

Santé mentale et maintien en emploi



La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne constitue pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité.

La Santé mentale qualifie un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

OMS

Détresse psychologique
Troubles/maladie psychique
Handicap psychique



Ressources psychologiques individuelles
Traits de personnalité
Réactions émotionnelles et cognitives

De quoi parle-t-on ?



Pourquoi porter cette question au sein de l'entreprise ?

- Le maintien dans l'emploi, c'est la prévention du risque de perte d'emploi à la suite d'une altération de sa santé.
- Cette altération peut être temporaire ou non, d'origine professionnelle ou non.
- C'est être dans une démarche d'anticipation afin de permettre de conserver un emploi dans des conditions compatibles avec l'état de santé et de poursuivre une carrière professionnelle en écartant la menace d'inaptitude.
- Pour anticiper : un climat de confiance vis-à-vis du handicap est important.

Les troubles psychiques

Les troubles/maladies psychiques sont les maladies affectant le psychisme.

On parle de souffrance psychique quand la santé mentale est altérée, c'est-à-dire quand les ressources n'arrivent pas à contrer le trouble psychique.

Les pathologies rencontrées peuvent être : dépression, anxiété, trouble bipolaire, la psychose, la schizophrénie...

Le diagnostic doit être posé par un expert, médecin psychiatre selon des classifications internationales (DSM et CIM).

Les troubles psychiques sont des pathologies et non la manifestation d'émotions exacerbées et/ou adaptées.

On dit qu'une personne est en **situation de handicap psychique** lorsque celle-ci, souffrant de troubles psychiques, **n'est plus en mesure de faire face à ses obligations d'autonomie pour assurer ses besoins élémentaires**, dans un environnement social donné.

Il ne faut pas confondre handicap psychique (conséquences d'un trouble psychique) et handicap mental (conséquences d'une déficience intellectuelle)

Guérison/rétablissement : C'est un processus, un cheminement personnel non linéaire (avec potentiellement des rechutes) par lequel une personne va trouver les moyens de faire face, apprendre à vivre avec sa maladie.

Le travail a toute sa place dans la participation à ce cheminement.

Les enjeux de la santé mentale au travail



Pour le salarié

15 à 20 % de la population générale est concernée par un problème de santé mentale.

Les pathologies psychiques peuvent avoir un **impact sur l'employabilité** de la personne.

Ces pathologies peuvent s'exprimer par des troubles cognitifs, des relations sociales altérées, de la fatigabilité... et peuvent générer des arrêts maladies, une variabilité de l'efficacité au travail, sentiments de honte, d'infériorité, une baisse de l'estime de soi... Autant de freins pour retrouver un emploi ou se maintenir en emploi.

Pour l'entreprise:

L'impact des troubles psychiques au travail se retrouve à divers niveaux :

- > **Économiques et financiers** : du fait d'une participation à l'emploi plus faible (temps de travail, absence, productivité...)
- > **Relationnels et sociaux** : difficultés du management, impact sur le collectif de travail...

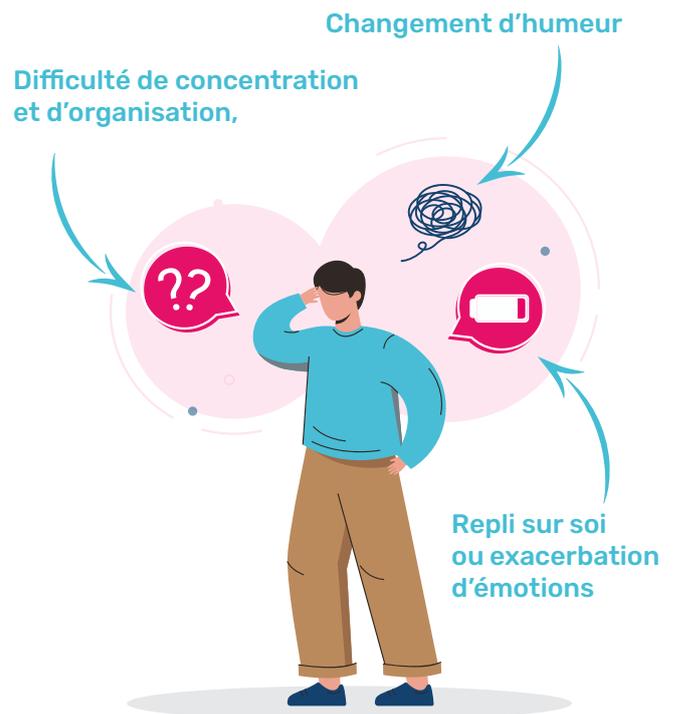
Qui sont les acteurs du maintien dans l'emploi ?



Le travail : facteur de protection et facteur de risque

Le travail peut avoir un effet bénéfique sur la santé mentale du salarié. Il contribue à la construction de son identité, renforce l'estime de soi, le sentiment d'inclusion. Il peut être un facteur de rétablissement.

Le travail peut aussi avoir un effet délétère sur la santé mentale du salarié et être à l'origine de troubles psychiques induits par **les facteurs de risques psychosociaux RPS**.



Rôle de l'employeur

Intégrer une personne en situation de handicap psychique n'est pas qu'une question médicale, cela concerne l'organisation dans son ensemble.

Outils des managers est un élément essentiel afin de prévenir le risque de désinsertion professionnelle : développer une communication adaptée et savoir détecter les signaux d'alerte.

Rôle du médecin du travail

Par sa spécialité médicale, son rôle est de partir d'un diagnostic médical pour aller vers un diagnostic professionnel afin d'accompagner l'employeur dans des aménagements adaptés tout en préservant le secret médical.

Accompagné par une équipe pluridisciplinaire et des partenaires extérieurs, votre service de prévention et de santé au travail est là pour vous.