



CONFÉRENCE INVITÉE

À L'AUNE DE LA SANTÉ MENTALE, « GRANDE CAUSE NATIONALE 2025 », QUELLES PLACES POUR LES SPSTI ?

Dr Clément DURET

Chef de l'unité des pathologies professionnelles et de l'environnement, unité Garches, CRPPE Paris Ile-de-France – Garches

Depuis le début du XXI^{ème} siècle nous voyons les enjeux de santé mentale au travail monter en puissance dans nos consultations de santé au travail, pour devenir aujourd'hui un fait de santé central dans le monde du travail, étant la première cause d'arrêt de travail longue durée^[1] mais aussi le premier type de consultation en centre de consultations de pathologies professionnelles et de l'environnement^[2] et un motif croissant^[3] et parfois complexe dans la vie quoti-

dienne des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI). Cette évolution des besoins a lieu dans un contexte de révolution du travail avec l'émergence des technologies de l'information, du digital et d'internet, mais aussi la transformation globale d'une économie mondialisée.

Fait de santé, fait de société, tous les acteurs du monde du travail sont concernés, et avancent en ordre dispersé. Comment les Services de Santé au travail peuvent-ils jouer un rôle dans ce sujet de santé publique ? Pourquoi est-ce une thématique prioritaire ?

La santé est un déterminant majeur de la capacité de travail individuelle, notamment la santé mentale. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé mentale comme « *état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté* ». On y voit tous les corollaires fonctionnels : cognitions, concentration, collaboration et interactions sociales, projection, émotions, image de soi, ... Toutes ces fonctions qui paraissent acquises quand on va bien peuvent être altérées lors de difficultés psychologiques, et auront donc des conséquences sur la vie quotidienne et professionnelle des personnes.

Or nous travaillons rarement seul, mais en interaction avec des collègues, des clients, des outils, un environnement. Ainsi, dans le système qu'est le travail, la souffrance de l'individu aura des conséquences sur tout le collectif, dans les relations mais aussi les productions. Un système d'humains est adaptatif, évolutif, et ce en grande partie selon ses membres. Si les compensations des uns disparaissent, c'est bien tout le collectif qui pâtira de la situation individuelle, ainsi que les résultats globaux. Ainsi, une entreprise, tant qu'elle est constituée d'humains, ne peut se passer de la connaissance de son équipage, au risque de naviguer dans le brouillard.

La santé individuelle a donc un substrat personnel, d'origine multifactorielle selon le modèle bio-psycho-social. Mais il existe une forte interaction entre l'individu et son environnement. Ainsi le travail est également un déterminant de la santé individuelle.

De par les conditions dans lesquelles on l'exerce, le travail aura une influence positive ou négative sur l'équilibre de l'individu. Les paramètres à prendre en compte sont connus, la littérature scientifique a pu mettre en avant les conséquences négatives de certaines situations comme le déséquilibre effort-récompense, les fortes contraintes professionnelles associées à une faible autonomie ou faible soutien social, les agressions physiques ou morales, ... À ces paramètres, en grande partie présentés dans le rapport Gollac-Baudier, répondent les conséquences sociales, du vécu du travail, mais aussi des reconnaissances de maladies professionnelles d'origine psychique dont le nombre explose^[4].

Ainsi il existe une interaction permanente, dynamique, entre un individu et son environnement professionnel. La santé mentale des travailleurs est une affaire d'exposition psychosociale, dans laquelle l'individu progresse selon sa personnalité, son investissement et ses ressources, dans sa vie professionnelle et personnelle.

Cette exposition psychosociale est analysable, selon une méthode comparable à une analyse d'un risque musculo-squelettique, à laquelle on ajoute un niveau de spécificité individuelle.

Les actions sont multiples et touchent autant l'individu que le collectif, en prévention primaire à tertiaire. Durant ces journées, seront mises en valeur les actions des équipes pluridisciplinaires sur cet enjeu. J'ai vu au programme les questions du repérage, de la prévention, du risque suicidaire, du maintien dans l'emploi et bien d'autres. C'est bien l'illustration de la variété des actions possibles.

Ma recommandation serait d'avancer avec méthode, en commençant par la compréhension des situations par le biais de mesures, d'observations, de croisement des informations afin de définir le terrain d'action. Cette cartographie est indispensable pour identifier les cibles et hiérarchiser les actions avant de passer à l'étape suivante. Les équipes pluridisciplinaires se structurent dans ce sens, avec de plus en plus d'intervenants en prévention des risques professionnels, dont les psychologues du travail, qui ont pour mission d'accompagner les entreprises dans ces étapes, en soutien de l'expertise médicale. Une équipe globale du SPSTI, alimentée par des regards individuels, mais aussi des données collectives, le tout enrichi des interactions avec les différents acteurs de l'entreprise, c'est bien la recette gagnante pour traiter ce sujet, aujourd'hui contraint par des conceptions théâtrales et clivées notamment dans les instances de dialogue social.

De par ses compétences spécifiques et son positionnement au cœur du système, le SPSTI doit être central dans la thématique. Il tient un rôle crucial pour avancer sur la compréhension, la détection, la prévention et l'accompagnement de ces situations à la fois individuelles et collectives.

En accompagnement des mutations profondes du monde du travail, mais aussi de la démographie médicale, de nombreuses modifications réglementaires ont secoué, et continuent de le faire, le positionnement et les actions des SPSTI. Désormais, les entreprises et salariés affirment leurs attentes, et le verrou légal s'affaiblit. Ainsi, les SPSTI sont à la croisée des chemins, dont l'un s'ouvre sur une vision « *offre de service* », sans clientélisme et porté par l'expertise dans le conseil, la gestion et la prévention de ces situations désormais centrales dans le monde professionnel.

Références - Bibliographie :

- ▶ [1] Datascope 2025 d'AXA France.
- ▶ [2] Indicateurs d'activité nationale de 2022 des centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales - ANSES RNV3P.
- ▶ [3] Delézire P, Homère J, Garras L, Bonnet T, Chatelot J. La souffrance psychique en lien avec le travail à partir du Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel : résultats des enquêtes transversales 2013 à 2019 et évolution depuis 2007. Bull Épidémiol Hebd. 2024;(5):92-103. http://beh.santepubliquefrance.fr/beh/2024/5/2024_5_3.html
- ▶ [4] Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels