

Instabilité d'emploi, incertitude économique, mises à pied et santé mentale en milieu de travail

L'Organisation mondiale de la Santé et d'autres chercheurs ont proposé des stratégies organisationnelles et de gestion à envisager en période de mises à pied et d'incertitude économique. L'instabilité sur le marché du travail, en plus d'être une source de stress additionnel pour certains travailleurs, peut se révéler particulièrement difficile pour les employés ayant des problèmes de santé mentale comme la dépression ou l'anxiété. Qui plus est, selon certaines recherches, les travailleurs accumulent une partie importante des fonds qui serviront au financement de leur retraite au cours des dix années qui la précèdent. Or, ces travailleurs pourraient vivre plus difficilement l'inquiétude de perdre leur emploi (Gallo, Bradley, Siegel & Kasl, 2000).

Le tableau suivant donne un aperçu des stratégies de prévention, d'amélioration et de réparation mises au point par des chercheurs spécialisés dans le domaine. Ces stratégies peuvent être utiles pour aborder le sujet de l'instabilité d'emploi avec les employés, qu'ils aient ou non des troubles de santé mentale. Les organisations pourraient envisager la mise œuvre de certaines ou de l'ensemble des mesures suivantes :

Stratégies de prévention	Stratégies d'amélioration	Stratégies de réparation
1. Suivre et examiner les tendances du marché du travail pour connaître les changements qui s'y produisent et leurs répercussions possibles. Partager cette information avec les employés, le cas échéant, par l'intermédiaire d'un système d'affichage ou de notes de service.	1. Prévenir le personnel visé le plus à l'avance possible.	1. Communiquer la possibilité que surviennent des mises à pied éventuelles, le cas échéant, de façon à maintenir un lien de confiance.
2. Faire appel à des salariés temporaires pour combler la demande à court terme, de façon à favoriser la sécurité d'emploi du personnel existant.	2. Consulter les syndicats et les représentants des employés, le cas échéant, pour la sélection des personnes touchées, les critères qui guideront les décisions de mises à pied, les niveaux de rémunération et la réorganisation des postes pour les employés qui restent.	2. Collaborer avec les syndicats et les représentants des employés, le cas échéant, pour accroître le sentiment de sécurité d'emploi au cours de la période suivant les mises à pied. Communiquer des messages clairs aux employés.
3. Former à nouveau le personnel existant en vue d'élargir leurs compétences en prévision de l'éventualité d'un manque de personnel ou d'un remaniement des postes.	3. Fournir des conseils en matière de placement de personnel, des renseignements sur les différentes occasions d'emploi au sein de la communauté ainsi que de	3. Investir davantage dans les programmes de santé au travail, le cas échéant, au profit des employés qui veulent obtenir du soutien pour surmonter le départ de

Instabilité d'emploi, incertitude économique, mises à pied et santé mentale en milieu de travail

	l'information sur la façon d'obtenir de l'aide financière.	leurs collègues et rétablir leur sentiment d'équilibre et de sécurité d'emploi.
4. Créer une stratégie ou une politique de communication à l'égard des mises à pied, et informer tout le personnel de cette politique.	4. Offrir du soutien aux employés qui restent afin de gérer l'anxiété qui pourrait persister en ce qui concerne l'éventualité de nouvelles mises à pied, en ayant recours à des programmes de santé en milieu de travail (PAE, services de counseling, pont avec des services de soutien communautaires).	4. S'assurer de reconnaître la contribution au sein de l'organisation des personnes mises à pied.
		5. Inviter les employés qui restent à exprimer leurs commentaires sur le processus de mise à pied et donner suite à ces commentaires en prenant soin de préciser les fins auxquelles ils serviront.

Références pour en savoir plus :

GALLO, W.T., E.H. BRADLEY, M. SIEGEL & S.V. KASL « Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the health and retirement survey » *Journal of gerontology*, 55B (3), 2000, p. S131-S140.

ADAM, M.L. & O. FLATAW « Job insecurity and mental health outcomes: An analysis using waves 1 and 2 Hilda » *Australian social policy conference*, p. 1-10.

World Health Organization « Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion » (n.d.), Europe: WHO Library Cataloging.