



Bienvenue chez Spitäler fmi AG

Santé mentale au poste de travail

Journées de travail de la CFST – Bienne, 10 novembre 2021

Dr Thomas Ihde, médecin-chef en psychiatrie, Spitäler fmi AG, Interlaken

■ Introduction

Le point de vue d'un médecin sur la santé mentale au poste de travail en 2021

■ Introduction

De quelqu'un qui, lui-même...

- Traite encore aussi de nombreux patients en tant que médecin-chef en psychiatrie
- Est en relation avec les employeurs, les assurances d'indemnités journalières, l'AI (et la Suva)
- Voit, à titre d'expert, ce qui ne fonctionne pas correctement

■ Introduction

Et qui, en outre...

- Emploie 140 collaborateurs
- Conseille des groupes et des PME
- Est à l'écoute des CEO et des caissières de la Migros
- Se préoccupe du contexte politique

...c'est-à-dire apporte une approche d'une certaine manière intégrée.

■ Introduction

- Défis
- Gestion et mesures
- Collaboration

■ Introduction

Monsieur E. est mécanicien d'aéronefs depuis 15 ans...

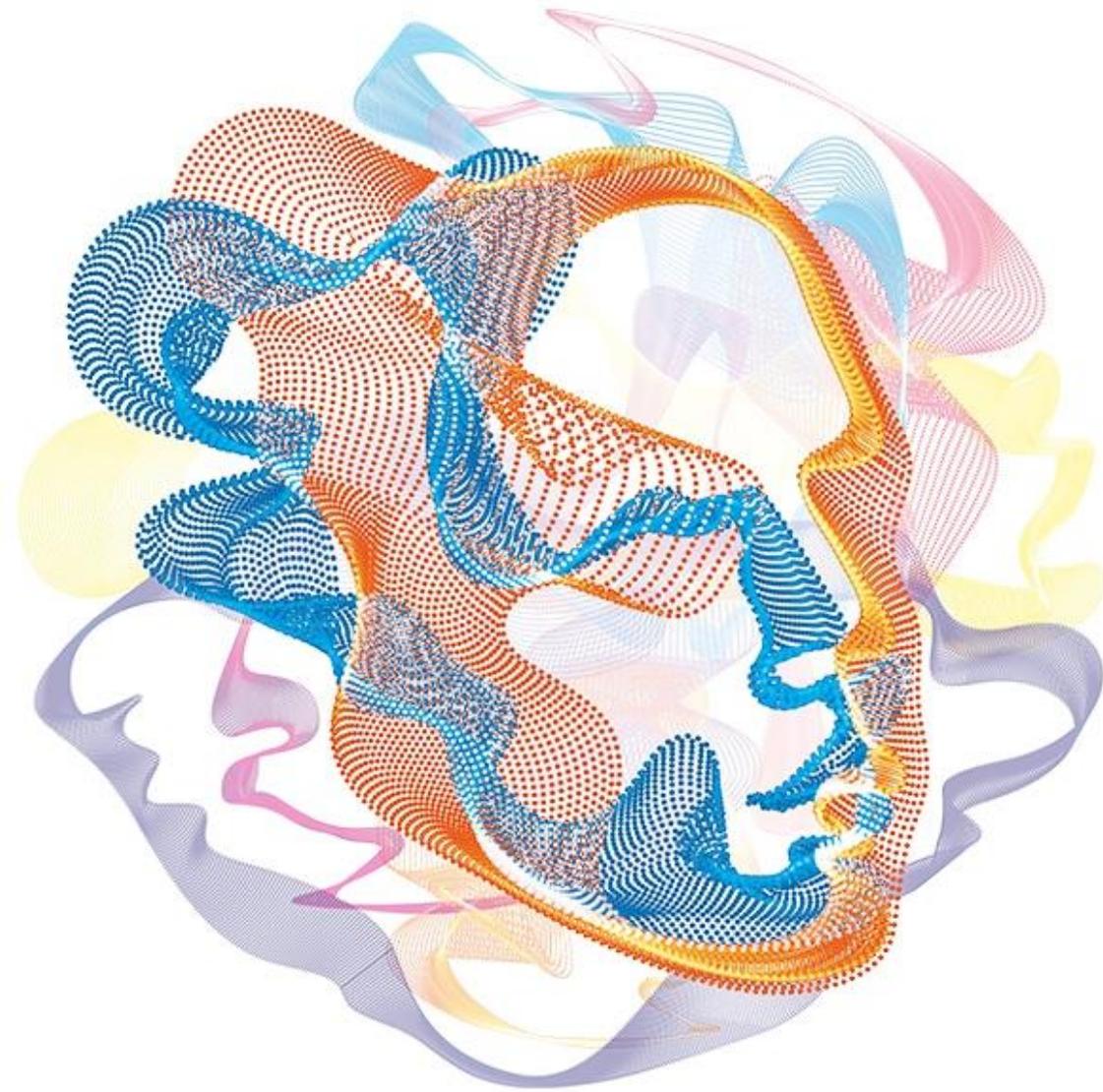
■ Défis

Les troubles psychiques...

- sont très fréquents (avec l'accent sur «très»)
- ont désormais un impact beaucoup plus prononcé, précoce et souvent non détecté sur la qualité du travail
- sont selon toute probabilité un facteur de risque notable d'accidents du travail
- les obstacles internes et externes à l'accès à l'aide sont encore importants
 - Pour les collaborateurs
 - Pour les employeurs

Quantité

Qualité



Source: Deloitte - Mental health and employers: refreshing the case for investment – January 2020

What is the cost of poor mental health at work?

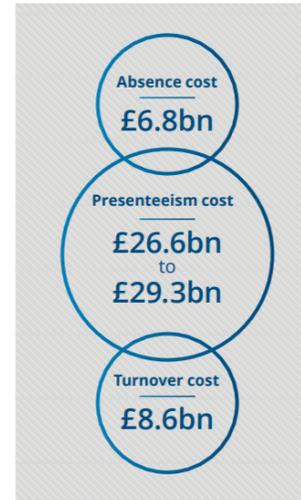
We estimate that poor mental health among employees costs UK employers £42bn – £45bn each year. This is made up of absence costs of around £7bn, presenteeism costs ranging from about £27bn to £29bn and turnover costs of around £9bn. This is an increase of about 6bn and 16% on the figures in our 2017 report, driven primarily by a rise in presenteeism – coming to work despite poor health and underperforming.

Across industries, the highest annual costs of mental health per employee are in the finance, insurance and real estate industries (£3,300) and on average public sector costs per employee are slightly higher than private sector costs (£1,716 compared to £1,652). We also find that the costs to employers of poor mental health are disproportionately high among young employees, at 8.3% of average salary compared to an average across all age groups of 5.8%.

Costs to employers

The costs to employers of poor mental health in the workplace are substantial. Using conservative assumptions, we estimate a total annual cost to businesses of up £45bn, comprising £7bn in absence costs, £27bn – £29bn in presenteeism costs and £9bn in costs of staff turnover. There are also other indirect costs to employers of poor mental health, such as the adverse impact on creativity, innovation, and other employees.

Figure 1

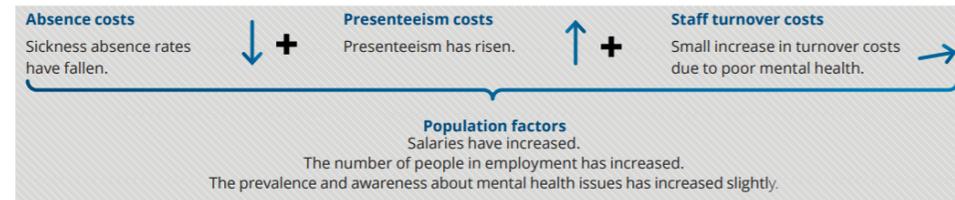


There are a number of factors driving the increase in mental health costs. Most notably, there has been a rise in presenteeism, where individuals choose to attend work despite poor mental health but are unproductive in the work they do. Therefore, although sickness absence has fallen, the costs of presenteeism have risen.

The Mind Workplace Wellbeing Index survey results show that on average the number of employees who say that they always or usually come into the office when they are 'struggling with [their] mental health and would benefit from time off' (81%) is almost fourteen times as many as those who say they always or usually take time off (6%). These findings are echoed in the Vitality survey, which estimates that the average days lost per employee to total presenteeism (for all health reasons) rose from 23.5 days in 2016 to 31.6 days in 2018, an increase of a third.

Two methods of calculating presenteeism costs are shown in this report, one uses a sensitised Vitality presenteeism estimate for mental health and the other a multiplier of absence based on a range of evidence sources including the Mind Workplace Wellbeing Index.

Figure 2



Source: Deloitte - Mental health and employers: refreshing the case for investment – January 2020

Facteur de risque d'accidents

Obstacles à l'accès à l'aide



Connaître les facteurs psychosociaux

Source: © 2009-2020 par J. Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Université Simon Fraser. - <https://www.psm.ca/about/about-psychosocial-factors>

Que sont les facteurs psychosociaux?

Les facteurs psychosociaux sont des éléments qui s'inscrivent dans la zone d'influence et de responsabilité des employeurs et qui peuvent avoir une [incidence sur la santé et la sécurité psychologiques](#) des employés - tant positivement que négativement. Ils englobent notamment la façon dont le travail est attribué et le moment où il est confié, les échéances, la charge de travail, les méthodes de travail, les relations de travail et les interactions.

Facteurs psychosociaux

Équilibre	<
Courtoisie et respect	<
Clarté du leadership et des attentes	<
Engagement	<
Croissance et perfectionnement	<
Participation et influence	<
Culture organisationnelle	<
Protection de la sécurité physique	<
Compétences et exigences psychologiques	<
Protection psychologique	<
Soutien psychologique et social	<
Reconnaissance et récompenses	<
Gestion de la charge de travail	<

Source: © 2009-2020 par J. Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Université Simon Fraser. - <https://www.psm.ca/about/about-psychosocial-factors>

■ Gestion et mesures

Le travail ou le poste de travail doit véritablement être inclus dans le traitement médico-psychothérapeutique, de manière à pouvoir élaborer des propositions de mesures dans ce cadre

Mesures

L'«analphabétisme» en matière de santé mentale est encore fréquent chez les supérieurs et les membres d'équipe, ce qui en complique la prise en charge

Mesures

Les problèmes psychiques ont eux aussi besoin du fameux «pupitre»
pour être soulagés...

Penser à l'adéquation en cas d'allègement des tâches

La collaboration est l'une des mesures les plus importantes

■ Collaboration

- Travailleur-Employeur-GSE-Service social-Vous-Médecin de famille-Psychiatre-Psychothérapeute-Job coach- Famille et proches, etc.
- La collaboration dans le domaine psychique est toujours proactive/«assertive»
- Clarification des responsabilités, p. ex. sur le thème de la suicidalité
- Échange accessible à tous, fréquent et pas uniquement lors de tables rondes
- Communication ouverte



Merci de votre attention!

Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG

Votre partenaire santé
au cœur de l'Oberland bernois