



Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



Santé mentale

La maladie mentale fait perdre plus de journées de travail que tout autre problème de santé chronique. Au cours de toute semaine donnée, environ 500 000 salariés canadiens ne peuvent travailler à cause d'un problème de santé mentale, et ce sont les employeurs qui en subissent les conséquences financières. Les coûts liés à la dépression représentent la catégorie de coûts d'invalidité qui augmentent le plus rapidement au Canada et pourtant, seulement 31 % des entreprises possèdent un programme de gestion de la santé mentale et des troubles de santé mentale¹.

Il est logique de prendre soin de ses employés. Les organisations qui mettent l'accent sur le maintien en poste d'employés en bonne santé et motivés obtiennent de meilleurs résultats. Pour être vraiment efficace, une stratégie de santé et de mieux-être au travail doit être globale et inclure un volet santé mentale.

Dans ce numéro de *Vitalité*, nous explorons l'importance de la santé mentale au travail et vous offrons des conseils pratiques pour maintenir un effectif en bonne santé mentale.

Le travail et la santé mentale : une combinaison profitable

Un milieu de travail malsain peut être une source importante de stress et d'anxiété. À l'inverse, un milieu de travail sain -- où les employés se sentent compris et appréciés à leur juste valeur dans leurs activités quotidiennes -- offre de nombreux avantages sur le plan de la santé mentale, physique, spirituelle et émotionnelle.

Le travail fait partie intégrante de notre identité. Il nous permet de subvenir à nos besoins ou aux besoins de notre famille, de bâtir notre avenir, de faire profiter les autres de nos compétences



et talents, d'être reconnus pour nos réalisations et d'établir de précieux liens sociaux. Il nous fournit de nombreuses occasions de croissance et d'avancement, et nous permet d'évoluer, de rehausser notre estime de soi et de trouver un sens à la vie.

Favoriser un environnement psychologiquement sain pour vos employés profite à tous. Lorsqu'un employé éprouve un problème de santé mentale qui le force à s'absenter du travail, les conséquences peuvent être coûteuses et se multiplier rapidement. Des études révèlent en effet que des employés en congé de maladie risquent davantage de voir leur bien-être physique et mental se détériorer, et sont hospitalisés plus souvent. En outre, plus un employé reste longtemps sans travailler, moins il est probable qu'il revienne au travail. Un manque de soutien à la santé mentale, par effet boule de neige, finit par coûter très cher à l'entreprise.

Or, il a été démontré que des milieux de travail sains favorisent l'estime de soi et la santé globale². Des employés en bonne santé sont plus confiants, créatifs et productifs. Le travail fournit une structure à notre vie et favorise l'engagement cognitif et les interactions sociales. Créez un milieu de travail psychologiquement sain, et tout le monde y gagnera.

Stratégie de mieux-être au travail

Les employés qui se sentent soutenus sont plus attachés à leur travail, plus motivés, satisfaits et impliqués professionnellement; ils aiment davantage leur travail, désirent rester au sein de l'organisation, manifestent un engagement personnel à l'égard de l'organisation et fournissent un rendement supérieur³.

À l'inverse, des employés qui perçoivent un manque de soutien de la part de leur employeur seront plus enclins à devenir démotivés. Les organisations dont les employés ont une mauvaise perception du soutien psychologique offert, ou en sont mal informés, accusent un taux plus élevé du roulement de leur personnel, connaissent plus de conflits dans le milieu de travail et subissent davantage d'absentéisme.

Les organisations doivent s'efforcer d'élaborer et de promouvoir une stratégie de santé mentale. Celle-ci devrait comprendre des mesures qui non seulement favorisent le mieux-être mental, mais visent également à réduire, voire à éviter, toute atteinte au bien-être psychologique.

Si vous avez besoin de conseils ou de soutien dans l'élaboration d'une stratégie de mieux-être pour votre entreprise, communiquez avec le représentant de votre PAEF.

Risques pour la santé mentale

Les problèmes de santé mentale en milieu de travail peuvent aller de difficultés psychologiques légères aux troubles mentaux graves. Les troubles les plus courants sont l'anxiété et la dépression³. Comme c'est le cas pour toute incidence de maladie mentale, plusieurs facteurs de risques psychosociaux entrent en jeu.

Voici quelques-uns des facteurs de risque le plus souvent associés à la maladie mentale en milieu de travail :

La culture d'entreprise - Avec le temps, les employés se font une certaine opinion de la culture de leur organisation. Vos employés perçoivent-ils votre entreprise comme digne de confiance, honnête et équitable? Leur expérience quotidienne les a-t-elle convaincus qu'elle est plutôt impitoyable, axée sur le profit et chaotique? Les employés doivent avoir confiance en l'entreprise pour être productifs et jouir d'une bonne santé mentale.

La croissance et le perfectionnement - Il est payant d'offrir aux employés des occasions de perfectionner leurs compétences techniques, interpersonnelles et émotionnelles, et de leur fournir le soutien nécessaire. Les employés qui n'ont pas la possibilité de relever des défis ou qui ne sont pas encouragés à se perfectionner finissent par ressentir de l'ennui et de l'insatisfaction. À la longue, leur bien-être en souffre, ainsi que leur productivité.

La conciliation travail-vie personnelle - Les organisations qui reconnaissent la nécessité d'un équilibre entre les exigences du travail, de la famille et de la vie personnelle de leurs employés obtiennent de meilleurs résultats et s'assurent la loyauté de leur personnel. Offrir de la flexibilité, lorsque cela est possible, permet aux employés de résoudre des conflits d'horaire (p. ex. pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou à une rencontre avec un professeur), ce qui réduit leur stress et leur permet de mieux se concentrer sur leur travail.

Des conversations délicates

Parler à un employé perturbé est probablement l'une des tâches les plus difficiles auxquelles font face les dirigeants et les chefs d'équipe. Lorsque des problèmes personnels ou de santé mentale nuisent au rendement d'un employé, vous avez le devoir d'aider celui-ci à résoudre ses difficultés en l'aiguillant vers les ressources appropriées et en élaborant un plan d'action visant à remédier au problème. Mais par où commencer?

1. Établissez les faits. Quand avez-vous remarqué le problème pour la première fois? En quoi le rendement de l'employé a-t-il changé ou diminué? L'employé est-il souvent en retard? Souvent absent? Se comporte-t-il de façon agressive envers les autres? Dressez une liste factuelle objective des répercussions du problème sur le rendement de l'employé ou son comportement au travail.

2. Engagez la conversation. Rencontrez l'employé pour résoudre le problème et sollicitez son aide pour ce faire. Exposez-lui clairement les raisons de votre entretien. Demandez-lui son opinion sur la situation. Si l'employé vous confie un problème personnel, saisissez cette occasion pour l'encourager à obtenir de l'aide du Programme d'aide aux employés. Si l'employé nie tout problème, décrivez les comportements problématiques que vous avez observés, et expliquez-lui pourquoi ils doivent être corrigés. Clarifiez vos attentes et fournissez des exemples de comportements qui vous indiqueront que le problème a été résolu. Précisez les mesures que vous devrez prendre si la situation n'est pas résolue dans un certain délai. Demandez-lui si vous pourriez l'aider à résoudre ses problèmes liés au travail.

3. Faites un suivi. Convenez avec l'employé de la date et de l'heure de votre prochaine rencontre afin d'évaluer les progrès accomplis. Si vous avez pu observer des progrès, fournissez-lui-en des exemples et offrez-lui vos encouragements. Si aucun progrès n'a été réalisé, ou si la situation s'est détériorée, vous devrez peut-être entreprendre la première étape des mesures disciplinaires dont vous lui avez déjà parlé. Encouragez l'employé à continuer de chercher à s'améliorer.

« La plus grande richesse, c'est la santé. »

~Virgile


4. Concluez le processus. Le problème est résolu lorsque vous sentez que vous n'avez plus besoin d'intervenir car la situation est revenue à la normale. Rencontrez l'employé une dernière fois pour lui dire que vous considérez désormais le problème comme résolu, et rappelez-lui que vous demeurez à sa disposition s'il avait besoin d'un soutien supplémentaire.

Conclusion

La santé mentale au travail repose sur un leadership efficace et une solide stratégie de promotion du mieux-être. Les entreprises qui adoptent des programmes visant la santé et la sécurité psychologiques de leurs employés diminuent leurs coûts liés aux problèmes de santé mentale dans une proportion variant de 15 à 33 %³.

Investir dans la santé mentale de vos employés est bon pour les affaires, car cela améliore la culture et la rentabilité de l'entreprise, ainsi que le maintien en poste et la productivité du personnel.

1. Quelques faits : maladie mentale et toxicomanie au Canada, 3e édition
2. Waddell, Gordon et A. Kim Burton. (2006) *Is work good for your health and well-being?* GOV.UK. 2006. Web. 31 juillet 2015.
3. www.guardingmindsatwork.ca

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Contactez-nous

1.866.398.9505 • 1.800.663.1142 (Toll free english)

1.866.433.3305 (ATS) • 514.875.0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

homewoodsante.com



Homewood Santé est accréditée
auprès du Council on Accreditation.



Homewood
Health | Santé