

Réagir face aux comportements inquiétants

Les cas d'incapacité de travail dus à des troubles psychiques sont toujours plus nombreux. Que peut-on faire face à cette situation, et quelle attitude doivent adopter les responsables et les collaborateurs? Le Dr Niklas Baer, psychologue et responsable du service de réhabilitation psychiatrique des services psychiatriques de Bâle-Campagne, donne des éléments de réponse.

Prevision: Docteur Baer, le nombre de cas d'incapacité de travail et d'invalidité dus à des troubles psychiques est en constante augmentation. Quelles sont les raisons de cette hausse?

Dr Niklas Baer: Les troubles psychiques ne sont pas plus nombreux qu'autrefois. Ce qui a changé, c'est notre façon de les appréhender. Les traitements contre les troubles psychiatriques sont beaucoup plus nombreux et, de nos jours, les patients acceptent d'être pris en charge. A priori, ce n'est pas une si mauvaise nouvelle.

Les troubles psychiques entraînent-ils souvent une invalidité?

Oui, c'est ce que nous constatons – et c'est bien là que se trouve le gros problème de l'AI. Ces dernières décennies, le nombre de bénéficiaires de prestations AI pour cause de troubles psychiques a augmenté de manière disproportionnée. Aujourd'hui, les cas d'invalidité dus à des troubles psychiques représentent pratiquement la moitié des rentes AI versées.

Comment inverser la tendance?

Pour y parvenir, chacun doit y mettre du sien. Par exemple, il est essentiel de sensibiliser les médecins à la question. L'équivalence «travail = stress » est trop restrictive. Le travail et la santé (mentale) vont de pair. En mettant des patients en arrêt maladie pendant une longue durée, et donc en leur faisant courir le risque de perdre leur emploi, l'aide apportée n'est généralement que très relative. Les médecins doivent mieux épauler les patients pour les aider à surmonter des obstacles ou gérer des conflits au travail.

Est-ce important d'intervenir rapidement en cas d'incapacité de travail?

En principe, c'est très important mais cela dépend de la maladie. En cas de dépression grave, les choses n'évoluent pas très vite. Pour de nombreuses autres pathologies, il est préférable d'intervenir le plus tôt possible. Plus une personne reste chez elle, plus elle sera angoissée à l'idée de reprendre le travail. Et plus on évite une chose longtemps, plus la peur s'intensifie.

Doit-on se défaire du principe «tout ou rien»?

Oui, on doit faire la part des choses. Dans certains pays comme la Norvège, les médecins doivent dans un premier temps mettre les patients en arrêt maladie partiel si la situation le permet. Si ce n'est pas possible, ils doivent alors fournir des justificatifs. Le problème est abordé sous un autre angle, que je trouve intéressant. En Angleterre, on a remplacé le certificat d'incapacité de travail par le certificat d'aptitude au travail. En d'autres termes, on n'attribue plus de «notes d'inaptitude», mais des «notes d'aptitude». En Suisse, il existe désormais des certificats différenciés et axés sur les ressources.

Quelles mesures seraient nécessaires pour aller dans ce sens?

Tout le monde doit changer quelque chose dans son comportement, à son travail – les médecins comme les employeurs. Les contacts entre médecins et employeurs doivent également être renforcés.

Quelle est la principale mission de l'employeur?

Il doit jongler entre prévention et réinsertion – notamment en cas d'intervention précoce, lorsqu'un collaborateur présente un comportement inquiétant. L'employeur doit établir le contact et réagir à la situation le plus tôt possible. Et il faut du courage

pour y parvenir. Or, dans le cas précis des troubles psychiques, le silence constitue le problème majeur.

Comment vaincre plus facilement ces blocages?

La formation est l'un des principaux éléments à mettre en place. En règle générale, les dirigeants ne sont pas formés pour gérer les troubles psychiques de collaborateurs. La culture d'entreprise constitue un autre élément. Si l'entreprise stipulait explicitement que les membres du personnel sont en droit d'aborder la question des troubles psychiques ou de faire part de leurs problèmes, et ce sans menacer leur carrière professionnelle, tout le monde y trouverait son compte.

Comment les collègues de travail doivent-ils réagir face à un collaborateur qui présente un comportement inquiétant?

La meilleure solution consiste à lui en parler. Contrairement aux responsables, les collègues n'ont cependant aucune obligation. S'il n'est pas possible de dialoguer, il faut alors en informer le supérieur. Faire l'autruche n'est pas une bonne stratégie, surtout si le malaise augmente au sein de l'équipe. Pour trouver des solutions, il faut d'abord jouer cartes sur table.

Nous remercions le Dr Niklas Baer de nous avoir accordé cet entretien et M. Éric Langer, PKRück, d'avoir rédigé cet article.



Dr Niklas Baer, psychologue et responsable du service de réhabilitation psychiatrique des services psychiatriques de Bâle-Campagne