

Doit-on parler de sa santé mentale au travail ?

PAR LAURE MARCHAND PUBLIÉ LE 06/03/2024 À 16:31

Malgré les récents dispositifs de prévention et d'accompagnement prévus par la loi, les pathologies liées à la condition psychique restent très stigmatisantes dans le milieu professionnel. Alors, faut-il se taire ou en parler ? Et comment ? Éléments de réponse.



Cadre dans une grande entreprise connue, Claire* a accepté de nous livrer son témoignage... à condition d'être totalement anonymisée. Ce qu'elle a à raconter est d'une grande banalité mais sa prudence est révélatrice du tabou tenace qui touche la santé mentale dans le milieu professionnel.

À plusieurs reprises, pour une grippe, une gastro, puis quand elle a eu le covid, elle a été en arrêt maladie. Pas quand elle a fait une dépression. Durant cette période, elle a même continué à aller "bosser complètement dans le coaltar " à cause du traitement. Elle n'a jamais envisagé de le dire à ses collègues ou à ses responsables, avec qui l'entente est pourtant bonne.

"Évidemment, sinon, j'allais faire peur à tout le monde. Officiellement, on te dit que tu as le droit de ne pas aller bien. Dans les faits, une baisse de régime passagère, il vaut mieux la passer sous silence. Une fois que tu es cataloguée "fragile", bonne chance... Je le vois autour de moi, ceux qui sont régulièrement arrêtés sont clairement mis à l'écart."

Pourtant, "une personne sur cinq est touchée chaque année par une souffrance psychique, soit 13 millions de Français ", selon le ministère de la Santé. Qu'elle soit légère ou très grave, cela signifie, en toute probabilité, qu'au moins un-e de vos collègues est concerné-e – quand ce n'est pas plusieurs ou soi-même !

Malgré cette ampleur qui devrait permettre de dédramatiser, le phénomène reste largement tu. "Seuls 7% d'entre eux osent parler de leurs difficultés à leurs supérieurs et responsables RH", avait même conclu le baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par Harris Interactive en 2022. En matière de prise en compte du mal-être au travail, qu'il soit causé par les conditions de l'exercice de son emploi ou dû à une cause personnelle, les blocages multiples continuent d'entraver sa reconnaissance et son acceptation.

LA VULNÉRABILITÉ A-T-ELLE SA PLACE AU TRAVAIL ?

Manon*, 41 ans, a dû gérer pendant de longues semaines des crises de panique avec des vertiges. En télétravail, elle filtrait les appels, prenait un anxiolytique avant une réunion en Zoom, pleurait pendant une heure après et arrivait à la fin de la journée avec l'angoisse de mourir. La précarité de son statut d'intermittente du spectacle l'empêchait de s'arrêter.

La crainte d'être remplacée a autant compté que la pression financière dans ce choix. "Les employeurs à qui je m'en suis ouverte ont eu des réactions très différentes, récapitule-t-elle. Ils sont allés de l'aide totale pour me décharger un maximum à : "OK, on espère que ça va aller et voici ta to-do list.""

Si elle a fini par sortir de ce tunnel d'angoisses, elle pense que "la vulnérabilité n'a toujours pas sa place au travail" : "Certes, cela a un peu évolué, mais c'est parce que nous sommes devenus tous tellement vulnérables que faire comme si le problème n'existait pas n'est tout bonnement plus tenable."

LA CRISE SANITAIRE COMME CATALYSEUR

Ces dernières années, la crise sanitaire a fait effet de catalyseur. Depuis les confinements liés au covid, les pouvoirs publics se sont emparés du sujet.

Entrée en vigueur il y a deux ans, la loi "Santé et travail" impose aux entreprises des dispositifs de prévention, d'évaluation et de prise en charge des risques tant physiques que mentaux.

Des services en ligne d'écoute confidentielle avec des psychologues ont, par exemple, été ouverts, et des suivis spécifiques mis en place dans les services de ressources humaines.

Formatrice aux Premiers secours en santé mentale (PSSM), Joséphine Arrighi constate un intérêt grandissant du monde professionnel pour le programme qu'elle dispense. Arrivé d'Australie il y a cinq ans, ouvert à tous, il permet d'acquérir les compétences de base afin d'être en capacité de repérer et soutenir une personne en détresse psychique en première intervention. "Des entreprises la mettent à leur catalogue des formations proposées", explique-t-elle.

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : UN ACCOMPAGNEMENT EST POSSIBLE

Dépression, agitation, décompensation et hospitalisations ont bouleversé la vie de Yannick, ingénieur en informatique âgé de 32 ans. Son trouble a eu un fort impact sur la productivité de ses missions.

Ses chefs et la responsable RH l'ont accompagné, rassuré sur leurs intentions et encouragé à demander la reconnaissance de travailleur handicapé. Le statut permet de bénéficier de mesures d'accompagnement et de protection dans l'emploi. "Ils ont été très conciliants et sécurisants, j'ai eu une vraie chance, estime-t-il. S'ils n'étaient pas venus vers moi en me tendant la main, je pense que je n'aurais jamais pu faire les démarches."

Dégagé du stress que connaissent tant de salarié·es contrain·tes de cacher leur maladie, il a pu recommencer le travail à son rythme en septembre dernier. D'abord en mi-temps thérapeutique, Yannick est repassé à temps plein au début de l'année, il retourne même sur site "avec plaisir".

AU MOINDRE FAUX PAS, LE RISQUE D'ÊTRE CATALOGUÉ.E

Mais malgré des progrès, l'évocation de la santé mentale au travail est un champ dans lequel il demeure hautement risqué de s'aventurer.

Sans en faire une règle absolue, bien sûr, "je préconise à mes patients de ne pas dire qu'ils sont suivis pour cette raison, déclare Fatma Bouvet de la Maisonneuve, psychiatre. La maladie mentale est encore considérée comme de la folie. Au moindre faux pas, c'est un peu comme au tribunal, cela se retournera contre vous."

Si elles sont en souffrance ou débordées émotionnellement et qu'elles disent être fatiguées, cela va être utilisé pour nier le travail fourni, tout le monde va en profiter.

Le matin de notre entretien, elle a reçu une de ses patientes suivie pour burn-out. Extrêmement compétente et efficace, trop aux yeux de certains de ses collègues masculins, semble-t-il, qui ne lui facilitent pas la tâche, la jeune femme avait dû être arrêtée. Pour rassurer son employeur, elle a demandé à sa psychiatre si elle pouvait jouer carte sur table en expliquant que tout allait bien puisqu'elle était suivie. "J'ai répondu : "Surtout pas ! Cela donnera la possibilité de dire que vous êtes ingérable et folle.""

Son expérience lui fait dire qu'une maladie mentale – quand bien même elle serait guérie – reste un stigmaté dans la majorité des cas... et surtout pour les femmes : "Si elles sont en souffrance ou débordées émotionnellement et qu'elles disent être fatiguées, cela va être utilisé pour nier le travail fourni, tout le monde va en profiter."

Il existe d'ailleurs tout un lexique à leur destination qui sert à disqualifier leurs compétences : "Tu réagis au quart de tour", "tu es une passionaria", "tu es complètement hystérique" ...

LE JEU RISQUÉ DE LA SINCÉRITÉ

Le jeu de la sincérité se heurte encore aux idées préconçues. Chloé*, 43 ans, souffre de bipolarité. Lors d'un entretien de recrutement pour un poste administratif, l'employeur s'était étonné de sa surqualification. "J'ai choisi l'honnêteté, je me sentais à ma juste place en l'étant, explique cette ancienne directrice marketing. Je n'ai pas été prise. Ma maladie renvoie une image de comportement violent qui n'est pas positive."

À celui d'après, elle n'a fait aucune mention de son handicap... et a été retenue. En plus de plomber les chances à l'embauche, la stigmatisation peut complètement torpiller le travail accompli.

C'est le cas de Lylou, autiste à haut potentiel, diplômée en communication : "J'ai de grandes capacités intellectuelles mais j'ai besoin d'autonomie pour en faire usage. Trop souvent, les employeurs font l'inverse quand ils ont connaissance de mon trouble : ils pensent que je suis moins intelligente, pour ne pas dire attardée, et m'imposent une surveillance accrue. Ce qui est contre-productif. "

Ou comment se priver d'excellents éléments... Lylou a trouvé une parade : au lieu de dire qu'elle est autiste, elle dit être "timide" et cela passe beaucoup mieux.

LA STIGMATISATION DES TROUBLES PSY, JUSQU'EN ENTREPRISE

Quant aux troubles psychiatriques les plus sévères, ils sont encore totalement tabous, à l'image de la peur qu'ils suscitent dans la société.

Les personnes concerné·es n'ont beau représenter une menace que pour eux dans la grande majorité des cas, elles et ils sont perçu·es comme un danger. Les faits divers récents, notamment les attaques au couteau commises par des malades, et les déclarations politiques axées sur la dimension sécuritaire qui les accompagnent systématiquement renforcent les préjugés.

J'ai fait peur. On confronte les gens à leurs propres angoisses et aux mystères terrifiants
de la maladie mentale.

"Quand vous reprenez le travail, si vous avez eu un cancer, vous susciterez de l'empathie, pour une dépression, vous aurez un peu de compassion car il est possible de se représenter cet effondrement, mais pas en cas de pathologie mentale radicale, tranche Anne Révah. Elle est trop effrayante, opaque."

Cette pédopsychiatre en a fait l'expérience après avoir traversé un épisode de forme grave de mélancolie délirante. Hospitalisation, électrochocs, médicaments : elle est revenue de ce voyage de l'autre côté, celui du monde de la folie**. Mais le retour dans son service de psychiatrie s'est avéré compliqué, alors que ses collègues ont pour métier de prendre soin des patient·es en souffrance

mentale. " Je n'avais jamais été malade, comment pouvait-il être possible que cela m'arrive ? J'ai fait peur. On confronte les gens à leurs propres angoisses et aux mystères terrifiants de la maladie mentale."