

Une vie professionnelle en bonne santé : comment faire ?



The Swiss Society for Public Health

Symposium

Le travail rémunéré en tant que facteur de santé publique



17 octobre 2024, de 13h15 à 17h, Berne

Dre. Sophia Achab, MD, Ph.D, CC, MAS-Health Institutions

Médecin adjointe agrégée, Service d'addictologie, Département de Psychiatrie, HUG

Responsable, Programme spécialisé ReConnecte

Chargée de Cours, Faculté de Médecine, UNIGE

Directrice, Centre collaborateur OMS en recherche et formation en santé mentale, UNIGE

RISQUES ET FACTEURS PROTECTEURS

Parmi les maladies professionnelles les plus courantes répertoriées par la SUVA, il y a tout ce qui touche l'ouïe. Les problèmes de peau sont également très fréquents et les atteintes au système pulmonaire arrivent également en haut de la liste. À noter que plusieurs types de cancers, comme ceux de la vessie (pour les personnes qui travaillent dans l'industrie des colorants) ou de la sphère ORL (pour les menuisiers, par exemple, qui inhalent de la poussière de bois), sont enregistrés chaque année. « Moins de 150 cas de nouveaux cancers professionnels sont annoncés chaque année à la SUVA, explique la Dre Peggy Krief, médecin adjointe au Département de santé, travail et environnement d'Unisanté à Lausanne. Cependant, on estime qu'il y en a au moins 2000 chaque année. »

Quant aux troubles musculo-squelettiques, ils peuvent toucher une grande partie des personnes actives. La meilleure façon d'éviter ces douleurs est de les prévenir. Aménager le poste de travail pour qu'il soit adapté à chaque collaborateur et connaître l'état de santé de ce dernier afin de s'assurer qu'il puisse remplir le cahier des charges sans se blesser font partie des facteurs protecteurs qui peuvent faire la différence.

Enfin, les risques psychosociaux touchent également tous les corps de métier. Ils peuvent être liés à une mauvaise organisation du travail avec comme conséquence un burnout, une

dépression, des insomnies, entre autres. Ils sont également fréquents lors d'une atteinte à l'intégralité corporelle : harcèlement sexuel, mobbing, intimidation. Les conséquences sont parfois lourdes tant pour l'employé (développement de maladies cardiovasculaires, problèmes d'addiction, etc.) que pour l'employeur (absentéisme, coûts de la prise en charge, perte de rentabilité). La Dre Krief rappelle : « Un travailleur qui se sent bien sera davantage motivé que celui qui a le sentiment de n'être qu'un numéro et d'être traité comme du bétail. » Et la Dre Praz-Christinaz, co-présidente du Groupement des médecins du travail vaudois, de poursuivre : « C'est évidemment plus facile de proposer l'achat de tampons auriculaires pour améliorer le confort des personnes qui travaillent dans le bruit que de suggérer des changements d'organisation, voire de dirigeants, lorsque le climat de travail s'est détérioré ! »

Dans le cas d'un accident ou d'une maladie physique, le certificat d'incapacité de travail permet au collaborateur de prendre le temps nécessaire pour recouvrer ses aptitudes habituelles. « Le but est toujours de permettre un retour en poste dans de bonnes conditions, continue la spécialiste. Lorsque le problème est d'ordre psychosocial, il est impératif d'éloigner le salarié du climat délétère et d'évaluer ensuite s'il peut retourner au travail, s'il y a la possibilité qu'il reste dans l'entreprise mais dans un autre poste, ou s'il est préférable qu'il la quitte. »

une méconnaissance du rôle du médecin de santé au travail, déplore la Dre Peggy Krief, médecin adjointe au Département de santé, travail et environnement d'Unisanté à Lausanne. Dans certaines entreprises, l'employeur ne collabore pas avec des spécialistes dans ce domaine de crainte de voir la rentabilité diminuée. C'est un mauvais calcul, car les mesures préventives existantes permettent d'éviter les maladies et l'absentéisme. Il ne faut pas oublier qu'un quart des motifs de consultation chez un médecin de premier recours est lié au travail ! »

Si certains problèmes physiques sont relativement faciles à attribuer à un métier, à l'instar des douleurs lombaires des personnes soulevant de lourdes charges, d'autres soucis de santé sont plus vicieux et le lien avec l'activité professionnelle n'est pas toujours évident. C'est le cas des risques psychosociaux et des maladies liées à l'emploi, à ne pas confondre avec les maladies professionnelles répertoriées par la loi sur l'assurance accident. « On parle beaucoup de souffrance au travail, mais on manque de données objectives, déplore la Dre Krief. En



EN CHIFFRES

30 %

Plus de 30% des personnes actives se sentent épuisées émotionnellement.

14,9 %

Le stress engendre une perte de productivité évaluée à 14,9% du temps de travail, dont 5,3% est perdu à cause de l'absentéisme et 9,6% à cause du présentéisme, à savoir des employés qui se rendent au travail coûte que coûte, parfois inutilement ou du moins avec des horaires exagérés.

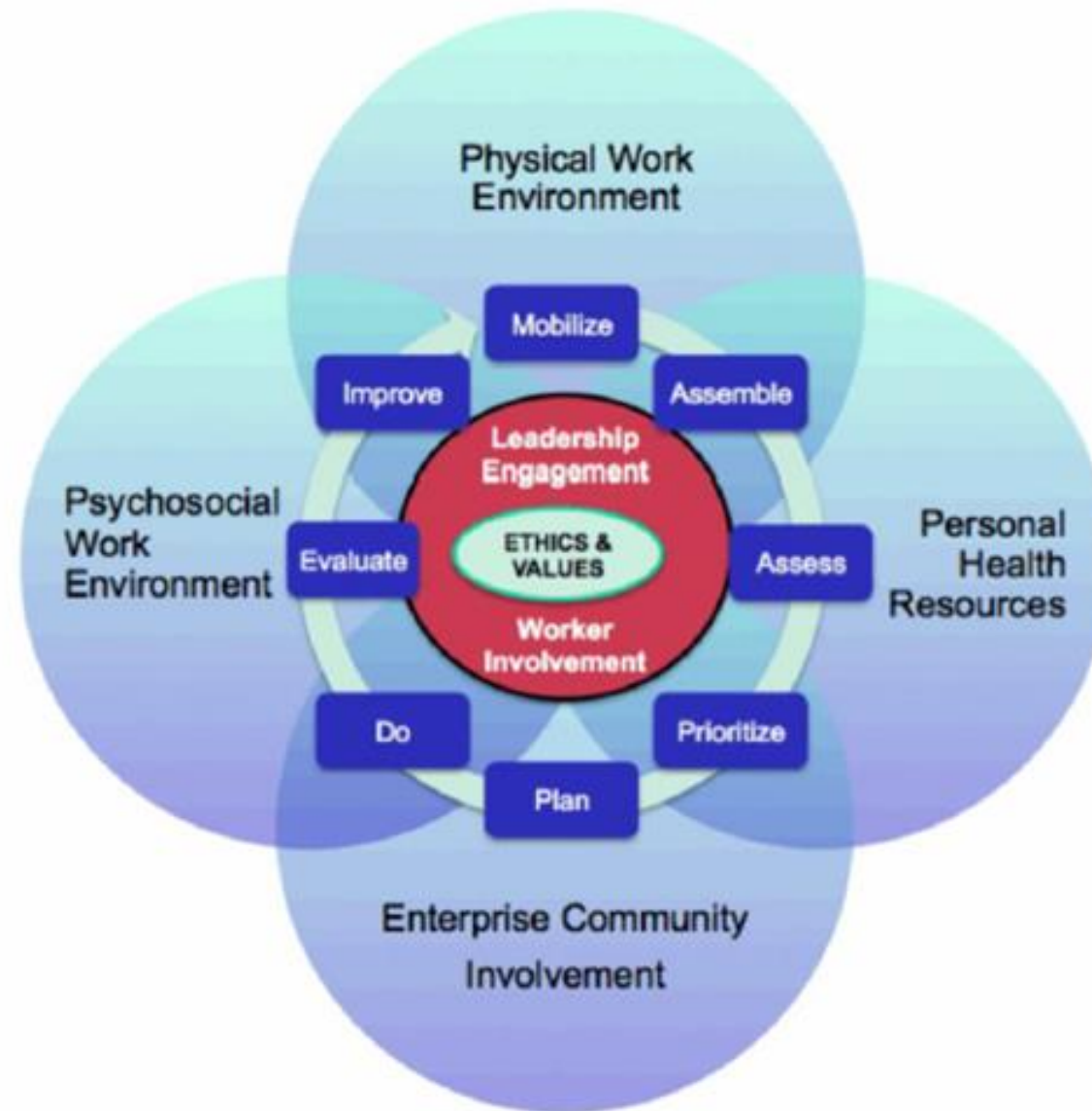
270 000

Plus de 270 000 accidents professionnels sont reconnus chaque année en Suisse par la Suva (la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident qui couvre également les maladies professionnelles des personnes actives) et 3000 cas de maladies professionnelles sont acceptés par cette même instance.

1,5 à 2 MILLIARDS

Les maladies et les accidents professionnels coûtent 1,5 à 2 milliards de francs chaque année en frais médicaux. Ce montant est multiplié par 2, voire par 5, pour ce qui est des frais que les entreprises doivent couvrir à cause d'une perte de productivité, de l'engagement de personnel de substitution, entre autres.

WHO Healthy Workplaces Framework & Model (2010)





World Health Organization



International Labour Organization

MENTAL HEALTH AT WORK

SAVE THE DATE

LAUNCHING

WHO Guidelines



WHO guidelines on mental health at work

WHO ILO Policy Brief

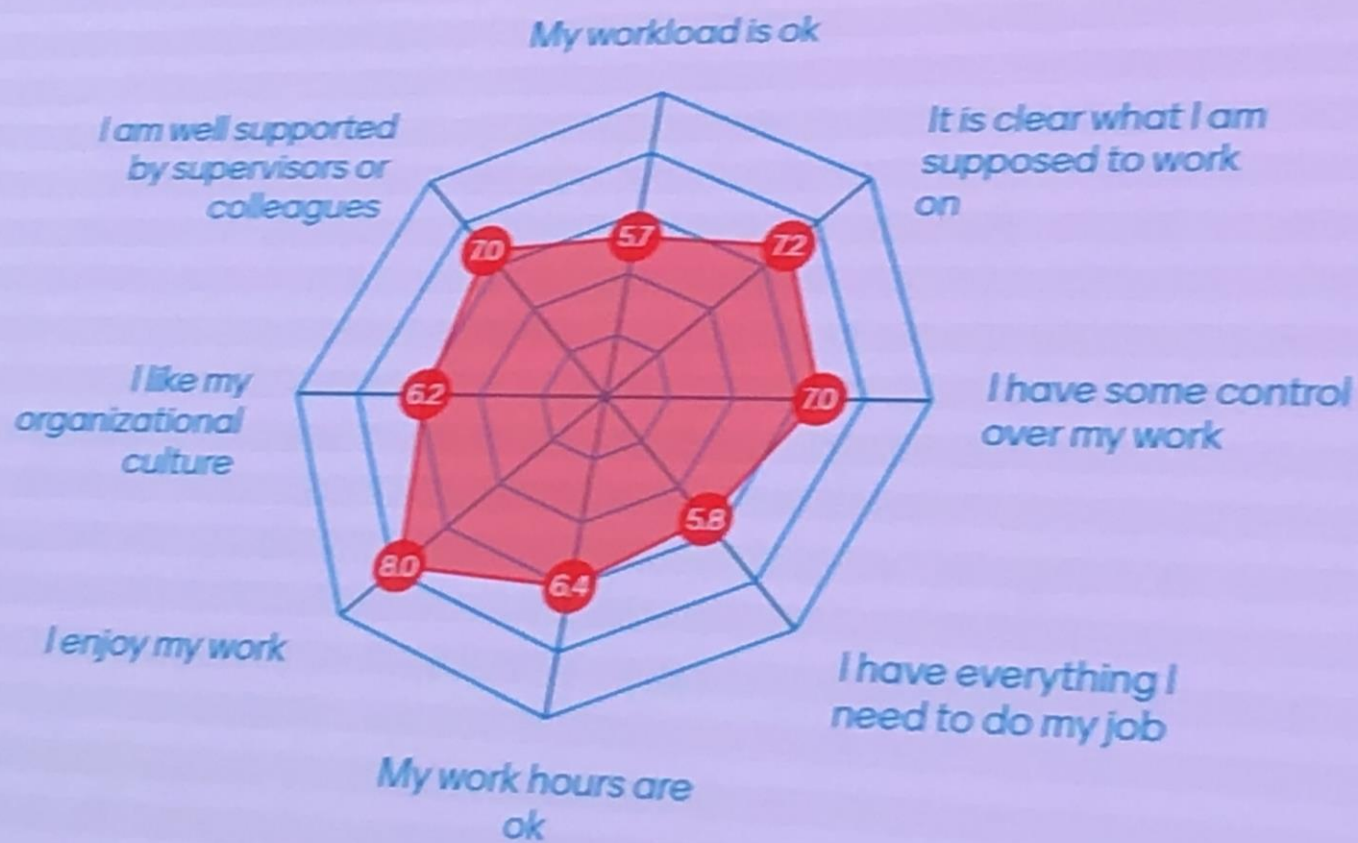


HEALTH BRIEF

- [WHO Guidelines](#)
- [ILO Policy Brief](#)
- [WHO ILO Policy Brief](#)
- [WHO ILO Policy Brief](#)

28
SEPTEMBER

How do you feel about work?



WHY THESE GUIDELINES?

FACTS

- Work can **protect or worsen** mental health
- **15% of working age adults estimated to have a mental disorder**
- **1 trillion USD costs**; Global taboo

PRECEDENCE

- **WHO** comprehensive mental health action plan (2013–2030)
- **WHO** global strategy on health, environment and climate change (2020)
- **ILO** Convention on Occupational Safety and Health, 1981 (No.155) and Recommendation (No.164)+

CONTEXT

- **Lack of regulation** for interventions related to mental health at work
- **'Worsening'** working environments for many

**WHICH
INTERVENTIONS
WERE OF
INTEREST?**



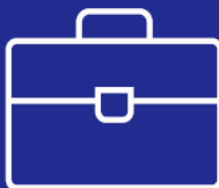
Organizational



**Manager training &
Worker training**



**Individual
interventions**



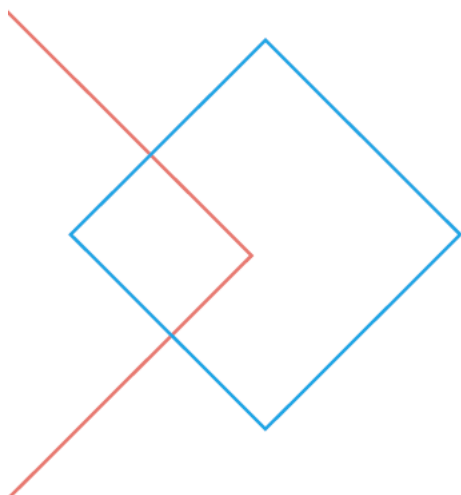
**Return to Work
programmes**



**Vocational Support
programmes**



**Screening
programmes**





**01
PREVENT**

Reshape work environments to minimize psychosocial risks and **prevent** workers experiencing mental health conditions

- Organizational interventions



**02
PROTECT &
PROMOTE**

Strengthen awareness, skills and opportunities for recognizing and acting early on mental health issues to **protect and promote** the mental health of all workers

- Training managers to protect the mental health of their teams
- Training workers
- Individual approaches i.e. stress management, physical activity



**03
SUPPORT**

Support workers with mental health conditions to access, continue working and thrive at work

- Reasonable accommodations
- Return to work interventions
- Vocational support



PREVENT

sources of stress that pose a risk to mental health at work



Discrimination + Inequality



Poor working environments



Underpaid + Undervalued



Harassment + bullying



High job demands



Low job control

PROTECT

mental health
at work by
training managers
and supervisors to:



- #1.** Identify and act on job stressors that affect mental health
- #2.** Strengthen their interpersonal management skills
- #3.** Recognize and respond to emotional distress

SUPPORT

people with mental health conditions to participate and thrive at work

#1. Adapt work to match capacities and needs



#2. Participate in return-to-work programmes



#3. Champion supported-employment initiatives



#4. Eliminate mental health stigma



WHY A JOINT POLICY BRIEF?



World Health
Organization



International
Labour
Organization

Translate the technical guideline into practical policy and implementation options for stakeholders:

- Governments (health, labour)
- Employers
- Employers and workers organizations
- Health care providers (primary care, occupational health, mental health)
- Civil society
- Workers





ASCEND

**Training for managers
in mental health at
work**



World Health
Organization

POLICY BRIEF: 7 CROSS-CUTTING ACTIONS



Integration

Integrating action to prevent, protect and promote, and support mental health at work across sectors

Strengthening commitment to mental health at work



Leadership



Participation

Engaging workers and people with lived experience in decision-making about mental health at work at all levels

Securing sufficient funds and resources to protect, promote and support mental health at work



Investment



Evidence

Strengthening the evidence base on the prevalence and impact of work-related risks and effectiveness of interventions

Upholding people's rights to fully and effectively participate in work.



Rights



Compliance

Strengthening uptake of and compliance with laws, regulations and recommendations



Supporting Alcohol Harm Reduction In Workplaces



- Promote policies for healthy settings e.g. workplaces
- Technical support and capacity building across a variety of settings

Situation-Behavior-Impact

Proposed Digital SBI tool for Workplaces & Stakeholder Survey



Example of Storyline, Alcohol Education and SBI

CHOOSE YOUR STORYLINE



Fatima, 36 years old
Doctor
Lisbon, Portugal



Alex, 45 years old
Marketing Freelancer
Berlin, Germany



Johan, 20 years old
Food delivery driver
Stockholm, Sweden



DURING WORK...



Has your employer made you aware of the company's policies on alcohol use in the workplace?

Yes, I received guidelines on alcohol use during working hours

No, I have so many employers... I am not a full-time employee in any of them and have not received any official guidelines or training on alcohol use during working hours



AFTER WORK...



Your shift is finally over. The former classmate from earlier today texts you that they are going out. You know that you need to work tomorrow during lunch, and it feels like a long time until then. You decide to join them. When you arrive at the party, your friends have already had several drinks and want you to “catch up” with them. They offer you multiple shots and other drinks within a short amount of time. Do you accept?

Yes, I don't want to say “no” to my friends.

No, I have to work tomorrow. It is important that I am fit for work.



THE NEXT MORNING...



Since it has happened multiple times that you call in sick and miss work, one of your employers advises you to visit the general practitioner to check on your health. During the general check-up, your doctor presents a questionnaire to assess your alcohol consumption.

Would you like to take the test?

YES

NO



INFO: AMOUNT OF DRINKS AND BAC



Blood Alcohol Content (BAC) calculator

- Male / Female
- Weight
- Drinks
- Time since first drink

BAC (%)	Behaviour	Impairment
0.200–0.299	Nausea Vomiting Emotional swings	Severe motor impairment Loss of consciousness Memory blackout
0.300–0.399	Stupor Depression Loss of understanding Lapses in and out of consciousness	Bladder function Breathing Dysequilibrium Heart rate



SCREENING AND BRIEF INTERVENTIONS

AUDIT C / Full AUDIT



0-3 points	4-5 points	6-7 points	8-12 points
Low risk	Increasing risk	High risk	Possible dependent drinking
Advise on danger of alcohol	Simple advise to reduce alcohol consumption	Brief interventions / Referral	Brief interventions / Referral

«Le numérique peut être vécu comme une injonction à la connexion permanente»

Les outils numériques ont envahi nos vies et transformé notre manière de travailler. Comment rester sain d'esprit dans ce monde hyperconnecté? Quatre spécialistes partagent leur point de vue.

de **Marc Benninger** • 28.08.2024



Bien-être numérique

La révolution numérique nous oblige à reprendre le contrôle de notre temps



Internet, e-mails, réseaux sociaux, outils collaboratifs et IA restructurent en profondeur notre rapport au travail. Accaparée par les notifications et la multiplication des canaux de communication, notre attention se dilue. Voici une feuille de route pour reprendre le contrôle.

Bien-être numérique

Bonnes pratiques pour préserver sa santé dans un monde connecté



Dans un monde professionnel où les technologies omniprésentes peuvent engendrer du stress, découvrez comment adopter des stratégies efficaces pour préserver votre santé et trouver votre équilibre dans cet environnement hyperconnecté.