

ABORDER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AVEC SON ÉQUIPE

Les risques psychosociaux (RPS) désignent des facteurs liés à l'organisation du travail, aux conditions d'emploi ou aux relations professionnelles susceptibles de nuire à la santé mentale et physique des personnes. Voici un aperçu des six facteurs de RSP couramment rencontrés, avec des exemples concrets et des questions pour alimenter la réflexion collective



Charge de travail

Enjeu : Une charge excessive, des délais irréalistes, ou des interruptions constantes peuvent générer du stress chronique.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Les attentes envers l'équipe sont-elles réalistes?
- Dispose-t-on de ressources suffisantes pour accomplir notre travail?
- Comment gère-t-on les urgences et les imprévus?

Autonomie décisionnelle

Enjeu : Le manque de reconnaissance – financière, verbale ou symbolique – peut engendrer du désengagement ou du mal-être.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Les efforts sont-ils soulignés, même quand les résultats sont partiels?
- Les contributions sont-elles valorisées de manière équitable?
- Célébrons-nous les réussites collectives?

Reconnaissance

Enjeu : Le manque de reconnaissance – financière, verbale ou symbolique – peut engendrer du désengagement ou du mal-être.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Les efforts sont-ils soulignés, même quand les résultats sont partiels?
- Les contributions sont-elles valorisées de manière équitable?
- Célébrons-nous les réussites collectives?

Soutien social

Enjeu : Un manque de soutien ou d'entraide, que ce soit entre collègues ou de la part de la hiérarchie, peut accentuer le sentiment d'isolement, diminuer la confiance et fragiliser la santé mentale. Le soutien perçu influence directement la capacité à faire face aux défis professionnels.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Ai-je des personnes-ressources à qui je peux me confier ou demander de l'aide?
- Les gestionnaires sont-ils disponibles et présents en cas de difficulté?
- Est-ce que l'ambiance générale de l'équipe est soutenante?

Harcèlement

Enjeu : Les situations de harcèlement (psychologique, discriminatoire ou sexuel), même non dénoncées, créent un climat d'insécurité psychologique. Lorsqu'elles sont tolérées ou minimisées, elles nuisent à la cohésion d'équipe, à la confiance et à la santé mentale de toutes les personnes concernées.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Est-ce que tout le monde se sent respecté·e dans les interactions?
- Existe-t-il des comportements répétitifs qui affectent le climat?
- Est-il facile de signaler une situation inappropriée sans crainte?

Information et communication

Enjeu : Le flou, les rumeurs, les non-dits ou le manque de transparence peuvent créer du stress, des tensions et une perte de confiance. Une bonne circulation de l'information favorise l'engagement, la prévisibilité et le sentiment d'équité.

Questions pour amorcer la discussion en équipe :

- Ai-je accès aux informations dont j'ai besoin pour bien faire mon travail?
- Suis-je tenu·e au courant des décisions qui nous concernent?
- Les canaux de communication sont-ils clairs et bien utilisés?