

Prévenir vaut mieux que guérir - pour la santé mentale au travail également

Ces derniers mois ont été très exigeants pour notre société et notre économie. Bien que la majorité de la population suisse ait traversé sans trop de mal la pandémie de Covid-19, cette crise a provoqué chez certaines personnes un stress psychologique considérable. Pour quelques-uns, la rupture des contacts a été une grande source d'inquiétude. D'autres ont été plongés dans une incertitude généralisée et durable quant à l'ampleur de la pandémie. Souvent même, cette dernière provoque aussi des angoisses existentielles. Une étude menée l'an dernier par la Confédération¹ a montré qu'elle aggrave souvent des problèmes préexistants, tels que des affections psychiques, un statut socio-économique défavorisé, la solitude ou l'isolement social. Les personnes qui ont vu leur existence menacée par une perte d'emploi, une baisse de revenu ou une faillite ont été particulièrement touchées. Mais ce qui ressort surtout de l'étude, c'est que les enfants, les adolescents et les jeunes adultes ont souffert plus que la moyenne des effets psychiques de la pandémie.

La pandémie a mis en évidence la vulnérabilité de l'être humain, même dans un pays aussi prospère que la Suisse. Nous ne pouvons évaluer que partiellement ses conséquences à long terme. Mais les défis psychologiques ont pris de l'ampleur, y compris sur le lieu de travail. Comme le phénomène touche plus que proportionnellement les jeunes générations, c'est un thème qui va certainement nous occuper encore longtemps. Les employeurs sont particulièrement concernés. Depuis plusieurs années déjà, Compasso rassemble des informations sur le marché du travail afin de faciliter la réinsertion des collaborateurs atteints dans leur santé. A l'aide de divers instruments, elle s'emploie à consolider et promouvoir les processus d'intégration à l'intention des employeurs. Elle met aussi l'accent sur le renforcement de la coordination des partenaires du système, en vue de promouvoir le maintien en emploi et la réinsertion, puisqu'il s'agit le plus possible de diminuer les pertes d'emploi et de renforcer l'intégration des personnes atteintes dans leur santé sur le marché du travail.

Une nouvelle étude du centre de compétences WorkMed, commandée par l'assurance maladie Swica, a révélé que les personnes en congé maladie pour des problèmes psychiques risquent de perdre leur emploi dans deux tiers des cas². Des chercheurs de la Haute école de Lucerne, de la Haute école Döpfer de Cologne et de Psychiatrie Bâle-Campagne se sont également penchés sur le thème de la santé mentale au travail³ et ont abouti à des résultats explosifs. Quarante pour cent des supérieurs interrogés ont déclaré que la collaboration avec des travailleurs présentant des troubles psychiques était pour eux très pénible ou extrêmement pénible, d'où la résiliation des rapports de travail dans 80% des cas.

¹ <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/psychische-gesundheit/covid-19/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf.download.pdf/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf>

² <https://workmed.ch/wp-content/uploads/studie-krankschreibungen-zu-psychischen-grunden-in-der-ch-inkl-ubersetzungen-schlussbericht-version-01032022-swica-nba-def.pdf>

³ <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/medien/medienmitteilungen/2017/04/10/fuehrung-psychisch-krank-mitarbeiter/>

Souvent, les maladies psychiques sont découvertes bien trop tard. Si certains signes avant-coureurs étaient détectés à un stade précoce, cela aurait un effet de baisse sur l'absentéisme au travail. La prévention au travail, ajoutée à une meilleure formation du corps médical pour l'utilisation des certificats médicaux, est essentielle pour éviter un cercle vicieux. L'insertion professionnelle des personnes souffrant de problèmes psychiques peut aussi être améliorée grâce au profil d'intégration axé sur les ressources (PIR). Développé par Compasso, le PIR est un instrument modulaire basé sur le web, qui favorise la communication entre l'employeur, l'employé et le médecin, en vue d'une réinsertion professionnelle optimisée des personnes concernées. Il permet notamment d'échanger de manière ciblée des informations importantes et de prendre les mesures adéquates à un stade précoce. En particulier dans le cas des congés maladie pour problèmes psychiques, qui durent généralement beaucoup plus longtemps que les congés pour raisons physiques et qui sont normalement associés à un congé maladie à temps plein, le PIR permet une réinsertion progressive qui décrit les possibilités réelles de la personne atteinte en fonction de ses ressources disponibles. Dans les cas de maladies psychiques, le contact entre les employeurs et le corps médical est particulièrement important, car les employeurs ne savent généralement pas quelles activités ils peuvent encore demander à leurs collaborateurs en congé maladie de fournir - une information qui est pourtant connue des médecins. Le PIR sert donc servir d'outil de contact entre le marché du travail et les services de santé.

Les troubles psychiques devraient être détectés le plus tôt possible, afin d'assurer l'efficacité maximale aux mesures préventives. Car c'est bien là que se situe le problème: ces troubles ne sont souvent détectés que tardivement, lorsque les capacités des travailleurs ont déjà diminué et que leurs problèmes de santé se sont aggravés. De nombreuses situations difficiles pourraient être évitées ou du moins leurs conséquences fortement atténuées grâce à la prévention plutôt qu'à des mesures réparatrices. Comme le montre une étude de l'Université de Berne⁴, les conditions de travail jouent un rôle essentiel. Bien qu'elle porte spécifiquement sur les collaborateurs hautement (neuro)sensibles, cette étude peut aussi être utilisée comme référence générale pour les situations concernant des personnes ayant des besoins spécifiques. Les personnes ultrasensibles se caractérisent par une capacité plus marquée à enregistrer et traiter les stimuli environnementaux. Elles sont souvent plus empathiques et créatives, mais courent aussi le risque d'être surchargées. Pour elles, certaines conditions de travail comme le bruit, la température ambiante, ou encore les horaires de travail, peuvent constituer une gêne. L'étude montre qu'une meilleure prise en compte de ces particularités par l'entreprise pourrait lui être bénéfique en améliorant les performances de ces personnes, un avantage dont pourraient profiter de nombreuses entreprises. C'est ce qu'affirment les deux auteurs Austin et Pisano dans leur ouvrage «Neurodiversity as a competitive advantage»: «Les gens, écrivent-ils, sont comme les pièces d'un puzzle, de forme irrégulière. Dans le passé, les entreprises demandaient le plus souvent aux collaborateurs de gommer leurs irrégularités, car il est plus facile d'assembler des gens qui se présentent tous comme des quadrilatères parfaits. Les collaborateurs devaient laisser à la maison leurs différences - celles dont les entreprises ont pourtant besoin pour innover».⁵

Même si, dans un premier temps, la prise en compte de ces aspects exige un effort supplémentaire, de nombreuses études montrent que les entreprises qui s'engagent dans cette

⁴ https://boris.unibe.ch/141844/1/Arbeitsbericht_Wyrsch_deGroote_Hack.pdf

⁵ Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard business review, 95(3), 12.

voie sociale voient aussi leur rentabilité augmenter à terme. La mixité sociale favorise la loyauté interne et réduit le taux de rotation du personnel. Elle atténue les effets de l'évolution démographique et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en découle, car les collaborateurs de longue date ayant un vaste bagage de connaissances spécialisées peuvent être gardés dans l'entreprise, ce qui réduit les dépenses - non négligeables – de nouveaux recrutements. La prise en compte des capacités et des disponibilités des travailleurs va continuer de marquer le marché du travail et de gagner en importance. Il vaut donc la peine d'aménager très tôt les conditions-cadres nécessaires pour pouvoir tirer le meilleur profit de la diversité des travailleurs.

Quoi qu'il en soit, la priorité consiste à sensibiliser davantage tous les intéressés au thème de la santé au travail, afin de réduire les pertes d'emplois et de tirer le meilleur parti des capacités de certains collaborateurs. Car les effets d'un licenciement ne sont pas seulement ceux qu'endurent les personnes concernées tout au long de leur vie; ils touchent l'ensemble de la société et de l'économie.

Daniel Huser, président de Compasso