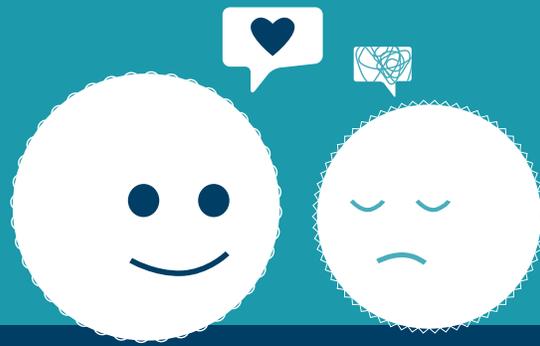


# Tu prends soin des autres



léo

## Et si tu pensais à toi?

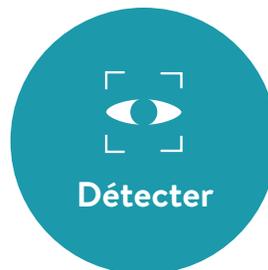
1-855 768-7LEO

### Agir pour notre santé psychologique, au travail

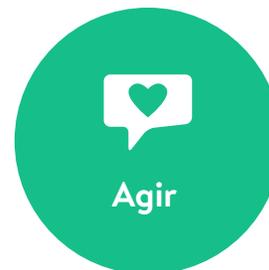
La santé psychologique au travail est plus que jamais au cœur de nos préoccupations. Des gestes simples et des ressources efficaces et adaptées peuvent permettre de prendre soin de sa santé psychologique et de celles d'autrui.



Prévenir



Détecter



Agir



#### PRÉVENIR les difficultés de santé psychologique au travail

**4 facteurs de risques psychosociaux** à garder à l'œil pour prévenir les difficultés de santé psychologique au travail (INSPQ, 2016) :

- o Charge de travail trop élevée
- o Manque d'autonomie
- o Manque de soutien des collègues et du superviseur
- o Manque de reconnaissance au travail

Chaque acteur au sein de l'organisation possède un rôle important dans la prévention de ces risques psychosociaux.

#### Encourager une culture du « prendre soin » dans votre organisation :

L'organisation peut encourager une culture du « prendre soin de soi » et revoir ses modes de fonctionnement afin d'assurer une répartition adéquate de la charge de travail et favoriser une certaine flexibilité. Les gestionnaires et collègues de travail représentent également des sources importantes de soutien social et de reconnaissance. Finalement, les individus doivent eux-mêmes être à l'affût de leur santé psychologique au travail et ne pas hésiter à demander du soutien au besoin.



## DÉTECTER les signes précurseurs

Malgré la prévention, il est fort possible que rencontriez des personnes qui vivent des difficultés de santé psychologique. Un réflexe important : demeurez attentifs aux signes précurseurs de difficultés chez vous, vos collègues ou vos employé.e.s. Ces signes réfèrent à un **changement significatif et répété** dans le comportement habituel de la personne et peuvent couvrir les 5 grandes catégories suivantes (Dimoff et Kelloway, 2018).

### Retrait social

- o Réduire sa présence aux pauses en équipe ou aux activités sociales;
- o Rester à l'écart lors des discussions informelles entre collègues.

### Présence au travail

- o Arriver en retard ou ne pas se présenter au travail;
- o Prendre des pauses plus longues ou plus souvent sans autorisation.

### Expressions de détresse

- o Pleurer;
- o Exprimer un niveau élevé de stress;
- o Mentionner son désir de quitter son organisation.

### Performance au travail

- o Ne pas respecter les dates limites ou les objectifs;
- o Faire plus d'erreurs qu'à l'habitude;
- o Ne pas atteindre ses standards personnels habituels.

### Comportements extrêmes

- o Être agressif envers ses collègues ou les clients;
- o Négliger son hygiène personnelle.

Si l'individu démontre un ou plusieurs comportements extrêmes, inquiétants pour sa santé et son intégrité physique et psychologique, n'hésitez pas à le référer à différentes ressources offrant du soutien pour individus en situation de crise, comme l'Association québécoise de prévention du suicide (1 866 277-3553) ou le Regroupement des Services d'Intervention de Crise du Québec.



## AGIR : Intervenir auprès d'un individu présentant des signes de difficultés de santé psychologique

Vous détectez des signes précurseurs d'une difficulté de santé psychologique? Il est important de se montrer **proactif** en discutant rapidement avec la personne.

Voici 5 étapes clés qui peuvent vous guider :

### 1. Reconnaître son rôle

Notre rôle comme collègue ou gestionnaire n'est pas de se transformer en psychologue et de poser un diagnostic sur la santé psychologique de l'individu, mais plutôt de l'écouter et de le référer aux ressources d'aide pertinentes au besoin.

### 2. Planifier la discussion

Il est important de déterminer un lieu et un moment où il sera possible de discuter avec la personne en toute confidentialité, sans être distraits ni pressés.

### 3. Aborder les faits

Faire part à l'individu de ses préoccupations (p. ex. : « Je m'inquiète pour toi »). Éviter d'étiqueter l'individu ou de sauter trop rapidement aux conclusions et se baser plutôt sur des comportements concrets, observables (p. ex. : « J'ai remarqué que tu ne prenais plus ta pause dîner avec tes collègues »).

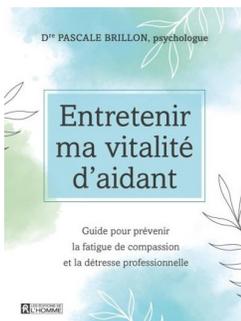
### 4. Adopter des attitudes et des comportements bénéfiques

Adopter une attitude d'ouverture, d'empathie, de respect et de bienveillance. Faire preuve d'écoute active en écoutant l'employé-e sans tenter de l'interrompre.

### 5. Conclure et référer à des ressources de soutien

Un plan d'action peut être discuté avec l'individu. Les ressources d'aide suivantes peuvent être référées à la personne :

- [LÉO](#) (1-855 768-7536), la ligne de soutien psychologique pour les (ex-)employés-ées et bénévoles du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire;
- [Aller mieux... à ma façon](#), un outil de soutien à l'autogestion destiné aux personnes vivant des difficultés liées à l'anxiété, à la dépression ou au trouble bipolaire;
- Le programme d'aide aux employés (PAE) de votre milieu de travail.



## Un petit mot sur la culpabilité au travail

N'oubliez pas que comme lorsque vous êtes en avion, il est important de mettre votre propre masque d'oxygène avant d'aider les autres à mettre le leur. Bien qu'il soit fréquent de ressentir de la culpabilité à l'idée de prendre soin de soi, sachez que vous serez en mesure de mieux prendre soin des autres en apprenant à prendre soin de vous. Pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter le livre *Entretenez ma vitalité d'aidant* (Les Éditions de l'Homme, 2020) de la psychologue Pascale Brillon.

Sophie Meunier, PhD., chercheuse principale et professeure au département de psychologie de l'UQAM.  
Alexandra Giroux, B.Sc., coordonnatrice de recherche et étudiante au doctorat en psychologie à l'UQAM.  
Romane Masson, assistante de recherche et étudiante au baccalauréat en psychologie à l'UQAM.