

Que signifient les statistiques en santé mentale pour votre équipe?

Chaque année, un Canadien sur cinq souffre d'un problème de dépendance ou de santé mentale, comme le trouble panique, le trouble anxieux généralisé, une phobie, le trouble obsessionnel compulsif, le trouble de stress post-traumatique, etc. Pourtant, il est parfois difficile de saisir la signification de ces chiffres.

Même si les statistiques sur les maladies mentales révèlent que des millions de gens en sont atteints, elles redoublent de pertinence seulement lorsque nous les appliquons à notre entourage. Comment ces données se traduiraient-elles pour votre équipe? À supposer qu'elle soit composée de 20 employés, quatre d'entre eux seraient susceptibles de souffrir d'une maladie mentale au cours de la prochaine année, et un autre éprouverait peut-être un trouble anxieux en ce moment même. Considérées de cette façon, les données statistiques sur la santé mentale nous touchent de plus près!

Il est probable qu'une personne de votre milieu de travail éprouvera tôt ou tard un problème de santé mentale, si ce n'est pas déjà le cas. C'est pourquoi il est important de bien comprendre la maladie mentale et d'y être sensibilisé. Les conseils ci-dessous vous prépareront à mieux soutenir votre équipe si un membre est touché par un problème de santé mentale.

- **Renseignez-vous sur les diverses formes de maladie mentale susceptibles de toucher votre milieu de travail.** L'anxiété, la dépression, les crises de panique, le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité, les troubles de l'alimentation, la dépendance à l'alcool ou aux drogues figurent parmi les diagnostics courants.
- **Sachez reconnaître les signes habituels de la maladie mentale.** Surveillez notamment les sautes d'humeur importantes, l'incapacité à se concentrer, la tristesse démesurée et le repli sur soi qui dure plus de deux semaines.
- **Déterminez votre rôle.** Celui-ci variera certainement. Vous devriez aider vos employés à tirer profit des nombreuses ressources et des divers modes de counseling que leur offre leur PAEF par l'entremise de leur organisation. Vous pourriez aussi devoir adopter un rôle éducatif en sensibilisant les membres de votre équipe aux problèmes de santé mentale. D'éventuels problèmes comme le commérage, le ressentiment, des moqueries ou un manque de délicatesse pourraient vous amener à prendre des mesures disciplinaires. Votre rôle consiste avant tout à être attentionné et soutenir les membres de votre équipe. Posez des questions régulièrement, offrez votre aide et exprimez vos préoccupations avec empathie et sans porter de jugement.
- **Envisagez de suivre une formation reconnue.** Une formation sur les problèmes de santé mentale vous apportera non seulement les connaissances nécessaires pour gérer la maladie mentale en milieu de travail, mais elle vous fournira aussi des outils pour mieux soutenir les membres de votre équipe.

En comprenant mieux la santé mentale et en y étant sensibilisé, vous serez plus à même de gérer efficacement les situations où un membre de l'équipe manifeste des symptômes d'un trouble mental. Si vous prenez le temps d'analyser les données statistiques, de suivre une formation et d'acquérir les connaissances nécessaires pour devenir un gestionnaire attentionné, vous serez davantage en mesure d'aider cet employé et de soutenir votre équipe durant cette période difficile. Puisqu'une personne sur cinq dans votre équipe éprouvera probablement des difficultés liées à la santé mentale au cours de la prochaine année, les moyens

que vous vous donnez dès maintenant pour apporter un soutien aux employés constitue un investissement important.

Lorsqu'un problème de santé mentale touche toute une équipe

Certains employés souffrant d'un problème de santé mentale arrivent à gérer leurs symptômes sans qu'ils nuisent à leur vie professionnelle. D'autres y parviendront en réduisant leurs heures de travail ou en prenant un congé d'invalidité. Que l'employé atteint d'une maladie mentale cherche activement à obtenir un traitement, reçoive déjà des soins ou envisage un congé d'invalidité, la situation risque fortement de toucher les autres membres de l'équipe. Imaginez le scénario suivant :

Des employés constatent qu'un de leurs collègues est manifestement préoccupé ou distrait, malgré son assiduité au travail. En raison de ses absences et retards fréquents, les autres membres de l'équipe doivent assumer ses responsabilités et terminer ses tâches pendant qu'il gère ses préoccupations personnelles. Par conséquent, ses collègues commencent à éprouver du ressentiment, et s'ils sont au fait de la nature de la maladie, vous pourriez constater les effets néfastes de la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale.

En tant que gestionnaire, comment pouvez-vous venir en aide à l'employé ainsi qu'aux autres membres de votre équipe?

Aider les membres de votre équipe

Selon Susan Blumenthal, docteure en médecine, une façon de réduire la stigmatisation consiste à informer les gens que « les troubles mentaux découlent de facteurs biologiques et neurologiques, et [qu'ils] n'ont rien à voir avec la personnalité et la qualité d'une personne ». Bien sûr, il faut éviter de faire intrusion dans la vie privée des employés, mais vous pouvez aider les employés à mieux comprendre les problèmes de santé mentale et les sensibiliser à cette question en leur faisant suivre une formation dans ce domaine.

L'actrice Glenn Close est la cofondatrice de *BringChange2Mind*, un organisme dédié à lutter contre la stigmatisation associée à la maladie mentale. Envisagez de parler de cette mission aux membres de votre équipe et de leur demander d'adhérer à la déclaration de principes vibrante de *BringChange2Mind* :

- Il est probable qu'une personne de mon entourage soit en ce moment aux prises avec une maladie mentale et que la peur d'être jugé l'empêche de reconnaître son problème de santé et de demander de l'aide.
- Je *peux* changer le cours des choses en me renseignant sur les problèmes de santé mentale et les effets négatifs de la stigmatisation.
- Si le comportement d'une personne de mon entourage change soudainement, je lui *accorderai toute mon attention* et lui *tendrai la main*.

Vous désirez obtenir un soutien complémentaire? Grâce à un éventail de ressources, votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) peut vous offrir des suggestions. Communiquez avec votre PAEF au 1 800 361-5676 ou visitez le site Web travailsantevie.com.

- Si une personne de mon entourage exprime des pensées suicidaires, je la prendrai au sérieux et ferai *tout en mon pouvoir* pour qu'elle obtienne de l'aide.
- Je n'entretiendrai et ne tolérerai *aucune* stigmatisation de quelque nature que ce soit et je m'engage à faire évoluer le regard que la société porte sur les personnes aux prises avec une maladie mentale.

Pour lire d'autres articles et obtenir des ressources utiles qui vous aideront à gérer la stigmatisation, à comprendre la maladie mentale et à gérer les problèmes de santé mentale au travail, visitez le site travaillsantevie.com.

Aider les employés touchés à maintenir leur rendement et leur engagement

Le fait de sensibiliser les membres de votre équipe à la maladie mentale en les renseignant à ce sujet vous permet en même temps d'aider l'employé aux prises avec un problème de santé mentale dans sa vie personnelle et professionnelle. Après tout, un milieu de travail où l'on trouve du soutien sera beaucoup plus sain que s'il était empreint de peur, de désinformation, de stigmatisation et de commérages. Voici d'autres conseils pour aider cet employé :

- Respectez toujours la vie privée de l'employé et rencontrez-le dans une pièce où la confidentialité est assurée.
- Demandez ce que vous pouvez faire pour l'épauler. Un horaire plus flexible pourrait-il l'aider? Quelle serait l'heure idéale pour commencer son quart de travail? Un accès à distance et quelques jours de télétravail allégeraient-ils son fardeau?
- Demandez à l'employé d'exprimer son point de vue et ses suggestions. Rassurez-le en lui rappelant que vous êtes disponible pour l'aider.
- L'employé et vous pouvez également demander en tout temps un soutien au PAEF.

Si un membre de votre équipe est aux prises avec un problème de santé mentale, les répercussions se feront sentir à l'échelle de l'équipe; il est donc primordial pour un gestionnaire d'aider toutes les personnes touchées. En adoptant la bonne approche, vous aurez l'occasion d'aider toute l'équipe à en sortir plus forte et en meilleure santé.

Vous désirez obtenir un soutien complémentaire? Grâce à un éventail de ressources, votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) peut vous offrir des suggestions. Communiquez avec votre PAEF au 1 800 361-5676 ou visitez le site Web travaillsantevie.com.