

«Le workhalisme ou l'addiction au travail : vraiment ?»

23ème JOURNÉE SCIENTIFIQUE INTERJURASSIENNE DE LA SANTÉ

« Addict·e, qui moi ? »

Delémont – Jeudi 9 juin 2022

Christian Voirol – Haute Ecole Arc Santé - HES-SO - University of Applied
Sciences Western Switzerland - Delémont

Christian.voirol@he-arc.ch – Tél. 032 930 2554

Qui suis-je ?

- Ingénieur HES - 10 ans d'expérience industrielle.
- Psychologue du travail & Conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) - pratique indépendante depuis 1992.
- 2000 : MSST \Rightarrow Hygiéniste du travail SSHT/SGAH et Ergonome Européen CREE.
- 2006-2010 : Coordonnateur du projet de la « Présence au travail » auprès de la VP RH d'Hydro-Québec
- 2010 : Ph.D. en psychologie – Uni. du Québec à Montréal.

Qui suis-je ?

- 2010-2012 : Postdoc. en relations industrielles au sein de l'Equipe de recherche sur le travail et la santé mentale de l'Uni. de Montréal (UdeM).
- Depuis 2012 : Professeur associé au département de psychologie et au département de Médecine familiale et médecine d'urgence de l'UdeM
- Depuis 1^{er} septembre 2013: Professeur HES au sein de la Haute Ecole Arc Santé à Neuchâtel.
- Et je suis un addicte du travail...

L'addiction au travail

Le workaholism ou l'addiction au travail ou l'ergomanie

- L'addiction au travail fait partie des dépendances comportementales, appelées encore dépendances sans drogues. Elle est fréquemment rencontrée dans notre société. Le diagnostic différentiel consiste à distinguer un travailleur acharné, qui trouve plaisir dans son activité professionnelle, réussit à profiter de ses loisirs et garde une excellente qualité de vie, d'un vrai dépendant du travail, prisonnier de son comportement compulsif qui finit par retentir sur sa santé psychique et physique, ses relations sociales et familiales et, in fine, sur la qualité même de son travail professionnel.
- Scheen, A. J. (2013). WORKAHOLISM : la dépendance au travail, une autre forme d'addiction. *Revue Médicale de Liège*, 68(5-6), 371-376.

Problème complexe...

«L'activisme professionnel est donc un processus multidimensionnel impliquant différentes variables psychosociales et professionnelles interagissant avec diverses caractéristiques psychologiques individuelles [...] et mobilisant des variables modératrices comme **les stratégies de coping dont l'issue peut être positive (salutogène, bien-être) ou négative (pathogènes, mal-être)»**.

Grebot, É. (2013). Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique, 171(2), 95–99. doi:10.1016/j.amp.2011.02.018

La différence entre la passion et l'ergomanie (workaholisme)... Le plaisir!

Enthousiaste ou workaholic?

Salanova, M., Del
Líbano, M., Llorens, S.,
& Schaufeli, W. B.
(2014). Engaged,
Workaholic, Burned-
Out or Just 9-to-5?
Toward a Typology of
Employee Well-being.
Stress and Health,
30(1), 71–81.
doi:10.1002/smi.2499

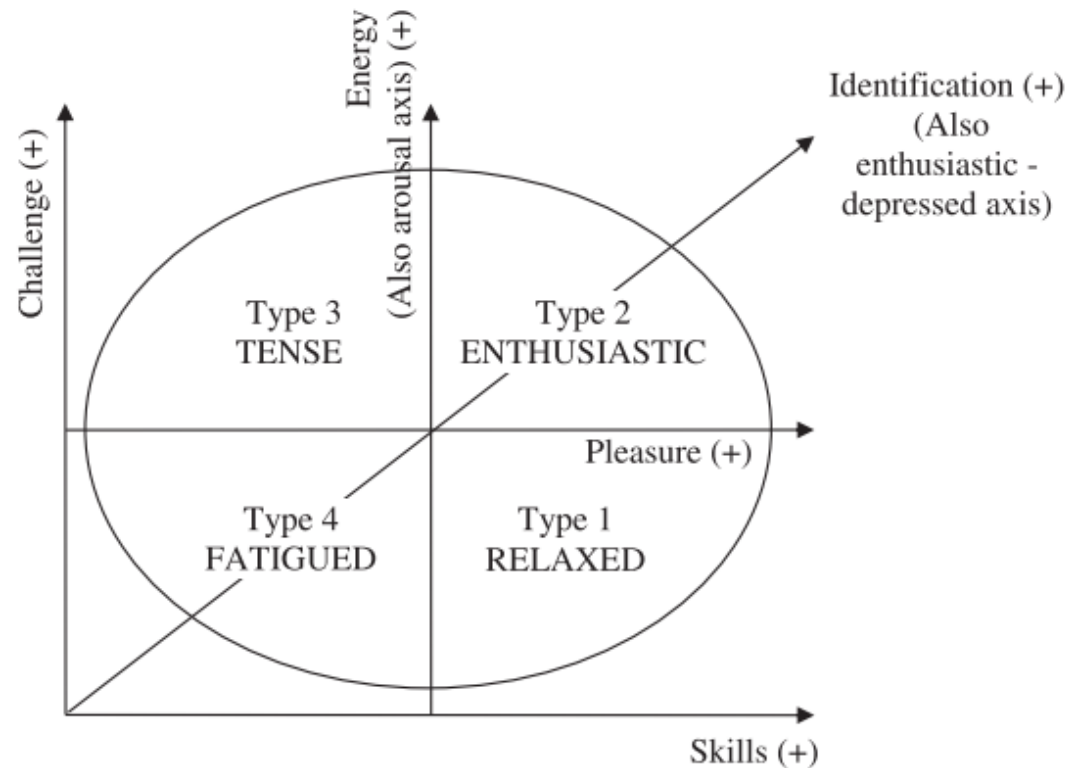


Figure 1. The research model

«Mais j'ai du plaisir à bosser, moi!»

“In our study,
we show that
the ‘pleasure’
dimension
plays a pivotal
role in the
taxonomy of
work-related
well-being [..]

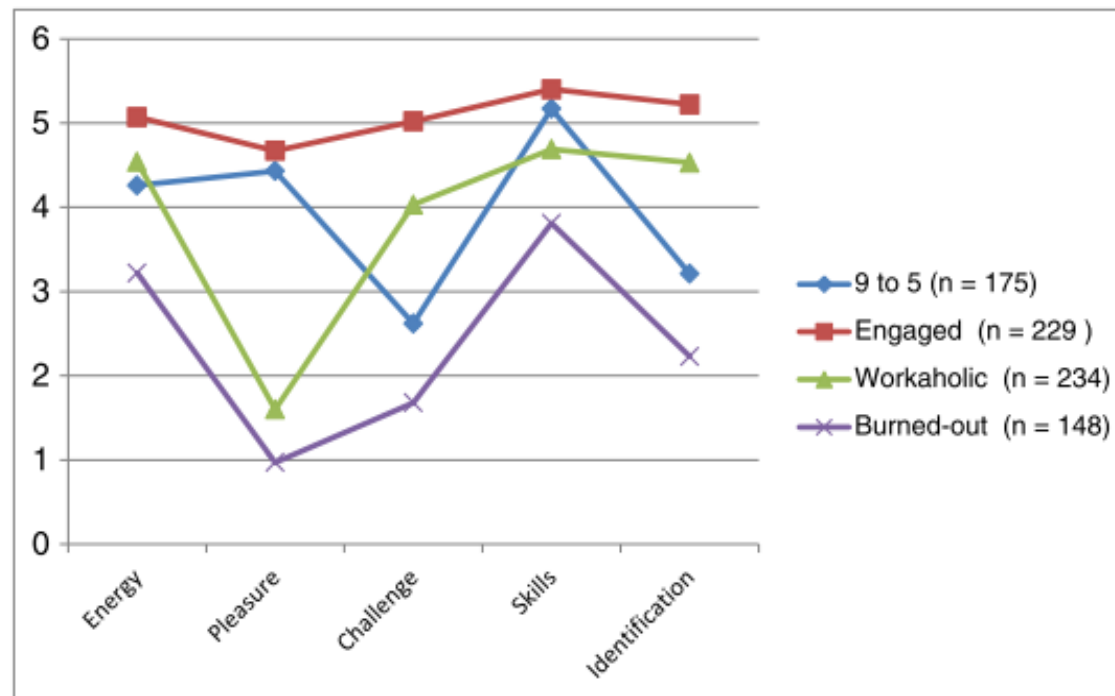


Figure 2. The four profiles of employee well-being (N = 786)

Une typologie des travailleurs

Types de travailleur	Participation au travail	Compulsion à travailler	Plaisir au travail
Ergomaniaques non enthousiastes	Élevée	Élevée	Faible
Ergomaniaques enthousiastes	Élevée	Élevée	Élevée
Travailleurs enthousiastes	Élevée	Faible	Élevée
Travailleurs détendus	Faible	Faible	Élevée
Travailleurs non engagés	Faible	Faible	Faible
Travailleurs désabusés	Faible	Élevée	Faible

(Source : Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism : Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15 cité dans Toison, J. (2021). *Impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie*. Université de Montréal. Repéré à <http://hdl.handle.net/1866/25968>, p. 8)

Le plaisir... Encore!

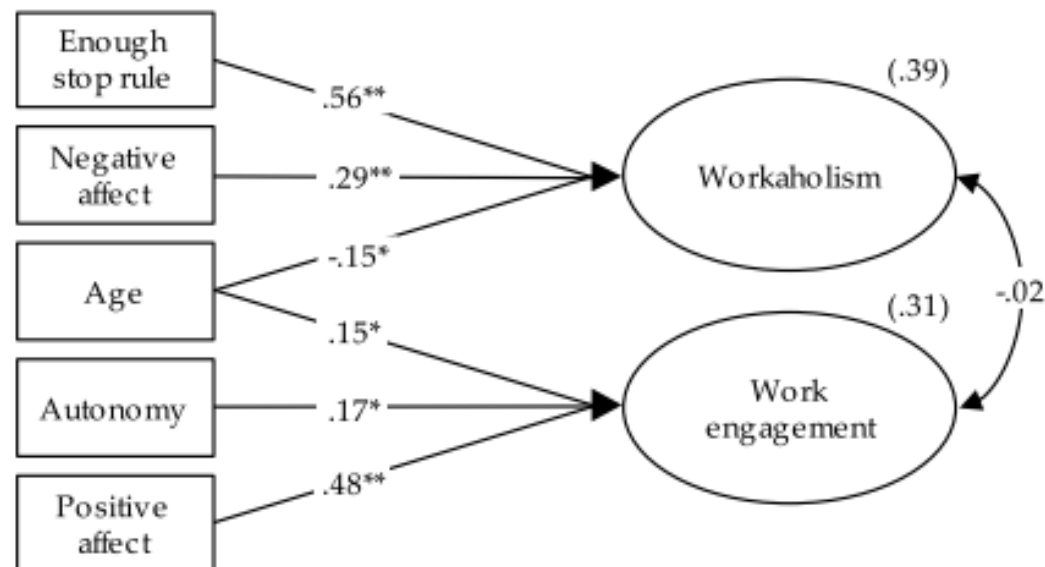


Figure 2.2. Standardized path coefficients of negative affect and the enough stop rule on workaholism, and of positive affect on work engagement after elimination of the non-significant paths (controlling for autonomy and age); * $p < .05$, ** $p < .001$.

Van Wijhe, C. (2012). *Understanding Workaholism : About the role of affect and cognitions*. Enschede, Netherland.



Hébert, L., Gosselin, A., Brunelle, E., Oryschuk, R., & Le Cercle des présidents du Québec. (2014). *“Paroles de PDG” - Comment 75 grands patrons du Québec vivent leur métier.* (L. Hébert & Le cercle des Présidents du Québec, Eds.) (p. 116). Montréal, Québec, Canada: Ed. Rogers Ltd.

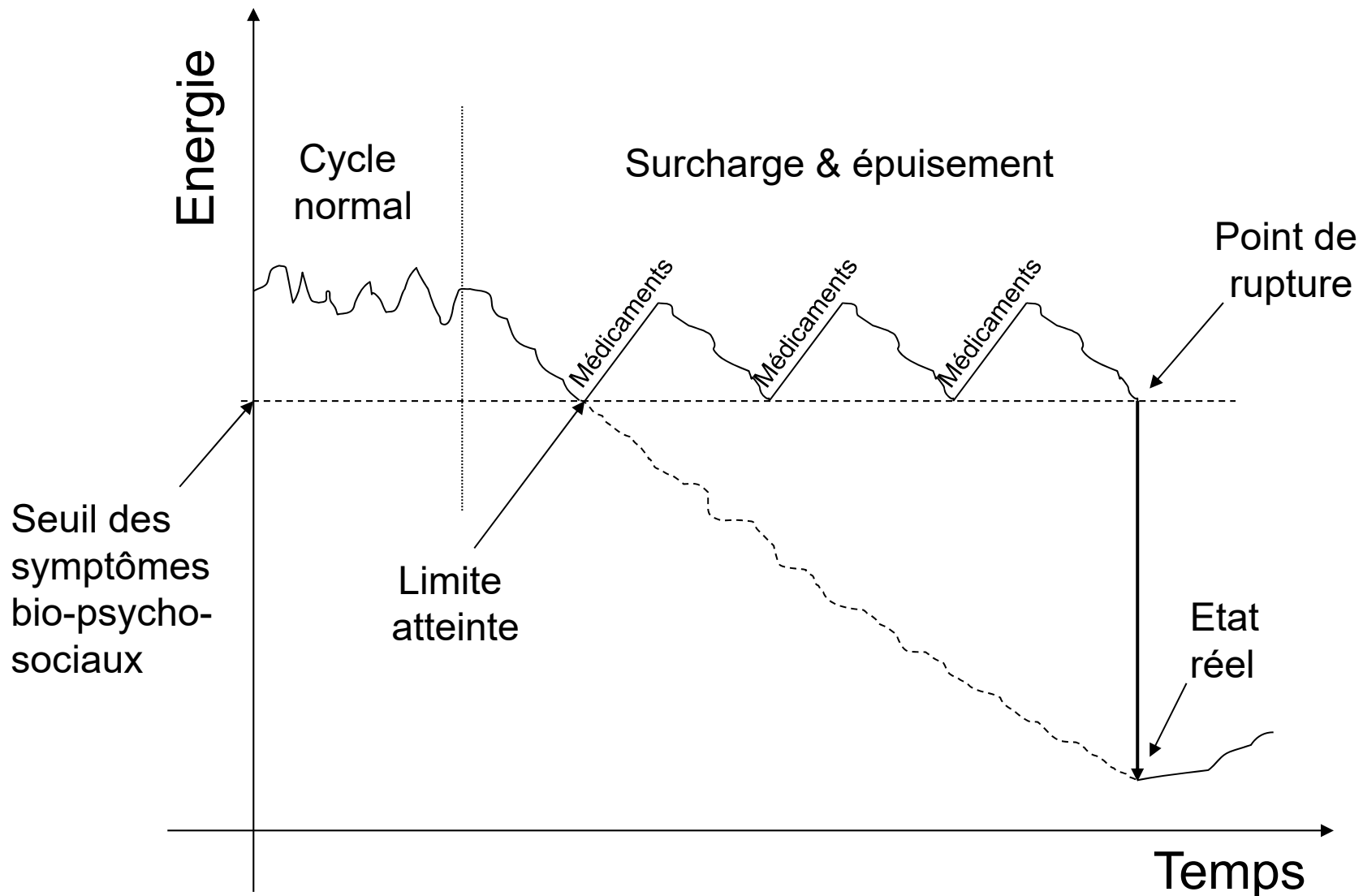
Paroles de PDG (chapitre 2, p. 2)

- « Il s'agit d'un métier qui est très fort, trop intense. [...] Je me suis demandé s'il n'y avait pas un peu de drogue là-dedans. On se sent valorisé. Ça finit par être un tourbillon.»

L'acceptation : «Workaholic tu te reconnaîtras»

Le workaholisme : un risque pour la santé?

L'épuisement professionnel



A lire

- Voirol, C. (2003). Malgré tous nos efforts... Le travail rend plus malade qu'avant! *Travail et santé*, 19(2), 3.

Voir sous :

- <https://drive.switch.ch/index.php/s/uVKgvzLKoXUKdfW>

Problème de qualité du sommeil

“These results suggest that worksite support might have mediated the associations between workaholism and sleep quality [...] Conclusions : The present study indicated that workaholics [...] experienced poor sleep quality at the 7-month follow-up in terms of sleep latency and daytime dysfunction”.

Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., & Takahashi, M. (2014). Workaholism and sleep quality among Japanese employees: a prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(1), 66–76. doi:10.1007/s12529-012-9286-6

Longues heures de travail...

- «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

Alouette...

- « 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

Débranche... Tout...

- « Je n'ai qu'un conseil à donner aux gens: une fois sorti du bureau, à moins d'une urgence, cessez de travailler. Je l'ai appris à mes dépens... Que vaut la réussite si on l'a atteinte au prix de sa propre santé et de son bonheur? »

(Arianna Huffington, sur l'épuisement professionnel, revue Premium, no 24, mars-avril 2014, p. 47) cité p. 25 de « Paroles de PDG »

Paroles de PDG (chapitre 2, p. 2)

- « Il s'agit d'un métier qui est très fort, trop intense. Il va prendre toute l'énergie jusqu'à te consumer. À un moment donné, c'est le corps qui finit par mettre une barrière. C'est la santé qui ne suit plus. »
- « Pour devenir PDG, la première chose vraiment importante est d'avoir la santé physique et mentale. Si tu ne te protèges pas, tu ne pourras pas durer très longtemps dans ce métier. »

**C'est donc juste une affaire
individuelle?**

Un problème personnel dans un contexte organisationnel

«Le workaholisme concerne la sphère professionnelle où les facteurs organisationnels sont en interaction permanente avec les caractéristiques psychologiques individuelles».

Grebot, É. (2013). Réflexions sur la notion de workaholisme : pour une approche transactionnelle. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 171(2), 95–99. doi:10.1016/j.amp.2011.02.018

Travail de MSc de Jeanne Toison:

«*Impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie*»

Toison, J. (2021). *Impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie*. Université de Montréal. Repéré à <http://hdl.handle.net/1866/25968>

Type de culture organisationnelle

Flexibilité et changement (Agile)	Groupale	Développementale
	Hiérarchique	Rationnelle
Stabilité, ordre et contrôle	Focus sur des caractéristiques internes harmonieuses et le climat	Focus sur la performance, la concurrence et les résultats

(Source : Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81-104. <https://doi.org/10.1037/a0028164> & Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC public health*, 13, 443. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443>)

Une typologie des travailleurs

Tableau 5: Typologie du profil ergomaniaque et variables dichotomisées

<div> <div>Ergomanie</div> <div>Pas d'ergomanie</div> </div>	<div> Les travailleurs présentant une ergomanie non toxique Ergomanie Pas d'épuisement professionnel </div>	<div> Les travailleurs présentant une ergomanie toxique Ergomanie Présence d'épuisement professionnel </div>
	<div> Les travailleurs détendus Pas d'ergomanie Pas d'épuisement professionnel </div>	<div> Les travailleurs fatigués Pas d'ergomanie Présence d'épuisement professionnel </div>
	Pas d'épuisement	Epuisement

Source : Toison, J. (2021). *Impact de la culture organisationnelle sur l'ergomanie*. Université de Montréal.
Repéré à <http://hdl.handle.net/1866/25968>, pp. 47

Impact de l'organisation sur l'individu ergomaniacque?

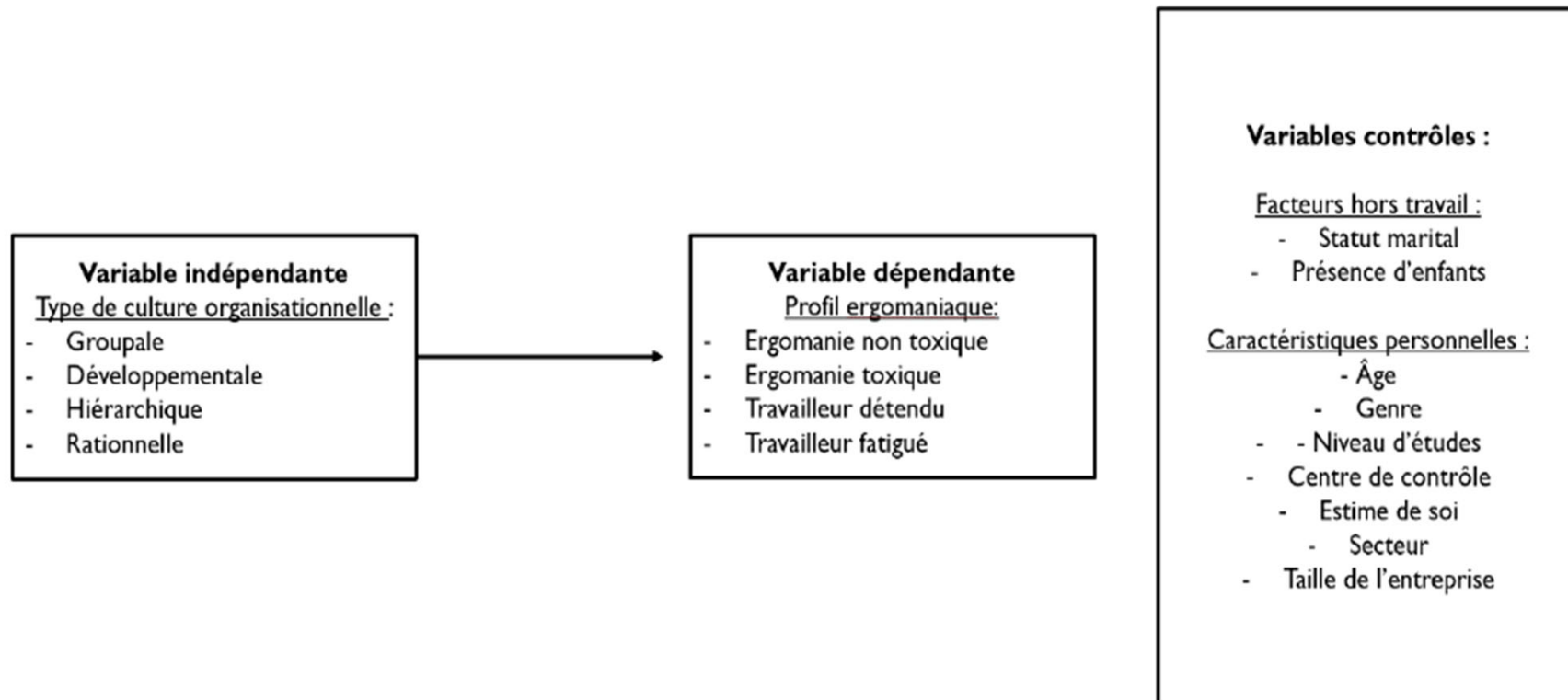


Figure 3 : Modèle conceptuel

Synthèse des résultats (Toison, 2021)

Caractéristiques individuelles	Travailleur détendu	Travailleur fatigué	Ergomanie non-toxique	Ergomanie toxique
Un ou plusieurs enfant(s)				
Age				
Femme				
Niveau d'éducation				
Estime de soi				
Centre de contrôle interne				
Secteur tertiaire (vs Secondaire)			2,46x	15,05x

Synthèse des résultats (Toison, 2021)

Flexibilité et changement	Groupale Travailleur détendu ↗ Travailleur fatigué ↘ Ergomanie toxique ↘	Développementale Travailleurs fatigués ↘ Ergomanie toxique ↘
	Hiérarchique	Rationnelle → Ergomanie toxique ↗ Ergomanie non toxique ↗
Stabilité, ordre et contrôle		
	Focus sur des caractéristiques internes harmonieuses et le climat	Focus sur la performance, la concurrence et les résultats

**Donc, l'organisation peut
contribuer au workaholisme de
ses employé·e·s... Ou pas!**

Approche individuelle

Se connaître et se développer

« Premièrement, **tu dois te connaître, t'apprivoiser toi-même**, t'adapter à ton propre style. Ça, ce n'est pas seulement vrai pour le poste de PDG, mais encore plus pertinent dans ce cas, parce que, dans un poste de PDG, tu as peu de repères, il faut que tu fasses, que tu décides avec ce que toi, tu juges correct selon tes propres valeurs, selon tes expériences. »

«Paroles de PDG», p. 13

**Se connaître et se développer : «
Lucide tu seras »»**

Connaître ses moteurs, ses «drivers»

- Perfectionnisme (→ réduction de l'anxiété)
- Faille narcissique (→ pouvoir et reconnaissance)
- Pulsion épistémophilique (→ savoir et contrôle)
- Flow (→ plaisir)
- Etc.

Questionnaire des petites voix

Disponible sous :

- <https://drive.switch.ch/index.php/s/uVKgvzLKoXUKdfW>
- Source : Cruellas Philippe & Raphaël Benayoun, « Le temps : Mode d'emploi », Ed. ESF, Paris, 1986

Les petites voix ou les « drivers »

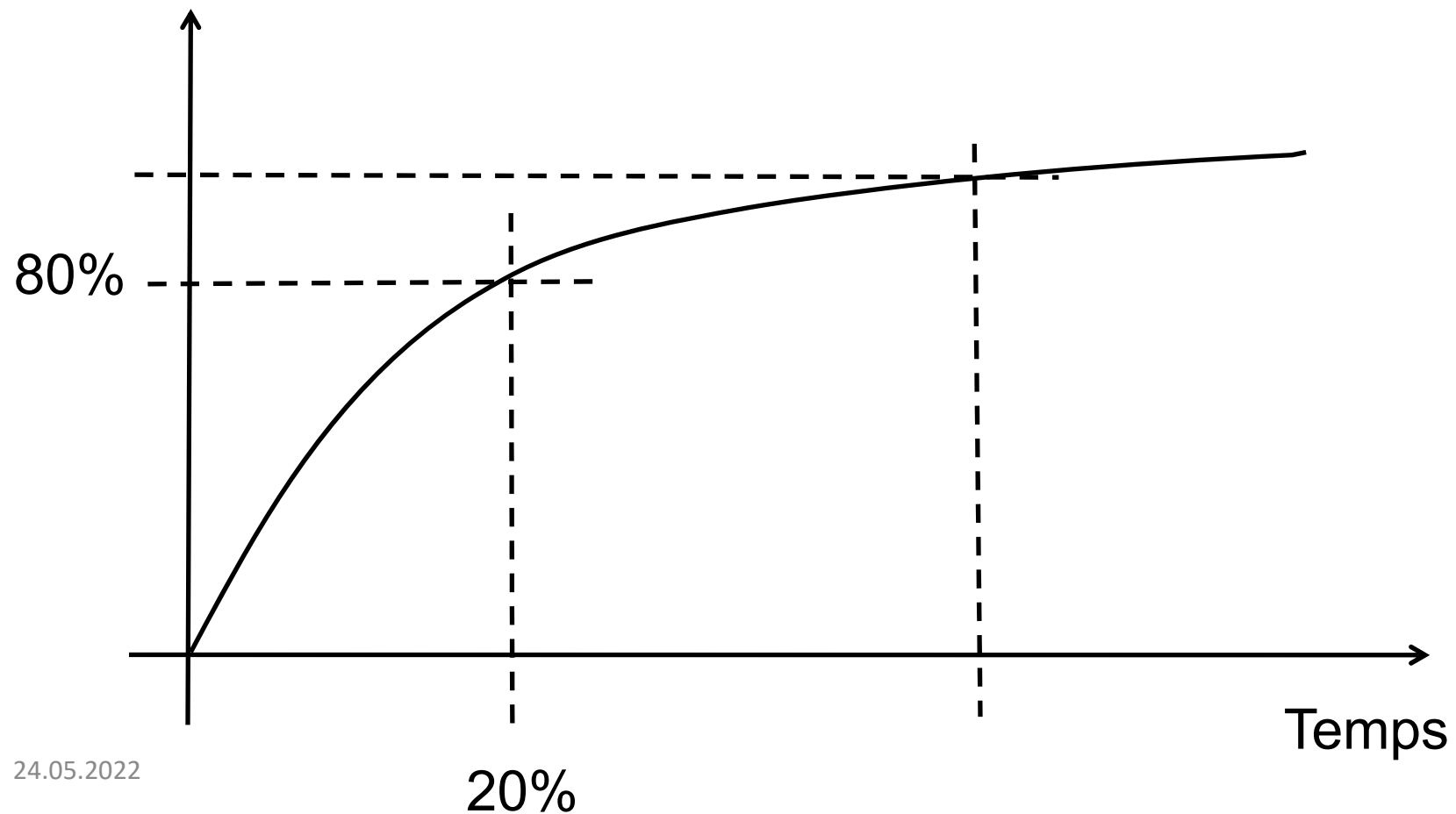
C'est l'introjection – l'intégration inconsciente à l'intérieur de soi – des messages parentaux qui guide nos actes:

- Sois fort!
- Fais plaisir!
- Fais effort!
- Fais vite!
- Sois parfait! (next)

Les valeurs et les croyances apprises.

Loi de Pareto

% de réalisation



Connaître ses moteurs, ses «drivers»

- Perfectionnisme (→ réduction de l'anxiété)
- Faille narcissique (→ pouvoir et reconnaissance)
- Pulsion épistémophilique (→ savoir et contrôle)
- Flow (→ plaisir)
- Etc.

Narcisse



Le narcissisme

- J'aime plus/j'ai plus confiance dans mon image que dans ce que je vois à l'intérieur de moi
- Je détermine si je suis aimable – digne d'être aimé - au travers de l'image que les autres me renvoient...
- L'image que les autres me renvoient de moi-même prend plus de signification que l'image que j'ai de moi-même en interne...

La faille / fragilité narcissique

- Je ne suis pas sûr d'être aimable – digne d'être aimé – et je cherche donc à recevoir de la reconnaissance de l'extérieur.
- Mes comportements visent donc à faire en sorte que l'image que les autres me renvoient de moi-même soit valorisante et rassurante
- Une critique ou un reflet négatif me déstabilise, me met en doute sur ma valeur

Au quotidien

- Dire oui pour plaire... Etre disponible
- Faire bien et beaucoup pour être apprécié
- Avoir de la conscience professionnelle
- Donner plus d'importance à l'évaluation externe qu'interne... S'adapter
- Se défoncer pour prouver « à papa » qu'on peut y arriver
- Etre un ergomaniac (workholic)
- Etc.

Connaître ses moteurs, ses «drivers»

- Perfectionnisme (→ réduction de l'anxiété)
- Faille narcissique (→ pouvoir et reconnaissance)
- Pulsion épistémophilique (→ savoir et contrôle)
- Flow (→ plaisir)
- Etc.

La pulsion épistémophilique

- Qu'est-ce tu sais que je ne sais pas?
- Si je ne sais pas tout, si je ne comprends pas tout, si je laisse les autres prendre le contrôle, je suis en danger.
- Donc, l'essentiel de mes actions visent à comprendre, maîtriser et contrôler pour ne pas être mis en péril

Le concept de Flow (Mihály Csikszentmihalyi)

« Le **flow**, littéralement le flux en anglais, est l'état mental atteint par une personne lorsqu'elle est complètement immergée dans ce qu'elle fait, dans un état maximal de concentration. Cette personne éprouve alors un sentiment d'engagement total et de réussite » (Wikipédia)

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of Flow. Dans C. R. Snyder & S. J. Lopez (Éds), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). Oxford : Oxford University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (1987). Validity and reliability of the Experience-Sampling Method. *Journal of Nervous & Mental Disease*, 175(9), 526–536. (endorphine?)

**The recovery (la récupération?) :
« Bonjour, je suis Christian... Et
je suis workaholic »**

Quelles sont les interventions individuelles qui fonctionnent?

Pistes de solutions individuelles

- Apprendre à s'aimer même imparfait (Narcisse)
- Renoncer à son perfectionnisme
- Se donner les moyens de définir et d'atteindre ses objectifs majeurs et se donner de bonnes raisons de dire « Non » ou « Oui, mais... »
- Développer son égoïsme

Pistes de solutions individuelles

- Savoir reconnaître ses forces et ses limites : reconnaître et comprendre ses émotions, déterminer l'ampleur de son stress et le maintenir à un niveau optimal.
- Acquérir de la tolérance envers les frustrations et du courage pour vivre ses anxiétés.

Pistes de solutions individuelles

- Faire des choix car... « Choisir, c'est renoncer! ».
- Développer son sens de la responsabilité personnelle à l'égard de ses choix, de ses comportements et de leurs conséquences.

Se connaître et se développer

« Il y a quelques années, prise dans le tourbillon du démarrage de son entreprise, Arianna Huffington ne dormait que quatre à cinq heures par nuit. [...] et elle a dû apprendre à lâcher prise. Cela impliquait, entre autres, **de dire non alors qu'elle aurait préféré dire oui et d'accepter que certaines choses restent inachevées** ».

(«Paroles de PDG», p. 25)

Les workaholics anonymes

- Ecouter et être en relation
- Prioriser ses tâches
- Substituer vs Ajouter
- Planifier du temps de détente et relaxer
- Accepter l'imperfection
- Equilibrer relations – travail et temps libre

Nowicki, M., & Summers, J. (2005). managing the workaholic (in you!). *Hfm (Healthcare Financial Management)*, 59(6), 98–102. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=17296748&lang=fr&site=ehost-live>

Au quotidien

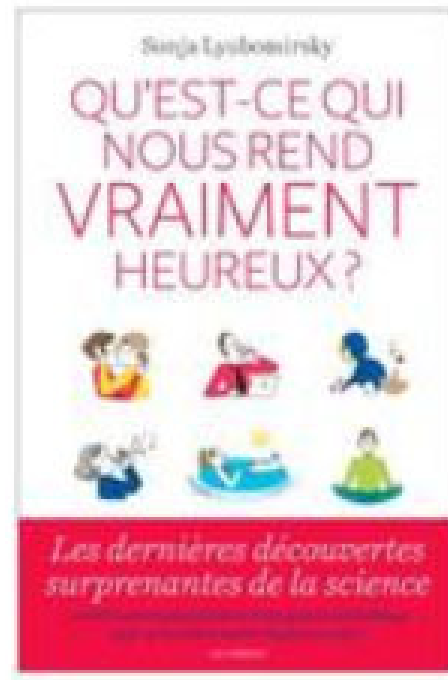
Se donner des règles strictes et ne pas en déroger:

- «Le week-end au chalet tu monteras... Sans connexion»
- «Trois soirs par semaines en famille/en couple le repas tu prendras»
- «Six week-end prolongés en famille par an tu réserveras au 1^{er} janvier»

Au quotidien

Se donner des règles strictes et ne pas en déroger:

- «L'abonnement à l'Opéra tu prendras»
- «Deux activités physiques hebdomadaires tu planifieras»
- Etc.



Lyubomirsky, S. (2014). *Qu'est-ce qui nous rend vraiment heureux? [The Myths of Happiness - What should make you happy, but doesn't, What shouldn't make you happy, but does]* (1st ed., p. 317). Paris, France : Edition des Arènes



Sepälä, E. (2018). *La piste du bonheur : Le pouvoir du bonheur pour réussir au travail et dans la vie (Happiness@Work)* (1^{re} éd.). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur. Édition du Kindle.

Pour aller plus loin

Voir sous :

- Researchgate.net > Ch. Voirol >
- Psychologie positive et bien-être au travail, Haute Ecole Arc Santé, Neuchâtel, Suisse, une 2020, DOI: 10.13140/RG.2.2.11803.00805/1
- [https://www.researchgate.net/publication/339712904 Psychologie positive et bien-etre au travail Haute Ecole Arc Sante Neuchatel Suisse](https://www.researchgate.net/publication/339712904_Psychologie_positive_et_bien-etre_au_travail_Haute_Ecole_Arc_Sante_Neuchatel_Suisse)

Conclusions sur la perspective individuelle

Conclusions

- Le workaholisme peut rendre malade.
- Il est à traiter comme n'importe quelle autre addiction.
- La mise en place de stratégies de coping est une bonne piste pour en gérer les effets.

Conclusions

« À l'évidence, l'équilibre est une question qui ne laisse aucun PDG indifférent. Il existe un clivage marqué entre ceux qui se disent à l'aise avec le degré d'équilibre qu'ils ont su créer et d'autres qui peinent à trouver et à conserver une situation minimalement satisfaisante pour eux et pour ceux qui les entourent. Il est difficile d'expliquer une telle différence. Cela reste un facteur très personnel».

«Paroles de PDG», chap.2, page 10.

Une perspective organisationnelle

Le workaholisme : un risque pour la santé!

Quelques bases légales CH (I of III)

- « [...] prévenir les accidents et maladies professionnels » (art. 82 - LAA) et « [...] assurer la sécurité au travail » (art. 3 - OPA)
- « [...] faire appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail [...] lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent » (Art. 11a - OPA)

Quelques bases légales CH (II of III)

- « Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger » (art. 11 - OPA)
- « [...] protéger la santé des travailleurs » et « [...] préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage » (art. 6 - LTr)

Quelques bases légales CH (III of III)

- « [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs » (art.2 - OLT3)
- « [...] les travailleurs [...] soient informés et instruits [...] des risques auxquels ils sont exposés » (art. 5 - OLT3)

Des interventions au niveau organisationnel

Des mesures de prévention organisationnelles

Les actions de prévention doivent également porter sur :[..]

- **L'amélioration des conditions de travail** pouvant favoriser la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives [..]
- **La définition de signaux et d'indicateurs d'alerte et de suivi**, afin de déceler une situation nécessitant d'intervenir et/ou d'évaluer l'impact de la démarche mise en œuvre.

Concrètement

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

Equilibre vie privée – vie professionnelle

- “[..] program instigating **organizational initiatives of work-life balance**, named Collaborative Interactive Action Research (CIAR; Rapoport, Bailyn, Fletcher, & Pruitt, 2002) [..] to improve **equity** in the workplace and to improve organizational **performance**”.
- Brough, P., & O’Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280–297.
doi:10.1080/02678373.2010.506808

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

- « [...] apprécier si l'investissement dans le travail **est imposé** au salarié par l'organisation ou si le salarié **se l'impose à lui-même** au-delà de ce qui serait souhaitable tant sur le plan explicite que surtout implicite. [...] à apprécier jusqu'à quel degré le sujet est **libre ou contraint** d'arrêter son investissement exceptionnel au travail et de se comporter autrement.»
- Chakroun, R., & Cannet, L. (2012). Le workaholisme : addiction au travail ou travail sur l'addiction ? Revue Générale, 896–902.

Etudier les sources de motivation

- “**Workaholic** employees are apparently **driven by external pressure** as well as by an **inner pressure** to work hard, while **engaged employees** act with a sense of **volition**. These findings strengthen the notion that workaholism and work engagement are two relatively independent concepts[.]”
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468–82. doi:10.1037/a0024392

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

- “For example, reward systems and organizational initiatives could focus on cultivating an **organizational culture** that rewards positive workaholic behaviors (e.g., multitasking) and discourages negative workaholic behaviors (e.g., excessive focus on work to the extent of ignoring family)”.

Analyser l'interaction personnel vs organisationnel

- “[..] investigate the relationship between a broad range of personality variables and workaholism, **examine how personality traits may interact with situational, contextual**, or demographic variables (e.g., organizational culture or work characteristics), and investigate the relationship between workaholism dimensions and both negative and positive outcomes”.
- Clark, M. a., Lelchhook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. doi:10.1016/j.paid.2010.01.013

Voir les résultats de l'étude STRAIN

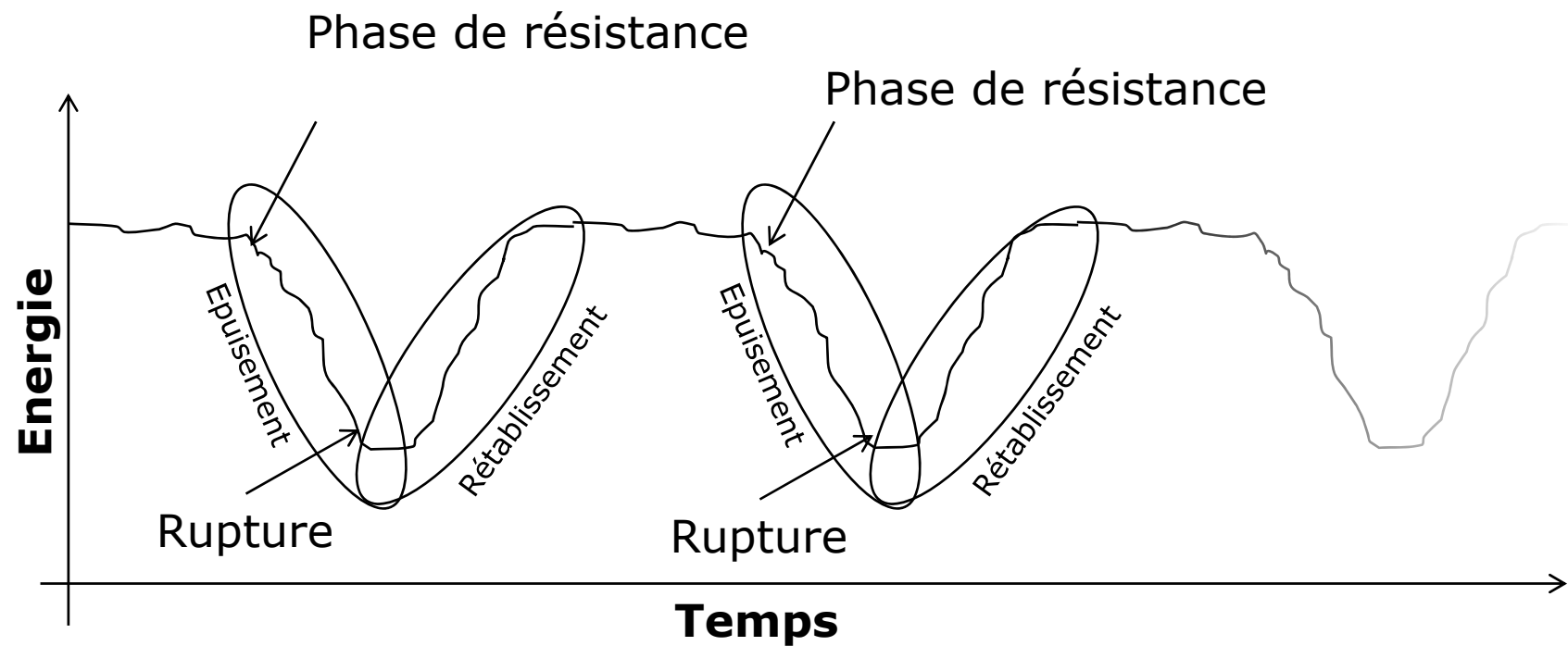
- Dans Google : «STRAIN BFH Français»
- «Vous pouvez télécharger les recommandations STRAIN directement ici. (PDF, 609 KB)»
- Voir également tout en bas STRAIN 2.0

Un exemple : un TOC épuisant

Exemple : un TOC épuisant

- Femme – 52 ans
- Présente un comportement obsessionnel-compulsif (recherche de perfection)
- S'épuise progressivement
- Au fur et à mesure de l'épuisement, oublie des tâches, fait des erreurs, laisse traîner des dossiers qui deviennent urgents
- Arrêt de travail

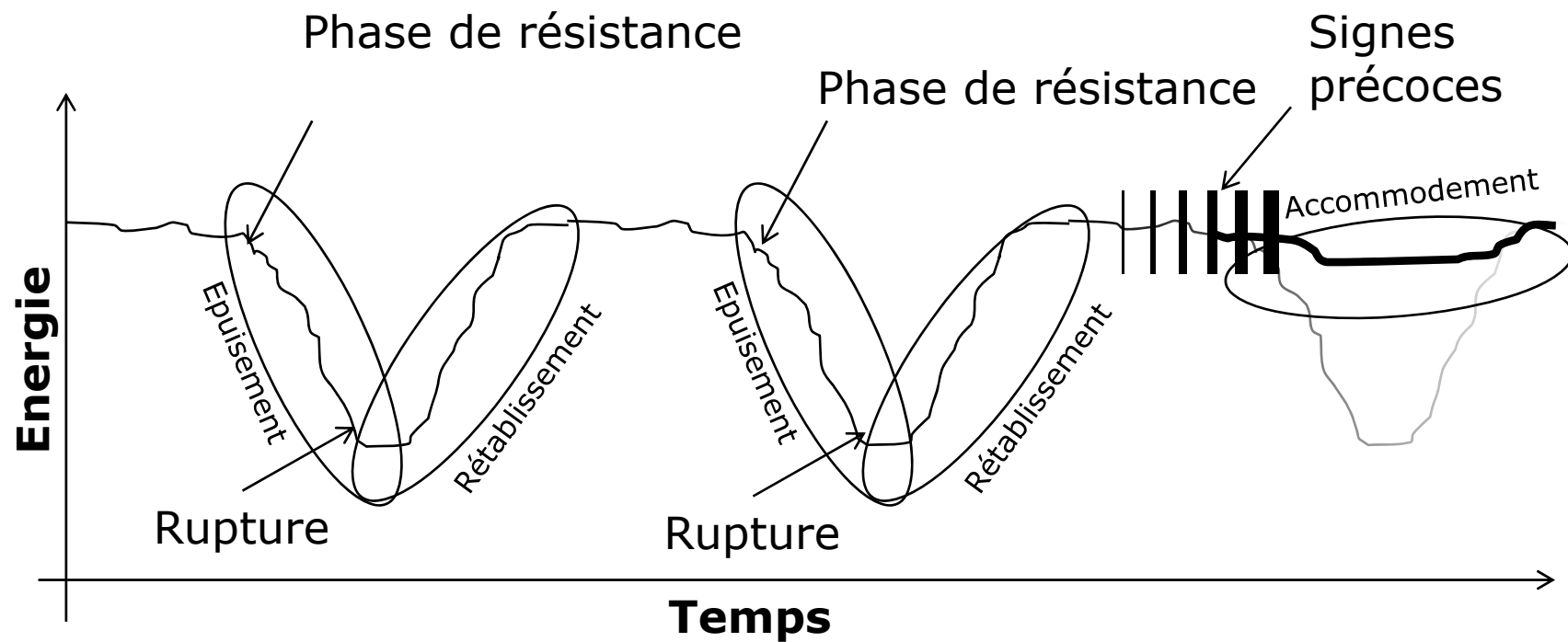
Exemple : Un TOC épuisant



Exemple : un TOC épuisant

- Identification des signes précoces d'épuisement
- Accommodement du cahier des tâches
- Répartition des tâches auprès des collègues
- Soutien psychologique

Exemple : un TOC épuisant



Conclusions sur le cas

- Une telle solution requiert la collaboration et la bonne volonté des collègues.
- La question de l'équité doit être soigneusement étudiée afin que l'accommodement ne devienne pas une cause de jalousie.

Conclusions

Conclusions

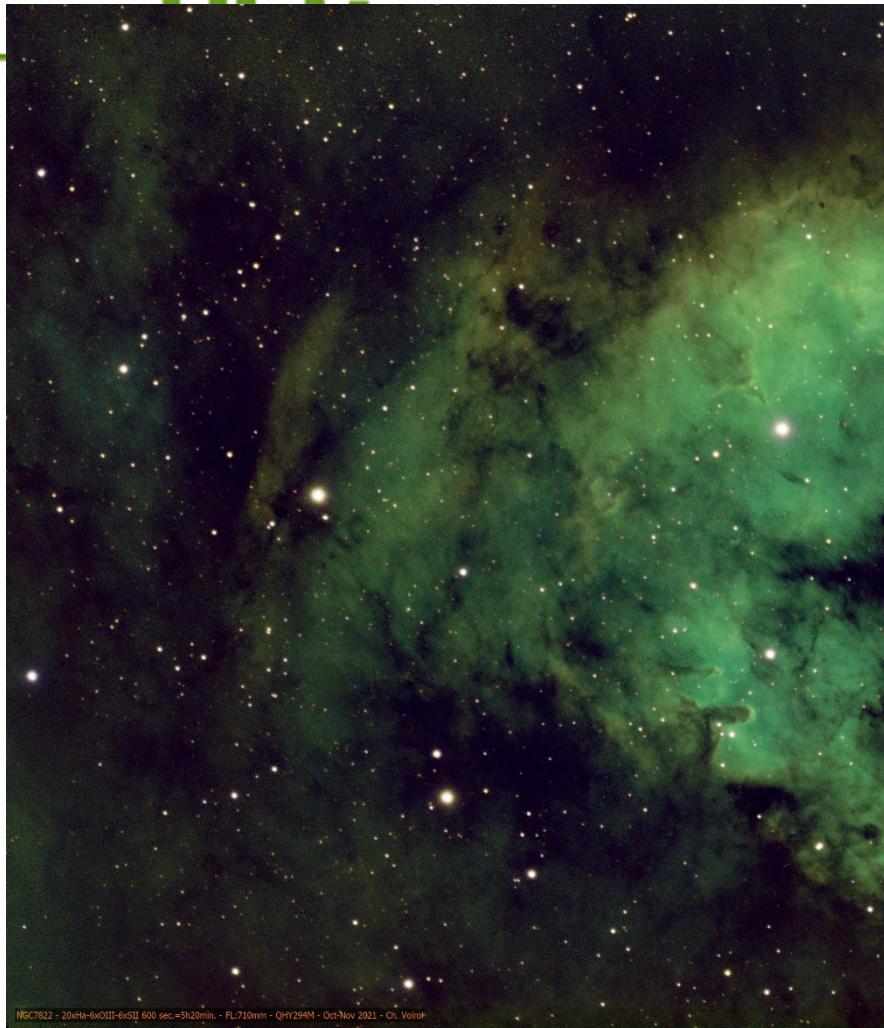
- Le workaholisme peut rendre malade.
- Il s'agit d'un handicap personnel nécessitant un accommodement du poste de travail.
- Légalement, la prévention de ses effets dans le milieu de travail relève donc AUSSI des employeurs.

Conclusions

- 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.

Pour aller plus loin...

- Pour la version longue, tapez «Voirol Researchgate Workaholism» dans Google ou allez sur :
- [https://www.researchgate.net/publication/329758746 L%27addiction au travail ou le Workaholism Hopital du Jura - Afterwork](https://www.researchgate.net/publication/329758746_L%27addiction%20au%20travail%20ou%20le%20Workaholism%20Hopital%20du%20Jura%20-%20Afterwork)
- [https://www.researchgate.net/publication/281936318 Workaholisme bien Et maintenant on fait quoi](https://www.researchgate.net/publication/281936318_Workaholisme_bien_Et_maintenant_on_fait_quoi)
- <https://www.rts.ch/play/radio/tribu/audio/laddiction-au-travail?id=9432965>



NGC 7822 - 20xHa-6xOIII-6xSII 600 sec.=5h20min. - FL 710mm - QHY294M - Oct-Nov 2021 - Ch. Vairiol



M101 - NGC 5457 - Pinwheel Galaxy - TS 130mm - FL 710mm - RGB:3x15x300" + L:115x300" + Ha:20x300" =



IC 5070 - Pelican Nebulae - Aug-Oct.2021 - Bois-Rond, VD (CH) - LRGB (4h20) + NB (19h30) - FL 710mm - Ch. Vairiol

24.05.2022

Merci de votre attention!
**Questions, remarques,
commentaires?**