

PsyMag¹

Assurance

LA SANTÉ AU TRAVAIL, UN SUJET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

LA LETTRE
DE PSYA DÉDIÉE
AUX PROFESSIONNELS
DE L'ASSURANCE
ET DE LA PROTECTION SOCIALE

MARS
2018

SOMMAIRE



02 | **IL FAUT OBSERVER ET PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ VENUES D'EUROPE DU NORD**

Point de vue d'expert | **Bruno Gabellieri**, Secrétaire général
de l'AEIP - Association européenne des institutions paritaires

03 | **LA SANTÉ AU TRAVAIL EST UN SUJET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL**

Entretien avec... | **Bernard Petit-Jean**, Président de l'IPSE -
Institut de la Protection Sociale Européenne

04 | **REVERPSYA® : RÉUSSIR SON RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN ARRÊT MALADIE**

Focus sur... | **Sophie Cot-Rascal**, Responsable Accompagnement
Psychologique et Social, et **Anne-Sophie Mélinard**, Psychologue
du Travail CABINET PSYA

05 | **LES SOIGNANTS ONT UN RÉEL BESOIN D'ÉCOUTE**

Témoignage | **Docteur Régis Mouriès**, Président-fondateur de
l'Association d'Aide Professionnelle aux Médecins et Soignants
(AAPMS)

06 | **LES SALARIÉS, VECTEUR ESSENTIEL DE LA RICHESSE D'UNE ENTREPRISE**

Rencontre avec... | **Bruno Huss**, Président de l'ADOM -
Association des Directeurs des Organismes de Mutualité

07 | **LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME : ENTRE ENJEUX PRUDENTIELS ET PERSPECTIVES ACTUARIELLES**

Actualité | **Patrick ChARRIER**, Directeur Technique et Scientifique
CABINET PSYA, et Docteur en Psychologie

Psya

votre partenaire
RPS & QVT

P.08 - À NOTER DANS VOS AGENDAS

Événements, formations inter et sessions web à venir



IL FAUT OBSERVER ET PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ VENUES D'EUROPE DU NORD



**BRUNO
GABELLIERI**

Secrétaire général
de l'AEIP - Association européenne
des institutions paritaires

Les acteurs de l'assurance s'intéressent depuis quelques années à la santé psychologique des salariés au travail. Selon vous, y a-t-il eu un facteur déclencheur ?

La vague de suicides chez France Télécom en 2008 et 2009 a certainement agi comme un déclencheur. Toutes les entreprises, et les acteurs de l'assurance en particulier, ont pris conscience que le stress au travail pouvait aboutir au suicide. A partir de cette date, on a aussi commencé à mesurer le coût des arrêts de travail liés au stress. Il représenterait trois à quatre milliards d'euros par an en France.

Vous êtes secrétaire général de l'Association européenne des institutions paritaires de protection sociale. Quel est son fonctionnement ?

L'association, créée en 1996, a pour objectif de promouvoir, au niveau européen, la gestion paritaire en matière de protection sociale. Une quarantaine de membres y adhèrent en plus des membres associés et

des observateurs. Nous organisons des rencontres, des colloques et des études pour faire progresser les pratiques des entreprises, notamment en termes de santé et de prévoyance.

L'AEIP est un lieu d'échange de bonnes pratiques. Ce qui fonctionne bien dans un pays a toutes les chances de fonctionner aussi bien dans un autre. Certains pays européens sont en avance en santé au travail, d'où l'intérêt d'étudier leurs modèles. Si je devais faire un classement de ces pays avancés en santé au travail, je citerais tout d'abord les pays du Nord, en premier la Finlande, puis la Suède, la Norvège, le Danemark, les Pays-Bas, l'Allemagne et la Belgique.

Vous faites souvent référence à la mission de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, également appelée Agence de Bilbao. Quels sont ses grands axes ?

Effectivement, nous travaillons régulièrement en partenariat avec cette agence, également nommée EU-OSHA*, créée en 1994. Elle a pour objectif de rendre les lieux de travail européens plus sûrs et encourage une culture de prévention des risques pour améliorer les conditions de travail en Europe. Campagnes de sensibilisation, enquêtes, préconisations sont ses moyens d'action. Concrètement, une entreprise peut contacter l'Agence de Bilbao pour avoir une expertise ou une aide dans la conduite d'un audit technique.

Nous avons participé à la campagne 2016-2017 « Être bien sur les lieux de travail, quel que soit l'âge ».

Le maintien au travail des seniors en bonne santé est depuis quelques années un vrai sujet de préoccupation dans un contexte démographique de vieillissement de la population active. Ce maintien passe par une

nécessaire adaptation des postes de travail et un véritablement accompagnement des entreprises. Là encore, les pays du Nord sont une source d'inspiration.

Parfois, les campagnes de sensibilisation portent sur un secteur d'activité spécifique...

Oui, par exemple l'Agence de Bilbao et l'AEIP mènent actuellement un travail conjoint sur la santé mentale dans le secteur de la construction. Jusqu'à présent, les actions menées dans ce secteur d'activité portaient plus sur la santé physique, les troubles musculo-squelettiques, la prévention des accidents du travail. Mais il s'avère que la santé psychologique génère aussi des risques et dysfonctionnements.

Vos missions ne se cantonnent pas à l'Europe de l'Ouest. Vous en élargissez de plus en plus le spectre de diffusion...

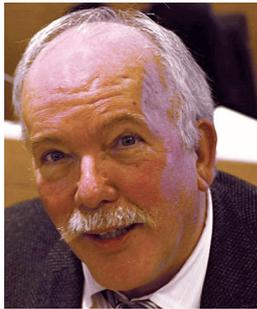
L'AEIP souhaite effectivement promouvoir de plus en plus les bonnes pratiques paritaires en Europe centrale et orientale. Dans ce cadre, nous accompagnons les partenaires sociaux du secteur de la construction en Slovaquie et en Croatie. À ce jour, ce sont les deux pays d'Europe centrale qui mordent le plus sur le sujet de la santé au travail ! ●

* <https://osha.europa.eu/fr>

Plus d'infos sur :
www.aeip.net



LA SANTÉ AU TRAVAIL EST UN SUJET D'INTÉRÊT GÉNÉRAL



BERNARD PETIT-JEAN

Président de l'IPSE
Institut de la Protection Sociale Européenne

Créé en 1989, l'Institut de la protection sociale européenne a pour volonté d'accompagner la construction européenne d'une protection sociale solidaire et non lucrative en favorisant le dialogue social. L'IPSE vise à promouvoir la coopération et la synergie entre les mutuelles et les groupes paritaires de protection sociale, en associant d'autres acteurs sociaux - tels que Psya. L'action de l'IPSE repose sur la participation de ses adhérents et dispose d'un réseau de 1 400 experts dans les pays de l'Union européenne. Une protection sociale solidaire et non lucrative repose sur trois piliers : la justice, la responsabilité et la citoyenneté.

Quelles actions ont engagé les acteurs de la protection sociale en termes de santé au travail et plus particulièrement de santé mentale ?

Nos adhérents ont beaucoup travaillé et débattu sur les transformations du monde du travail et sur leur impact sur la santé. En effet, les nouvelles formes du travail, l'intensification du travail, la digitalisation entraînent des pressions accrues sur les salariés. Tous ces éléments contribuent au développement des risques psychosociaux.

Nos adhérents ont longtemps été exclusivement dans le curatif. Ils commencent à entrer dans une démarche préventive et demain, peut-être prédictive. Ils ont réalisé qu'ils ne pouvaient plus se contenter de n'être que des organismes payeurs. Mais le système de sécurité sociale n'est malheureusement pas prévu pour la prévention. En France, il y a eu plusieurs étapes. Avec le document unique d'évaluation des risques (DUER), instauré en 2001, l'employeur est tenu d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. Puis vinrent la loi de modernisation sociale de 2002 et l'accord national interprofessionnel de 2008 qui est une retranscription de l'accord interprofessionnel sur le stress signé au niveau européen en 2004. C'est lorsqu'un enjeu de santé au travail devient un enjeu de santé publique comme pour l'amiante ou le stress (suite aux suicides au sein de France Télécom) que les choses bougent. De façon générale, on peut dire que l'Europe, en termes de santé et de sécurité au travail, a tiré vers le haut les législations nationales et contribué à créer une culture de la prévention.

Les approches en termes de santé au travail doivent différer selon les pays européens. Comment se positionnent les acteurs français ?

La France n'est pas particulièrement en avance car elle a longtemps été dans une logique du curatif. Il existe de grandes disparités selon les pays : en moyenne, 33 % des entreprises européennes indiquent avoir des plans d'action pour lutter contre le stress, contre 29 % en France. Les entreprises des pays nordiques et de la Roumanie sont quant à elles au-delà de 50 %. Pour rappel, le coût social du stress est évalué par l'INRS à 3 milliards d'euros par an en France (20 milliards en Europe).

“S'occuper de santé au travail, c'est donc à la fois dans l'intérêt des salariés, des entreprises et de la société toute entière.”

À quelles difficultés se heurtent les acteurs de la protection sociale en France sur ces sujets-là ? Quels sont les principaux défis ?

La prise en charge de la santé au travail, notamment mentale, ne peut être que collective car elle est multifactorielle. Le dialogue social doit être prépondérant. Mais lorsque l'on voit la réforme du droit du travail qui atténue les prérogatives du CHSCT, on peut s'interroger sur les moyens qui seront accordés au dialogue social et au travail sur le terrain. Certains de nos adhérents, dont Humanis et Aesio, ont passé un partenariat avec l'ANACT, convaincus qu'ils avaient un rôle à jouer dans la prévention. De la même façon, certaines branches, telle que celle des métiers de bouche, réfléchissent à la meilleure façon de faire de la prévention. Mais ce type de problématique n'est pas encore complètement intégré car c'est un sujet complexe. Alors que le curatif est quelque chose de relativement simple à traiter, analyser une ambiance de travail est beaucoup plus difficile à évaluer. Cela nécessite un travail de terrain durable. Il s'agit d'être le plus en amont possible et de jouer le rôle de vigie. Les risques environnementaux doivent être rapidement intégrés dans les réflexions. Il en va de la responsabilité des entreprises. ●

Plus d'infos sur :
www.euroipse.org



REVERPSYA[®] : RÉUSSIR SON RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN ARRÊT MALADIE



SOPHIE COT RASCOL

Responsable Accompagnement Psychologique et Social **CABINET PSYA**, et psychologue clinicienne



ANNE-SOPHIE MÉLINARD

Psychologue du Travail **CABINET PSYA**

Vous avez mis en place Reverpsy[®], un dispositif de retour à l'emploi pour les personnes qui reviennent d'un long arrêt maladie. Quel est son objectif ?

L'objectif de ce dispositif est d'accompagner tout salarié en arrêt maladie longue durée à retrouver avec sérénité son poste de travail. Une longue absence a forcément un impact sur le rapport au travail. Le collaborateur concerné se sent plus vulnérable, il peut avoir perdu des repères et une partie de sa confiance en soi. Il a parfois l'impression d'avoir été oublié par son employeur. En outre, sa maladie a pu générer une aptitude professionnelle restreinte,

ce qui nécessite des aménagements de poste. Notre dispositif englobe tous ces aspects psychologiques et pratiques.

En quoi consiste-t-il exactement ?

Tout d'abord, les salariés en arrêt de longue durée méconnaissent les acteurs ressources qui peuvent les accompagner dans leur retour à l'activité professionnelle. Notre équipe pluridisciplinaire, constituée de psychologues cliniciens et du travail, d'assistantes sociales et d'un médecin, est donc là pour les guider dans les démarches utiles et pour les mettre en relation avec les acteurs clés de la réinsertion tels que le médecin du travail, le responsable des ressources humaines, le manager de proximité. Reverpsy[®] a été lancé il y a deux ans en s'appuyant sur notre savoir-faire historique. Les entreprises de toutes tailles sont concernées, avec des montages financiers adaptés.

Votre méthode se décline en trois temps...

1. Nous prenons contact par voie postale avec les personnes pendant leur arrêt maladie, leurs coordonnées nous ayant été fournies par les entreprises qui ont adhéré à notre solution. Tout se passe sur la base du volontariat. Et nous remarquons que le taux de recours à notre service (en moyenne 25 %), totalement gratuit pour le collaborateur, est plus grand quand une campagne de sensibilisation a été faite dans l'entreprise. Notamment quand une équipe de Psya a présenté les modalités du dispositif en interne.

2. Nos experts effectuent un accompagnement téléphonique personnalisé avec le collaborateur. Il bénéficie alors d'une remobilisation psychologique et socio-professionnelle en faveur de sa réintégration. Une coordination peut être également mise en place entre le collaborateur qui en a manifesté l'intérêt et les acteurs compétents de l'entreprise.

3. Notre dernière action est celle de l'accompagnement juste après la reprise. Plus le temps d'arrêt a été long, plus ce retour est difficile. J'insiste sur le fait que reprendre le travail est déjà une vraie réussite en soi. Mais des ajustements du poste de travail et un soutien psychologique sont encore nécessaires à ce stade. Notre équipe reste donc présente pour ajuster ce qui a été mis en place. C'est un travail de précision. Chaque cas est unique et mérite un traitement sur-mesure. ●

Des repères chiffrés en France

4,59 % taux d'absentéisme (9^e Baromètre de l'Absentéisme[®] et de l'Engagement d'Ayming)

1 % d'absentéisme coûte 1,87 % de la masse salariale (Étude : Absentéisme et impact sur l'entreprise OSTR)

480 000 situations/an de souffrance psychique au travail - burnout, trouble anxieux,... (Institut national de veille sanitaire)

355 000 nouveaux cas de cancers/an (Institut national du cancer)

34 % des travailleurs touchés par des pathologies dorso-lombaires ou troubles musculo-squelettiques (Assurance maladie)

20 % des actifs sont atteints d'une maladie chronique - cancer, maladie psychique, diabète, pathologie cardiaque,... (Assurance maladie)

50 % des arrêts maladies de plus de 6 mois se soldent par une perte d'emploi (Assurance maladie)

Plus d'un million/an de salariés relèvent d'un avis d'incapacité partielle ou totale (l'incapacité en 50 questions - DIRECCTE Pays de la Loire)

Plus d'infos sur nos prestations : **contact@psya.fr** ou **www.psy.fr**



LES SOIGNANTS ONT UN RÉEL BESOIN D'ÉCOUTE



Dr RÉGIS MOURIÈS

Président-fondateur de l'**Association d'Aide Professionnelle aux Médecins et Soignants (AAPMS)**

Suite au suicide d'un ami médecin dont je n'avais malheureusement pas perçu le mal-être, j'ai souhaité lancer en 2004 une plateforme d'écoute téléphonique et de soutien psychologique, destinée aux médecins en souffrance. À l'origine, ce service gratuit était réservé aux médecins libéraux d'Île-de-France puis il s'est progressivement étendu à tout le territoire et à d'autres catégories de professionnels concernés par l'épuisement professionnel : les kinés, les infirmiers, les dentistes... C'est

le cabinet Psya qui depuis le départ assure la permanence téléphonique, grâce à son équipe de psychologues. Lors du premier appel, les soignants reçoivent un numéro d'anonymisation qui leur permet de rappeler jusqu'à cinq fois la plate-forme, après quoi une orientation vers une prise en charge thérapeutique peut être proposée, si nécessaire. Pour chaque profession, nous avons réalisé un état des lieux, grâce à des études quantitatives et qualitatives, afin de mieux cerner ses problématiques et ses besoins. En 2017, le Conseil National de l'Ordre des Médecins a souhaité que des discussions s'engagent pour que les associations d'aide aux soignants se fédèrent. Jusqu'à présent, nous sommes la seule association capable de répondre aux besoins nationaux et à proposer un service 24h/24 et 7j/7. Et fin 2017, j'ai proposé un numéro unique (0 800 800 854) pour les médecins et les internes, ce qui représente 291 000 personnes. L'objectif à terme est de fédérer les autres ordres (kinés, infirmières, pharmaciens, orthophonistes, sages-femmes, podologues). Je souhaite qu'on aboutisse à un numéro national unique à 4 chiffres. Agnès BUZYN, Ministre des Solidarités et de la Santé, suit notre action de près. Par ailleurs, nous travaillons avec Psya pour aller plus loin. Nous allons proposer un accompagnement aux médecins qui ont connu un long arrêt de travail et une hospitalisation suite à un burnout. L'objectif est qu'ils puissent reprendre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions afin d'éviter les rechutes*.

Quelles principales évolutions avez-vous pu percevoir ?

En treize ans, nous avons reçu environ 2 500 appels. Il y a une augmentation de la gravité du burnout chez les médecins : 30 à 40 % des médecins qui appelaient en 2004 étaient pris en charge pour burnout, maintenant cela représente 50 à 60 % d'entre eux. La durée des conversations avec les psychologues de Psya a augmenté. Elles duraient généralement moins de 30 minutes, désormais plus de la moitié d'entre elles durent plus de 30 minutes. Cela traduit un réel besoin d'écoute. Les appels d'urgence, de nuit ou le week-end, ont également augmenté. Au départ,

nous recevions très peu d'appels de femmes, maintenant ils augmentent, notamment de la part des infirmières. On a également constaté une augmentation des jeunes appelants, mais peut-être existe-t-il un biais puisque nous avons ouvert le service aux internes.

Ainsi, que ce soit en termes de volume d'appels, de temps d'appel, de degré de gravité, de prises en charge, de genre, d'âge, les choses n'évoluent pas dans le bon sens. Les problèmes sont liés à 73 % à l'activité professionnelle. Les troubles dépressifs sont évoqués par 43 % d'entre eux et les problèmes de sommeil par un quart des appelants. Derrière la souffrance liée à l'activité professionnelle, peuvent se greffer des problèmes de couple, d'addiction à l'alcool ou au jeu, des crises d'angoisse... Les raisons du mal-être sont rarement univoques.

Estimez-vous qu'il y a eu une véritable prise

“Les soignants ne sont pas des malades comme les autres. Il est plus difficile pour eux de reconnaître qu'ils sont confrontés à un problème et qu'ils peuvent, eux aussi, faire l'objet de soins.”

de conscience des problèmes ?

Longtemps il y a eu un déni face au burnout des soignants, mais depuis, il y a une vraie prise de conscience. Ce qui entraîne aussi malheureusement tout un « business » autour de cette souffrance. Nous avons engagé diverses actions pour lutter à la source des problèmes. Nous avons ainsi lancé un diplôme interuniversitaire (DIU) « Soigner les soignants » en 2015 et un mémento pour les internes afin de les aider à ne pas tomber dans l'épuisement professionnel. Nous menons également des actions de sensibilisation pour les médecins et pour les soignants. En avril 2017, l'AAPMS a organisé un colloque « Soigner les soignants » sous le haut patronage du Ministère de la Santé afin d'encourager les initiatives qui combattent le burnout des soignants. Le burnout n'est pas encore reconnu comme maladie professionnelle mais cela avance. La Haute Autorité de Santé se réunit pour définir les critères pour qu'il puisse l'être. À l'heure actuelle, les médecins libéraux ne reçoivent des indemnités journalières qu'à partir de 90 jours d'arrêt de travail et pendant ce temps, leurs charges courent. On les incite à prendre une assurance pour recevoir des indemnités journalières plus rapidement. Une loi devrait être votée d'ici la fin du quinquennat d'Emmanuel Macron pour améliorer le système d'indemnisation. C'est une longue prise de conscience, mais il y a des avancées réelles. Il faut une volonté politique forte et des lignes budgétaires si on veut améliorer la situation. En attendant, la profession se prend en charge. Les cotisations versées par les médecins au Conseil National de l'Ordre servent à financer les services comme les nôtres. ●



LES SALARIÉS, VECTEUR ESSENTIEL DE LA RICHESSE D'UNE ENTREPRISE



**BRUNO
HUSS**

Président de l'ADOM
Association des Directeurs
des Organismes de Mutualité

Depuis quand et pour quelles raisons les acteurs du secteur de l'assurance s'intéressent-ils à la santé au travail en France ?

La santé au travail est un élément essentiel de la santé globale d'une personne, du fait du temps passé dans son travail et de l'impact que le travail peut avoir sur l'équilibre psychologique et physique d'un salarié. Un individu mal dans son travail aura potentiellement plus de risque d'avoir une santé dégradée, voire d'être en maladie et donc d'engager des frais de santé pris en charge par la sécurité sociale pour la part obligatoire et par les assureurs pour la part complémentaire. Maîtriser le risque étant un sujet central pour l'activité d'assurance, il est donc logique d'essayer de comprendre et d'appréhender les modalités d'une bonne santé au travail, ou de moins de combattre les causes d'une mauvaise santé. Celles-ci peuvent être physiques pour les métiers à risque, tels que le bâtiment, ou l'industrie. Mais elles peuvent être également psychologiques pour les métiers de l'encadrement, de services. Les assureurs se sont donc intéressés à cela depuis ces dernières années.

Quelles sont les mesures concrètes mises en place qui vous semblent particulièrement intéressantes, notamment en santé psychologique ?

La qualité de la santé au travail est un élément de plus en plus pris en compte dans les entreprises car elle impacte la productivité, le présentisme et de fait l'absentéisme, l'ambiance générale et donc la qualité des biens et du service rendu. Les entreprises ont mis en œuvre ces dernières années des mesures et des alertes sur la santé au travail de leurs collaborateurs. Identifier et déceler les risques professionnels permet de mieux y remédier. Ceci se concrétise par une meilleure communication sur les stratégies de l'entreprise qui doivent être connues et comprises, de manière à être partagées et acceptées par les salariés. Les objectifs doivent être fixés au regard de la capacité d'une entreprise à les atteindre et ne doivent pas engendrer du stress et des angoisses. Et les entreprises mettent en place de plus en plus des cellules et des lieux d'échanges et de partage sur les sujets pouvant perturber les collaborateurs dans l'exercice de leur profession. Le recours à des prestataires externes permet souvent de libérer et déculpabiliser le salarié qui a besoin de soutien.

Et dans les autres pays européens ?

Globalement, la prise en compte de la santé au travail est d'autant plus forte qu'une société est évoluée et que la part des services y est importante. De manière générale, les pays européens les plus développés ont renforcé les mécanismes d'accompagnement et de prévention des risques psycho-sociaux en entreprise. Dans ce cadre, on peut considérer que les pays nordiques et anglo-saxons considèrent ces sujets avec attention. Il convient de noter que le Canada, qui conjugue une

proximité avec l'univers anglo-saxon et également une population peu nombreuse, attache un intérêt particulier au bon équilibre et donc à la santé de ses salariés.

Quel intérêt les entreprises ont-elles à se préoccuper de la santé mentale de leurs collaborateurs ?

La santé mentale des salariés a un impact direct sur l'ambiance et les conditions de travail. La bonne santé, mentale comme physique, contribue à la réalisation de la stratégie et des objectifs, de la productivité et de la rentabilité de l'entreprise. Les salariés sont de plus en plus pris en compte comme le vecteur essentiel de la richesse d'une entreprise. Il faut donc les prendre en compte au plus près, les accompagner et les protéger tout au long de leur parcours professionnel.

Selon vous, comment cet intérêt va-t-il évoluer dans les années à venir ?

Les entreprises doivent aujourd'hui mettre en place des régimes de santé. Des salariés en bonne santé induiront, au final, un coût de protection sociale plus faible profitable au résultat économique de l'entreprise. Les entreprises font face également à un enjeu d'image dans une société qui recherche le bien-être, dans la sphère privée comme professionnelle. Cet intérêt ne peut que se renforcer dans les années à venir et évoluer vers une prise en compte de plus en plus précise, personnalisée et préventive. ●

Plus d'infos sur :

www.asso-adom.fr



LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME : ENJEUX PRUDENTIELS ET PERSPECTIVES ACTUARIELLES



**PATRICK
CHARRIER**

Directeur Technique et Scientifique
CABINET PSYA, et Docteur en Psychologie

Nous ne pouvons plus aujourd'hui ignorer que la santé mentale en milieu de travail représente un enjeu et des coûts conséquents pour notre société. C'est bien ce que démontre l'étude* de janvier 2018 rendue publique par l'Assurance Maladie : « plus de 10 000 affections psychiques ont été reconnues en 2016 au titre des accidents du travail ». Au regard de la difficulté à détecter d'abord, comprendre ensuite, puis traiter enfin, les troubles de santé mentale, gageons ensemble que la réalité est bien au-delà de ce chiffre

annoncé. Nous trouvons là matière à renforcer la prévision de l'Organisation Mondiale de la Santé qui indique qu'en 2020 les troubles psychiques seront les plus importants en nombre, toutes pathologies confondues.

Si la réalité d'une pathologie encore et toujours taboue n'est pas aisée à dépeindre et à traiter de façon éclairée et responsable, décideurs et dirigeants seront plus sensibles au montant sous-évalué de 230 M€ qui constituerait le coût direct et indirect de ces troubles pris en charge par l'Assurance Maladie. La réalité est sans doute, là encore, bien au-delà ...

Par défaut d'une politique holistique, coordonnée et structurée de promotion et de prévention des troubles psychiques en milieu de travail, le rôle des assureurs, mutuelles et autres organismes de prévoyance

autant que des cabinets comme le nôtre, vont devenir majeurs. Les entreprises tenues par l'injonction prudentielle en matière de santé et de sécurité au travail doivent aussi poser les bases d'une prévention organisée. C'est à ce moment-là que nous allons devoir capitaliser sur la réalité du phénomène, traduit en données sonnant et trébuchantes. Les chiffres, les motifs ainsi que les durées de l'absence deviennent alors des informations qu'il nous revient d'interpréter pour modéliser et naturaliser le réel, a minima. Les travaux actuariels en matière de prévention doivent dès lors représenter une source d'inspiration pour orienter et faciliter les réflexions stratégiques et les actions opérationnelles. Déjà au sein de notre cabinet, et en collaboration avec nos partenaires assureurs, nous avons développé de façon

conjointe des dispositifs alliant prévention (diagnostics de situation), promotion (conférences sur la santé mentale) et actions (travailler au plus près des problématiques concrètes des salariés), riches des informations que nous avons tous collecté sur les affections psychiques en milieu de travail.

- Parce qu'un retour d'absence pour raison psychologique mal préparé favorise le risque de récurrence, nous avons mis en place notre dispositif d'aide au retour à l'emploi ReverPsy qui permet d'accompagner un salarié dans une logique pluridisciplinaire, puisque corps et âme sont en constante interlocution. Nos résultats montrent aujourd'hui le bénéfice réel, tant pour le salarié que pour l'entreprise.
- Parce que le coût des affections psychiques est une charge non négligeable pour les entreprises, nous accompagnons nos partenaires courtiers et mutuelles à agir sur l'assurance de ce risque en même temps que sur la prévention de l'absentéisme qui traduit, le plus souvent, l'acmé de ces maladies. Nos outils d'évaluation et de prévention de l'absentéisme, accompagnés d'actions de sensibilisation et de formation sur les troubles psychiques permettent d'agir de façon rationnelle et efficace.
- Parce que les entreprises, malgré leurs dispositifs existants, ne savent pas toujours quand et comment agir auprès des salariés affectés par un trouble psychique, nous mettons à leur service nos outils d'écoute et d'accompagnement psychologique et social afin de consolider leurs ressources pour faire face à cette réalité qui avance aujourd'hui à visage découvert.

Nous savons aujourd'hui qu'agir sur l'augmentation des ressources à destination des salariés et des entreprises est plus efficace qu'agir sur l'affection psychique directement, notamment lorsque nous avons affaire à des troubles de nature anxio-dépressive.

L'économie ainsi que la prise en charge de la santé en

milieu de travail est en train de se modifier en donnant, par un jeu de vases communicants, une place de plus en plus grande aux assureurs et organismes de prévoyance. La santé est un bien précieux qui a souvent été négligé et sacrifié sur l'autel du nécessaire développement socio-économique de nos pays. L'indice de consommation est davantage scruté que l'Indice de Masse Corporelle ou que la prévalence de la dépression. Mais aujourd'hui, nous sommes convaincus que toute idée de performance ne peut advenir sans une logique du « prendre-soin » qui fait des femmes et hommes de nos sociétés, et plus spécifiquement en milieu de travail, notre capital majeur et nos leviers de progrès et de développement. ●

* Santé travail : enjeux & actions - Janvier 2018 - Assurance Maladie Risques Professionnels

**“Toute idée de performance
ne peut advenir sans une
logique du « prendre-soin »”**

À NOTER DANS VOS AGENDAS

NOS ÉVÉNEMENTS

- **Développer l'écoute comme levier d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour les managers de proximité :**
Le 29 mars à Lyon
Informations et inscription : psyalyon@psya.fr
- **Intelligence collective : un levier de performance pour l'entreprise :** Le 30 mars à Marseille, en partenariat avec l'ANDRH Provence
- **Matinale dédiée à l'assurance :** Fin avril à Paris
Informations et inscription : communication@psya.fr
- **Tensions au travail : comment les prévenir, les réguler et les désamorcer ?** Le 24 mai à Paris
Informations et inscription : communication@psya.fr
- **Les émotions comme leviers de performance en entreprise :**
Le 26 avril à Lyon
Informations et inscription : psyalyon@psya.fr

15^e ÉDITION DE PSYCHO : 7 juin 2018
Informations : communication@psya.fr



RETROUVEZ ÉGALEMENT PSYA LORS :

- **de la 6^e édition du rassemblement pour la santé et le mieux-être en milieu de travail !**
Les 10 et 11 avril à Montréal
- **du salon PREVENTICA :** du 29 au 31 mai à Lyon
- **du 11^e Congrès international sur le Harcèlement au travail :**
du 5 au 8 juin à Bordeaux

NOS FORMATIONS INTER

Informations et inscription : formation@psya.fr

EN MARS :

- **Prévenir les risques liés à l'hyperconnexion :** Le 13 mars
- **Analyser et prévenir l'absentéisme :** Le 15 mars
- **Accompagner l'aspect humain du changement :** Le 20 mars
- **Développer la coopération grâce aux espaces de discussion :**
Le 29 mars

EN AVRIL :

- **Intervenir sur les addictions en milieu professionnel :**
Le 3 avril
- **Intégrer les risques psychosociaux dans le DUERP :** Le 5 avril
- **Réguler et prévenir les conflits :** Le 10 avril
- **Accompagner un collaborateur en difficulté :** Le 12 avril

NOS SESSIONS WEB

100 % gratuit - Durée : 45 min

Informations, inscription et replay : sessionweb@psya.fr

- **Situation de crise : comprendre, anticiper, agir :** Le 15 mars
- **Comprendre les répercussions psychosociales de l'arrêt maladie durable :** Le 10 avril
- **Réguler les situations de conflit grâce à la médiation :** Le 29 mai
- **Réintégration professionnelle post-arrêt maladie : les bonnes pratiques des acteurs de l'entreprise :** Le 14 juin
- **Réagir et lutter face au harcèlement moral et sexuel :** Le 26 juin
- **Manager en développant la qualité de vie de son équipe :**
Le 27 septembre
- **Salarié aidant : les enjeux de la prévention :** Le 11 octobre
- **Accompagner ses salariés grâce à l'aide sociale à distance : un levier d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail :**
Le 8 novembre
- **Développer une démarche Santé et Qualité de Vie au Travail en adéquation avec la stratégie de votre organisation :**
Le 29 novembre
- **Salarié handicapé : des stéréotypes à l'inclusion professionnelle :** Le 11 décembre

Éditeur : PSYA - 1, parvis de la Défense - 92044 Puteaux - 01 46 92 36 36 - contact@psya.fr - www.psy.fr | Directeur de publication : Jean-Marie GOBBI, gérant-fondateur de Psya | ISSN n°2118-8319 | Date de parution : Mars 2018 | Mise en page : IMPRESARIOS | Imprimeur : ICL | Ont contribué à ce numéro au sein de Psya : Sophie Cot Rascol, Responsable Accompagnement Psychologique et Social, Anne-Sophie Mélinard, psychologue du travail, Patrick Charrier, Directeur technique et scientifique, Karine Herr, Chargée de Communication et Marketing et Marion Planchais, Responsable Communication et Marketing | Remerciements à : Bruno Gabellieri, AEIP - Bruno Huss, ADOM - Bernard Petit-Jean, IPSE - Dr Régis Mouriès, AAPMS.

Psya est... également présent à Lyon, Marseille, Bordeaux, Rennes et Nancy, ainsi qu'en Italie et en Espagne | ...partenaire de l'AEIP et de l'IPSE | ...membre de la FIRPS | ...habilité IPRP.

Pour plus d'informations, contactez-nous par email à communication@psya.fr