



# La santé au travail, c'est fondamentale

Prendre soin de soi, une conférence à la fois !



# Déroulement de la présentation

1

## Introduction

Santé mentale positive

2

## Santé mentale au travail

Statistiques

Risques possibles

3

## L'épuisement professionnel

Un court « à propos »

4

## En prévention

Signes à surveiller

Rôle de l'employé

5

## S'outiller

Comment réagir ?

Rôle de l'employeur

Outils supplémentaires

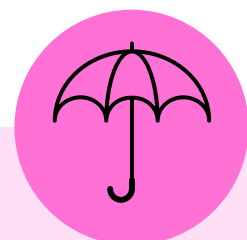
6

## Conclusion

# Santé mentale Québec Lac-Saint-Jean

oeuvre en matière de bien-être individuel et collectif par la **promotion** et **prévention** en santé mentale.





## **Promotion**

Miser sur les facteurs de protection et les conditions favorables à la bonne santé mentale

Exemple : estime de soi



## **Prévention**

Influer sur les facteurs de risque et les conditions susceptibles d'induire un enjeu de santé mentale, avant son apparition.

Exemple : anxiété

Qu'est-ce  
que la santé  
mentale ?



## CHOIX DE RÉPONSES

- a) Un état de bien-être
- b) L'absence de maladie mentale
- c) Ne pas prendre de médication
- d) Un équilibre dans les différentes sphères de vie
- e) Toutes ces réponses

Qu'est-ce  
que la santé  
mentale ?



## CHOIX DE RÉPONSES

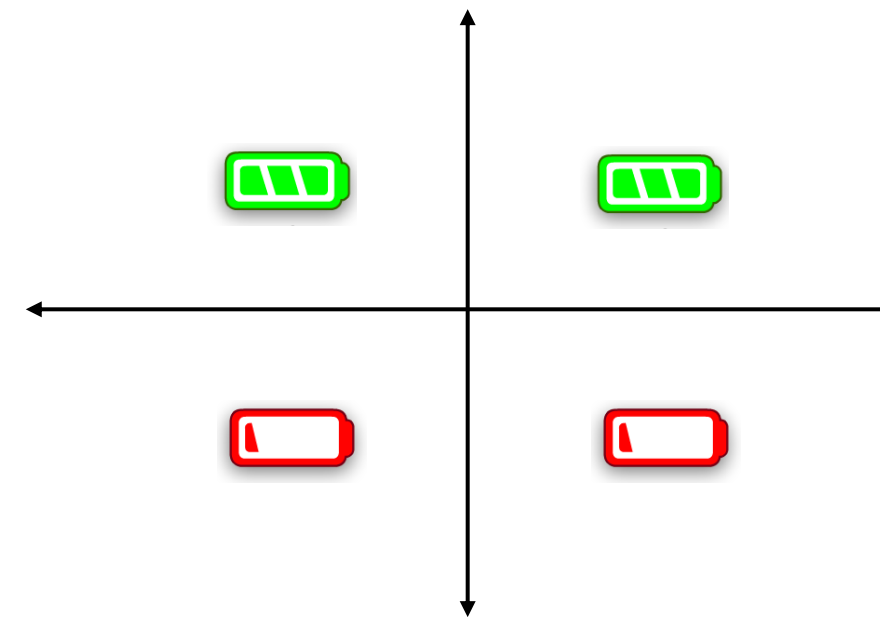
- a) **Un état de bien-être**
- b) L'absence de maladie mentale
- c) Ne pas prendre de médication
- d) **Un équilibre dans les différentes sphères de vie**
- e) Toutes ces réponses

Qu'est-ce que la santé mentale ?



Santé mentale florissante

Diagnostic  
maladie  
mentale



Absence  
maladie  
mentale

Santé mentale précaire



### **Facteurs de protection**

- Estime de soi
- Intelligence émotionnelle
- Soutien affectif
- Saines habitudes de vie
- Bon niveau de résilience
- Etc.



### **Facteurs de risque**

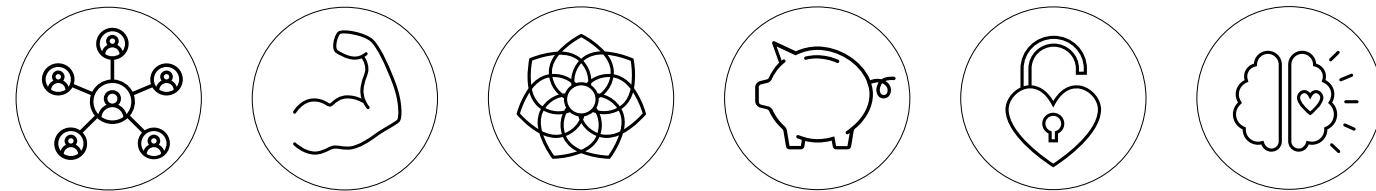
- Stress, anxiété
- Isolement
- Pertes, deuils
- Pauvreté, stress financier
- Traumatismes
- Etc.





## La santé mentale

Un équilibre dynamique entre les différentes **sphères de vie** nous permettant d'**agir**, de réaliser notre **potentiel**, de faire face aux difficultés **normales** de la vie et d'apporter une **contribution** à la communauté.



## La santé mentale...



Concerne **100%** des gens



Est un état de **bien-être** général



N'est pas l'**absence** de maladie



Est influencée par nos **valeurs** et celles véhiculées dans la société



Est influencée par les **conditions de vie**



Pourquoi parler de santé mentale au travail ?



21 mars 2022 14h35 / Mis à jour à 19h01

## Plus de la moitié des employés aux prises avec un problème de santé mentale



MARIE-SOLEIL BRAULT  
Le Soleil



Corporate

Les jeunes Canadiens ont moins de confiance en leur capacité à composer avec le stress au travail

Accueil

26 janvier 2023



RATTRAPAGE DU JEUDI 9 FÉVR. 2023 : PÉNURIE DE POMPIERS, ET ABSENTÉISME AU TRAVAIL

## La santé mentale au cœur de l'absentéisme au travail



## La santé mentale; principale cause d'absentéisme au travail

21 mars 2023 Alain Faucher Accueil, Nouvelles

## L'état de santé mentale des travailleurs se détériore

par Alain Thériault | 3 mars 2022 09:47

CROIX BLEUE MEDAVIE | SOLUTION MIEUX-ÊTRE LIFEWORKS (MORNEAU SHEPELL) | Risques spéciaux | Indemnisation | Réclamations | Données et analytique | COVID19

## Quelques statistiques

- La maladie mentale engendre des coûts de **50 milliards de dollars** par année au Canada.
- Au Canada, **une** demande de prestation d'invalidité **sur trois** a trait à la maladie mentale.
- **500 000** employés s'absentent du travail en raison d'enjeux de santé mentale chaque semaine au Canada.
- Près de **50 % des absences** en milieu de travail sont liées aux problèmes de santé mentale.





Monteur de lignes



Pompier



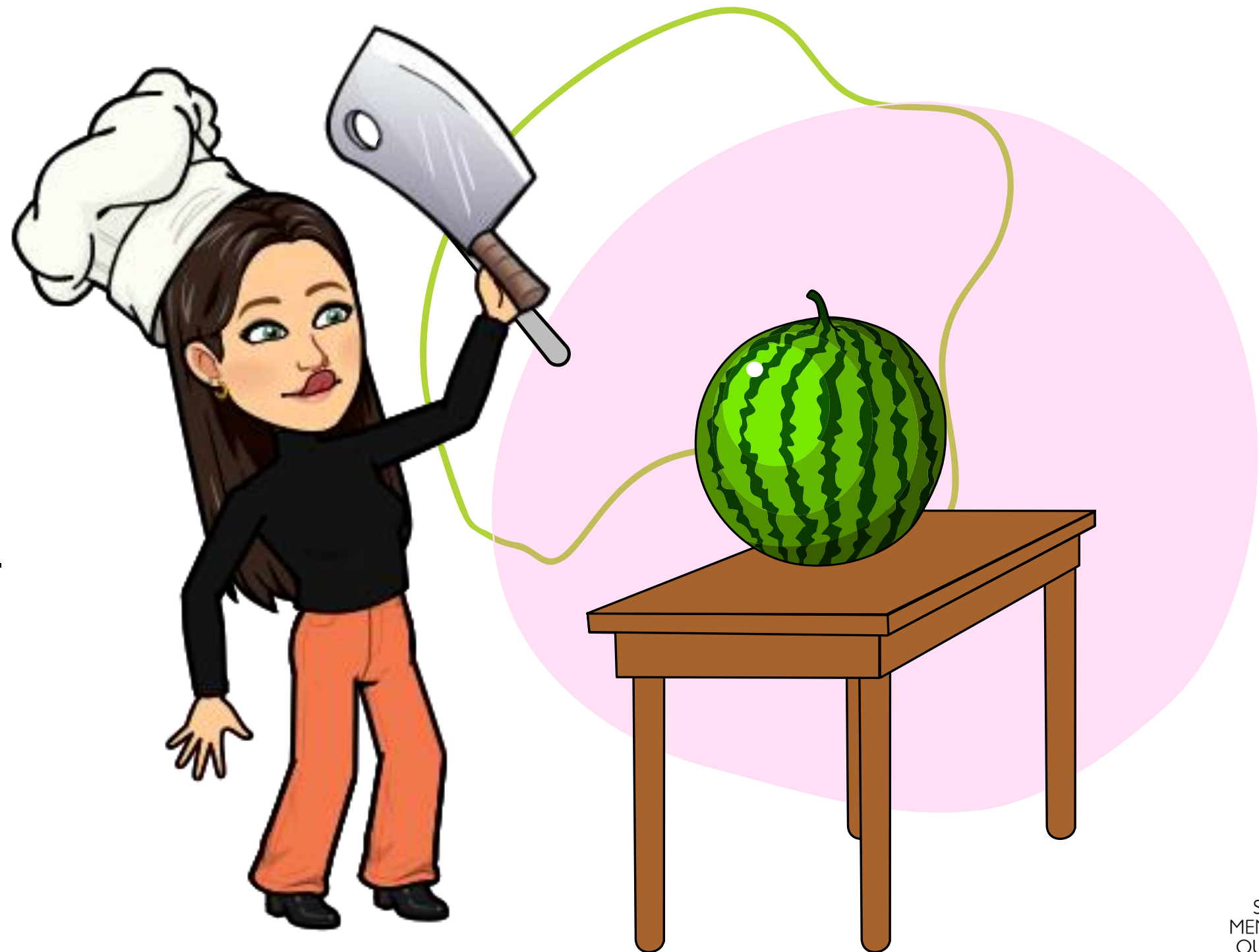
Chimiste



Et la santé mentale dans tout cela?

## Réflexion

Si on vous demandait de couper une pastèque le plus **rapidement** possible avec un couteau à beurre, comment vous y prendriez-vous ?



# En tant que travailleur, il y a des risques

## Liés au travail

- Manque de contrôle
- Manque de ressources
- Surcharge de travail
- Conciliation travail-famille difficile
- Etc.

## Liés à soi-même

- Fragilités antérieures
- Degré de compétence
- Modes relationnels
- Traits de personnalité
- Etc.

### Vrai ou faux

Les gens souffrant d'épuisement professionnel ont tendance à abandonner facilement.

## FAUX

C'est le contraire, ce qui fait en sorte que ceux-ci **aggravent** leur état d'épuisement.

L'épuisement professionnel est un état de **fatigue extrême** causé par un stress chronique au travail. Différent de la dépression.







## Absentéisme







Être absent de manière habituelle ou systématique dans son milieu de travail.



## Présentéisme







Être présent de manière excessive alors que l'état de santé physique ou mental ne permet pas d'être productif.

## Causes possibles

-  Surcharge de travail
-  Manque de reconnaissance
-  Travail passe avant la vie personnelle
-  Pression, peu d'aide
-  Harcèlement au travail
-  Conflits, ambiance négative



## Signes à surveiller

-  Accepter des relations non **récioproques**
-  **S'oublier** pour répondre aux demandes
-  Nier ses **limites**
-  Négliger de se reposer, **se ressourcer**
-  Sembler **indifférent** lors de discussions
-  Éviter les moments **sociaux**



## Le saviez-vous ?

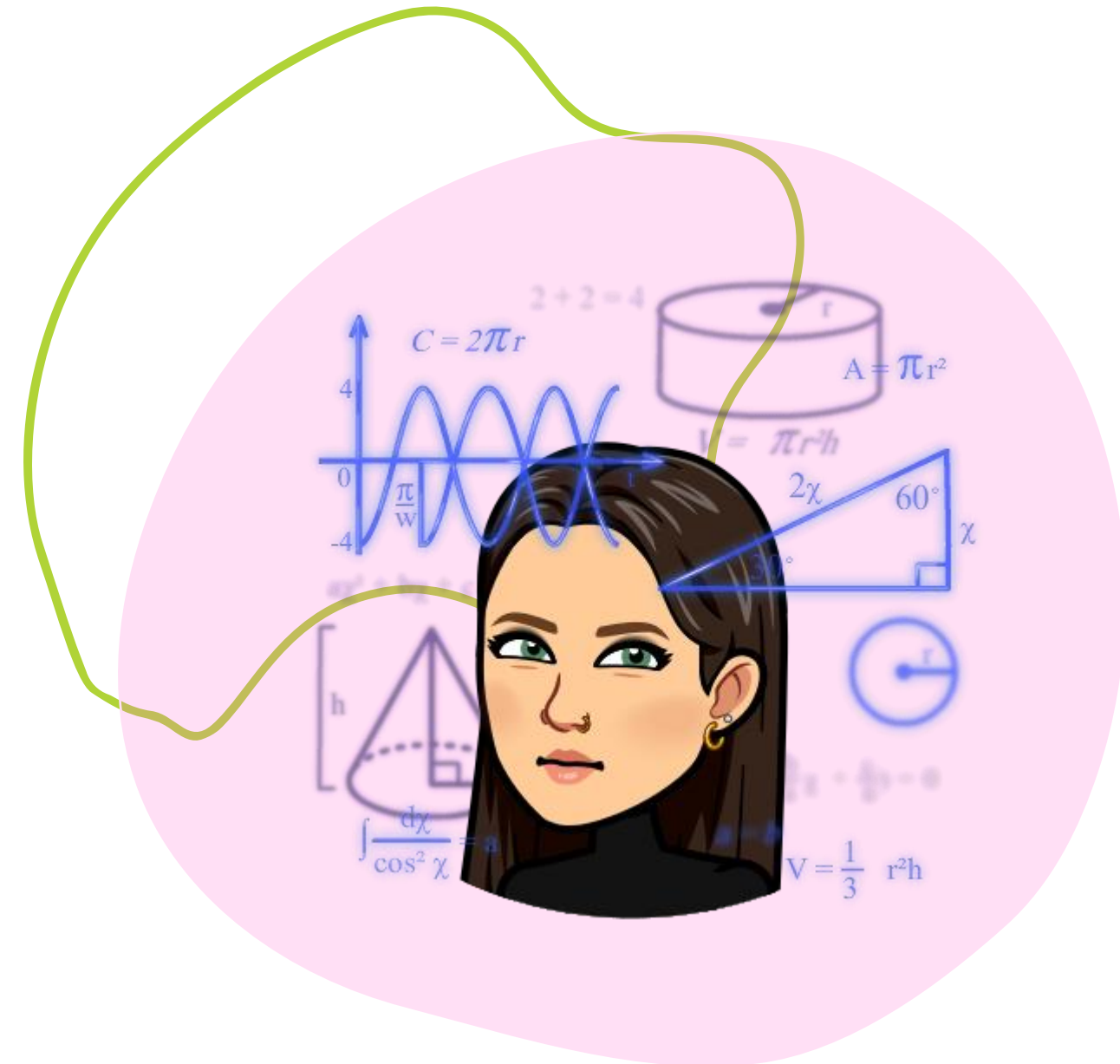
Évidemment, l'environnement **psychosocial de travail** occupe un **rôle central** dans le **bien-être** et la **santé mentale** d'une personne.

**Exemples** : sentiment d'appartenance, reconnaissance, soutien social, autonomie et pouvoir décisionnel, etc.



## Pistes de réflexion

- Comment contribuer au **bien-être** de ses employés ?
- Quels sont les **signes** à surveiller ?
- Quel est le **rôle** de l'employé **ET** de l'employeur quant aux bien-être de l'équipe ?
- Comment réagir face aux situations **problématiques** ?



Quand faut-il aller chercher de l'aide ?



## EN PRÉVENTION

- Présence de plusieurs **symptômes** de détresse psychologique (voir diapo suivante)
- **Habitudes de vie** perturbées (alimentation, sommeil, activité physique, consommation...)
- Impression d'être **différent**, changements d'humeur
- Isolement
- Idées **suicidaires**

## Signes à surveiller



Perte d'intérêt pour les tâches/activités qu'on **aime**



Difficulté de **concentration**



Fort sentiment de culpabilité et faible **estime de soi**



**Sommeil** perturbé



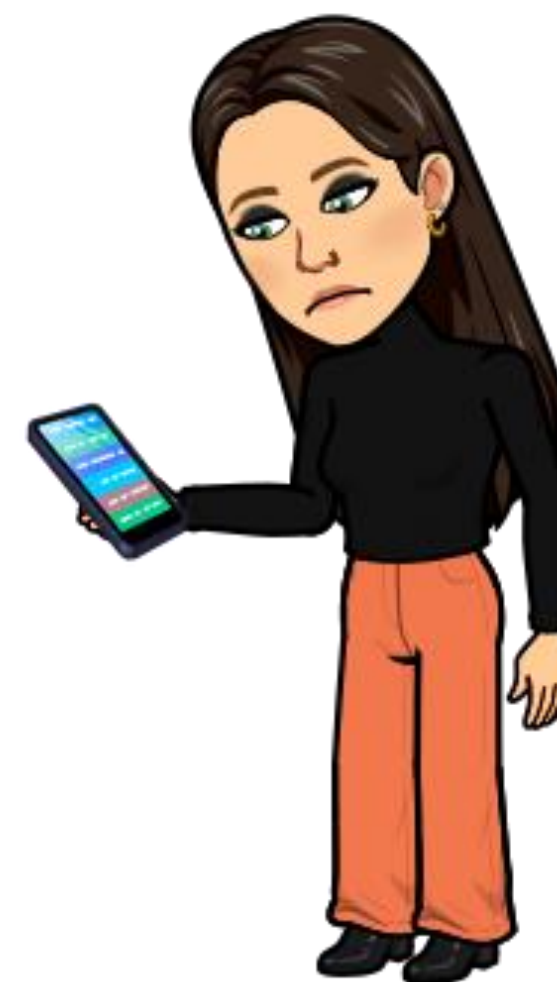
Changement d'**appétit** ou de poids



Grande **fatigue** et manque d'énergie



Pensées **suicidaires**



Comment en parler  
à son employeur ?



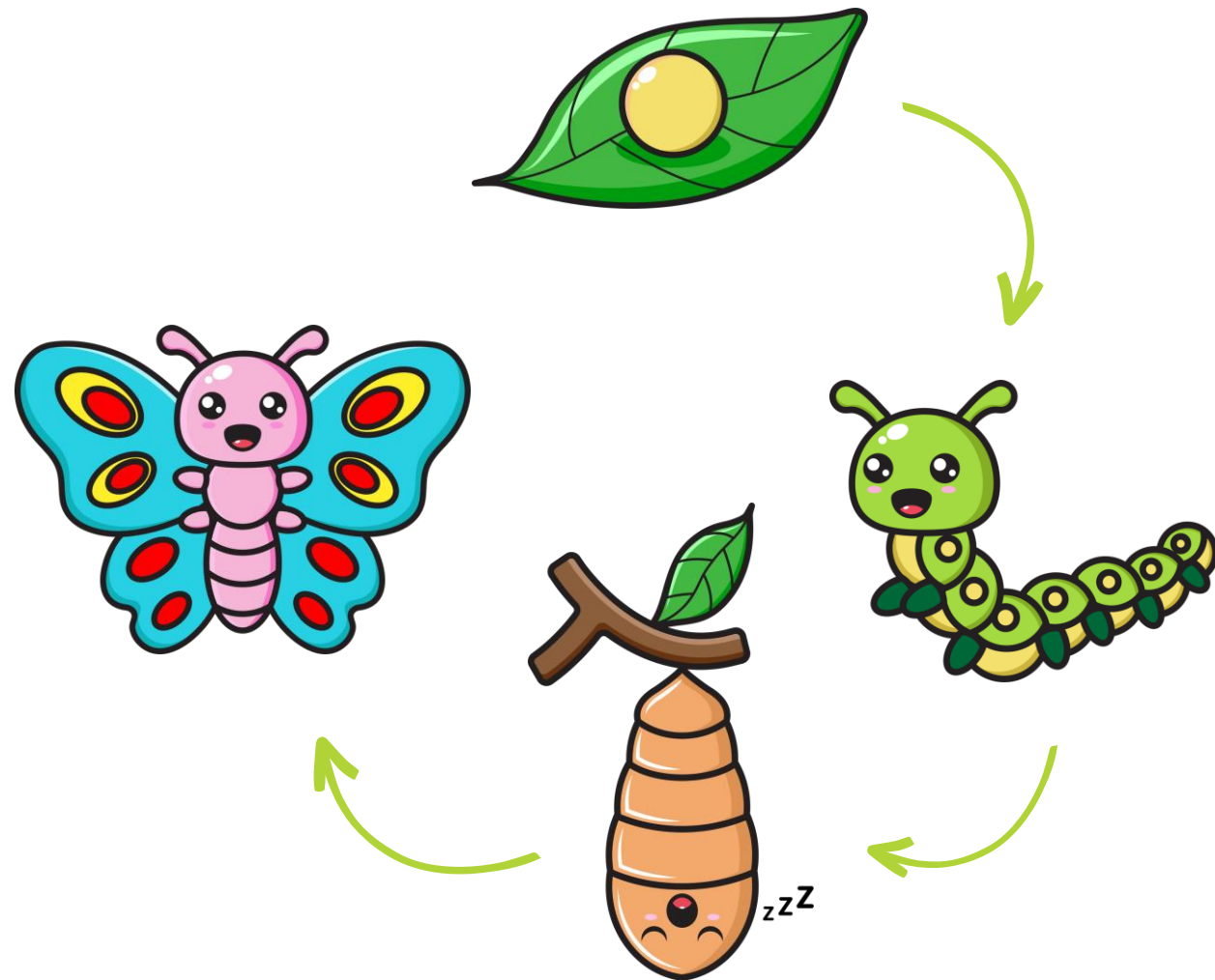
## RÔLE DE L'EMPLOYÉ

- Privilégiez l'**honnêteté**, tout en respectant vos limites
- Mentionnez l'**incidence** de votre état de santé sur votre capacité à travailler
- Formulez clairement à votre employeur ce qu'il peut **mettre en place** pour vous aider
- Parlez-en à un **professionnel de la santé**
- Informez-vous sur les **ressources** dont l'entreprise dispose (PAE)
- Se donner du **temps !**



## RÔLE DE L'EMPLOYÉ

- Privilégiez l'**honnêteté**, tout en respectant vos limites
- Mentionnez l'**incidence** de votre état de santé sur votre capacité à travailler
- Formulez clairement à votre employeur ce qu'il peut **mettre en place** pour vous aider
- Parlez-en à un **professionnel de la santé**
- Informez-vous sur les **ressources** dont l'entreprise dispose (PAE)
- Se donner du **temps !**



### **Vrai ou faux**

En tant qu'employeur, il est primordial de ne pas m'impliquer émotionnellement auprès de l'équipe afin de conserver le professionnalisme.

## **FAUX**

L'équipe ressent bien souvent ces **manques** d'honnêteté et d'authenticité et souffre de tous ces **non-dits**, contribuant à augmenter les **tensions** et les conflits.



En tant  
qu'employeur,  
comment s'outiller  
pour mieux aider son  
équipe ?



## S'OUTILLER

- Sensibiliser et **ÊTRE** sensibilisé à l'importance de la santé mentale au travail
- Suivre des **formations** en matière de bien-être au travail
- Instaurer une **politique** de bien-être au travail et/ou PAE **et** en faire la promotion
- Déterminer son **rôle**

En tant  
qu'employeur, que  
faire pour aider un  
membre de l'équipe  
en difficulté ?

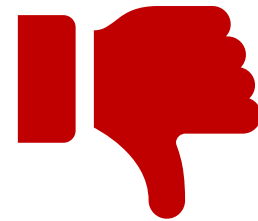


## COMMENT RÉAGIR ?

- Démontrer de l'**ouverture** et une préoccupation quant à l'état de chacun
- Favoriser un climat de travail **inclusif**
- Agir à titre de **mentor**
- Considérer une personne pour ce qu'elle **est** plutôt que de la définir par sa maladie
- Encadrer la **mise en place** de saines habitudes en santé mentale et physique
- Faire preuve de **flexibilité**

**Mise en situation 1**

Deux employés ont souvent du mal à s'entendre et cela nuit à l'ambiance de travail.

**COMMENT RÉAGIR ?**

- Ne rien faire
- Prendre parti
- Parler dans le dos ou laisser les autres le faire



- Agir à titre de médiateur, les encourager à discuter et à trouver un terrain d'entente dans le respect
- Rotation des horaires de travail si cela ne fonctionne pas

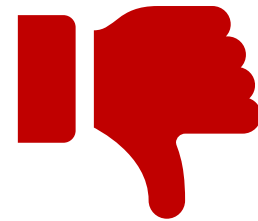
**Mise en situation 2**

Un employé n'effectue pas ses tâches correctement et fait plusieurs erreurs.



**J'ai commis  
une erreur**

## COMMENT RÉAGIR ?



- Lui en vouloir
- Faire une plainte
- Le critiquer, le traiter de paresseux



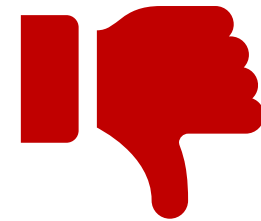
- Tenter de comprendre les raisons de ses erreurs fréquentes et le guider dans l'exécution de ses tâches.

### Mise en situation 3

Un employé ne semble pas être dans son assiette, il est plus irritable et cela commence à avoir des impacts sur l'équipe.



## COMMENT RÉAGIR ?



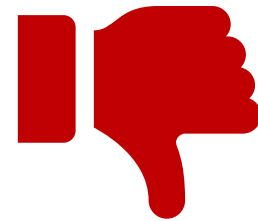
- Lui dire de changer cela au plus vite
- Menaces possibles (ex : renvoi)



- Lui communiquer votre inquiétude sur son état
- Lui demander ce qui le tracasse, faire preuve d'empathie et de compréhension
- Lui offrir du repos et/ou de l'aide

**Mise en situation 4**

Vous êtes en conflit avec un de vos employés qui vous reproche de ne pas avoir le salaire qu'il mérite.

**COMMENT RÉAGIR ?**

- Lui dire que c'est comme ça, c'est tout et que s'il n'est pas content, qu'il se trouve un autre emploi.



- Reconnaître son bon travail
- Faire preuve de compréhension
- Lui expliquer le pourquoi de votre décision, que cela n'est pas définitif et que vous gardez cela à l'esprit pour l'avenir.



En tant  
qu'employeur, que  
faire pour favoriser le  
bien-être de l'équipe  
au travail ?



## RÔLE DE L'EMPLOYEUR

- **Conciliation** travail-vie personnelle
- Exigences d'emploi **raisonnables**
- Travail **stimulant**
- Croissance et **perfectionnement**
- Reconnaissance et **respect**
- **Sécurité**
- Et autres **pratiques** ayant fait leurs preuves

Y a-t-il autre chose que je puisse faire en matière de mieux-être au travail ?



## OUTILS SUPPLÉMENTAIRES

- Trouver du **soutien**
- Respecter le **rythme** de la personne
- Communiquer efficacement (demeurer **calme** et ton **neutre**)
- Comprendre, **encourager**, valoriser et reconforter ses employés
- Souligner les **bons coups**
- Oser dévoiler sa **vulnérabilité**
- **Prendre soin de soi aussi !**

## Avantages d'un milieu de travail sain



Augmente la **mobilisation** et la **satisfaction**



Recrutement et **maintien** en poste du personnel









Productivité



Réduit : facteurs de **stress** dommageables, absentéisme, coûts reliés aux congés maladie ou aux réclamations pour invalidité, blessures au travail, etc.

## À retenir

-  Être conscient des risques : **Personne n'est à l'abri !**
-  Être à l'écoute des **signes** pour soi et pour les autres
-  Demander de l'**aide** au besoin (RH, médiateurs, etc.)
-  Déterminer son **rôle**
-  Créer des espaces **favorables** au bien-être de tous
-  Faire de soi sa **priorité**





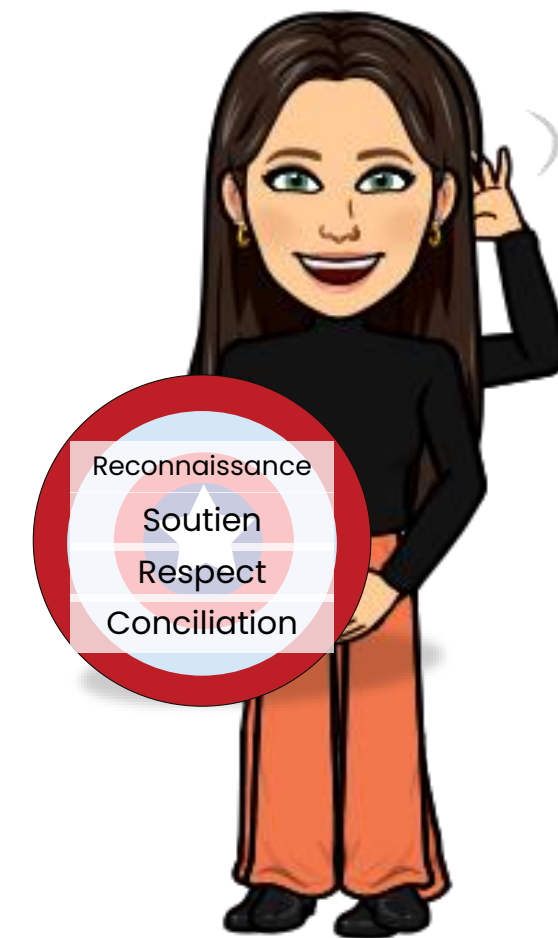
Monteur de lignes



Pompier



Chimiste



Et la santé mentale dans tout cela?

# Références

CCHST CA - Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

De Montigny (2021). L'épuisement professionnel : le grand défi des employeurs en 2021. Repéré à : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1788485/epuisement-professionnel-sage-angus-sondage-teletravail?fbclid=IwAR0h6K8BNYgRXLoFA-AFwXaLH3zoSR66r8cgVQ9oD6caRYx5Fbxf3iLF8o>

Forest, V. (2023). Gestion de conflits au travail : 6 exemples et solutions. Repéré à : <https://www.agendrix.com/fr/blogue/gestion-de-conflits-au-travail>

Gingras, ME. (2019). Protection de son intégrité physique et psychologique en contexte d'intervention – 2<sup>e</sup> édition. Éditions JFD.

Gouvernement du Canada (2011). Comment prendre soin de soi comme intervenant. Repéré à : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/rapports-publications/faire-face-evenements-stressants/comment-prendre-soin-comme-intervenant.html>

Larocque, K. (2021). Intervenant : Aider sans se brûler. Repéré à : <https://www.simplementhumain.com/blog/intervenant-aider-sans-se-bruler>

Larsen, D. & Stamm, BH. (2008). Trauma, recovery, and growth: Positive psychology perspectives on posttraumatic stress (p. 275-293). John Wiley & Sons Inc. Repéré à : <https://psycnet.apa.org/record/2008-03151-014>

Lasalle, M. (2021). COVID-19 et santé mentale au travail: la détresse psychologique touche plus d'une personne sur trois. Repéré à : <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2021/03/22/covid-et-sante-mentale-au-travail-la-detresse-psychologique-touche-une-personne-sur-trois/>

Ministère de la Justice (2015). Guide de traitement des victimes d'actes criminels: Application de la recherche à la pratique clinique (deuxième édition). Repéré à : <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rech-res/p5.html>

Mouvement Santé mentale Québec (2016). 7 astuces pour se recharger : Coffre à outils. Repéré à : <https://www.mouvementsmq.ca/campagnes/7-astuces/outils#7%20astuces%20pour%20se%20recharger>

National Geographic (2022) Limitless with Chris Hemsworth. Film repéré sur Disney +

OQLF (2020). Empathie et sympathie. Le vocabulaire : Nuances sémantiques. Repéré à : [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=3829](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3829)

Pearlman, L. A. & Saakvitne, K. W. (1995). Trauma and the therapist: Countertransference and vicarious traumatization in psychotherapy with incest survivors. W W Norton & Co. Repéré à : <https://psycnet.apa.org/record/1995-97990-000>

Santé mentale Québec – Chaudière-Appalaches (2020). Attends-tu de manquer de jus?



## Pistes de réflexion

- Comment contribuer au **bien-être** de ses employés ?
- Quels sont les **signes** à surveiller ?
- Quel est le **rôle** de l'employé **ET** de l'employeur quant aux bien-être de l'équipe ?
- Comment réagir face aux situations **problématiques** ?

***Vous sentez-vous plus outillés pour répondre à ces questions ?***

