

Un environnement toxique rend les gens malades, fait échouer les projets et pousse les meilleurs employés à démissionner

Par : Sarah M Publié le : 1 mars 2020

« Les gens ne quittent pas leur travail, ils quittent une culture du travail toxique »

Dr Amina Aitsi-Selmi



Dans la mesure où nous passons la majorité de notre temps au travail, nous avons par conséquent besoin que le climat professionnel soit harmonieux pour nous permettre d'exploiter au mieux nos capacités. C'est la condition sine qua none à l'augmentation de notre productivité et à l'expression de notre potentiel. Malheureusement, il arrive parfois que l'environnement au travail soit toxique et nuise au bien-être du salarié.

Un bon manager sait gérer les membres de son équipe et les inciter à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Pour ce faire, ce dernier a pour objectif de créer une dynamique positive en alliant écoute, bienveillance, reconnaissance et encouragement.

Et pour cause, lorsque le climat professionnel est **toxique**, le salarié peut être sujet à une frustration considérable qui entravera la qualité de son travail, mais aussi son épanouissement personnel. Celui-ci passe le plus clair de son temps sur son lieu de travail, or si l'ambiance n'est pas au rendez-vous, sa productivité risque d'en pâtir.

Un salarié qui ne s'épanouit pas dans son milieu professionnel est susceptible d'être démotivé et de bâcler certaines tâches. Que son insatisfaction soit due à une mauvaise relation avec ses collègues, à une pression constante ou à un patron désagréable, ses résultats en seront forcément affectés. Lorsqu'un employé n'est pas satisfait, il aura tendance à prétexter des maladies pour éviter de se rendre dans son lieu de travail. L'environnement professionnel se doit d'être sain pour que l'organisation atteigne ses objectifs de façon optimale.

Les signes qui indiquent que l'environnement professionnel est toxique

Certains signes montrent qu'un environnement professionnel est toxique et peut empiéter sur l'humeur des salariés :

– Une absence de respect

Au travail, un employé a besoin d'être respecté et reconnu à sa juste valeur. Parfois, le manager a tendance à oublier de prendre en compte l'aspect humain de sa relation avec l'employé. Mais comme l'indique la fameuse pyramide de Maslow, le besoin d'estime fait partie des besoins fondamentaux d'un individu. Un bon manager respecte son salarié et fait de son mieux pour ne pas nuire à son intégrité.

– Un manque de reconnaissance du travail accompli

Pour être sûr qu'un salarié fasse de son mieux dans l'accomplissement de ses objectifs, il est nécessaire de savoir l'encourager et le féliciter pour son travail. La gratification constitue une motivation de taille qui incitera l'employé à redoubler d'efforts. À contrario, un salarié dont le travail n'est pas reconnu aura tendance à être moins productif.

– Une pression constante et des objectifs irraisonnables

De nombreux salariés sont soumis à une pression excessive dans leur lieu de [travail](#). Des délais trop courts et des tâches trop compliquées à réaliser peuvent mettre à mal le bien-être du salarié. En réalité, pour qu'un employé puisse atteindre ses objectifs, ces derniers doivent être réalistes, mesurables et délimités dans un temps acceptable.

– Une forme d'injustice

Rabaisser, dégrader ou humilier un salarié ne lui permettra pas de déployer ses efforts. En sus, pratiquer du favoritisme entre les collègues risque de compromettre l'ambiance générale. Un patron doit savoir respecter tous ses salariés et les valoriser pour leur travail.

– Une intimidation ou du harcèlement

Le harcèlement, quelle que soit sa nature, provoque un mal-être considérable chez le salarié. Ce dernier ne peut être productif dans un milieu où il subit de telles violences et sera soumis à un stress chronique qui mettra à mal sa santé mentale.

– Un manque d'empathie et de soutien

Lorsque le salarié est débordé par son travail, qu'il est malade ou qu'il n'arrive pas à accomplir ses objectifs comme convenu, un patron apathique ne verra en lui qu'une baisse de résultat. Un bon manager saura gérer la situation de manière adéquate en lui conseillant de se reposer pendant quelques jours pour reprendre des forces.

– Un contrôle incessant

Généralement, un patron veut que les salariés fournissent les efforts nécessaires pour accomplir certains projets. Mais parfois, au lieu de donner les lignes directrices et de faire confiance au salarié, il peut le priver de son [autonomie](#) et de sa capacité créatrice.

– **Une malhonnêteté**

Reconnaître ses erreurs est nécessaire pour pouvoir avancer dans le bon chemin. Pour un patron, avouer ses fautes peut être un acte d'une extrême complexité. Néanmoins, s'il apprend à se détacher de sa position et à faire preuve d'honnêteté, il sera à même de gagner la sympathie de ses salariés.