



LES QUESTIONS VIVES DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

21/09/2022

The logo for afnor COMPÉTENCES, with "afnor" in a stylized lowercase font and "COMPÉTENCES" in a smaller, uppercase font below it.

afnor
COMPÉTENCES

Intégrer la santé mentale dans les pratiques organisationnelles et managériales

Présentation en 2 temps :

- › Des constats à considérer
- › Des propositions à discuter



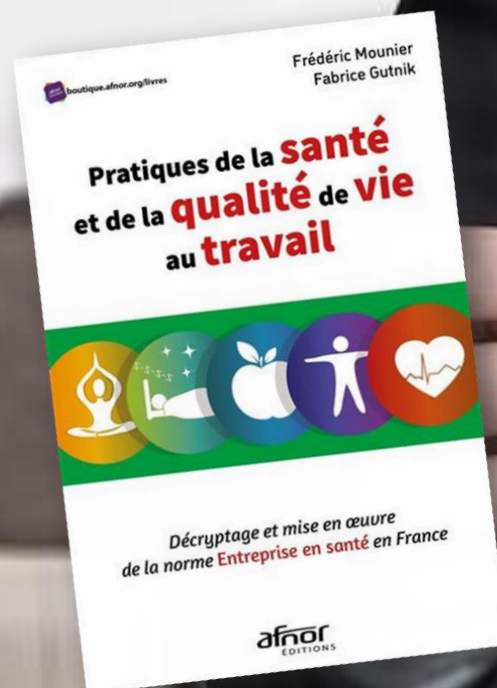
Frédéric MOUNIER

Consultant AFNOR
Compétences



Fabrice GUTNIK

Consultant AFNOR
Compétences
Maître de Conférences
associé UPJV



**Notre présentation
sera suivie d'un temps
d'échange, préparez
vos questions !**

Notre vocation : vous accompagner pour gagner la confiance

Certifier



les compétences et savoir-faire
de votre organisation

« Pour être préféré, soyez déjà repéré !

Former



vos équipes pour accélérer
leur montée en compétences

« Développez vos expertises !

Élaborer



les normes volontaires
et influencer sur votre marché

« Soutenez vos innovations !

S'informer



sur la réglementation et
les normes essentielles à votre activité

« Veillez et décrypter
pour gagner du temps !



QUELQUES CONSTATS FONDAMENTAUX

21/09/2022



Pourquoi aborder la question de la santé mentale en entreprise ?

Le premier baromètre de la santé mentale bi-annuel évaluant les perceptions et l'impact du bien-être mental en entreprise viens de paraître¹. Selon l'enquête réalisée par Alan et Harris Interactive :

86%



des Français considèrent l'entreprise comme responsable de leur bien-être mental.

85%



des salariés déclarent que l'amélioration du bien-être mental renforcerait leur fidélité à leur employeur.

71%



des salariés ayant eu une difficulté psychologique ont une envie de changement profond : de poste, d'entreprise ou reconversion.

[1 - Bien-être mental : les salariés attendent l'entreprise au tournant](#)

Pourquoi aborder la question de la santé mentale en entreprise ?

**Toujours selon
l'enquête réalisée
par Alan et Harris
Interactive :**

1 - Bien-être mental : les salariés
attendent l'entreprise au tournant

1 salarié
sur deux



rencontre une difficulté
psychologique actuellement.

1 salarié
sur deux



déclare avoir perdu la motivation.

7%



des salariés, seulement, osent parler
de leurs difficultés psychologiques à
leurs supérieurs et responsables des
ressources humaines.

91%



des Français, tous métiers et âges
confondus, estiment que les
difficultés psychologiques sont de
plus en plus répandues au travail.

Les atteintes à la santé mentale sont-elles courantes ?

Une enquête épidémiologique européenne² sur la santé mentale et le bien-être mental, réalisé dans 30 pays différents à révélé que **plus d'une personne sur quatre 21,7% avait souffert d'un trouble psychique courant** (troubles anxieux, dépressifs ou liés à l'utilisation d'une substance).



Il est important de pouvoir détecter précocement les signes et symptômes en milieu professionnel grâce notamment **aux personnes formées aux Premiers Secours en Santé Mentale selon PSSM France.**



[2-H.U. Wittchen, F. Jacobi, J. Rehm et al, « The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010 », European Neuropsychopharmacology, 2011, ch 21, p. 655-679.](#)

La santé mentale comme capital individuel à préserver



Selon l'OMS : « la santé mentale est un état permettant aux individus de se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté¹ ».

Nous considérons la santé mentale comme un **continuum** d'un état qui pourra varier au cours de la vie d'un individu.

Une personne en bonne santé mentale se sentira capable de maîtriser ses émotions, d'avoir un bon fonctionnement cognitif et des interactions positives avec les personnes de son entourage.

Cet état permet à une personne d'accomplir ses activités de la vie quotidienne, son travail ou de suivre ses études correctement et d'entretenir de bonnes relations familiales et sociales.

[1-Dr Margaret Chan, Plan d'action pour la santé mentale 2013, Organisation mondiale pour la santé.](#)



Quelles sont les atteintes à la santé mentale ?

Les atteintes à la santé mentale peuvent aboutir à des **troubles psychiques** sous diverses formes et de façons cumulatives :

- › Troubles dépressifs
- › Troubles anxieux
- › Troubles psychotiques
- › Troubles liés à l'utilisation de substances
- › Troubles addictifs
- › Troubles des conduites alimentaires



Que sont les troubles psychiques ?



De nombreux termes familiers et stigmatisants existent pour parler de troubles psychiques tels que dingue, malade mental, fou, toqué, cinglé, timbré ou détraqué. **Ces termes péjoratifs sont à éviter.**

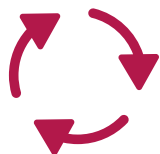


Selon PSSM France, un trouble psychique est une **pathologie**, pouvant être diagnostiquée, qui affecte le raisonnement, l'état émotionnel et le comportement d'une personne qui dure dans le temps et altère la capacité de la personne à travailler ou à effectuer d'autres activités de la vie quotidienne et d'établir des relations personnelles satisfaisantes.

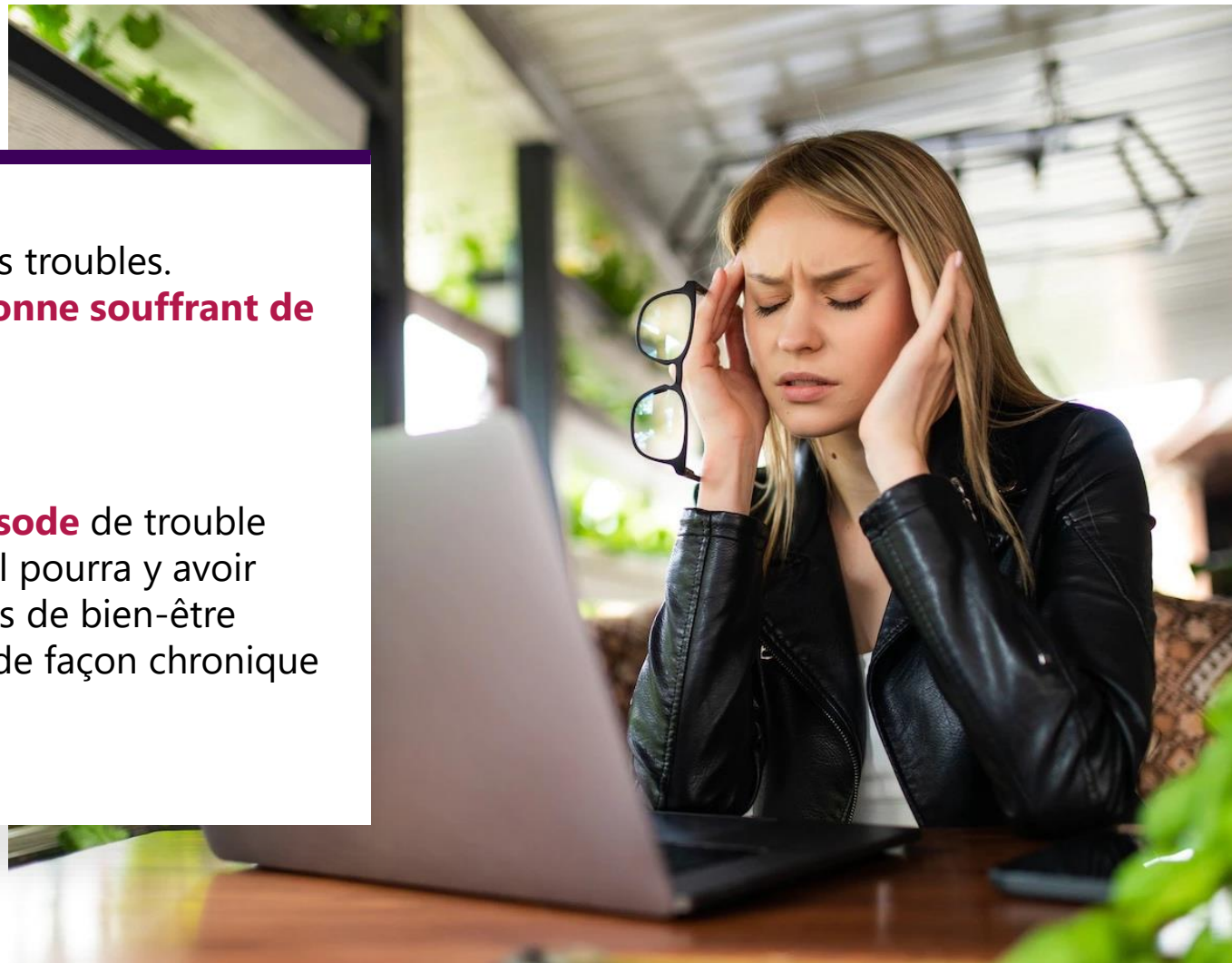
Quelles sont les fréquences des troubles psychiques ?



Les personnes ne se définissent pas par leurs troubles. Ne pas dire un schizophrène mais une **personne souffrant de schizophrénie**.

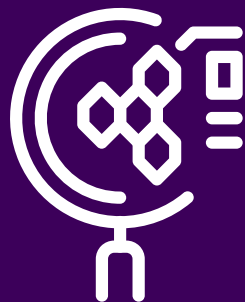


Pour certains, il peut n'y avoir qu'un **seul épisode** de trouble psychique au cours de sa vie. Pour d'autres il pourra y avoir **plusieurs épisodes** entrecoupés de périodes de bien-être mental. Une faible part seulement souffrira de façon chronique de troubles psychiques.



Quelles sont les causes d'atteinte à la santé mentale ?

Elles résultent souvent de l'interaction de 3 facteurs :



Biologiques



Psychologique



Sociaux

Caractéristiques des conséquences des atteintes à la santé mentale ?

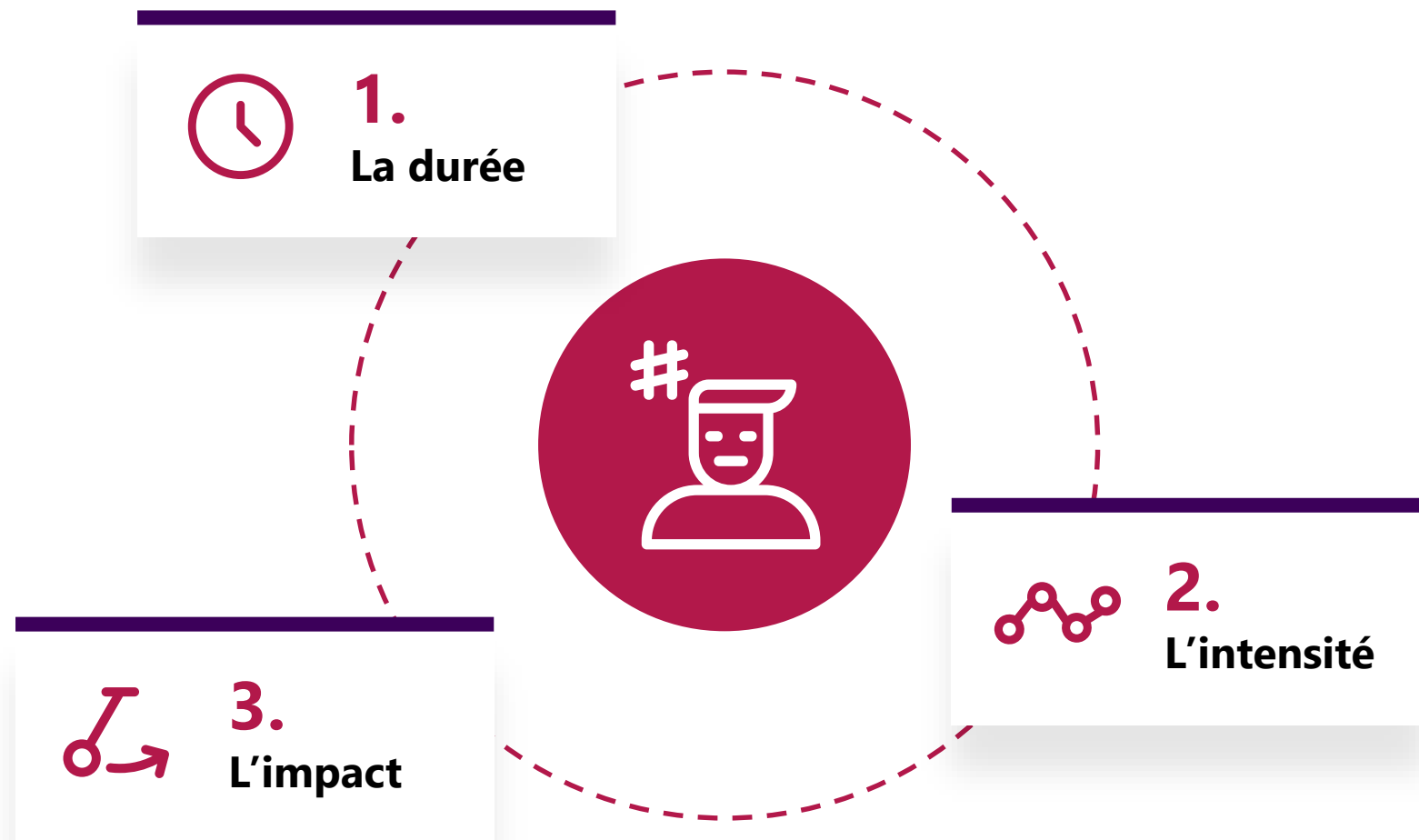
- › Ne pas confondre **trouble** et **maladie** !
- › Il est possible de guérir d'une maladie (la guérison).
- › Les troubles permettent un **rétablissements** mais il reste une fragilité et une rechute est toujours possible.
- › Cela peut se comparer à une **cicatrice** avec laquelle la personne devra vivre. Il pourra se sentir mieux mais devra vivre avec.



Plus le diagnostic sera précoce, plus les effets seront limités.

Caractéristiques des conséquences des atteintes à la santé mentale ?

L'apparition de troubles peut avoir lieu lors de crises qui se caractérisent par 3 composantes :

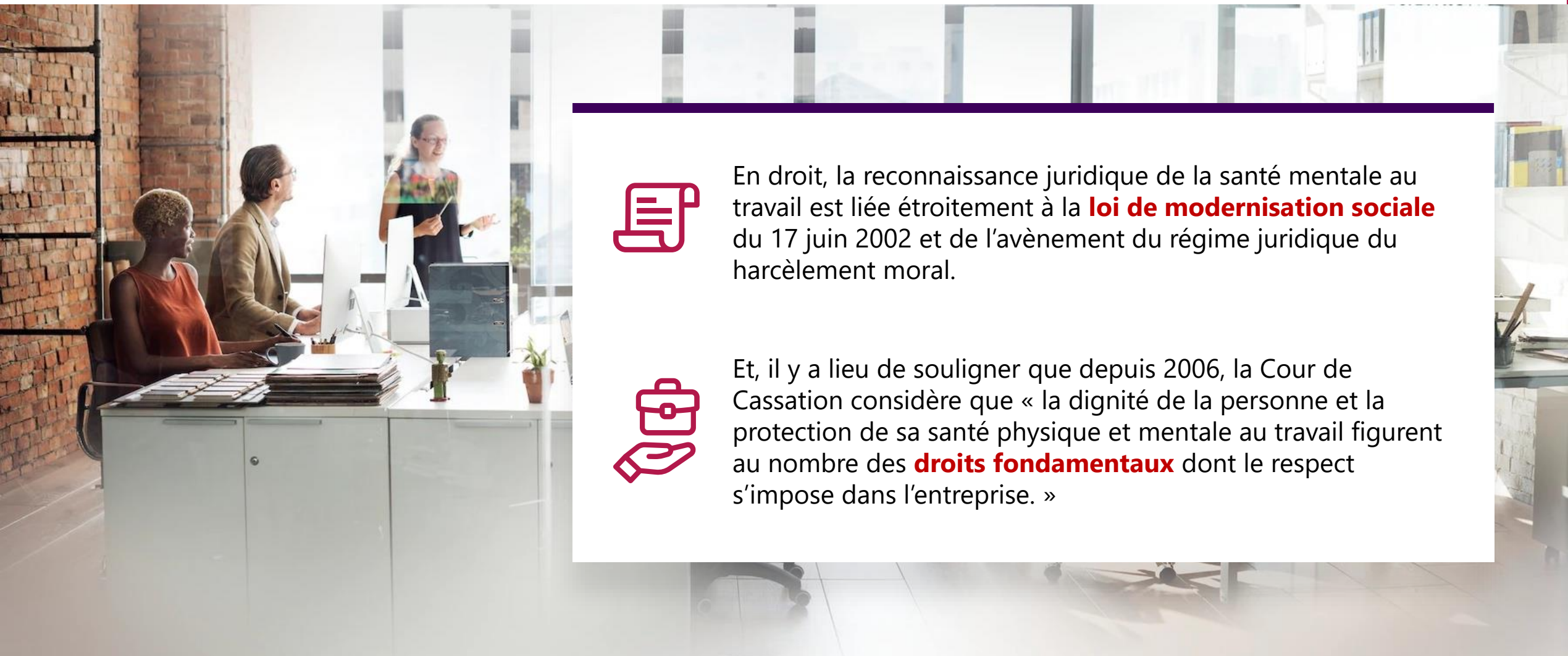


LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL

21/09/2022



Le statut de la santé mentale au regard du travail



En droit, la reconnaissance juridique de la santé mentale au travail est liée étroitement à la **loi de modernisation sociale** du 17 juin 2002 et de l'avènement du régime juridique du harcèlement moral.

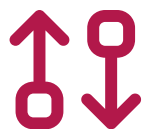


Et, il y a lieu de souligner que depuis 2006, la Cour de Cassation considère que « la dignité de la personne et la protection de sa santé physique et mentale au travail figurent au nombre des **droits fondamentaux** dont le respect s'impose dans l'entreprise. »

La santé mentale au travail aujourd'hui : de nombreuses interrogations



Si ces progrès juridiques ont contribué à promouvoir une **culture de la prévention**, nombreux sont ceux qui s'interrogent en général sur notre culture de la prévention et en particulier sur la capacité de la loi Santé au travail du 2 août 2021 à renforcer la prévention en santé au travail.



Il s'agirait de passer d'une logique de **réparation** (prévention tertiaire) à une logique **d'anticipation** (prévention primaire)... Cependant...



La santé mentale au travail aujourd'hui : de nombreuses interrogations



**Le Professeur Véricel
de l'université de
Saint Etienne conclut
ainsi un article
consacrée à cette loi :**

« En fin de compte, cette loi du 2 août 2021 opère objectivement un certain nombre d'améliorations du dispositif de santé au travail, notamment en mettant l'accent sur le **renforcement de la prévention primaire**, comme le souhaitait également le rapport Lecocq-Dupuis-Forest.

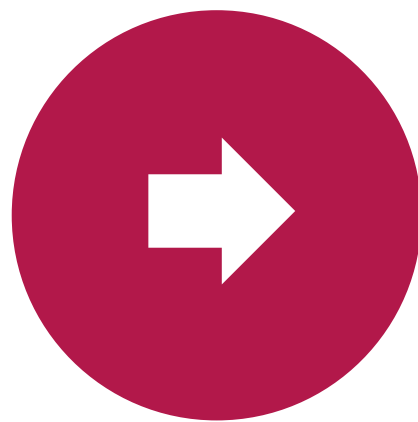
Toutefois, ces avancées ne vont pas aussi loin qu'auraient pu l'espérer les spécialistes de la matière, y compris les médecins du travail. **En particulier de renforcement de la prévention opéré se situe essentiellement au niveau des services de santé au travail interentreprises, sans venir peser réellement plus sur les dirigeants des entreprises eux-mêmes** notamment dans d'organisation du travail et la survenance de restructurations **et l'implication des représentants du personnel dans la prise des mesures de prévention des risques reste encore insuffisante**. De plus, le rôle des médecins du travail ressort encore affaibli de cette réforme et rien n'a été prévu pour faire face à la **pénurie de ces médecins**, si ce n'est une **collaboration**, assez **hypothétique**, avec la médecine de ville.

Une véritable réforme de la santé au travail, réellement susceptible de répondre aux problèmes d'aujourd'hui et notamment au développement actuel des maladies professionnelles, reste à faire ».

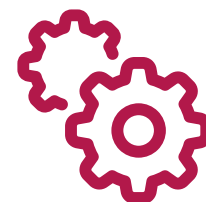
Véricel M. 2021 : La loi Santé au travail du 2 août 2021 renforce-t-elle réellement la prévention de la santé au travail ?, Revue de Droit du travail, pp. 689-701.

L'objet de cette intervention

Les enjeux du développement d'une culture de la prévention primaire et secondaire en entreprise : **considérer un droit fondamental à la santé y compris mentale tant pour le salarié que pour la personne du salarié.**



Cela suppose d'articuler le droit du travail et les droits fondamentaux.



L'objet de cette intervention



L'employeur dispose du **pouvoir de direction**, son articulation avec les limites qu'imposent les droits fondamentaux des personnes des salariés, tels que le **respect à la vie privée**, les **libertés** ou encore l'interdiction des **discriminations** est au cœur du renouvellement des pratiques managériales.

L'objet de cette intervention

Dans ce contexte, il s'agira de ne pas porter de jugement sur la personne mais plutôt d'apporter son soutien selon le principe **AERER** enseigné dans le cadre des Premiers Secours en Santé Mentale par PSSM France, à savoir :

- A** Approcher la personne, évaluer la situation et agir en cas de crise
- E** Ecouter activement et sans jugement
- R** Réconforter et informer
- E** Encourager à aller vers des professionnels
- R** Renseigner sur les autres ressources disponibles



Alerter : 15 ou 3114

Sécuriser

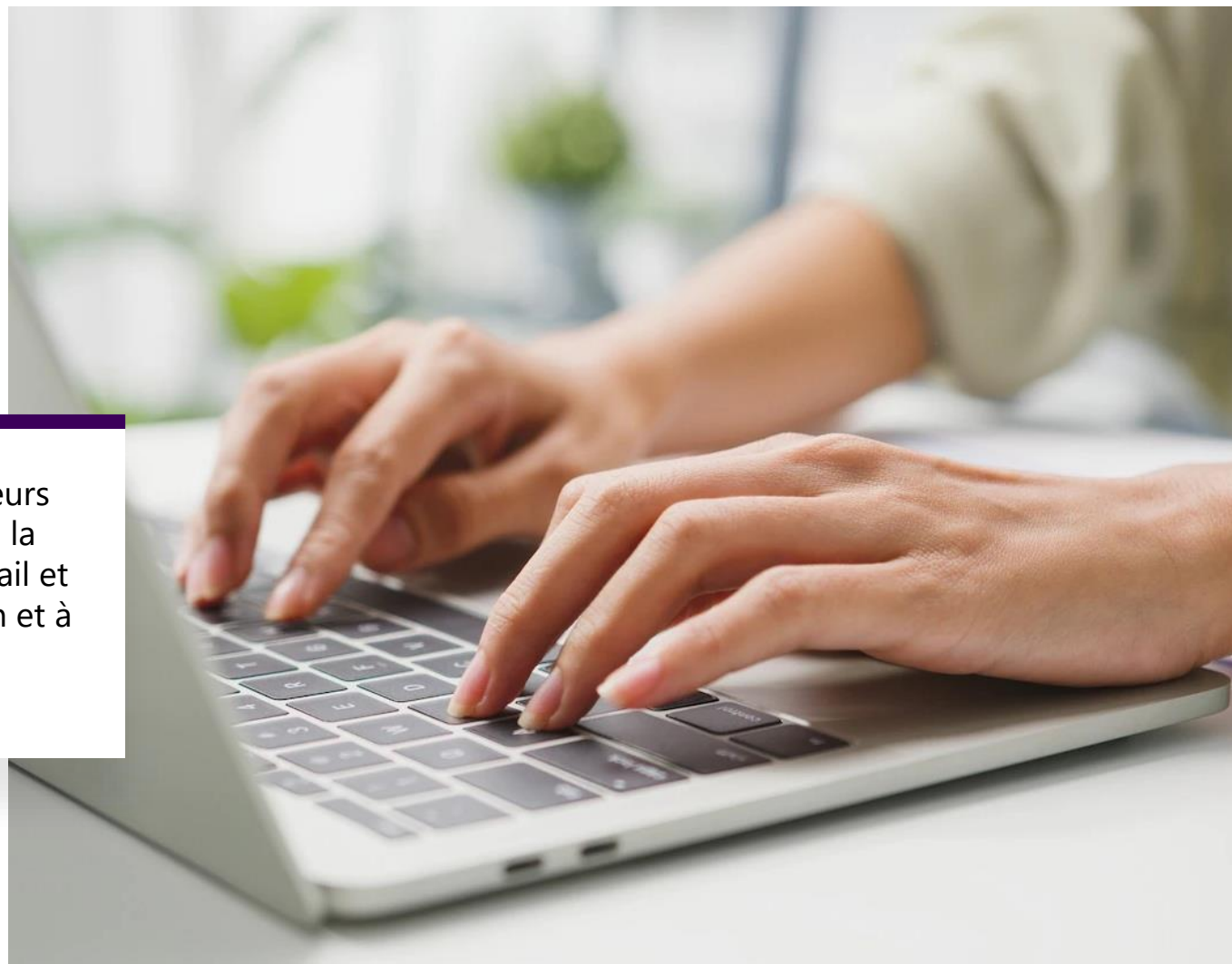


Qu'est que le droit fondamental à la santé et au bien-être au travail ?

Selon le HCDH, le droit à « **la santé est un droit fondamental de l'être humain, indispensable à l'exercice des autres droits de l'être humain. Toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé susceptible d'être atteint, lui permettant de vivre dans la dignité.** »



Ce droit global intègre des facteurs fondamentaux, déterminants de la santé, tels que l'hygiène du travail et du milieu et l'accès à l'éducation et à la formation relatives à la santé.



Qu'est que le droit fondamental à la santé et au bien-être au travail ?



Cette définition questionne les limites de la subordination dans le cadre du droit du travail et renvoi au principe de liberté.

La liberté d'exiger en tant que personne que la santé et le bien-être au travail soit pris en compte non pas comme une possibilité, une option, mais comme une nécessité à laquelle l'employeur doit contribuer.

Au programme de la **110e session**, qui se tenait à Genève du 27 mai au 11 juin 2022, figurait en particulier l'introduction du principe fondamentale de disposer de "**conditions de travail sûres et salubres**" dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en concordance avec les principes de l'ISO 45001



Qu'est que le droit fondamental à la santé et au bien-être au travail ?



Il s'agit de considérer les conditions offertes par l'entreprise pour que la **santé** des personnes des salariés soient protégée et qu'ils puissent agir dans le cadre professionnel.



Cette orientation implique nécessairement la **responsabilité sociale** de l'employeur en tant que contributeur direct ayant un impact déterminant sur l'état de santé et de bien-être des personnes des salariés.

Comment la prévention primaire et secondaire participe au droit fondamental ?

En mettant en œuvre la promotion de la santé des **personnes des salariés** dans les organisations, il est possible de passer d'une logique encore dominante de **réparation** et compensation des dommages causés par les AT/MP à une logique d'identification et de dépistage en amont des principaux sujets de santé et sécurité afin de les **anticiper** pour éviter, autant que faire se peut, qu'ils ne se produisent.

L'anticipation peut aller jusqu'à la prise en compte des facteurs de santé, y compris mentale, propre à chacun dans une approche collective.

Comment la prévention primaire et secondaire participe au droit fondamental ?

La prise en compte du droit fondamental à la santé de la personne du salarié pourrait s'appuyer sur 2 composantes complémentaires :

1

Une participation directe du salarié pour favoriser la prise en compte des besoins de santé et bien-être

2

Une formation à la santé, y compris mentale, en milieu de travail et en milieu de vie dans une logique intégrée, comme nous le faisons déjà par exemple avec la formation SST Sauveteurs Secouristes du Travail

Comment la prévention primaire et secondaire participe au droit fondamental ?

Quelle représentation en est-il fait par l'employeur et par les salariés ?

L'employeur :

Quelles limites dans sa responsabilité concernant les questions de santé et bien-être dès lors qu'il n'est pas l'unique facteur direct ? Comment identifier et traiter les questions de santé ? Quelles incitations possibles ?

Les salariés :

Pourquoi agir sur sa santé ? En quoi puis-je agir dans mon environnement et mes conditions de travail ? En quoi dois-je agir ? Injonction sociale de la santé et du bien-être ? Quels rapports entretenir en première personne avec ces sujets ?

En quoi est-ce une nécessité, pour l'employeur et pour les salariés ?

1

Enjeux démographiques

- › Disponibilité de la main-d'œuvre départ des babyboomer
- › Vieillesse de la population active
- › Réforme des retraites, départs plus tardifs
- › Affaiblissement des nouvelles générations
- › Mixité générationnelle

En quoi est-ce une nécessité, pour l'employeur et pour les salariés ?

2

Enjeux sociétaux

- › Augmentation des coûts collectifs liés aux problèmes de santé : Maladies Chroniques Evolutives, RPS, TMS...
- › Augmentation des besoins en soins et diminution des moyens pour y répondre, dégradation du système de santé ou par des alternatives plus coûteuses (médecine à 2 vitesses), privatisation des soins, privatisation des protections : mutuelles, prévoyances, ...
- › Détériorations des facteurs protecteurs sur les aspects sociaux avec le recul du corporatisme par exemple, l'engagement, l'esprit d'équipe. Sur les aspects structurels et organisationnels avec par exemple le développement du télétravail, la sédentarisation des postes et la digitalisation des métiers, l'isolement

En quoi est-ce une nécessité, pour l'employeur et pour les salariés ?

3

Enjeux éthiques

- › **Pour les salariés** : pouvoir préserver sa santé mentale et idéalement l'améliorer : épanouissement professionnel, pouvoir d'achat, accès aux soins et à une « saine » hygiène de vie sur le lieu de travail, ...
- › **Pour l'employeur** : permettre aux salariés de se réaliser professionnellement en créant de la richesse pour l'entreprise comme pour la société dans son ensemble, contribuer à l'accès à des conditions de vie favorables à la santé et au bien-être, répondre positivement à sa responsabilité sociale

MERCI !
DES QUESTIONS ?

21/09/2022



CONTACTS

Frédéric MOUNIER

Consultant AFNOR Compétences

frederic.mounier@afnor.org

06.85.01.03.87

Fabrice GUTNIK

Consultant AFNOR Compétences

fabrice.gutnik@afnor.org

06.76.79.01.28

www.afnor.org



ABOUT
US

