



CONFÉRENCE  
Santé psychologique

# La santé psychologique

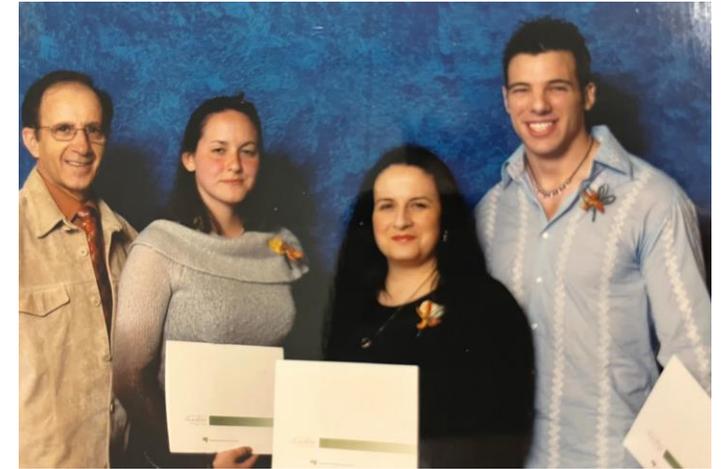
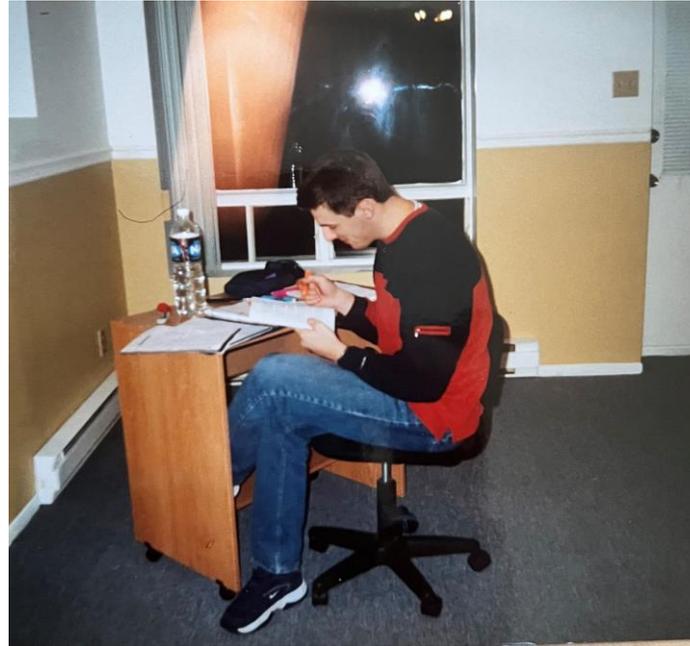
Hugues Simard, Psychologue du travail et des organisations

---









# PHOTOS

---



## Équipe

[Rencontrer toute l'équipe](#) →



psychologiequebec.com

CSX



[Accueil](#) [À propos](#) [Services](#) [Thérapeutes](#) [Carrières](#) [Blogue](#) [Prendre rendez-vous](#)



### Psychologue

Jacinthe Bédard-Lacroix  
Vanessa Bulain  
Marie-Reine Buzungu  
Beatriz Castano  
Laura Charpentier  
Walter Chavarria  
Andrée Deschênes  
Louise Dufay  
Laure Ebener  
Claude Gaumond  
France Gosselin  
Isabelle Guay  
Vladimir Jean-Charles  
Nadia Kendil  
Marie-Odette Lamontagne  
Sophie Langevin  
Elisane Léger

### Neuropsychologue

Marie-Claude Blackburn  
Camille Blondeau  
Anne-Julie Gagné  
Pierre-Luc Gagné  
Sarah Tardif

### Psychoéducateur

Robert Rousseau

### Orthophoniste

Valérie Carrier

### Sexologue

Roseline Cataford-Beaudoin  
Kathy Francis  
Kimberly Therrien-Vachon

### Psychothérapeute

Roseline Cataford-Beaudoin  
Kathy Francis  
France Gosselin  
Kimberly Therrien-Vachon  
Véronique Côté

### Conseiller d'orientation

Stéphanie Lacasse  
Véronique Côté  
Nadine Landry

### Travailleur social

Ginette Barilout  
Martin Ste-Croix

### Infirmière clinicienne en santé mentale

Josianne Savard



Programme  
Santé mentale



# Le programme santé psychologique

➤ Nouveauté du CEMR

C'est 2 sessions, 4 jours au total

Session I : La santé psychologique de l'entrepreneur

Session II : La santé psychologique de mon organisation



# Les thèmes de la conférence d'aujourd'hui

- Stress et détresse
- La charge mentale et les sphères de vie
- La santé psychologique de l'entreprise

# Statistiques et études



## IL EST IMPOSSIBLE DE NIER LA RELATION ENTRE L'ENTREPRENARIAT ET LES TROUBLES DE SANTÉ MENTALE



72% des entrepreneurs sont directement ou indirectement touchés par des problèmes de santé mentale, contre 48% pour les non-entrepreneurs

45% des entrepreneurs ont déclarés avoir des problèmes de santé mentale, c'est 1 personne sur 2

Un entrepreneur a 2 fois plus de risque de faire une dépression, par rapport à la population générale

En 2022, 66 % des propriétaires de PME ont signalé qu'ils étaient au bord de l'épuisement professionnel

75% des entrepreneurs songent à fermer leur entreprise dans les 10 premières années en raison, notamment, de problème de santé mentale

Source: Gagnon et Naessens, Et si l'entrepreneuriat rendait fou ?

# Statistiques et études



## Statistiques sur la santé mentale au travail - Statistique Canada 2023

- 24,5% des gestionnaires ont un niveau de stress élevé
- La charge de travail est la cause principale, 23 % des travailleurs
- La deuxième cause, conciliation travail-vie personnelle, 15%
- Les femmes sont plus touchées (22%) que les hommes (19%)
- Plus de la moitié des travailleuses (58 %) et des travailleurs (65 %) ayant une détresse psychologique élevée associe leurs symptômes à leur travail

# Statistiques et études



## Ce que l'on sait sur le sujet

- Les employés en bonne santé psychologique ont également tendance à être **résilients, innovateurs, engagés et heureux** au travail.
- À l'inverse, des recherches ont établi un lien entre la détérioration de la santé et de la sécurité psychologiques et la baisse de la productivité, l'absentéisme et le roulement, ainsi que l'augmentation des dépenses en soins de santé.

# Stress et détresse





# Qu'est-ce que le stress ?

Le stress est une réaction biologique que l'on nomme réponse de stress.

La réponse de stress est engendrée par une réaction complexe de plusieurs systèmes biologiques. Il en résulte la sécrétion des deux principales hormones du stress.

- L'adrénaline
- Le cortisol

Les bénéfices  
physiologiques  
de la réponse  
de stress +

Augmente :

- le niveau d'énergie disponible
- la force musculaire
- la vigilance
- l'endurance
- la concentration

# Déclencheurs

Les récentes recherches démontrent que la réponse au stress est déclenchée par une situation qui doit contenir une de ces 4 caractéristiques que l'on nomme :

## C-I-N-É

Contrôle : Vous devez avoir l'impression que vous n'avez pas le contrôle d'une situation

Imprévisibilité : La situation doit être imprévue ou imprévisible pour vous

Nouveauté : La situation doit être nouvelle pour vous

Égo : La situation doit être menaçante pour votre égo

Questionnaire CINÉ:

<https://www.stresshumain.ca/le-stress/questionnaire-cine-2020/> (LUPIEN, Sonia, Ph.D., Par amour du stress)

# Deux types de stress

---



## Le stress absolu :

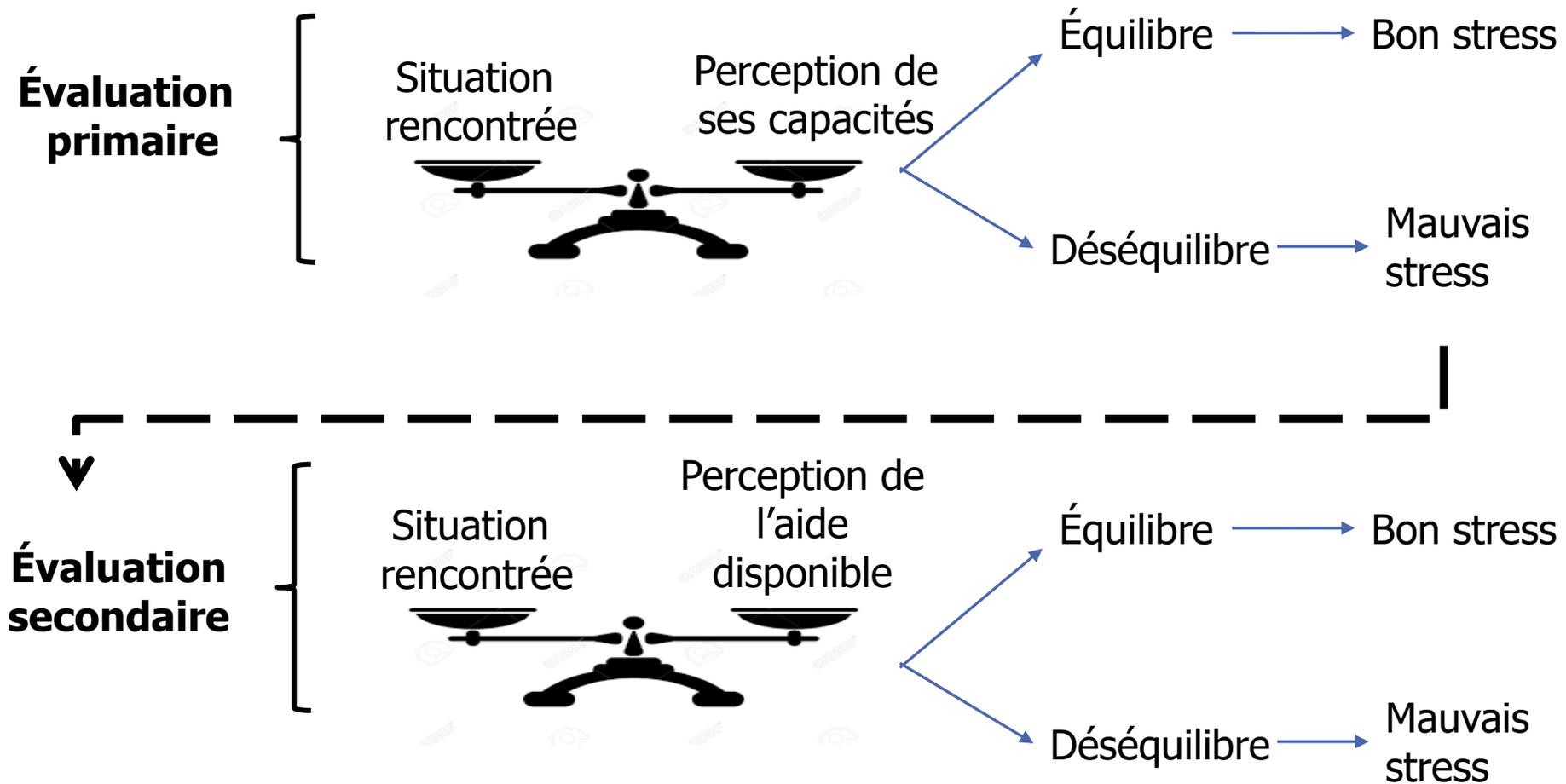
Menace réelle pour la survie

## Le stress relatif:

Interprétation d'une menace mais non reliée à la survie



# Le processus cognitif du stress





# Les états de stress

# Différents types de stress



## STRESS AIGU

Événement occasionnel.

Stress est libéré pour fuir ou combattre.

La concentration d'hormones revient normal une fois la menace disparue.

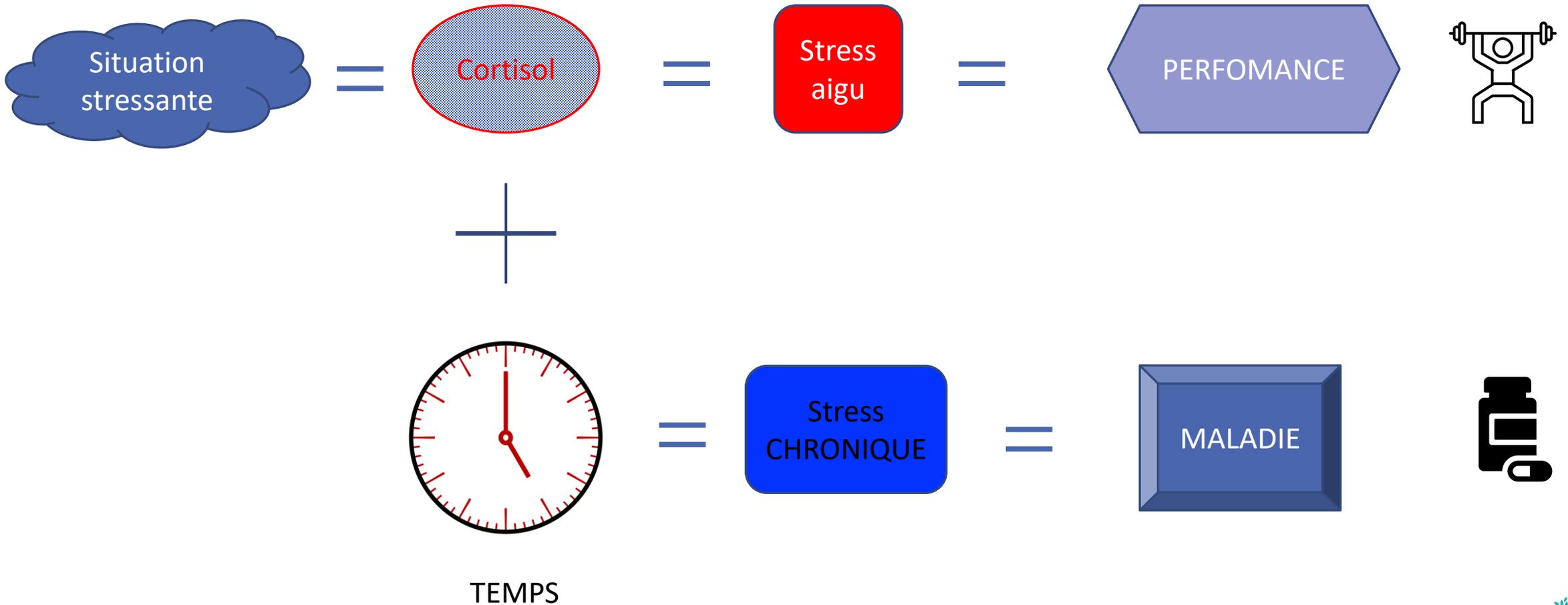
## STRESS CHRONIQUE

Situations qui se répètent dans le temps ou ne règlent pas.

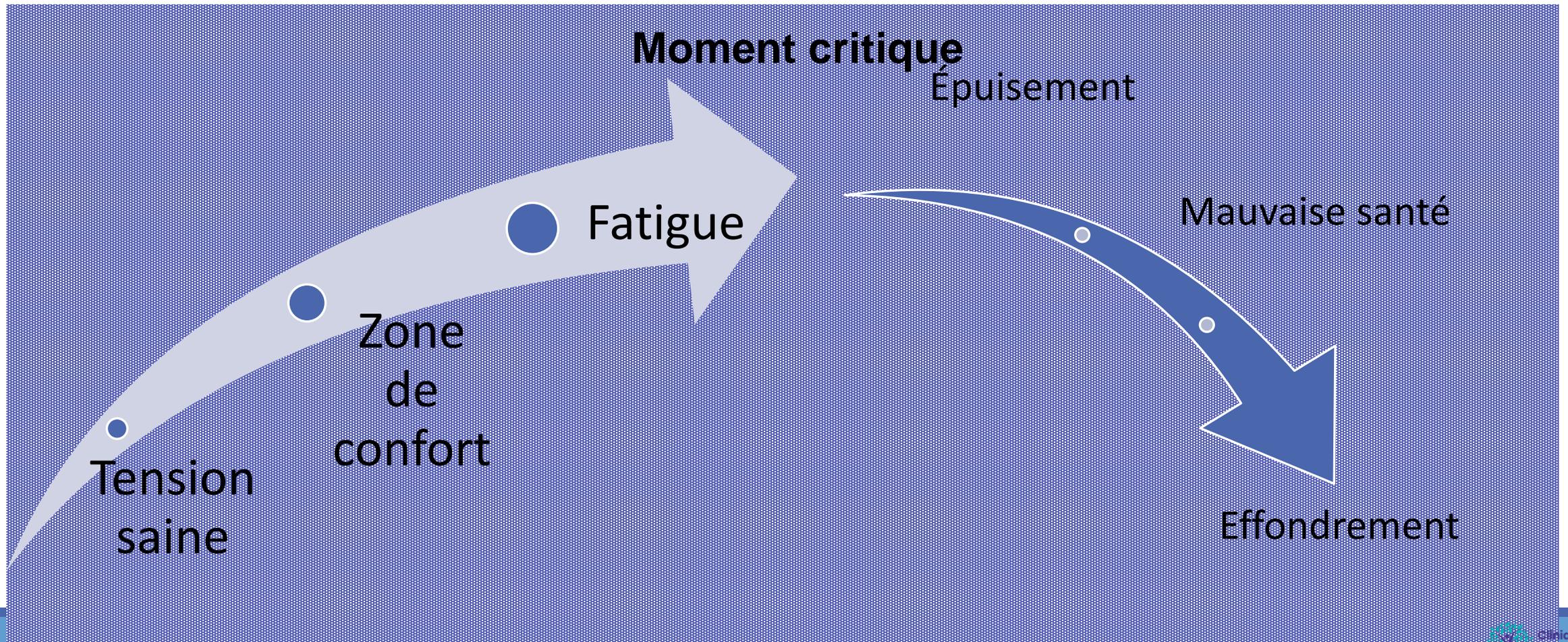
Le stress se maintient de manière constante.

Le stress demeure élevé, il ne disparaît pas et peut avoir des effets nuisibles sur le corps et le cerveau.

# Le stress et le temps



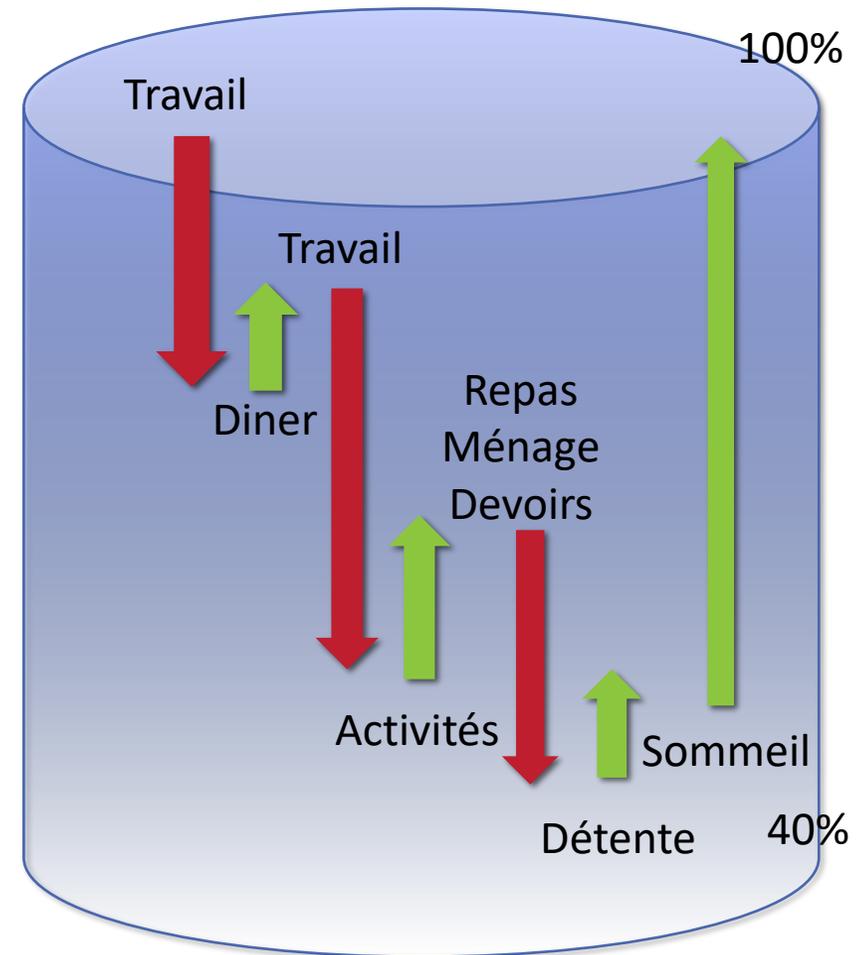
# La progression du stress



Éviter l'effondrement:  
Maintenir l'équilibre



# Les étapes de l'épuisement



Source : Groupe Renaud



# Les effets du stress chronique

## Symptômes physiques

- Maux de tête
- Problèmes de sommeil
- Problèmes gastro-intestinaux
- Problèmes de haute pression
- Problèmes de peau

## Symptômes psychologiques

- Frustration/Irritabilité
- Pertes de mémoire
- Dépression
- Anxiété

## Symptômes comportementaux

- Conflits plus fréquents
- Augmentation de la consommation d'alcool ou de drogues
- Dysfonction alimentaire
- Absentéisme au travail
- Diminution de la productivité
- Isolement



# L'EFFET DOMINO

Lorsque le stress atteint une intensité trop intense dans une dimension donnée, il risque d'entraîner à son tour la turbulence dans les autres sphères d'activité!





# Le stress invisible

---

LA CHARGE MENTALE

# Exercice sur l'attention fragmentée (S. Lupien 2023)

---

## Étape 1

Ajouter 6 à chaque chiffre de la liste et écrivez le résultat dans la colonne de droite.

Par exemple : Si le chiffre est 48, ( $48 + 6 = 54$ )

56

73

29

99

12

65

89

40

# Étape 2

---

Soustraire 3 à chaque chiffre de la liste et écrivez le résultat dans la colonne de droite.

Par exemple : Si le chiffre est 53, vous devez écrire (53-3 = 50).

44

60

96

23

41

74

66

49

# Étape 3

---

Voici deux colonnes de chiffres. Vous devez ajouter 6 aux chiffres de la liste 1 et soustraire 3 aux chiffres de la liste 2. Et ce en alternant d'une colonne à l'autre pour chaque ligne.

Par exemple :

Liste 1 (+6)			Liste 2 (-3)		
1.	25 (+6)	31	2.	54 (-3)	51
3.	71	77	4.	97	94

À vous de jouer :

1.	33		2.	98	
3.	18		4.	45	
5.	64		6.	20	
7.	39		8.	55	
9.	17		10.	87	

Sur un échelle de 1 à 10, évaluez comment vous avez trouvé cette tâche (1 facile, 10 difficile).

# Conséquences d'une attention fragmentée

---

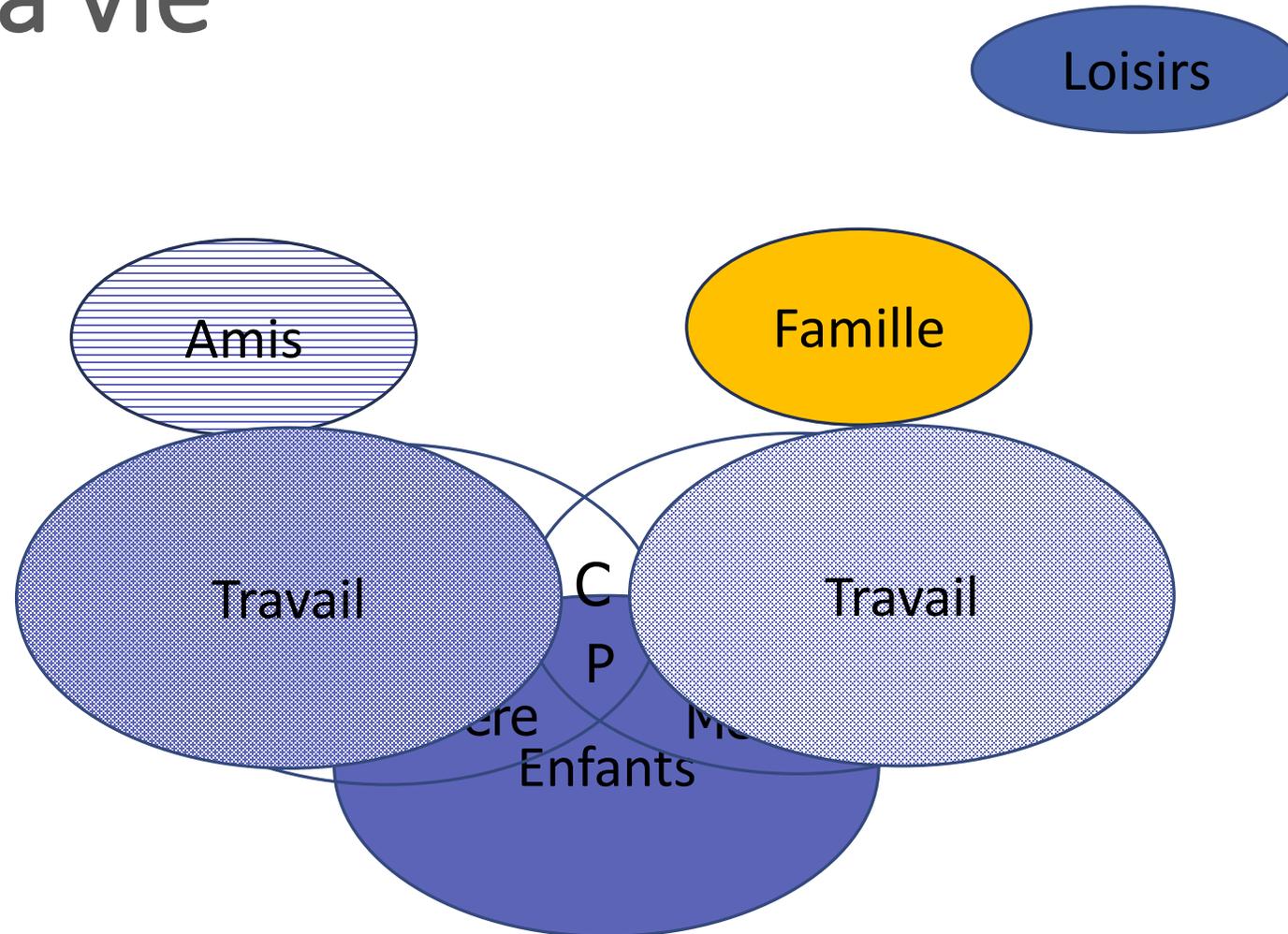
- Le multi-tâche diminue la performance.
- La fragmentation de l'attention est exigeante, ce qui fatigue votre cerveau.
- En moyenne les travailleurs consultent les courriels toutes les 6 minutes.
- Temps à retrouver son attention lors d'un travail de fond: 23 minutes.



# La charge mentale et les sphères de vie



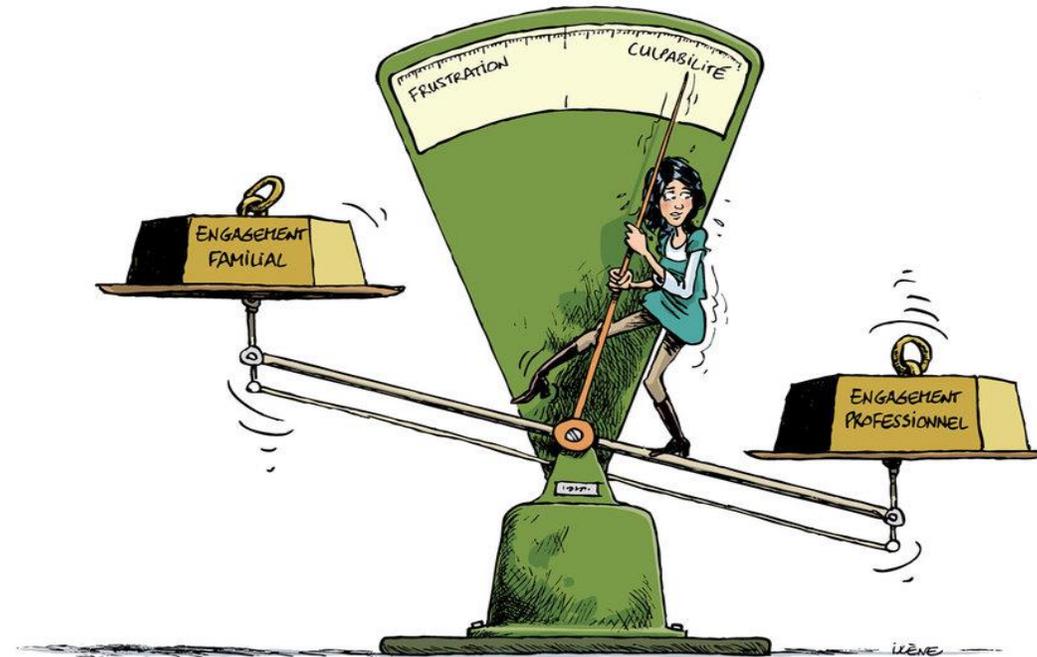
# La progression du stress selon les étapes de la vie



# La charge mentale et les sphères de vie

## Conciliation travail-famille

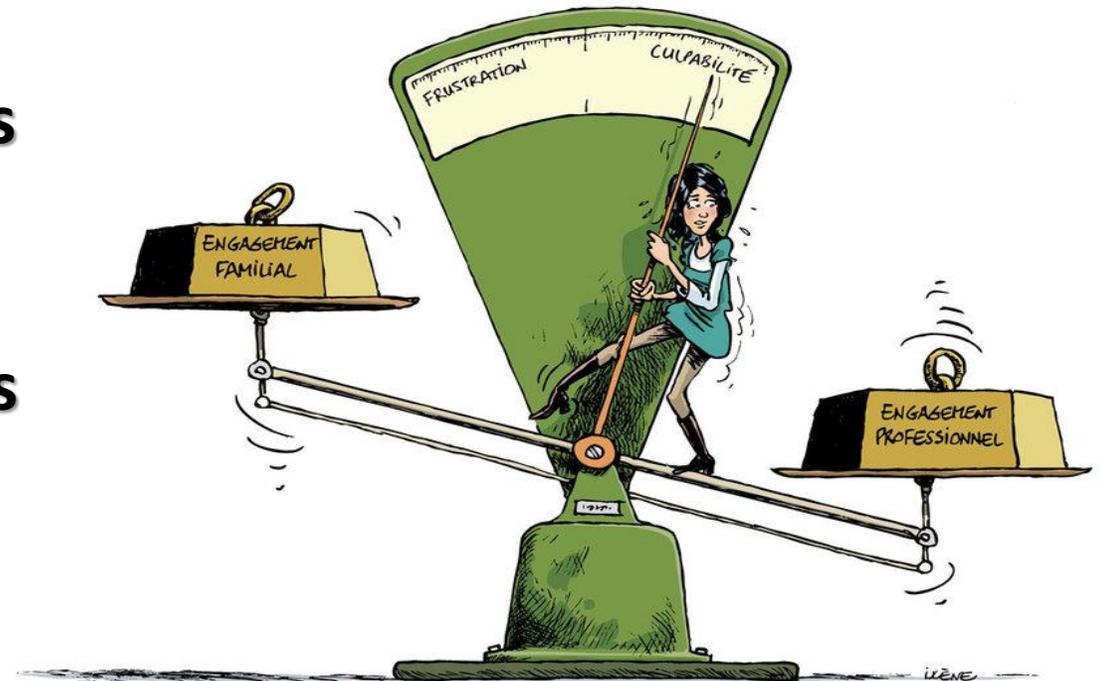
---



# La charge mentale et les sphères de vie

## À MAIN LEVÉE

- Qui reçoit ses courriels professionnels sur son cellulaire ?
- Qui répond à ses courriels en dehors des heures de travail normal ?
- Qui répond au téléphone en dehors des heures de travail normal ?



# La charge mentale et les sphères de vie

## Surcharge informationnelle

C'est beaucoup d'informations reçues en très peu de temps, chevauchement des sphères de vie

**Augmentation du stress**

**Diminution de la productivité**

**Diminution de la qualité de vie**





# Questions ?

---

Est-ce important de tenter de diviser de façon égale son temps et son énergie dans ses différentes sphères de vie ?

# L'équation de l'équilibre de vie



« Si un de vos rôles, au travail par exemple, vous fait vivre quelque chose d'extraordinaire et rehausse votre énergie et votre estime de vous-même, vos autres rôles pourraient en bénéficier. Quand un rôle rehausse la qualité de votre expérience dans un autre rôle, c'est ce qu'on appelle

**l'enrichissement travail-vie personnelle »**

# L'équation de l'équilibre de vie

---



« Si on trouve des façons d'éviter les déséquilibres de rôles, que ce soit par soi-même ou avec l'aide de la famille, des amis ou des collègues, et d'atteindre l'enrichissement travail-vie personnelle, on a de fortes chances de ressentir un haut niveau d'équilibre travail-vie personnelle »

# Équilibrer ses sphères de vie

---

L'important ce n'est pas nécessairement le temps investie dans une sphère au détriment d'une autre, mais la gestion de ses frontières entre ses différentes sphères.

***Frontières floues et perméables V/S Frontière stables et perméables***

# Le vécu d'un enfant d'un entrepreneur/gestionnaire

---

Vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=7UG3RvWwTUE>

# Le vécu d'un enfant d'un entrepreneur/gestionnaire

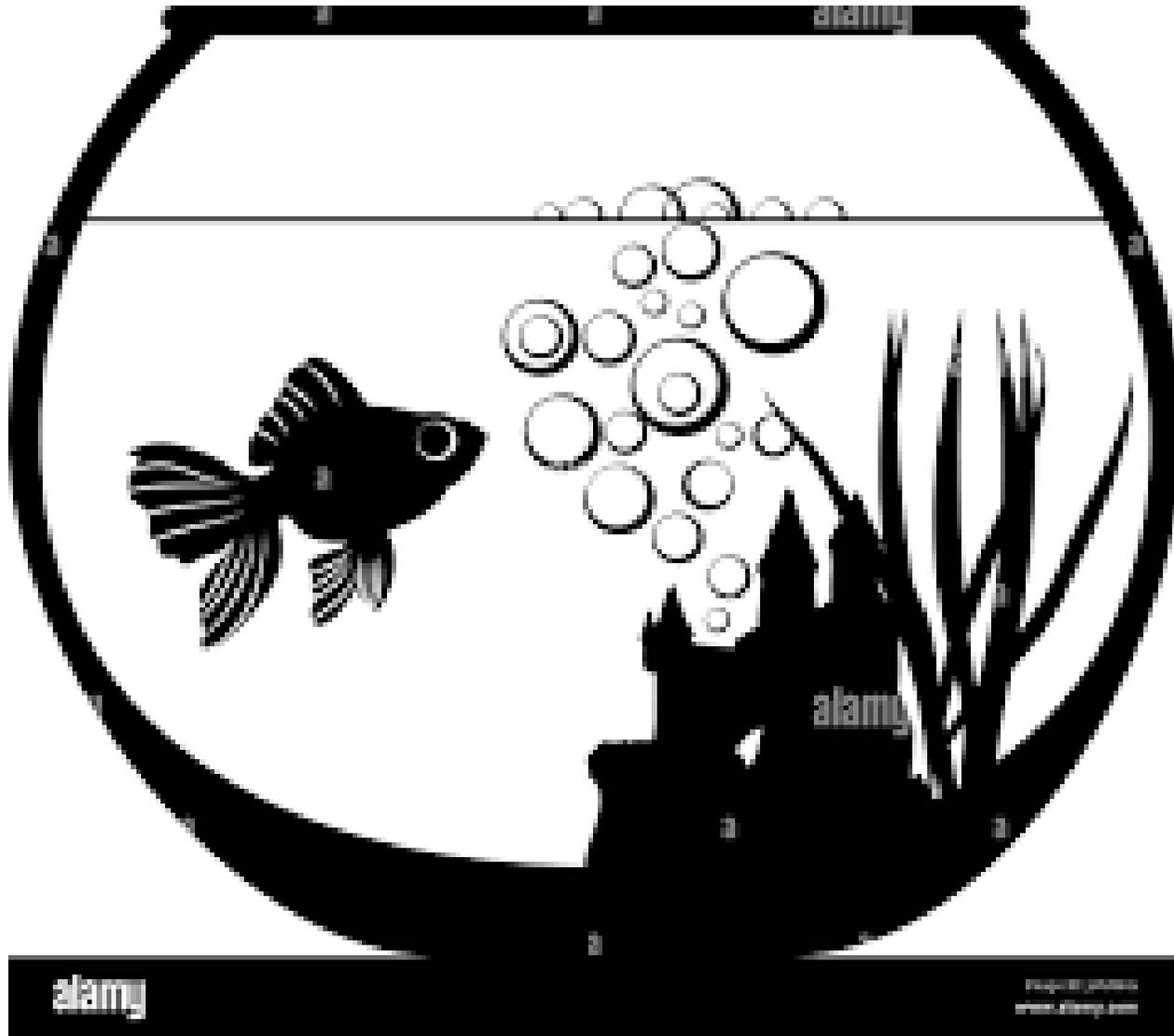
---



# Optimiser la santé psychologique de l'entreprise

---





# Optimiser la santé psychologique de l'entreprise

---

L'environnement de travail est  
l'homme ce que l'eau est aux  
poissons.

# LES PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES

---

Les **7 grandes catégories** de risques psychosociaux :

- La charge au travail
- L'autonomie et le contrôle
- Le soutien social
- La reconnaissance
- La conciliation et l'équilibre de vie
- Communication déficiente
- La protection de l'intégrité physique et psychologique et réglementation en matière de SST
- Les facteurs organisationnels, extra organisationnels et individuels

# La charge au travail

---



- La **charge de travail** est essentiellement définie alors sous 3 angles :
  1. La charge physique
  2. La charge psychique
  3. La charge invisible

# La charge physique

---

La **charge physique au travail** désigne l'ensemble des efforts corporels que doit fournir un individu pour accomplir ses tâches professionnelles.

- **Effort musculaire :**
- **Postures contraignantes**
- **Mouvements répétitifs**
- **Vibrations et chocs mécaniques**
- **Manipulation de charges lourdes**
- **Exposition aux conditions environnementales difficiles**

# La charge psychique



La **charge psychique au travail** fait référence à l'ensemble des sollicitations mentales et émotionnelles auxquelles un individu est confronté dans le cadre de ses activités professionnelles.

- **Concentration et attention** soutenues
- **Prise de décision** rapides
- **Gestion des imprévus** / ajustements mentaux
- **Pression temporelle** /délais serrés avec des attentes de rendement élevées
- **Gestion des relations interpersonnelles** / gérer les conflits, répondre à des attentes implicites peut générer une charge émotionnelle importante
- **Gestion des émotions** : La nécessité de contrôler ses émotions dans des environnements stressants
- **Mémoire de travail** : La capacité à jongler avec des informations complexes ou des tâches multiples simultanément

# La charge invisible

---

La **charge invisible au travail** désigne l'ensemble des tâches, responsabilités et pressions psychologiques ou émotionnelles qui ne sont pas explicitement dans un environnement professionnel.

Une charge invisible excessive peut entraîner une fatigue mentale, émotionnelle ou physique, souvent sans que l'individu soit conscient du poids que cela représente.

- **Gestion des relations interpersonnelles** : Prendre soin de maintenir une bonne ambiance dans l'équipe, apaiser les tensions, ou jouer le rôle de médiateur entre collègues sans que ce soit formellement attribué.
- **Travail émotionnel** : Gérer ses propres émotions ou celles des autres.
- **Tâches administratives informelles** : S'occuper de petites tâches non attribuées, comme organiser des réunions ou s'assurer que le matériel de bureau est disponible.
- **Veille et anticipation** : Anticiper des problèmes potentiels, planifier des solutions, ou effectuer des tâches préventives qui ne sont pas demandées explicitement.

---

# La notion de contrôle et d'autonomie

# Les composantes de l'autonomie au travail

---

**Prise de décision** : L'employé peut décider comment réaliser ses tâches sans avoir à demander systématiquement l'approbation de son supérieur pour chaque étape.

**Gestion du temps** : L'employé a la liberté de planifier et d'organiser son emploi du temps, en fixant les priorités et en déterminant le rythme de travail.

**Méthodes de travail** : L'autonomie permet de choisir les outils, techniques ou approches qui semblent les plus appropriés pour accomplir une tâche, tant que les résultats respectent les attentes.

**Résolution de problèmes** : L'employé autonome est capable de résoudre les difficultés ou les imprévus qui se présentent sans attendre d'instructions spécifiques de son supérieur.

**Responsabilités accrues** : Avec l'autonomie vient la responsabilité de prendre des initiatives et d'assumer les conséquences de ses choix professionnels.

# La notion de contrôle et d'autonomie

---

## Limites de l'autonomie :

Trop d'autonomie peut parfois entraîner de la confusion, du stress ou un sentiment d'isolement, si les attentes ne sont pas bien définies ou si l'employé n'a pas les compétences nécessaires pour bien gérer cette liberté. Un juste équilibre entre autonomie et encadrement est essentiel pour garantir la performance et le bien-être au travail.

---

# La notion de soutien au travail

# Le soutien au travail

---



Le **soutien au travail** fait référence à l'ensemble des aides, ressources et encouragements qu'un employé reçoit de ses collègues, de ses supérieurs ou de son organisation pour accomplir ses tâches de manière efficace et gérer les défis professionnels.

Ce soutien peut être de nature émotionnelle, pratique, ou technique, et joue un rôle crucial dans la satisfaction et la performance au travail.

# Le soutien au travail



**Soutien émotionnel** : Comprend l'écoute, l'empathie, et les encouragements offerts par les collègues ou les supérieurs.



**Soutien pratique** : Inclut l'aide directe dans l'accomplissement des tâches, comme offrir des conseils, partager des informations ou collaborer pour résoudre un problème.



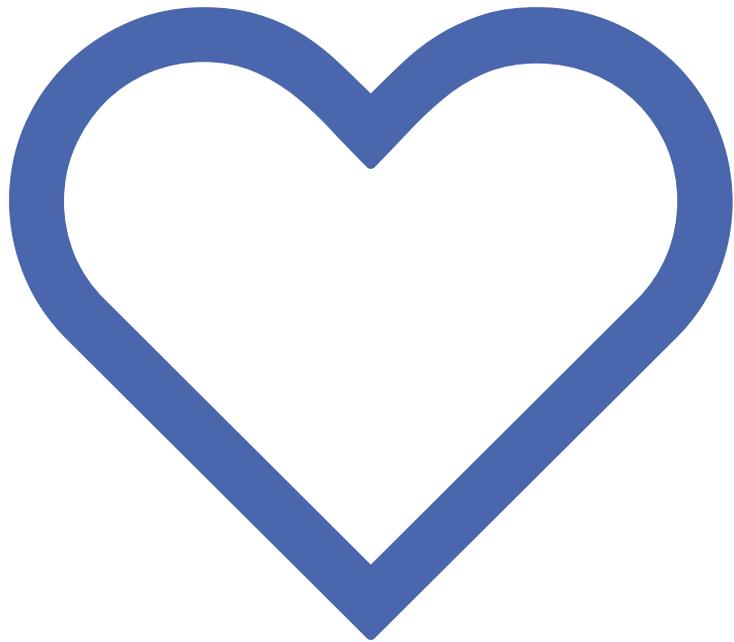
**Soutien technique et matériel** : Correspond aux ressources, outils ou équipements mis à disposition pour permettre à l'employé d'exercer ses fonctions dans de bonnes conditions.



**Soutien organisationnel** : Provient de la culture ou des politiques de l'entreprise, des opportunités de développement professionnel, ou des initiatives pour favoriser l'équilibre travail-vie personnelle.



**Soutien en matière de feedback** : Les employés reçoivent des retours constructifs sur leur travail, ce qui leur permet de comprendre leurs forces et les domaines à améliorer, et ainsi de progresser dans leur rôle.

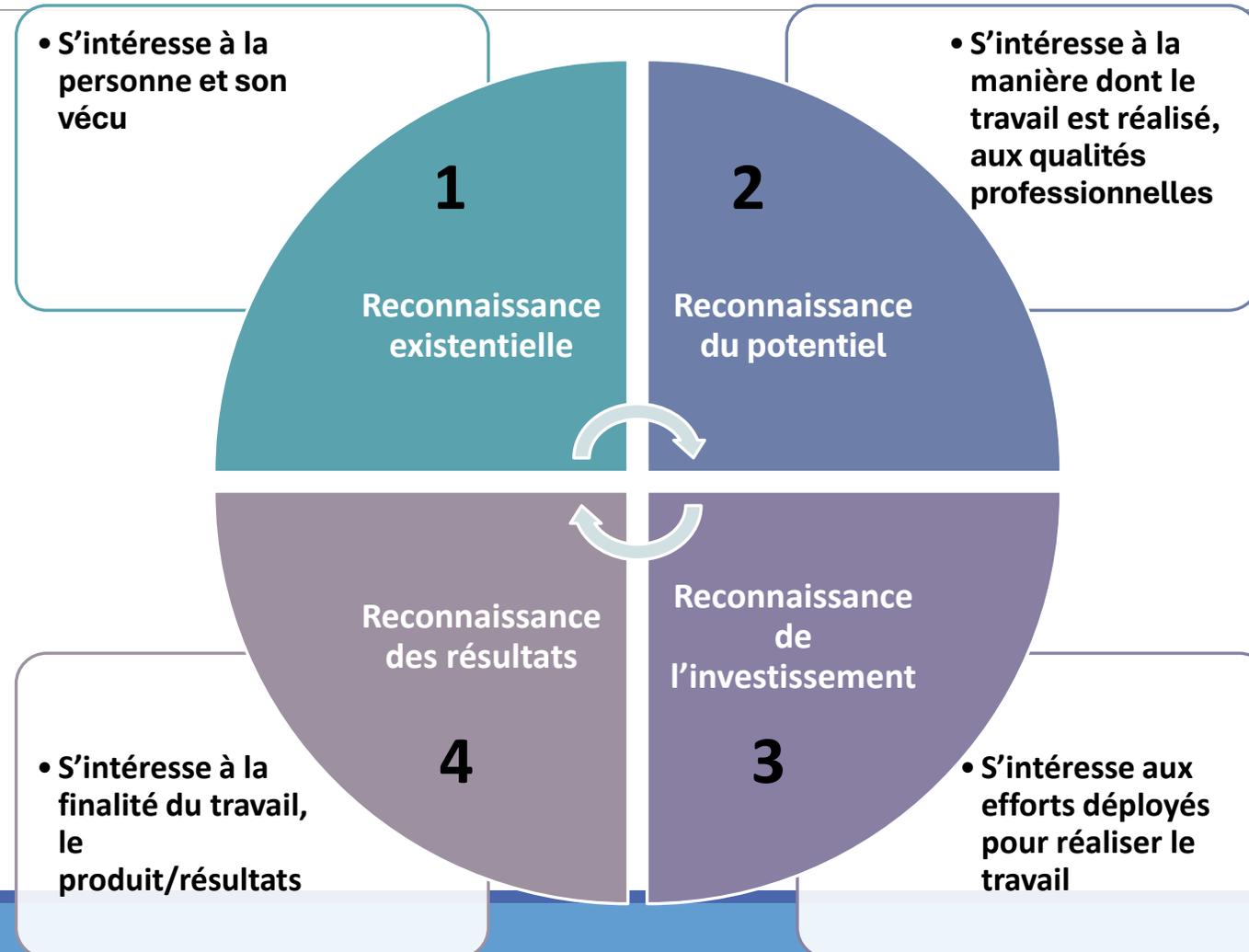


# La reconnaissance au travail



# La reconnaissance au travail

Les 4 types de la reconnaissance selon les différentes perspectives



# La reconnaissance au travail



- 1. Reconnaissance formelle:** Elle est officielle. Elle découle des normes, des règles et des valeurs qui soutiennent l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Elle doit être conçue comme un ensemble d'activités structurées et planifiées.
- 2. Reconnaissance informelle:** Elle s'inscrit au quotidien. Elle est de nature spontanée.
- 3. Reconnaissance publique:** Elle assure une visibilité aux actions exceptionnelles. Elle transmet et diffuse des pratiques d'employés que l'organisation estime intéressantes, pertinentes et innovatrices.
- 4. Reconnaissance privée:** Elle s'adresse essentiellement à un individu ou à un groupe d'employés lors d'une interaction ciblée, dans un cadre restreint de relations. Elle comporte un caractère plus personnalisé.
- 5. Reconnaissance monétaire:** Elle consiste en une rétribution financière ou un avantage économique distribué pour récompenser un rendement ou une performance spécifique et souvent exceptionnelle.
- 6. Reconnaissance non monétaire:** Elle se situe dans le registre de l'intangible, du psychologique et du relationnel. Elle représente une rétroaction positive ou constructive.
- 7. Reconnaissance individuelle:** Elle est destinée essentiellement à une personne en particulier.
- 8. Reconnaissance collective:** Elle est adressée à des collectifs de travailleurs plus ou moins larges.



# La reconnaissance au travail

## 5 principaux véhicules de la reconnaissance

---

- Via un symbole

Avec un symbole



- Via un message écrit

Par écrit



- De vives voix

En paroles



- Par une tape dans le dos

Par geste



- Par la remise d'un objet

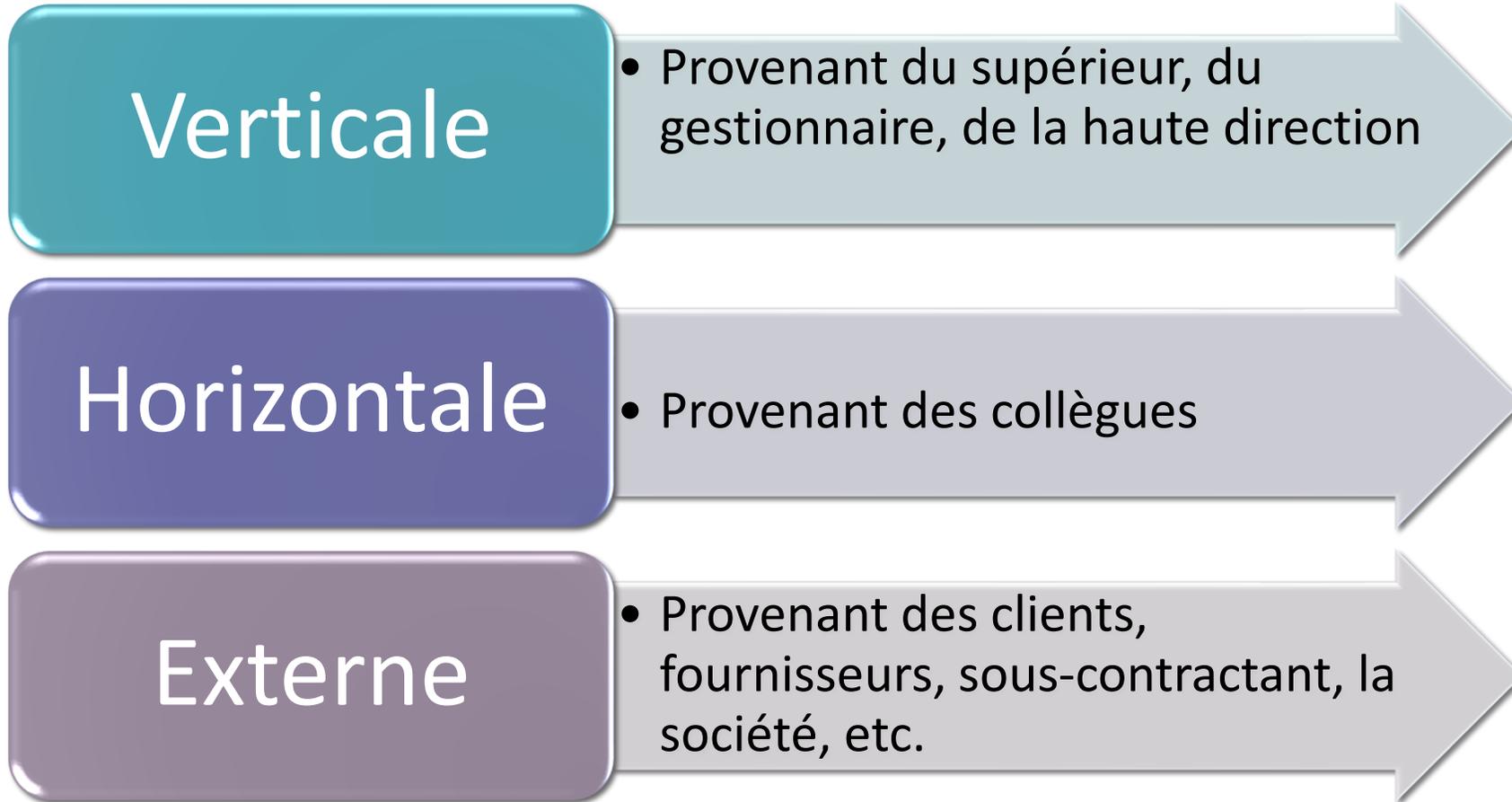
Avec un objet



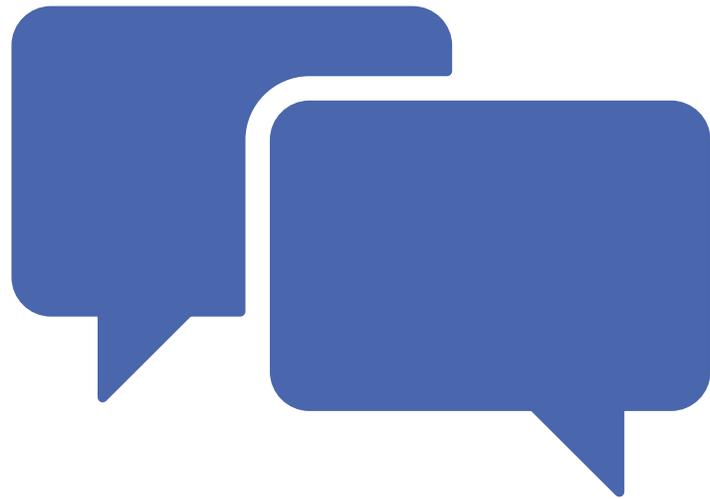
# La reconnaissance au travail



## 3 niveaux de reconnaissance



***Quel est le niveau de reconnaissance le plus important selon vous, et pourquoi ?***



# La communication déficiente en entreprise

---

# La communication déficiente

**Absence d'écoute active :**  
Les préoccupations et les idées des employés ne sont pas prises en compte ou sont ignorées.

**Manque de clarté :** Les messages sont ambigus, incomplets ou mal formulés, rendant difficile la compréhension des attentes

**Mauvaise rétroaction :**  
Un feedback insuffisant ou inadéquat empêche les employés de s'améliorer ou de se sentir reconnus.

**Absence de communication :** Des informations cruciales ne sont pas partagées ou sont transmises en retard, ce affectant la prise de décision ou le bon déroulement des tâches

# Communication déficiente

---

La communication déficiente a des effets négatifs sur la performance, la productivité, le climat de travail, et surtout sur le bien-être mental et émotionnel des employés.

*Les demandes contradictoires ne permettant pas aux employés de se sentir compétents et en sécurité dans leur poste.*



# La santé psychologique et la performance

---

DÉMONSTRATION

# Les critères d'une entreprise en santé

---

## Culture de soutien et de bienveillance

Environnement de travail respectueux et inclusif : Encouragement de l'empathie, du respect et de la reconnaissance mutuelle.

Encouragement à l'expression des émotions : Les employés sont encouragés à parler de leurs préoccupations ou de leurs problèmes, y compris ceux liés à la santé mentale.

Absence de discrimination et de harcèlement : Les politiques strictes contre le harcèlement, le sexisme ou le racisme sont appliquées.

## Équilibre travail-vie personnelle

Horaires de travail flexibles : Adaptation des horaires pour permettre aux employés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Limitation des heures supplémentaires : Promotion d'une charge de travail raisonnable pour éviter le surmenage et l'épuisement professionnel.

Encouragement à prendre des pauses et des congés : Les congés sont respectés et les pauses régulières sont encouragées.

# Les critères d'une entreprise en santé

---

## Leadership et gestion positive

- **Leadership bienveillant** : Les gestionnaires adoptent un style de gestion qui valorise le soutien, l'écoute active et l'encouragement.
- **Prise en compte du bien-être dans les décisions** : Les décisions managériales tiennent compte de l'impact sur le bien-être mental des employés.
- **Reconnaissance du travail accompli** : La reconnaissance régulière des efforts et des réussites des employés contribue à leur satisfaction et motivation.

## Autonomie et responsabilisation

- **Autonomie dans les tâches** : Les employés ont la liberté de prendre des décisions dans leur travail, ce qui favorise leur sentiment de contrôle et de compétence.
- **Clarté des attentes** : Les objectifs et les attentes sont clairement communiqués, réduisant ainsi le stress lié à l'incertitude.
- **Participation aux décisions** : Les employés sont impliqués dans la prise de décisions importantes, augmentant leur sentiment d'appartenance et de contrôle.

# Les critères d'une entreprise en santé

---

## Prévention et gestion du stress

Formation à la gestion du stress : Des programmes sont proposés pour aider les employés à gérer le stress et développer leur résilience face aux difficultés.

Surveillance de la charge de travail : Les gestionnaires surveillent la charge de travail pour éviter l'épuisement professionnel et l'anxiété.

Espaces de décompression : Des espaces sont aménagés pour que les employés puissent se détendre et décompresser.

## Soutien en santé mentale

- **Accès à des services de soutien** : Des programmes d'aide aux employés (PAE), psychologues et autres professionnels de la santé mentale sont disponibles.
- **Politiques de congé pour raisons de santé mentale** : Des congés pour maladie mentale sont possibles sans stigmatisation.
- **Intervention précoce et proactive** : Des processus pour détecter et intervenir rapidement lorsque des signes de détresse psychologique apparaissent.

# Les critères d'une entreprise en santé

---

## Formation et développement personnel

- **Opportunités de formation** : L'entreprise offre des formations qui permettent aux employés de développer leurs compétences professionnelles et personnelles.
- **Encouragement au développement personnel** : La culture encourage la croissance personnelle, y compris la santé mentale et le bien-être.

## Communication ouverte et transparente

- **Canaux de communication clairs** : Les employés sont informés des décisions importantes et des changements dans l'entreprise.
- **Feedback régulier** : Des échanges fréquents sur la performance et le bien-être sont organisés.
- **Accès aux gestionnaires** : Les employés se sentent à l'aise d'aborder leurs supérieurs pour discuter de questions professionnelles ou personnelles.

## Reconnaissance du travail et des efforts

- **Système de reconnaissance formel** : L'entreprise valorise les efforts des employés par des récompenses, des félicitations ou des avantages.
- **Récompenses équitables** : La rémunération et les avantages sont perçus comme justes et motivants.
- **Célébration des succès individuels et d'équipe** : Les succès sont reconnus publiquement, renforçant la motivation collective.

# Les critères d'une entreprise en santé

---

## Évaluation continue du bien-être

- **Sondages réguliers** : Des enquêtes sur le bien-être des employés sont effectuées pour évaluer la santé psychologique dans l'entreprise.
- **Indicateurs de bien-être** : L'entreprise suit des indicateurs de santé psychologique comme l'absentéisme, le taux de roulement ou les taux de satisfaction au travail.
- **Adaptabilité aux besoins des employés** : L'entreprise ajuste ses pratiques en fonction des résultats de ces évaluations pour mieux répondre aux besoins des employés.

Ces critères permettent de créer un environnement propice à la santé psychologique, ce qui favorise non seulement le bien-être des employés, mais aussi la performance et la productivité de l'entreprise.

# Conclusion



---

Un leadership axé sur la bienveillance, l'empathie et le soutien proactif est essentiel pour maintenir la santé psychologique des employés. En encourageant un environnement de travail sain, flexible et valorisant, vous réduisez les risques de burnout et créez une culture d'entreprise où chacun se sent respecté, écouté et soutenu.

Vous développez un sentiment d'appartenance et vous favorisez la rétention et la performance

**TOUT LE MONDE Y GAGNE !!**



# CONFÉRENCE Santé psychologique

# Merci de votre participation !