

Les 10 caractéristiques d'un milieu de travail psychologiquement sain

Étant donné qu'un adulte passe en moyenne 1 900 heures par année au travail, il n'est pas étonnant que les conditions de travail puissent influencer fortement sur la façon dont les employés se sentent.

Les experts en santé mentale au travail ont identifié des éléments qui peuvent avoir une influence sur notre santé psychologique lorsque nous travaillons. En tant que gestionnaire, il est important que vous compreniez chacun de ces éléments pour vous assurer de contribuer à un milieu de travail sain sur le plan psychologique.

1. **Soutien psychologique** : les entreprises qui sont favorables au soutien psychologique prennent des mesures pour protéger le bien-être psychologique des employés et fournir des ressources appropriées lorsque les employés ont besoin d'aide. Lorsque les employés sentent qu'ils obtiennent un soutien psychologique au travail, ils sont plus fidèles à l'entreprise, plus satisfaits de leur travail, plus efficaces dans ce qu'ils font et plus heureux d'aller travailler.
2. **Culture organisationnelle** : une culture d'entreprise saine se caractérise par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice. Une culture positive peut avoir un effet spectaculaire sur le bien-être mental des employés et contribue grandement à leur satisfaction au travail.
3. **Clarté du leadership et des attentes** : un leadership efficace et des attentes clairement définies créent un environnement où les employés savent exactement ce qu'ils doivent faire pour réussir. Cela contribue également à hausser le moral des employés et la confiance à l'égard de l'organisation. Un manque de leadership et des attentes mal définies peuvent accroître la frustration et le stress.
4. **Courtoisie et respect** : un milieu de travail où les gens sont respectueux et attentionnés favorise un meilleur moral chez les employés, un faible taux d'absentéisme, un excellent travail d'équipe et une plus grande perception d'équité. Le résultat : une culture caractérisée par une attitude positive et la satisfaction au travail, à l'échelle de l'entreprise.
5. **Croissance et perfectionnement** : les employés à qui l'on donne la possibilité d'acquérir des connaissances professionnelles et interpersonnelles et de les perfectionner deviennent plus engagés et ont un meilleur rendement.
6. **Reconnaissance et récompense** : les entreprises qui reconnaissent et récompensent les efforts de leurs employés savent comment le faire de façon appropriée et en temps opportun. Les employés dont leur travail est reconnu et récompensé sont plus motivés, confiants et ont tendance à dépasser les attentes.
7. **Participation et influence** : les employés veulent savoir que leur opinion compte au travail. Lorsque les employés se sentent engagés et disposent de moyens pour agir efficacement, ils ont un meilleur moral, ils sont plus satisfaits au travail, et la culture d'entreprise est plus saine. Dans le cas contraire, lorsque les employés ont l'impression que leur opinion n'a pas d'importance ou lorsqu'ils ne sont pas autorisés à prendre des décisions dans des domaines qui devraient logiquement être de leur ressort, cela devient une source de stress de plus en plus grande et la satisfaction au travail en souffre.

8. **Gestion de la charge de travail** : les milieux de travail où la charge de travail est toujours déraisonnable peuvent causer du stress aux employés et faire des ravages sur le plan émotionnel. Cependant, une charge de travail importante, mais réaliste, entraîne la satisfaction au travail et renforce la confiance en soi.
9. **Équilibre** : les employeurs qui reconnaissent l'importance de l'équilibre travail-vie personnelle et mettent en place des politiques flexibles qui respectent les exigences de la vie personnelle de l'employé favorisent une culture d'entreprise plus heureuse, moins stressée et plus productive.
10. **Protection psychologique** : les employeurs qui font la promotion de la santé mentale au travail et prennent des mesures proactives pour prévenir les dommages psychologiques créent un climat d'ouverture et de confiance. Par conséquent, les employés savent qu'ils peuvent prendre la parole et exprimer leur opinion ou leurs préoccupations sans crainte de conséquences.

Un milieu de travail psychologiquement sain est bénéfique pour tous : il réduit le roulement du personnel et les coûts, et crée un environnement de travail productif et efficace que les gens apprécient. Cependant, 20 % des Canadiens estiment que leur milieu de travail n'est pas psychologiquement sain.

Pour en savoir davantage sur ce que vous pouvez faire pour contribuer à créer un milieu de travail psychologiquement sain, communiquez avec le fournisseur de votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) qui offre en toute confidentialité des consultations et du soutien aux gestionnaires.

Comment créer un milieu de travail psychologiquement sain

De nos jours, les employeurs disposent d'environnements physiques sécuritaires, car ils ont accordé une grande attention et une grande priorité à ceux-ci pour s'assurer qu'ils ne mettent pas les employés en danger.

Comme le fardeau émotionnel et financier associé à la maladie mentale suscite un intérêt croissant chez les employeurs, il est important de créer et de favoriser un milieu de travail psychologiquement sain.

Étapes à suivre pour créer un milieu de travail psychologiquement sain

- **Soyez attentif.** Surveiller la charge de travail des membres de votre équipe et les signes de stress. Vous semblent-ils surchargés? Avez-vous remarqué un changement dans leur personnalité? Prenez le temps de vous asseoir avec eux et essayez de rajuster leur charge de travail si elle semble déraisonnable.
- **Soyez flexible.** Les responsabilités au travail et les difficultés dans la vie personnelle d'un employé peuvent s'entrechoquer et créer une véritable tempête. Toutefois, les horaires flexibles, le télétravail et les politiques de la semaine de travail comprimée peuvent être des moyens efficaces pour stimuler la satisfaction et la productivité au travail des employés tout en réduisant le stress.
- **Habilitez et incitez.** Donnez à vos employés l'autorité appropriée pour effectuer leur travail et prendre des décisions qui sont logiquement dans leur champ de compétences. Offrez-leur des tâches stimulantes et enrichissantes qui leur permettront de se perfectionner et d'acquérir d'autres compétences professionnelles, tout en assurant leur satisfaction au travail.

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.

- **Sachez reconnaître le bon travail.** Prenez le temps de reconnaître le travail bien fait dès que possible. Autrement dit, prenez les employés sur le fait, quand ils font un bon travail. Lorsque les employés sentent que leur travail est reconnu et apprécié, cela peut faire une grande différence dans leur état d'esprit au travail.
- **Mettez tout en place pour que les membres de l'équipe réussissent.** Veillez à ce que les membres de votre équipe aient ce qu'il faut pour réussir, que ce soit l'accès à de l'information, davantage de formation ou de l'aide ou de l'encadrement de votre part.
- **Soyez équitable.** Souvenez-vous qu'à titre de gestionnaire, vous devez faire preuve d'équité dans tous les aspects de votre leadership. Le traitement préférentiel, la répartition inéquitable du travail et des attentes incompatibles peuvent provoquer du ressentiment et du stress au sein de l'équipe.
- **Faites la promotion du respect en milieu de travail.** Instaurez une politique de tolérance zéro (ou faites la promotion de la politique de l'entreprise, s'il y en a une) en ce qui concerne l'intimidation, les commérages et le sabotage. Chaque employé a droit au respect et devrait se sentir respecté au travail.
- **Démontrez votre soutien.** Un employé est-il venu vous parler des difficultés qu'il éprouve au travail? Ou êtes-vous au courant qu'un employé souffre d'un problème de santé mentale? Si c'est le cas, soyez réceptif et appuyez-le. En outre, assurez-vous que vos employés connaissent les ressources dont ils disposent, comme le programme d'aide aux employés et à la famille.
- **Évaluez.** Examinez attentivement et objectivement la culture de votre entreprise et de votre service : est-elle propice à une bonne santé mentale, ou des problèmes nécessitant d'être abordés sont-ils facilement identifiables? Soyez proactif et prenez les mesures nécessaires pour créer un environnement de travail positif et sain qui soit bénéfique pour tous.

La protection de la santé mentale des employés est une caractéristique fondamentale d'un employeur responsable; c'est bon pour les employés et bon pour les affaires. Pour en savoir davantage sur la création et la promotion de la santé mentale au travail, veuillez communiquer avec votre programme d'aide aux employés et à la famille.

Les références :

http://www.guardingmindsatwork.ca/info/risk_factors

http://www.mentalhealthcommission.ca/English/Pages/workforce_workplace_pathways.aspx

http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_work.html

http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce_2011/The_Road_to_Psychological_Safety.pdf

<http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/small-business/sb-tools/ten-ways-to-create-a-mentally-healthy-workplace/article4249099/>

<http://www.psychologytoday.com/blog/wired-success/201209/the-silent-tsunami-mental-health-in-the-workplace>

http://www.psychologicallysafeworkplace.ca/mental_health.html

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.