

Santé mentale : comment protéger vos salariés ?

Anxiété, épuisement, voire dépression, la santé mentale des salariés n'est pas un sujet à prendre à la légère. Heureusement, il fait de plus en plus l'objet de réflexions, d'attention et de plans d'actions dans l'entreprise. Et les outils à la portée des RH et dirigeants se multiplient pour prévenir les risques psychosociaux, et, quand nécessaire, contribuer à prendre en charge des salariés fragilisés.

Temps de lecture : minute

28 juin 2022

C'est un fait que le Covid a sans doute eu le mérite de mettre en lumière : nombre de collaborateurs éprouvent de l'anxiété, des troubles du sommeil ou encore un mal-être. Dans un baromètre réalisé par Alan et Harris Interactive en février dernier, un salarié sur deux déclare ainsi rencontrer une difficulté psychologique, quand 91% des Français, tous métiers et âges confondus, estiment que les difficultés psychologiques sont de plus en plus répandues au travail.

Bien sûr, l'entreprise ou l'emploi exercé ne sont pas toujours la seule explication à ces troubles. Mais le monde du travail ne peut rester inactif. Notamment parce que le bien-être mental des salariés a un impact économique sur les entreprises. 73% des salariés, ayant fait face à une difficulté psychologique, traversent une phase de perte d'engagement par exemple, nous apprend le baromètre publié par Alan et Harris Interactive. Et 85% des salariés estiment que l'amélioration du bien-être mental renforcerait leur fidélité à leur entreprise.

Faire du "Care" une culture de l'entreprise

" Le bien-être en général, et la santé mentale des salariés en particulier, doivent être au cœur de la stratégie ou de la culture de l'entreprise. Chez nous, le Care est une valeur clé que nous nous appliquons à transmettre via notre management notamment ", souligne Benjamin Suchar, fondateur et CEO de Worklife.

Mais comment mettre en place cette culture ? Il faut pour cela savoir écouter, faire que chacun se sente entendu, valorisé, à sa place. Ce qui signifie aussi que le projet d'entreprise et la façon dont il est mené fasse sens auprès des salariés.

Pour faire en sorte que ses équipes s'épanouissent au mieux, la société HiPay a par exemple choisi de mettre l'accent sur la formation. En ce moment, les sessions organisées couvrent trois thématiques : les soft skills et notamment l'écoute active, les relations humaines dans le management, et la maîtrise du changement.

" Ces formations couvrent des enjeux business mais pas seulement. L'écoute active est la base d'une bonne communication d'équipe et le meilleur moyen, sans entrer dans l'intimité d'un collaborateur, de désamorcer un sujet de tension ou de comprendre un besoin ", témoigne Grégoire Bourdin, CEO de HiPay. " La formation des managers, elle, vient rappeler à quel point l'empathie est centrale même dans des relations humaines professionnelles. "

Elle permet aussi de donner un cadre d'outils et de réflexes aux managers pour qu'ils puissent savoir où leur rôle s'arrête afin qu'eux-mêmes ne se rendent pas " malades ". Et travailler sur le changement, propre à notre ère digitale, et très commun dans une entreprise tech comme HiPay, c'est donner les clés pour réussir à vivre les évolutions qu'ils supposent de façon acceptable, voire positive. *" C'est aussi apprendre qu'il vaut mieux passer du temps à bien expliquer les changements à l'œuvre plutôt que de les imposer. Car cela peut être assez destructeur "*, estime Grégoire Bourdin.

Contribuer à l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Si la formation, vecteur de bonnes pratiques et de plus en plus centrée sur les soft skills, est un levier pour que les entreprises intègrent pleinement le bien-être dans leurs modes de fonctionnement, elle ne suffit pas.

Notamment parce que l'un des grands facteurs de souffrance au travail est un manque d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. *" En tant qu'entreprise et employeur, il nous faut donc offrir les conditions professionnelles pour que les collaborateurs puissent s'épanouir dans leur vie personnelle "*, analyse encore Grégoire Bourdin. De ce point de vue, HiPay permet à ses employés de télétravailler de deux à quatre jours par semaine, sans néanmoins renier la vie de bureau qui contribue à cadrer la vie professionnelle et faire qu'elle ne s'immisce pas dans la vie privée, et inversement.

" Le Covid a largement contribué à brouiller la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Résultat, il nécessite une évolution de l'accompagnement que les entreprises pouvaient mettre en place. Et nous sommes nés à ce moment-là, en 2020, pour donner des moyens aux entreprises d'accompagner leurs collaborateurs ", raconte Benjamin Suchar.

Application et carte de paiement, Worklife permet de regrouper toutes les solutions et avantages mis en place par l'entreprise liées à l'accompagnement de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et à la qualité de vie au travail. *" Concrètement, on va simplifier considérablement la mise en place des avantages sociaux au sein des entreprises. Et ces avantages permettent de diminuer la charge mentale. Outre le titre restaurant qui va jouer sur le pouvoir d'achat des salariés, bien d'autres avantages assez méconnus peuvent être des mécanismes forts à la fois d'accompagnement financier et psychologique. Le financement de services à la personne en est aussi un bon exemple. "*

Aujourd'hui, une entreprise peut ainsi financer jusqu'à 1830 euros par an de services à la personne, exonérés de cotisations sociales, salariales et patronales, et donnant droit à 25% de crédit d'impôt pour l'entreprise. De quoi soulager les parents qui doivent payer des solutions de garde ou de soutien scolaire. De quoi aussi permettre à des aidants de réduire le temps qu'ils passent à l'intendance en recourant à un service de ménage ou d'aide à domicile. *" D'autres avantages vont permettre de financer la mobilité, depuis le rechargement en bornes électriques*

jusqu'à l'essence ou au parking. Et je ne parle pas du financement du télétravail pour s'équiper par exemple, ou du financement d'une pratique sportive pour contribuer là encore à la bonne santé mentale et physique des collaborateurs, poursuit Benjamin Suchar. En réalité, via ces avantages réunis sur une carte et une application, on permet aux entreprises de valoriser ce qu'elles mettent à la disposition de leurs employés, et aux salariés de visualiser et d'utiliser facilement leurs avantages financiers professionnels. "

Savoir réagir

Culture du *care*, formations axées sur les soft skills et mesures prises à la faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle sont des leviers pour prévenir les risques pour la santé mentale. Mais quand le surmenage est là, quand le stress handicape, ou quand une situation de vie personnelle bouleverse, il faut aussi être en mesure de bien réagir.

" Depuis un an et demi environ, nous avons souscrit à une plateforme digitale et téléphonique - Moka.Care - qui permet à nos collaborateurs en détresse ou ayant besoin d'un soutien particulier d'échanger avec un professionnel qui va les orienter vers le bon expert ", confie Grégoire Bourdin.

Ainsi, qu'un salarié soit malheureusement touché par un deuil, ou qu'il n'arrive plus à dormir, angoissé par une présentation qu'il doit faire devant des partenaires ou collègues, il peut contacter la plateforme qui va l'orienter vers un psychologue ou un coach spécialisé en prise de parole par exemple. *" Évidemment, c'est confidentiel, ajoute le CEO de HiPay. Nous connaissons le taux de pénétration, si le service a été utilisé ou non donc, mais on ne sait ni par qui ni pourquoi, et c'est très bien comme ça. Après, nous restons bien sûr à l'écoute. Nous n'enlevons rien, nous ajoutons une dimension. "*

L'important ici est donc de mettre les bons moyens à portée de main des collaborateurs. Malheureusement, trop de lignes d'écoute et de soutien psychologique, mises en place dans les entreprises après l'accord national du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux, sont méconnues des salariés, ou trop peu souvent communiquées directement et simplement.

" Là encore, avec Worklife, l'entreprise peut intégrer les numéros à joindre dans l'application mise à disposition des salariés sur leur propre smartphone. Elle peut aussi nous demander d'ajouter un avantage Mental Health avec des financements pour des plateformes qui concourent à la santé psychique comme des applications de méditation, de soutien psychologique, voire le financement de thérapeutes, explique Benjamin Suchar. À chaque fois, plutôt que d'aller choisir un partenaire différent qui limite l'utilisation d'un avantage, nous laissons le choix au collaborateur de décider de son accompagnement : il peut choisir sa crèche, son service de ménage, son aide psychologique. "

Liberté et flexibilité, ce sont bien là les deux piliers du bien-être au travail.

