

INTERVENTION AUPRÈS D'EMPLOYÉS FRAGILISÉS

Le rendement d'une équipe de travail est la somme du rendement des employés qui la composent. Comme chacun des membres influence le climat général de l'équipe, favorablement ou non, il est important d'être attentif à la fragilité de chacun d'eux.

Il est fréquent que les employés fragilisés n'affichent pas ouvertement leurs difficultés. N'étant pas nécessairement des individus à problèmes, ils connaissent néanmoins des situations difficiles dans leur vie privée qui les rendent moins disponibles dans leur travail. Ces difficultés peuvent aussi les conduire à connaître certains troubles de santé psychologique qui auront un impact direct sur leur façon d'être. Une intervention rapide du gestionnaire pourra aider grandement ces individus et, par le fait même, l'ensemble de l'équipe.

Dès que le gestionnaire constate des signaux d'alarme, il doit faire part de ses observations à l'employé en question. Il ne s'agit pas ici d'une rencontre disciplinaire pour mettre l'individu face aux conséquences de ses actes sur le travail. En fait, l'objectif est essentiellement de vérifier vos perceptions et d'offrir à la personne l'aide et le soutien dont elle aurait besoin.

VOICI CERTAINES PISTES QUI POURRAIENT AIDER LORS D'UNE TELLE RENCONTRE:

- Rappelez que cette rencontre est confidentielle.
- Soyez empathique et discret. La charge émotive de l'employé peut être importante. Il appréciera votre accueil et votre empathie.
- Validez vos perceptions. Faites part de vos observations, mais aussi de vos inquiétudes devant les changements observés.
- Respectez les silences.
- Offrez-lui du soutien. Présentez-lui les moyens à votre disposition (Allègement de l'horaire, horaire variable, temps partiel, congé).
- Présentez les ressources compétentes disponibles que vous avez identifiées ou à votre PAE, si vous en avez un.
- Demeurez disponible. Il est possible que votre employé ne soit pas prêt à discuter avec vous de ses difficultés, faites-lui savoir que vous demeurez disponible pour lui. Il appréciera certainement ce geste et se sentira plus à l'aise pour revenir vers vous lorsqu'il sera prêt.
- Évitez de jouer au thérapeute à moins que vous n'en soyez un.
- Ne portez aucun jugement sur sa condition de santé.
- Ne donnez pas des conseils trop personnels.

MESURES DE SOUTIEN

Les Programmes d'Aide aux Employés (PAE) offrent des heures gratuites de consultation auprès de différents professionnels. Ces ressources sont disponibles aux employés, mais aussi aux gestionnaires qui souhaitent être guidés dans l'approche à adopter avec leur employé en difficulté.

Le réseau public et les organismes communautaires offrent une multitude de services méconnus et sous-estimés. Ces ressources peuvent intervenir rapidement et prendre en charge les employés souffrants. En Beauce Etchemins, la plateforme <https://lastationcommunautaire.org> pointe rapidement vers la ressource adaptée à la situation. Outre ce site, URGENCE DÉTRESSE (1 866 APPELLE) et INFO-SOCIAL-811 demeurent des services à connaître pour mieux les référer aux employés dans le besoin.

Rappelez-vous qu'il est normal de se sentir dépourvus d'outils concrets et de ne pas connaître les pratiques à adopter. Sachez que le professionnel en ressources humaines est un allié important pour vous soutenir dans ces démarches souvent délicates.



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



CYNTHIA BEAUDOIN, CRHA
418 484-9993
cynthia@chorus-conseil.com

