



CPME/AD/Brd/140309/024 final/FR

Le Conseil du CPME réuni à Prague le 14 March 2009, a adopté le document suivant: « **La santé mentale sur le lieu de travail : "Des travailleurs en forme et en bonne santé" (CPME 2009/024 final EN/Fr)** » (en référence au document 2009/024 EN/Fr)

La santé mentale sur le lieu de travail "Des travailleurs en forme et en bonne santé"

Résolution du CPME

Introduction

Le 13 juin 2008, la Commission européenne a organisé une conférence à Bruxelles afin de souligner l'importance de la santé mentale en Europe. Les États membres et la Commission se sont mis d'accord sur un Pacte pour la santé mentale. Par ailleurs, un certain nombre de documents de consensus ont été présentés :

1. La prévention du suicide et de la dépression
2. La santé mentale chez les jeunes et l'éducation
3. La santé mentale sur le lieu de travail
4. La santé mentale chez les personnes âgées

5. Également : la lutte contre la stigmatisation et l'exclusion sociale

Le présent document aborde la question de la santé mentale sur le lieu de travail.

Un environnement (ou une organisation) de travail sain

Dans les environnements de travail sains et bien organisés, les travailleurs peuvent réaliser entièrement leur potentiel. Un environnement de ce type implique une culture fondée sur la valeur et où la direction met en oeuvre une politique active et visible. La direction opérationnelle fait preuve d'un style de direction motivant et stimulant et la communication est claire quant aux objectifs, résultats et changements. Les employés travaillent dans un lieu de travail "sûr" et on observe une bonne conciliation travail-vie personnelle.

Tout ceci donne lieu à un certain nombre d'avantages tels qu'un moral élevé des travailleurs, une qualité élevée, une productivité supérieure et une meilleure position concurrentielle. Par la même occasion, la rotation du personnel est limitée, les taux d'accident sont inférieurs, on enregistre moins de maladies professionnelles et enfin, mais non des moindres, les niveaux d'absentéisme sont inférieurs.



Malheureusement, un environnement de travail salubre ne correspond pas à la pratique courante. Quelques données tirées du document de consensus relatif à la Santé mentale sur le lieu de travail :

- Au Royaume-Uni, 40 % des coûts d'indemnisation pour incapacité sont liés à des troubles de la santé mentale.
- Aux Pays-Bas, 35% des taux d'absentéisme sont dus à des problèmes d'ordre psychologique
- En Autriche, on a observé une augmentation significative de l'absentéisme causé par des problèmes de santé mentale
- En Allemagne, une santé mentale "fragile" a été en 1996 "le" motif principal invoqué pour la retraite anticipée. En 2003, l'âge de la retraite pour cause de problèmes de santé mentale était de 48 ans.

De même, nous constatons un bon nombre de pertes au niveau financier :

- 3-5 % (jusqu'à 10%) du chiffre d'affaires des entreprises
 - Perte de productivité (absentéisme et retraite anticipée) dans l'Union européenne à 25 (y compris la Norvège, l'Islande et la Suisse) : 136 milliards (dont 99,3 liés à la dépression et à l'anxiété)
 - Aussi des coûts indirects : substitution des travailleurs, éducation
 - "présentéisme" (les travailleurs sont sur leur lieu de travail, mais leurs prestations ne sont pas optimales)
 - Perte de réputation
- Également diminution du PIB (Produit intérieur brut) des pays : 3-5%

On peut raisonnablement penser que l'un des facteurs principaux intervenant dans le processus qui conduit à une santé mentale déficiente au sein des organisations réside dans un monde du travail en évolution. Les éléments suivants jouent vraisemblablement un rôle dans ce processus :

- Fusions et réorganisations
- Globalisation
- Changements démographiques
- Stress
- Intimidation
- Alertes terroristes par e-mail
- Violence sur le lieu de travail

D'autres domaines importants qui réclament notre attention sont les dépendances telles que l'alcoolisme qui peut avoir un impact démoralisant et déstabilisant sur les organisations. Les relations intimes et la santé mentale des personnes souffrant de handicaps physiques ou mentaux doivent également être prises en considération. L'équilibre entre le travail et la vie privée est également un facteur crucial dans la relation entre le travail et la santé mentale.

Toutes ces facteurs peuvent mener à :



- La fatigue
- La pression excessive
- La dépression
- L'anxiété
- L'absentéisme

Par conséquent, il est primordial d'intervenir.

Le défi

Étant donné que l'on peut également s'attendre à ce que les troubles de santé mentale constituent la cause principale des incapacités au travail en 2020 (soit dans un peu plus de 10 ans), il est clair que la santé mentale sera l'un des problèmes les plus importants à résoudre dans le domaine de la santé sur le lieu de travail.

Quelles mesures peut-on adopter ?

La Commission européenne apporte son soutien dans ce domaine. La stratégie 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail requiert une culture à caractère plus préventif qui donne la priorité à la santé mentale sur le lieu de travail. Pareillement, des accords sur le stress lié au travail, la violence et le harcèlement au travail (2004, 2007) soutiennent les initiatives axées sur ce problème.

La DG SANCO (Commission européenne) aborde la santé mentale par l'intermédiaire du Pacte pour la santé mentale et des documents de consensus sur les différents thèmes (la prévention du suicide et de la dépression, la santé mentale chez les jeunes et l'éducation, la santé mentale sur le lieu de travail et la santé mentale chez les personnes âgées). De même, la lutte contre la stigmatisation et l'exclusion sociale est essentielle à cet égard.

Lorsque l'on examine plus en détail le document de consensus intitulé "La santé mentale sur le lieu de travail", il convient de souligner les éléments et points d'intérêt suivants :

- Considérer le travail comme une partie fondamentale de la qualité de vie et du bien-être
- Intérêt pour les gouvernements (sécurité sociale)
- Intérêt pour les employeurs (perte de productivité)
- Intérêt pour les travailleurs (confiance en soi et qualité de vie)
- Lutte contre la stigmatisation et l'exclusion sociale

Les initiatives peuvent être basées sur le cadre suivant :

- Niveau des organisations et niveau individuel
- Dialogue et partenariat efficaces
- Garantie de confidentialité des travailleurs
- Promotion de la santé mentale dans les PME
- La santé mentale en tant que partie intégrante de la politique des organisations



De l'intervention à la prévention

Naturellement, il est tout d'abord important de détecter et d'identifier les travailleurs qui souffrent de troubles de santé mentale, que ce soit à une phase préliminaire ou lorsqu'ils sont absents du travail. Des programmes spécialisés d'intervention offrant notamment une orientation ou d'autres types de programmes d'aide, ainsi que des initiatives actives de réintégration revêtent une importance primordiale et doivent être mis en oeuvre. Ceci implique également l'existence d'un personnel de médecine du travail ayant une formation suffisante et appropriée, notamment des médecins et infirmières, mais aussi des spécialistes et psychologues organisationnels. Outre ces mesures, des programmes de prévention doivent être mis en place tant au niveau des organisations qu'au niveau individuel. Ces programmes doivent viser à la création de conditions de travail dans lesquelles les travailleurs peuvent remplir leurs fonctions d'une façon salubre et dans lesquelles ils sont encouragés à mener une vie active et saine. Au niveau individuel, il est essentiel de renforcer la conscience de soi et les comportements d'adaptation par des mécanismes de formation adéquats (voir également ci-dessous)

Le rôle des professionnels et des parties intéressées

Les médecins de la médecine du travail ont un rôle essentiel à jouer en matière de conseil tant des organisations que des personnes individuelles. Le médecin du travail est un professionnel qui est spécialisé dans la relation entre le travail et la santé : il ou elle est un spécialiste qui est capable de reconnaître les maladies liées au travail et qui possède les informations adéquates en matière de prévention, diagnostique et traitement.

Le médecin du travail est aussi un conseiller organisationnel qui parle et comprend le "jargon" de l'organisation, offre des conseils sur mesure, intervient de façon proactive (il va au-delà de la loi) et agit à la fois dans la salle du conseil d'administration et dans l'atelier. Finalement, le médecin du travail est un authentique partenaire dans le domaine de la santé et non pas uniquement une personne chargée de résoudre les problèmes ponctuels de santé.

Tout ceci implique que le médecin du travail doit être "prêt" face aux "nouvelles" maladies (anxiété, dépression, pression excessive) et que les conseils sur mesure doivent comprendre une bonne connaissance des agents stressants dans les organisations, une évaluation de ces agents stressants et des programmes d'action destinés à améliorer les conditions de travail. Dans ces sens, il s'avère essentiel d'influencer le comportement de la direction. Les médecins du travail doivent chercher à obtenir la coopération d'autres spécialistes tels que les experts organisationnels. Il convient de travailler dans le cadre d'équipes multidisciplinaires, d'utiliser les exemples existants d'initiatives réussies, de développer des instruments pratiques et de mettre en commun les bonnes pratiques. Le spécialiste organisationnel doit participer dans une mesure significative à la formation des responsables dans les compétences de direction et à la formation des travailleurs en matière de conscience de soi et capacité d'adaptation.



Autres parties intéressées

Les employeurs et les syndicats ont aussi un rôle actif à jouer pour assumer leur responsabilité dans ce domaine important et pour adopter les mesures nécessaires afin de stimuler les progrès et de faire en sorte que les organisations et les entreprises (en particulier les PME) puissent prendre plus facilement les mesures indispensables. Un programme de sensibilisation devrait pouvoir accélérer et consolider les résultats obtenus dans ce domaine.

Prévention

Ainsi, en termes de prévention, l'accent doit être mis sur l'organisation et en même temps sur le travailleur à titre individuel.

Pour l'organisation, cela signifie que l'on doit comprendre dans quelle mesure les facteurs organisationnels qui relèvent de notre contrôle peuvent soit renforcer soit entraver le bien-être personnel et les performances de l'organisation. Cela signifie également que l'organisation a identifié les agents stressants et connaît les moyens de les traiter. Cela signifie enfin que les comportements de direction doivent être pris en considération.

Les personnes doivent mener une vie saine et active, la conscience de soi et la capacité d'adaptation doivent faire l'objet de notre attention et il doit y avoir une bonne conciliation travail-vie personnelle.

La formation et l'orientation de la direction sont primordiales comme moteur de l'activité professionnelle et des performances, comme facteur capital de l'avantage compétitif et comme fondement du changement organisationnel. De même, une attitude positive à l'égard des travailleurs et une amélioration des mécanismes personnels d'adaptation constituent des aspects essentiels de la direction.

Le climat de travail positif qui en résulte atteste :

- L'engagement de la direction
- La communication claire des objectifs, des résultats et des changements
- Un lieu de travail "sûr"
- Les travailleurs peuvent déployer tout leur potentiel
- Un équilibre salubre entre la vie personnelle et le travail

En conclusion

L'établissement d'un environnement de travail salubre doté des mesures de prévention adéquates et bénéficiant de l'engagement de toutes les parties concernées nous permet de prévoir une réduction des problèmes de santé mentale liés au travail, une chute des niveaux d'absentéisme dus aux troubles de santé mentale, une diminution du taux d'accidents du travail, une augmentation de la confiance en soi et du moral des travailleurs au sein des populations actives et un plus grand nombre d'employés en bonne santé et aptes au travail.

Le CPME souhaite inviter toutes les parties prenantes concernées (spécialistes, gouvernements, organisations patronales et syndicats) à adopter les mesures nécessaires et à s'engager sur de nouvelles voies afin de renforcer la conscientisation dans ce domaine et de stimuler la formation autant au niveau des organisations qu'au niveau des personnes individuelles. C'est là le seul moyen de changer les attitudes et les comportements au sein des organisations.