Modèle de prévention active des risques psychosociaux

Afin de soutenir les milieux de travail en prévention des risques psychosociaux, il faut réfléchir à l'impact du travail sur la santé psychologique des employés et des équipes.

À titre comparatif, si vous observez une rallonge électrique qui traîne par terre vous devriez avoir certains réflexes. Par exemple : Est-ce qu'elle est en cours d'utilisation? Si oui, est-elle sécurisée? Présente-t-elle un risque? Etc.

De la même manière, l'objectif du modèle de prévention active est de développer les réflexes en lien avec les risques psychosociaux.

Le présent document s'adresse à une personne responsable ou qui soutient une équipe de travail. Qu'il s'agisse d'une personne-ressource en santé-sécurité, en ressources humaines ou d'une personne dans un rôle de gestion, ce processus, semblable à un processus de prévention, basé sur la vigilance, permet d'aborder les risques psychosociaux avec une certaine simplicité.

Vigilance

En santé sécurité, la vigilance est l'outil le plus important. Dans un contexte risqué ou difficile, la vigilance peut vous éviter le pire. Être vigilant, c'est être attentif à ce qui détonne, ce qui ne devrait pas être là. Votre vigilance dépend aussi de votre connaissance. Cela vous permet d'éviter des accidents, de détecter qu'il y a des risques.

Pour prévenir de manière active les risques psychosociaux, il faudra être vigilant à l'état de vos équipes et des individus. Être attentif à ce qui ne devrait pas être là, aux changements de comportement, d'humeur ou à l'augmentation du stress.

Vigilance

La vigilance passe par votre présence et vos contacts. Il faut donc favoriser les échanges et la communication.

- Communiquer régulièrement, en faisant preuve de transparence;
- Être à l'écoute et attentif aux enjeux dans l'organisation, ainsi qu'aux difficultés personnelles d'une personne qui peuvent affecter son fonctionnement.

Présence de stress dans l'environnement

Est-ce que l'équipe présente des signes de stress?
Voici quelques exemples :

- Fatigue, réactions émotives inhabituelles;
- Augmentation des intolérances ou des incivilités.

Est-ce que cette augmentation du stress répond à un de ces deux critères?

- Est-elle survenue à la suite d'un événement majeur ou significatif?
- Dure-t-il depuis plus de 2 semaines?

Évaluation

Pour simplifier l'évaluation, il est recommandé d'utiliser un modèle de gestion de la santé mentale en milieu de travail. Ce modèle repose sur 3 axes. Si l'augmentation du stress affecte un de ces trois axes, une intervention est nécessaire.

- Si une seule personne est affectée, la bonne pratique serait d'utiliser un modèle pour aborder la santé mentale, la détresse ou les difficultés de cette personne.
- Si plusieurs personnes sont affectées, il faudra analyser les difficultés au niveau de l'équipe.

Dans les deux cas, une bonne évaluation, même rapide et en mode de prévention active, vous permettra de poser les gestes de rééquilibrage en prévention de risques psychosociaux

(Exemple d'analogie : Quels sont les risques liés à l'utilisation, dans le contexte précis, de la rallonge électrique?)

Évaluation

Par observation, est-ce que le groupe présente des problèmes dans un de ces trois axes ?

1- Fonctionner Par exemple, si le fonctionnement de l'équipe est altéré par le stress vous pourriez observer : ▪ Une augmentation des erreurs ▪ Une diminution de la qualité du travail ou de la productivité **2- Être en relation** Par exemple, si les relations de l'équipe sont altérées par le stress vous pourriez observer : ▪ Une détérioration des relations, du climat, ou de la communication ▪ L'apparition de tensions ou incivilités **3- Sens du travail** Par exemple, si le sens du travail dans l'équipe est altéré par le stress vous pourriez observer : ▪ Une détérioration du sens du travail ▪ Un désengagement ou désinvestissement	**En santé mentale nous pouvons observer ces 3 axes** **Le fonctionnement de la personne :** la capacité à faire son travail, à s'investir dans ses tâches et à apprendre. **La capacité à être en relation :** être capable d'entrer en relation et d'entretenir des relations de manière saine est essentiel pour la santé mentale. **Le sens des choses :** donner un sens à ce que l'on fait, notre vie, soi-même. Si la détresse provient du travail, il s'agit probablement de risques psychosociaux. Il faudra donc intervenir selon ce qui est en cause. En étant vigilant à l'état de votre équipe de travail vous êtes en mesure d'évaluer l'altération d'un de ces axes dans l'équipe.

Si votre analyse permet d'identifier une altération d'un des trois axes - une différence dans le fonctionnement, les relations ou le sens alors vous devrez poser des gestes de rééquilibrage.

Le courage est nécessaire en santé sécurité.

Intervenir

Intervenir, c'est faire de la prévention active et ciblée, basée sur les résultats de votre évaluation.

C'est le moment d'aborder les problèmes directement, avec courage et créativité. Encouragez la collaboration entre les personnes concernées afin de trouver des solutions ensemble. L'objectif, à cette étape du processus, est de rééquilibrer les ressources et des demandes.

Une fois le plan établi, il est essentiel de le déployer efficacement. La bonne pratique consiste également à assurer un suivi régulier et à s'adapter si nécessaire.

Le stress survient lorsqu'une personne se sent dépassée par une situation. Cela se produit généralement lorsqu'elle ne dispose pas des compétences ou du soutien nécessaires pour faire face aux exigences auxquelles elle est confrontée. Le stress peut également se manifester lorsque la quantité de demandes dépasse sa capacité à y répondre.

Intervenir

S'assurer d'équilibrer les demandes et les ressources de l'équipe dans le contexte et en fonction des axes.

Demandes	Ressources
Fonctionner ▪ Évaluer / diminuer la charge de travail ▪ Simplifier des procédures	Fonctionner ▪ Offrir de la formation / coaching / Mentorat
Être en relation ▪ Clarifier les attentes, gérer les conflits ▪ Médiation	Être en relation ▪ Mettre en place des rencontres d'équipe, médiation
Se sentir valorisé ▪ Formuler des demandes réalistes et motivantes ▪ Faire participer les personnes concernées	Se sentir valorisé ▪ Améliorer la reconnaissance

En intervenant dans votre contexte et en impliquant les membres de l'équipe, vous créerez un environnement de travail plus sain psychologiquement.

Document préparé pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agrées dans le cadre du rendez-vous SSTME 2025.