

Favoriser le bien-être du personnel, un geste à la fois



Radia Balafrej
rbalafrej@asstsas.qc.ca



Josianne Brouillard
jbrouillard@asstsas.qc.ca

Maxime, un nouvel employé, entame sa phase d'accueil et d'intégration. Il s'agit d'une étape importante pour lui inculquer les valeurs de l'organisation, dont la santé et la sécurité du personnel. Des dispositions sont alors prises pour s'assurer qu'il connaît les risques liés à ses tâches et applique les méthodes de travail sécuritaires. Mais que fait-on pour sa santé psychologique ? Y a-t-il des outils et des ressources à sa disposition ?

Dans le précédent numéro d'*OP*, nous avons présenté les nouvelles obligations liées à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). On y lisait la nécessité pour toutes les organisations d'agir en prévention des risques liés à la santé mentale des travailleurs et des gestionnaires¹. À cet égard, comment Maxime peut-il prendre la mesure des actions préventives mises en place dans son nouveau milieu professionnel ? Par quels gestes cette prise en charge se traduit-elle au quotidien ?

Communiquer

C'est par la communication qu'une organisation démontre son intention de soutenir les personnes pour qu'elles se sentent à l'aise d'aborder les enjeux vécus puis de se référer aux bonnes ressources. Est-ce que les rencontres d'équipe laissent place à une telle prise de parole ? Est-ce que l'organisation du travail favorise un tel échange, une telle écoute ?

De son côté, Maxime a intégré une équipe soucieuse de la santé psychologique au travail. Plusieurs aspects sont discutés pour qu'il puisse apprendre les comportements attendus, les procédures de déclaration de situation problématique et les ressources disponibles pour sa santé psychologique.

Au cours de sa première journée, Maxime rencontre son gestionnaire. Celui-ci, un peu pressé, lui parle de son ho-

naire de travail et des dossiers sur lesquels Maxime travaillera. Il lui indique que des rencontres subséquentes sont prévues pour discuter de ses besoins, de ses appréhensions et de sa charge de travail. Il lui confie qu'un mentor l'accompagnera davantage dans son intégration, mais qu'il reste disponible en cas de besoin.

Maxime rencontre ensuite son mentor, lequel a préparé une liste de sujets à discuter. La démarche est bien encadrée et documentée. Maxime apprend qu'au sein de l'organisation plusieurs ressources lui sont offertes : une plateforme d'aide en ligne, un blogue et des balados sur la santé mentale, une ligne d'écoute interne et un programme d'aide aux employés.

Au moment de son accueil et de son intégration, quelqu'un lui remet les différents dépliants explicatifs et lui indique comment accéder aux diverses ressources.



Soutenir

Se sentir soutenu, apprécié et valorisé par son gestionnaire et ses collègues représente un aspect essentiel à l'intégration d'un milieu de travail. Par de petits gestes, les collègues de Maxime lui font savoir qu'ils sont là, qu'ils peuvent l'appuyer et l'encourager. Ils l'invitent à prendre une pause, à dîner en équipe, à se promener à l'extérieur à l'heure du lunch. Tous ces moments sont propices au soutien social et aux échanges entre collègues.



Lors des premières journées de Maxime, son gestionnaire lui demande comment se passe son intégration. Il le félicite sur les actions posées jusqu'à présent et lui mentionne à nouveau qu'il reste disponible en cas de besoin. Son gestionnaire reconnaît et valorise ses bons coups.

Considérer la charge de travail

Malgré la bienveillance de ses collègues et de son gestionnaire, Maxime se sent rapidement surchargé. Une phase d'apprentissage demeure normale en début d'emploi. Il faut comprendre et accepter que cela nécessite du temps. Se sentir à l'aise de poser des questions et d'échanger sur des préoccupations facilite l'apprentissage.

Son mentor a prévu une rencontre pour faire la liste de ses tâches et aider Maxime à les prioriser. De cette manière, il est plus facile de redistribuer des responsabilités

Se sentir soutenu, apprécié et valorisé par son gestionnaire et ses collègues représente un aspect essentiel à l'intégration d'un milieu de travail.

au besoin ou de reporter des projets. De son côté, le gestionnaire de Maxime l'encourage à s'adresser aux collègues qui comptent plusieurs années d'expérience. Ils peuvent lui donner des conseils et des astuces pour être plus efficace et diminuer les distractions.

Maxime bénéficie de l'autonomie nécessaire lui permettant d'organiser sa journée en fonction des priorités et de ses capacités. Par exemple, il peut choisir les moments où sa concentration est plus grande afin de réaliser les tâches plus ardues.

Apprendre

Comprendre les tâches et répondre aux exigences d'un nouvel emploi font partie de l'intégration. La culture organisationnelle, les valeurs, les membres de l'équipe et le gestionnaire complètent l'expérience employée. Cette dernière est riche et elle conduit à un apprentissage continu.

La présentation de ce parcours d'intégration vécu par Maxime vous propose quelques pistes pour préserver votre santé au travail. Plusieurs astuces peuvent être mises en place au sein de votre propre organisation. L'ouverture d'esprit et la communication sont les premiers pas vers une prise en charge des risques liés à la santé mentale. Au besoin, communiquez avec un membre de l'équipe de l'ASSTSAS. C'est avec plaisir que nous vous aiderons à trouver des solutions adaptées à votre situation. ■

RÉFÉRENCE

1. ASSTSAS. (2022). Les risques psychosociaux, des incontournables en prévention. *OP*, 45(1), 18-19.

La communication est au cœur des relations interpersonnelles et du bon fonctionnement des activités quotidiennes. En SST, elle permet

d'échanger des informations sur la tâche, de former à l'utilisation d'un équipement, d'apprendre sur les risques de blessure, etc.



Pour télécharger la fiche : asstsas.qc.ca/ft17