Formation continue

Présentation

Risques psychosociaux des gestionnaires

PRÉSENTÉE PAR
Richard Rioux

UQAC

Qu’est-ce que les risques psychosociaux?

Risques psychosociaux

Facteurs qui sont liés :

- À l’organisation du travail;
- Aux pratiques de gestion;
- Aux conditions d’emploi;
- Aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d’engendrer des **effets néfastes** sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.

Institut national de santé publique du Québec (2016)

Principaux risques psychosociaux

Nature du travail

- Responsabilités
- Autonomie décisionnelle
- Soutien des collègues et de la direction
- Reconnaissance des collègues, employés et de la direction
- Absence de décision de la direction

Adapté de Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (2012)

Autonomie décisionnelle

Possibilité d'**exercer un contrôle** sur le travail à réaliser; d'être **créatif**; d'utiliser et de **développer ses capacités**

- Prendre des décisions de façon autonome
- Décider comment faire son travail
- Avoir de l'influence au travail

Adapté de St-Arnaud et collaborateurs (2006)

Soutien social

Basé sur des aspects **normatifs** (p. ex. statut), **affectifs** (p. ex. réseau social), **instrumentaux** (p. ex. rôles, tâches)

5 fonctions du soutien social

- Aide concrète
- Soutien émotionnel
- Accès à de l’information
- Intégration sociale
- Valorisation personnelle

Reconnaissance

Deux types :

- Gratitude (p. ex. bravo, bon travail)
- Considération (p. ex. consultation, écoute)

4 formes :

- Existentielle (j’existe au travail)
- Pratique de travail (jugement de beauté *vs* d’utilité)
- Efforts (mes efforts sont reconnus)
- Résultats (mes résultats sont reconnus)

Adapté de Brun et Laval (2018)

Principaux risques psychosociaux

Organisation du travail

- Surcharge de travail (qualitative et quantitative)
- Demande psychologique et charge mentale
- Travail relationnel
- Sentiment d’incompétence

Facteurs sociaux

- Environnement et climat de travail

Adapté de Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (2012)

Risques émergents

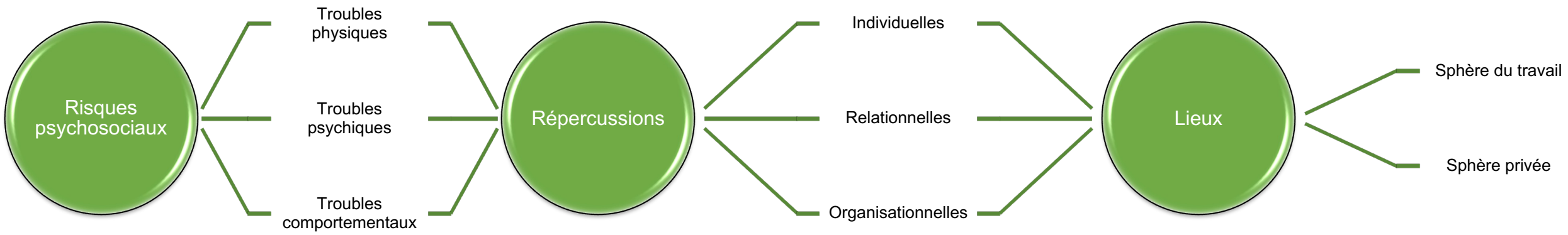
- Télétravail
- Technostress
- Problème de gestion à distance
- Attentes de disponibilités en dehors des heures normales
- Isolement social
- Pénurie de main-d’œuvre

Adapté de Austin (2024)

Autres facteurs (hors du travail)

- Trait de personnalité
- Problèmes de santé préexistants
- Situation de vulnérabilité (précarité, immigration, statut minoritaire)
- Situation de stress chronique
- Conciliation travail – vie personnelle
- Violence conjugale ou familiale
- Relations ou réseau social déficients

Conséquences des risques psychosociaux



Adapté de Austin (2024)

Et vous?

Mes sources de stress au travail sont…

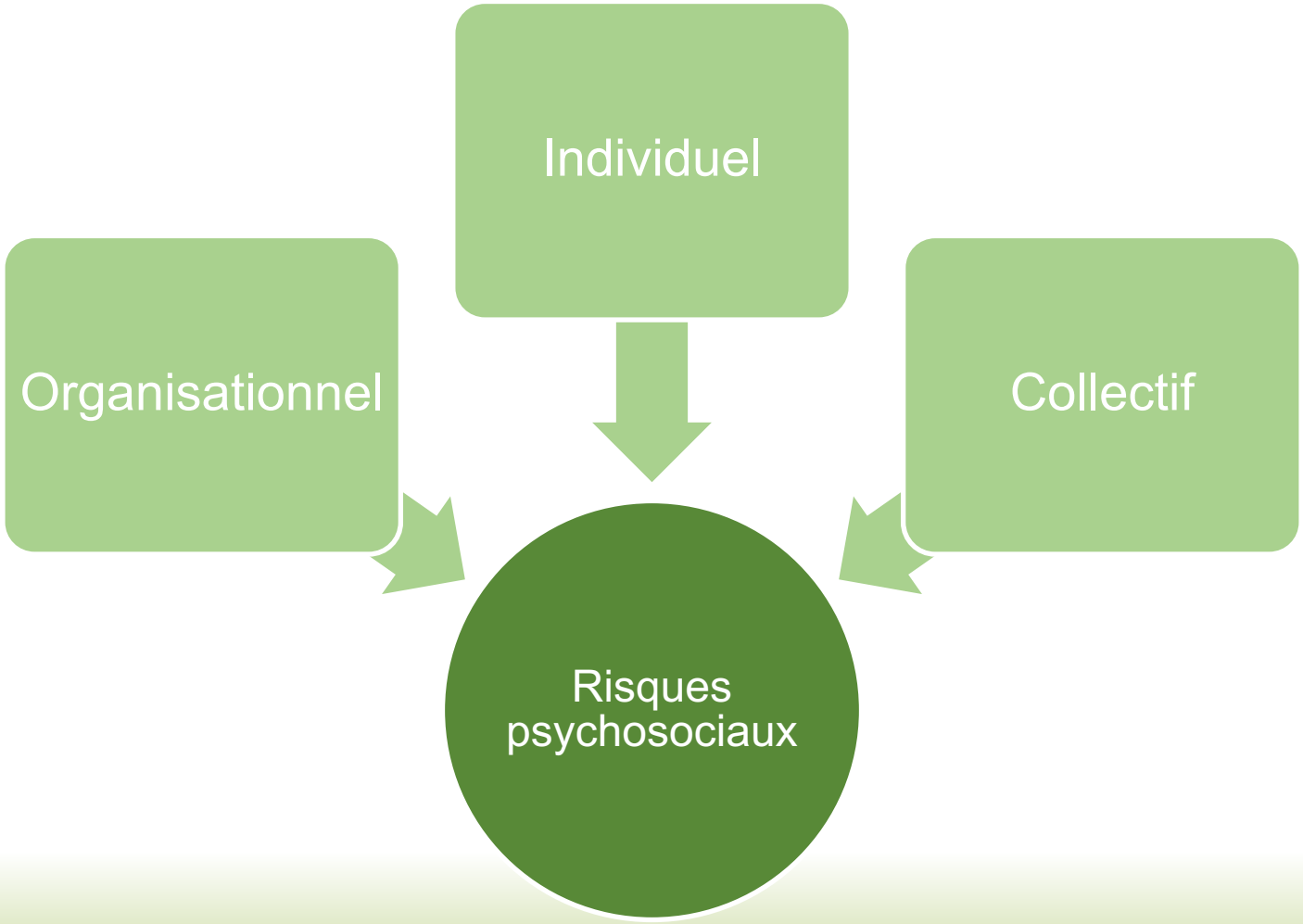
- Quelles sont les causes de ces sources de stress?
- Quels sont les impacts de ces sources de stress?
- En présence de ces sources de stress, je réagis…
- Quelles sont les pistes de solution les plus prometteuses?

Mes sources de satisfaction au travail sont…

- Comment puis-je miser davantage sur mes sources de satisfaction?

Comment réduire les risques pour soi et les autres ?

3 angles d'approche



Angle organisationnel

- Culture organisationnelle axée sur la santé et le mieux-être
- Politiques, processus et pratiques claires (p. ex. violence)
- Processus participatif et contributif aux décisions
- Création de comités, ateliers, instances paritaires
- Programme de soutien aux employé(e)s

Critères essentiels :

- Justice organisationnelle
- Équité
- Basés sur les besoins des principaux concernés

Angle individuel

- Favoriser les bonnes habitudes de vie (p. ex. sommeil, activité physique, relaxation)
- Activités de formation ou de sensibilisation sur différentes thématiques (p. ex. résilience, pleine conscience, méditation, autogestion du stress, résolution de problème, gestion de son temps, etc.)
- Valoriser une reconnaissance des stratégies d’ajustement individuelles

Stratégies d’ajustement individuelles

Principales stratégies d’ajustement

- Chercher de l’information
- Résolution de problème
- Expression d’émotions
- Fuite, évitement d’une situation
- Retrait social
- Rumination

Angle collectif

- Rôles et responsabilités claires
- Implication de tous dans la gestion du changement
- Gestion des conflits
- Programme d’accueil
- Programme d’accompagnement, de coaching, de codéveloppement
- Soutien social

5 pratiques pour réduire les risques

1. Clarifier les rôles, responsabilités et attentes
2. Contrôler sa charge de travail
3. Augmenter l’autonomie des équipes
4. Promouvoir la reconnaissance, incluant vers les gestionnaires
5. Instaurer un climat de sécurité psychosociale

Pour nous joindre

Formation continue
Université du Québec
à Chicoutimi

418 545-5011, poste 1212
formationcontinue@uqac.ca

www.formationcontinue.uqac.ca

UQAC

Suivez l'#UQAC

UQAC