

---

# UNE NOUVELLE ÈRE POUR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

La pandémie de COVID-19 a lourdement affecté notre santé émotionnelle et mentale. Pourtant, si son impact a été dévastateur, elle a aussi engendré des changements positifs dans le monde du travail.

🕒 Lu en 9 minutes



¿Hablas español?

---



Alors que la crise de la COVID-19 s'éternise, les prévisions économiques mondiales s'annoncent bien sombres. Dans un rapport intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2022*, l'Organisation internationale du Travail (OIT) met en garde contre une « reprise incertaine », car la pandémie continue d'affecter considérablement les marchés du travail.

Le chômage mondial devrait rester au-dessus des niveaux d'avant la crise de la COVID-19 au moins jusqu'en 2023. Ce rapport suggère également que l'impact global sur l'emploi pourrait être beaucoup plus important, car de nombreuses personnes ont quitté les rangs de la population active pendant la pandémie. En 2022, le taux d'activité mondial devrait rester inférieur de 1,2 point de pourcentage à celui de 2019, soit l'équivalent de 52 millions d'emplois à temps plein. Cette révision à la baisse reflète l'impact de la pandémie sur le monde du travail et l'incertitude à laquelle sont confrontés les employeurs et les travailleurs à court terme.

## **AGIR DE CONCERT**

Malgré toutes ces perturbations, il y a néanmoins un point positif : la pandémie a permis de sensibiliser à l'importance de la santé mentale sur le lieu de travail. Pour y remédier, de nouvelles normes et lignes directrices ont été élaborées afin d'aider les employeurs à créer un environnement propice à la sécurité physique et mentale

de leurs travailleurs, que le travail soit effectué sur site ou en ligne, à domicile. S’alignant sur le slogan de l’OIT « Agissons ensemble », l’ISO a ouvert la voie en travaillant avec des experts du monde entier pour identifier, élaborer et mettre en œuvre des normes visant à accroître et à maintenir la sécurité au travail.

ISO 45003, une norme mondiale proposant des recommandations concrètes sur la gestion de la santé psychologique au travail, est le dernier ajout à la série de normes ISO sur la santé et la sécurité au travail (S&ST). Son objectif premier est de définir les risques psychosociaux et d’établir un cadre de management identifiant ces derniers comme étant des enjeux majeurs en termes de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Les organisations ont un rôle important à jouer pour éliminer les risques psychosociaux.

”

Dans la conception ou la gestion même du travail, les risques psychosociaux sont considérés comme des facteurs susceptibles d’accroître le risque de stress lié au travail, potentiellement à l’origine de dommages psychologiques ou physiques. Ces risques peuvent être liés à l’organisation du travail, à des facteurs sociaux tels que des horaires de travail excessifs, un mauvais leadership ou des brimades, ainsi qu’à des aspects physiques de l’environnement de travail, des équipements et de l’exposition à des tâches dangereuses. Ils peuvent se manifester dans toutes les organisations et dans tous les secteurs.

## **IMPACT SUR LA SANTÉ**

Les troubles psychosociaux peuvent se combiner les uns aux autres ou être exacerbés par d’autres risques. Le risque psychosocial est lié à l’incidence potentiellement négative de ces troubles sur la santé, la sécurité et le bien-être des individus, ainsi que sur la performance et la

durabilité de l'organisation. L'ISO reconnaît depuis longtemps l'importance d'une gestion cohérente des risques psychosociaux par rapport à d'autres risques par le biais d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail. ISO 45003 représente un pas en avant vers le bien-être des employés grâce à une approche intégrée pouvant être facilement incluse dans les processus opérationnels plus larges d'une organisation.

Les risques psychosociaux affectent à la fois la santé et la sécurité psychologiques, et plus largement la santé, la sécurité et le bien-être au travail. Ils ont également un coût économique pour les organisations et la société. Les conséquences négatives pour les travailleurs peuvent inclure une mauvaise santé et les pathologies qui y sont associées (par exemple, les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques, le diabète, l'anxiété, la dépression, les troubles du sommeil) et les mauvais comportements liés à la santé (par exemple, l'abus de substances, une mauvaise alimentation), ainsi qu'une diminution de la satisfaction au travail, de l'engagement et de la productivité. Une gestion adéquate des risques psychosociaux peut avoir un effet positif sur le bien-être général d'un employé et sur ses performances au travail.

Pour l'organisation, l'impact des risques psychosociaux se traduit par une augmentation des coûts due à l'absentéisme, à la rotation des effectifs, à la réduction de la qualité des produits ou des services, au recrutement et à la formation, aux enquêtes et aux litiges sur le lieu de travail, ainsi qu'à l'atteinte à la réputation de l'organisation. Bien que de nombreux facteurs entrent en jeu s'agissant de la nature et de la gravité des répercussions, les organisations ont un rôle important à jouer pour éliminer ou limiter au maximum les risques psychosociaux.



## **PARTENAIRES DE LA SANTÉ**

Une gestion efficace des risques psychosociaux prenant appui sur des normes peut présenter de nombreux avantages, notamment un engagement accru des travailleurs, des gains de productivité, une plus grande capacité à innover et une durabilité organisationnelle. Dans le cas de la norme ISO 45003, les risques psychosociaux découlant de l'organisation du travail, des facteurs sociétaux, de l'environnement, des équipements et des tâches dangereuses sont énumérés et reliés à une série de mesures de contrôle qui peuvent être utilisées pour éliminer ces dangers ou limiter au maximum les risques qui y sont associés. Bien que la gestion de ces questions revienne en premier lieu aux organisations, il est indispensable d'inclure les travailleurs à toutes les étapes du processus pour gérer efficacement les risques psychosociaux.

Carlo Caponecchia, Professeur agrégé, Équité, diversité et inclusion, à la Faculté des sciences de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud, estime que les perturbations mondiales engendrées par la pandémie de COVID-19 ont mis en lumière toute l'importance du maintien d'une bonne santé mentale sur le lieu de travail et dans le contexte du travail à domicile, un enjeu désormais bien plus important pour les employeurs que l'ergonomie. « Les gens avaient l'habitude de considérer les problèmes de santé mentale comme quelque chose que l'individu devait résoudre par lui-même, mais au cours des deux dernières années, des progrès significatifs ont

été réalisés, et le lieu de travail, l'attitude des employeurs et les outils permettant d'identifier et de traiter ces problèmes sont à présent considérés comme des facteurs clés », explique-t-il.

L'évolution radicale des interactions sociales résultant de l'obligation de travailler à distance a créé des défis considérables pour les employés. Ceux-ci variaient en fonction de l'environnement familial, de l'âge, des engagements familiaux, des valeurs culturelles, de la démographie et d'autres facteurs externes. « La norme ISO 45003 établit une distinction entre le cadre de management de la sécurité nécessaire pour l'environnement physique et un système de management qui peut être adapté à vos risques spécifiques et à votre environnement de travail pour la santé mentale également », affirme M. Caponecchia. « La pandémie a permis de mettre en lumière un problème dont la plupart d'entre nous étaient conscients depuis de nombreuses années et l'a placé au premier plan des problèmes de sécurité auxquels sont confrontés la plupart des travailleurs. »

## **UNE QUESTION DE CONFIANCE**

Le Professeur Peter Kelly, Psychologue principal, développe cette question en expliquant que la confiance et les relations entre employeurs et travailleurs ont également été mises en avant pendant la pandémie. « Avant la pandémie, l'ergonomie semblait être un obstacle à l'augmentation du nombre de personnes travaillant à domicile, mais pendant la pandémie, il a fallu accorder aux travailleurs la confiance nécessaire pour leur permettre de travailler de manière efficace et efficiente à domicile », explique-t-il.

« Bien que la pandémie ait effectivement ôté tout contrôle à de nombreux employeurs et responsables, les travailleurs ont montré qu'ils pouvaient encore fournir des résultats de haute qualité tout en restant joignables, et qu'il était possible de leur faire confiance quant à leur capacité à accomplir leurs tâches. »

Il est plus urgent que jamais de soutenir la santé mentale au sein des organisations.



Les problèmes de santé mentale augmentent inévitablement à certaines périodes de l'histoire comme les récessions, les conflits ou les pandémies, et c'est la première fois en un siècle que nous vivons les trois à la fois. Selon M. Caponecchia, « le point positif tient au fait que nous en savons désormais beaucoup plus sur les questions de santé mentale. Grâce à la norme ISO 45003, nous avons fourni les outils et le cadre nécessaires pour limiter les conséquences indirectes négatives d'une période sans précédent dans notre histoire. »

## **ACCESSIBLE À TOUTES ET À TOUS**

La crise de la COVID-19 a transformé la façon dont les gens vivent et travaillent. Les changements radicaux intervenus en termes d'environnement de travail, d'heures de travail, de lieux de travail et de réduction du nombre de réunions physiques ont eu des conséquences durables sur le bien-être mental et l'auto-évaluation de la santé des personnes.

Il est plus urgent que jamais de soutenir la santé mentale au sein des organisations. « ISO 45003 propose des lignes directrices permettant de surveiller plus précisément la santé mentale des travailleurs, tout en les associant à une véritable réflexion visant à rendre le lieu de travail plus sûr et en les aidant à se sentir suffisamment à l'aise pour participer au processus d'établissement de rapports sur cette question », explique le Professeur Peter Kelly.

Alors même que les entreprises commencent à investir davantage dans la santé mentale, les attentes des employés ont également évolué. Pour aider les organisations à faire face aux complexités juridiques, de

personnel et de relations publiques dans le contexte de la pandémie comme après, l'ISO a mis gratuitement à disposition la norme ISO 45003.

L'avenir de la santé mentale au travail exige une évolution des mentalités, et donc plus de compassion, de compréhension ainsi que des méthodes de travail durables. Nous nous sommes déjà lancés sur cette voie grâce à la COVID-19, reste à profiter de cette occasion pour ouvrir une nouvelle ère de la santé mentale au travail.

Télécharger ISO 45003

---

## ¿HABLAS ESPAÑOL?

Este artículo ha sido traducido por nuestro miembro español y se puede descargar en versión PDF.

**DESCARGAR**

---

## À LIRE ÉGALEMENT

### INFORMATIONS ASSOCIÉES



1 novembre 2021

#### LE POINT SUR LA SANTÉ MENTALE

Comment une nouvelle norme relative au management de la santé psychologique sur le lieu de travail contribue à transformer le secteur de l'éducation.

### NORMES

ISO 45003:2021

#### MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Santé psychologique et sécurité au travail  
Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux

---

## **CONTACT POUR LA PRESSE**

press@iso.org

### **JOURNALISTE, BLOGUEUR OU RÉDACTEUR ?**

Vous souhaitez obtenir des informations exclusives sur les normes, ou simplement en savoir plus sur ce que nous faisons ? Contactez notre équipe ou consultez notre dossier médias.

## **SUIVEZ L'ACTUALITÉ DE L'ISO**

Inscrivez-vous à notre Newsletter (en anglais) pour suivre nos actualités, points de vue et informations sur nos produits.

**SUBSCRIBE**