

# unisanté

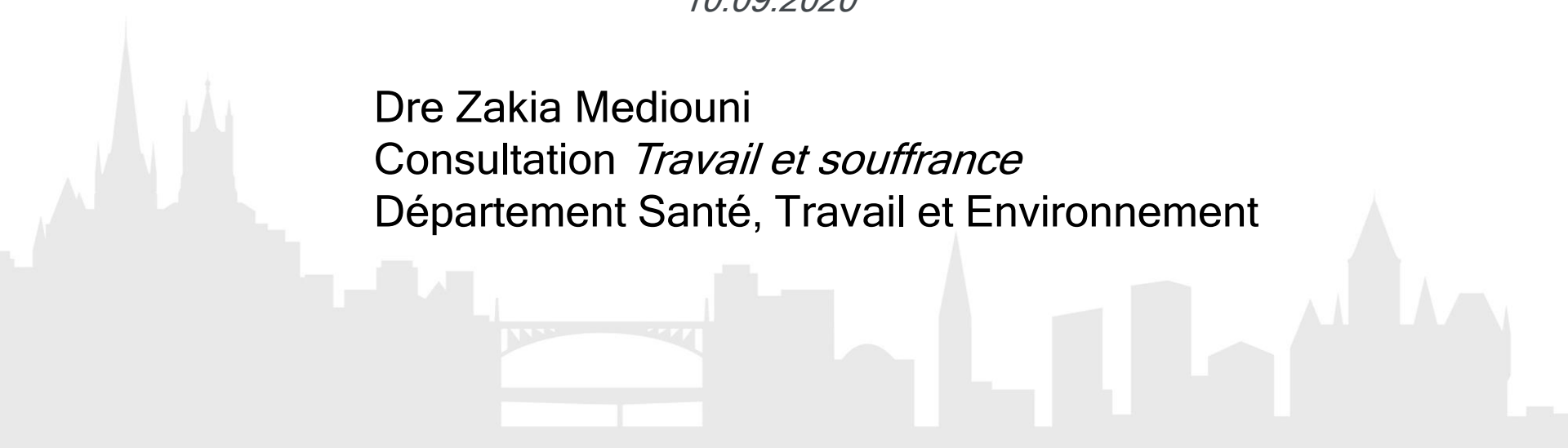
Centre universitaire  
de médecine générale  
et santé publique • Lausanne

## Situation de souffrance et travail : Analyser le travail ou soigner le travailleur ?

*Jeudi d'Unisanté*

*10.09.2020*

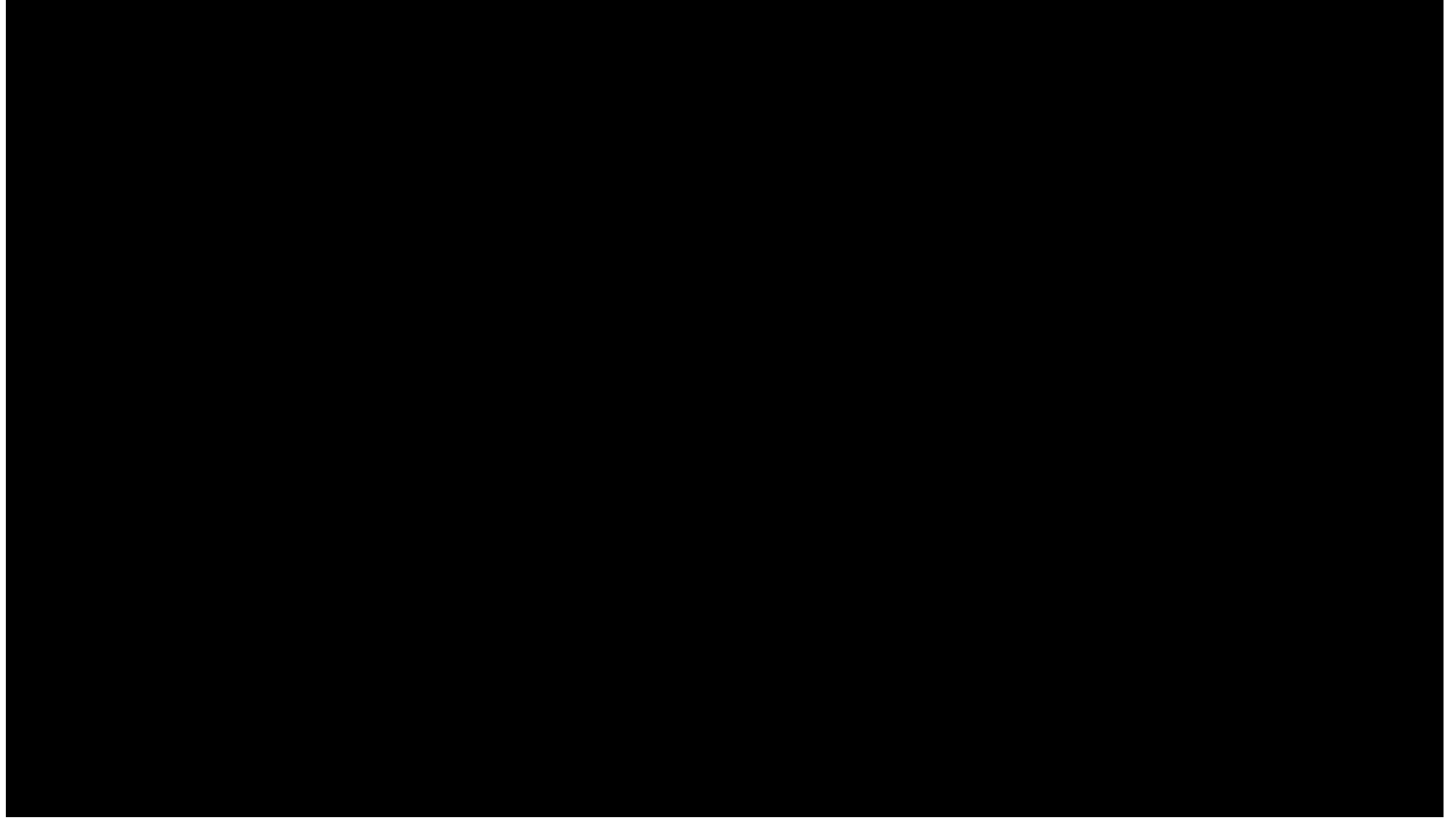
Dre Zakia Mediouni  
Consultation *Travail et souffrance*  
Département Santé, Travail et Environnement



# Plan

- Une situation pratique
- Les concepts
- Au niveau collectif : apports de l'analyse de la situation de travail
- Au niveau individuel : apports de la consultation médicale

# Une situation pratique



# Le contexte du travail

Changements  
sociétaux



- Individualisation
- Accélération

Changements  
travail



- Globalisation
- Précarisation
- Hyper-sollicitation

Changements  
individu



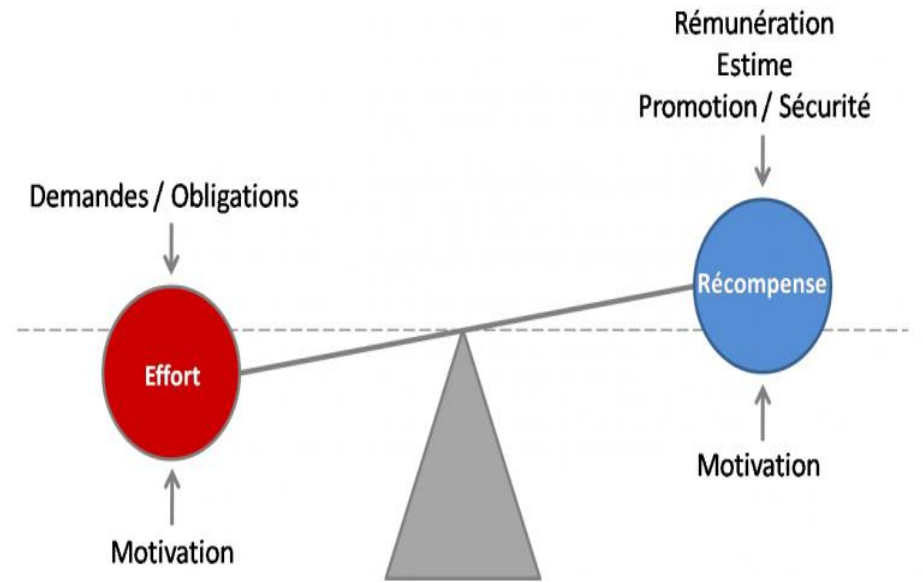
- Besoins de sens
- Attentes nouvelles
- Résilience variable

# Quelques modèles

Modèle « Job Strain » de Karasek

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

Modèle «déséquilibre efforts-récompenses» de Siegrist



*Balance effort-récompense du modèle de Siegrist*

# Quelques définitions

## Facteurs de risque psychosociaux

- Facteurs organisationnels
- Facteurs relationnels
- Facteurs éthiques

## Risques psychosociaux

- Anxiété
- Dépression
- Burn out
- Syndrome de stress post-traumatique

# Au niveau collectif ?

# Quelques chiffres

- Fréquents: Prévalence vie entière >15%
- Tendance à retirer du marché du travail les patients présentant des troubles psychiques sévères (rentes) - Effet travailleur sain.
- A l'échelle de l'entreprise, se révèlent par:
  - absentéisme
  - baisses de performance (présentéisme, autre...)
  - problèmes relationnels
- Impact économique des problèmes de santé psychique au travail: entre 2% et 5% du PIB dont 53% de coûts indirects et 47 % de coûts directs



# Facteurs de risques liés aux conditions de travail

Les facteurs de risque

Différentes dimensions :

1. L'intensité et la complexité du travail

2. L'organisation du travail

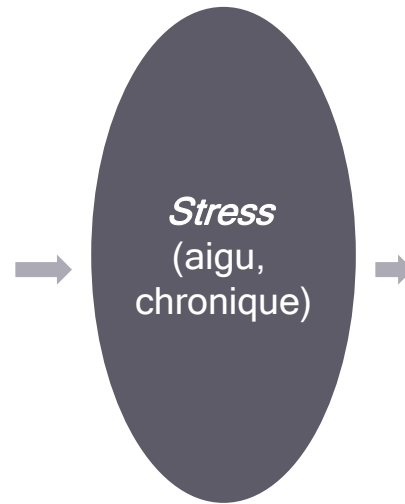
3. Les rapports sociaux au travail et l'ambiance

4. Le management

5. Le manque d'autonomie

6. Les conflits de valeurs

7. L'insécurité au travail



Conséquences néfastes  
à long terme pour :

**L'entreprise**

- baisse de productivité
- baisse de satisfaction des collaborateurs et des clients
- taux de rotation du personnel
- etc.

**L'individu**

- souffrance au travail
- problèmes de santé psychiques (burnout, dépression, ...)
- problèmes de santé physiques (maladies cardiovasculaires, ...)
- etc.

# Éléments à partir de la séquence vidéo

- **Facteurs de risque liés aux conditions de travail**  
Rythme, ambiance, relations sociales
- **Pratiques managériales**  
Pression élevée, manque de marge de manœuvre
- **Changements au niveau de l'organisation du travail**  
Surcharge, objectifs irréalistes
- **Facteurs liés à la personne**  
Surinvestissement, esprit de compétition

# Méthodes d'intervention des psychologues du travail

Exemple de démarche



Les **méthodes** les plus fréquentes :

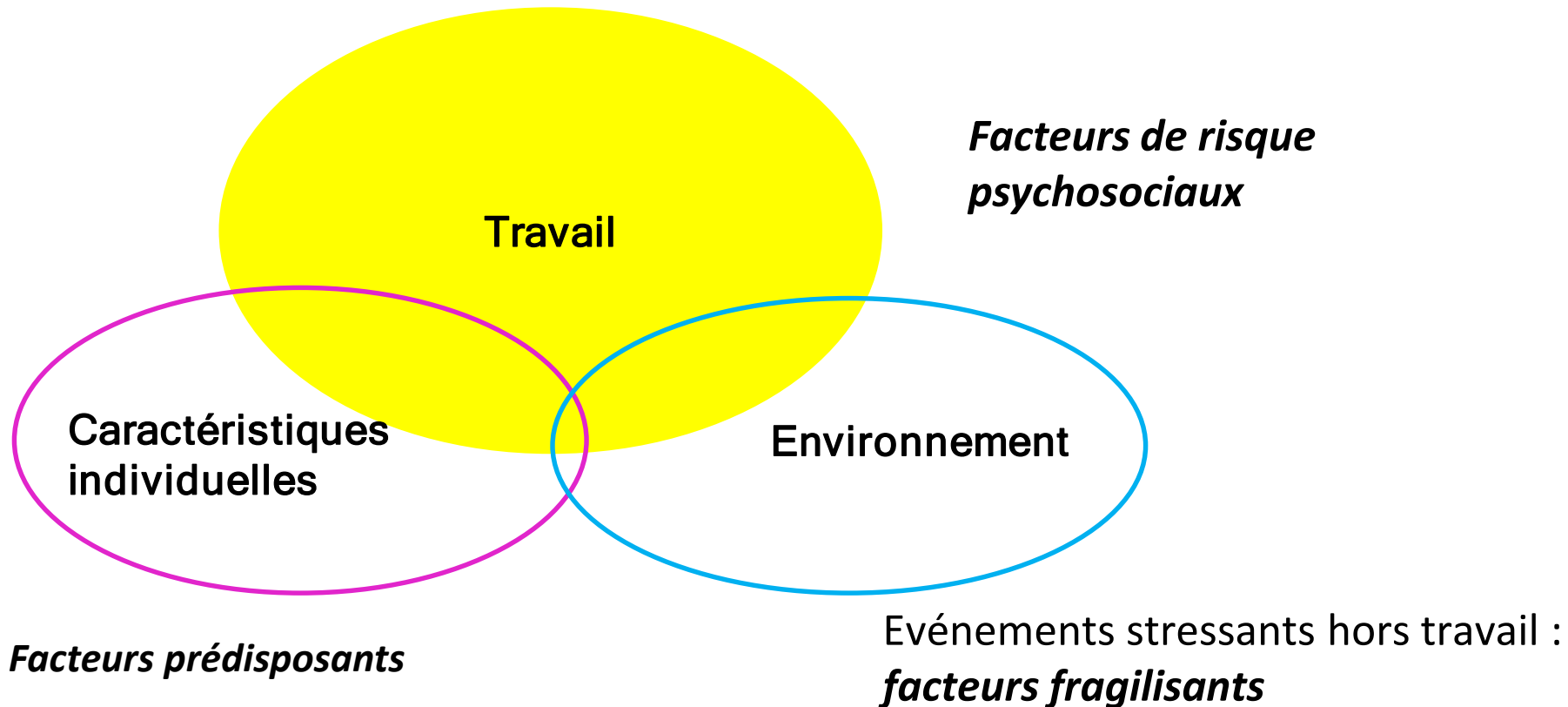
- L'observation systématique du travail
- Les enquêtes par questionnaire
- Les interviews collectives sous forme d'atelier

La prise en charge est assurée par une équipe pluridisciplinaire :

Médecins, **ergonomes**, **psychologues du travail**

# Au niveau individuel ?

# Analyse de la situation médico-professionnelle et élaboration commune de recommandations



# La consultation de médecine interne générale (I)

- Consultation de première ligne pour diagnostic, prise en charge thérapeutique et suivi
- Connaissance préalable des antécédents du patient
- Réseau : psychiatre, psychologue, médecin du travail, chargé de sécurité, assistante sociale, assurance, RH, juriste...

# La consultation de médecine interne générale (II)

- Signes cliniques, identification des syndromes, *de novo* ou aggravation
- Evaluation de la sévérité du tableau clinique (risque suicidaire)
- Antécédents psychiatriques personnels et familiaux, addictions, auto ou hétéro- agressivité
- Histoire professionnelle actuelle : chronologie, éléments de transition, recours en entreprise, facteurs de risque psychosociaux
- Environnement social : formation, expérience, situation financière, entourage, hobbies

# La consultation de médecine du travail

- Intégrer l'analyse du travail dans les soins en vue du maintien en activité ou du retour au travail
- Analyse pluridisciplinaire visant à:
  - Identifier les facteurs de risque psychosociaux
  - Identifier les risque psychosociaux
  - Identifier les ressources (de la personne et de son réseau)
- Elaboration de recommandations communes :
  - Visite de poste
  - Orientation vers ressources supplémentaires pour étoffer le réseau (soins spécialisés, assurances, social ou autre)
- Conseils asséculoologiques



# Le réseau

Approche intégrative,  
travail de réseau

Ressources dans l'entreprise  
(structure interne (RH, supérieur hiérarchique, chargé de sécurité, médecin du travail, personne de confiance, organisation ad hoc, syndicat, case managers d'entreprise...))

Ressources  
asséculoologiques  
AI, APG

Organismes sociaux  
ORP, organismes et  
mesures d'insertion

Organismes placeurs  
et tâches de santé publique } affiliés au  
système de santé  
(RESSORT, PCO-CHUV)

# Remerciements

Dre Denise Grolimund Berset,

Dre Christine Besse,

Michela Zenoni,

Stéphane Quarroz

**unisanté**

Centre universitaire  
de médecine générale  
et santé publique • Lausanne

Merci pour votre attention

Des questions ?

