

BIP

Bulletin
d'Information
pour les
Professionnel-le-s
sanitaires et sociaux
de l'entreprise,
les membres de
DRH, CE, CHSCT...

Dossier

La santé mentale, un risque psychosocial comme les autres ?

P2

Le point sur

Teale, la première application d'hygiène mentale

P4

Actu Arcat

Vivre avec le VIH en entreprise

P4



numéro
57

décembre
2021



ARCAT
GROUPE SOS
SOLIDARITÉS
94-102,
rue de Buzenval
75020 Paris
01 44 93 29 29
arcat-sante.org

**Christelle
Destombes**
journaliste

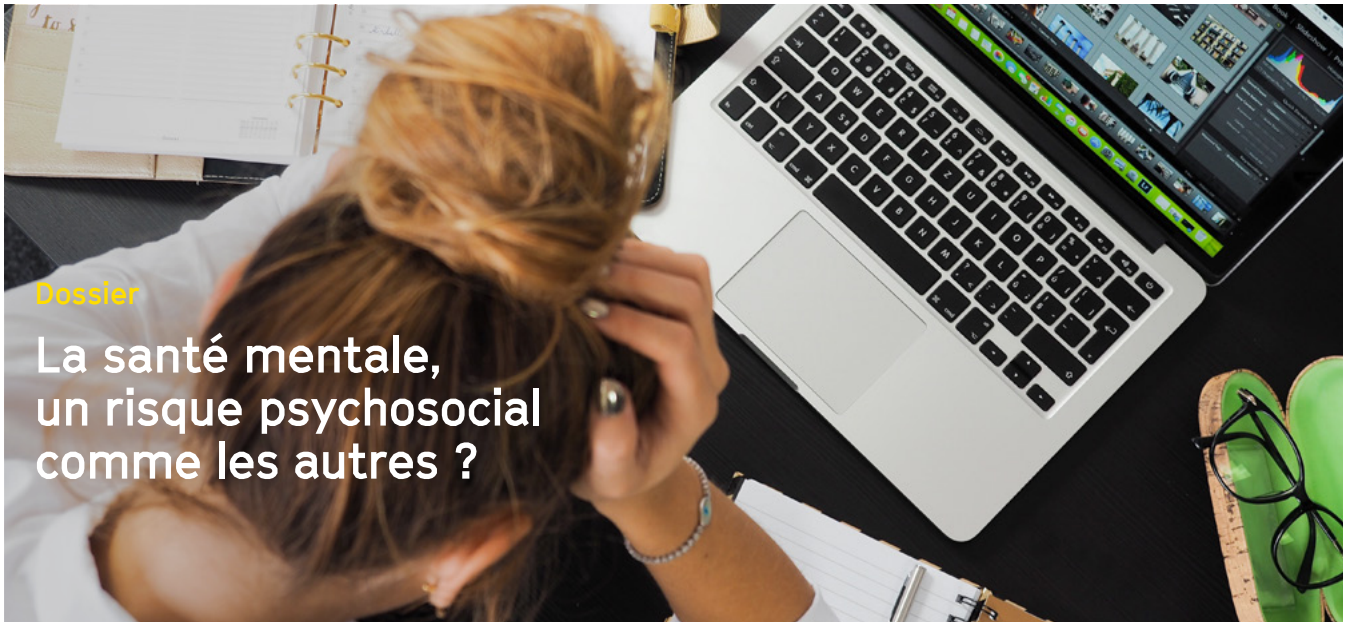
Selon l'OMS, « la santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté. Dans ce sens positif, la santé mentale est le fondement du bien-être d'un individu et du bon fonctionnement d'une communauté ». En 2011, le Forum économique mondial évaluait à 6 000 milliards de dollars les coûts liés aux problèmes de santé mentale en 2030, dont deux tiers liés à la perte de productivité... Si au pays de Descartes, la « santé psychologique », la qualité de vie, voire le « bien-être » au travail étaient plus souvent évoqués, dans les pays anglo-saxons, le concept de « mental health » est reconnu. En 2019, la *Harvard Business Review* révélait que 50 % des *millennials* (génération Y) ont déjà quitté un emploi à cause d'un problème de santé mentale, cette part montant à 75 % pour la génération Z (1)... En France, l'Institut Montaigne évaluait à près de 20 % la part des Français touchés par une maladie psychique ou mentale (2). Une situation encore dégradée par le Covid. Si la crise sanitaire a exigé des entreprises qu'elles gèrent l'anxiété des salariés et les équilibres de vie avec le télétravail contraint, elle a permis aussi de lever le voile sur un certain tabou.

Le BIP vous est adressé par l'association Arcat, membre du Groupe SOS Solidarités, avec le soutien de la Direction générale de la santé.

Association historique de lutte contre le VIH/sida, l'Association de recherche, de communication et d'action pour l'accès aux traitements, accompagne, informe et défend les droits de personnes atteintes par le VIH et des pathologies associées.

Si vous souhaitez recevoir le BIP à une autre adresse mail, proposer des sujets que nous pourrions traiter ou nous poser des questions n'hésitez pas à contacter :
louise.bartlett@groupe-sos.org

Le BIP est édité par Mouvement UP, l'Agence pour l'association Arcat | Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org) | Directeur de la rédaction : Nicolas Derche (directeur@arcat-sante.org) | Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org) | Journaliste Christelle Destombes | Direction artistique : Marie Vivien (marie.vivien@mouvement-up.fr) | Édition et diffusion : Mouvement UP, l'Agence Tél. : 04 96 11 05 80 www.mouvement-up.fr - 2, rue Grignan - 13001 Marseille | Dépôt légal à parution | ISSN 1765-4556 | Les articles et graphismes du BIP sont la propriété exclusive du journal. | Arcat est une association Loi de 1901 94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris, Tél. : 01 44 93 29 29 | Directeur : Nicolas Derche | GROUPE SOS : 102, rue Amelot, 75011 Paris, Tél. : 01 58 30 55 55 Entreprise sociale, le GROUPE SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui près de 16 000 salariés au sein de 480 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe. www.groupe-sos.org



Dossier

La santé mentale, un risque psychosocial comme les autres ?

Assises nationales de la santé mentale fin septembre, Sommet mondial sur la santé mentale à Paris et semaine d'information sur la santé mentale en octobre... Avec la crise Covid et le télétravail qui a bousculé les sphères professionnelles et personnelles, la santé mentale s'est imposée dans le vocabulaire. Le « monde d'après » considère-t-il enfin le bien-être psychique comme un sujet ?

En France, le cabinet conseil en qualité de vie au travail Empreinte humaine a étudié la santé psychologique des salariés en période de crise sanitaire, avec OpinionWay (3). Huit baromètres ont été produits entre avril 2020 et octobre 2021, interrogeant plus de 2 000 salariés français représentatifs. Pour Empreinte humaine, la pandémie a provoqué une crise psychologique qui s'apparente à un véritable « stress test » pour le monde du travail. Révélant de nombreuses failles en matière de prévention des risques psychosociaux, le télétravail massif a mis tout le monde, organisations, managers et salariés, face à leurs propres limites et vulnérabilités.

Dans un premier temps, le combo angoisse sanitaire-télétravail massif a généré des troubles, comme tout changement dans l'organisation du travail... En avril 2020, 44 % des salariés se déclaraient en situation de « détresse psychologique », dont 18 % en détresse élevée. Particulièrement concernés, les managers (20 % en détresse élevée). Le 6^e baromètre en mars 2021 indiquait que les dépressions sévères avaient été multipliées par deux par rapport à mars 2020. Et le 8^e, publié en octobre 2021, montre des salariés épuisés par dix-mois mois de crise, aspirant à changer de vie. Si un tiers des salariés montre toujours des taux de dépression importants, dont 18 % qui risquent une dépression sévère, le taux de burn-out explose (+ 25 % par rapport à mai 2021). Les salariés peinent à revenir au bureau après avoir découvert ce qu'ils gagnaient en autonomie avec le télétravail et ont pris le temps d'interroger la place du travail dans leur vie... Selon

2 Empreinte humaine, une vague de turn-over est à prévoir, d'autant que les entreprises ne sont,

DOSSIER
ÉCRIT PAR
**Christelle
Destombes**

aux dires des salariés, qu'un tiers à avoir mis en place des actions en faveur de la santé psychologique.

Du côté de Santé publique France (4), une étude issue de CoviPrev s'est penchée sur les actifs occupés (personnes travaillant *in situ*, à domicile, au chômage partiel ou en arrêt de travail), soit entre 52 et 55 % de l'échantillon global (2 000 personnes âgées de 18 ans et plus résidant en France). Les résultats sur « l'évolution des symptomatologies anxieuses et dépressives » montrent que près d'un tiers des actifs souffrait d'états anxieux en mars 2020, un état qui s'est amélioré progressivement, tout en restant à un « niveau stable, mais relativement élevé » (21,3 % en décembre 2020). Les femmes présentaient une prévalence des états anxieux significativement plus importante que les hommes, comme les moins de 50 ans, les employés, les moins diplômés, les personnes vivant dans un logement exigu, avec une situation financière « juste ou difficile », ou ayant déjà eu un suivi pour des problèmes d'ordre psychologique avant mars 2020. Pour SPF, « avec la poursuite de la pandémie pendant de longs mois, le maintien dans le temps d'un niveau d'anxiété élevé touchant une partie non négligeable de la population peut devenir un problème de santé publique ».

La dépression touchait quant à elle 20,9 % des salariés en mars 2020, connaissant un reflux avec le déconfinement avant d'augmenter à nouveau de façon significative en octobre 2020. CoviPrev montre de façon intéressante que les personnes travaillant *in situ* ont mieux traversé la période que ceux en télétravail, en arrêt maladie ou au chômage partiel. Le travail, le maintien des liens sociaux, a protégé les gens...

Des outils anciens à réactiver

Le rapport Gollac (5) sur les risques psychosociaux paru en 2011 a listé « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Le Document unique d'évaluation des risques doit permettre d'identifier ces risques : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, mauvaise qualité des rapports sociaux, souffrance éthique et insécurité de la situation de travail. Première étape nécessaire, ce panorama doit s'accompagner d'une formation des managers ou collaborateurs à la thématique de la santé psychologique au travail. En prévention tertiaire, intervient la prise en charge des personnes en situation de fragilité – soutien psychologique ou social, en face à face

ou à distance. Selon Emmanuel Charlot, directeur général du cabinet Stimulus et secrétaire de la Fédération des intervenants en risques psychosociaux (Firps, 6), « les entreprises se tournent vers nous, les accompagnateurs, lorsqu'une situation individuelle est à risque, s'il y a une dégradation dans une équipe. C'est bien souvent à partir d'une crise que démarre la prise de conscience et la mise en place d'actions de prévention ».

Il estime qu'aujourd'hui « après la crise, il est encore plus nécessaire de convaincre, de sensibiliser et de faire en sorte que les entreprises se penchent sur cette question. La plupart des grandes et moyennes entreprises ont commencé à le faire. Au-delà de celles qui cochent les cases pour répondre à leurs obligations légales, les convaincues perçoivent que la mise en place d'actions de prévention a un impact positif sur l'état de santé des individus, leur engagement, le

sens au travail, la performance, l'efficacité, l'atmosphère, les situations interpersonnelles... » Selon le baromètre d'Empreinte humaine, les actions de sécurité psychosociale ont un effet bénéfique sur la santé psychologique : les mesures de fond impliquant le top management améliorent de 30 points la santé psychologique des salariés, leur fidélité envers leur organisation. Et les salariés, notamment les jeunes, considèrent cet élément avant de s'engager dans une entreprise... Pour Emmanuel Charlot, « les attentes en matière de qualité de vie au travail des générations Z n'ont aucune mesure avec les générations précédentes, que ce soit en termes de télétravail, de flexibilité, de conditions de travail, d'horaires, de charges de travail, d'autonomie, de management de qualité ». Ces jeunes qui bousculent la société imposeront sans doute la thématique à l'entreprise... ■



4 questions à Christophe Nguyen*, président d'Empreinte humaine

Parler de santé mentale dans les entreprises, c'est un effet de mode ?

C'est plutôt un mouvement profond qui s'explique à la fois par l'impact de cette crise sanitaire, l'anxiété qu'elle a générée et les remises en question et la résilience à l'œuvre chez les salariés. Ils ont de nouvelles attentes en termes de travail, de son sens, et ils souhaitent aussi un changement de politique en matière de qualité de vie au travail. L'importance du bien-être psychologique sera centrale dans les choix professionnels, dans la rétention, la volonté de rester dans une entreprise ou pas. Les entreprises comprennent que c'est un enjeu, mais elles ne savent pas toujours comment s'y prendre.

Le télétravail a séduit les DRH, mais moins les managers ?

Selon notre enquête ⁽¹⁾, 85 % des DRH étaient prêts à le pérenniser, en intégrant ses conséquences managériales et d'organisation. Le retard à l'allumage dans certaines entreprises répond à ce besoin d'organisation. Au-delà des contraintes technologiques, il faut faire évoluer la culture du présentisme à la française, du « command and control », avec de la formation pour les managers, en considérant que le télétravail est un projet d'entreprise. Il faut traiter la dimension managériale, prendre en compte la dimension de l'organisation et des technologies, avant d'aborder le site de travail. Le télétravail sans confiance et autonomie ne fonctionne pas.

Qu'est-ce qui fonctionne ?

Dans l'urgence, 30 % des entreprises ont mis en place des lignes d'écoute psychologique, des webinaires pour gérer le stress... Maintenant, au-delà du baby-foot ou de la cantine bio, il faut une réflexion de fond au comité de direction sur l'organisation du travail. Nous proposons de faire *a minima* un point lors de l'entretien annuel autour de la charge de travail, de l'équilibre entre temps professionnel et temps personnel... Le télétravail massif a fourni l'occasion de réfléchir à l'activité réelle, un préalable au changement.

Les politiques publiques sont-elles à la hauteur ?

D'un point de vue populationnel, il faut aider les Français à avoir une meilleure santé mentale, déstigmatiser, éduquer, fournir des guides... La commission Gollac devait aboutir à un pilotage en matière de santé publique, mais au-delà de quelques items dans les enquêtes nationales sur les conditions de travail, il ne s'est rien passé. Il faut lever le tabou et accepter que les facteurs organisationnels influent sur la santé mentale. C.D.

(1) Greenwood, K., Bapat, V., & Maughan, M. (2019). Research: People want their employers to talk about mental health. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/10/research-people-want-their-employers-to-talk-about-mental-health>

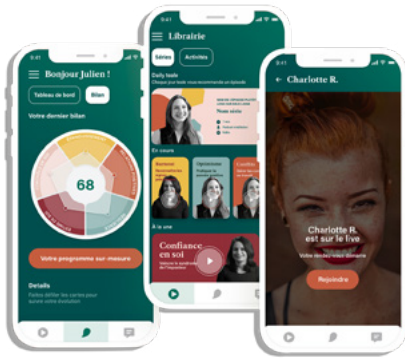
(2) Institut Montaigne : « Prévention des maladies psychiatriques : pour en finir avec le retard français », 2014, <https://www.institutmontaigne.org/publications/prevention-des-maladies-psychiatriques-pour-en-finir-avec-le-retard-francais>

(3) <https://empreintehumaine.com/resultats-opinion-way/>

(4) « Évolution des symptomatologies anxieuses et dépressives et leurs facteurs associés chez les actifs occupés en France métropolitaine en 2020 », http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2021/Cov_13/pdf/2021_Cov_13_1.pdf

(5) Voir le Bip 53 sur les risques psychosociaux et le « Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux (2011), Mesurer les facteurs psychosociaux du risque au travail pour les maîtriser », ministère du Travail, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf

(6) <https://firps.org/>



Digital

Teale, la première application d'hygiène mentale

Conçue par une start-up de la « psytech » française, Teale (contraction de *team* et *heal*, soit « guérir en équipe ») est un outil digital qui permet de prendre soin de sa santé mentale au quotidien.

L'application est à disposition des entreprises qui souhaitent offrir à leurs salariés une solution innovante, plus personnalisée qu'une ligne d'écoute, et surtout un outil de « psychoéducation » utile en prévention. Julia Néel Biz, cofondatrice de Teale, a perdu un proche de façon brutale et vécu une période de deuil difficile. Elle s'est rendu compte que le « sujet de la santé mentale est difficile à aborder en entreprise » et que « peu de solutions d'accompagnement sont disponibles ». Avec ses trois cofondateurs et une équipe de thérapeutes, elle a imaginé une solution adaptée à l'époque, qui puisse « engager les collaborateurs » et mêler prévention et soin.

Teale permet au salarié d'une entreprise abonnée de cartographier son état de santé mentale sur cinq plans – estime de soi, contrôle, épanouissement, relations positives, résilience – et d'en suivre l'évolution. Il peut accéder à un programme personnalisé de thérapie, voire prendre rendez-vous avec un psychologue en visioconférence pour un suivi. Lutter contre le stress, mieux dormir, communiquer sans violence, autant

de thématiques proposées dans ce « Netflix du care », que chacun peut « travailler » à partir d'une bibliothèque d'activités. Par exemple, des vidéos courtes présentent les troubles du sommeil en lien avec le stress, et suggèrent un podcast d'autohypnose, des exercices de méditation et de respiration, etc., pour rejoindre les bras de Morphée.

Le tarif de l'abonnement dépend de la taille de l'entreprise, du ratio d'utilisateurs prévus, et de l'offre, digitale seulement ou avec 4 ou 8 consultations avec un psychothérapeute. Une trentaine sont aujourd'hui référencés dans l'appli. Tous pratiquent les thérapies cognitives et comportementales, « brèves et robustes », selon Julia Néel Biz. Aujourd'hui, Teale compte des milliers d'utilisateurs. April Entreprise, courtier spécialiste de l'assurance collective, l'a ainsi adopté pour agir pour la bonne santé mentale des salariés de ses entreprises clientes : « une mission d'avenir qu'April Entreprise considère comme un réel levier de performance pour demain ».

■ **Christelle Destombes**



Christine Rouzioux, Présidente d'Arcat et Professeure émérite en virologie

Têtu Connect

Vivre avec le VIH en entreprise

Au lendemain de la journée mondiale de lutte contre le VIH, Têtu Connect a réuni le 2 décembre des représentants de grandes entreprises et associations pour une soirée d'information et de sensibilisation sur le VIH/Sida.

décembre, au Pavillon de L'Elysée, une quarantaine de convives étaient rassemblés pour un dîner et une table ronde consacrée à la séropositivité en entreprise. Professeur Christine Rouzioux, virologue et présidente d'Arcat, Bruno Lamothe, référent accès aux droits, aux soins et lutte contre l'homophobie de l'association Séropotes et Camille Spire, présidente de Aides, ont fait le point sur les traitements contre le VIH et argué en faveur d'une politique systémique de lutte contre toutes les discriminations au sein de chaque entreprise.

Développer une culture de non-discrimination

Pour introduire le sujet Nicolas Pirat-Delbrayelle, chargé de développement pour Têtu Connect, s'est interrogé sur le tabou que représenterait encore le VIH/Sida aujourd'hui. Aucune entreprise en effet n'a souhaité prendre la parole lors de cette soirée pour par-

ler de l'accompagnement de personnes séropositives. Il a rappelé quelques bases : les personnes dépistées et traitées ne transmettent plus le VIH à leurs partenaires. Elles doivent toutefois vivre avec des défenses immunitaires affaiblies, prendre leur traitement sans interruption, aller à la pharmacie tous les 30 jours et faire tous les 3 à 6 mois un check up complet, pour obtenir une re-prescription. Aussi, un pays sur cinq restreint l'entrée des personnes vivant avec le VIH, ce qui peut compliquer les déplacements professionnels. Il serait préférable qu'elles puissent aborder ces sujets ouvertement avec leurs managers, plutôt que devoir mentir. « Le VIH devient une vraie infection chronique » et non pas une maladie, insiste Christine Rouzioux. L'espérance de vie entre personnes vivant avec et sans le VIH est presque équivalente indique Camille Spire. Le problème majeur aujourd'hui est la discrimination qui force les salariés séropositifs à se cacher. Les entreprises ont un rôle important à jouer pour, enjoint Bruno Lamothe, « créer un climat de confiance et de 'disance' », incluant tous les salariés, des plus au moins diplômés.

■ **Louise Bartlett**