



Appel à communications

*Colloque international professionnel, scientifique et culturel
Canada-Afrique-Amérique latine et les Caraïbes*

En présentiel : Centre des congrès de Québec (Canada)

Date : 24, 25 et 26 octobre 2024

Symposium

THEME. Pour une meilleure santé mentale au travail : sauvegarder le bien-être psychologique des travailleurs

- **Justin Ngoya**, Ph.D., Président AIPDP Canada | Faculté des sciences de l'éducation | Université de Montréal
Courriel: president@aipdp.org
- **Marguerite Wotto**, Ph.D., Formatrice chercheure, consultante | Centre International d'Expertise et de Formation (CIEF)
Courriel: marquerite_wotto@yahoo.fr

Mise en contexte

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2018) définit la santé mentale comme étant « *un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté* » (p.1). La problématique de la santé mentale au travail est un enjeu déterminant pour les employeurs, les employés et la société dans son ensemble. Elle est dynamique, complexe et varie en fonction des divers événements de la vie et des différents contextes dans lesquels évolue la personne (Papazian-Zohrabian, 2021). Elle englobe un large éventail de questions liées aux conditions de travail, à l'environnement organisationnel et à la manière dont les entreprises gèrent le bien-être psychologique de leurs salariés. La problématique de la santé mentale au travail est déterminante pour le bien-être des employés et la performance des entreprises.

De ce fait, une approche proactive et bienveillante peut être primordiale pour créer à la fois un environnement de travail sain et productif. Toutefois, jusqu'à présent, peu d'efforts ont été consacrés pour développer des compétences sur le bien-être psychologique arrimées à la réalité des travailleurs (Ngoya, 2021). Par exemple, Vlasie (2021, dans son portrait sur la situation professionnelle, a constaté que la charge émotionnelle reliée à la tâche des enseignants ainsi que la violence à laquelle ils sont exposés contribuent à en faire un milieu de travail parmi les plus stressants. Il importe donc de porter attention au bien-être psychologique au travail qui contribue à une amélioration de la performance et une meilleure rétention du personnel. La charge de travail perçue chez la plupart des nouveaux enseignants semble dépasser significativement le temps de travail prescrit et cela donne le sentiment d'un travail lourd, chronophage, énergivore et mal reconnu (Mukamurera et al., 2019). Selon ces auteurs, les enseignants doivent malheureusement gérer tant bien que mal un stress intense qui contribue à l'augmentation des maladies et des problèmes de santé mentale. C'est ainsi qu'actuellement, l'absence prolongée pour des motifs psychologiques et la pénurie d'enseignantes au Québec est un fait médiatique et scientifique établi (Tardif, 2020; Vlasie, 2021).

De même, dans le domaine de la santé, sur 25 % de patients répertoriés comme ayant des troubles de santé mentale, 71 % de ces derniers souffrent de problèmes de dépression et d'anxiété (Fleury et al., 2008). Dans le domaine éducatif, même si certains résultats de recherche ont identifié les besoins des enseignantes et leur formation initiale comme une piste de solution (Théorêt et Leroux, 2014), le Canada et la plupart des pays au monde sont encore aux prises avec la crise de santé mentale qui menace des vies et nuit énormément à l'économie. D'ailleurs, on constate que les mesures et interventions concrètes, visant directement à améliorer la santé mentale des travailleurs sont peu nombreuses au Québec. En outre, les décideurs n'ont toujours pas emboîté le pas sur le renforcement des facteurs de protection de la santé globale de ces derniers alors que cela devrait être prioritaire (Théorêt et Leroux, 2014).

Dans le même ordre d'idées, les écrits scientifiques s'intéressent peu au rôle que peuvent jouer des composantes plus structurelles pour le développement de la santé mentale des travailleurs (Vlasie, 2021). Il est donc clair que pour assurer le développement de la santé globale, il importe de soutenir d'abord le développement d'une santé mentale des travailleurs. Cela suppose que les employeurs doivent admettre l'importance de la santé mentale et s'engager activement dans la mise en place de politiques et des pratiques pouvant favoriser le bien-être psychologique de leurs employés.

Axes thématiques

Les propositions de communications doivent s'inscrire dans au moins un, voire plus, des quatre axes thématiques ci-dessous :

1. **La santé mentale, stress et anxiété : causes, signes précurseurs et symptômes** : Un stress prolongé peut mener à des troubles tels que l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel qui affecte non seulement la santé des individus mais aussi la productivité et l'efficacité des entreprises.
 - Quels sont les facteurs qui contribuent à la détérioration de la santé mentale des employés ?
 - Comment reconnaître les signes de stress, de burn-out ou d'autres problèmes de santé mentale chez soi ou chez ses collègues au travail ?
2. **Prévention et gestion des problèmes de santé mentale** : La perspective préventive, celle de la sauvegarde du bien-être des employés, demeure peu investie dans l'action. Comme le souligne Creuser (2013), le bien-être au travail est un construit en soi, un état psychologique positif, plaisant, et multidimensionnel.
 - Quelles stratégies peuvent être mises en place pour prévenir et gérer les problèmes de santé mentale ?
 - La formation des gestionnaires et des équipes de travail à développer des compétences interculturelles pour répondre efficacement aux besoins des employés issus de différentes cultures est primordiale. Ainsi, comment créer un environnement de travail sain et inclusif pour améliorer la santé mentale des travailleurs de façon durable ?
3. **Le bien-être psychologique au travail** : Les employés en mauvaise santé mentale sont moins engagés, font plus d'erreurs, et sont moins productifs au travail. Aussi, un environnement de travail inadéquat ou mauvais peut avoir plusieurs effets néfastes sur le rendement au travail et sur la vie des travailleurs.
 - Si de nombreuses ressources sont consacrées aux aspects curatifs de la santé mentale, quel est aujourd'hui l'état des lieux des soins et d'avancement dans la compréhension des maladies dans les organisations ?
 - Comment comprendre, sauvegarder le bien-être psychologique au travail aujourd'hui ?
4. **L'humain dans l'environnement organisationnel et ses conditions de travail**: Des conditions de travail malsaines, peuvent contribuer aux problèmes de santé mentale. Par exemple, un climat organisationnel négatif, marqué par un manque de communication, une mauvaise gestion, et une culture de la pression de performance, peut avoir un impact significatif sur le bien-être mental des employés. Il s'avère important pour les employeurs de considérer les influences culturelles pour offrir un environnement de travail pouvant soutenir la santé mentale des employés, indépendamment de leur origine culturelle.

- Quels types de ressources et de soutien sont disponibles pour les employés souffrant de problèmes de santé mentale ?
- Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de santé mentale des employés et quelles mesures peuvent être prises pour soutenir les employés ?
- Quelles stratégies faut-il mettre en place pour soutenir efficacement la santé mentale des travailleurs issus des communautés culturelles ?
- La santé mentale au travail est fortement influencée par l'interaction de diverses dimensions de la personne (physique, psychique, affectif et symbolique). En tenant compte de ces dimensions, comment les organisations peuvent-elles réussir à créer un environnement de travail respectueuse et inclusive où les employés peuvent se sentir motivés, valorisés et soutenus ?

Critères de sélection

- Un titre de la communication (30 mots maximum)
- Un résumé de 300 mots (qui sera publié dans le programme)
- Clarté et pertinence de la problématique et des objectifs
- Clarté et pertinence de la méthodologie s'il y a lieu
- Qualité de la langue écrite
- Clarté et pertinence de la contribution

Modalités de proposition d'une communication au symposium

- Les propositions de communication, incluant le titre (30 mots maximum) et un résumé (300 mots) doivent être envoyées à symposium.santementale@aipdp.org au plus tard le 31 juillet 2024.

Références bibliographiques

Creusier, J. (2013). Clarification conceptuelle du bien-être au travail. Actes des congrès AGRH.

Dagenais-Desmarais, V. & Savoie, A. (2010). Bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisations actuelles et questions méthodologiques. Manuscrit non publié, Université de Montréal.

Fleury, M. J., Bamvita, J. M., Tremblay, J., Lesage, A., Farand, L., & Aubé, D. e. a. (2008). Rôle des médecins omnipraticiens en santé mentale au Québec. Rapport de recherche Montréal: Douglas, Institut Universitaire en santé mentale.

Mukamurera, J., Lakhali, S., et Tardif, M. (2019). L'expérience difficile du travail enseignant et les besoins de soutien chez les enseignants débutants au Québec. *Activités*, 16-1. <https://doi.org/10.4000/activites.3801>

Ngoya, J. (2021). « Les profils de développement professionnel des enseignants perfectionnistes du niveau postsecondaire et leur bien-être psychologique au travail ». *Revue pédagogique*, No.1, Vol 1. Passer des approches d'enseignement d'hier à celles d'aujourd'hui et de demain : l'Innovation au service de l'enseignement et de l'apprentissage

Organisation Mondiale de la Santé. (2018). La santé mentale : Renforcer notre action. OMS. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Vlasie, D. (2021). Santé et bien-être du personnel enseignant : Portrait de la situation et pistes de solutions (p. 47) [Études et recherches]. Conseil supérieur de l'éducation.

Papazian-Zohrabian, G. (2021).

https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/32552/6-Papazian-Zohrabian_Chronique-vlp-34-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tardif, M. (2020). Pénurie d'enseignants : Raccourcir la formation est-il la bonne solution ? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2020-07-01/penurie-denseignants-raccourcir-la-formation-est-il-la-bonne-solution.php>

Théorêt, M., et Leroux, M. (2014). Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants? (De Boeck Supérieur).