



LA SANTÉ MENTALE DES COLLABORATEURS, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE RH

Selon une étude de l'Organisation mondiale de la santé, dépression et anxiété coûtent chaque année 1 000 milliards de dollars à l'économie mondiale, principalement en raison de la baisse de productivité¹. En France, un arrêt long sur trois est lié à des troubles psychologiques². Au-delà du coût économique, le bien-être psychologique des travailleurs est un impératif éthique et juridique pour les employeurs. La loi les oblige à prendre les mesures de prévention nécessaires et à faire une évaluation régulière des risques psychosociaux. Le point sur les bonnes pratiques à adopter.

La santé mentale au travail est un enjeu crucial pour les entreprises, influençant directement la productivité, l'engagement des employés et le climat général de l'organisation. Cependant, évaluer la santé mentale en entreprise demeure un défi complexe, nécessitant une approche multidimensionnelle, qui passe d'abord par la mise en place d'indicateurs fiables et clairs en la matière.

LES INDICATEURS À OBSERVER

Le taux d'absentéisme est l'indicateur le plus évident à observer. **Des absences fréquentes ou prolongées peuvent être synonymes de détresse psychologique** empêchant le salarié d'exercer ses fonctions normalement. Surveiller ce taux permet de détecter rapidement des tendances préoccupantes.

Un taux de turnover, élevé constitue également une alerte pouvant suggérer un environnement de travail stressant ou insatisfaisant. Les départs fréquents de personnel, surtout s'ils concernent des employés récemment embauchés, doivent alerter sur des problèmes potentiels de culture d'entreprise ou de conditions de travail.

Les plaintes régulières, les conflits ou autres incidents sont quant à eux des indicateurs directs d'une détérioration de la santé mentale au sein de l'entreprise. Il est crucial d'analyser ces données pour comprendre les dynamiques sous-jacentes et prendre des mesures correctives.

Enfin, **une baisse notable de la productivité ou de la performance** peut refléter des problèmes de santé mentale. Les employés en détresse psychologique ont souvent du mal à maintenir leurs niveaux de performance habituels, **ce qui peut affecter l'ensemble de l'équipe.**

¹ <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>

² Baromètre AXA

OUTILS ET MÉTHODE D'ÉVALUATION

Les enquêtes et questionnaires sont des outils essentiels pour identifier les problèmes de santé mentale et en évaluer l'ampleur. Parmi les plus utilisés :

- > **Modèle de Karasek** : évalue le stress et la tension en mesurant la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social des employés sur leur lieu de travail.
- > **Questionnaire de Siegrist** : examine le déséquilibre entre les efforts fournis par les employés et les récompenses reçues.
- > **Questionnaire sur la santé du patient** (Patient Health Questionnaire ou PHQ) : évalue les symptômes spécifiques de la dépression, de l'anxiété et d'autres troubles psychologiques.

L'exploitation des données des ressources humaines (arrêts maladie, entretiens annuels, etc.) **permet quant à elle une analyse prédictive des problèmes de santé mentale**. Ces données offrent des insights précieux pour identifier les tendances et les facteurs de risque.

Évidemment, une évaluation efficace ne peut se passer d'une remontée terrain rigoureuse. **Les managers de proximité jouent un rôle crucial dans la détection des signaux faibles de détresse psychologique**. Il est essentiel de former les managers à reconnaître ces signes et à intervenir de manière appropriée. L'observation directe du comportement des employés peut révéler des problèmes non exprimés verbalement.

DE L'INTÉRÊT D'UNE APPROCHE GLOBALE

Pour être efficace, la gestion de la santé mentale en entreprise doit s'inscrire dans une stratégie globale. **Une approche à 360° implique une évaluation régulière, des actions préventives et des mesures correctives adaptées aux besoins spécifiques des employés**. Utiliser une combinaison de questionnaires, d'analyses de données et d'observations permet d'obtenir une vision complète de la santé mentale des employés. Cette diversité d'outils aide à identifier les problèmes sous différents angles et à élaborer des réponses plus pertinentes.

La réussite de ces mesures repose donc sur l'engagement de la direction et l'implication des acteurs de l'entreprise : managers, médecine du travail, représentants du personnel et les employés. Un soutien visible de la direction encourage une culture d'ouverture et de soutien mutuel.

L'évaluation de la santé mentale en entreprise est un processus complexe mais essentiel pour assurer la garantie d'un environnement de travail sain et productif.

EN PRATIQUE

5 ACTIONS CONCRÈTES POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL :

1. Mise en place de politiques de gestion du stress :

- > Développer des programmes de formation pour aider les employés à gérer le stress.
- > Offrir des ateliers de relaxation, de gestion du temps et de techniques de respiration.

2. Promotion de l'équilibre travail/vie personnelle :

- > Encourager les horaires de travail flexibles.
- > Limiter les heures supplémentaires et s'assurer que les employés prennent régulièrement leurs congés.

3. Amélioration de la communication interne :

- > Mettre en place des canaux de communication ouverts et transparents.
- > Organiser des réunions régulières pour discuter des attentes, des objectifs et des préoccupations des employés.

4. Développement d'un environnement de travail positif :

- > Promouvoir une culture d'entreprise basée sur le respect, la reconnaissance et l'inclusion.
- > Créer des espaces de travail ergonomiques et adaptés aux besoins des employés.

5. Soutien psychologique et accompagnement :

- > Offrir un accès à des services de soutien psychologique, tels que des consultations avec des psychologues ou des coachs professionnels.
- > Mettre en place un programme d'assistance aux employés (PAE) pour fournir un soutien en cas de difficultés personnelles ou professionnelles.

En utilisant des indicateurs clés, des outils diversifiés et une approche globale, les entreprises peuvent mieux comprendre et améliorer le bien-être psychologique de leurs employés, contribuant ainsi à leur succès sur le long terme.

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

