LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DU TRAVAIL : QUE NOUS APPREND LA SCIENCE?



01 Que sont les RPS?

Ils reflètent l'ensemble des éléments du travail qui, en raison de leur conception, sont susceptibles de nuire à l'intégrité des travailleuses et travailleurs (Leka & Jain, 2010).

On parle de facteurs de risque liés aux lieux de travail (maison/bureau), mais aussi à la manière dont le travail et ses contextes sont organisés et gérés dans un écosystème élargi (Lupien, 2023).

ILS SONT SOUVENT CLASSÉS EN DEUX CATÉGORIES PRINCIPALES :

1 **Les éléments liés à la nature du travail ou de la tâche à réaliser; par exemple : complexité et lourdeur de la tâche**

2 **Les éléments contextuels, rattachés :**

À l'organisation du travail
Par exemple : horaires de travail fractionnés

Aux pratiques de gestion
Par exemple : faible reconnaissance et soutien de la ou du gestionnaire de proximité

Aux conditions d'emploi
Par exemple : horaires de travail imprévisibles

Aux aspects relationnels au travail
Par exemple : faible confiance relationnelle

02 Pourquoi s'en préoccuper?*

RAISON 1

Ils n'ont jamais été si prévalents dans les organisations (da Silva et al., 2021; Guillemin, 2019).

Les RPS ont tendance à contribuer au développement :

- de maladies;
- de troubles physiques et psychosociaux variés, allant d'états ponctuels, telle la perception de stress

jusqu'au développement d'états chroniques plus ou moins irréversibles, comme l'épuisement professionnel et les maladies cardiovasculaires (Bilheran & Adam, 2011; INRS, 2021).

RAISON 2

Les employeurs ont désormais l'obligation :

- d'identifier
- de mitiger

les RPS du travail et ne pas le faire les expose à des sanctions, à la suite de l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (Loi 27).

*(par exemple, Kivimäki & Kawachi (2015); Koren et al., 2023; Matuska (2020); Niedhammer et al. (2008); Pujol-Cols et al., (2021); Rozansky etal. (2005), Szerla et al. (2017)

03 Comment agir?

À trois niveaux :

Prévenir en ciblant par le travail et le milieu : réduire la turbulence dans l'environnement, améliorer le climat et les conditions de travail

Rehausser les ressources psychologiques du personnel (exemples : formations à la résilience, ou à la pleine conscience), motivationnelles (exemple : pratiques pour favoriser la satisfaction des besoins fondamentaux au travail) et énergétiques (exemples : politiques claires de déconnexion et de gestion du temps).

Soutenir en continu les personnes aux prises avec un problème de santé ou qui effectuent un retour au travail (exemples : programme d'aide aux employés, séances de soutien psychologique, mesures de retour progressif au travail, congés pour santé psychologique).

Attention ! Bien qu'intéressantes, les actions qui se situent à ce niveau semblent avoir un effet limité sur la santé et la sécurité des personnes effectuant un retour dans un milieu qui demeure inchangé, c'est-à-dire où les RPS du travail n'ont pas été enrayés. Elles demeurent néanmoins préventives sur le fait qu'elles peuvent inciter chez la personne qui travaille une réflexion sur sa vision du travail et sa relation d'emploi (Trinquier, 2015), l'amenant à rééquilibrer les ressources personnelles qu'elle engage pour répondre aux contraintes de son travail.

Ne vous limitez pas aux pratiques de gestion destinées à contrer les RPS du travail, préconisez celles qui favorisent la mise en place de facteurs psychosociaux du travail propices à la satisfaction, au bien-être et à l'engagement des travailleuses et travailleurs.

(voir, par exemple, Di Tecco et al., 2023; Langenhan et al., 2013; Sauvezon et al., 2019).



SCANNEZ LE CODE QR POUR ACCÉDER À LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

Centre de recherche et d'innovation

CRHA Ordre des conseillers en ressources humaines agréés