Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Stratégies en milieu de travail pour une santé mentale positive



L'alourdissement constant de la charge de travail, l'évolution rapide de la technologie, les exigences changeantes du marché, et le manque d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ont des conséquences psychologiques sur les employés et des conséquences financières sur les organisations. Les problèmes de santé mentale coûtent à l'économie canadienne plus de 16 milliards de dollars par année et la dépression coûte à elle seule plus de 23 milliards de dollars aux employeurs américains. Toutefois, ces coûts s'avèrent beaucoup plus élevés si l'on prend en considération les coûts cachés liés au présentéisme (les employés sont présents, mais ont de la difficulté à travailler en raison de problèmes physiques ou mentaux), le remplacement du personnel, les heures supplémentaires et les effets sur le moral des autres membres de l'équipe.

Les troubles de santé mentale sont maintenant une des principales causes d'invalidité de courte durée et de longue durée en Amérique du Nord. Au Canada, 78 % des demandes d'invalidité de courte durée et 67 % des demandes d'invalidité de longue durée sont liées à la santé mentale. Cependant, ce ne sont pas seulement les entreprises nord-américaines qui sont touchées. L'Organisation mondiale de la santé prévoit que, d'ici 2020, la dépression sera la première cause d'invalidité dans le monde.

L'incidence de la santé mentale des employés sur le succès organisationnel est évidente. Mais que peuvent faire les organisations et les gestionnaires pour soutenir la santé psychologique de leurs employés et la santé économique de leur entreprise?

Soutenir la santé mentale

Une étude nord-américaine a révélé que 80 % des travailleurs éprouvent du stress au travail et que 30 % se sentent extrêmement stressés. Ce qui est encore plus inquiétant est le fait que 26 % affirment qu'ils sont souvent épuisés. Pour les entreprises, le stress et l'épuisement des employés entraînent non seulement une hausse de l'absentéisme et des congés d'invalidité, mais aussi une augmentation du nombre d'erreurs, des accidents, des conflits interpersonnels, du coût des avantages sociaux, ainsi qu'une baisse de productivité, un manque d'innovation et une moins grande qualité du service à la clientèle.

Quelle est la cause exacte de ce stress? Selon une étude américaine, 46 % des répondants ont cité la charge de travail, 29 % ont pointé le doigt sur les problèmes interpersonnels, 20 % ont indiqué la conciliation travail-vie personnelle et 6 % craignent pour leur sécurité d'emploi. Environ la moitié des répondants ont déclaré avoir besoin d'aide pour gérer leur stress et 42 % estimaient que leurs collègues ont besoin d'aide.

Par conséquent, de plus en plus d'organisations se concentrent sur la création d'un milieu de travail qui soutient la santé psychologique des employés.

Milieux de travail psychologiquement sains

Un milieu de travail psychologiquement sain comporte de nombreux éléments. Il doit notamment :

- favoriser la confiance envers les gestionnaires, les superviseurs et la haute direction;
- expliquer clairement aux employés de tous les niveaux la vision et la stratégie de l'entreprise;
- définir clairement les tâches et les responsabilités des employés;
- permettre aux employés d'exprimer leur opinion sur des sujets qui les concernent;
- reconnaître le bon travail et les années de service;
- trouver des façons de s'amuser en équipe;
- gérer les charges de travail;
- favoriser l'équilibre travail-vie personnelle;
- encourager les comportements respectueux;
- mettre en place des pratiques de résolution des conflits;
- fournir une formation professionnelle et des occasions d'apprentissage;
- avoir des programmes en place pour réduire la stigmatisation entourant les problèmes de santé mentale;
- fournir des ressources, comme un programme d'aide aux employés et à la famille, pour ceux qui cherchent de l'aide.

Combien d'éléments de cette liste ont été mis en place dans votre milieu de travail?

Soutenir les employés

Il n'y a pas de modèle type pour créer un milieu de travail psychologiquement sain, car chaque milieu de travail est différent. La première étape à suivre pour une organisation ou un gestionnaire consiste à comprendre ses employés, c'est-à-dire les données démographiques, les exigences des postes et les sources de stress professionnelles et personnelles, pour ensuite trouver des moyens uniques et novateurs de les soutenir. Microsoft est une société qui a longtemps été un chef de file en matière de création d'un milieu de travail psychologiquement sain. En plus d'offrir des horaires flexibles, un excellent régime de soins médicaux (comprenant des visites de médecin à domicile sans frais!), d'excellents congés parentaux, un abonnement gratuit à un centre de conditionnement physique, un programme de bénévolat et de dons de contrepartie, son siège social situé dans la région de Seattle fournit un service de navette gratuit (avec Wi-Fi) pour l'aller-retour des employés entre la maison et le travail. On trouve également au siège social des cafés et des cuisines qui sont respectueux de l'environnement, ainsi qu'un spa, un terrain de soccer, une banque, un nettoyeur, un salon de coiffure, des boutiques et 11 restaurants.

La plupart des entreprises n'ont pas les ressources ou l'espace nécessaires pour fournir autant de services, mais elles peuvent montrer qu'elles se soucient du bien-être de leurs employés même avec de petites initiatives comme des horaires flexibles ou le télétravail. À l'Université Simon Fraser à Burnaby, en Colombie-Britannique, les employés ont accès à une salle de repos où ils peuvent se détendre lors d'une journée occupée ou stressante.

Les programmes en milieu de travail sont importants, mais la véritable clé de toute stratégie efficace en matière de santé mentale au travail est d'avoir des gestionnaires qui savent quoi faire lorsque les employés sont en détresse.

Rôle des gestionnaires

Quarante-quatre pour cent des gestionnaires n'ont reçu aucune formation sur la façon de gérer les employés aux prises avec un trouble de santé mentale. Les gestionnaires veulent suivre plus de formation en milieu de travail, car ils en ont besoin afin de combler cette lacune. Cette formation devrait comprendre ce qui suit :

- Identifier les conflits et la détresse en milieu de travail
- Être en mesure de résoudre des conflits
- Reconnaître les comportements qui contribuent à un environnement toxique

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information.

- Encourager une conduite professionnelle appropriée et respectueuse (sans élever la voix, ridiculiser ou intimider les autres)
- Savoir où diriger les employés pour un soutien et des renseignements supplémentaires

La santé des employés contribue à la santé organisationnelle

L'entreprise et ses gestionnaires doivent pouvoir s'adapter et faire preuve de souplesse pour maintenir un milieu de travail psychologiquement sain. En Amérique du Nord, la main-d'œuvre est multigénérationnelle et culturellement diversifiée. Une approche unique en matière de santé organisationnelle et de productivité ne fonctionne donc plus. Il faut continuellement évaluer et modifier les programmes afin de tenir compte de l'évolution démographique et des besoins changeants.

Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.