivent se confronter à ce thème et de s'y préparer