

Journées de la médecine maritime, mars 2019

De l'analyse des RPS à la qualité de vie au travail

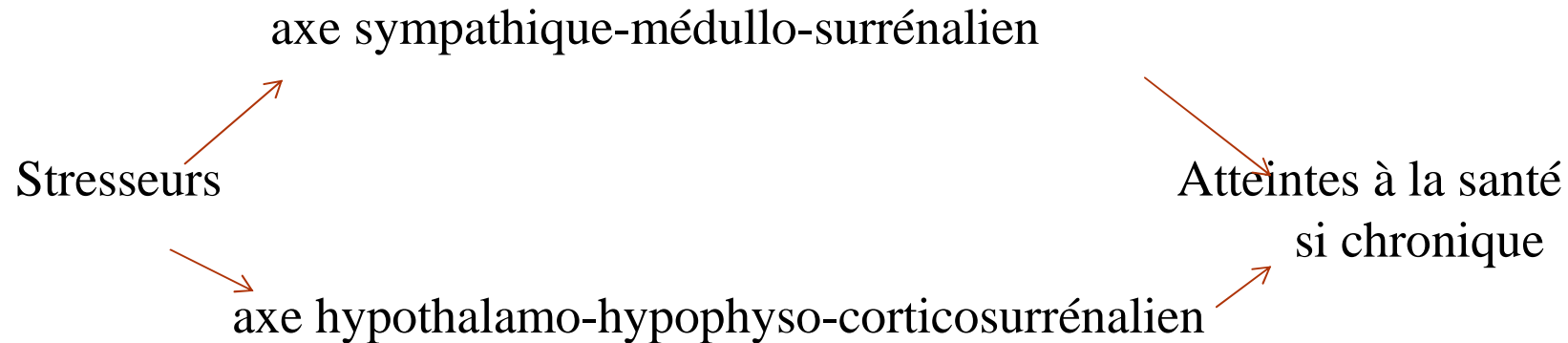
Marc **LORIO**L

Directeur de recherche au CNRS (IDHES Paris 1)

Controverses à dépasser

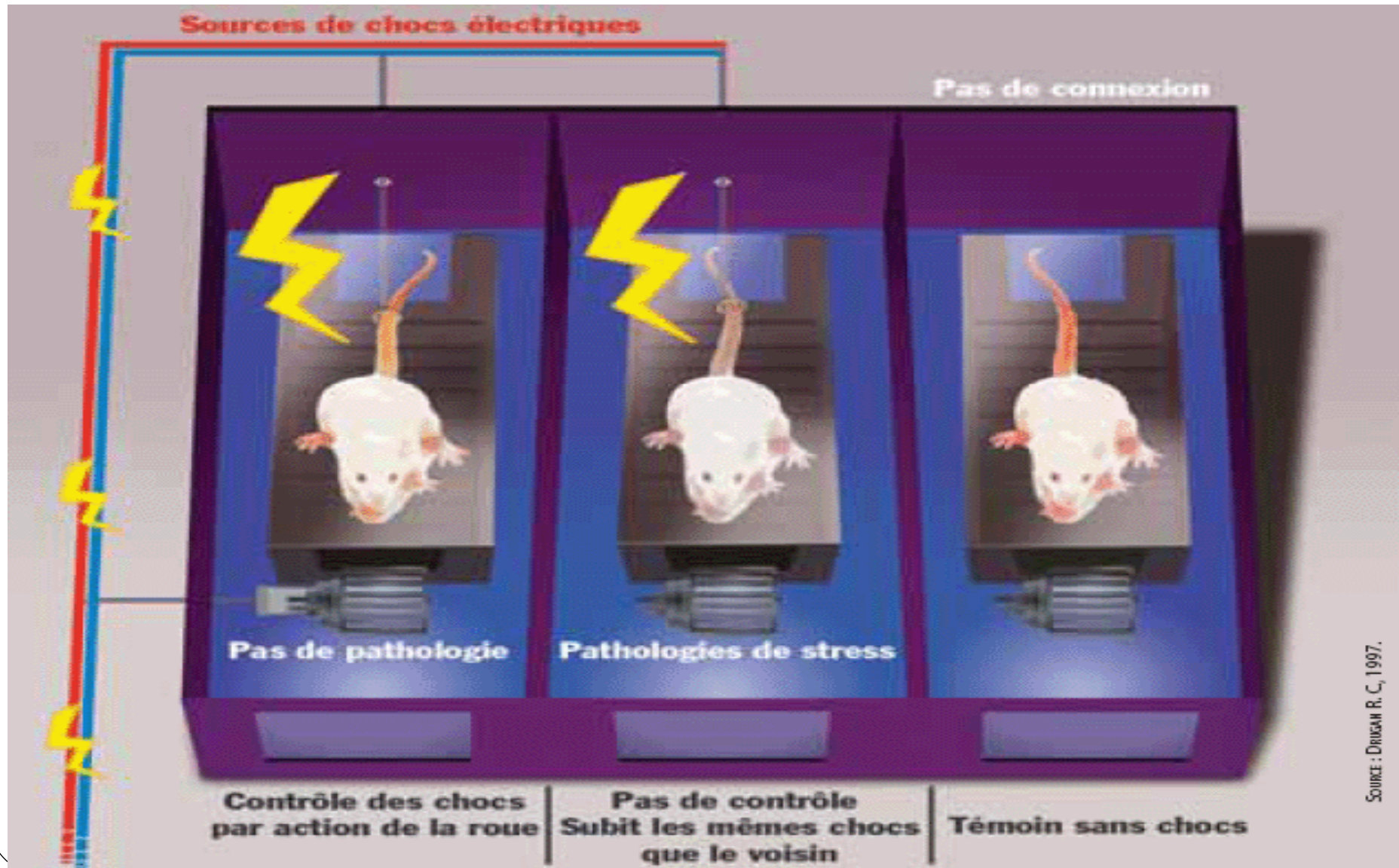
- la cause est à chercher dans l'individu vs dans l'organisation
- c'est une maladie vs ce n'est pas une maladie
- c'est dans la tête vs c'est dans le corps
- il s'agit de facteurs de risque vs de syndromes (ensemble de symptômes)
- observations cliniques vs preuve épidémiologique
- Etc...

Le modèle bio-physiologique



- Le stress est une réaction de l'organisme (qui se prépare pour résister ou fuir) à une agression extérieure afin de rétablir l'équilibre homéostatique (adrénaline/noradrénaline et cortisol). Le stress chronique est néfaste pour la santé.
- Quand l'action est impossible et que le sujet doit subir passivement les stressseurs, il y a risque de chronicisation (l'organisme se prépare en vain et sans fin à réagir), comme le montrent les expériences de Jay Weiss sur les rats, 1970 :

L'exemple des expériences de Jay Weiss sur les rats (1970)



Les modèles cognitifs ou transactionnels du stress

Organisation, conditions de travail
et environnement



Stresseurs \Rightarrow perceptions individuelles \Rightarrow stress
(gènes, personnalité, capacités de *coping*...)

Double évaluation par l'individu des difficultés et des moyens pour y faire face (oubli des dimensions et ressources collectives)

Modèle de Karasek (1990)

Organisation et conditions de travail



Forte demande ⇒ réactions ⇒ atteintes à la santé
faible latitude et physio-psychologiques
Faible soutien social

Equilibre **demandes** (charge de travail élevée, rythmes de travail rapides et morcelés, activités complexes, etc.), **marges de manœuvre** (libertés sur l'organisation du travail, de mobilisation possible des compétences, d'épanouissement, etc.) et **soutien social** (aide et réconfort des collègues et supérieurs)

Modèle de Karasek (1990)

Organisation et conditions de travail



Forte demande ⇒ réactions ⇒ atteintes à la santé
faible latitude et physio-psychologiques
Faible soutien social

Equilibre **demandes** (charge de travail élevée, rythmes de travail rapides et morcelés, activités complexes, etc.), **marges de manœuvre** (libertés sur l'organisation du travail, de mobilisation possible des compétences, d'épanouissement, etc.) et **soutien social** (aide et réconfort des collègues et supérieurs)

Modèle de Siegrist (1996)

Organisation et conditions de travail et environnement



Déséquilibre \Rightarrow réactions \Rightarrow atteintes à la santé
efforts/récompenses physio-psychologiques

Equilibre entre efforts au travail (rythme, charge, interruption, heures supplémentaires, efforts physiques) et retours (respect et soutien des collègues et des supérieurs, justice, perspective de carrière, sécurité de l'emploi, salaire...)

Psychodynamique (Christophe Dejours)

Organisation, conditions de travail et environnement

Exigences du travail \Rightarrow souffrance \Rightarrow stratégies individuelles et collectives de défense \Rightarrow atteintes à la santé

The diagram illustrates a causal chain. It starts with 'Exigences du travail' (Work requirements) on the left. A curved arrow points down and to the right to 'souffrance' (Suffering). From 'souffrance', another curved arrow points down and to the right to 'stratégies individuelles et collectives de défense' (Individual and collective defense strategies). Finally, a third curved arrow points down and to the right to 'atteintes à la santé' (Health impacts).

Le travail est source de souffrance (non reconnaissance, tricherie, contraintes...). Mais les individus et les équipes, mettent en place des mécanismes de défense qui parfois permettent sa transformation en plaisir.

Clinique de l'activité (Yves Clot)

Organisation, conditions de travail (**Réel du travail**)

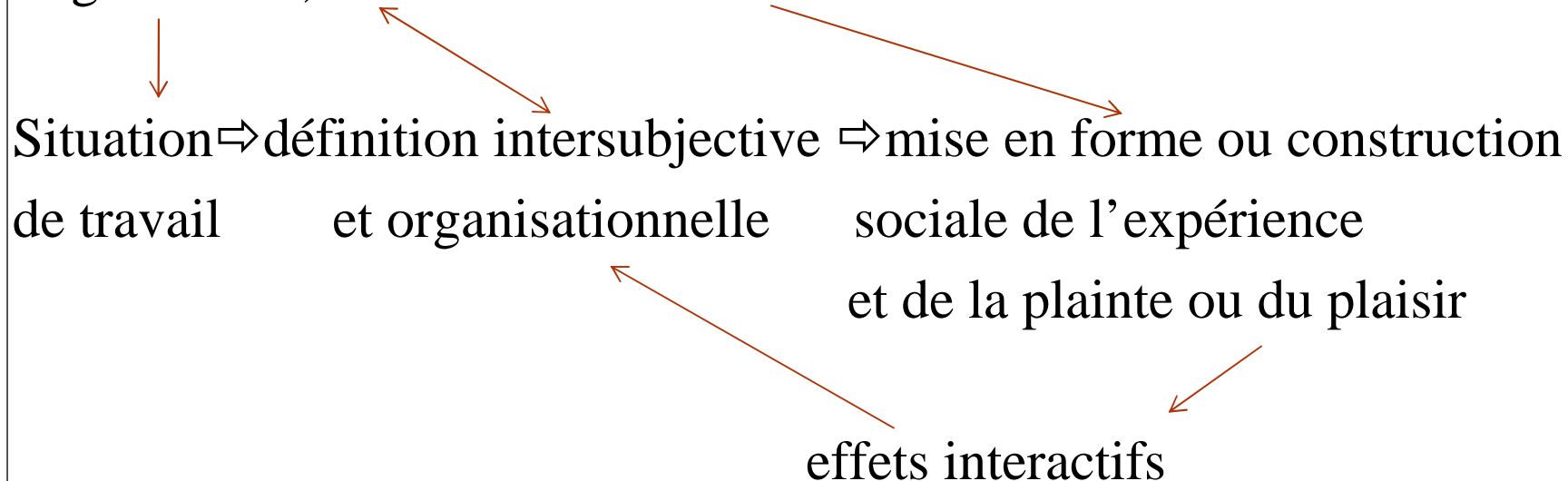
ressources psychosociales

Genre et style de travail \Rightarrow travail empêché \Rightarrow santé
ou beau travail possible

Clot porte l'analyse sur ce qui entrave le « pouvoir d'agir », l'actualisation et la réalisation du genre (collectif) et du style (individuel) professionnel. Si cette démarche évoque les notions de contrôle ou de latitude elle va plus loin en posant que la « bonne façon de faire », un agir professionnel reconnu et valorisant ne peut naître que du débat et des controverses collectives autour du travail et de sa qualité et que chaque situation ne peut être que spécifique.

Une approche sociologique intégrative

Organisation, conditions de travail et environnement



- Double effet de boucles interactives, construction sociale conjointes des étiquettes (les mots) et des expériences (le vécu des maux)

Des RPS à la QVT

- Deux éléments sont souvent mis en avant pour un travail de qualité : l'ambiance de travail, les bonnes relations et le sentiment de faire un travail de qualité, utile, reconnu, qui a du sens...
- Le sens du travail (et des contraintes) est largement produit au sein des collectifs de travail
- Transformer la souffrance en plaisir (Dejours), le travail en occasion de réalisation de soi ou de construction de la santé est donc un travail largement collectif
- Le contrôle individuel et collectif sur la définition et l'organisation du travail et la gestion des risques permet à chacun de mettre en œuvre ses compétences et son savoir-faire, mais aussi de rendre le risque acceptable et objet possible d'une action.

Merci de votre attention !!!

Marc Loriol (CNRS)

marc.loriol@orange.fr

**Textes et articles disponibles sur HAL-SHS
(chercher “Loriol”)**

IDHES - CNRS-Paris I

16 Bd. Carnot, 92 340 Bourg-la-Reine