

LA RÉSILIENCE NE GARANTIT PAS UNE BONNE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

La résilience est un concept fort à la mode en psychologie. Cette faculté de rebondir après une épreuve est notamment perçue comme une qualité essentielle pour quiconque souhaite survivre à un monde du travail de plus en plus rongé par le stress. Mais les résilients ont-ils une carapace aussi solide qu'on le croit?

«On pense qu'ils sont tellement forts qu'ils peuvent traverser n'importe quelle tempête, mais on oublie qu'ils ont des faiblesses comme tout le monde», répond Corinne Zacharyas qui, dans ses études doctorales en psychologie à l'Université de Montréal, s'est intéressée au vécu intérieur de ces «superhéros».

En étudiant une cohorte de 534 enseignants du primaire et du secondaire, elle a découvert que des participants au dehors résilient dissimulent en fait un manque sur le plan relationnel. «On a tous besoin de partager ce qu'on ressent et de se sentir écoutés. Les résilients ne sont pas différents. C'est pourquoi leur capacité à résister aux événements traumatiques ne leur garantit pas à elle seule une bonne santé psychologique», explique-t-elle.

Ces sujets ont des difficultés à trouver un équilibre entre leur boulot et leur famille, travaillent un grand nombre d'heures et ont une faible perception d'eux-mêmes et de leurs ressources. «Ils ont une armure très solide: ils sont compétents et très efficaces. Mais ce sont des cœurs sensibles. Ils ne croient pas beaucoup en eux et peinent à révéler leur détresse à autrui», résume la chercheuse. Étonnamment, leur santé psychologique est moins bonne que celle de collègues moins résilients sachant toutefois mieux balancer leur vie personnelle et leur vie professionnelle, se sentant plus utiles au travail et ayant une meilleure estime d'eux-mêmes.

Le quart de l'échantillon a une excellente santé psychologique, c'est-à-dire que ces gens vivent un grand bien-être et peu de détresse. «Plus que les autres, ils font leur travail pour le simple plaisir de le faire ou parce qu'ils ont l'impression de s'y épanouir», note Corinne Zacharyas. À l'autre bout du spectre, environ 10 % de la cohorte affichent une faible santé psychologique. «C'est un constat alarmant, affirme-t-elle. Dans cinq ans, ces personnes recevront sans doute un diagnostic d'épuisement professionnel.»

Selon ses données, Corinne Zacharyas estime que la résilience permet de prédire le bien-être d'un individu à 45 %. Si l'on y ajoute la motivation au travail, cette proportion grimpe à 54 %. Si la personne est à la fois résiliente et satisfaite de ses relations avec les autres, on obtient un taux de prédiction de 53 %. Ces différentes statistiques font dire à la chercheuse qu'une bonne santé psychologique dépend d'une combinaison de facteurs.

«Ces données sont applicables à l'ensemble de la population, ajoute-t-elle. Qu'on soit enseignant, infirmière ou col bleu, on est tous confrontés à des éléments stressants au travail et on a tous besoin d'entrer en relation avec les gens qui nous entourent, de se

sentir compétents dans nos tâches et d'avoir une certaine autonomie. C'est propre à l'être humain.»

Des lieux de parole et d'écoute

Pour renverser cette tendance, Corinne Zacharyas propose d'introduire dans les écoles des lieux de parole et d'écoute. «Il faut créer des zones de rencontre qui vont au-delà des journées pédagogiques et de formation, signale-t-elle. Les enseignants doivent pouvoir y aborder les problèmes qu'ils vivent avec leurs élèves, les parents et leurs collègues. Ce pourrait être des groupes d'aide avec un animateur qui dirige les échanges.»

Malheureusement, l'économie en crise et les compressions budgétaires ne favorisent pas les mesures de soutien aux employés, observe le professeur du Département de psychologie de l'UdeM Luc Brunet, qui a dirigé la thèse de Mme Zacharyas. «Elles sont pourtant essentielles et il faut sensibiliser les gestionnaires à cette question, déclare-t-il. On doit aussi veiller à mieux structurer les tâches et à améliorer le climat de travail.»

Ces solutions sont d'autant plus importantes que la résilience n'est pas une aptitude permanente et inaltérable. En effet, les membres les plus résistants d'une équipe ne le seront pas toujours. «Dans mon étude, les plus résilients s'affaiblissent au bout d'un an, alors que les autres remontent la pente. Comme quoi, la résilience, c'est comme le reste: c'est limité», conclut Corinne Zacharyas.

Marie Lambert-Chan