

Portrait de la santé psychologique et de la rétention des personnes travaillant dans les organismes communautaires en santé mentale du Québec

Plus de 700 travailleuses et travailleurs d'organismes communautaires en santé mentale ont participé à cette étude réalisée en 2023-2024. Des entrevues ont également été menées auprès de 20 personnes ayant quitté le milieu communautaire au cours des 5 dernières années.

Santé psychologique globale

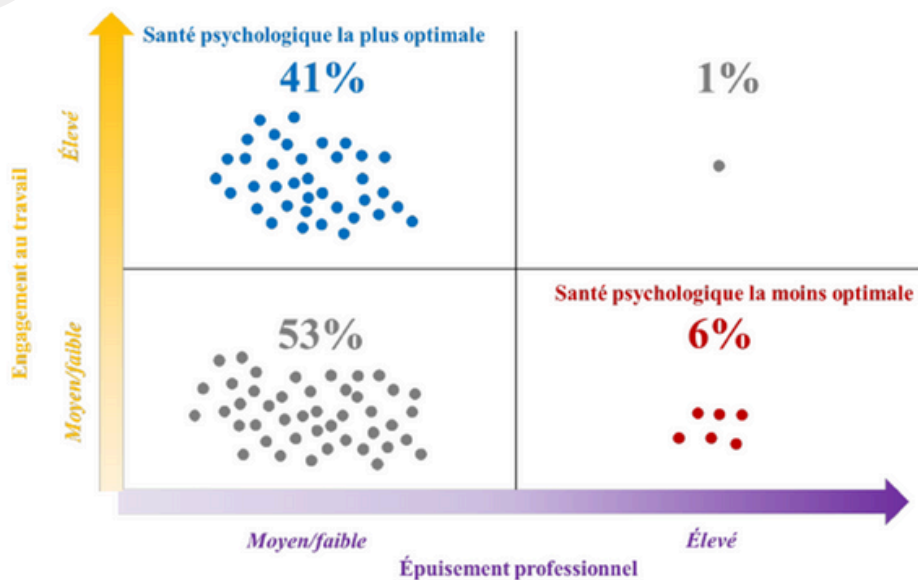
Généralement, une personne bénéficiant d'une **bonne santé psychologique au travail** possède un **niveau élevé d'engagement au travail** [1] et un **niveau faible d'épuisement professionnel** [2].

41%

des personnes travaillant dans le milieu communautaire en santé mentale se trouvent dans la **situation la plus optimale en termes de santé psychologique**, caractérisée par des niveaux **élevés d'engagement au travail** et des niveaux **faibles ou moyens d'épuisement professionnel**.

6%

des personnes travaillant dans le milieu communautaire en santé mentale se trouvent dans la **situation la moins optimale en termes de santé psychologique**, caractérisée par des niveaux **élevés d'épuisement professionnel** et des niveaux **faibles ou moyens d'engagement au travail**.



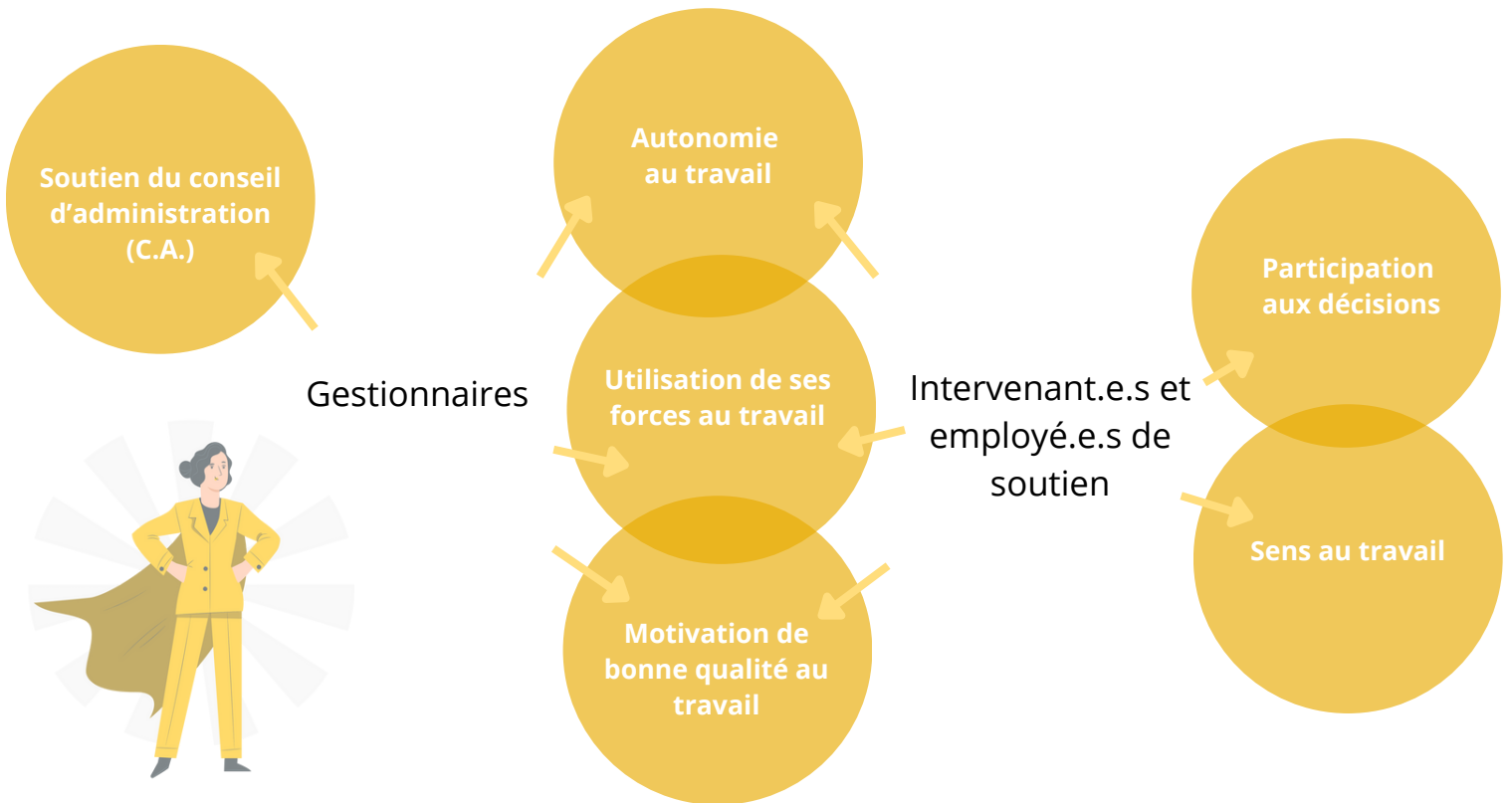
6x

Les personnes qui se trouvent dans la **situation la plus optimale en termes de santé psychologique au travail** ont une **probabilité 6x plus élevée d'avoir l'intention de rester dans leur organisme communautaire et dans le milieu communautaire** comparativement aux personnes qui n'ont pas une santé psychologique optimale au travail.

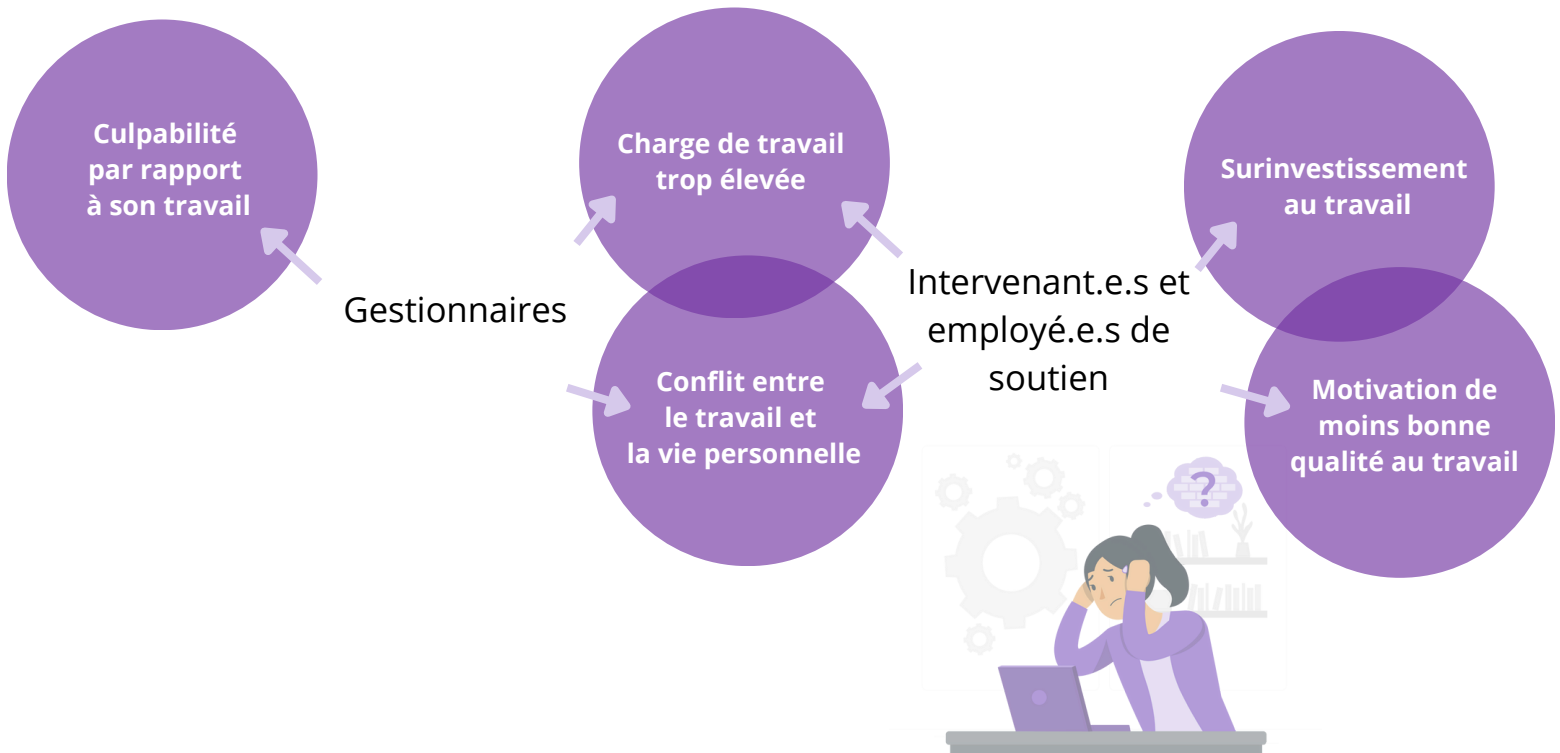
[1] État émotionnel positif et épanouissant lié au travail, caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption (Schaufeli & Bakker, 2004).

[2] État émotionnel négatif lié au travail caractérisé par de la fatigue physique, de la lassitude cognitive et de l'épuisement émotionnel (Melamed, Kushnir & Shirom, 1992).

Les **ressources au travail les plus liées à l'engagement au travail** des personnes travaillant dans des organismes communautaires en santé mentale



Les **exigences au travail les plus liées à l'épuisement professionnel** des personnes travaillant dans des organismes communautaires en santé mentale



Intentions de **rester** et de **quitter** leur organisme

67%

des personnes travaillant dans le milieu communautaire en santé mentale **ont l'intention de rester autant que possible** dans leur organisme communautaire.

14%

des personnes travaillant dans le milieu communautaire **ont l'intention de quitter prochainement** leur organisme communautaire en santé mentale.

Les **10 principales raisons menant les personnes à quitter** leur organisme communautaire en santé mentale



1. **Salaires et avantages sociaux insuffisants**

2. **Manque de développement professionnel**



3. **Pratiques de gestion à améliorer** (par ex. soutien, reconnaissance)

4. **Surcharge de travail et épuisement professionnel**



5. **Charge émotionnelle** liée à la clientèle desservie

6. **Conflits interpersonnels au travail** (par ex. avec les collègues, direction)

7. **Conflits entre le travail et la vie personnelle**



8. **Perte de sens au travail**

9. **Raisons personnelles** (par ex. retraite, déménagement)



10. **Manque de reconnaissance du milieu communautaire** (par ex. par la population générale, le gouvernement, les organisations publiques)

Maintenant, comment utiliser ces résultats de recherche?



1. **Prendre connaissance des résultats** présentés dans le rapport de recherche et en discuter en équipe.
2. Identifier et prioriser les **éléments qui seraient à modifier ou à améliorer au travail** (par ex. demander/recevoir plus de rétroactions).
3. Identifier les **bénéfices de ces changements** (par ex. le développement du sentiment de compétence, l'augmentation de la qualité des services).
4. Réfléchir aux **actions concrètes qui permettront d'améliorer la situation actuelle** (autant à court, moyen et long terme, en identifiant le rôle des employé.e.s et de la direction dans ce changement).
5. **Évaluer périodiquement l'évolution de la situation** en s'assurant que les changements désirés soient obtenus et que toutes les personnes concernées soient impliquées dans le processus (ajuster le tir au besoin, notamment en revenant à l'étape 1).



Pour plus d'informations concernant cette étude, veuillez consulter le rapport de recherche complet : <https://urlr.me/ShBWYG>.

Illustrations tirées de : <https://storyset.com>.