

12^{ème} symposium de la Société suisse pour la santé au travail
en établissements de soins (SOHF): Prévenir les risques
psychosociaux et organisationnels dans les soins: illusoire ou
réaliste ?

Méthodes d'évaluation des RPS

Lausanne - Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV) -
Jeudi 1er septembre 2016

Christian Voirol, PhD. – Haute Ecole Arc Santé Neuchâtel, christian.voirol@he-arc.ch

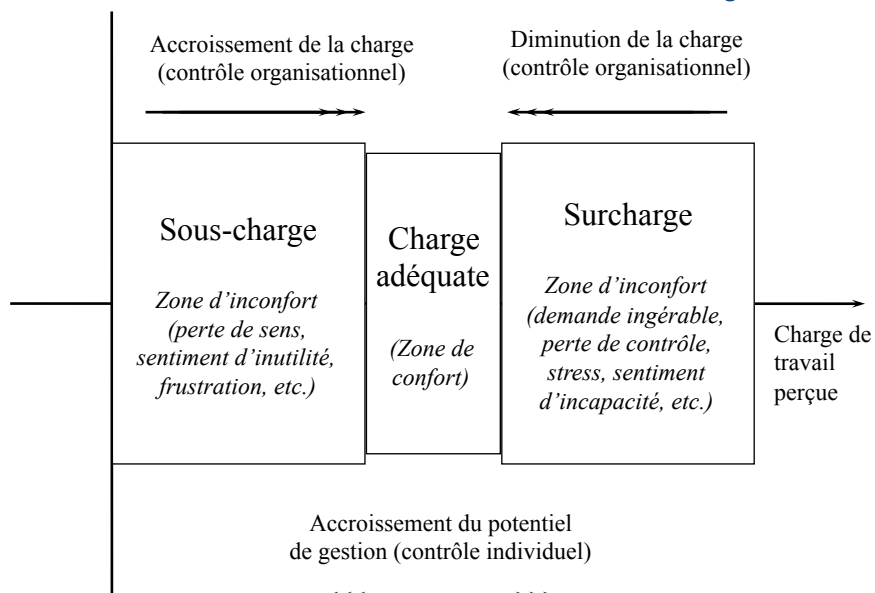
Quelques caractéristiques des facteurs psychosociaux (FPS)

Quelques caractéristiques de FPS

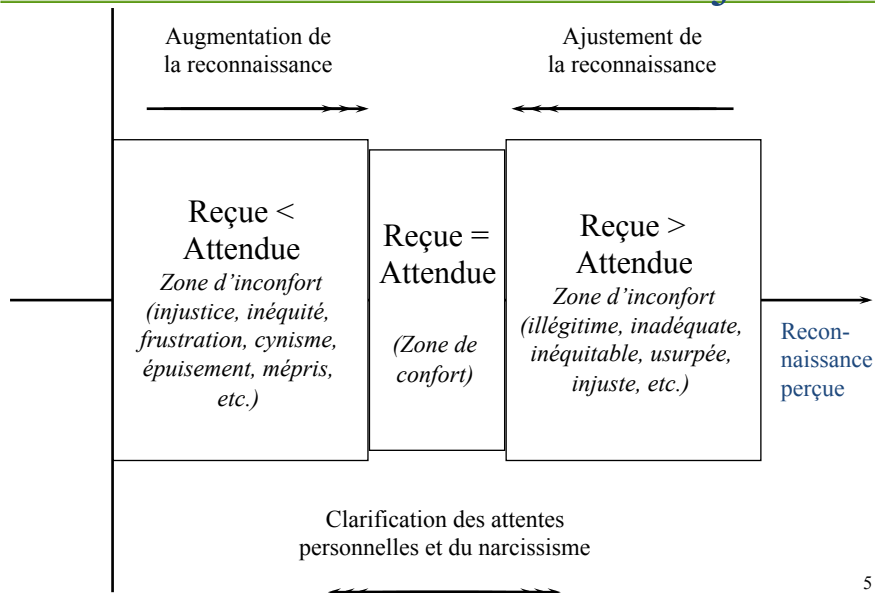
- **Des mesures subjectives**
- Des facteurs simultanément de risque et de protection
- Différents niveaux d'appartenance
- Des causes et des effets simultanément
- Un réseau de causalités circulaires pondéré

3

Une mesure subjective



Une mesure subjective



Quelques caractéristiques de FPS

- Des mesures subjectives
- **Des facteurs simultanément de risque et de protection**
- Différents niveaux d'appartenance
- Des causes et des effets simultanément
- Un réseau de causalités circulaires pondéré

Des facteurs simultanément de risque et de protection

- La famille? Facteur de risque ou de protection?
 - La charge de travail? Surcharge pour les uns...
Minimum acceptable pour les autres
 - Etc...
- ➔
- Facteur de risque/protection selon une évaluation individuelle

7

Quelques caractéristiques de FPS

- Des mesures subjectives
- Des facteurs simultanément de risque et de protection
- **Différents niveaux d'appartenance**
- **Des causes et des effets simultanément**
- Un réseau de causalités circulaires pondéré

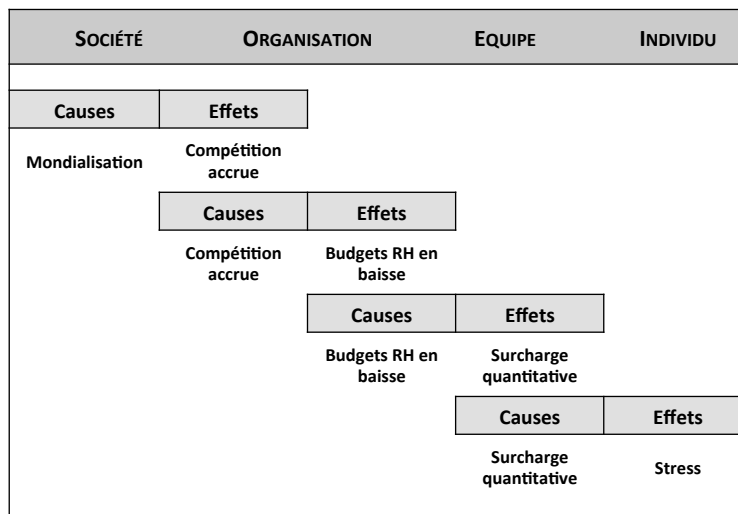
8

Des causes et des effets simultanément

- Stress: Cause ou dommage?
- ➔
- Selon le niveau d'analyse!
 - **Individuel:** *Stress* cause du dommage (effet)
Dépression
 - **Equipe:** *Stress* effet de la cause *Surcharge*
 - **Organisation:** *Stress* effet de la cause *Surcharge*,
elle-même effet de la cause *Sous-dotation*

9

Continuum

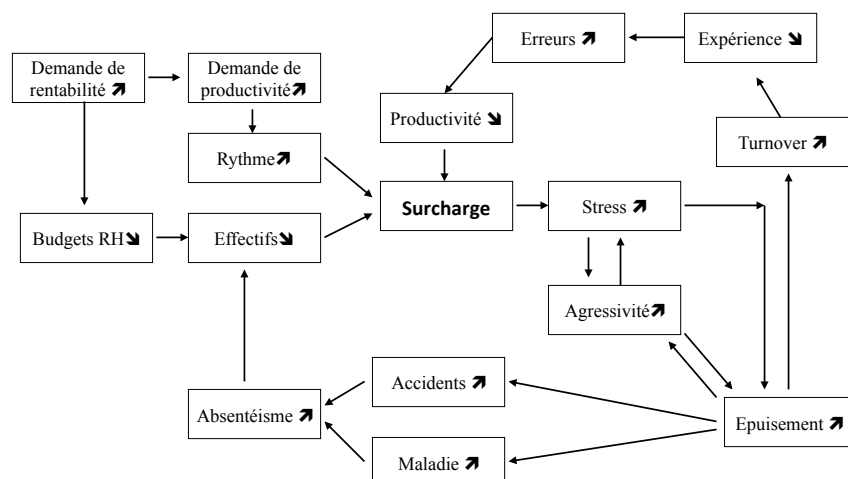


Quelques caractéristiques de FPS

- Des mesures subjectives
- Des facteurs simultanément de risque et de protection
- Différents niveaux d'appartenance
- Des causes et des effets simultanément
- **Un réseau de causalités circulaires pondéré**

11

Un réseau de causalités circulaires



12

Contraintes / Astreintes

	Facteurs au travail	Facteurs hors travail
Contraintes objectives	<ul style="list-style-type: none"> • Heures/ sem. • # décisions complexes / jr. • Echéanciers serrés. • Insécurité d'emploi. • Conflits au travail. • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trajet Maison-Travail. • Nouveau né. • Tensions parentales. • Divorce en cours. • Proche-aidants. • Etc.



Astreinte : réponse de l'organisme à la contrainte	
Astreinte objective	Insomnie - Isolement social – Irritabilité – Dépression – Epuisement - Etc.
Astreinte subjective (perception)	«Je me sens stressé» «Mon travail me donne de la satisfaction»

L'évaluation des FPS

Evaluation des FPS

- Comme en Santé et Sécurité au Travail (SST), il s'agit d'identifier quels sont les indicateurs objectifs qu'il faut surveiller de manière continue, développer des instruments permettant de les mesurer et enfin définir des valeurs limites (des seuils) au-delà desquelles une intervention préventive doit être conduite.

Quelques principes tirés de la Santé et Sécurité au Travail (SST)

Quelques principes en SST (1)

- On priorise les interventions de prévention primaire (instauration de bonnes pratiques), puis secondaire (intervention en présence de symptômes), puis tertiaire (réparation).



- Privilégier l'utilisation d'indicateurs de prévention primaire et secondaire avant les indicateurs de prévention tertiaires.

Concrètement (1)

- Une mesure de l'absentéisme et des Dx MD sont des indicateurs de prévention tertiaire (réparation sur des dommages avérés).
- La sous-dotation temporaire ou permanente au sein d'une équipe soignante (intervention en présence d'un symptôme organisationnelle).
- Une mesure de la productivité (# pièces, # de rapports, # patients, # d'interventions produites) est un indicateur permettant de la prévention primaire.

Quelques principes en SST (2)

- On commence par 1) modifier le procédé à la source, puis 2) on isole le procédé, enfin seulement 3) on protège le travailleur.
- ⇒
- Prioriser l'utilisation d'indicateurs reliés au procédé plutôt qu'aux travailleurs.

Concrètement (2)

- Travailler sur le cahier des tâches, l'utilisation du temps, la dotation ou encore le ratio de supervision, plutôt que sur les heures supplémentaires ou le sentiment de stress perçu.

Quelques principes en SST (3)

- Les mesures objectives sont préférables aux mesures subjectives auto-rapportées.



- Préférer la mesure de la contrainte exercée sur le travailleur plutôt que celle de l'astreinte biologique ou pire, de l'astreinte subjectivement perçue.

Concrètement (3)

- Evaluer objectivement la contrainte ou la demande (par exemple, le nombre d'heures de travail et les tâches réalisées, le nombre quotidien de prise de décisions, la complexité des situations à résoudre, etc.) plutôt que d'évaluer l'astreinte subjective, que ce soit par une mesure objective (p.ex. la mesure du cortisol ou des variations du rythme cardiaque) ou par une mesure auto-rapportée (par ex. un questionnaire sur le stress perçu).

Quelques principes en SST (4)

On commence par 1) modifier le procédé à la source, puis 2) on isole le procédé, enfin seulement 3) on protège le travailleur.



La mesure d'indicateurs portant sur la contrainte organisationnelle sont préférables aux mesures de l'astreinte, car ces dernières mobilisent les travailleurs et sont coûteuses.

Concrètement (4)

Mesurer des variables organisationnelles (occupation du temps, charge cognitive – émotionnelle - physique, etc. du travail, durée hebdomadaire, etc.) plutôt que des variables subjectives des travailleurs (que ce soit via des mesures biologiques, des capteurs ou des questionnaires auto-rapportés).

Quelques principes en SST (5)

- On commence par 1) modifier le procédé à la source, puis 2) on isole le procédé, enfin seulement 3) on protège le travailleur.



- Prioriser la définition de valeurs limite d'exposition sur des indicateurs de la contrainte organisationnelle plutôt que sur des indicateurs de l'astreinte individuelle subjective.

Concrètement (5a)

- «L'étude montre qu'au-delà de 60 heures hebdomadaires, le travail aurait des effets délétères sur la santé des personnes ayant déjà des problèmes de santé antécédents [...] Cependant, d'autres études sont requises...»
- Allen, H. M., Slavin M., T., & Bunn B., W. (2007). Do Long Workhours Impact Health, Safety, and Productivity at a Heavy Manufacturer? *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 49(2), 148–171. doi:10.1097/JOM.0b013e31802f09ee

Concrètement (5b)

- « Nous concluons que travailler de longues heures (40+) est associé avec un risque plus élevé d'état dépressif, d'anxiété, de problèmes de sommeil et de maladies coronariennes. Cependant, d'autres études sont requises... »
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5–18. doi:10.5271/sjweh.3388

SMT au travail (6)

- Une proportion importante de la variance de la santé mentale au travail est expliquée par des facteurs hors travail (étude SALVEO).
- ⇒
- Considérer les facteurs au travail ET les facteurs hors-travail.

	Facteurs au travail	Facteurs hors travail
Contraintes objectives	<ul style="list-style-type: none"> • >55 h./ sem. • >30 décisions complexes / jr. • Echéanciers serrés. • Insécurité d'emploi. • Conflits au travail. • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trajet Maison-Travail > 3h/j. • Nouveau né < 6 mois. • Tensions parentales. • Divorce en cours. • Proche-aidants.



Astreinte : réponse de l'organisme à la contrainte	
Astreinte objective	Insomnie - Isolement social – Irritabilité – Dépression – Epuisement - Etc.
Astreinte subjective (perception)	«Je me sens stressé» «Mon travail me donne de la satisfaction»

L'étude SALVEO

Marchand, A., Durand, P., Haines, V., & Harvey, S. (2014). The multilevel determinants of workers' mental health: results from the SALVEO study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*. doi :10.1007/s00127-014-0932-y

Marchand, A., Durand, P., Juster, R.-P., & Lupien, S. J. (2014). Workers' psychological distress, depression, and burnout symptoms: associations with diurnal cortisol profiles. *Scandinavian journal of work, environment & health*, (c). doi :10.5271/sjweh.3417

Quelques principes en SST (7)

- Comme de nombreux phénomènes dangereux en SST, les problèmes organisationnels sont les conséquences de phénomènes longitudinaux et continus.
- ⇒
- La détection de tels phénomènes ne peut pas se faire via une mesure ponctuelle et transversale, mais requiert une mesure continue et longitudinale (monitoring).

Concrètement (6)

- Analyser les données médico-administratives existantes pour éviter des collectes de données périodiques.
- Au besoin, développer des outils de mesure brève spécifiquement dédiés à une mesure continue.
- Voirol, C. (2010). *Développement, mise en œuvre et caractérisation d'un processus de surveillance continue par internet de facteurs psychosociaux en vue de son utilisation éventuelle dans la prévention des crises organisationnelles* [Development, implementation and character (p. 175). Montréal, Canada: Université du Québec à Montréal (UQAM). Retrieved from <http://www.archipel.uqam.ca/3130/>

En synthèse

- Prioriser les indicateurs de prévention primaire, puis secondaire, puis tertiaire.
- Prioriser l'utilisation d'indicateurs reliés au procédé plutôt qu'aux travailleurs.
- Préférer la mesure de la contrainte exercée sur le travailleur plutôt que celle de l'astreinte biologique ou pire, de l'astreinte subjectivement perçue.
- La mesure d'indicateurs portant sur la contrainte organisationnelle sont préférables aux mesures de l'astreinte, car ces dernières mobilisent les travailleurs et sont coûteuses.

En synthèse

- Prioriser la définition de valeurs limite d'exposition sur des indicateurs de la contrainte organisationnelle plutôt que sur des indicateurs de l'astreinte individuelle subjective.
- Considérer les facteurs au travail ET les facteurs hors-travail.
- Délaisser les mesures ponctuelles et transversales et favoriser les mesures continues et longitudinales (monitoring).
- Choisir ses indicateurs en tenant compte des données probantes disponibles.

Merci de votre attention!