

Les recommandations de l'OMS pour la prévention du suicide en milieu professionnel

WHO (World Health Organization), Preventing Suicide : a resource at work. (Preventing Suicide : a resource series ; 8). 2006

A] INTRODUCTION

But du document

Ce document est dédié à la prévention du suicide au travail dans une perspective de santé publique permettant de promouvoir la bonne santé mentale en milieu professionnel (OMS, 2006).

Ce document est destiné à tous personnels, représentants syndicaux, organisateurs d'assistances aux personnels, dirigeants, directeurs de Ressources Humaines, etc...

Ainsi que tous employés partageant le but commun de créer des conditions de bonne santé mentale.

Estimation OMS

Le tiers du temps de veille du travailleur est consacré au travail.

Sur 1000 employés, on estime que 200 à 300 souffriront ou souffrent d'un problème de santé mentale (y compris désordres psychiatriques), chiffre à partir duquel un employé se suicidera à chaque décennie. Pour chaque suicide comptabilisé, 10 à 20 personnes tenteront ou auront tenté un suicide.

Ceci correspondrait à une perte économique de travail de 8%, conséquence d'une mort par suicide.

B] RECOMMANDATIONS

1* Créer des conditions de bonne santé mentale

L'OMS et le Bureau International du Travail (Genève) suggèrent que 3 conditions sont nécessaires pour créer cet environnement :

1. Les employeurs et les managers doivent admettre que les problèmes de santé mentale sont en relation légitime avec le travail, ceci quelques soit les facteurs précipitants. Ils doivent développer des recommandations pour leurs employés.
2. Les employeurs doivent reconnaître la législation sur les handicaps et la nécessité d'assistance, d'arrangement, pour ceux atteints d'un handicap mental.
3. Les employeurs doivent développer des politiques de prévention avec programmes. Ceci inclue des possibilités de changement (promotion) dans l'organisation du travail afin d'en améliorer les conditions et de réduire le stress éventuel.

Ceci peut inclure également des stages de formation pour les employés comme pour les dirigeants afin de signaler l'importance de la bonne condition mentale et la possibilité de recherche de soutien si nécessaire. Est également compris l'amélioration des services psychologiques existants.

Le Bureau International du Travail a créé le programme SOLVE pour contribuer à l'élaboration de politique correspondant aux recommandations supra.

a) Changement des conditions de travail - Amélioration de l'organisation du travail

Une recommandation majeure (soucis) :

EVITER LES FACTEURS DE STRESS

Quelques exemples basés sur la possibilité de facteurs de risques environnementaux :

- situation conflictuelle ;
- mauvaises informations-instructions sur le travail à faire ;
- surmenage ;
- pression sur un manque de formation (reproches) ;
- sous-emploi, répétition de tâches difficiles ;
- directives autoritaires excluant toute participation de l'employé ;
- insécurité matérielle et financière ;
- santé physique délicate – insécurité (exposition à des agents dangereux)
- harcèlement sexuel, émotionnel, discrimination

b) Améliorer les services psychosociaux ou de santé psychosociale

- Améliorer les conditions d'accès aux services existants
- Destigmatisation de la souffrance psychologique (depsychiatisation)
- Relais ou assistance via les syndicats

2*Comment un dirigeant peut-il aider un employé suicidaire

AUCUNE RÈGLE PARTICULIÈRE !

a) Reconnaître les signes d'alerte

Habituels :

- repli sur soi
- isolement
- négativisme
- sentiment d'échec
- préoccupation illogique
- abandonisme

À un niveau plus élevé de risque de suicide, différents facteurs :

- perte affective, deuil récent
- licenciement
- rétrogradation
- réprimandes multiples pour une faute commise
- passé suicidant
- abus d'alcool ou toxique

b) Lorsqu'un dirigeant suspecte un employé suicidaire, il peut aider par :

- Signifier sa préoccupation et sa compréhension
- Encourager la personne à exprimer ses idées noires
- Proposer d'appeler quelqu'un de son choix
- Informer de l'absence de confidentialité dans cette circonstance afin d'alerter le responsable du personnel
- Décider immédiatement de l'orientation vers un service ou un réseau professionnel compétent
- Identifier et obtenir le soutien des familiers (s'il est valable. JPS)

Par la suite (une fois la crise passée... JPS) :

- Créer un environnement chaleureux
- Réduire les facteurs de stress reconnus

3* Comment aider un camarade de travail suicidaire

Fournir assurance et respect afin d'aider la personne à récupérer l'estime de soi et réintégrer l'entourage professionnel.

Le soutien du groupe est fondamental en cas de pensées suicidaires et de récupération après un épisode psychiatrique.

CECI AFIN D'ÉVITER :

- de souffrir d'un sentiment de rejet
- de subir des remontrances, de rencontrer des critiques
- d'être catégorisé

4* Mise en place par l'employeur d'actions de bonne santé mentale

Exemples :

- Création d'un environnement harmonieux, réconfortant, respectueux des activités et contributions de l'employé
- Gérer les conflits dus au travail par une communication efficace et une discussion ouverte

- Développer des politiques de santé mentale incluant la gestion ou l'approche d'un employé suicidaire comprenant les 3 stades habituels : prévention – intervention – postvention
- Établir des procédures de dépistage d'une situation de stress... et de détresse psychosociale
- Mise en place de conseils pour ceux qui sont licenciés ou en fin d'emploi ou même impliqués dans un événement professionnel traumatique
- S'assurer que les dirigeants sont aptes à gérer de telles situations (si possible. JPS)
- Action pour destigmatiser les troubles psychologiques et encourager la recherche d'aide
- Évaluation régulière des politiques de santé afin de s'assurer qu'elles correspondent aux besoins de l'emploi et de l'employé

5* Attitude de l'employeur en cas de suicide

En règle générale, un suicide affecte 6 à 9 personnes de l'entourage.

A l'inverse, un suicide dans une entreprise peut affecter une centaine de personnes, avec le risque de contagion.

En pratique :

- Ne toucher à rien sur la scène de l'évènement (investigation locale, constat judiciaire)
- S'entretenir avec les camarades de travail dans une communication ouverte et honnête sur les circonstances de cette mort sans insister sur la méthode employée
- Informer l'ensemble du personnel sur le phénomène suicide et ses nombreux facteurs de risque
- S'assurer du bon contrôle de la réaction du chagrin du personnel
- Identifier d'autres personnes vulnérables pouvant bénéficier alors d'une approche et d'un soutien immédiat
- Étudier, voire réviser les possibles facteurs précipitants pouvant être évalués dans le cadre d'une réorganisation du travail
- Utiliser toutes informations possibles permettant d'améliorer la santé au travail et formuler des stratégies de prévention

C] CONCLUSION

Le suicide au travail est le résultat d'une interaction complexe entre les vulnérabilités individuelles et les conditions stressantes du travail.

La prévention du suicide au travail s'effectue par :

1. Changement dans l'organisation du travail destiné à réduire tout stress
2. Destigmatisation des problèmes de santé mentale et de la recherche d'aide avec prise de conscience des phénomènes
3. Reconnaissance et dépistage précoce des difficultés émotionnelles et psychologiques

4. Interventions psychothérapeutiques adaptées au travers de programmes d'assistance reliés aux ressources de santé mentale dans la communauté (réseaux sociaux)

Les entreprises, quel que soit leur taille, peuvent développer ou créer :

- des environnements agréables
- des politiques de sécurité sanitaire
- des programmes de promotion de bonne santé mentale afin de prévenir les suicides et les comportements suicidaires.

Les grandes entreprises, en créant une infrastructure de psychologie du travail

Les petites entreprises en développant une liaison avec les services médico sociaux locaux.