

Pour ne pas devenir fou au travail

Vous êtes stressé par votre travail et vous sentez parfois que l'épuisement professionnel n'est plus bien loin? Faites donc circuler autour de vous ce petit [document pdf](#) publié récemment par les spécialistes de la Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail de l'Université Laval, qui explique la marche à suivre pour faire en sorte qu'une organisation soit capable de prévenir les problèmes de santé mentale de ses employés. Les chercheurs rappellent que les coûts reliés à la santé psychologique au travail ne cessent d'augmenter. Au Canada, par exemple, 43 % des travailleurs ont connu un épisode de détresse psychologique entre 1994 et 2000, selon Jean-Pierre Brun, un des auteurs de ce guide qui tient compte des dernières recherches à ce sujet. Les études montrent que les organisations ont vraiment intérêt à se préoccuper de la santé mentale de leurs travailleurs, autant pour elles-mêmes (le lien entre productivité et santé au travail est clairement démontré) que pour la société dans son ensemble (à qui cela finit par coûter très cher). D'ailleurs, les experts en santé et sécurité au travail considèrent de plus en plus souvent les risques psychosociaux (charge de travail trop élevée, conflits, harcèlement...) comme des risques techniques ou chimiques, susceptibles de causer des accidents ou des maladies professionnelles. Et même s'il n'existe pas encore de normes à ce sujet, les autorités de santé exercent des pressions croissantes sur les organismes publics et entreprises pour qu'ils prennent des mesures préventives en la matière. Mais le message a encore du mal à passer. Au fil des pages, les chercheurs rappellent quelques erreurs courantes : - Les mots et la bonne volonté ne suffisent pas. Il y a souvent beaucoup de blabla et peu d'actions concrètes. Pour que ça marche, les patrons et gestionnaires doivent y croire. - On n'improvise pas. Un diagnostic complet des problèmes est nécessaire avant de passer à l'action. - On ne copie pas sur son voisin. Une démarche de prévention devrait être conçue comme un plan stratégique, en tenant compte de l'organisation en place et de ses contraintes. - La prévention ne concerne pas que les responsables de la santé et sécurité au travail ou les ressources humaines. C'est un vrai travail de gestion, qui doit être intégré dans les pratiques quotidiennes à tous les niveaux. Se contenter de mettre des services d'aide à la disposition des employés ne sert pas à grand chose. - On doit évaluer la performance des gestionnaires en matière de bien-être au travail comme on évalue leurs autres compétences. - Le chef du projet «démarche de prévention» ne doit pas être un

second couteau. Il doit être bien choisi et soutenu par toute la hiérarchie. - On doit fixer des objectifs raisonnables et quantifiables, qui concernent le bien-être au travail (par exemple tant de projets au maximum par employé) et pas simplement ses conséquences (diminution de l'absentéisme). - La transparence est essentielle d'un bout à l'autre de la hiérarchie. On devrait donner à tout le monde les mêmes informations sur l'état d'avancement et les résultats de la démarche. Ça se passe comment chez vous?

Partager :
