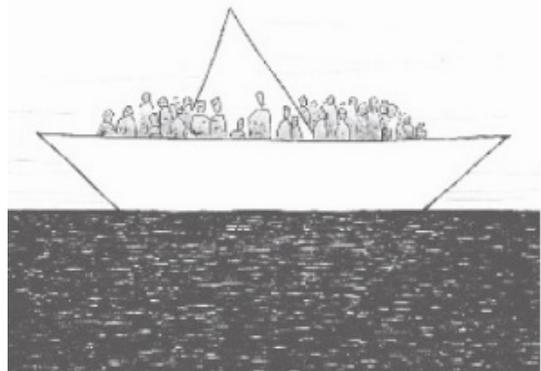


## Il faudrait peut-être se remettre à considérer l'essentiel

Dans la revue Psychologie Québec de juillet 2014, une entrevue intitulée « Burnout : la fin des illusions », présente le point de vue du Dr Michael Leiter sur le burnout. Après les 30 années qu'il a passées à l'étudier et à chercher des moyens de le prévenir, il en vient à faire le constat qu'il ne faut pas se faire d'illusions sur certaines réalités du monde du travail qui vont difficilement changer pour le mieux. Ces réalités représentent une source importante de stress pour ceux les vivent. Partant de là, il aborde la question sous un nouvel angle permettant d'intervenir sur une réalité que l'on peut changer, le climat de travail.



Il mentionne ceci : « Nous travaillons en ce moment à accroître le niveau de civilité et de respect au sein des milieux en tentant d'améliorer la manière dont les gens interagissent entre eux au jour le jour. »

« Accroître le niveau de politesse dans les échanges sociaux peut avoir un impact important sur la prévention du burnout ». Selon le Dr Leiter, les employeurs achètent ce genre d'intervention car cela ne les oblige pas à transformer radicalement les processus de travail. C'est même susceptible d'augmenter la productivité en diminuant le temps gaspillé dans des interactions néfastes et peu efficaces.

Un autre chantier possible est celui de l'équité et de la justice organisationnelle. Cela peut s'améliorer assez aisément soutient le Dr Leiter. « Ce ne sont pas des mesures très coûteuses pour une organisation, assure-t-il. »

Ces propos devraient inspirer les décideurs de nos organisations.

Si ce n'est pas réaliste de penser que l'on puisse être en mesure d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le contexte actuel, il faut penser aux conséquences que cela peut avoir pour les employés, dont les troubles d'adaptation qui se multiplient chez nombre d'entre eux. Pour prévenir ou minimiser ces conséquences, on doit faire appel au potentiel humain de chacun, qui peut difficilement s'exprimer dans un milieu stressant plutôt que stimulant.

Beaucoup de choses ont été dites sur l'optimisation du potentiel humain, ce que suggère le Dr Leiter est de revenir à l'essentiel, des relations saines empreintes de collaboration et de respect. On observe que dans les milieux où règne un bon climat de travail, le personnel est plus confiant et constructif devant une réalité avec laquelle il va apprendre à composer.

Les moyens nécessaires afin de s'assurer que le personnel œuvre dans un tel climat devraient faire partie des plans et priorités de l'organisation. Ça devrait faire partie de la donne dans les grands chantiers organisationnels et les coûts afférents devraient toujours être prévus. À défaut de quoi on risque d'ébranler un équilibre parfois fragile dans certains milieux de travail.

Il y a des choses à faire concrètement pour prévenir la détresse psychologique dont les impacts sont majeurs et coûteux sur le plan humain. J'espère qu'en partageant ces idées, cela puisse vous mettre sur la piste par rapport à ce qu'il est possible de faire.

Un milieu de travail peut être difficile et imparfait mais il se doit avant tout d'être humain et civilisé.

Guy Lacoursière M.Ps.  
Harcèlement.ca