

CONSÉQUENCES DE LA MAUVAISE SANTÉ MENTALE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Il a été prouvé qu'un mauvais état de santé mentale chez les professionnels de santé compromet la qualité des soins fournis aux patients. Une mauvaise santé mentale peut également éloigner les professionnels de santé de leur rôle de soignants, ce qui creuse davantage l'écart entre l'offre des professionnels de santé et la demande de leurs services et empêche l'accès des personnes aux soins de santé. Si nous voulons affronter la crise mondiale du personnel soignant, nous devons agir vite pour prévenir la mauvaise santé mentale chez les professionnels de santé.

LES ENVIRONNEMENTS FAVORABLES À LA PRATIQUE CONTRIBUENT À UNE BONNE SANTÉ MENTALE

Il est bien connu qu'un « bon travail » est bon pour la santé mentale.

Les caractéristiques d'un « bon travail » ont été définies, et nombre d'entre elles définissent aussi les environnements favorables à la pratique. Par exemple, l'autonomie, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, la rémunération équitable, la sécurité de l'emploi, les opportunités d'évolution et de formation, les mesures de sécurité adaptées et l'absence d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence (voir la fiche d'information de l'Alliance mondiale des professions de santé sur la violence et les environnements favorables à la pratique pour les professionnels de santé :

www.positivepracticeenvironments.org).

L'Organisation mondiale de la santé a exhorté les gouvernements à améliorer la santé mentale des professionnels de santé. Toutefois, de nombreuses autres parties prenantes peuvent faire la différence, comme les décideurs politiques, les corps de métier, les régulateurs, les organisations/employeurs, les responsables de la gestion des services, les chercheurs ainsi que les individus en général.



ACTIONS POUR PRÉSERVER LA SANTÉ MENTALE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Les organisations, les employeurs et les responsables de la gestion des services doivent :

- **offrir de bonnes conditions de travail** comprenant des niveaux de dotation en personnel optimaux, une gestion efficace du personnel et un environnement propice à un mode de vie sain, comme l'accès à des choix alimentaires sains, à la pratique sportive et à des programmes de sevrage tabagique ;
- **obliger les travailleurs à prendre toutes les pauses** auxquelles ils ont le droit et donner accès à des réfectoires et des salles d'eau adaptés ;
- **établir, mettre en œuvre et transmettre un plan de santé mentale au travail** comprenant l'évaluation et la réduction des risques, la sensibilisation du personnel à la santé mentale, la formation adaptée des responsables de la gestion des services, le dialogue ouvert sur la santé mentale et l'accès à une assistance lorsque les employés ont des difficultés ainsi que le suivi de routine de la santé mentale et du bien-être des employés ;
- **donner accès à des services d'assistance sociale et de bien-être mental**, comme des programmes de prévention primaire (p. ex. la résilience et autres formations pour préparer le personnel aux enjeux professionnels), des programmes de santé qui aident les professionnels de santé à se développer personnellement, des traitements médicaux, des conseils sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle et les modes de vie sains, des réseaux de soutien et des programmes de réadaptation professionnelle ;
- **construire une culture zéro reproche** qui reconnaît explicitement le possible impact de la nature du travail et des conditions de travail sur le bien-être du personnel et qui lutte contre la stigmatisation liée à la recherche d'aide en cas de problème de santé mentale ;
- **reconnaître que l'évitement est un symptôme central du traumatisme** et veiller à ce que les responsables des équipes se rapprochent du personnel indisponible à plusieurs reprises pour participer à des programmes de soutien ;
- **adopter des politiques contre l'intimidation et le harcèlement** ainsi que des mesures pour y faire face à tous les niveaux ;
- **fournir une couverture d'assurance** pour les risques professionnels.

Les gouvernements, les décideurs politiques, les régulateurs et les corps de métier doivent :

- **établir des politiques** visant à garantir des environnements favorables à la pratique, dont une durée adaptée et équitable des déploiements, des heures de travail et des temps de repos ainsi qu'une charge administrative minimale pour les professionnels de santé ;
- **définir des niveaux de dotation en personnel appropriés et sûrs** dans les établissements de santé ;
- **faciliter les recherches** sur les problèmes des environnements favorables à la pratique, tels que l'intimidation et le harcèlement, afin de fournir des recommandations d'intervention basées sur des données probantes ;
- **garantir aux professionnels de santé le même droit à la vie privée et à la confidentialité** qu'un patient cherchant ou subissant un traitement ;
- **veiller à ce que la prévention des maladies, l'assistance précoce et les interventions** soient disponibles indépendamment de toute procédure disciplinaire.

Les professionnels de santé doivent :

- **demander rapidement de l'aide** ;
- **s'assurer qu'ils reconnaissent les symptômes du stress**, s'informer sur les manières d'y faire face et savoir où aller s'ils ont besoin d'aide.

La mauvaise santé mentale des professionnels de santé devrait être une sérieuse préoccupation pour nous tous. Rejoignons l'engagement et l'action pour créer des lieux de travail de qualité pour des soins de qualité.



RÉFÉRENCES

Centres pour le contrôle et la prévention des maladies. « Healthcare personnel and first responders: How to cope with stress and build resilience during the COVID-19 pandemic ». Décembre 2020.

www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mental-health-healthcare.html (consultée le 21 février 2021)

Greenberg N., Docherty M., Gnanapragasam S. et al. « Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic », BMJ. 2020. www.bmj.com/content/368/bmj.m1211 (consultée le 7 février 2021)

Palacios-Ceña D., Fernández-de-Las-Peñas C., Florencio L. et al. « Emotional experience and feelings during first COVID-19 outbreak perceived by physical therapists: A qualitative study in Madrid, Spain », International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33375405/> (consultée le 16 mars 2021)

Pappa S., Ntella V., Giannakas T. et al. « Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis », Brain, Behavior, and Immunity. Vol. 92, no 247, 2021.

www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S088915912030845X?via%3Dihub (consultée le 7 février 2021)

Royal College of Nursing. « Mental health in the workplace ». Octobre 2019.

www.rcn.org.uk/magazines/activate/2019/oct/mental-health-and-the-workplace (consultée le 21 février 2021)

Society of Occupational Medicine. « The mental health and wellbeing of nurses and midwives in the United Kingdom ». Juillet 2020.

www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/The_Mental_Health_and_Wellbeing_of_Nurses_and_Midwives_in_the_United_Kingdom.pdf (consultée le 7 février 2021)

UCL Institute of Health Equity. « Local action on health inequalities: Promoting good quality jobs to reduce health inequalities ». 2015.

www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/local-action-on-health-inequalities-promoting-good-quality-jobs-to-reduce-health-inequalities-local-action-on-health-inequalities-promoting-good-quality-jobs-to-reduce-health-inequalities-briefing.pdf (consultée le 21 février 2021)

Association médicale mondiale. « Prise de position de l'AMM sur le bien-être des médecins ». Octobre 2015. www.wma.net/policies-post/wma-statement-on-physicians-well-being/ (consultée le 7 février 2021)

Département du Travail et des Retraites

et Département de la Santé du Royaume-Uni.

« Thriving at work: A review of mental health and employers ». Octobre 2017.

www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers (consultée le 21 février 2021)

Wańkiewicz P., Szylińska A., Rotter I. « Assessment of mental health factors among health professionals depending on their contact with COVID-19 patients », International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32806699/> (consultée le 16 mars 2021)

World Confederation for Physical Therapy. « Policy Statement: Occupational health and safety of physical therapists ». 2019.

<https://world.physio/sites/default/files/2020-07/PS-2019-Occupational-health-and-safety.pdf> (consultée le 16 mars 2021)

Organisation mondiale de la santé. « Charter – Health worker safety: a priority for patient safety ». 2020.

www.who.int/docs/default-source/world-patient-safety-day/health-worker-safety-charter-wpsd-17-septembre-2020-3-1.pdf?sfvrsn=2cb6752d_2 (consultée le 7 février 2021)

Organisation mondiale de la santé. « Garantir la sécurité des agents de santé pour assurer celle des patients ». Septembre 2020.

www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who (consultée le 7 février 2021)

Organisation mondiale de la santé. « La santé mentale : renforcer notre action ». Mars 2018.

www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response (consultée le 7 février 2021)

Alliance mondiale des professions de santé.

« Understanding positive practice environments factsheet ».

https://www.whpa.org/sites/default/files/2020-09/stand%20up%20for%20positive%20practice%20environments_factsheet_a%20positive%20practice.pdf (consultée le 21 février 2021)

Association médicale mondiale. « Prise de position de l'AMM sur l'intimidation et le harcèlement au sein de la profession ». Octobre 2017.

www.wma.net/policies-post/wma-statement-on-bullying-and-harassment-within-the-profession/ (consultée le 7 février 2021)