

SOUTIEN ET ORIENTATION PSYCHOLOGIQUE



Psychologie du travail : qu'est-ce que c'est et quelle utilité ?

Mal connu dans le monde de l'entreprise, le psychologue du travail est souvent assimilé à un conseiller ou un coordinateur. Même si son travail est bien d'écouter et de conseiller, son champ d'action est beaucoup plus vaste que ce qu'on pense, et surtout, il ne se limite pas aux salariés ! Dirigeants comme managers peuvent également faire appel à ses services. Mais alors en quoi consiste la psychologie du travail ?

L'objectif principal du psychologue du travail est de concilier le besoin de rentabilité de la structure avec le besoin d'épanouissement des individus. Il offre conseil et écoute aux salariés d'une organisation mais pas seulement, il accompagne également dirigeants et managers. Il faut dire que les entreprises ont bien compris l'intérêt du bien-être en entreprise : des employés bien dans leurs baskets, motivés et donc productifs et rentables. Et ce n'est pas tout, c'est également un bon moyen d'attirer et de garder les meilleurs talents. Certaines entreprises sautent même le pas de la semaine de 4 jours et ne le regrettent pas !

Définition de la psychologie du travail

La psychologie du travail et des organisations peut être largement définie comme l'étude de l'Homme dans son milieu de travail. Le psychologue du travail va s'intéresser aux relations entre l'individu et ses missions, aux relations entre les individus et l'organisation ou bien encore aux relations entre les groupes d'individus.

Quelques objectifs de la psychologie du travail

Stress, pression, collègue qui vole mon travail, burn-out ou encore harcèlement, les conséquences psychologiques du travail peuvent être nombreuses. Le rôle du psychologue du travail est de prendre soin de la santé mentale des différents membres de l'entreprise.

Favoriser le travail d'équipe et réduire les situations de tensions

Le psychologue du travail accompagne les personnes en situation conflictuelle à rétablir une communication sereine et ainsi améliorer le moral, les relations toxiques sont alors éliminées et la production améliorée. Il analyse la situation et propose de nouvelles habitudes pour faire revenir le calme et la sérénité dans les échanges. La communication non-violente, l'écoute active ou encore ne plus couper la parole peuvent être des pistes intéressantes dans ce cadre.

Accompagner le changement

En cas de changement d'organisation, le psychologue du travail va prendre en compte les impacts potentiels de ce changement sur les salariés et proposer ses recommandations. Un changement de poste, de responsabilités, d'équipe ou d'organisation globale au sein d'une entreprise peut avoir de sérieuses répercussions si le changement est mal perçu ou mal accepté. Dans une entreprise, les bouleversements sont courants et parfois difficiles à encaisser : restructuration, licenciement ou encore transition professionnelle peuvent affecter une structure dans son intégralité. Le champ d'action du psychologue du travail est donc large.

Accompagner les managers

Le psychologue du travail peut former les managers à cette discipline pour les aider à identifier des situations à risque et ainsi avoir les bons réflexes. Il existe plusieurs styles de management, chacun comportant ses forces et ses faiblesses et il n'est pas toujours facile de trouver son style. Les problématiques du manager sont nombreuses : posture, place dans l'équipe, style de management, leadership, conflits, conflits dans l'équipe, mauvaise communication, problème pour déléguer, difficulté à faire confiance, infantilisation, problème d'estime de soi etc. Les problématiques sont nombreuses et c'est dans ce cadre que le psychologue du travail vient apporter son précieux soutien.

Quelles sont ses missions ?

Sur demande de l'administration de l'organisation, du CSE (comité social et économique), des médecins du travail... Les psychologues du travail peuvent intervenir pour accompagner des personnes en souffrance dans l'organisation. Ces risques sont nombreux, nous pouvons retrouver les Risques Psychosociaux (RPS), les chutes, les déplacements, le burn-out, le bore-out... Le psychologue étant présent au sein même de l'entreprise, il connaît le fonctionnement et les valeurs de cette dernière, ce qui lui permet d'avoir une écoute et des conseils constructifs grâce à sa connaissance aigüe du contexte.

Il permet de répondre aux nombreuses questions qu'un salarié peut se poser comme son intégration au sein d'un groupe par exemple. Quand la santé mentale d'un salarié se dégrade, il saura l'accompagner quelle que soit la problématique : perte de sens, baisse de motivation, stress, surcharge de travail, difficulté à trouver sa place, ennui, sentiment de ne pas évoluer et de n'avoir aucune perspective etc.

Les problématiques sont encore une fois nombreuses, tant le champ du psychologue du travail est très large.

