

■ Guide //

Propositions de solutions pour les dirigeants occupant des collaborateurs atteints de maladies psychiques

Quelles stratégies peuvent adopter d'une manière générale les dirigeants désireux d'aborder le thème des « collaborateurs atteints de maladies psychiques » et souhaitant influencer le climat de travail dans leurs domaines d'activités dans le sens de rapports constructifs autour de cette question?

Un cadre dirigeant peut adopter les stratégies suivantes :

- Levée du tabou des maladies psychiques sur le lieu de travail
- Communication précoce et ouverte avec les personnes concernées
- Verbalisation des observations et des problèmes
- Formulation claire des attentes à l'égard des personnes intéressées
- Offre de soutien de la part du cadre dirigeant
- Renonciation à des « essais thérapeutiques » personnels et demande d'aide professionnelle. Il peut s'agir d'une aide pour le supérieur hiérarchique lui-même ou d'informations fournies à la personne sur les offres d'assistance professionnelle existantes.

Les contacts avec des collaborateurs psychiquement malades ne se distinguent au fond pas beaucoup de l'encadrement de collaborateurs en bonne santé. Là aussi, c'est le principe « encourager et exiger » qui s'applique. La différence tient surtout au fait que le thème est souvent source d'angoisse et que les collaborateurs atteints dans leur santé psychique doivent, en règle générale, être abordés d'une manière particulière.

Cela signifie qu'un cadre doit aussi pouvoir formuler des exigences claires à un collaborateur malade et lui accorder en même temps son soutien.

Les exigences en matière de travail doivent être adaptées à la capacité de travail, du moins provisoirement. Si les partenaires n'arrivent pas à s'entendre sur ce point, le stress augmente et le bien-être du collaborateur diminue. La situation risque ainsi d'empirer.

Voici comment les cadres peuvent aider et stabiliser les personnes atteintes dans leur psychisme sur le lieu de travail :

Clarté et transparence quant à la situation de travail

- Méthodes de travail claires et compréhensibles
- Informations lors de changements prévus

Clarté et cohérence dans la communication

- « Oui », c'est « oui » et « non », c'est « non »
- Eviter l'ambiguïté et l'ironie

Relations stables

- Partenaire contactable en tout temps
- Relations stables avec les collègues

Définition d'étapes vers la solution

- Accord sur les priorités et les objectifs
- Transparence positive et conséquences négatives
- Participation des personnes concernées

Mesures destinées à éviter le surmenage ou la sous-occupation

- Adaptation temporaire des exigences à la capacité de travail
- Dispositions souples pour une période limitée
- Clarté sur les possibilités et les limites de la flexibilité
- Soutien en cas de non-respect des objectifs à atteindre
- Attribution d'activités bien délimitées
- Exigences représentant une charge émotionnelle à éviter

Acceptation de la différence

- Respect et estime
- Rétrogradations à éviter
- Précision des limites de l'acceptation

Attention et levée de tabou

- Perception et désignation des déficits de performances et
- Apparition de troubles comportementaux en privé
- Offres de décharge et de soutien

Conseils

- Communication en tant que collègue ou cadre (et non en tant que thérapeute)
- Recommandation d'aide professionnelle
- Conseils sur des questions d'aménagement du travail

Mise en évidence de la responsabilité propre

- Encouragement à l'autoévaluation de sa propre capacité de travail, le cas échéant référence à la possibilité d'un arrêt de travail
- Incitation à l'activité en vue de recouvrer la santé; précision de mesures disciplinaires possibles en cas de refus

Source:

UBGM – Für gesunde Unternehmen