

Main-d'œuvre

Par Catherine Lamothe

À votre santé... *psychologique!*



«Les entreprises doivent se préoccuper de leur empreinte humaine au même titre qu'on parle d'empreinte écologique.»
Jean-Pierre Brun, fondateur et titulaire de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval*.

Plusieurs données sur les troubles de santé psychologique au travail démontrent l'ampleur prise par ce phénomène au cours des dernières années.

- Dans un article du quotidien *La Presse* intitulé «Santé psychologique au travail: un site pour guider les employeurs», on mentionne qu'en 2009, de 50 à 60 % des absences en milieu de travail étaient liées à des problèmes de santé psychologique tels que le stress lié au travail, l'épuisement professionnel ou la dépression.
- Selon les chercheurs Vézina, St-Arnaud, Stock, Lippel et Funès, au Québec, en 2008, un niveau élevé de détresse psychologique était présent chez près d'un travailleur sur cinq (voir site de la CSST – <http://bit.ly/1mtryGs>).
- Sur le site Internet de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, on mentionne que les coûts sociaux annuels liés aux problèmes de santé psychologique au travail totaliseraient plus de 20 milliards de dollars au Canada.

* Gagnon-Paradis, Iris, 13 avril 2011, «Santé psychologique au travail: un site pour guider les employeurs», *La Presse*, <http://bit.ly/1gKBefy>.

PSYCHOLOGIE

On dit d'une personne qu'elle est en bonne santé psychologique lorsqu'elle parvient à satisfaire ses besoins de compétence (la personne qui accomplit un travail a besoin de se sentir efficace et efficiente), d'appartenance à un groupe et d'autonomie grâce à des ressources pouvant provenir de l'organisation, de son environnement social ou d'elle-même dans le but de s'adapter ou d'améliorer son état mental.

Facteurs influençant le niveau de tension ou de stress vécus au travail

Certains facteurs peuvent agir positivement ou négativement sur le niveau de tension ou de stress vécus par un travailleur en cours d'emploi. En voici quelques-uns.

- **La perception:** Selon la perception que le travailleur aura de sa situation, les tensions ou le stress vécus pourront lui paraître plus ou moins importants.
- **L'expérience professionnelle:** En règle générale, les tensions ou le stress vécus sont inversement proportionnels à l'expérience professionnelle acquise par le travailleur. En effet, plus un employé est expérimenté, plus ses expériences passées et les ressources dont il dispose l'aideront à surmonter les obstacles rencontrés.
- **Le soutien social:** Si un travailleur perçoit qu'il a du soutien de sa famille, ses amis, ses collègues de travail ou d'autres personnes, cela aura des effets bénéfiques sur sa santé ou l'aidera à passer plus facilement au travers de périodes difficiles.
- **Le lieu de contrôle:** Chez une personne — selon ses activités, les événements ou, plus globalement, dans sa vie quotidienne —, le lieu de contrôle peut être interne ou externe. Lorsque le lieu de contrôle est interne, la personne croit alors que ses comportements peuvent influencer sur le cours des événements,

qu'elle est responsable de ce qui lui arrive. Au contraire, si le lieu de contrôle est externe, la personne croit alors qu'elle n'a pas d'influence sur son environnement, peu importe ce qu'elle fait. Ce qui lui arrive est le fruit de facteurs externes sur lesquels elle n'a aucun contrôle. Par conséquent, une personne ayant un lieu de contrôle interne a de meilleures chances d'avoir une bonne santé psychologique puisqu'elle pourra adapter ses comportements afin de réduire les tensions ou le stress vécus.

- **Le sentiment d'efficacité personnelle:** Le sentiment d'efficacité personnelle se définit comme étant les croyances qu'un individu possède sur sa capacité d'atteindre ses objectifs et de relever les défis qui se présentent à lui. Lorsqu'un individu possède un sentiment d'efficacité personnelle élevé, il sera davantage apte à se fixer des objectifs élevés, à fournir les efforts nécessaires et à démontrer de la persévérance et de la résilience. Par contre, une personne ayant un faible sentiment d'efficacité personnelle sera plus encline à souffrir de problèmes de santé psychologique.
- **L'hostilité:** Les individus au caractère hostile — c'est-à-dire qui sont plutôt désagréables, méfiants et qui collaborent peu avec les autres — ont plus de risques de souffrir de problèmes de santé psychologique que les individus peu hostiles.

Les pratiques de gestion favorisant une bonne santé psychologique et la prévention du stress

Voici certaines pratiques de gestion pouvant prévenir le stress et, par conséquent, favoriser une bonne santé psychologique chez les travailleurs.

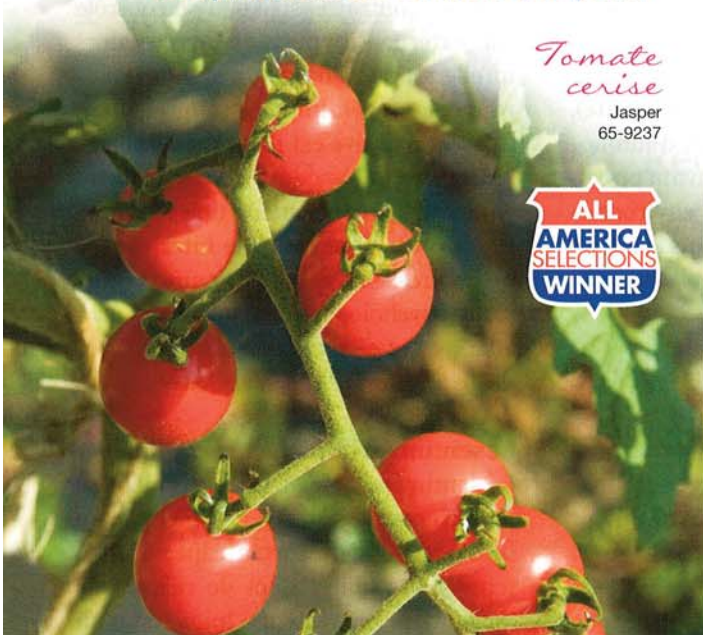
- Favoriser l'autonomie des travailleurs en leur permettant d'organiser leurs journées de travail et leurs tâches. →



NORSECO

Une équipe d'experts

Des produits et des services hors-pairs!



Tomate
cerise
Jasper
65-9237



Concombre
Rocky
65-4275



Jeunes pousses
Simplysalad Alfresco
65-5602



Basilic
Emily
67-1116

Semences • Plantes

Flours • Légumes

Représentants

Ouest du Québec
et Est de l'Ontario

André Morissette
Ornemental

✉ am@norseco.com
☎ 450 781-6043

Michel Gratton
Maraîcher

✉ mgra@norseco.com
☎ 450 781-6045

Centre et Est
du Québec
et Provinces
Maritimes

Yves Thibault, agr.
Ornemental et
maraîcher

✉ yt@norseco.com
☎ 418 660-1498
☎ 418 666-8947

Service à la clientèle

2914 boul. Curé-Labelle, Laval (Québec) H7P 5R9

✉ commande@norseco.com
☎ 514 332-2275 | Sans frais: 800 561-9693
☎ 450 682-4959 | Sans frais: 800 567-4594

norseco.com

Main-d'œuvre

- Lorsqu'un employé vit une situation difficile, faire preuve d'ouverture et recourir à des mesures de conciliation travail-vie personnelle (horaire flexible, réduction du nombre d'heures de travail, télétravail, congés personnels, etc.) Bien entendu, la conciliation offerte doit tenir compte des besoins des individus, mais également de ceux de l'entreprise.
- Reconnaître la contribution des travailleurs; souligner leurs bons comportements, leurs efforts et leurs résultats; valoriser leurs compétences et leurs expériences professionnelles. Comment? En remerciant verbalement l'employé, en lui écrivant une lettre personnalisée, en organisant une cérémonie de reconnaissance, etc.
- Soutenir ses employés en étant disponible, ouvert et à l'écoute de leurs besoins ainsi qu'en mettant à leur disposition les ressources nécessaires, en les encourageant à continuer leur bon travail et en les aidant à trouver des solutions aux problèmes qui surviennent.

Sur Internet: «Les nouveaux repères»

La Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (CGSST), en collaboration avec Nova Productions, a mis en ligne le site Internet «Les nouveaux repères» à nouveauxrepères.cgsst.com. Ce site offre différentes informations et des outils de prévention afin de prévenir le stress au travail. On y retrouve des mises en situation interactives, de la documentation, des liens ainsi que des capsules vidéo portant sur les thèmes suivants:

La reconnaissance au travail;

La culture de respect;

La conciliation travail-vie privée;

La charge de travail;

La gestion du changement;

Le processus de prise de décision;

La tenue d'une réunion efficace; et

Le soutien de ses employés.

Tout employeur ayant à cœur la santé psychologique de ses travailleurs ne devrait pas hésiter à consulter ce site pour en apprendre davantage sur les bonnes pratiques à implanter en milieu de travail afin de prévenir le stress. Parfois, de simples petits gestes peuvent faire toute la différence!

Catherine Lamothe, conseillère en ressources humaines agréée (CRHA), chargée de projet à HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services.
<catherine.lamothe@horticompetences.ca>