

# La prévention du stress au travail

1

## PRÉSENTATION DU PARTENARIAT ARACT BRETAGNE - STSM

## CONTEXTE ..... L'émergence d'un « nouveau » risque

2

### **Émergence de nouveaux risques au travail liés aux modifications de l'environnement économique et aux modifications du marché du travail**

- Mondialisation des marchés et de l'économie, augmentation de la concurrence et des restructurations
- Introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail qui s'inscrivent dans un contexte d'exigence de compétitivité accrue
- Le constat d'une intensification du travail, d'une rigidité de certaines organisations et de la réduction des marges de manœuvre des opérateurs
- Augmentation des besoins de flexibilité, développement des missions d'intérim et de la sous-traitance
- Insécurité et précarité de l'emploi

**Les transformations technologiques et organisationnelles ont renforcé l'émergence de ces risques et les ont rendus plus apparents**

## CONTEXTE ..... Un constat médical alarmant!

3

### **Le nombre croissant de travailleurs en grande souffrance mentale au travail**

- Augmentation des visites médicales du travail pour souffrance au travail
- Augmentation des pathologies physiques associées à une souffrance au travail
- Augmentation des arrêts de travail en rapport avec une souffrance au travail
- Augmentation des inaptitudes résultant de cette souffrance mentale au travail
- Augmentation des suicides et tentatives de suicide de salariés présentant une souffrance au travail

**La souffrance au travail signe l'exposition des travailleurs  
à des risques psychosociaux**

## CONTEXTE ..... Des risques aux contours flous

4

### Risques psychosociaux, stress au travail, de quoi parle-t-on?

- Les facteurs psychosociaux de l'environnement de travail désignent l'ensemble des facteurs organisationnels et les relations interindividuelles sur le lieu de travail qui peuvent avoir un impact sur la santé
- Le stress au travail fait partie des risques psychosociaux
- Les contraintes psychologiques, sociales et relationnelles liées à l'organisation du travail constituent des **agents stressants**, susceptibles de générer un **état de stress** chez les personnes exposées
- L'état de stress n'est pas une maladie en soi, mais par son intensité et sa durée, il peut menacer la santé physique et mentale des personnes
- De nombreuses études internationales ont permis de mettre en évidence un lien entre facteurs psychosociaux et état de santé : en particulier dans le domaine cardiovasculaire, les TMS et les pathologies mentales

## CONTEXTE ..... Absence de « recette » universelle pour prévenir

5

### **Ces risques présentent certaines caractéristiques qui imposent des méthodes d'évaluation et de prévention spécifiques**

- « Complexité »
- Interroge l'organisation du travail et le management
- Impose une démarche de prévention collective (prévention du risque à la source)
- Nécessite une démarche pluridisciplinaire
- Nécessite (souvent) des compétences extérieures à l'entreprise
- Nécessite une démarche participative dans l'entreprise

**La démarche relève de la volonté de l'employeur**

## Le partenariat ..... Comment prévenir ce risque ?

6

L'Association Régionale pour l'Amélioration  
des Conditions de Travail de Bretagne  
et  
le Service de Santé au Travail de Saint-Malo  
ont convenu d'une action commune  
visant à promouvoir  
la prévention collective du stress au travail en entreprise

## Le partenariat ..... Périmètre et modalités de l'action

7

### **Périmètre de l'action**

- L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008
- Ne traite pas du harcèlement professionnel, ni de la violence au travail
- Ne traite pas du stress post traumatique

### **Modalités de l'action**

- Un partenariat sur trois ans et sur un territoire donné : le Pays de Saint-Malo
- Associer les compétences médicales des services de santé au travail aux compétences techniques et organisationnelles de l'ARACT
- Une action en trois étapes : repérage et évaluation, mise en place d'actions de prévention, accompagnement dans la durée pour une prévention durable

## La sensibilisation

- Année 2009 et ...
- Définir le sujet et proposer des outils d'évaluation
- Distribution d'une plaquette de sensibilisation
- Organisation d'une réunion débat en fin d'année

## La prévention

- Année 2010 et ...
- Dépend de la qualité de l'évaluation
- Recherche des pistes d'action
- Mise en place d'actions pluridisciplinaires et participatives
- Rôle du management

## Le suivi des actions de prévention

- Année 2011 et ...
- La nécessité d'une prévention durable
- L'adaptation dans le temps des méthodes de prévention
- Savoir évaluer une action par la mise en place d'indicateurs à long terme

# La prévention du stress au travail

11

## STRESS ET SANTÉ AU TRAVAIL

# Définition du stress

12

- Un “état de stress” survient lorsqu’il y a déséquilibre entre la perception qu’une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu’elle a de ses propres ressources pour y faire face.
- Mais, pour le grand public, le mot stress désigne à la fois l’agent responsable, la réaction à cet agent et l’état dans lequel se trouve celui qui réagit.

# Les modèles du stress

13

- **Le modèle biologique : le syndrome général d'adaptation**

Permet d'expliquer ce qui se passe dans notre corps quand nous sommes stressés et d'expliquer les effets nocifs du stress sur l'organisme

- **Le modèle interactionniste : le stress perçu**

Donne des clés pour comprendre ce qui dans le contenu du travail peut être nocif pour la santé  
Offre des modèles solides permettant l'évaluation du stress dans l'entreprise  
(Karasek : demande/autonomie – Siegrist : déséquilibre effort /récompense)

- **Le transactionnel : le stress comme générateur de pathologie**

Explique ce qui se passe dans notre tête quand nous sommes exposés à une situation stressante  
L'individu développe des stratégies actives pour faire face

# Le modèle biologique et le syndrome général d'adaptation

14

“Le stress est une réponse non spécifique que donne le corps à toute demande qui lui est faite”

Hans SELYE

- Réaction d'alarme
- Phase de résistance
- Phase d'épuisement

# Le modèle biologique et le syndrome général d'adaptation

15

- **Réaction d'alarme** : libération de catécholamines qui a pour effet d'augmenter la fréquence cardiaque, la tension artérielle, le niveau de vigilance et la température corporelle dans le but d'amener l'oxygène aux muscles et de préparer ainsi l'organisme à réagir.
- **Phase de résistance** : après l'alarme, une deuxième famille d'hormones est stimulée : les glucocorticoïdes. Ces hormones préparent l'organisme aux dépenses énergétiques que nécessite la réponse au stress. Elles augmentent le taux de sucre dans le sang et apportent ainsi l'énergie nécessaire aux muscles, au cœur et au cerveau. Ces hormones ont la particularité de pouvoir freiner leur propre sécrétion par rétroaction.
- **Phase d'épuisement** : si la situation stressante se prolonge ou s'intensifie, les capacités de l'organisme peuvent être débordées (état de stress chronique). Le système de régulation devient inefficace, l'organisme est submergé d'hormones, il est en permanence activé et finit par s'épuiser.

# Le modèle biologique et le syndrome général d'adaptation

16

## En quelques semaines l'hyper activation des fonctions de l'organisme va entraîner l'apparition de symptômes de décompensation

- **Symptômes physiques** : douleurs (coliques, céphalées, douleurs musculaires et articulaires...), troubles du sommeil, de l'appétit, de la digestion, sensations d'étouffement ou d'oppression, sueurs inhabituelles...
- **Symptômes émotionnels** : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse, sensation de mal-être...
- **Symptômes intellectuels** : perturbation de la concentration nécessaire à la tâche entraînant des erreurs et des oublis, difficulté à prendre des initiatives ou des décisions...
- **Symptômes comportementaux** : modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, isolement social avec un repli sur soi ou des difficultés à coopérer, consommation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...)...

# Le modèle biologique et le syndrome général d'adaptation

17

**Si la situation stressante se prolonge dans le temps et/ou si elle est très intense, l'organisme s'épuise. Le stress devient alors permanent.**

- L'état de stress chronique peut se traduire au fil du temps par un « syndrome métabolique » : obésité abdominale, résistance à l'insuline, hypertension artérielle, perturbations lipidiques (cholestérol, triglycérides...)
- Principales pathologies liées au stress : les maladies coronariennes, accidents vasculaires cérébraux, dépressions nerveuses, troubles anxieux, baisse de résistance aux infections et aux maladies immuno-allergiques, colites fonctionnelles, pathologies de la grossesse (prématurité)...
- Pathologies de surcharge : TMS, toxicomanie, burn-out, Karoshi...
- Pathologies post-traumatiques : stress post-traumatique
- Pathologies de la solitude : dépression, somatisation, réactions caractérielles et paranoïaques, harcèlement moral, tentative de suicide, suicide ...

# Rôle du médecin du travail

18

- Il est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise (...)
- Il est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de poste, justifiées par des considérations relatives notamment (...) à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et en cas de refus de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
- Il a un rôle de veille et d'alerte (mission de santé publique)

# Les obligations de l'employeur

19

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

Ces mesures comprennent :

- 1°/ Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2°/ Des actions d'information et de formation ;
- 3°/ La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(L4121-1 CT)

## Obligation de résultat

# L'intervention du médecin du travail

20

## Le dépistage précoce en médecine du travail

- La visite médicale périodique
- La visite à la demande du salarié ou à la demande de l'employeur
- La visite de pré reprise
- Le signalement du médecin traitant ou du médecin conseil
- Le rôle du CHSCT, de l'employeur, des collègues de travail, ...

L'objectif du dépistage précoce : l'orientation de la personne vers le soin et l'alerte en entreprise

# L'intervention du médecin du travail

21

## Les limites de l'intervention du médecin du travail

- Le secret médical
- L'obligation d'information
- Le consentement des personnes
- La (non) reconnaissance de l'origine professionnelle du risque et de la maladie
- La perte de visibilité de l'ambiance générale dans l'entreprise par l'espacement des visites périodiques
- Le manque d'écoute de l'entreprise...

# L'intervention du médecin du travail

22

## Les limites de la prévention individuelle

- L'éviction (inaptitude temporaire)
- Proposition de mutation de poste ou de restriction d'aptitude
- Les traitements psycho actifs
- Les psychothérapies comportementales
- Les formations à la gestion du stress
- Les formations à la gestion des conflits