

Santé Mentale au Travail

.....

Repères

Définition

C'est quoi la Santé mentale au travail ? Selon l'OMS et l'OIT,



La santé mentale ne se limite pas à l'absence de problèmes de santé mentale. Il s'agit plutôt d'un état de bien-être mental qui permet à chacun de faire face au stress de la vie, de réaliser son potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à sa communauté.



Analyse :

La santé mentale au travail n'est donc pas une recherche visant à supprimer tous les facteurs de tensions mais la création d'environnement de travail inclusifs qui nous permettent de faire face aux aléas normaux de la vie au travail.

Pourquoi parler de Santé mentale au et par le travail ? Parce que...

- le travail met quotidiennement à l'épreuve notre santé mentale (relations non choisies, exigences de performance, construction d'une identité sociale et de sens, incertitudes, évaluations...)
- depuis quelques années des signaux alertent sur la dégradation de la santé mentale des actifs (troubles anxieux et dépressifs). Il s'agit aujourd'hui d'un enjeu de santé publique
- les démarches de prévention des risques psycho-sociaux semblent ne pas répondre pleinement aux différents contextes de travail, aux attentes des salariés et à la diversité des enjeux de la santé mentale ;
- il s'agit de la première cause d'arrêts de travail de longue durée en France (14% en 2016 à 28% en 2022) ;
- depuis la crise Covid, la santé mentale s'inscrit aujourd'hui dans une dynamique de déstigmatisation ;
- tout un chacun n'a qu'une seule santé mentale et celle-ci ne s'arrête ou ne commence pas aux portes de l'entreprise.

"Quand on parle de santé mentale au travail, on retrouve nos principales problématiques."

Pauline - DGS
d'une intercommunalité

➔ QUAND LE TRAVAIL DÉGRADE LA SANTÉ MENTALE

Les principaux facteurs identifiés par l'OMS :

- sous-utilisation des compétences ;
- charge et rythme de travail ;
- horaires prolongés, rigides ;
- manque de marges de manœuvre ;
- conditions de travail dangereuses ou pénibles ;
- organisations qui tolèrent les comportements négatifs ;
- absence de soutien (collègues ou encadrement) ;
- actes ou propos violents, harcèlement, intimidation, discrimination, exclusion
- fonctions mal définies ;
- sous-promotion ou une "surpromotion" ;
- insécurité de l'emploi, salaire insuffisant ou pas ou peu de gestion des carrières ;
- incompatibilité entre les exigences professionnelles et personnelles

➔ DISTINGUER SANTÉ MENTALE ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

La notion de santé mentale au travail encadre celle de la prévention des risques psychosociaux (RPS) et figure dans le code du travail (Art 4121.1).

Tout en englobant la prévention des risques psychosociaux, le prisme de la santé mentale au travail permet d'aller plus loin pour :

- Traiter ce qui échappe aux démarches de prévention, et donc d'agir rapidement ("à chaud") dans des contextes de tensions au travail, sans attendre de diagnostic approfondi ;
- Développer la dimension salutogène du travail (travail inclusif et capacitant) ;
- D'aborder les risques pour la santé mentale au-delà des murs de l'entreprise (violences intrafamiliales,...) ;
- Traiter des états d'insatisfaction diffus qui n'apparaissent pas dans le scope des RPS mais qui grèvent malgré tout l'ambiance de travail, la performance, la fidélisation, la motivation ;
- Intégrer la question des troubles mentaux (dys, dépressions...) et des situations de handicap psychique pour proposer des environnements de travail plus inclusifs ;
- Traiter de la santé mentale des dirigeants, des indépendants, des exploitants agricoles,...

Pour résumer : la prévention des RPS est une approche parmi d'autres du sujet plus vaste qu'est la santé mentale au travail.

Celle-ci permet aux acteurs de l'entreprise d'aller bien au-delà, à la fois sur les sujets abordés et sur les méthodes d'actions. Elle repositionne aussi plus clairement la prévention des RPS dans sa mission d'anticipation des risques futurs.

"Pour moi, le management des tensions organisationnelles, c'est indispensable."

Alexis - Assistant RH

Agir en entreprise

➤ LE MODÈLE D'INTERVENTION DE L'ARACT NOUVELLE-AQUITAINE

Pour accompagner les entreprises, l'Aract s'appuie sur un modèle qui permet d'aborder différentes dimensions de la santé mentale au travail :

- Des approches "à chaud" quand émergent les problèmes ET "à froid" pour les analyser ;
- Une prévention intégrée des troubles individuels et des tensions collectives ainsi qu'une inclusion des personnes porteuses de pathologies ;
- Parce qu'on a qu'une seule santé mentale : des sujets sont traités à partir du contexte de l'entreprise mais peuvent aller au delà.

Une approche centrée sur le travail, son organisation et ses conditions de réalisation :



➤ QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les secteurs d'activité sont concernés.

Mais en fonction des secteurs d'activité ou des situations, les modes d'expression de la souffrance pourront être différents.

Certains métiers ou certaines circonstances exposeront plus à des troubles anxieux, d'autres à des syndromes d'épuisement professionnel, et d'autres à des dépressions.

Ainsi, managers, DRH, Directions, représentants du personnel, référents, collègues, préventeurs, tout le monde doit être impliqué pour déstigmatiser et être plus vigilant sur la santé mentale au travail.

"À être seulement sur des démarches de prévention des RPS, on était trop passif."

Antoine - Directeur Adjoint

"Il faudrait former tout le monde, et surtout les managers à la santé mentale au travail."

Amandine - RRH

➤ LES MODALITÉS D'ACTION

1	<p>AGIR SUR LES TROUBLES INDIVIDUELS PSSM*, charge mentale et cognitive, mal-être</p>	<p>Actions « à chaud » tournées vers la résolution de problèmes rencontrés par les individus. C'est une porte d'entrée à l'analyse de facteurs organisationnels : crise, surcharge, décompensation, démotivation, impact du numérique sur la santé cognitive...)</p>
2	<p>AGIR SUR LES TENSIONS COLLECTIVES Prévention intégrée et Management des Tensions Organisationnelles</p>	<p>Actions « à chaud » tournées vers la résolution de tensions au sein des collectifs (Management des Tensions Organisationnelles, régulations, analyses des pratiques, Prévention et régulation intégrées à l'activité...). <i>Nb: une note de cadrage et de méthode sur le Management de Tensions Organisationnelles est disponible sur notre site.</i></p>
3	<p>PRÉVENIR LES RISQUES DU TRAVAIL Prévention des Risques Psychosociaux</p>	<p>Actions « à froid » d'identification, de prévention, d'anticipation et de gestion des risques* « psychosociaux ». Prévention des incivilités (y compris numériques. Prévention des discriminations. <i>*Def. « Danger éventuel plus ou moins prévisible »</i></p>
4	<p>PRÉVENTION CITOYENNE VSS/VIF/addictions...</p>	<p>Actions visant à soutenir la santé mentale des salariés de manière globale (au et hors travail). Cet axe s'inscrit dans une perspective de responsabilité sociétale de l'entreprise.</p>
5	<p>TRAVAIL FACTEUR D'INCLUSION Troubles, handicaps et travail inclusif</p>	<p>Actions visant à adapter de travail aux personnes porteuses de troubles ou de handicaps, qu'ils soient passagers ou permanents (dépression, bipolarité, troubles DYS, TSA,...)</p>
6	<p>TRAVAIL FACTEUR DE DÉVELOPPEMENT Environnements de travail capacitant / rétablissant</p>	<p>Actions visant à rendre le travail porteur d'apprentissages, d'estime de soi et de ressources pour faire face aux tensions normales. Inclusion par l'activité professionnelle. Retour après un arrêt de longue durée ou un deuil.</p>

➤ LES REGISTRES D'ACTIONS SELON L'OMS ET L'OIT

- **Prévenir les problèmes de santé mentale**
Dispositifs de traitement des tensions,...
- **Protéger et promouvoir la santé mentale**
Prévention des RPS, formation des managers, formation premiers secours en santé mentale...

- **Aider les travailleurs**
Détection des troubles dys, détection des salariés aidants, inclusion de personnes porteuses de handicap...

- **Créer des environnements favorables**
Protocoles de détection des violences sexuelles et sexistes et des violences intrafamiliales,...

Offre de service

Depuis 2 ans l'Aract Nouvelle-Aquitaine développe une offre de service et d'accompagnement innovante et complémentaire aux démarches de prévention des RPS. Elle est particulièrement conçue pour les entreprises qui :

- rencontrent des difficultés à faire vivre les démarches de prévention au quotidien
- veulent gérer au fil de l'eau les « tensions normales du travail » avant que celles-ci ne deviennent trop importantes
- souhaitent une meilleure inclusion pour les salariés en situation de trouble ou de handicap
- veulent outiller les salariés formés au PSSM pour mieux appréhender les enjeux du travail
- souhaitent étendre le périmètre de leur RSE sur le registre de la santé mentale
- veulent lutter contre les atteintes des incivilités, les discriminations et le sexisme sur la santé mentale
- souhaitent traiter les impacts du numériques sur la santé mentale

Formation à la santé mentale au travail

Comprendre et agir sur la santé mentale au travail

Des PSSM à la prévention intégrée

Identifier les causes organisationnelles

Management des tensions organisationnelles

Méthode MTO

Kit pour une RSE élargie

Inclusion de travailleurs porteurs de troubles ou de handicaps psychiques (addictions, endométriose, VIF...)

Accompagnements individuels et collectifs

Agir sur la santé mentale au travail

POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

**Vous souhaitez en savoir plus ?
Contactez nous !**



Aract Nouvelle-Aquitaine
contact-aract-nouvelle-aquitaine@anact.fr