

Les risques psychosociaux et le développement de TMS



Stéphanie Boucher
sboucher@asstsas.qc.ca



Radia Balafrej
rbalafrej@asstsas.qc.ca

Lors d'une période de stress ou de surcharge de travail, vous est-il déjà arrivé de ressentir des maux physiques? Si oui, vous n'êtes pas seul! Plusieurs études démontrent que des douleurs peuvent être causées ou augmentées par les risques psychosociaux (RPS). L'origine de vos douleurs n'est peut-être pas celle que vous croyez!

Les contraintes physiques ou biomécaniques du travail peuvent provoquer une trop grande sollicitation des structures du corps et causer des troubles musculosquelettiques (TMS) de manière directe. Plus l'exposition aux contraintes est importante (durée, intensité et fréquence), plus le risque de développer un TMS augmente. Plusieurs experts reconnaissent également la contribution de la détresse psychologique dans l'apparition des TMS. Cette relation serait même bidirectionnelle, puisque la présence de douleur pourrait aussi causer de la détresse psychologique.

Diversité des causes

Les RPS du travail peuvent contribuer à l'apparition des TMS par différents mécanismes. Certains facteurs de risque, comme une plus grande charge de travail, augmenteraient directement les sollicitations du corps. La détresse psychologique contribuerait au développement des TMS par une augmentation de l'activité musculaire causant plusieurs effets physiologiques inflammatoires ou neuro-hormonaux. La détresse psychologique pourrait aussi influencer la perception de la douleur. Bien entendu, plusieurs autres variables peuvent moduler les effets des contraintes physiques et psychosociales, comme les facteurs personnels (ex. : âge, blessures antérieures, anthropométrie, etc.), les pratiques organisationnelles, etc.

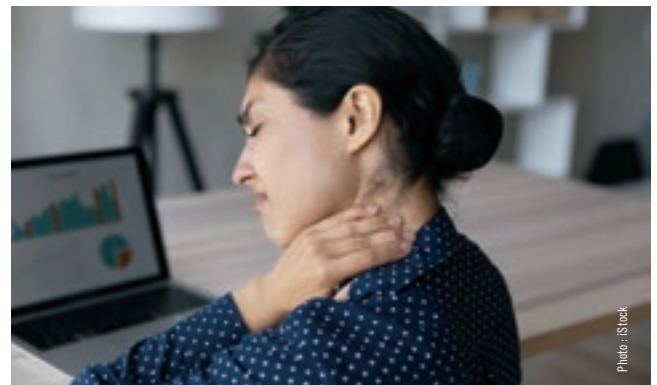
Une étude¹ menée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) révèle qu'une exposition simultanée à

des contraintes psychosociales et physiques potentialise le risque d'accident du travail. Dans le secteur de la santé, cette co-exposition multiplie par quatre le risque d'accident du travail.

Aller plus loin dans les interventions

La plupart des interventions en ergonomie traditionnelle visent à réduire les facteurs de risque de TMS (postures contraignantes, efforts excessifs, statisme, etc.). Par ailleurs, peu d'attention est portée sur l'exposition simultanée à d'autres risques. Compte tenu des causes multiples des TMS, il semble logique qu'une approche intégrée et multifactorielle de la prévention soit la plus prometteuse.

La démarche en ergonomie permet d'observer et de remettre en question les activités de travail. Plusieurs éléments sont déjà documentés, comme la charge de travail et les pratiques organisationnelles. Toutefois, il devient intéressant



d'aller plus loin et d'observer d'autres éléments, comme le soutien des collègues et des gestionnaires, la reconnaissance ou l'autonomie décisionnelle. Dans le cas où des RPS seraient identifiés et où un risque de détresse psychologique serait observé chez les travailleurs, une démarche plus approfondie devrait être entreprise.

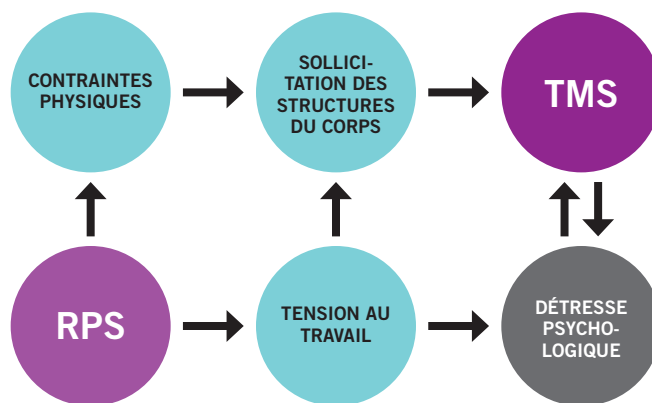
Des questions demeurent quant à la manière de prendre en compte ces facteurs de risque organisationnels et psychosociaux du travail dans les interventions en prévention des TMS. Entre-temps, il est essentiel de recueillir des informations qui témoignent de la présence de RPS. Pour ce faire, quelques questions peuvent en dire long (**voir encadré**).

Préparer l'intervention avant, pendant et après

Pour une approche bienveillante envers les différentes parties prenantes, il importe d'informer le gestionnaire et le personnel qui répondront aux différentes questions de la portée des informations divulguées. Les interventions spécifiques aux RPS se font généralement dans un contexte d'équipe de travail, d'unité ou d'établissement. L'information recueillie se dissout alors dans le groupe et aucun individu ne devrait être identifié.

Lors d'une intervention auprès d'une ou de quelques personnes, dans le cadre d'une évaluation ergonomique par exemple, il convient de spécifier que certaines informations seront divulguées au gestionnaire. Nous recommandons à

INTERRELATIONS TMS / RPS²



l'intervenant de s'entendre avec les personnes concernées sur l'information qui sera transmise afin d'améliorer le contexte de travail. Ces rencontres deviennent des moments privilégiés pour collaborer à la recherche de solutions et pour améliorer la communication au sein d'une équipe. ■

RÉFÉRENCES

1. INRS. (2023). Polyexposition dans le secteur de la santé et de l'aide à la personne. <https://www.inrs.fr/header/presse/cp-polyexposition.html>
2. Stock, S., Nicolakakis, N., Messing, K., Turcot, A., Raiq, H. (2013). Quelle est la relation entre les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au travail et les facteurs psychosociaux ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 15(2). <https://doi.org/10.4000/pistes.3407>

Repérer les RPS en quelques questions

CHARGE DE TRAVAIL ÉLEVÉE ET TRAVAIL ÉMOTIONNELLEMENT EXIGEANT	<ul style="list-style-type: none"> → Votre tâche est-elle souvent interrompue ? → Votre charge de travail vous apparaît-elle excessivement élevée ? → Recevez-vous fréquemment des demandes contradictoires ? → Le temps prescrit pour chaque tâche est-il adéquat ? → Êtes-vous en interaction avec des personnes souffrantes ? → Êtes-vous dans l'obligation de montrer une perpétuelle bonne humeur ? → Avez-vous l'impression de ne pas arriver à offrir des soins/services de qualité ?
MANQUE D'AUTONOMIE DÉCISIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> → Avez-vous la possibilité de proposer des façons différentes d'effectuer les tâches ou d'échanger sur des moyens d'améliorer le travail ? → Existe-t-il un processus de consultation et de décision qui inclut les travailleurs ?
MANQUE DE SOUTIEN DES COLLÈGUES ET DES GESTIONNAIRES	<ul style="list-style-type: none"> → Avez-vous des stratégies collectives permettant l'entraide ? → L'environnement physique favorise-t-il la communication entre collègues ? → Comment percevez-vous le climat de travail ? → Votre gestionnaire est-il facilement accessible ? → Est-ce que votre gestionnaire facilite la résolution de problèmes ?
MANQUE DE RECONNAISSANCE	<ul style="list-style-type: none"> → Obtenez-vous de la rétroaction sur le travail accompli ? → Au travail, vous sentez-vous traité équitablement ?