

Santé psychologique au travail, un dossier prioritaire



Julia Dessalles, technicienne SST - bien-être au travail et promotion de la santé mentale, Association québécoise des centres de la petite enfance
julia.dessalles@aqcpe.com



Lucie Legault
llegault@asstsas.qc.ca

Une organisation qui a comme objectif d’agir pour la santé psychologique au travail doit prendre en charge une série de composantes. Cet article aborde deux éléments fondamentaux : l’importance d’agir maintenant et la gestion des risques psychosociaux (RPS).

D’un côté, le contexte actuel de pénurie de main-d’œuvre, de changements constants, de recherche « obsessionnelle » de contrôle, de performance et d’efficacité génère une pression constante chez les personnes. Nous ne pouvons plus le nier, les chiffres le démontrent. En 2013-2014, au Québec, 36,4 % des femmes âgées de 15 à 74 ans disaient éprouver un stress quotidien élevé au travail¹.

De l’autre côté, les avancées dans le domaine de la santé psychologique au travail laissent entrevoir la possibilité de transformer ces difficultés en opportunité d’apprentissage et de développement. Le défi est de taille : concilier les enjeux organisationnels avec les besoins humains et favoriser des milieux de travail sains. Nous pouvons maintenant envisager des pistes d’action.

Pourquoi s’occuper des RPS au travail ?

Lorsque nous souhaitons agir positivement et efficacement sur la santé psychologique au travail, il est essentiel de faire un état de situation et de considérer les RPS. L’Institut national de santé publique du Québec définit ces risques de la manière suivante : « Facteurs qui sont liés à l’organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d’emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d’engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées². »

Les principaux facteurs psychosociaux du travail sont : la charge (charge physique, mentale et émotionnelle), la reconnaissance au travail, le soutien social des supérieurs, le soutien social des collègues, la latitude décisionnelle (autonomie), l’information et la communication.



Illustration - Matthieu Goyer

En complément des RPS, nous identifions des enjeux déterminants et non négligeables dans un processus d'analyse du milieu de travail. Parmi les plus importants : le contexte d'emploi (présence ou absence d'une sécurité d'emploi, milieu stable ou en changement constant), la conciliation travail/vie personnelle, la présence de conflits de valeurs.

Des exemples d'action

Pour illustrer la prise en charge des RPS en CPE-BC, nous vous proposons deux exemples d'actions à mettre en œuvre selon différentes situations de travail.

Depuis plusieurs semaines, une éducatrice rencontre des difficultés à gérer un groupe très dynamique. Elle doit faire face également au comportement violent d'un tout-petit et s'inquiète d'un éventuel accident. Elle est de plus en plus épuisée.

- > Rencontre individuelle entre la gestionnaire et l'éducatrice en question (soutien, écoute, pistes de solution et accord de l'employée)
- > Mentorat avec une éducatrice expérimentée et maîtrisant les comportements violents
- > Mise en place d'un groupe double (présence de deux éducatrices) permettant un relais d'intervention
- > Insertion de points à l'ordre du jour des réunions d'équipe sur les difficultés rencontrées et les bons coups

Des conflits ont éclaté entre le personnel, en particulier entre deux éducatrices et la responsable de l'alimentation, récemment arrivée au CPE. L'équipe est relativement ancienne et laisse peu de place aux nouvelles employées.

- > Médiation entre les deux parties
- > Élaboration d'une procédure d'intégration et d'un guide d'accueil de la nouvelle employée avec un groupe de travail ou le comité de SST
- > Réalisation d'une activité de consolidation d'équipe (*team building*, cohésion d'équipe, communication) à l'extérieur du milieu de travail

Des actions au quotidien

Agir pour la santé psychologique des employées se traduit par des actions simples. Vous en réalisez certainement sans vous en rendre compte ! Certes, des protocoles en ressources humaines et des programmes stratégiques en prévention des RPS sont nécessaires. Toutefois, ce sont les pratiques que vous mettez en place au quotidien qui génèrent les facteurs de protection contribuant à la santé psychologique.

Créer un milieu de travail favorable au bien-être de toutes repose également sur la coresponsabilité des gestionnaires et des travailleuses. Ce sujet complémentaire sera traité dans le prochain numéro de la revue. ●



La santé psychologique est un état d'équilibre.

RÉFÉRENCES

1. MSSS. (2018). Statistiques de santé et de bien-être selon le sexe – Tout le Québec. Stress quotidien élevé au travail. En ligne : msss.gouv.qc.ca.
2. INSPQ. (2018). *Recueil de fiches portant sur les indicateurs de la Grille d'identification des risques psychosociaux du travail*. En ligne : inspq.qc.ca.