

## E Les employeurs manquent le point du stress croissant des employés

Une enquête note leur inquiétude pour les employés, car les entreprises ciblent les mauvaises réponses.

Par Rita Pyrrillis

**W**hile la plupart des employeurs et des employés un problème persistant, ils diffèrent souvent considérablement sur les causes - une déconnexion qui peut compromettre le succès de tout programme de bien-être mental.

Dans une récente enquête sur la santé et la productivité au travail, les employeurs ont identifié des défis globaux tels que la technologie, qui rend plus difficile la séparation du travail et de la maison, et le changement organisationnel comme principaux facteurs de stress, tandis que les employés se concentraient sur des préoccupations plus immédiates et personnelles telles que les bas salaires, incertains, les attentes professionnelles et la culture d'entreprise. Le facteur de stress que les employeurs ont classé en dernier - la culture d'entreprise - était le troisième choix des employés, selon Willis Towers Watson 2015-16 « Staying @ Work » sondage. Cette déconnexion souligne le fait que la plupart des employeurs ne comprennent pas ce qui cause le stress à leurs employés et les conduit souvent à de mauvaises solutions, selon Tom Davenport, consultant senior chez Willis Towers Watson. « Tout le monde vit le stress différemment et les organisations ont du mal à trouver des solutions personnalisées », a-t-il déclaré. « Les départements des ressources humaines ne sont pas équipés pour faire face à des problèmes sociaux et psychologiques complexes, ils commencent donc par des solutions et espèrent que le problème saura. Ils recherchent des PAE (fournisseurs d'aide aux employés) et des fournisseurs qui offrent des cours de pleine conscience, du yoga, des programmes de résilience

- ils cochent la case et disent que le problème est résolu. "

Le problème est qu'un programme de bien-être émotionnel est susceptible d'échouer si les employeurs ne comprennent pas pleinement comment les employés vivent le stress, a-t-il déclaré.

Selon Davenport, comprendre les causes et les nuances du stress au travail est le plus grand obstacle auquel les employeurs sont confrontés pour faire face au problème. En fait, près de la moitié de tous les adultes actifs évaluent les efforts de leur lieu de travail pour réduire le stress comme étant passables ou médiocres, selon une étude réalisée en 2016 par NPR, la Robert Wood Johnson Foundation et Harvard.

École de santé publique TH Chan. Non-

tably, la grande majorité des travailleurs - 85 pour cent - qui disent avoir vécu beaucoup de stress au travail au cours des 12 derniers mois évaluent les efforts de leur milieu de travail comme passables ou médiocres.

C'est un problème coûteux pour les employeurs. Selon l'American Institute of Stress, une organisation à but non lucratif qui vise à éduquer le public sur la question, le stress au travail coûte



"LES ORGANISATIONS ONT UN TEMPS DIFFICILE À GÉRER DES SOLUTIONS INDIVIDUALISÉES."

- TOM DAVENPORT,  
WILLIS TOWERS WATSON

L'industrie américaine génère plus de 300 milliards de dollars par an d'absentéisme, de chiffre d'affaires, de baisse de productivité et de frais médicaux, juridiques et d'assurance. Et les Américains sont plus stressés que jamais, selon l'enquête 2015 « Stress in America » de l'American Psychological Association. Alors que les chiffres montrent une légère augmentation des niveaux de stress global entre 2014-2015, le nombre d'adultes déclarant un « stress extrême » a grimpé en flèche. Vingt-quatre pour cent des adultes déclarent ces niveaux, contre 18 pour cent en 2014, soit le pourcentage le plus élevé depuis

2010.

Bien qu'il existe peu de données concrètes montrant que les programmes de bien-être mental peuvent augmenter la productivité et l'engagement, et réduire les taux d'absentéisme et les coûts des soins de santé, une enquête récente suggère que c'est possible.

Selon MediKeepers, une entreprise technologique basée à San Diego, entre 2014 et 2016, le nombre d'employés déclarant un niveau de stress de 1 - le plus bas sur une échelle numérique - a augmenté de 58% tandis que le nombre de répondants évaluant leur niveau de stress à 5 de -

plié de près de 40 pour cent. « Ce fut un peu un choc pour nous », a déclaré David Ashworth, PDG de MediKeepers, qui développe des plateformes de bien-être des employés. « Intuitivement, nous pensions que le stress était plus. Vous y pensez dans votre propre vie et cela augmente certainement. MediKeepers, dont les clients représentent une variété d'industries, a interrogé 3 millions

les employés qui ont répondu à un sondage en ligne anonyme sur une période de trois ans. Ashworth a déclaré que les résultats suggèrent qu'un programme de bien-être bien conçu peut réduire le stress. Ce qui ramène la conversation à Davenport, qui avertit les employeurs d'examiner et de comprendre les causes fondamentales du stress chez leurs employés. « Demandez-vous: « Quels sont nos plus gros problèmes, ce qui les cause et que pouvons-nous faire pour y remédier » », a-t-il dit. « La réponse réside dans une combinaison de la réponse individuelle au stress et de la culture organisationnelle. » Il conseille de surveiller les jours de maladie et les taux de roulement, mais aussi de parler avec les employés et de recueillir des anecdotes à travers des enquêtes et des entretiens de sortie. « La façon dont une personne ressent le stress change à mesure qu'elle gravit les échelons », dit-il. « Vous vous éloignez davantage de l'expérience moyenne des employés parce que vous n'êtes pas l'employé moyen, vous êtes un PDG. Il y a donc une déconnexion intégrée, c'est pourquoi de nombreux cadres ne semblent pas comprendre lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux causes du stress des employés.

Les droits d'auteur de Workforce sont la propriété de MediaTec Publishing, Inc. et son contenu ne peut être copié ou envoyé par courrier électronique à plusieurs sites ou publié sur une liste de diffusion sans l'autorisation écrite expresse du détenteur des droits d'auteur. Cependant, les utilisateurs peuvent imprimer, télécharger ou envoyer des articles par courrier électronique pour un usage individuel.