



Action conjointe sur la santé mentale
et le bien-être

La santé mentale au travail

ÉTAT DES LIEUX DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

RECOMMANDATIONS POUR L'ACTION

(WP6)

Texte traduit vers le français par

EUROGIP, partenaire associé de l'Action conjointe



EUROGIP¹

EUROGIP est un organisme français créé par l'assurance maladie-risques professionnels pour travailler sur les aspects européens de la santé-sécurité au travail, de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de l'assurance contre ces risques.

Dans le cadre de sa mission, il a été mandaté par la Direction Générale de la Santé française pour représenter la France dans le programme "Santé mentale au travail" de l'Action conjointe entre États membres de l'UE sur "la santé mentale et le bien-être" lancée par la Direction Générale (DG) de la Santé et des Consommateurs de la Commission européenne. EUROGIP a ainsi coordonné l'évaluation de ce qui se fait en termes d'actions/plans en recueillant les opinions des principaux acteurs : ministères (Santé, Travail), partenaires sociaux, assurance, médecins, organismes de prévention...

En accord avec les partenaires de l'Action conjointe, EUROGIP a jugé intéressant de traduire vers le français les recommandations faites pour agir en faveur d'une meilleure santé mentale au travail et de les diffuser largement auprès d'un public francophone. Tel est l'objet de ce document².

SOMMAIRE

- Introduction	3
- État des lieux de la promotion de la santé mentale au travail	5
- Recommandations	
1. Coopération intersectorielle aux niveaux local, régional, national et européen	9
2. Action dans le domaine de la prévention	11
3. Action dans le domaine de la promotion de la santé au travail	12
4. Action dans le domaine des soins et de la réinsertion / du retour au travail	13
- Méthodologie	15

¹ Pour en savoir plus : www.eurogip.fr

² La version originale du rapport (en anglais) fait foi

INTRODUCTION : L'ACTION CONJOINTE SUR LA SANTÉ MENTALE ET LE BIEN-ÊTRE

La nécessité d'inscrire la santé mentale en tête des priorités du programme de santé publique s'est imposée avec de plus en plus de force en Europe au cours des dernières décennies.

On constate en effet que les problèmes de santé mentale prennent de plus en plus d'ampleur dans les pays européens. Les troubles psychiques ont une forte prévalence et représentent un poids majeur pour l'ensemble de la société. Selon les estimations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ils touchent un citoyen sur quatre au moins une fois dans sa vie et peuvent être diagnostiqués chez plus d'une personne sur dix au cours d'une année donnée dans l'Union européenne. Les troubles neuropsychiatriques sont la deuxième cause des années de vie corrigée de l'incapacité (AVCI) dans les pays européens membres de l'OMS, représentant 19,5 % de tous les cas d'AVCI.

Selon Eurostat, le suicide reste une cause significative de mort prématurée en Europe, avec plus de 50 000 décès par an. Neuf des dix pays ayant le plus fort taux de suicide dans le monde sont européens. Des efforts notables ont été entrepris par l'EU et ses États membres afin d'améliorer la santé mentale des citoyens européens. Pourtant, malgré ces efforts, il reste beaucoup à faire. En Europe, au moins 30 % des personnes touchées par un trouble mental sévère n'ont pas accès à des soins adaptés et la majeure partie de la population ne bénéficie pas des mesures qui ont prouvé leur efficacité en termes de prévention et de promotion.

C'est dans ce contexte que le Pacte européen pour la santé mentale et le bien-être¹, lancé en juin 2008, a mentionné "une volonté politique ferme et nécessaire pour hisser la santé mentale et le bien-être au rang des grandes priorités" et estimé qu'il fallait "promouvoir la santé mentale et le bien-être des citoyens de tous les groupes socioéconomiques et de toutes les classes d'âge, appartenances ethniques et sexuelles, en mettant en place des interventions ciblées prenant en compte la diversité de la population européenne".

Pour atteindre ces objectifs, une série de conférences thématiques a été organisée de 2009 à 2011 pour faciliter le partage d'expériences et renforcer la collaboration entre les différents acteurs. Pour clore ce travail, en 2011, le Conseil a invité les États membres et la Commission à mettre en place une Action conjointe sur la santé mentale et le bien-être dans le cadre du Programme d'action communautaire dans le domaine de la santé.

L'Action conjointe pour la santé mentale et le bien-être², lancée en 2013, vise à définir un cadre d'action en la matière au niveau européen. Pour cela, elle s'appuie sur des travaux antérieurs menés dans le cadre du Pacte européen pour la santé mentale et le bien-être. Financée par l'Agence exécutive pour les consommateurs, la santé et l'alimentation de la Direction Générale Santé de la Commission européenne, l'Action conjointe implique 51 partenaires représentant 28 États membres de l'UE et 11 organisations européennes ; elle

¹ http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_fr.pdf

² <http://www.mentalhealthandwellbeing.eu/>

est coordonnée par la Nouvelle École de médecine et la Faculté des sciences médicales de la Nouvelle Université de Lisbonne (Portugal).

L'Action conjointe vise à contribuer à promouvoir la santé mentale et le bien-être, à prévenir les troubles mentaux et à améliorer les soins et l'inclusion sociale des personnes souffrant de troubles mentaux en Europe.

L'Action conjointe est organisée en huit groupes de travail, constitués en *Working Packages* (WP). Trois de ces WP sont dédiés à la gestion, la diffusion et l'évaluation ; les cinq autres s'articulent autour des domaines de travail suivants :

- Promouvoir la santé mentale sur le lieu de travail (WP6)
- Promouvoir la santé mentale dans les écoles (WP7)
- Soutenir des actions contre la dépression et le suicide et mettre en œuvre des approches d'e-santé (WP4)
- Développer une offre de soins de proximité privilégiant l'inclusion sociale à l'intention des personnes touchées par un trouble mental sévère (WP5)
- Défendre la prise en compte de la santé mentale dans toutes les politiques de santé (WP8).

Ce rapport sur la situation actuelle et les recommandations dans le domaine de la "Santé mentale au travail" est le fruit du WP6 de l'Action conjointe, dont les activités ne se sont pas focalisées sur les pratiques au niveau de l'entreprise (que l'on connaît déjà bien !), mais sur la façon dont les différents acteurs, en dehors de l'entreprise, peuvent mettre en place un cadre d'action et de soutien qui encourage les entreprises à adopter des mesures. Celles-ci doivent :

1. permettre de prendre en charge des salariés confrontés à des troubles psychiques ;
2. favoriser une culture d'entreprise positive, à même de prévenir l'apparition de problèmes de santé mentale au travail. Cette approche suppose que des progrès supplémentaires soient faits en termes de diffusion des bonnes pratiques dans les entreprises. Son succès dépend fortement de la qualité de la coopération et de la coordination entre les acteurs (hors entreprise) représentant la "politique de santé et du travail", "les partenaires sociaux" et "la sécurité sociale".

Dans ce contexte, l'objectif principal du WP6 est de développer un cadre d'action, y compris des infrastructures pour accompagner les entreprises souhaitant adopter des politiques et des pratiques pour prévenir l'apparition des problèmes de santé mentale et favoriser une bonne santé mentale.

ÉTAT DES LIEUX DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

Résumé

Promouvoir la santé mentale au travail a des effets bénéfiques considérables sur les individus, les entreprises et les finances publiques. Cela

- réduit l'impact des problèmes de santé mentale sur la vie des salariés et de leur famille ;
- favorise un gain de productivité et de compétitivité pour les entreprises et les pays ;
- réduit le poids financier pesant sur les services de santé, permettant d'affecter les fonds ailleurs ;
- contribue à promouvoir l'inclusion sociale.

Face à l'incidence croissante des problèmes de santé mentale dans la société en général, il est devenu impératif pour les dirigeants et les gouvernements de reconnaître le lieu de travail comme un facteur de risque important pour la survenue des problèmes de santé mentale et physique, mais aussi comme une plateforme pour l'introduction et la mise en œuvre de mesures de prévention efficaces, en collaboration avec les agences externes.

Les recommandations qui suivent concernent principalement le secteur de la santé, conformément au mandat de l'Action conjointe sur la santé mentale et le bien-être. Elles visent à impliquer les acteurs publics du secteur de l'emploi, condition préalable essentielle pour une plus large diffusion des bonnes pratiques dans les entreprises européennes.

Contexte

Beaucoup d'employeurs en Europe s'inquiètent des risques psychosociaux. Huit managers sur dix expriment leur préoccupation au sujet du stress lié au travail (EU-OSHA et Eurofound 2014 : "Risques psychosociaux en Europe : prévalence et stratégies de prévention"). Du côté des salariés, 25 % se disent touchés par le stress lié au travail - pour la totalité ou la majeure partie de leur temps de travail - et déclarent que leur santé en pâtit. Des études récentes confirment que les facteurs de risques psychosociaux peuvent avoir des conséquences sur la santé mentale et physique. On estime qu'environ 27 % (82,7 millions) de la population de l'UE adulte âgée de 18 à 65 ans est - ou a été - touchée par au moins un trouble mental au cours des douze derniers mois (Hans-Ulrich Wittchen, Frank Jacobi 2005).

La crise financière et économique qui frappe actuellement de nombreux pays de l'Union européenne s'accompagne de niveaux constamment élevés de chômage, notamment chez les jeunes. Or on sait que le chômage est un facteur de risque déterminant pour la santé - y compris mentale -, ce qui accroît le défi d'un niveau élevé de protection sanitaire et de systèmes de soins efficaces en Europe. Promouvoir la santé mentale au travail est

devenu une réponse essentielle à ces défis, qui découlent aujourd'hui aussi des changements d'ordre général survenus dans le monde du travail dans un contexte de vieillissement démographique.

Parmi les pratiques efficaces en milieu professionnel, on trouve l'identification et la réduction des facteurs de risques psychosociaux et la promotion d'un environnement de travail et d'un mode de vie sains, ainsi que l'accès aux soins pour les salariés concernés par un problème de santé mentale, y compris l'aide apportée à ceux qui reprennent le travail après une absence liée à des troubles psychiques.

Pour mettre en œuvre des actions adaptées, un grand nombre d'entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, ont besoin d'un soutien extérieur. Les politiques - en particulier de santé, sociales et de l'emploi -, en coopération avec les partenaires sociaux et les institutions compétentes (de soins, de santé et sécurité au travail), peuvent faire progresser les entreprises en les aidant à développer des infrastructures de soutien. La coopération, la mise en réseau et la coordination mutuelle entre ces acteurs externes est essentielle pour diffuser les bonnes pratiques.

Une collaboration à l'échelle européenne

La nécessité d'agir sur les problèmes de santé mentale a conduit à la mise en place de l'Action conjointe européenne sur la santé mentale et le bien-être, financée par le programme de santé de l'Union européenne. Les recommandations politiques relatives au milieu de travail exposées ci-après se fondent sur les résultats des évaluations des bonnes pratiques dans onze États membres de l'UE et mettent en lumière les principaux points d'action pour les acteurs de la santé publique.

La recommandation essentielle est que nous devrions intensifier la collaboration entre tous les acteurs dans les secteurs de la santé et du travail. L'objectif principal devrait être de développer un cadre d'action nécessitant une coopération continue et la coordination entre les principales parties prenantes et les institutions dans les domaines de la sécurité sociale, avec le soutien des partenaires sociaux.

Les progrès réalisés dans la diffusion des bonnes pratiques pour promouvoir la santé mentale au travail permettront également d'aider à la mise en œuvre des objectifs "Europe 2020".

Avantages et bien-fondé de la promotion de la santé mentale au travail

Le secteur de la santé et les organismes gouvernementaux et de sécurité sociale qui lui sont associés devraient, en coopération avec les acteurs (en particulier dans les secteurs du travail et des affaires sociales), soutenir les infrastructures permettant aux entreprises de créer des conditions de travail favorisant la santé et encourager des comportements plus sains chez leurs salariés.

Cette approche, couvrant tous les secteurs de la vie publique, est aujourd'hui on ne peut plus nécessaire pour la santé en général et le bien-être des individus dans un contexte

d'évolution démographique et de changements, souvent fondamentaux, que connaissent, les pratiques professionnelles.

Les changements démographiques et le passage de l'ère industrielle à une société et une économie fondées sur les services et la connaissance s'accompagnent d'un changement dans le domaine des maladies. L'augmentation relative du nombre de maladies chroniques inclut une incidence croissante des maladies chroniques liées au travail. Contrairement aux maladies professionnelles, dont le lien avec les conditions de travail peut être clairement établi, les maladies liées au travail incluent les pathologies où d'autres facteurs, et pas seulement les conditions de travail, jouent un rôle.

Les maladies liées au travail : le défi...

Dans de nombreux pays européens, les absences au travail pour cause de maladie mentale ont augmenté ces dernières années. Il y a également eu une augmentation des retraites anticipées et des invalidités précoces liées à la maladie. Ces augmentations peuvent s'expliquer, au moins en partie, par le nombre plus élevé de personnes qui profitent de l'aide de professionnels, une fois surmontée leur réticence à discuter de leur état.

Le risque qu'une maladie devienne chronique lorsqu'elle n'est pas traitée - ou prise en charge tardivement - pose d'énormes problèmes pour les entreprises. Il est alors beaucoup plus difficile de réintégrer pleinement le salarié. Cela se traduit par un coût financier pesant de plus en plus lourd sur les systèmes de santé, de sécurité sociale et de retraite, avec des conséquences négatives sur la productivité et la compétitivité des entreprises concernées et sur l'économie dans son ensemble.

Les facteurs de risques psychosociaux sont les conditions de travail qui ont un impact psychologique et social sur le travailleur et qui peuvent conduire à des situations de stress. Des pressions psychosociales excessives peuvent entraîner des problèmes de santé, y compris des maladies physiques et mentales.

Alors que les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent être directement attribuables à l'environnement de travail, les pressions au travail ne sont sans doute responsables que d'une partie des troubles mentaux dont souffrent les salariés. Les politiques en matière de santé et du travail devraient donc avoir pour objectif d'inciter les entreprises et les intervenants externes à garantir qu'une aide appropriée soit fournie à proximité du lieu de travail et en temps opportun pour les employés souffrant de troubles psychiques, liés ou non au travail.

Puisque les systèmes de sécurité sociale et de soins ont à supporter le coût généré par les maladies liées au travail, la politique en matière de santé, en coopération avec d'autres acteurs, devrait soutenir et encourager les efforts visant à réduire les facteurs de risque psychosociaux excessifs au travail. Il faudrait promouvoir et encourager les bonnes pratiques tant au niveau des entreprises qu'au niveau organisationnel.

Toutes les initiatives visant à protéger et promouvoir la santé doivent prendre en compte les conditions de travail au sens large. D'un point de vue économique, et en termes d'enjeu de santé publique, l'impact global des maladies liées au travail pèse beaucoup plus lourd que celui des maladies professionnelles et des maladies transmissibles - et cette tendance va continuer de croître à l'avenir.

La réglementation en matière de santé et sécurité au travail (SST) seule ne peut pas surmonter les défis posés : il est essentiel que la politique de santé publique joue un rôle de premier plan.

Selon les spécificités nationales des systèmes de sécurité sociale, une participation active du secteur santé est nécessaire pour façonner efficacement et effectivement les interfaces qui existent entre la détection précoce et la prévention primaire, la prévention secondaire et tertiaire, ainsi que les soins médicaux et la rééducation, y compris la réinsertion professionnelle.

À la lumière de l'évolution économique et sociale, ce sont les facteurs appelés "risques psychosociaux au travail" - les conditions de travail qui ont un effet psychologique et social sur les individus - qui deviennent maintenant particulièrement importants.

La promotion de la santé au travail combine la réglementation en matière de SST avec des mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs et, jouant le rôle d'interface, ouvre des perspectives de coopération entre les deux domaines d'intervention de la santé et du travail.

Une approche intersectorielle de la promotion de la santé mentale au travail conduit à une utilisation plus rentable des budgets alloués à la santé publique et à la sécurité sociale. On évite ainsi les surcoûts résultant d'un manque de coordination et des retards dans les mesures d'intervention sanitaires. Parallèlement, il est également possible d'influer sur les coûts, conjointement avec les retraites anticipées et les invalidités précoces liées à la santé.

RECOMMANDATIONS

Les mesures serviront à protéger les salariés, à accélérer la récupération et le renforcement de leur capacité de travail et d'emploi, créant ainsi une base pour surmonter les répercussions des changements démographiques sur les marchés du travail européens.

Recommandation 1 :

Coopération intersectorielle aux niveaux local, régional, national et européen

Mettre en place des structures appropriées avec un mandat politique clair, accompagné des ressources adéquates, pour développer un partenariat et une coopération efficaces entre les secteurs de la santé et du travail, et avec d'autres acteurs concernés aux niveaux local, régional, national et européen, afin d'améliorer la santé mentale et le bien-être au travail.

Actions à mettre en œuvre

Il faudrait tenter de concevoir des formes de coopération et des approches de manière à ce que les acteurs principaux de la sécurité sociale dans ces deux domaines de politique publique soient en permanence impliqués. Cela vaut tout particulièrement pour les organismes de sécurité sociale concernés et les organismes gouvernementaux dans les domaines des soins, de la santé et de la sécurité au travail et de la sécurité des personnes âgées, ainsi que dans le soutien aux chômeurs.

1. Les formes et les approches peuvent être informelles (groupes de travail qui échangent des expériences) ou formelles, dans le cadre de la SST et de la prévention ou cela peut être des stratégies de promotion de la santé inspirées des programmes publics nationaux.
2. La politique de santé devrait viser à fournir un ancrage légal aux structures pour une coopération intersectorielle.
3. Par rapport aux grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises ont des moyens internes limités pour la promotion de la santé mentale et doivent donc compter sur une aide extérieure. La politique de santé devrait, en collaboration avec les professionnels de la SST, faciliter l'accès des PME à cette aide.
4. Afin de toucher un plus grand nombre de PME, il faudrait tenter d'impliquer activement les institutions qui représentent les intérêts des grands groupes d'entreprises - telles les chambres de commerce et d'industrie, les associations sectorielles, les fédérations professionnelles, etc. - et qui sont donc susceptibles de jouer un rôle démultiplicateur.
5. Sur la base de partenariats stratégiques avec les principaux organismes concernés, les politiques de santé publique devraient en particulier soutenir et mettre en

œuvre des campagnes conjointes d'information qui favorisent la prise de conscience des entreprises sur les questions de santé mentale liée au travail et qui fournissent une aide ciblée pour passer à l'action.

6. Comme la qualité de gestion de l'entreprise et des salariés a un impact direct et indirect sur les facteurs de risques psychosociaux au travail, les politiques de santé devraient veiller à ce que des services de prévention et de promotion de la santé adaptés aident à identifier et à promouvoir des modes de gestion favorables à la santé.
7. D'énormes différences existent dans le développement, l'orientation et la portée des politiques de santé actuellement menées dans les États membres de l'UE pour promouvoir la santé mentale au travail. Les acteurs européens, en particulier la Commission européenne, devraient considérer cette diversité comme une chance pour développer l'échange permanent d'expériences et tirer parti des activités ayant prouvé leur efficacité dans le cadre du Pacte européen pour la santé mentale et des résultats de l'Action conjointe sur la santé mentale et le bien-être.
8. Les autorités compétentes au sein de la Commission européenne devraient continuellement développer les formes existantes de coopération et les procédures et renforcer la coordination avec les acteurs de la politique de l'emploi. Dans ce sens, les recommandations développées ici pourraient être mises également à profit pour en tirer des recommandations spécifiques pour les acteurs de ce secteur d'intervention, y compris les entreprises elles-mêmes.
9. Il faudrait développer des plateformes pour faciliter l'échange structuré d'expériences au niveau européen entre les organismes d'assurance du secteur sanitaire et social et les agences de santé gouvernementales, en coopération avec les autorités de tutelle du secteur de la santé.
10. La Commission européenne devrait en outre faciliter l'accès des entreprises à des exemples de bonnes pratiques ayant fait leurs preuves.
11. On est encore loin de la communication ouverte sur la santé mentale (troubles psychiques compris), que ce soit dans le monde du travail ou dans le discours officiel. Malgré des progrès dans les attitudes, ce sujet reste "tabou" dans certains milieux, en particulier dans une société qui accorde une grande importance à la haute performance, où les personnes touchées peuvent se sentir stigmatisées. Toutes les mesures et les stratégies en matière de santé publique devraient promouvoir une communication ouverte au sein de la société.
12. Les organismes d'assurance maladie comme les services de santé nationaux devraient être encouragés à mettre en œuvre des programmes de diffusion du modèle, en coopération avec d'autres acteurs œuvrant en particulier dans les domaines de la formation et de l'éducation, de l'administration publique et de la gestion du marché du travail.

Recommandation 2 : Action dans le domaine de la prévention

La politique en matière de santé devrait soutenir tous les acteurs concernés, et en premier lieu le secteur des affaires sociales et de l'emploi, pour traiter la question des facteurs de risques psychosociaux au travail qui entraînent du stress professionnel et des problèmes de santé mentale ou physique. Prévenir ces facteurs devrait être une priorité nationale. Les employeurs du secteur santé devraient être exemplaires en la matière.

Actions à mettre en œuvre

1. La politique en matière de santé devrait jouer un rôle actif dans le développement des infrastructures favorisant une plus large diffusion des bonnes pratiques de gestion des risques dans les entreprises, y compris les facteurs de risques psychosociaux.
2. Dans de nombreux États membres de l'UE, seule une minorité d'entreprises intègrent actuellement les facteurs psychosociaux dans leurs évaluations des risques professionnels. Par conséquent, le secteur de la santé et en particulier les organismes d'assurance maladie et les services de soin nationaux devraient aider les acteurs de la SST à convaincre les employeurs d'adopter de bonnes pratiques d'évaluation des risques. Une mauvaise évaluation des risques professionnels conduit inexorablement à des dépenses plus élevées pour le système de soins.
3. Il faudrait renforcer la pertinence de la SST en combinant les approches d'évaluation des risques avec les actions de communication qui font le lien entre les problèmes de santé mentale et les problématiques de ressources humaines et du marché du travail.
4. Des outils faciles à appréhender et des instruments devraient être élaborés à l'intention des employeurs et leur être diffusés.
5. Il faudrait reconnaître que les petites et moyennes entreprises (PME) ont besoin d'une approche et d'un soutien adaptés pour lutter contre les facteurs de risques psychosociaux.
6. Dans les États membres où les stratégies / programmes nationaux de SST sont mis en œuvre, le secteur santé devrait examiner la façon dont les organismes de santé publique et d'assurance maladie peuvent apporter leur soutien.
7. Les préventeurs externes peuvent prendre en charge ces missions de conseil pour aider les entreprises, en plus de leur rôle public de supervision. Dans les pays où les organismes de santé fournissent également des services d'aide et de conseil à la promotion de la santé au travail, le secteur santé devrait veiller à ce que les interfaces soient effectivement et efficacement organisées. Il faut pour cela des mesures de qualification dans les deux domaines.
8. Il devrait y avoir des objectifs coordonnés aux plans national et régional en matière de SST et de promotion de la santé au travail, développés et traduits conjointement en recommandations générales.

9. Nous devons garder à l'esprit l'impact majeur de l'augmentation des maladies chroniques sur la capacité de travail et d'emploi des individus. La mise en œuvre de la réglementation en matière de SST à l'égard des facteurs de risques psychosociaux, combinée avec les mesures de promotion de la santé au travail, aide les entreprises à maîtriser les conséquences du changement démographique sur le marché du travail (pénurie de travailleurs qualifiés).

Recommandation 3 :

Action dans le domaine de la promotion de la santé au travail

Les politiques de santé devraient responsabiliser les employeurs et les encourager à offrir un environnement de travail sain qui favorise le bien-être de tous les salariés.

Actions à mettre en œuvre

1. Les bonnes pratiques en matière d'organisation du travail et de management devraient être promues pour en faire des moteurs de l'excellence et de la compétitivité de l'entreprise.
2. Il faudrait promouvoir des approches et des pratiques qui combinent des améliorations à la fois du mode de vie et des conditions de travail.
3. Les principaux acteurs extérieurs (partenaires sociaux, système de réglementation, sécurité sociale, système de soins, etc.) devraient être incités à adopter un rôle de soutien pour les entreprises dans le domaine de la promotion de la santé en milieu de travail.
4. En leur qualité de modèle, les politiques de santé publique devraient soutenir la diffusion des bonnes pratiques de promotion de la santé mentale au travail dans tous les organismes du système de soins. Dans ce contexte, les autorités supérieures au niveau fédéral et régional devraient être tenues d'introduire la promotion de la santé dans le cadre de leurs propres politiques internes en matière de RH.
5. Les politiques de santé publique devraient veiller à ce que les organismes chargés d'organiser les soins ou la santé et la sécurité au travail établissent et développent sur le long terme, au sein des services de prévention, un service indépendant consacré à la promotion de la santé sur le lieu de travail qui soit économiquement accessible à toutes les entreprises.
6. Les services de promotion de la santé en milieu professionnel devraient définir les qualifications requises pour les prestataires de services, en ce qui concerne la documentation de service, ainsi que les spécifications permettant de démontrer l'efficacité et la compétence des services respectifs.
7. Ces services devraient s'accorder autant que possible avec les objectifs de prévention nationaux et régionaux pour la promotion de la santé au travail. Des évaluations annuelles devraient être effectuées par un organisme indépendant.

8. Les politiques de santé devraient allouer des fonds de manière transparente dans le cadre du budget consacré aux activités de prévention.
9. L'éventail des services de promotion de la santé en milieu professionnel devrait inclure des services de conseil de base aux entreprises pour l'introduction et la promotion systématique de la santé au travail. Cela comprend l'évaluation des données sur les maladies (si disponibles) au niveau de l'entreprise (y compris une analyse comparative dans le secteur professionnel dont il est question) ainsi que le soutien pour le lancement des groupes de projet. Ces services devraient également inclure des mesures de qualification en gestion du stress pour les salariés et en bonne gestion du personnel pour les cadres.
10. Les politiques de santé devraient examiner et, si nécessaire, adapter ou modifier les règles et règlements en vigueur, y compris la fiscalité, pour encourager les entreprises à investir dans des mesures de promotion de la santé au travail.

Recommandation 4 :

Action dans le domaine des soins et de la réinsertion / du retour au travail

Les politiques de santé devraient fournir une palette de services efficaces et adaptés, qui traitent des maladies liées au travail, en mettant particulièrement l'accent sur les pratiques en matière de santé mentale et de retour au travail.

Actions à mettre en œuvre

1. En fonction des ressources budgétaires, la politique de santé devrait garantir et améliorer l'accès aux soins pour les salariés atteints de maladie mentale. Dans ce contexte, il est essentiel d'identifier le plus tôt possible le besoin de soins.
2. L'une des priorités de la politique de santé devrait être de combler les lacunes dans le traitement des patients atteints de maladie mentale. L'accès à la psychothérapie ambulatoire a un rôle-clé à jouer dans tous les États membres. Il est d'autant plus urgent d'agir que même les États membres qui ont un système de soins bien développé ont de longues listes d'attente pour la prise en charge psychothérapeutique en ambulatoire. Des mesures incitatives et des financements sont essentiels pour permettre un accès rapide et à bas coût à cette prise en charge.
3. Pour identifier le besoin de soins le plus tôt possible, les malades doivent être encouragés à contacter le système de santé, en dépit de leurs probables hésitations et appréhensions. Puisque la stigmatisation et les tabous peuvent encore être un obstacle à une rapide prise de contact et à un prompt au retour au travail, les politiques de santé, en collaboration avec les organismes de soins et, plus important encore en collaboration avec tous les acteurs sociaux - y compris les employeurs - devraient soutenir davantage la sensibilisation du public et la déstigmatisation.
4. Un autre élément-clé des soins est l'expansion des services de soutien aux entreprises en matière de réinsertion des salariés qui ont été en incapacité de travail pendant une période donnée. Outre les offres pour la réinsertion progressive et en tenant compte des dispositions nationales respectives, la politique du secteur

santé devrait soutenir les parcours de soins intégrés qui combinent l'assistance interne avec les services d'hospitalisation et de soins ambulatoires appropriés, tout en incluant les services de prévention secondaire et tertiaire.

5. Tout en prenant en compte les cadres nationaux et réglementaires, les politiques de santé publique devraient, en particulier, assigner des tâches et des ressources spécifiques aux organismes d'assurance maladie obligatoire et aux organismes de soins nationaux. Les parcours de soins intégrés favorisent les synergies et contribuent à réduire les mesures thérapeutiques.
6. Le retour au travail devrait faire partie d'un schéma thérapeutique multidisciplinaire. Dans cette optique, une attention particulière devrait être accordée à l'amélioration des interfaces entre les organismes de soins et de sécurité sociale pour accélérer la réinsertion des employés dans la vie active.
7. Comme il existe des transitions spécifiques aux systèmes de santé entre unités de soins, le secteur santé devrait disposer d'une expertise appropriée pour examiner les soins et les services existants afin d'identifier les facteurs dissuasifs et d'améliorer continuellement la qualité des soins.

Les recommandations ci-dessus sont fondées sur les évaluations réalisées par des intervenants externes compétents, des actions en cours visant à promouvoir la santé mentale au travail dans onze pays participants - Allemagne, Autriche, Croatie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Islande, Malte, Pays-Bas, Slovénie - auxquelles ont participé des représentants : des organismes gouvernementaux, des organisations de partenaires sociaux et de diverses disciplines au sein des organismes de sécurité sociale. Les acteurs impliqués ont été interrogés sur les forces, les faiblesses, les opportunités et les défis par rapport aux structures, aux politiques et aux programmes actuels visant à promouvoir la santé mentale au travail dans leurs pays respectifs.

MÉTHODOLOGIE

Pour atteindre son objectif, le groupe de travail “Santé mentale au travail” (WP6) a collaboré avec les représentants de onze États membres de l'UE participant au projet - Allemagne, Autriche, Croatie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Islande, Malte, Pays-Bas, Slovénie - et les différents acteurs concernés. L'action proposée s'adressait tout particulièrement à trois principaux groupes d'acteurs au niveau national, représentant :

- les instances gouvernementales ;
- les partenaires sociaux (syndicats de salariés et d'employeurs) ;
- le système de sécurité sociale (y compris les représentants d'institutions dépendant du cadre des systèmes nationaux de sécurité sociale tels que les organismes de soins, les acteurs publics de la santé et de la sécurité au travail et les organismes d'assurance sociale).

L'action a revêtu la forme d'un état des lieux des initiatives liées à la santé mentale au travail à l'échelon national dans les onze pays participants. Y ont également été inclus des exemples de bonnes pratiques.

Principal outil pour mener cette enquête, une analyse SWOT¹ a permis de mettre en lumière les forces, faiblesses, opportunités et menaces dans deux principaux domaines touchant à la santé mentale au travail. D'une part, pour évaluer les mesures prises afin de “protéger et promouvoir la santé au travail, lorsque la charge mentale est importante” (c'est-à-dire : les mesures de sécurité et santé au travail, en entreprise et hors entreprise, ainsi que de promotion de la santé en milieu professionnel) et, d'autre part, “les mesures prises afin de soutenir les travailleurs touchés par des problèmes de santé mentale”.

L'analyse SWOT ciblait les politiques de santé publique, de l'emploi et des affaires sociales, y compris les trois principaux groupes cités précédemment. Tous les participants de cette analyse ont pu proposer leur évaluation des forces et faiblesses actuelles en matière de santé mentale au travail dans leur domaine d'expertise et contribuer à lister les opportunités et menaces pour les futurs développements.

Le but ultime était de tirer des conclusions de l'analyse SWOT qui permettent de développer un ensemble de recommandations prioritaires pour l'action future.

Les analyses SWOT spécifiques à chaque pays constituent un “outil” qui a permis, dans un deuxième temps, un échange d'expériences structuré au niveau européen. Le temps fort de cet échange a été l'atelier qui s'est tenu à Berlin les 29 et 30 octobre 2014 sous l'égide du ministère fédéral allemand de la Santé et de la Commission européenne, en collaboration avec le ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales.

Les publications relatives à l'Action conjointe sont disponibles à l'adresse : <http://www.mentalhealthandwellbeing.eu/publications>

¹ SWOT : outil basé sur l'analyse stratégique des forces (*Strengths*), faiblesses (*Weaknesses*), menaces (*Threats*) et opportunités (*Opportunities*).

WP6 “SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL”

Coordination :

Dr Gregor Breucker (Présidence), Dr Reinhold Sochert, Karsten Knoche

Rédaction :

Ava Fine, John Griffiths, Dr Gregor Breucker, Dr Reinhold Sochert (avec des contributions du consortium)

Consortium :

ALLEMAGNE	Dr Gregor Breucker, Dr Reinhold Sochert, Karsten Knoche (Association fédérale BKK ¹)
AUTRICHE	Helga Zabrocki, Christoph Heigl (Fonds d'assurance-maladie de Haute-Autriche)
CROATIE	PhD, MD, Elizabeta Radonic (Université de Zagreb, École de médecine - Institut croate pour la recherche sur le cerveau, représentant le ministère de la Santé croate)
FINLANDE	Pauliina Mattila-Holappa (Institut finlandais de la Santé au travail - FIOH)
FRANCE	Marie-Amélie Buffet (EUROGIP)
HONGRIE	Prof. József Betlehem, Emese Pék (Université de Pécs)
ISLANDE	Jenný Ingudóttir, Salbjörg Bjarnadóttir (Direction de la Santé)
IRLANDE	Patricia Murray (Autorité de la Santé et de la Sécurité - HSA)
MALTE	Dr Ray Xerri (ministère de la Santé, des Personnes âgées et du <i>Community Care</i> ²)
PAYS-BAS	Dr Irene Houtman, Prof. Rob Gründemann (TNO Work&Health ³), Jeroen Hulleman (ministère de la Santé), Brigitte Nijland (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi)
SLOVÉNIE	Boris Kramberger (Institut d'assurance-maladie)

¹ Association fédérale des caisses d'assurance maladie

² Programme visant à déléguer la responsabilité de l'État aux collectivités locales en matière d'aide sociale.

³ Groupe de recherche sur le travail et la santé