

La santé psychologique au travail. *Une tentative d'intégration...*

Alessia Negrini, PhD - Chercheure IRSST

Montréal, 30 mai 2013

Cadre théorique : contributions de la psychologie

Psychologie clinique

Psychopathologie : psychothérapie pour le traitement de la dépression.

Psychologie de la santé au travail

- Vise à améliorer la qualité de vie au travail, protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs.
- Se focalise sur les aspects négatifs de la santé.

(Journal of Occupational Health Psychology)

Cadre théorique : contributions de la psychologie

Psychologie positive

Se focalise sur le fonctionnement optimal et sur le potentiel de l'individu, plutôt que sur ses points faibles.

Cadre théorique : contributions de la psychologie

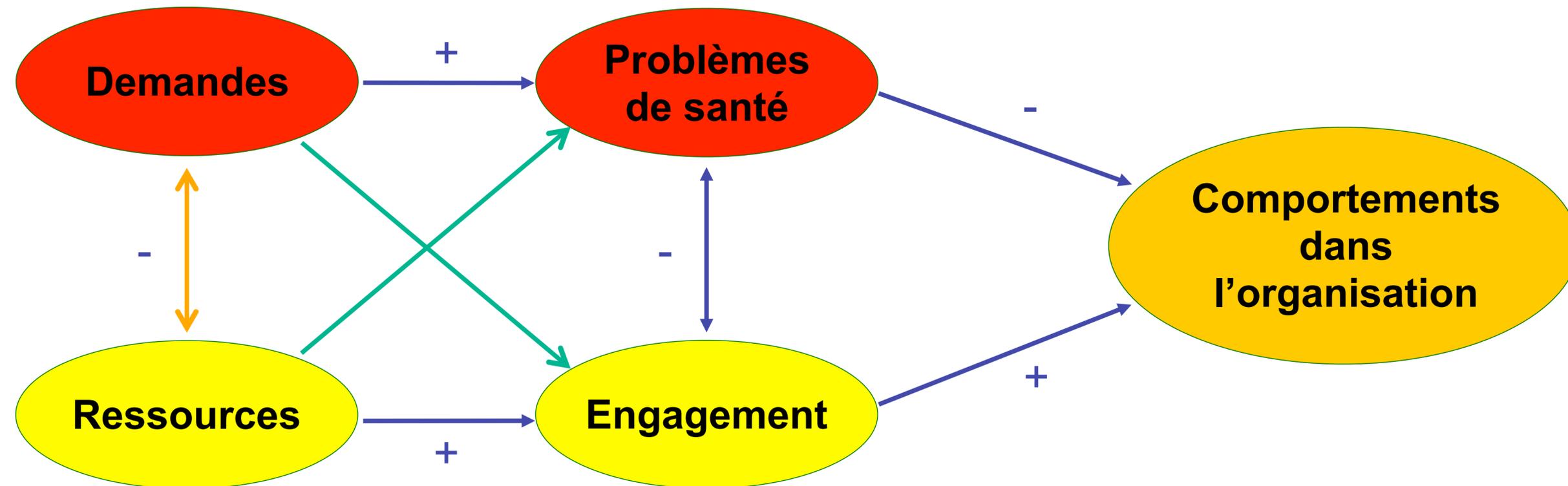


« État de bien-être dans lequel chaque personne réalise son potentiel, fait face aux difficultés normales de la vie, travaille avec succès de manière productive et peut apporter sa contribution à la communauté ».

(OMS, 2007)

Le modèle demandes-ressources au travail

Le modèle demandes-ressources au travail



(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007

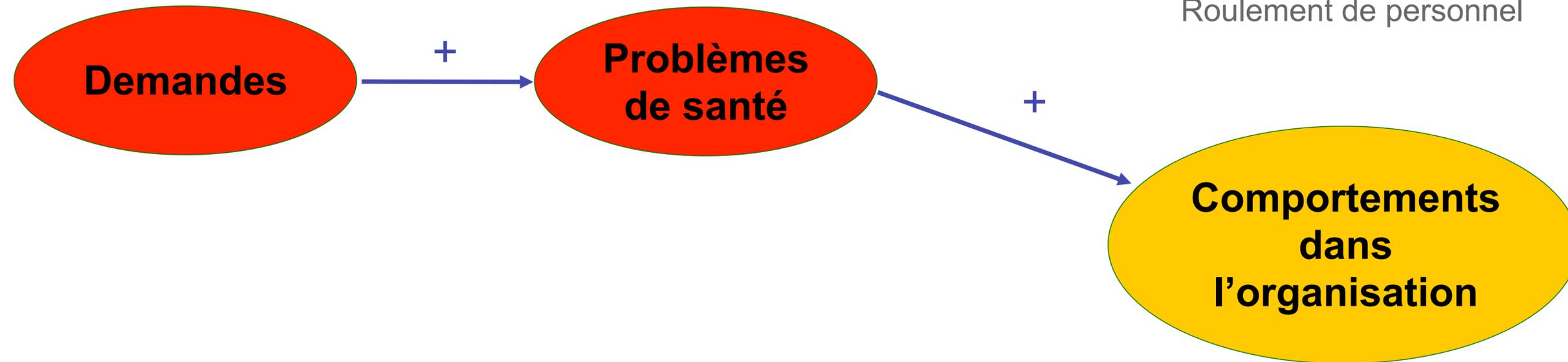
Figure adaptée : Corbière, Negrini & Dewa, 2013)

Le modèle demandes-ressources au travail

Surcharge de travail
Horaires de travail inappropriés
Monotonie des tâches

Épuisement
Dépression

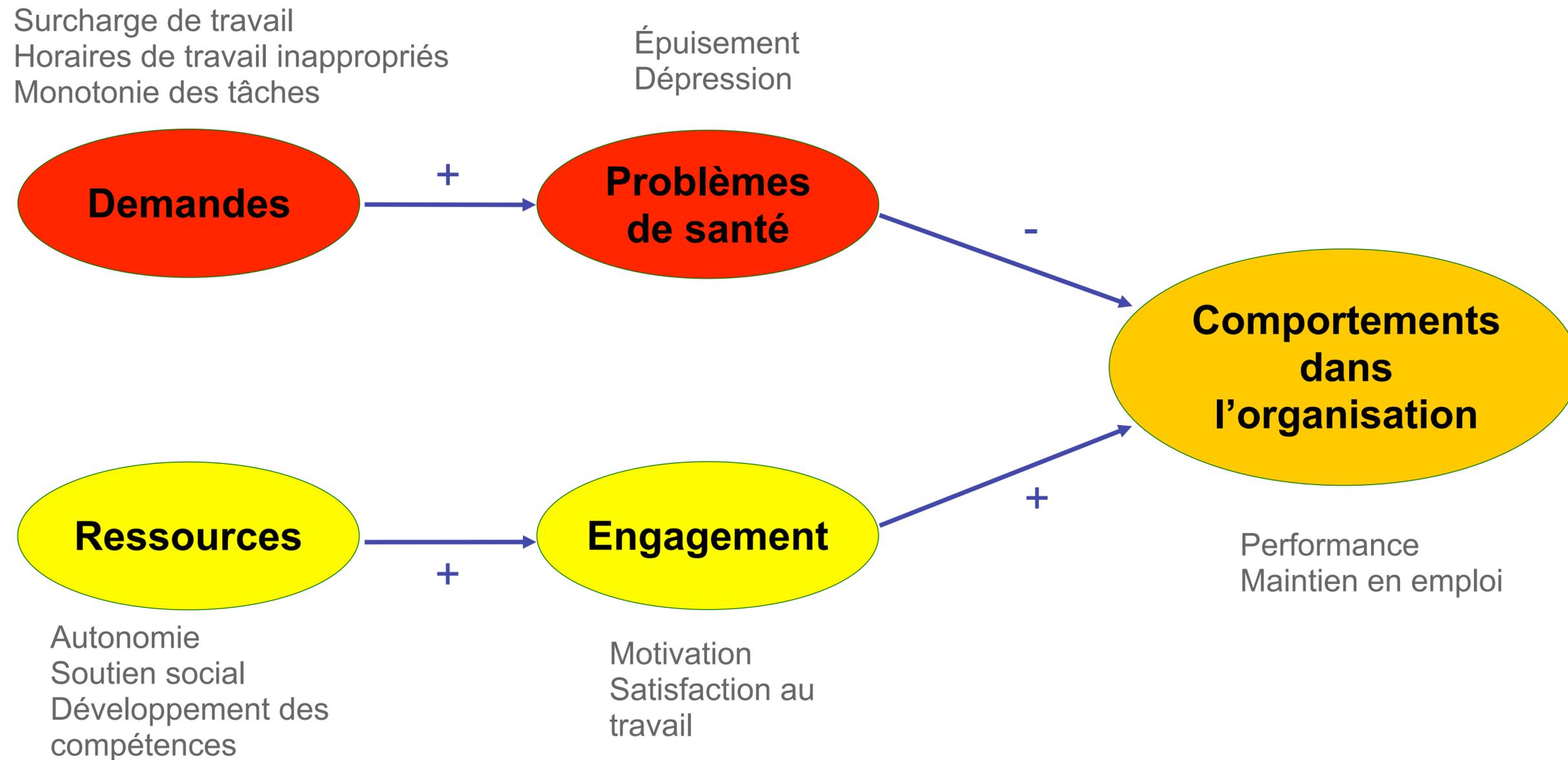
Absence
Roulement de personnel



(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007

Figure adaptée : Corbière, Negrini & Dewa, 2013)

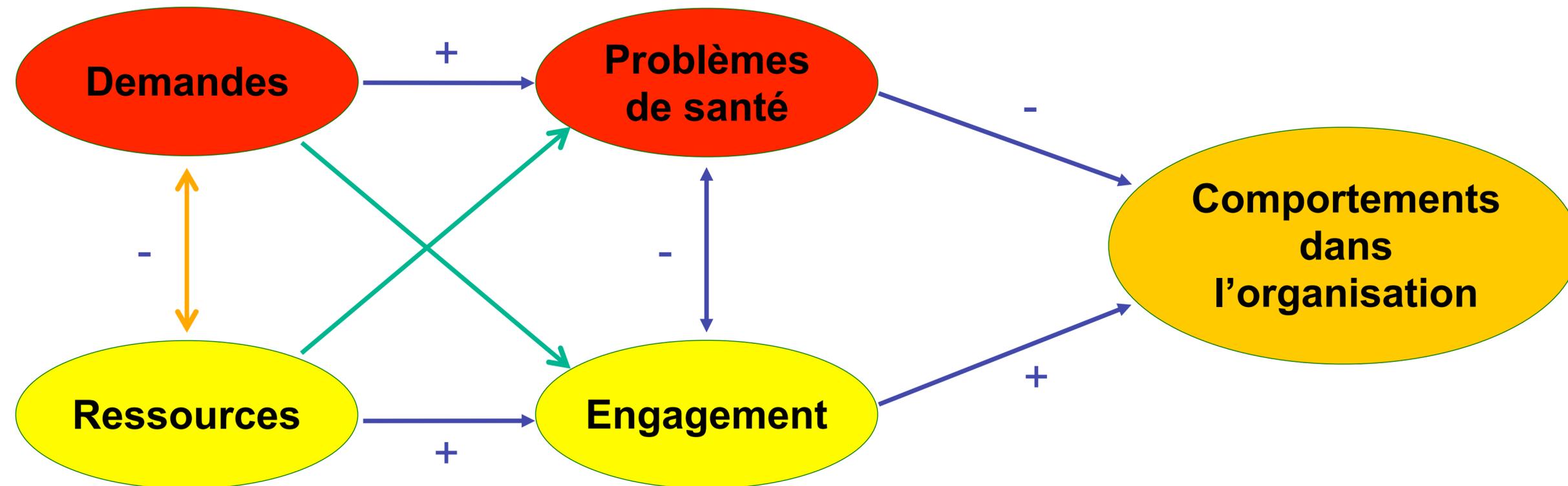
Le modèle demandes-ressources au travail



(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007

Figure adaptée : Corbière, Negrini & Dewa, 2013)

Le modèle demandes-ressources au travail



(Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007

Figure adaptée : Corbière, Negrini & Dewa, 2013)

Une approche positive en réadaptation...

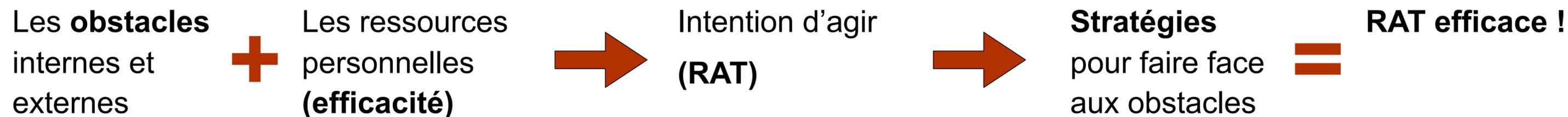
**Validation du questionnaire intitulé
*Obstacles au Retour au Travail Et Sentiment d'Efficacité
pour les Surmonter (ORTESES)*
auprès de travailleurs avec un trouble musculo-squelettique
ou un trouble mental transitoire**

Chercheur principal : Marc Corbière

Co-chercheurs : Marie-José Durand, Louise St-Arnaud, Catherine Briand,
Jean-Baptiste Fassier, Patrick Loisel et Alessia Negrini

Retour au Travail

Plusieurs facteurs facilitants ou gênants sont impliqués dans le processus de RAT



ATTITUDES
CROYANCES

INTENTIONS
MOTIVATIONS

COMPORTEMENTS
ACTIONS

Obstacles au Retour au Travail Et Sentiment d'Efficacité pour les Surmonter

(ORTESES, Corbière, St-Arnaud, Durand et al., 2011, adapté du BECES, Corbière et al., 2004)

- ✓ Le questionnaire se présente sous la forme de deux questions, pour répondre aux deux concepts :
obstacles et sentiment d'efficacité pour les surmonter.

- ✓ Les 97 items sont répartis selon 8 dimensions :
 - Santé générale, capacités cognitives, effets secondaires des médicaments
 - Autodétermination
 - Soutien social
 - Milieu de travail
 - Poste de travail
 - Relations interpersonnelles avec le supérieur immédiat, les collègues de travail et les représentants syndicaux
 - Relations avec la compagnie d'assurance
 - Milieu de vie personnel

L'ORTESES et ses avantages...

- ✓ Cet outil permettra d'identifier non seulement les **obstacles perçus** comme les plus significatifs chez les clientèles ciblées dans leur processus de retour au travail, mais aussi leur **sentiment d'efficacité** pour les surmonter.
- ✓ En identifiant rapidement et systématiquement l'ensemble des obstacles perçus, leur probable occurrence et le niveau de sentiment d'efficacité pour les surmonter, l'intervenant pourra alors **mettre en place des stratégies individualisées et adaptées aux besoins de la personne.**

Tentatives d'intégration...

- Ne pas séparer l'**évaluation** des exigences de l'évaluation des ressources pour les surmonter.

- **Adaptation des pratiques**
 - ✓ Interventions en réadaptation au travail
 - ✓ Gestion des ressources humaines

- **Changer les niveaux de D et R**

- **Optimiser l'équilibre entre D et R** en modifiant les caractéristiques du travail
 - ✓ Réduire les D
 - ✓ Augmenter les Ren considérant les besoins, les attentes, les valeurs des travailleurs.

- **Recherche-intervention** à double objectif :

**Prévention de l'invalidité
et promotion de la santé**