



EMPLOI ET HANDICAP

QUESTION DE SOCI

Par Mélissa Lévy



Diplômée de l'UQAM à la maîtrise en éducation, Mélissa Lévy travaille chez MÉMO-Qc depuis novembre 2009 à titre de conseillère d'orientation. Elle signe des articles dans le Paraquad depuis le printemps 2012. Vous pouvez lui poser des questions ou lui faire parvenir des commentaires au mlevy@moelleepiniere.com.

Se surpasser sans y laisser sa santé, voilà un sujet fort à propos, puisque le marché du travail s'est intensifié dans la dernière décennie, devenant de plus en plus exigeant pour bon nombre de travailleurs. Pour preuve, plus de 25 % des travailleurs québécois affirment subir quotidiennement un stress élevé en emploi¹ et les couts du stress au travail au Canada sont estimés à 16 milliards de dollars, soit environ 1,7 % du produit intérieur brut ou 14 % du profit net annuel des entreprises².

Les plus grandes entraves à notre performance professionnelle sont le stress lié au travail et la surcharge de travail³. Ce sont deux éléments à surveiller lorsqu'on veut prévenir l'épuisement. Le stress au travail peut être causé par les exigences psychologiques ou professionnelles du travail ou le climat de travail. La surcharge de travail fait référence à la quantité de travail à effectuer par rapport à nos capacités, ce qui peut être influencé par l'organisation du travail. L'organisation du travail constitue un sujet chaud par les temps qui courent, particulièrement dans les domaines de l'éducation et de la santé.

En mai 2015, le journal *Le Devoir* publiait un article intitulé «Augmentation de l'incapacité au travail»⁴. Depuis vingt ans, on observe des changements dans les incapacités liées au travail. En effet, dans les années 1990, les troubles musculosquelettiques étaient la plus grande cause d'invalidité au travail tandis qu'aujourd'hui, ce sont les troubles de santé mentale qui sont en tête de ce palmarès. Ces derniers constituent la première cause d'absence prolongée du travail ou de ce qui est communément désigné comme une «invalidité de longue durée». Les troubles de santé mentale dont il est question ici font référence aux troubles anxieux, aux troubles d'adaptation, aux troubles de stress posttraumatique ainsi qu'à la dépression. Il est estimé que, d'ici 2020, la dépression se classera au deuxième rang des principales causes d'incapacité à l'échelle mondiale, juste derrière les maladies cardiaques. Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes, environ 40 % des réclamations pour incapacité au travail sont reliées à un problème de santé mentale⁵. De plus, un travailleur sur deux qui s'absente du travail pour des raisons de maladie mentale sera absent pour une moyenne de 13 jours ou ne reviendra jamais au travail⁶.

De la prévention concernant la santé physique et d'une baisse des cas menant à l'invalidité, nous sommes passés à des facteurs de risque de nature psychologique. Comment cela se fait-il? Est-ce occasionné par une rationalisation des ressources généralisée dans plusieurs milieux? Est-ce occasionné par une conciliation travail-famille rendue plus difficile? Est-ce occasionné par des problèmes sociaux de plus grande

ÉTÉ

envergure? Malheureusement, je n'ai pas toutes les réponses à ces questions.

Ces grandes questions demandent des réflexions de grande et de petite envergure! Je parle de réflexions de grande envergure parce qu'une réflexion de société s'impose sur ce qui nous impose un rythme accéléré en emploi, sur le fait que les exigences se complexifient à la vitesse grand V, qu'on tente de faire toujours plus avec moins. Quand les gens n'y arrivent pas, ils se sentent stressés, anxieux, dépassés, peuvent tomber malades, décrochent...

Je parle de réflexions de petite envergure parce que nous devons tous à un moment ou un autre nous positionner concernant nos valeurs, nos capacités et ce que nous avons envie d'accomplir... et surtout comment trouver des stratégies qui nous conviennent afin d'y arriver.

La réduction du stress au travail ainsi que la prévention des problèmes de santé ou la préservation de la santé en milieu de travail sont donc des responsabilités partagées entre l'employé et l'employeur. Un dialogue basé sur l'écoute, le respect et la volonté d'améliorer les conditions de travail afin de préserver la santé doit être instauré.

La responsabilité de l'employé fait référence au fait de mentionner à l'employeur lorsque ses ressources sont dépassées par les exigences organisationnelles, que le climat de travail est problématique ou lorsqu'une condition de travail est malsaine. En retour, la responsabilité de l'employeur est d'écouter et de recevoir avec diligence et ouverture ce qui lui a été rapporté et d'effectuer, si cela s'avère nécessaire, les modifications appropriées dans les limites du possible.

Plusieurs personnes vivant avec des limitations fonctionnelles m'ont avoué qu'un climat de performance, tel qu'il se traduit dans différents milieux de travail, les rendait anxieux quant à leur propre performance et craintifs d'aborder le marché du travail. Plusieurs se demandent: «comment vais-je faire pour être aussi performant qu'un autre qui n'a pas de limitations fonctionnelles et qui trouve cela déjà difficile de s'acquitter de ses tâches?» Il s'agit d'un questionnement

tout à fait légitime compte tenu du climat très compétitif qui règne sur le marché du travail actuellement. Dans un certain sens, la demande de performance peut faire en sorte que certaines personnes se sentent exclues du marché. Combien de jeunes avec des difficultés d'apprentissage décrochent de l'école, car ils ne sont pas pris en considération dans leurs différences et leurs particularités? Ce qui dérange, c'est qu'on attende la même performance de la part de tous alors que nous n'avons pas tous les mêmes forces, les mêmes attributs et les mêmes limites.

Évidemment, en fonction de nos différences individuelles, nous n'avons pas tous la même tolérance au stress et nous ne pouvons pas tous donner une performance similaire, d'où l'importance de choisir des milieux d'emploi dans lesquels nous sommes capables de donner la performance ou la prestation de travail qui est attendue. La première chose consiste à se demander si on se sent bien dans la situation de performance dans laquelle on se trouve ou non. Si la réponse est oui, pas de problème, on peut continuer tout en restant vigilant pour éviter l'épuisement. Si la réponse est non, c'est à ce moment qu'on saura qu'une réflexion s'impose.

«PERFORMER»

On parle tellement de performance que le terme me paraît galvaudé. Qu'en est-il au juste? «Performer», qu'est-ce que ça veut dire? Je suis retournée à la source du mot en consultant la définition que nous en offre le *Petit Robert*. Voici ce qui est ressorti: *performer, c'est réaliser une performance, réussir d'une manière remarquable dans un domaine donné*. Réussir de manière remarquable... pourtant le terme de performance est utilisé ici pour désigner une prestation de travail. On parle d'une prestation de travail, chose qui comble notre quotidien. Ce devrait être exceptionnel et, pourtant, on utilise le mot comme s'il fallait que ce soit la norme. Et si on parlait de participation plutôt que de performance? Réussir du mieux que nous pouvons et à la hauteur de nos capacités, à l'intérieur de nos limites personnelles tout en tentant de nous dépasser, si le cœur nous en dit. Parce que nous n'avons pas tous les mêmes capacités dans les mêmes domaines, la même façon de performer, nous



UNE QUESTION DE SOCIÉTÉ

devons nous rappeler que nous avons pourtant tous une contribution unique et précieuse à inscrire dans notre société. Construire une société inclusive, c'est repenser le discours économique ambiant axé sur la productivité et la performance et le traduire en termes de contributions à la société, de notre plus-value non seulement économique, mais aussi humaine et sociale⁷. Cette nuance importante n'exclut pas le fait de performer, de travailler fort et avec rigueur pour atteindre nos objectifs et nous dépasser. Elle ne fait que nous rappeler que nous ne performons pas tous de la même façon et que la performance exceptionnelle ne devrait pas être la norme, mais plutôt un évènement sporadique.

POUR ATTEINDRE NOS OBJECTIFS ET NOUS DÉPASSER

Que ce soit dans le sport, la musique, la préparation, avez-vous remarqué des constantes dans le parcours des gens qui connaissent du succès, qui se dépassent, qui atteignent leurs objectifs ou qui réussissent leurs entreprises? Des gens qui performant en fin de compte! J'ai pu en relever quelques-unes que je partage avec vous.

Être bien préparé : Faire un plan, planifier les étapes du projet, faire un échéancier, défaire le projet en étapes successives.

Vous remarquerez que ces gens ont toujours passé à travers une préparation adéquate avant de passer à l'action. Que ce soit en s'exerçant dans le cas de sports ou de musique, en établissant un plan d'affaires dans le cas d'un commerce ou en faisant des recherches dans la réalisation de travaux universitaires.

Être bien entouré : S'entourer de personnes qui croient en nos capacités, savoir que nous pouvons compter sur certaines d'entre elles dans les moments difficiles pour partager nos émotions est primordial!

Les gens qui réussissent sont aussi rarement seuls dans leur entreprise. Ils savent bien s'entourer. Pensez à l'athlète qui s'appuie sur son entraîneur ou sur son

entourage. Construire un réseau social autour de soi est primordial pour partager les moments plus difficiles. De plus, faire équipe avec des gens qu'on apprécie permet de répartir les tâches qu'on aime moins ou que nous ne pouvons pas accomplir. Par exemple, répartir les tâches familiales avec son conjoint ou un proche peut aider grandement à la conciliation travail-famille.

De plus, participer à un climat d'entraide en milieu de travail peut aussi devenir un vecteur de bien-être au travail et contribuer à nous maintenir en santé dans le sens où cela permet de partager les responsabilités, le stress et la surcharge de travail. Cela permet aux gens de discuter librement et sans jugement des enjeux reliés à leur travail et de se donner un support mutuel. En même temps, il s'agit d'une source de reconnaissance professionnelle, autre élément essentiel au bien-être au travail.

Enfin, ce qui est également non négligeable est que le fait d'être entouré de gens qui croient en nos capacités augmente aussi notre confiance en nos capacités. Pensez à la personne malade qui se tourne vers ses proches pour avoir le courage d'affronter la maladie.

Bien connaître nos forces : Identifier nos forces nous permet de demander de l'aide plus appropriée à nos besoins et de développer des stratégies personnalisées pour accroître notre efficacité.

Effectivement, bien se connaître nous permet d'identifier le moment où nous pourrions ressentir une surcharge de travail et de demander de l'aide, au besoin, ou réaménager notre plan de travail pour éviter de nous épuiser. Identifier les moments de la journée où nous sommes plus en forme pour affronter les tâches plus difficiles est aussi une astuce très utile pour maintenir son énergie tout au long de la journée. Plus vous connaîtrez vos besoins, plus vous serez en mesure de les respecter et de les faire respecter.

Prendre notre temps : L'important est de mener le projet à terme et de réussir, même si c'est plus long que ce qui était anticipé.

Soyons réalistes, Rome n'a pas été construite en une



journée! Il en va de même pour nos projets ou nos situations professionnelles. Pour réussir, garder le cap sur des objectifs réalistes est essentiel, sinon nous pouvons devenir la proie du découragement et même abandonner notre quête de réussite. Avoir des objectifs réalistes veut aussi dire travailler une étape à la fois et éviter de tout entreprendre en même temps. Cela signifie aussi d'accepter et de prendre le risque de vivre des échecs et de reculer parfois pour mieux avancer.

Accepter que notre performance ne soit pas celle de notre voisin et en être fier! : Nous avons tous une contribution différente et unique à offrir.

C'est pour cette raison que nous devons entretenir des attentes envers nous-mêmes qui sont cohérentes et réalistes avec notre situation réelle. À ce propos, il reste de la sensibilisation à effectuer auprès des employeurs à l'égard de ce qu'est l'inclusion universelle ainsi que de la valeur ajoutée aux organisations des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Encore beaucoup de besogne reste à accomplir pour favoriser une véritable intégration!

Quoi qu'il en soit, performer sans y laisser notre santé, c'est possible, à condition toutefois de ne pas y laisser notre famille, nos amis, nos loisirs ainsi que nos petits bonheurs et plaisirs du quotidien!

SOURCES

Biron, C. (2011) Les interventions organisationnelles en prévention de problèmes de santé mentale au travail. *Psychologie Québec: le magazine de l'ordre des psychologues du Québec. Dossier Travail et santé psychologique* 28(5) p. 41.

Brun, J.P; Biron, C; St-Hilaire, F. (2009) Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. IRSST.

Dagenais, Desmarais, V; Héon, F (2011) Favoriser la santé psychologique au travail en misant sur les forces vives de l'organisation. *Psychologie Québec: le magazine de l'ordre des psychologues du Québec. Dossier Travail et santé psychologique.* 28(5) p. 38.

Harvey, R (2015) Augmentation de l'incapacité au travail. *Journal Le Devoir.* Texte paru le 23 mai 2015.

Sroujian, M. (2003). Mental Health is the number one cause of disability in Canada. *Insurance Journal* 8.

Vézina, M. et coll. (2008). Grille d'identification des risques psychosociaux au travail. Québec, Institut national de santé publique du Québec : 30.

Michel Vézina (2014) Les conséquences du travail sur la santé mentale. *Revue Le Partenaire.* 22(3) pp 12-15.

Wright C, Devereaux MS, Riggs B. (2006) Le stress et la dépression au sein de la population occupée, *Rapports sur la santé, Vol. 17(4).* Statistique Canada.

<http://www.jccq.qc.ca/Articles/Membres-collaborateurs/Am%3%A9liorer-sa-performance-au-travail-sans-se-bruler.aspx>

<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang-en/index.htm>

<http://acsmmontreal.qc.ca/epuisement-professionnel-burn-out/>

www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm. Parution, décembre 2010. Révision médicale : Dr Jacques Allard.

1. Wright C, Devereaux MS, Riggs B. (2006) Le stress et la dépression au sein de la population occupée, *Rapports sur la santé, Vol. 17(4).* Statistique Canada.
2. Sroujian, M. (2003) Mental Health is the number one cause of disability in Canada. *Insurance Journal* 8.
3. Michel Vézina (2014) Les conséquences du travail sur la santé mentale. *Revue Le Partenaire.* 22(3) pp 12-15.
4. Harvey, R (2015) Augmentation de l'incapacité au travail. *Journal Le Devoir.* Texte paru le 23 mai 2015.
5. http://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm. Parution, décembre 2010. Révision médicale : Dr Jacques Allard.
6. Brun, J.P; Biron, C; St-Hilaire, F. (2009) Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. IRSST.
7. Hagège, G. (2011) Société inclusive : un «projet» politique universel. *Journal Le monde.* http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/10/07/societe-inclusive-un-projet-politique-universel_1583219_3232.html#wmZ4XUAFvPV8m7dk.99.