

Quand le travail est bon pour la santé mentale

Enfin des études révèlent que les personnes occupant un emploi tendent à être en meilleure santé que la population générale: c'est le «*healthy worker effect*» (effet du travailleur en bonne santé).

À la suite de l'émergence de la notion de capital humain, qui estime que les hommes constituent la richesse des entreprises, des propositions institutionnelles visant à promouvoir le bien être au travail apparaissent ces dernières années. Les dirigeants sont ainsi amenés à se préoccuper de cette dimension au même titre que des enjeux économiques.

L'OMS en particulier promeut la santé mentale au travail. Par santé mentale, l'OMS entend un état de bien être psychologique permettant à une personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie, de travailler de manière efficace et productive et d'apporter des contributions à la communauté. Ainsi dans le cadre du travail, il est insisté sur l'importance pour les employés d'être capables de reconnaître leur état de santé, de détecter les signes précurseurs de la maladie ou des facteurs de risque et encouragés à prendre des mesures pour s'en protéger, de reconnaître leurs intérêts, compétences et aspirations et de connaître les différents moyens de stimuler leur santé physique et mentale et incités à développer des habitudes saines de vie et de travail.

Les Québécois de l'IRSST (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail) insistent sur le sens donné au travail étant donné qu'il peut avoir un impact positif ou négatif sur la santé mentale du travailleur. Ils ont ainsi lancé une campagne auprès des managers sur la promotion du bien être psychologique au travail. En effet, un employé percevant son travail de manière plus positive est plus enclin à s'impliquer affectivement dans l'organisation, à être plus consciencieux, à coopérer avec les autres et enfin à fournir le rendement attendu. Ce rapport décline ainsi les six caractéristiques donnant sens au travail et propose des pistes d'amélioration :

- L'utilité sociale : travail perçu comme utile aux autres ou à la société ;
- L'autonomie : permettre au salarié d'exercer ses compétences et son jugement, de faire preuve de créativité dans la résolution de problèmes et de pouvoir exprimer ses opinions pour les décisions le concernant ;
- Les occasions d'apprentissage et de développement : permettre de développer ses compétences, de se perfectionner, de s'épanouir ;
- La rectitude morale : travail réalisé d'une façon responsable et moralement justifiable tant durant son exécution que pour les résultats ;
- La qualité des relations : milieu stimulant le développement de bonnes relations professionnelles ;
- La reconnaissance : obtenir le respect et l'estime de ses supérieurs et des ses collègues et être satisfait du soutien, du salaire et des perspectives de promotion.

Un rapport français récent, février 2010, intitulé « bien être et efficacité au travail », apporte 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail. Il souligne en préambule l'importance en France de la fierté du travail bien fait et la place du travail dans l'épanouissement personnel, dans l'intégration et le lien social. Les propositions sont formulées à destination des entreprises et des partenaires sociaux. En premier lieu, une plus forte implication des instances dirigeantes des entreprises est suggérée. Il s'agit de promouvoir une approche non plus purement économique mais de considérer que les hommes sont la ressource stratégique et donc en tenir compte notamment en définissant et en mettant en œuvre une politique de santé dans les modes de gestion et d'organisation. Ce rapport désigne le manager de proximité comme le premier garant et acteur de la santé des

travailleurs et critique l'organisation matricielle qui brouille la place de chacun dans l'entreprise et diminue les marges d'adaptation et de décision du manager de proximité. La dimension collective du travail est réaffirmée avec là encore une critique des évaluations et objectifs uniquement individuels. Il est suggéré de faire appel à l'intelligence collective notamment par des espaces de discussion sur les pratiques professionnelles, de réinsuffler des marges d'autonomie dans l'organisation y compris dans l'application des process et ce même dans les métiers les plus contraints et répétitifs. L'implication des partenaires sociaux est également souhaitée, le constat étant fait que par manque de formation, de faiblesse du dialogue social ou de réticence à s'engager sur ce sujet complexe, cela n'est pas le cas actuellement. Les pistes proposées sont de développer une négociation par branche, de réaliser des bilans et un plan d'action annuels dans les entreprises de plus de 50 salariés et de proposer un soutien aux très petites entreprises, par exemple par des CHSCT départementaux interentreprises. Ce rapport regrette que le CHSCT dont le rôle est essentiel en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, reste en retrait sur ce sujet et propose des pistes pour renforcer ses missions .