

**Comment
vas-tu?**



Santé psychique au travail

Conseils pour le personnel dirigeant



Cinq bonnes raisons de prendre les troubles psychiques au sérieux

Vaut-il la peine pour le personnel dirigeant d'accorder de l'attention à la santé psychique? Oui! Voici pourquoi en quelques arguments solides.

Raison n° 1: réduire les pertes.

La baisse de productivité découlant des troubles psychiques se situe en moyenne entre 3% et 8% par entreprise. Ces pertes peuvent être facilement réduites: pour en savoir plus sur les facteurs de protection, consultez les pages 4 et 5 de la brochure.

Raison n° 2: favoriser l'innovation et le succès.

- 2 Dans les entreprises qui prennent la santé psychique au sérieux, le personnel se montre plus loyal, motivé et innovant. La promotion de la santé et le succès se renforcent mutuellement.

Raison n° 3: construire de la loyauté.

Les membres du personnel que vous soutenez en période de crise ne l'oublieront pas de si tôt. L'équipe qui a accompagné la personne concernée avec succès s'en souviendra aussi. Ce type d'expériences crée un sentiment d'appartenance à l'entreprise et rend le personnel capable de grands accomplissements.

Raison n° 4: veiller à son propre intérêt.

Paradoxal, dites-vous? Pas vraiment, si on considère qu'une personne sur deux a des difficultés psychiques une fois au cours de sa vie. Une personne sur quatre voit sa capacité de travail diminuer. C'est aussi valable pour le personnel dirigeant et les propriétaires d'entreprise. Avoir une meilleure connaissance de la santé psychique pourrait donc vous être personnellement utile à l'avenir. Ou alors vous pourriez échouer en raison d'une attitude discriminatoire.

Raison n° 5: faire ce qui est juste.

L'éthique, la tolérance, la sécurité sociale et la solidarité sont déjà des valeurs importantes de notre société, mais il y a toujours des progrès à faire. Lorsqu'on tombe malade, on aimerait pouvoir compter sur le fait que les autres – y compris les responsables hiérarchiques, l'équipe et les collègues – ne nous lâcheront pas, mais nous soutiendront. Dans ce sens, pourquoi une dépression serait-elle différente d'un infarctus ou d'une maladie intestinale?



**Comment
vas-tu?**

Quelques conseils

- **Créez dans votre entreprise une atmosphère favorable** à la discussion sur les troubles psychiques, pour que les collaborateurs et les collaboratrices puissent en parler sans craindre de discriminations ou un licenciement. Montrez l'exemple en racontant de temps en temps comment vous allez (à ce propos, consultez les pages 5 et 9).
- **Ne fermez pas les yeux** si vous remarquez qu'il se passe quelque chose chez un collaborateur ou une collaboratrice. Il est compréhensible que vous vous sentiez mis à l'épreuve, mais il est essentiel pour tout le monde, y compris vous-même, que vous agissiez. Pour savoir comment aborder le sujet, consultez la page 8 de cette brochure.
- **Pour lancer une discussion avec la personne concernée, établissez d'abord une relation de confiance.** Exprimez votre estime à l'égard de votre collaborateur ou collaboratrice et précisez pourquoi vous souhaitez parler: vous ne cherchez pas à savoir si vous devez procéder à un licenciement, mais à connaître le meilleur moyen de l'aider.
- **N'hésitez pas à demander conseil à l'office AI ou à votre assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.** Pour en savoir plus, consultez les pages 10 à 12 de cette brochure. Vous pourriez être surpris, car les possibilités de soutien de la part de l'AI sont variées, même s'il existe des différences en fonction des régions. Le cadre juridique des assurances d'indemnités journalières peut beaucoup varier aussi.
- **Cherchez à collaborer avec la personne concernée, le médecin traitant et, s'il y a lieu, l'unité de gestion des cas (case management).** Pour beaucoup de gens, l'idée d'une table ronde avec toutes les parties intéressées reste inhabituelle, et si l'individu concerné est réticent, c'est souvent lié à de l'inquiétude. Il convient de rappeler régulièrement les buts de la discussion.
- **Utilisez les possibilités de réinsertion facilitée.**
Renseignez-vous auprès de l'AI pour savoir si vous avez droit à une aide financière lorsque l'employé-e reprend le travail.

Protéger la santé psychique du personnel

Se sentir bien et en sécurité au travail permet de rester en bonne santé et de s'investir pleinement dans son activité. Les sept facteurs suivants contribuent à un style de direction favorable à la santé.

1. Sécurité.

La sécurité résulte d'une communication claire sur les objectifs et les attentes. La tolérance et l'ouverture face aux erreurs, la transparence et la cohérence constituent d'autres éléments clés de la sécurité.

→ *Pour que la discussion se poursuive, prévoyez des séances hebdomadaires et mensuelles fixes ainsi que des entretiens réguliers avec le personnel en vue de discuter des objectifs. Faites preuve de cohérence: dites ce que vous comptez faire, et faites-le.*

2. Reconnaissance.

Les membres du personnel ont besoin de responsables hiérarchiques qui leur accordent de la confiance, leur confèrent des responsabilités et témoignent de la reconnaissance, et pas uniquement en rapport avec leur rendement, mais aussi sur le plan personnel.

→ *La reconnaissance ne peut déployer d'effets positifs que si elle est authentique et adaptée. Consacrer du temps à ses collaborateurs et collaboratrices, leur accorder de l'attention et les considérer comme des êtres humains, y compris dans l'entreprise, réduit le stress et motive à fournir du bon travail.*

3. Charge de travail adéquate.

La charge de travail qu'on considère adéquate peut varier: ce qu'on prend en charge sans peine aujourd'hui peut se révéler être trop la semaine prochaine parce que des soucis personnels s'accumulent. À noter qu'une charge de travail trop faible est tout aussi risquée pour la santé.

→ *Vous pouvez contribuer activement à la prévention de l'épuisement professionnel lié à une surcharge de travail (burnout) ou à l'ennui au travail (bore-out) en demandant régulièrement des retours sur le volume de travail et le temps à disposition, en veillant à ce que les tâches correspondent aux qualifications professionnelles du personnel, en communiquant des priorités dans le traitement des tâches et en proposant des défis intéressants.*

4. Stimulation plutôt que pression.

Une pression trop élevée engendre du stress, qui finit par avoir des répercussions négatives sur la santé (physique et psychique). Se sentir bien au travail, pouvoir s'identifier à son travail et y trouver un sens permettent de se motiver et de mieux résister au stress.

→ *Un moyen de favoriser la motivation consiste à établir un lien entre la motivation et les valeurs personnelles des employé-es, et les objectifs de l'entreprise.*

5. Marge de manœuvre.

Des consignes trop rigides et une liberté de décision trop faible sont nocives. Optez pour un style de direction généreux, accordez votre confiance et faites en sorte que le personnel sache qu'il peut en tout temps compter sur votre soutien.

→ *Veillez à ne pas structurer les tâches de façon trop rigide et encouragez le travail autonome sur un projet. Ajustez la marge de manœuvre que vous accordez à chaque membre de votre équipe et veillez à ce que personne ne se sente dépassé par la liberté qui lui est accordée.*

6. Atmosphère de travail.

Pour beaucoup de gens, les bonnes relations avec les collègues et la hiérarchie constituent la principale motivation à se rendre au travail. Une atmosphère de travail où tout le monde se sent bien est donc essentielle pour préserver la santé psychique du personnel. En tant que responsable hiérarchique, vous pouvez beaucoup y contribuer.

→ *Assumez votre rôle de modèle en tout temps, quel que soit l'enjeu; faites preuve d'équité, d'honnêteté, de tolérance et de cohérence. Faites en sorte d'être joignable. Autorisez les échanges personnels et sociaux entre employé-es.*

5

7. Posture antidiscriminatoire.

Les troubles psychiques et les pertes qui en découlent en termes de rendement sont encore très stigmatisés dans la société. Cette stigmatisation constitue un obstacle supplémentaire pour demander de l'aide en cas de crise et peut détériorer la situation.

→ *Ne tolérez aucune «histoire», aussi inoffensive soit-elle, à propos de la personne concernée. Informez le personnel de manière transparente; montrez que vous soutenez la personne concernée, comme lorsque quelqu'un se retrouve à l'hôpital à cause d'une pneumonie. En tant que responsable, votre propre communication peut aider à combattre les discriminations, si de temps en temps vous parlez ouvertement de votre état d'esprit lorsque vous traversez des difficultés (personnelles).*

Source: www.compasso.ch – Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs

Reconnaître un trouble psychique

Même si des informations sur les troubles psychiques circulent, ces derniers ne sont que trop peu souvent reconnus. Un signe simple peut mettre la puce à l'oreille: les personnes concernées passent souvent pour des collègues «difficiles». Le problème est donc bien repéré, mais mal interprété: au lieu de reconnaître un trouble psychique, on y voit une baisse de rendement ou une faiblesse de caractère, ce qui nous poussera à exercer une pression sur la personne ou à fermer les yeux plutôt que de lui proposer de l'aide.

Signes précurseurs.

De nombreux signes précurseurs sont communs à plusieurs troubles psychiques, tandis que d'autres sont plus spécifiques. En tant que responsable hiérarchique, il s'agit de vous montrer réceptif et de garder à l'esprit de manière générale la possibilité qu'il existe un trouble psychique. C'est valable tant pour les signes précurseurs qui se manifestent chez les autres que pour ceux que vous présentez peut-être vous-même.

Signaux d'alarme généraux.

- 6 • Variations de performance
- Imprévisibilité
- Sensibilité exacerbée, irritabilité accrue
- Multiplication des conflits
- Tension
- Épuisement

Signaux d'alarme: stress élevé.

- Nuque raide, brûlures d'estomac, palpitations, poitrine serrée
- Ruminations incessantes, pensées négatives difficiles à contrôler
- Au travail, sensation soudaine d'avoir la tête vide
- Difficulté à s'endormir malgré la fatigue physique ou l'épuisement

Signaux d'alarme: épuisement professionnel (burnout).

- La moindre tâche se transforme en montagne. Une sensation de lourdeur se généralise.
- On a tendance à tout repousser à plus tard, y compris à la maison.
- On ne parvient plus à se reposer comme il faut ni la nuit, ni le week-end. L'effet positif des vacances disparaît déjà quelques jours après la reprise.

Signaux d'alarme: dépression.

- Peu importe le nombre d'heures de sommeil, on se sent fatigué et épuisé. Beaucoup de gens concernés se réveillent très tôt le matin et/ou restent longtemps éveillés au lit avant de réussir à s'endormir.
- On se montre vite irritable, on se sent vite critiqué ou rejeté. Les conflits se multiplient.

- On a de la peine à se concentrer, on a des moments d'absence et on est dispersé. Les performances ne sont plus constantes: un jour rien ne va, la personne se porte peut-être même malade, et le lendemain, tout se passe comme d'habitude.
- Plus rien n'apporte du plaisir.

Signaux d'alarme: trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.

- Il existe un écart important entre les capacités de la personne et ses résultats.
- Ses performances varient beaucoup et de façon extrême: elles sont tantôt excellentes, tantôt très insuffisantes.
- La personne est souvent convaincante dans les échanges directs, mais a de la peine à suivre les détails. Les autres doivent «passer derrière elle».
- De brefs conflits sont fréquents, mais une demi-heure après la dispute, «c'est déjà oublié».
- La personne apparaît sympathique, même si elle a de nouveau oublié d'apporter les documents à la séance.

Signaux d'alarme: troubles anxieux.

- Vertiges et étourdissements sont fréquents, ainsi que des tremblements, les pupilles dilatées, les mains moites, de la nervosité et de l'irritabilité.
- On évite certaines situations, par exemple en laissant les collègues s'occuper de la clientèle (comportements d'évitement).

7

Signaux d'alarme: addiction.

- La personne concernée est à fleur de peau ou a des accès de colère, mais se montre aussi souvent extrêmement aimable.
- Les conflits et les variations de performance se multiplient.
- Il y a toujours plus de courtes absences.
- Une odeur d'alcool se fait sentir (haleine, peau).

Comment
vas-tu?

**Week-end.
Délais.
Burnout.**

**Nous parlons de tout.
Aussi de santé psychique.**

Le défi: aborder le sujet

Un collaborateur manque de concentration et s'absente; une collaboratrice cumule en peu de temps des absences d'un jour ou deux; votre intuition vous dit vaguement que quelque chose ne va pas. Pourrait-il s'agir d'un trouble psychique? Vous aimeriez intervenir avant que la situation n'empire encore, ou peut-être même que l'incapacité de travail n'est pas loin et que l'équipe entière commence à souffrir de la situation. En bref: comment pouvez-vous aborder la situation?

Bon à savoir: il n'y a pas de «bon moment».

Si vous sentez un malaise, sachez avant tout qu'il ne faut pas rester dans l'attente, mais agir. N'attendez pas de rassembler d'autres «preuves», mais cherchez le dialogue. En effet, si l'existence d'un trouble psychique se confirme, une intervention précoce est décisive. Non seulement elle augmente les chances de rétablissement de la personne concernée, mais elle protège aussi considérablement l'entourage, en évitant qu'il fasse les frais de la situation, grâce aux mesures de soutien que vous aurez mises en œuvre à temps.

À quoi pourrait ressembler la discussion?

8 Dans un contexte si confus, lancer la discussion est un vrai défi à relever. Vous doutez peut-être, vous ne voulez pas blesser votre interlocuteur ou interlocutrice, et vous avez de la peine à trouver les mots justes. Gardez en tête ces deux points: il est important que vous formuliez vos impressions sans jugement, mais clairement, et que vous montriez votre estime en même temps. L'exemple suivant vous donnera une meilleure idée de la discussion possible, tout en vous fournissant des formulations utiles.



Comment
vas-tu?

**Bagnoles.
Salaire.
Insomnies.**

**Nous parlons de tout.
Aussi de santé psychique.**

→ *Voilà maintenant déjà quatre ans que nous travaillons ensemble, et je vous apprécie beaucoup. Je ne comprends pas très bien ce qui se passe ces derniers temps. Ça ne vous correspond pas tel que je vous connais, vous qui vous investissez toujours tellement. Et maintenant ces conflits. Bien sûr, ce sont des choses qui arrivent, mais pas aussi fréquemment. Vous avez l'impression qu'on vous traite de façon injuste, mais le reste de l'équipe a de la peine à se l'imaginer. Tous vous apprécient et vous veulent du bien. Ni vous, ni moi n'avons jusqu'ici trouvé une explication à ce qui se passe. Avec le temps et l'expérience, j'ai pu constater que de tels changements trouvent parfois leur origine dans des difficultés psychiques. Je sais que je touche là à une question personnelle. Mais s'il se passe quelque chose de cet ordre, c'est important que nous le sachions. Nous pourrions alors vous soutenir. Je vous demande simplement d'y réfléchir.*

Préparez le terrain.

Le dialogue est plus facile s'il n'a pas lieu en vase clos. En tant que responsable hiérarchique, vous pouvez prendre l'habitude de donner de l'espace à votre équipe pour que chacun·e puisse parler de son état psychique. Si quelqu'un traverse vos locaux avec le dos raide et le visage contracté de douleur, demandez-lui ce qui se passe. Profitez d'une accalmie dans votre journée pour demander au chef de projet comment il progresse dans le nouveau mandat et avec la nouvelle équipe. Ces derniers temps, vous avez remarqué qu'il a des cernes de plus en plus accentués et qu'il reste assis au bureau avec un air un peu absent. Vous savez qu'il vient d'avoir un enfant: vous pouvez lui demander comment cela se passe et comment il s'en sort avec la double charge de travail.

9

→ *En parlant régulièrement de santé psychique, vous faites passer le message qu'il est permis d'en discuter au sein de votre entreprise. Si vous parlez de vos propres troubles psychiques, cela envoie un signal encore plus fort. Ainsi, la porte sera déjà entrouverte lorsque vous voudrez évoquer sans jugement la possibilité qu'un trouble psychique soit à l'origine des difficultés constatées.*

Persévérez.

Il ne faut pas vous attendre à ce qu'une seule discussion règle la question. Le plus souvent, plusieurs essais sont nécessaires avant que la personne concernée soit prête à parler de santé psychique avec vous.

→ *Mentionnez déjà lors de la première discussion pourquoi vous posez la question et quelles sont les possibilités de soutien. Ainsi, vous dissipez les craintes de votre collaborateur ou collaboratrice concernant un éventuel licenciement et vous lui offrez la possibilité de parler ouvertement de ses problèmes.*

Et après?

Après la discussion, vous avez la confirmation qu'un collaborateur ou une collaboratrice a un trouble psychique qui entraîne une diminution des performances. Vous vous posez certainement des questions du type: quels effets le trouble a-t-il sur l'aptitude au travail et les performances? Est-ce qu'il en résulte un arrêt maladie? Dans l'affirmative, pour combien de temps? Des allègements dans l'entreprise sont-ils nécessaires? Comment se passera la reprise du travail?

Et surtout: où puis-je obtenir du soutien?

Soutien des bureaux cantonaux d'inspection du travail.

Les bureaux d'inspection du travail sont les références pour l'exécution des dispositions légales en matière de protection de la santé au travail. Ils offrent des conseils en matière de santé psychique et de l'aide pour que vous vous y retrouviez dans les méandres des offres de soutien. Vous trouverez de nombreuses informations utiles à l'adresse www.psyatwork.ch

Soutien de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

- 10 Conformément à la loi, l'employeur doit verser le salaire pendant une certaine durée en cas de maladie. Pour ne pas supporter les coûts qui en découlent, vous pouvez conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie.

→ *Les offres d'indemnités journalières proposées par les assurances varient beaucoup. Certaines assurances ont reconnu qu'en matière de santé psychique, un soutien rapide non seulement relevait du bon sens, mais permettait aussi de réduire les coûts. Elles proposent par exemple la gestion des cas ou un accompagnement professionnel, des placements à l'essai et une augmentation progressive de l'aptitude au travail.*

Soutien de l'assurance-invalidité.

L'assurance-invalidité (AI), ne se charge-t-elle pas des rentes? Oui, mais ces dix dernières années, l'accent a été mis de plus en plus sur les mesures de maintien en emploi. C'est pourquoi l'AI est une ressource importante pour vous. Elle dispose d'une série d'outils, dont certains peuvent être mis en place très tôt: détection précoce, intervention précoce et mesures de réadaptation.



Détection précoce. La détection précoce s'adresse aux personnes qui ont été en incapacité de travail durant trente jours au moins ou qui se sont absentes de manière répétée sur une année pour des périodes de courte durée. Le cas peut être communiqué à l'office AI par vous ou par la personne concernée. Si ce n'est pas la personne concernée qui se charge de cette communication, il convient de s'assurer au préalable qu'elle est d'accord et y consent. La détection précoce est recommandée lorsqu'une diminution des performances se profile. Vous apprendrez quelles étapes d'analyse et quelles mesures de soutien pourraient se révéler utiles. Mais la détection précoce est avant tout un examen préalable pour déterminer si une communication à l'AI est appropriée. Il ne s'agit donc pas d'une demande de prestations AI. Si d'autres étapes de soutien se révèlent nécessaires, il faudra alors procéder à un recours à l'AI.

Intervention précoce. L'intervention précoce vise à éviter une incapacité de travail de longue durée. C'est pourquoi l'aide apportée devrait être rapide et comporter relativement peu de formalités. Le montant disponible par personne pour les mesures d'intervention précoce s'élève au maximum à 20 000 francs.

Les mesures suivantes sont possibles:

- **Adaptation du poste de travail:** les personnes ayant par exemple un trouble du déficit de l'attention ou un trouble du spectre de l'autisme sont sujettes à des surcharges sensorielles et ont donc besoin d'un poste de travail au calme. L'AI peut soutenir l'installation de cloisons d'insonorisation, par exemple.
- **Cours de formation, placement et orientation professionnelle:** parfois, la place de travail ne correspond pas à la personne concernée. Dans de tels cas, un changement de poste (à l'interne ou à l'extérieur) peut soulager la situation. L'AI peut soutenir un nouveau placement ou des cours de formation.
- **Mesures socioprofessionnelles et mesures d'occupation:** les mesures socioprofessionnelles prennent souvent la forme d'un accompagnement professionnel ou d'une gestion des cas et contribuent à rétablir l'aptitude au travail. S'agissant de troubles psychiques, le plus souvent, ce n'est pas le poste de travail qui doit être adapté, mais le profil professionnel. Les mesures d'occupation s'appliquent lorsque la personne concernée n'est pas apte au travail à son poste habituel. Les spécialistes de l'AI vous conseillent, ainsi que la personne concernée, et guident le processus.

11

Mesures de réadaptation professionnelle. Lorsqu'une personne n'est pas en mesure de travailler pendant longtemps, l'aptitude au travail doit généralement se reconstruire de façon progressive. L'AI propose les mesures suivantes:

- **Mesures de réinsertion:** elles font souvent suite à l'intervention précoce et constituent les premières étapes en vue de la réinsertion professionnelle. Parmi ces mesures figurent l'entraînement à l'endurance, l'entraînement progressif et la réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail. En règle général, les mesures de réinsertion sont suivies par un-e gestionnaire de cas. Si l'intervention précoce peut être lancée sans formalités, une mesure de réinsertion doit être décidée. Elle s'applique au plus tôt après une diminution de l'aptitude au travail de six mois au moins. La mesure de réinsertion dure généralement entre trois et douze mois. Dans des cas exceptionnels, elle peut être prolongée d'une année. La gestion se fait au cas par cas.

- **Reclassement, soutien à une formation initiale:** lorsqu'on n'arrive pas à stabiliser une situation précaire, il reste l'intégration professionnelle classique dont la principale mesure, et la plus courante, est le reclassement.
→ *Si des jeunes ou de jeunes adultes échouent dans leur formation initiale pour des raisons de santé, ou la retardent, le recours à l'AI est une possibilité. L'AI examine si les coûts supplémentaires peuvent être couverts.*
- **Placement à l'essai:** il s'agit souvent de la dernière étape sur le chemin du rétablissement. Pendant six mois, la personne concernée peut s'essayer à travailler auprès du même employeur ou d'un employeur différent, dans un autre domaine d'activité ou dans un autre secteur du marché initial. L'AI paie des indemnités journalières, et l'essai bénéficie généralement de la gestion des cas ou d'un accompagnement professionnel.

Aides financières de l'AI.

Les aides financières de l'AI ne se limitent pas aux rentes.

- **Allocation d'initiation au travail:** lorsque vous engagez une personne qui reprend le travail après une longue période de maladie, vous pouvez demander à l'AI une allocation d'initiation au travail si la personne en question a besoin d'un grand soutien ou si son rendement est encore limité.
- **Indemnités journalières:** l'AI verse des indemnités journalières, à certaines conditions, pendant les mesures de réinsertion, un reclassement ou une formation initiale. Aucune indemnité journalière n'est versée pendant la période d'intervention précoce.
- **Aide en capital:** elle est mentionnée ici par souci d'exhaustivité et s'applique lorsque, pour des raisons de santé, quelqu'un doit se mettre à son compte.

12

Gestion des cas (case management)

Les gestionnaires de cas assurent l'interface entre les personnes concernées, le personnel soignant, les assurances et les employeurs. Il existe des entreprises privées spécialisées dans la gestion des cas relevant de la santé psychique. Les assurances d'indemnités journalières et les offices AI disposent généralement aussi de leur propre unité de gestion des cas.

Le gestionnaires de cas constituent un appui important pour l'ensemble des parties concernées. Leur travail suit une approche très pratique, axée sur le maintien de l'emploi ou sur la réinsertion entre les différentes parties.

Comprendre les certificats médicaux: certificat d'incapacité

Beaucoup de gens – dont vous faites peut-être partie – ne le savent pas, mais il existe, en plus de l'arrêt de travail classique impliquant une durée ou une baisse de taux, un certificat relatif à l'aptitude au travail. Ce dernier vise non seulement à décharger la personne en termes de temps de travail, mais aussi à la décharger de certaines tâches particulièrement stressantes. En effet, s'agissant de troubles psychiques, ce n'est la plupart du temps pas le nombre d'heures de travail qui est décisif, mais la charge qu'entraînent les différentes activités. Dans ce cas, il convient d'adapter la charge au cas par cas et de façon judicieuse, par exemple en déchargeant pendant un certain temps la personne concernée d'une tâche qui génère beaucoup de stress.

Exemple de certificat d'incapacité partielle

Monsieur Beat Meier est actuellement sous traitement médical. En raison de sa maladie, sa capacité de travail est de 30% à partir du XX.XX.2020. De plus, en raison de son état de santé, son rendement pendant le temps de présence est réduit à 50%. M. Meier est en outre inapte au travail de nuit et en soirée, ainsi qu'au service de piquet.

En accord avec M. Meier, une prise de contact avec moi est possible et bienvenue en tout temps.

(Signature du médecin)

13

Autres mesures d'allègement.

Il se peut que la personne en arrêt maladie ne soit pas apte à effectuer un service continu, ou qu'une personne en arrêt puisse continuer à suivre des cours dans une école professionnelle. À l'inverse, une personne en apprentissage peut avoir un arrêt maladie qui ne concerne que l'école professionnelle. Dans ce genre de cas, le contact entre les différentes parties – vous-même, la personne concernée et le personnel soignant – est absolument nécessaire.



Ensemble pour plus de tolérance et d'ouverture

Aujourd'hui, les troubles psychiques sont une réalité dans le monde du travail, et employeurs et personnel dirigeant doivent y faire face. Cette brochure vous a permis d'en savoir plus sur la manière dont vous pouvez vous préparer à cette réalité et sur les soutiens à disposition. Concluons sur une pensée réconfortante.

Regardez autour de vous: des personnes s'en sont remises.

C'est un fait: si vous dirigez une entreprise ou que vous exercez une fonction dirigeante, il y aura parmi votre personnel de nombreuses personnes qui ont eu un trouble psychique et qui ont retrouvé une bonne santé psychique. Mais vous ne le savez probablement pas, parce que ce sont des personnes qui effectuent leur travail de façon tout à fait normale. Elles font peut-être partie de la direction ou du conseil d'administration, ou encore de l'équipe de nettoyage. Cela concerne tous les niveaux de l'entreprise.

Pourquoi la santé psychique est-elle un sujet si difficile à aborder?

Les troubles psychiques suscitent des craintes et des inquiétudes. C'est pourquoi un certain nombre de préjugés totalement faux circulent. En voici quelques exemples:

14

Préjugé: un problème psychique, ça ne peut pas m'arriver, je gère bien ma vie.

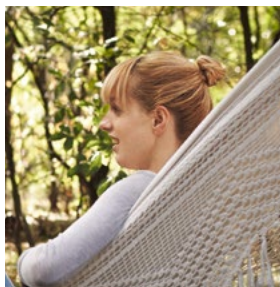
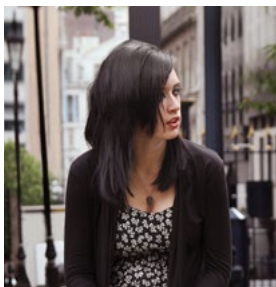
Fait: Si seulement c'était vrai. Mais personne ne peut savoir s'il/elle aura un jour un trouble psychique. Et les mesures préventives ont leurs limites. La phrase qui revient le plus souvent chez les personnes concernées? «Je n'aurais jamais cru que ça m'arriverait un jour.»

Préjugé: Müller est de retour. Mais il n'est plus fiable.

Fait: Le plus souvent, les personnes qui ont un trouble psychique se rétablissent complètement et peuvent de nouveau assumer des responsabilités. Plus l'intervention est rapide, plus les chances de rétablissement s'améliorent et plus le rétablissement est rapide.

Préjugé: tous des profiteurs!

Fait: Il existe bien sûr des personnes qui abusent des prestations sociales. Mais la majorité d'entre elles prétendent souffrir d'une maladie physique. Elles craignent même les discriminations liées aux troubles psychiques.



Quand notre psychisme nous défie: un livre et un film de référence

Dans le film **PAREIL ET DIFFÉRENT**, des personnes concernées par les troubles psychiques donnent un aperçu direct des défis qu'elles ont à relever dans le monde professionnel: sur un mode très personnel et authentique, elles se livrent sur les hauts et les bas qu'elles ont vécus, sur leurs problèmes d'argent souvent sérieux, et sur leurs différentes expériences avec leurs employeurs, les médecins et les organismes sociaux. Le recours fréquent au point de vue de proches et d'employeurs permet d'ébaucher des images nuancées et réalistes de la vie de personnes ayant un trouble psychique.

Un film de Jürg Neuenschwander, en collaboration avec Therese Stutz Steiger, HD, 72 minutes, surround sound, 2016

Avec le soutien de Pro Infirmis, du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées et de la Fondation Pro Mente Sana.

Pour en savoir plus sur le film, veuillez consulter le site www.promentesana.ch

15

Un guide d'actualité sur le sujet

(en allemand)

pro mente sana

Beobachter
EDITION



Thomas Ihde-Scholl
Wenn die Psyche streikt
240 pages, ISBN 987-3-85569-908-7
Fr. 39.90

Pour la plupart d'entre nous, le travail n'implique plus de manier des machines et d'utiliser sa force physique, mais il se passe dans la tête. L'état psychique est en quelque sorte devenu le talon d'Achille du monde du travail.

- Dans le contexte professionnel, qu'est-ce qui peut déclencher ou aggraver un trouble psychique?
- Comment repérer les symptômes rapidement?
- À quoi tient une prévention efficace? Quels sont les traitements possibles et les offres de soutien?

L'auteur et psychiatre Dr Thomas Ihde-Scholl apporte une réponse à ces questions dans le guide de «Beobachter».

**COMMANDER
MAINTENANT**

promentesana.ch
kontakt@promentesana.ch
044 446 55 00

Informations complémentaires sur www.comment-vas-tu.ch

- Conseils pour le personnel dirigeant, les personnes concernées et l'entourage
- Pistes pour prendre soin de sa santé psychique
- Adresses de conseil et de soutien
- Tout sur la campagne «Comment vas-tu?»

Offres de conseils

Pro Mente Sana vous conseille de manière confidentielle et compétente lorsque vous voulez savoir comment il faut parler de problèmes psychiques au travail, ainsi qu'en cas de questions juridiques et de problèmes d'assurance.

Lignes téléphoniques de Pro Mente Sana: association romande: conseil psychosocial: 0840 0000 62 (tarif local); conseil juridique: 0840 0000 61 (tarif local).

En allemand: 0848 800 858 (tarif local). Rendez-vous aussi sur www.promentesana.org et www.promentesana.ch

L'AI est une assurance de réadaptation et une partenaire possible lorsque des problèmes de santé surgissent au travail. Une prise de contact avec l'AI en vue d'une détection précoce permet d'évaluer les possibilités et les limites rapidement et sans complications. Vous trouverez les adresses des offices AI sous www.ahv-iv.ch > *fr* > *Contacts* > *Offices AI*

16

Commander ou télécharger des brochures

En vous rendant sur www.comment-vas-tu.ch > *En savoir plus sur la campagne* > *Commander des brochures*, vous pouvez commander ou télécharger cette brochure, une brochure sur la santé psychique destinée aux personnes salariées, une brochure d'informations générales sur la santé et les troubles psychiques, une brochure sur la santé psychique au sein de la famille, ainsi qu'une brochure présentant des conseils pour parler de santé psychique.

Offre complémentaire

Cours de premiers secours en santé mentale: www.ensa.swiss

Responsables de la campagne:

Les cantons et pro mente sana

Pour le compte de:

 **Gesundheitsförderung Schweiz**
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Cette brochure
a reçu le soutien de:

Beobachter
EDITION