

**Atelier  
OSMET  
2022**

**Les risques psychosociaux  
au travail (RPST): État des  
lieux et quelques résultats  
de l'ELOSMET**

Alain Marchand

Directeur scientifique

Institut de recherche Robert Sauvé et  
santé et en sécurité du travail

Professeur titulaire et Directeur

Observatoire sur la santé et le mieux-  
être au travail (OSMET)

Université de Montréal

Université   
de Montréal

**OSMET**  
Observatoire sur la santé  
et le mieux-être au travail



## Définition (s)

### Québec, INSPQ

- Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées

### France, Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

- Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail





**Et surtout,**

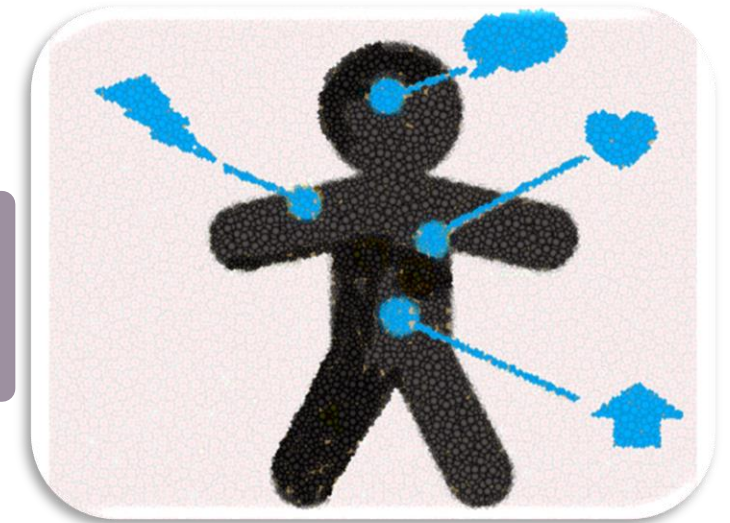
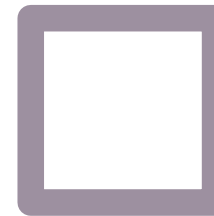
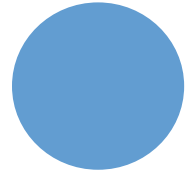
**RPST**

**≠**

**Santé mentale-  
psychologique**

# Conséquences

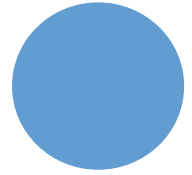
Détresse psychologique  
Dépression  
Épuisement professionnel  
TMS  
Maladies coronariennes  
AVC  
Cancer  
Diabète  
Obésité  
Etc.



# RPST

Nombreux !

Difficile de s'entendre précisément sur ce qu'il faut considérer



INSPO	Norme entreprise en santé (pratiques de gestion*)	CNESST	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion (France)	INRS-France
Charge de travail	Harcèlement et la violence	Violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel	Les exigences au travail	Intensité et complexité du travail
Autonomie décisionnelle	Reconnaissance	Harcèlement psychologique ou sexuel	Les exigences émotionnelles	Horaires de travail difficiles
Reconnaissance au travail	Autonomie décisionnelle	Manque de respect ou incivilité	Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre	Exigences émotionnelles
Soutien social du gestionnaire et des collègues	Charge de travail	Exposition à des événements traumatiques	Les mauvais rapports sociaux et relations de travail	Faible autonomie au travail
harcèlement psychologique	Le soutien de collègues et du supérieur	Charge de travail élevée	Les conflits de valeur et la qualité empêchée	Rapports sociaux au travail dégradés
L'information et la communication	Justice et équité organisationnelles		L'insécurité de la situation de travail	Conflits de valeurs
	Utilisation et développement des compétences			Insécurité de l'emploi et du travail
	Partage de l'information			

\* Section satisfaction et besoins du travail, à l'exception des habitudes de vie, conciliation travail-vie personnelle, environnement de travail (physique, gestion du stress, favorables aux seines habitudes de vie, risque pour la santé)

# Les dimensions incontournables des RPST

- Conception des tâches
- Demandes-exigences
- Relations sociales
- Gratifications-récompenses



# Identifier et évaluer les RPST

## Peu d'outils disponibles

### Grille d'identification des risques psychosociaux de l'INSPQ

- Difficile d'application
- Nécessite une formation importante
- Diagnostic général, données recueillies sur des groupes

### Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux de l'INRS-France

- Difficile d'application
- Nécessite une formation importante
- Diagnostic général, données recueillies sur des groupes

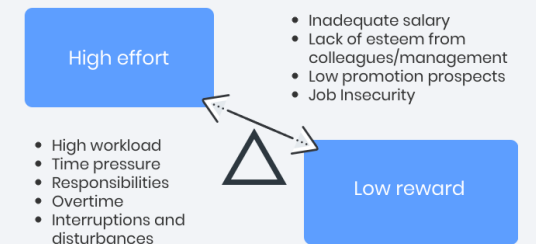
### Questionnaires (Job content questionnaire, Effort-reward imbalance questionnaire)

- Surtout utilisés en recherche
- Connaissance en analyse statistique
- Données recueillies sur une base individuelle



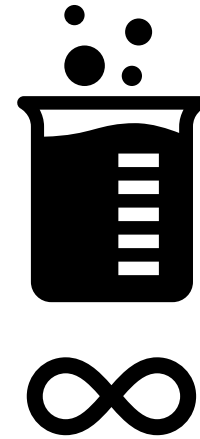
#### Effort-Reward Imbalance Model

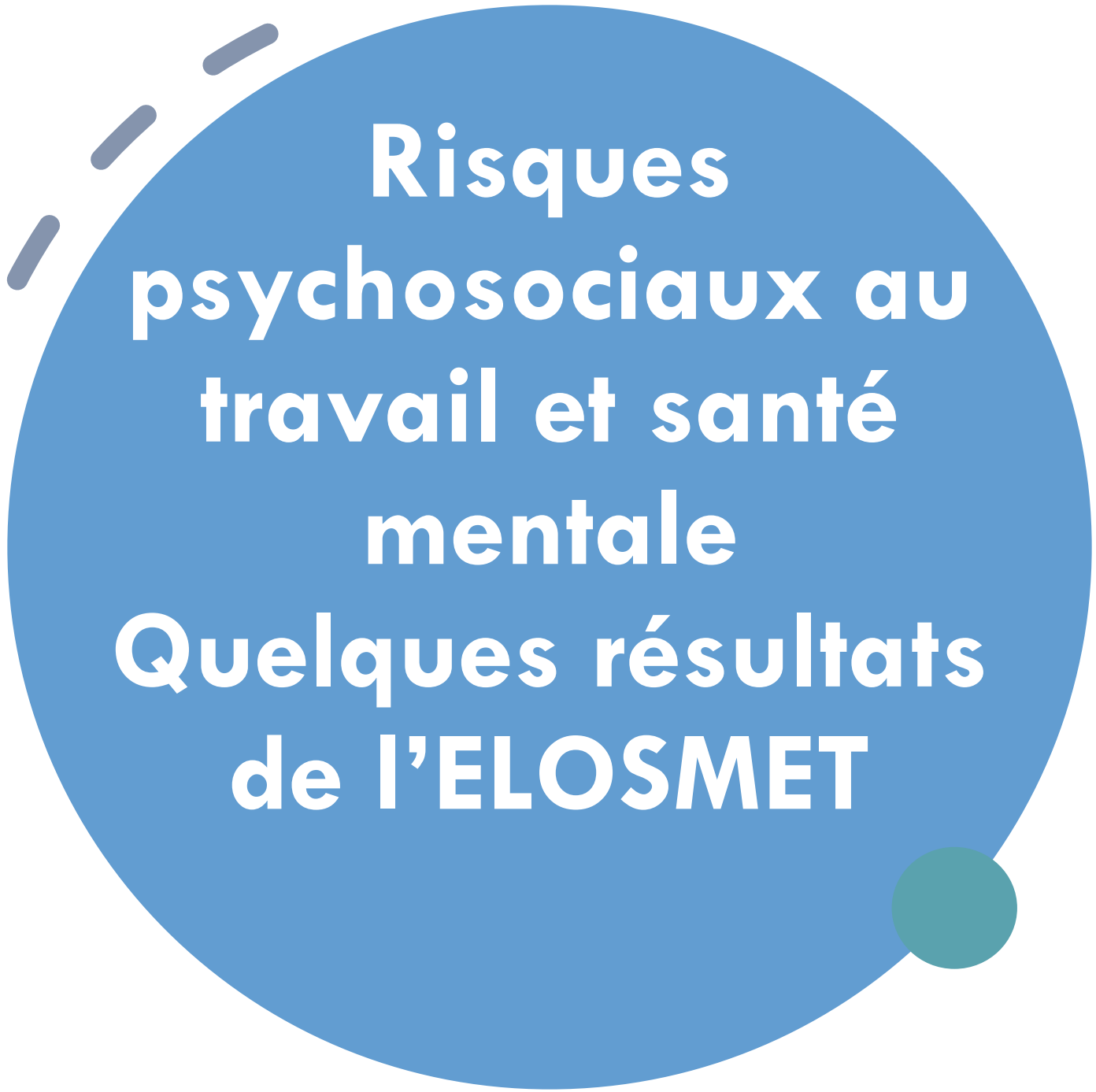
(Siegrist, 1996)



# Identifier et évaluer

- Difficile d'avoir une mesure objective des RPST
- Pas de valeur limite d'exposition
- L'évaluation du risque peut être influencée par d'autres facteurs:
  - Autres risques dans le milieu de travail
  - Situation hors travail
  - Conditions personnelles





**Risques  
psychosociaux au  
travail et santé  
mentale**

**Quelques résultats  
de l'ELOSMET**

Cycle-1 : Avril 2019-Avril 2021  
Cycle-2 : Mai 2020-Avril 2022

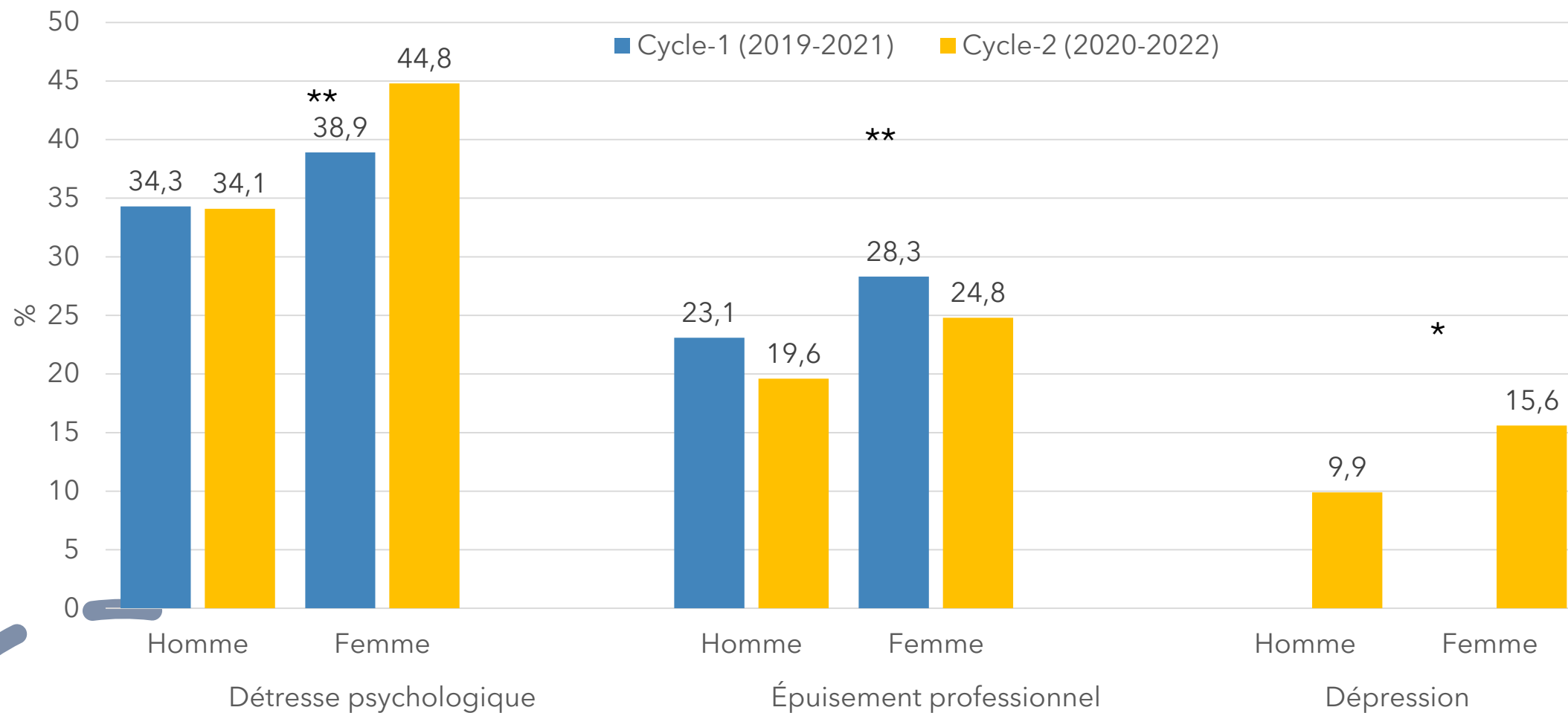
## Échantillon de l'ELOSMET

N=94 milieux de travail

	Cycle-1	Cycle-2
Échantillon employé.es	3027	3498
Taux de réponse	44,9	50,9
% femme	57,7	63,1
Âge moyen	45,6	46,2
% Télétravail	16,2	91,6

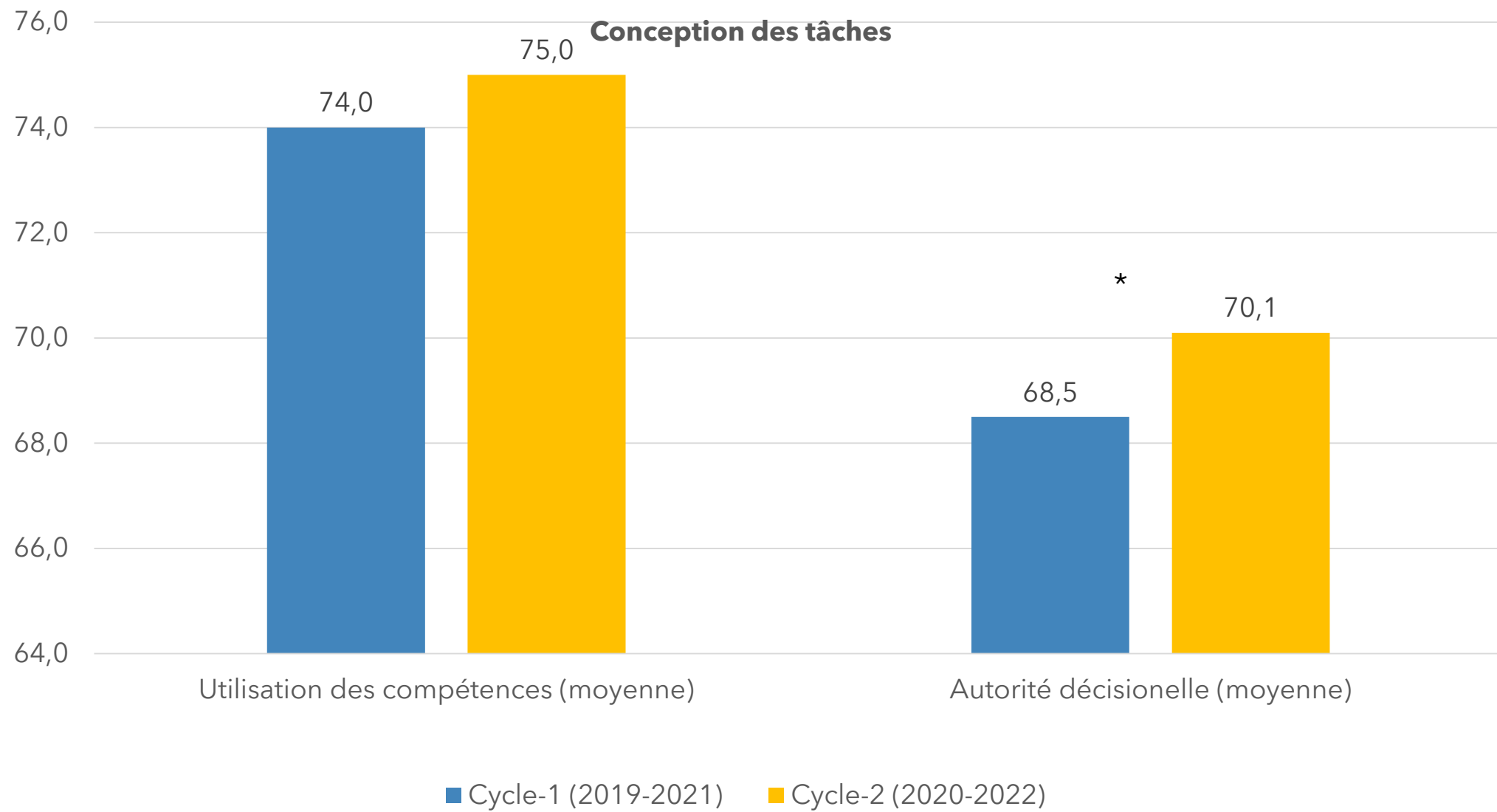
# Santé mentale ELOSMET

## 94 milieux de travail

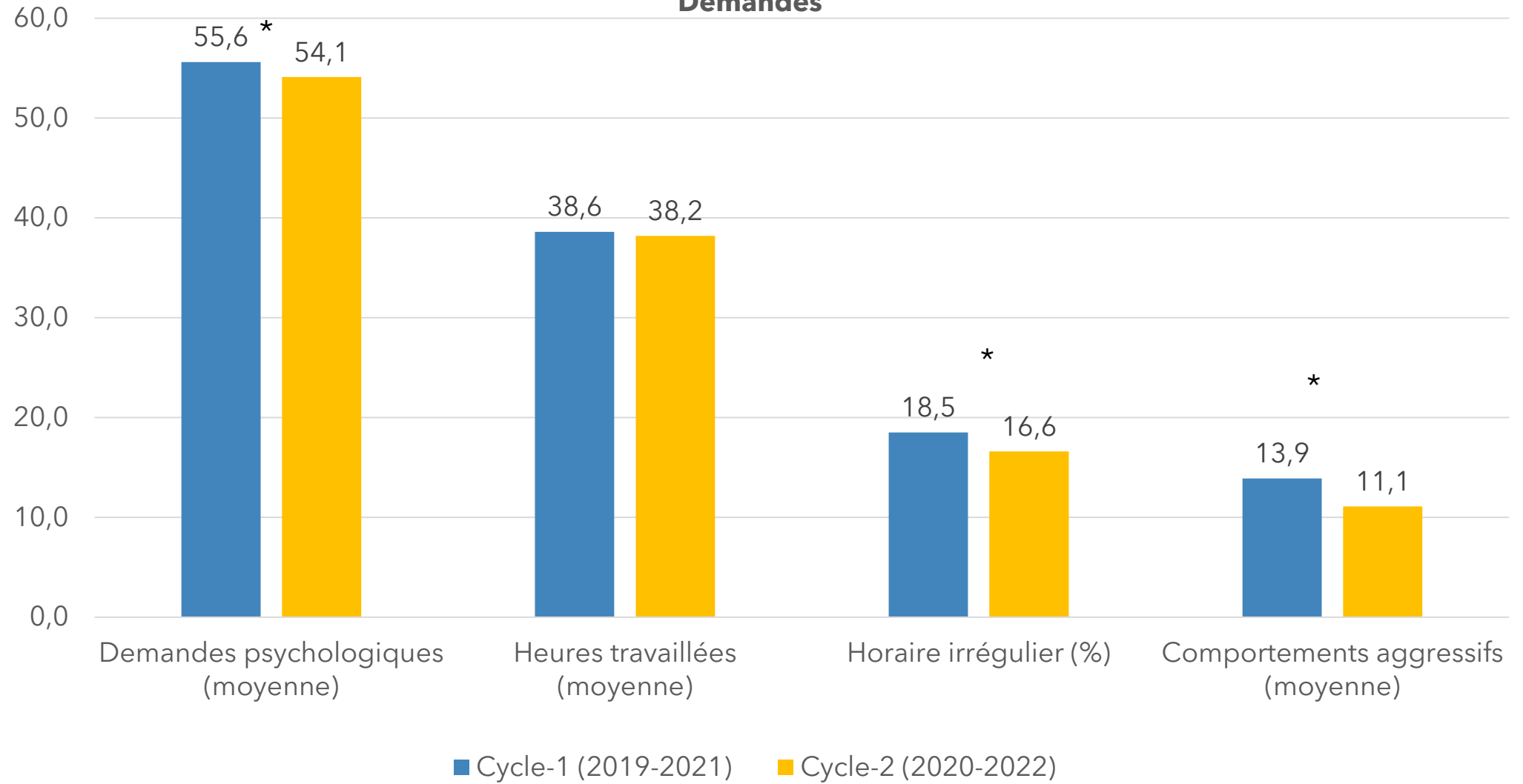


# Dimensions et indicateurs RPST de l'ELOSMET

Dimensions	Indicateurs
Conception des tâches	Autonomie (autorité) décisionnelle Utilisation des compétences
Demandes	Demandes psychologiques (charge de travail, rythme de travail, demandes conflictuels) Demandes contractuelles (nombre d'heures, horaire irrégulier)
Relations sociales	Soutien des collègues et de la supervision Conflits interpersonnels Harcèlement (physique, psychologique, sexuel)
Gratifications (récompenses)	Reconnaissance Insécurité d'emploi Justice organisationnelle

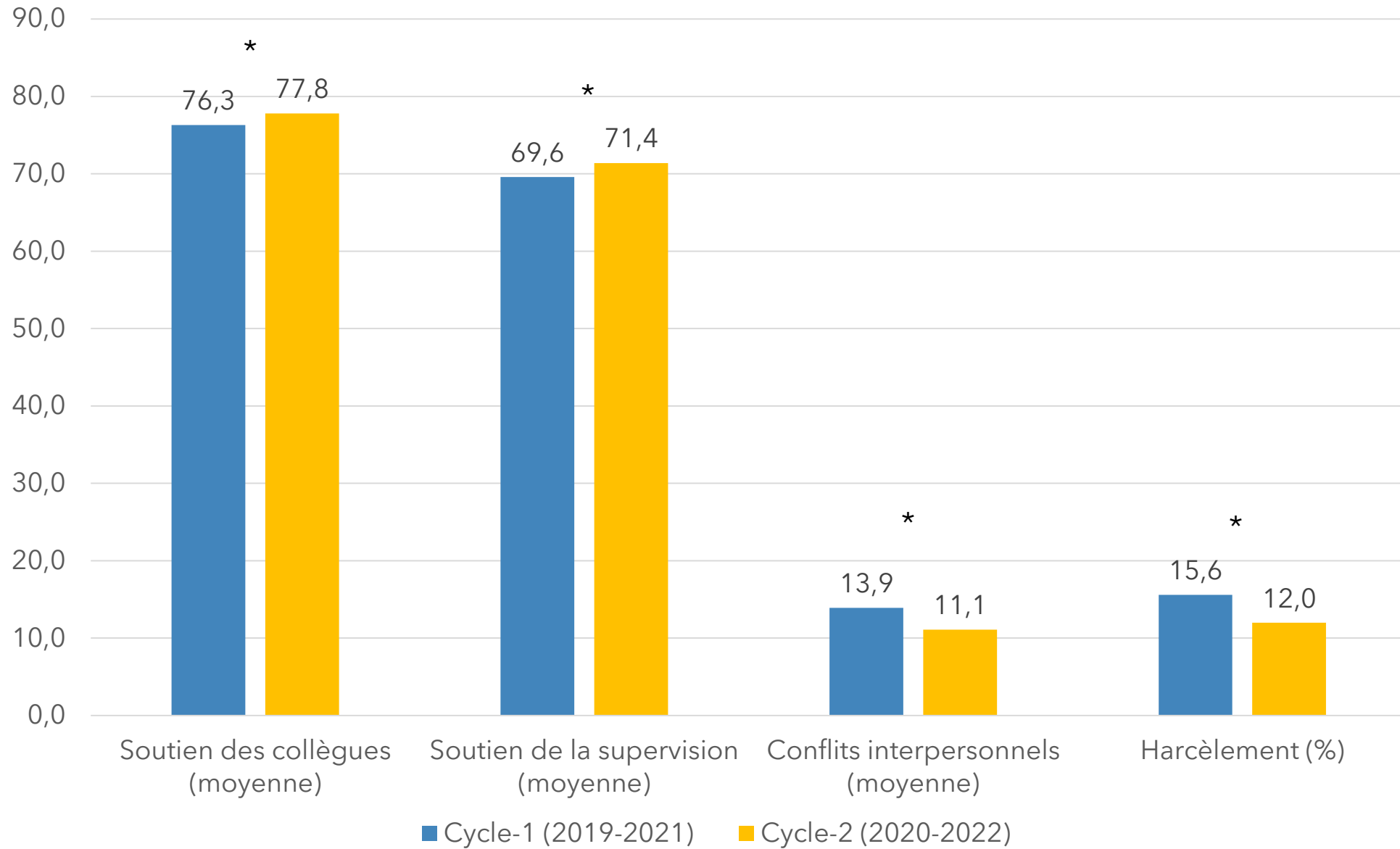


## Demandes

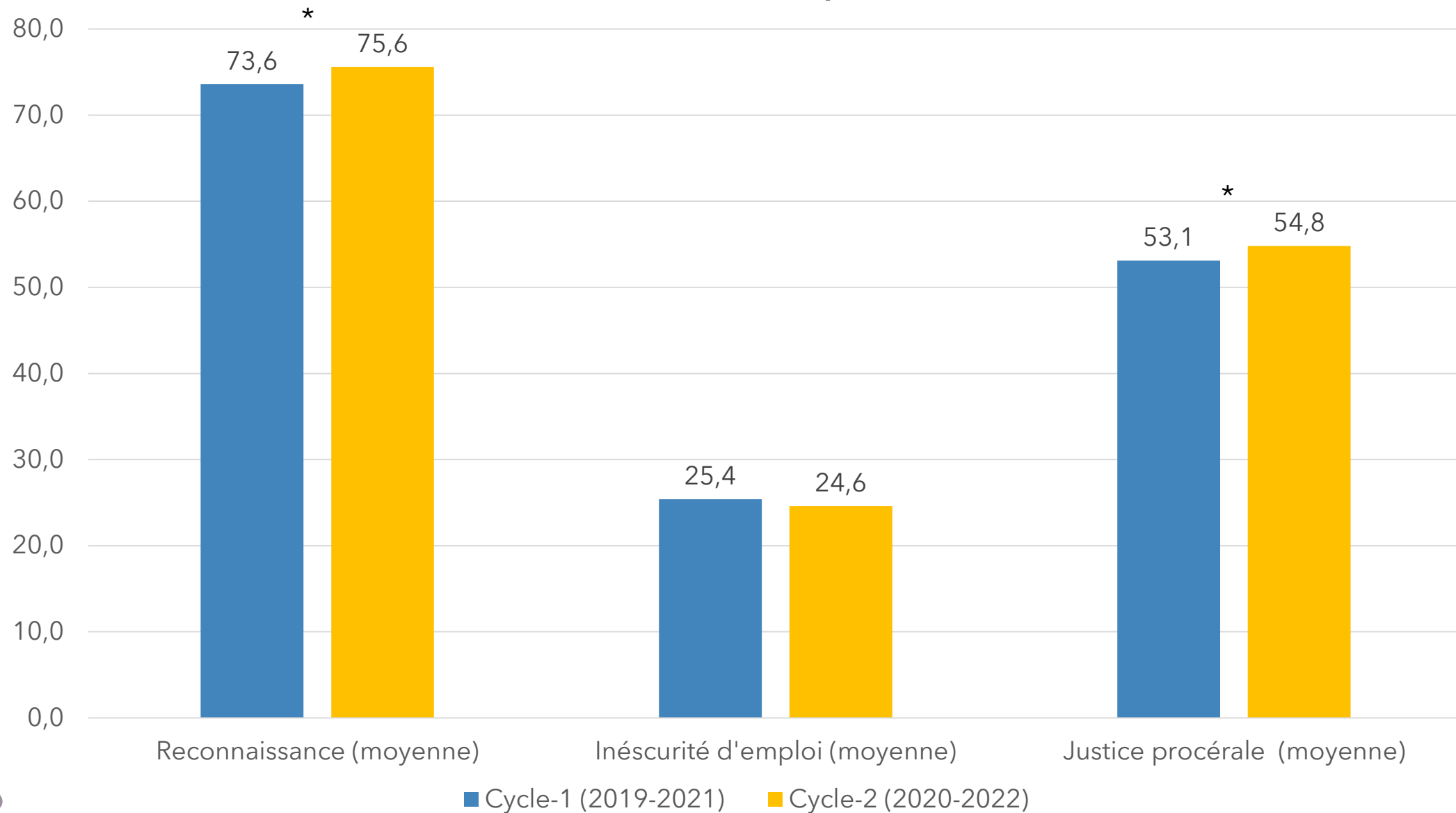




## Relations sociales



## Gratifications (récompenses)



	Détréresse psychologique		Épuisement professionnel	
	Cycle-1	Cycle-2	Cycle-1	Cycle-2
<b>CONCEPTION DES TÂCHES</b>				
Utilisation des compétences			-	
Autorité décisionnelle	-			
<b>DEMANDES</b>				
Demandes psychologiques	+	+	+	+
Heures travaillées				+
Horaire irrégulier de travail				
<b>RELATIONS SOCIALES</b>				
Soutien des collègues				
Soutien de la supervision			-	-
Conflits interpersonnels	+		+	+
Harcèlement	+		+	
<b>GRATIFICATIONS</b>				
Reconnaissance	-		-	-
Insécurité d'emploi	+	+	+	
Justice procédurale			-	-

Ajusté pour d'autres facteurs du travail (télétravail, horaire flexible, demandes physiques, environnement physique et ergonomique, perspective de carrière, taille de l'entreprise, secteur économique), les facteurs hors-travail (situation familiale et parentale, réseau social) et individuels (sexe, âge, groupe minoritaire, problèmes de santé chroniques, habitudes de vie, capital psychologique)

Dépression	
Cycle-2	
<b>CONCEPTION DES TÂCHES</b>	
Utilisation des compétences	
Autorité décisionnelle	
<b>DEMANDES</b>	
Demandes psychologiques	+
Heures travaillées	
Horaire irrégulier de travail	
<b>RELATIONS SOCIALES</b>	
Soutien des collègues	
Soutien de la supervision	
Conflits interpersonnels	+
Harcèlement	+
<b>GRATIFICATIONS</b>	
Reconnaissance	
Insécurité d'emploi	
Justice procédurale	

Ajusté pour d'autres facteurs du travail (télétravail, horaire flexible, demandes physiques, environnement physique et ergonomique, perspective de carrière, taille de l'entreprise, secteur économique), les facteurs hors-travail (situation familiale et parentale, réseau social) et individuels (sexe, âge, groupe minoritaire, problèmes de santé chroniques, habitudes de vie, capital psychologique)

# Une démarche pour la surveillance et le contrôle

- Mobiliser les structures: CPSST, représentant à la prévention
- Important de travailler avec une approche paritaire
- Choisir une liste de RPST à cibler: INSPQ, Entreprise en santé, etc.
- Identifier un outil pour évaluer le niveau de chaque RPST : Grille INSPQ, questionnaires RPST
- Analyse des résultats
- Intégrer-prioriser des cibles de contrôle et de réduction des RPST dans le programme de prévention.
- Évaluer les progrès



# Merci !

Alain Marchand  
alain.marchand@irsst.qc.ca  
alain.marchand@umontreal.ca  
www.osmet.umontreal.ca

## Partenaires fondateurs de l'OSMET

Solutions Mieux-être  
 **LifeWorks**

 **CROIX BLEUE**<sup>™</sup>  
MEDAVIE



**SE DÉPASSER**