

TRAVAIL ET SANTE PSYCHIQUE

Au boulot ! Au boulot ! Quelle est ta météo ?



LUNDI 10 OCTOBRE 2011

DE 8H30 A 18H00
A FRIBOURG

Coordination :
Barbara Zbinden
Tél. 027 320 00 03
Courriel : info@coraasp.ch
Av. de Tourbillon 9 – 1950 Sion

www.coraasp.ch
octobre 2011

Sommaire

- Communiqué de presse.
- Programme de la journée 10/10/2011.
- Carte d'identité Coraasp.
- Articles divers sur le thème "Travail et Santé psychique", Christophe Dejours: *Sortir de la souffrance au travail*, Hélène Vaillé: *Travail et psychopathologie*, Yoland Bresson: *Le revenu d'existence*.
- Témoignages de personnes ayant vécu un arrêt de travail suite à un problème de santé psychique.

COMMUNIQUE DE PRESSE

Dans tous les cantons romands, les organisations membres de la CORAASP (Coordination romande des associations d'action pour la santé psychique) se mobilisent pour se rassembler à Fribourg, le lundi 10 octobre prochain, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale.

Une action romande sur le thème Travail et Santé psychique

La CORAASP (Coordination Romande des Associations d'Action pour la Santé Psychique) est un organisme faitier reconnu par l'OFAS (Office fédéral des assurances sociales) et présidé par l'ancienne conseillère nationale Marlyse Dormond Béguelin. Elle regroupe actuellement vingt-et-une organisations de Suisse romande. Celles-ci créent dans tous les cantons francophones des structures destinées à améliorer l'autonomie et la participation sociale des personnes souffrant de maladies psychiques. Dans le canton de Fribourg, cette mission est assumée par l'AFAAP (Association fribourgeoise action et accompagnement psychiatrique), membre fondateur de la CORAASP.

Depuis plusieurs années, à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, organisée le 10 octobre sous l'égide de la Fédération mondiale pour la santé mentale, la CORAASP anime une campagne romande d'information et de sensibilisation. Cette année, son action est placée sous le thème " Santé mentale et travail" et elle est organisée à Fribourg, en collaboration avec l'AFAAP. Le lundi 10 octobre, dès 8h30 le matin et jusqu'en fin d'après-midi, une roue de la météo du travail tournera au centre commercial de Fribourg-Centre. Elle sera actionnée par des représentants associatifs prêts à informer les passants sur les résultats des dernières enquêtes suisses et européennes sur la santé au travail et à orienter en cas de souffrance psychique vers des services spécialisés ou des groupes d'entraide. La question du sens de l'activité humaine sera au coeur d'un moment de recueillement et de partage ouvert à tous et animé au Couvent Ste-Ursule à 14h par l'Abbé Claude Ducarroz. A 16h30, Mme Anne-Claude Demierre, Conseillère d'Etat et Directrice de la santé et des affaires sociales du canton de Fribourg accueillera à l'Aula du collège St-Michel les délégations des divers cantons romands et tous les invités médico-sociaux présents à la cérémonie officielle

de la journée. Au programme de celle-ci sont planifiées une conférence de M. Eric Jaffrain, consultant et expert en marketing ainsi que des productions artistiques réunis dans un cabaret-théâtre dirigé par Claudio De Martino, musicothérapeute et animateur théâtral.

Des études confirment l'augmentation de la souffrance au travail

Selon les dernières statistiques suisses, publiées par le Secrétariat d'Etat à l'Economie (Seco, 6 sept. 2011), le nombre de personnes souffrant de stress est passé de 26,6% en 2000 à 34,4% en 2010. Un travailleur sur trois se sent souvent, voire très souvent stressé. Les auteurs de cette étude n'ont constaté aucune différence selon la branche économique, le groupe professionnel ou le sexe.

En outre, le stress induit les troubles suivants, répertoriés par la médecine du travail : atteintes psychosociales, crises existentielles, troubles de l'humeur, conduites antisociales, épuisement professionnel, conduites addictives, maladies psychosomatiques.

Ces problèmes trouvent leur origine dans un ensemble d'éléments qui peuvent être liés à l'organisation et au milieu professionnel. Un travail répétitif et monotone, la perturbation des rapports hiérarchiques, l'épuisement professionnel dans la relation d'aide, la perturbation des rapports horizontaux, les injonctions paradoxales, l'insécurité de l'emploi, la pression croissante et continue, la sur-valorisation des résultats quantitatifs sont autant de facteurs de risques qui menacent la santé.

Différentes études menées au niveau européen confirment les résultats de la statistique SECO et permettent d'affirmer que l'environnement de travail est un déterminant majeur de la santé mentale d'une personne et qu'il est à l'origine d'une partie importante des maladies dites de civilisation.

Reste à savoir si ces maladies sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de notre économie ? S'agit-il en d'autres termes du prix à payer pour assurer la productivité de nos entreprises? À cette interrogation, il faut fort heureusement répondre par la négative. L'augmentation de la productivité des entreprises passe par la responsabilisation des travailleurs. De plus, les entreprises qui ont opté pour un mode de gestion participative obtiennent d'excellents résultats, en libérant la créativité, les talents et les connaissances des travailleurs. Ces entreprises ont compris qu'une des plus grandes causes de détresse de leurs employés est le mécontentement que leur apporte leur vie professionnelle, en raison du manque de considération pour leur travail.

Quand on analyse les caractéristiques de l'organisation de travail des entreprises les plus productives, il est frappant de constater que la plupart ont particulièrement mis en valeur la compétence et la créativité du personnel et favorisé la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent.

Et si le travail avait un sens...

Un autre aspect en lien avec la question du travail concerne son rôle dans le processus identitaire et de socialisation de l'être humain. L'accès à un emploi rémunéré significatif est un droit de base pour chaque citoyen. Les personnes ayant une maladie mentale grave devraient également bénéficier des éléments fondamentaux de la citoyenneté dont le logement, la formation, le revenu et le travail. Ainsi, chaque individu a le droit d'avoir un emploi sur le marché du travail au lieu d'être étiqueté comme un client d'un programme de formation ou d'un atelier d'assistance au travail. Encore faut-il que les conditions de travail soient telles que la personne puisse s'épanouir et développer ses aptitudes et son potentiel et cela même si elle souffre d'un problème de santé.

De toutes les personnes ayant une déficience, celles souffrant d'une maladie mentale font face au plus haut niveau de stigmatisation dans le milieu du travail et sont confrontées aux obstacles les plus importants en matière d'emploi, tels que : les lacunes chronologiques, le nombre limité d'expériences de travail, le manque de confiance en soi, la peur, l'anxiété, la discrimination au travail, la rigidité de l'employeur, les stigmates sociaux et le manque de souplesse des programmes de soutien du revenu et des programmes d'avantages sociaux.

Le taux de chômage chez les personnes souffrant de troubles psychiques sérieux reflète ces obstacles et s'élève entre 70 % et 90 % selon la sévérité de la déficience. Ces statistiques sont particulièrement troublantes lorsqu'on considère que le travail productif a été identifié comme un des principaux facteurs faisant la promotion de la santé mentale et permettant de vivre une vie riche et satisfaisante dans la collectivité. Il semble que ce ne sont pas les limitations dues à la condition de santé qui diminuent les chances d'accéder à un emploi décent, mais bien les préjugés entretenus par les employeurs (comme par le reste de la société) à leur égard.

Informations complémentaires

Barbara Zbinden, Tél. 027 323 00 03 ou 079 218 01 26

PROGRAMME LU.10.10.2011, FRIBOURG, DE 10H00 A 18H00

14h00-15h00 *Chapelle Ste-Ursule, Rue des Alpes 02*

« **Célébration pour tous** » moment de recueillement animé par Monsieur l'Abbé Claude Ducarroz et le Petit Chœur du Graap. Partage sur le sens de l'activité humaine dans nos vies. Lecture de témoignages et de textes produits dans divers ateliers d'écriture de Suisse romande.

10h00-16h00 *Centre commercial Fribourg-Centre, Av de la Gare 10*

- *Dès 10h le matin, **stand d'info** CORAASP et AFAAP, avec la présence de représentants associatifs et le dévoilement au public de la roue de la météo du travail.*
- *A 15h45, « **Flash mob**», animation-surprise conduite par les organisations membres de la CORAASP et divers artistes fribourgeois pour interpeller le public dans une activité banale et régulière au milieu d'un centre commercial.*

16h30-18h00 *Aula du Collège St-Michel, Rue St-Pierre-Canisius 10*

- ***Cérémonie officielle** de la Journée mondiale de la santé mentale, en présence de Mme Anne-Claude Demierre, Conseillère d'Etat et Directrice de la santé et des affaires sociales du canton de Fribourg.*
- *Comment guérir l'économie ? **Conférence** de M. Eric Jaffrain, consultant et expert en marketing non marchand.*
- *Et si le travail nous ré-enchantait ? **Cabaret-théâtre** dirigé par Claudio De Martino, musicothérapeute et animateur théâtral ainsi que divers autres artistes romands.*

CARTE D'IDENTITE CORAASP

Historique

En 1999, six organisations pionnières de l'engagement des patients psychiques et de leurs familles dans des projets de développement communautaire, décident de se fédérer et créent ensemble la Coordination romande des associations d'action pour la santé psychique (CORAASP).

Cette plate-forme romande de l'action citoyenne dans le domaine de la santé mentale est reconnue comme organisme faitier par l'OFAS (Office fédéral des assurances sociales). Elle rassemble actuellement plus d'une vingtaine d'organisations d'aide et d'entraide.

Vision et charte éthique

Dans tous les cantons francophones, les organisations membres oeuvrent à la construction d'une société, qui replace la personne humaine dans sa dignité et donne sens à sa dimension communautaire et spirituelle. Leurs valeurs communes sont définies dans une charte éthique qui se réfère à la Déclaration universelle des Droits de l'Homme et plus particulièrement à la Convention onusienne des droits des personnes en situation de handicap.

La charte CORAASP se rattache également à la vision de l'OMS (Organisation mondiale de la Santé) qui stipule que « *la santé mentale est un 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* ».

Pour que les talents des personnes soient reconnus et pour qu'elles puissent accéder à des rôles sociaux valorisant et valorisés, la CORAASP invite toutes les structures économiques, culturelles et sociales à réfléchir avec elle sur la manière de concrétiser:

- Un partage équitable des ressources et la quête d'un juste équilibre entre des intérêts économiques, commerciaux et sociaux;
- L'attention et le soin à donner à la qualité des liens que les individus tissent ensemble;
- Les apports de chacun à la réalisation de projets utiles à la vie de sa région et de son pays;

Mission

La CORAASP s'est donné pour mission de contribuer à faire évoluer les structures collectives afin de prévenir, maintenir et rétablir la santé psychique au sein de la population suisse. Pour réduire la montée de l'individualisme et redonner sa juste place à des compétences et des postures citoyennes et de responsabilité sociale, elle crée, organise et soutient des projets qui favorisent la participation et l'intégration des patients psychiques.

Ressources humaines et secteurs d'activités

Les projets sont conçus et mis en oeuvre grâce aux expertises spécifiques et complémentaires:

- (i) De patients psychiques en rétablissement qui ont choisi d'investir leurs compétences dans des responsabilités associatives ;

- (ii) De proches de personnes souffrant de maladies psychiques qui mettent cette expérience au service d'un engagement citoyen ;
- (iii) De professionnels de l'accompagnement psychosocial motivés par des interventions sur les structures sociétales et par des relations de partenariat avec les familles et l'ensemble des acteurs sociaux.

L'information et la communication, la politique sociale, la formation et le coaching constituent les principaux secteurs d'activités de la CORAASP. Les prestations proposées visent:

- La sensibilisation de l'opinion publique à des réalités sociales quotidiennes et de proximité par des événements socioculturels intégrées à la vie des cités et l'animation de divers espaces de rencontres et de réflexions ;
- La connaissance et la compréhension des enjeux des projets d'actualité en matière de politique sociale et de santé publique par la diffusion de prises de position et l'organisation de manifestations sur les besoins des personnes, des familles, des institutions et des entreprises en termes de qualité de vie et de protection sociale.
- L'accès pour les utilisateurs de services d'aide ou de soins et pour les professionnels de l'accompagnement psychosocial à des outils méthodologiques qui facilitent l'aide à soi-même, l'entraide mutuelle, le partage du pouvoir, l'émergence de l'intelligence collective et l'esprit de solidarité ;
- Le développement grâce à des programmes de formation tous publics des compétences relationnelles, de l'intelligence émotionnelle et intuitive et des aptitudes à gérer le stress, les situations d'urgence ou de crise des personnes, des équipes, des organisations et des entreprises actives dans tous les secteurs d'activités.

MEMBRES ACTUELS de la CORAASP

ABA

Association boulimie et anorexie
tél. 021 329 04 39, info@boulimie-anorexie.ch, www.boulimie-anorexie.ch

AETOC

Association de personnes souffrant de troubles obsessionnels compulsifs
tél. 022 320 37 73, aetoc@bluewin.ch, www.aetoc.ch

AFAAP

Association fribourgeoise d'action et d'accompagnement psychiatrique
tél. 026 424 15 14, info@afaap.ch, www.afaap.ch

AFS

Association de familles et amis de malades souffrant de schizophrénie
tél. 032 323 80 66, afsbe@bluewin.ch

AJAAP

Association jurassienne d'action et d'accompagnement psychiatrique
tél. 032 426 55 11, info@ajaap.ch, www.ajaap.ch

ANAAP

Association neuchâteloise d'accueil et d'action psychiatrique
tél. 032 721 10 93, secretariat@anaap.ch, www.anaap.ch

Association Le Relais

Association genevoise de soutien aux proches
tél. 022 781 65 20, info@lerelais.ch, www.lerelais.ch

Association L'Expérience

Association genevoise autogérée de souffrants psychiques
tél. 022 797 31 67, l.experience@psychus-lambda.net, www.association-atb.org

Association Parole

Association genevoise proposant des activités de développement personnel
tél. 022 781 43 08, associationparolege@gmail.com

ATB & D

Association de personnes ayant un trouble de l'humeur, bipolaire ou dépressif
tél. 022 321 74 64, info@association-atb.org, www.association-atb.org

AVEP

Association valaisanne d'entraide psychiatrique
tél. 024 471 40 23, info@avep-vs.ch, www.avep-vs.ch

CROEPI

Comité romand d'orientation et d'éducation professionnelle des invalides
tél. 021 312 28 42, info@croepi.ch, www.croepi.ch

Fondation Alexandre

tél. 021 648 48 78, mdcaffaro@vtxnet.ch

Fondation Emera

Fondation valaisanne pour la personne en situation de handicap
tél. 027 329 24 70, info.sion@emera.ch, www.emera.ch

Fondation Trajets

Fondation genevoise d'insertion pour personnes en situation de handicap
tél. 022 322 09 29, info@trajets.org, www.trajets.org

Foyer des Lys

Hébergement pour personnes souffrant de troubles psychiques
tél. 021 657 08 41, e.schmitt@bluewin.ch

GRAAP

Groupe romand d'accueil et d'action psychiatrique
tél. 021 647 16 00, info@graap.ch, www.graap.ch

LARC

Lieu d'accueil et de rencontre de Caritas Jura
tél. 032 423 55 40, larc@caritas-jura.ch, www.caritas-jura.ch

Patrouille des Sentiers

tél. 021 647 16 00, patrouilledessentiers@graap.ch, www.patrouilledessentiers.ch

SynapsEspoir

Association valaisanne de proches de patients psychiques
tél. 079 392 24 83, info@synapsespoir.ch, www.synapsespoir.ch

T-Interactions

Association genevoise d'insertion de personnes en situation de handicap
tél. 022 740 51 10, info@t-interactions, www.t-interactions.ch

SORTIR DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

ARTICLE DE CHRISTOPHE DEJOURS, PSYCHANALYSTE ET PSYCHIATRE PARU DANS LE MONDE DU 21.02.11

A propos de l'auteur

Né en 1949, **Christophe Dejours** est professeur au Conservatoire national des arts et métiers et directeur de la revue "Travailler". Ses travaux portent sur la psychodynamique du travail, à laquelle il a consacré de nombreux ouvrages, dont "Observations cliniques en psychopathologie du travail" (PUF, 160 p., 17 €).

La discordance s'accroît, en France, entre la souffrance qui continue de s'aggraver dans le monde du travail et le débat qui s'intensifie dans l'espace public cependant que des mouvements de protestation se manifestent de plus en plus bruyamment dans la cité. Cette discordance pose des problèmes sérieux à ceux qui sont préoccupés par l'action en vue d'expérimenter de nouvelles méthodes d'organisation du travail.

Des solutions existent en effet, mais elles se heurtent à des obstacles dont l'analyse est indispensable avant d'appeler à quelque action que ce soit. A supposer qu'on parvienne à lever ces obstacles, sur quels principes pourrait-on fonder une action visant la reconstruction des rapports entre le travail et la vie ?

Le débat dans l'espace public est devenu important depuis l'automne 2009, à la suite des suicides à France Télécom, grâce aux journalistes principalement, sur le fond d'une sensibilisation des esprits plus lente et plus discrète, mais peut-être aussi plus durable portée par le cinéma documentaire, les films de fiction, les pièces de théâtre et les oeuvres littéraires qui prennent le monde du travail pour sujet.

Ce ne sont pas seulement les médias qui entretiennent le débat, il est maintenant repris par des groupes et des commissions à l'Assemblée nationale et au Sénat, par certaines centrales syndicales et de nombreuses fédérations professionnelles, voire, timidement encore, par certains courants de partis politiques et, de façon encore mal organisée, par les mouvements et manifestations de la rue.

La fréquentation des comités de direction d'entreprises et des personnels d'encadrement révèle que parmi les dirigeants, certains ont des doutes sur la validité des méthodes de gestion et de management dont ils savent qu'elles sont en cause dans les ravages humains du travail auxquels on assiste aujourd'hui, sans omettre qu'eux aussi commencent à souffrir

sérieusement de la déstructuration du vivre-ensemble à la tête des entreprises, des administrations et de l'Etat.

Il arrive qu'ici et là, se construisent des consensus pour chercher des alternatives à l'organisation actuelle du travail. Alors se pose la question du "comment agir ?".

L'obstacle actuel vient de ce que les dirigeants aujourd'hui aux commandes n'ont plus aucune connaissance des sciences du travail. Les sciences de l'ingénieur ont été détrônées au profit des sciences de la gestion, cependant qu'on affirmait à grand bruit la fin du travail, voire la disparition souhaitable du travail comme valeur. Non seulement il s'agit là d'un déni de réalité, mais c'est l'engagement dans un retournement ruineux du rapport humain au travail contre la vie dont il est pourtant facile de montrer que cette dernière est indissociable du besoin, du désir et de la volonté de s'impliquer individuellement et collectivement dans le travail.

Le tournant gestionnaire inauguré dans les années 1980 se traduit aujourd'hui par un découplage tragique entre le travail ordinaire et la culture. De ce fait, nous sommes bel et bien entrés dans une période de menace pour l'avenir du vivre-ensemble et de la cité. Car la culture est, et sera toujours, formée des oeuvres que les êtres humains produisent individuellement et collectivement par leur travail, pour honorer la vie.

Ne voulant rien savoir du "travailler" proprement dit, engagés dans une lutte sans merci avec le droit des gens de métier à faire entendre leurs objections contre les effets délétères du fanatisme gestionnaire, les dirigeants ne savent proposer que des méthodes supplémentaires de contrôle, qui portent le nom de "traçabilité", de "critères de qualité totale" et "d'évaluation des performances".

Incapables d'apporter la moindre assistance technique aux travailleurs qu'ils commandent, parce qu'ils n'ont aucune connaissance du travail concret, les gestionnaires s'en tiennent à fixer des objectifs toujours plus péremptaires, à miser sur la concurrence entre les travailleurs pour pouvoir se délester des responsabilités en matière d'allocation de moyens et à exiger toujours davantage de "reportings", c'est-à-dire d'informations venues des subordonnés sur l'avancement de leur travail pour suppléer à ce qu'ils sont incapables d'investiguer et de juger par eux-mêmes.

Parmi les outils de gestion, on a montré que le plus délétère de tous pour la santé mentale est l'évaluation individualisée des performances. Couplée à la menace sur l'emploi, cette méthode d'évaluation se mute en management par la menace. Elle introduit la peur comme méthode de gouvernement, et elle monte tous les travailleurs les uns contre les autres,

déstructurant ainsi les solidarités et le vivre-ensemble. La solitude et la désolation se sont abattues sur le monde du travail, aboutissant à une détérioration tellement profonde des relations de travail que certains finissent par se suicider sur les lieux mêmes de leur activité.

En exaltant la performance individuelle, les nouvelles méthodes de gestion ont déstructuré le travail collectif. L'augmentation des pathologies de surcharge (burn-out, karôshi(mort par excès de travail), troubles musculo-squelettiques, dopage) montre que les gens travaillent de plus en plus, cependant que la productivité baisse. C'est que les ressorts de la coopération ont été systématiquement ignorés, alors que le capital de coopération accumulé par la culture a été pillé sans être renouvelé.

Reprendre la main sur cette orientation délétère passe par plusieurs mesures :

- La réhabilitation du travail et de la valeur du travail au regard de la vie et de la culture constitue la condition sine qua non d'une action rationnelle.
- Redonner à l'enseignement des sciences du travail une place prioritaire dans les écoles d'ingénieurs et de commerce et repenser les théories de la gestion à l'aune du travail réel est nécessaire pour outiller les dirigeants des instruments théoriques indispensables à l'action.
- Suspendre les évaluations individualisées et quantitatives des performances et les remplacer par des méthodes non quantitatives fondées sur le jugement contradictoire et délibératif des contributions individuelles à l'oeuvre commune.
- Introduire surtout de nouvelles méthodes permettant de penser et d'évaluer (au sens noble du terme, c'est-à-dire de porter un jugement sur la valeur de quelque chose) le travail collectif.

Le travail collectif se déploie essentiellement entre les prescriptions, les ordres - soit la coordination - et le travail collectif réalisé par une équipe de travail - soit la coopération. Les ordres proférés par la coordination ne sont jamais exécutés strictement. Même à l'armée, le temple de la discipline et de l'obéissance, si les hommes s'en tiennent à obéir aux ordres, l'armée est vaincue. Il faut savoir "interpréter" les ordres. Ailleurs, si l'on obéit strictement aux ordres, cela s'appelle la grève du zèle, et l'entreprise tombe en panne.

Mais comment interprète-t-on les ordres ? C'est précisément cela - traiter l'écart entre la coordination et la coopération - qui constitue le coeur du travail collectif. Le problème posé par la coopération, c'est de mettre en accord les différents points de vue sur la manière d'interpréter les ordres, de les enfreindre, de les contourner, non pour rejeter ni détruire la

coordination, mais pour la rendre compatible, concrètement, avec la réalité du terrain et avec son évolution. La coopération passe donc par un espace de discussion ou de délibération sur les différents modes opératoires que défend chacun des membres d'un collectif de travail. L'analyse détaillée des chaînons intermédiaires de ces débats est possible. Elle montre qu'en fin de compte, on aboutit ainsi à une stabilisation et une articulation des accords qui prend la forme princeps de ce qu'on appelle une "règle de travail".

Cette activité de production de règles, ou "activité déontique", est particulièrement intéressante au regard de la santé mentale au travail en ceci qu'une règle de travail, on peut le démontrer, ne se bâtit jamais uniquement par rapport à son efficacité instrumentale et son utilité économique, mais aussi et toujours par référence à ce qui permet à tous les membres du collectif de vivre ensemble et de travailler ensemble. Ainsi, coopérer, ce n'est pas seulement produire, c'est aussi vivre ensemble.

La coopération s'analyse dans trois dimensions : la coopération horizontale entre membres d'une équipe, la coopération verticale entre chefs et subordonnés et la coopération transverse avec les clients ou les usagers.

Evaluer la coopération est possible, mais cela exige des connaissances théoriques sur le travail, qui manquent terriblement aujourd'hui à l'ensemble des travailleurs. S'impliquer dans une démarche d'évaluation de la coopération c'est, de facto, s'orienter vers la formation de nouvelles compétences collectives, c'est donc un investissement à part entière. Qu'il y ait place ici pour un enjeu économique sur la qualité et la compétitivité est indéniable, mais ce qui nous importe en l'occurrence c'est ce qui revient aux enjeux relatifs à la santé mentale, au plaisir dans le travail, et à la reconstruction des solidarités et du vivre-ensemble, c'est-à-dire à la reconquête des rapports entre le travail et la vie.

Il n'y a aucune fatalité dans la dégradation des rapports entre travail et santé mentale. On peut organiser le travail autrement. Il faut d'abord une volonté politique, c'est certain, mais pour passer de la volonté d'agir à l'action, on ne peut pas faire l'économie d'une remise en cause des savoirs ni d'un investissement important dans les sciences du travail, sans lesquels les dirigeants, mais aussi les salariés, leurs représentations syndicales et les partis politiques, faute des outils conceptuels indispensables, ne pourront continuer à proposer que des mesures inspirées par la gestion, lesquelles ne peuvent qu'aggraver la situation.

ARTICLE DE HELENE VAILLE, PARU DANS LA REVUE SCIENCES HUMAINES

Quels sont ses objets ? Quelle est son histoire ? Quel est son regard sur la santé mentale ? Quels sont ses moyens d'action ?

« Pas un bonjour, pas un merci, pas un au revoir », c'est le constat que font, chaque jour, les chauffeurs de bus et les caissières. Dans la file d'attente qui mène au guichet, les soupirs et les plaintes pressent l'agent d'accueil, débordé, de faire plus vite. Entre clients et commerçants, les gestes d'incivilité et d'agressivité font partie de l'ordinaire. Dans les bureaux, c'est une violence plus diffuse qui mine le quotidien des salariés : exigences croissantes de rendement, absence de reconnaissance, harcèlement moral, individualisme et « compétition féroce derrière des semblants de camaraderie » (1)...

A en croire les études épidémiologiques, l'univers professionnel n'a jamais tant affecté le psychisme des hommes. 10 % des salariés seraient concernés par l'un ou l'autre de ces troubles liés à la sphère professionnelle : dépression, anxiété, colère, agressivité, surmenage, épuisement, suicide...

Fait curieux, le travail serait de plus en plus à l'origine de maladies physiques. Une épidémie de douleurs dorsales et lombaires, d'inflammations musculaires, de tendinites en tous genres sévit dans les pays industrialisés. Ces pathologies regroupées sous le nom de « troubles musculo-squelettiques » (TMS), n'ont pas cessé de croître depuis les années 80 et constituent maintenant la première maladie professionnelle.

Les chercheurs et les médecins du travail s'interrogent : comment se fait-il que les problèmes physiques de santé liés au travail augmentent, alors que ses conditions n'ont jamais été si « confortables » ? L'ergonomie relègue les tâches les plus ingrates aux machines, le temps de travail a diminué... Force est de reconnaître que des facteurs psychologiques sont, cette fois, en cause.

La recrudescence des TMS et de certains troubles cardiovasculaires refléterait des troubles psychiques plus profonds, liés aux nouveaux modes de travail. Les métiers de services, en pleine expansion dans les pays industrialisés, sont les plus touchés par ces maladies d'expression somatique. Leur étude par la psychodynamique du travail a permis de mettre au jour certains de leurs éléments pathogènes (2) : l'agent adopterait un mode de fonctionnement robotisé (il « interrompt sa pensée » et augmente la cadence) pour oublier l'absurdité de la tâche, satisfaire les exigences de rendement et « supporter » le client... Jusqu'au jour où le corps exprime un trop-plein de souffrance.

Des conditions de travail moralement stressantes se seraient-elles substituées au dur labeur de nos aïeux ? Leurs conséquences sur la santé et l'équilibre psychique des individus ne sont pas négligeables et mobilisent de plus en plus les psychologues.

Quelle est son histoire ?

En France, c'est étrangement du côté de la psychiatrie que sont apparues les prémices d'une « psychopathologie du travail » (3). Tout a commencé dans les années 1945-1950, lorsqu'une poignée de psychiatres milite pour une réforme de l'institution asilaire. Paul Sivadon, Claude Veil, Louis Le Guillant s'interrogent sur les moyens de rendre l'hôpital plus humain et, surtout, de faire en sorte que le patient ait une chance d'en sortir guéri. Pourquoi ne pas impliquer les malades dans des activités qui ont un sens et une utilité pour la collectivité ?

Cette idée, d'abord mise en place au travers des « thérapeutiques actives » (l'ergothérapie avec ses activités créatrices), déborde très vite le cadre de l'hôpital. Des expériences de réinsertion professionnelle des malades mentaux sont engagées ici et là... sans succès.

Toujours est-il qu'au détour de cette excursion dans la vie active, une psychiatrie sociale a vu le jour. Avec la Sécurité sociale et la médecine du travail, elle participe à la mise en place d'une psychiatrie du travail, destinée à identifier les troubles inhérents au travail.

Une nouvelle discipline, la psychopathologie du travail, est instituée, mais à quoi sert-elle ? Car, à vrai dire, les pathologies mentales liées au travail ne sont pas si spécifiques et si nombreuses. Et puis, à quoi bon décrire les maux du travail, si l'on n'en comprend pas les mécanismes ?

Ces questions sont soulevées au début des années 80 par le psychiatre et psychanalyste Christophe Dejours. Les influences conjuguées de la psychanalyse, de l'ergothérapie (où le travail est avant tout abordé comme une activité, concrète et porteuse de sens) et de la sociologie compréhensive (elle décrit une « *intelligence subjective* » des autres et des situations) lui suggèrent un tout autre point de vue : le travailleur n'est pas qu'un simple exécutant et le travail n'agit pas sur lui comme une force extérieure et nocive. Les agents créent leurs propres règles de travail (des « *idéologies de métier* ») pour s'adapter et supporter les conditions d'exercice qui leur sont imposées. Ainsi en est-il des ouvriers de chantier qui, pour conjurer le danger et la peur, célèbrent la prise de risque et le courage viril. Ces stratégies individuelles et collectives de défense expliqueraient pourquoi les « *travailleurs ne deviennent pas fous au travail* ». Finalement, c'est cet état de normalité - « *compromis jamais définitivement stable, entre souffrance et défense* » - qui devient l'énigme centrale de la psychopathologie du travail. Ainsi s'achève le retournement théorique de la discipline, que C. Dejours consacre dans les années 90, sous le nom de « *psychodynamique du travail* ».

Quel est son regard sur la santé mentale ?

Un coup de fil impromptu, la connexion Internet qui flanche, les exigences d'un client... Pour respecter les consignes et les délais imposés par la direction, il faut parfois faire preuve d'imagination et de créativité. L'ergonomie du travail a été la première à décrire ce décalage entre la tâche prescrite et le travail réel, concret et vécu. Dans la pratique, elle intervient sur les conditions physiques du travail (température, éclairage, bruit...), son organisation et sa charge pour les employés. La psychodynamique s'en est inspirée pour comprendre la dynamique des processus pathogènes en jeu dans le travail. Qu'est-ce qui, dans la réalité du travail, motive ou empêche le développement psychique de l'individu ? C. Dejours considère en effet le travail comme un « opérateur fondamental » dans la construction du sujet et de son identité, car il est le vecteur d'une forme de reconnaissance (celle des pairs et de la hiérarchie) essentielle.

Le travail peut donc être source de plaisir, en permettant de s'accomplir dans le champ social. Mais pour peu que cette quête personnelle soit entravée (un compliment qui ne vient jamais, un rythme de travail intenable, une tâche absurde et dénuée de sens, etc.), le travail peut devenir pathogène ou déstructurant.

La peur, le surmenage, l'inconfort ou les tensions ressentis au travail sont souvent désignés dans le langage courant par un seul et même terme, le stress. Ce mot fourre-tout renvoie en fait à une science bien précise et à un vaste champ de recherches appliquées au travail... Au cours des années 30, un chercheur d'origine hongroise, Hans Selye, découvre le mécanisme d'une réaction stimulus-réponse, non spécifique, entre l'organisme et l'environnement. Cette première approche biologique du stress s'est, depuis, enrichie des apports de la psychologie. Des chercheurs ont montré l'influence de facteurs psychologiques individuels sur la fréquence et l'intensité du stress (l'interprétation et le contrôle de la situation, les stratégies d'adaptation ou modes de « *copying* »). D'autres se sont intéressés aux effets de l'environnement social et des situations...

Si le stress est jugé indispensable à la vie - en tant que moyen d'adaptation à l'environnement -, il peut aussi être source de troubles psychiques et physiques. Aux côtés de l'ergonomie, de la psychodynamique, des spécialistes du stress tentent de répondre aux réactions de stress trop intenses, trop fréquentes et trop prolongées liées au travail.

Quels sont ses moyens d'action ?

Les méthodes d'intervention des équipes médicales pour répondre aux troubles psychiques liés au travail allient, en proportions variables selon les contextes, l'approche sous l'angle du stress - relaxation et identification des éléments stressants, en première ou en dernière

intention -, les enquêtes épidémiologiques, l'analyse ergonomique, les interventions de psychodynamique du travail articulant organisation du travail et vécu professionnel (4). L'évolution des droits du travailleur en matière de santé mentale, les structures internes aux entreprises telles que l'inspection du travail, le Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (à partir de 50 employés) et les représentants du personnel oeuvrent depuis une vingtaine d'années, aux côtés de la médecine du travail et d'experts indépendants, à une meilleure gestion de la souffrance des salariés. La parole et l'écoute, la concertation, la coopération et la confiance apparaissent comme le fil conducteur des actions menées, aussi différentes soient-elles dans leurs applications. L'expérience montre toutefois que la souffrance est très difficile à exprimer par les uns et à entendre par les autres, que les changements suggérés se heurtent à de vives résistances, que les actions engagées par la médecine du travail sont difficilement soutenues sur le long terme...

Le succès des associations de lutte contre la souffrance au travail témoigne sans doute de ces difficultés. L'organisme indépendant Mots pour Maux au Travail, créé en 1995 par un groupe de médecins du travail, s'efforce, par exemple, de faire le lien entre les victimes et les acteurs de la santé au travail, impliqués dans l'entreprise, la recherche ou le domaine juridique (5).

NOTES

- 1 P. Légeron, *Le Stress au travail*, Odile Jacob, 2003.
- 2 C. Dejours, *Travail, usure mentale*, Bayard, éd. augmentée 2000.
- 3 I. Billiard, *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute, 2001.
- 4 M. Neboit et M. Vézina (dir.), *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2003.
- 5 Association Mots pour Maux au Travail, <http://membres.lycos.fr/xaumtom>

EXTRAIT DE : "LE REVENU D'EXISTENCE OU LA METAMORPHOSE DE L'ETRE SOCIAL" YOLAND BRESSON, ECONOMISTE

« Tandis que chaque année nous sommes collectivement plus riches, le nombre d'exclus ne cesse de s'accroître. Gangrenées par cette infection généralisée, nos sociétés parent au plus urgent, elles multiplient les conditions d'accès à l'assistance, comme un bricolage social dont la complexité bureaucratique nous aurait fait perdre le sens de l'humain. Nous ne cessons de " rafistoler ", comme si nous ne savions plus penser et créer du neuf à l'instar de nos prédécesseurs osant introduire des innovations sociales et fiscales majeures tels que, l'impôt progressif, la sécurité sociale, la TVA...., alors même que nous sommes engagés dans une mutation exceptionnellement profonde et rapide de nos modes de production.

Nous sommes maintenant capables de produire matériellement de tout, en trop, avec de moins en moins de main d'oeuvre. Nous avons vaincu la rareté matérielle, nous ne vendons plus ce qui est produit, nous ne produisons que ce que l'on vend. Vient la révolution de l'immatériel où l'essentiel de la valeur d'échange est portée par l'information que véhicule l'objet ou la qualité de la relation qu'engendre le service.

Ce n'est plus la machine associée au travail élémentaire, "machinal ", répétitif, qui fait la production. C'est le "capital humain ", le savoir, l'intelligence, l'innovation, la créativité et l'initiative qui sont les forces motrices de l'économie. Elles exigent, pour rendre toutes leurs possibilités, la liberté, l'intermittence, le choix. Il nous faut libérer le travail du carcan de l'emploi. L'emploi qui est la forme du travail devenu marchandise enfermé dans le contrat unique, à durée indéterminée, rigidifié par une réglementation tatillonne, uniformisé dans ses rythmes, la norme du salariat.

Le neuf consiste à changer la distribution des revenus à sa source, d'instaurer un " Revenu d'Existence " inconditionnel, accordé à tout citoyen, par une mensualité égale pour tous, versée de la naissance à la mort, que chacun complète par des revenus d'activité, tirés de l'emploi salarié traditionnel ou de toute autre activité rémunérée.

Le gène du changement consiste à couper le lien exclusif emploi-revenu pour lui substituer un revenu parce qu'on existe, qu'on est reconnu membre de la communauté, potentiellement participant aux échanges et à la création des richesses, que l'on cumule avec des revenus d'activité lorsque cette participation potentielle devient effective.

Le revenu d'existence est économiquement justifié. Quelle que soit l'activité et les revenus qu'on en tire, les résultats dépendent du capital social matériel et humain dont nous héritons : les infrastructures, les savoirs, les réseaux d'information, la culture, la pratique des échanges... Tout revenu comporte deux parts, l'une fruit de ce capital social, jusqu'ici ignorée, l'autre, personnelle, dépendant des mérites, du travail et du capital appropriés. La part des richesses, produites et échangées, qui revient au capital social, aujourd'hui se mesure. C'est ce montant partagé également entre tous qui donne le montant du revenu d'existence..

Le revenu d'existence libère l'individu de l'assistance conditionnée, stigmatisante. Il le libère de l'emploi contraint et lui ouvre la dimension du travail choisi. La société se fonde sur la confiance que chacun va vouloir faire quelque chose de sa vie et même s'il le désire, se vouer à des activités non marchandes. La société se fonde sur une solidarité inconditionnelle, commune, une sécurité minimale assurée, sur laquelle chacun prend les risques de sa liberté.

Le revenu d'existence ouvre sur une société du choix, enfin accordé à tous. Le revenu d'existence va vraiment " changer la vie " .

TEMOIGNAGES DE PERSONNES AYANT VECU L'EXPERIENCE DE L'ARRET DE TRAVAIL SUITE A UNE SOUFFRANCE PSYCHIQUE.

Témoignage de Monsieur Robert Joosten, Dr. En mathématiques

Je m'appelle Robert Joosten, j'ai 38 ans, je suis mathématicien de formation et je suis au bénéfice d'une rente d'invalidité depuis plusieurs années en raison de troubles schizo-affectifs. Je travaille à 50% au GRAAP principalement comme webmaster, mais je m'occupe aussi du suivi de la politique sociale.

Je vais vous raconter en quoi l'engagement associatif et politique a été important pour donner du sens à ma vie. Mon engagement associatif se décline en plusieurs volets. Outre le GRAAP dont je suis membre depuis 8 ans, je suis aussi engagé bénévolement à Amnesty International et dans deux associations du handicap, AGILE Entraide Suisse Handicap et Pro Mente Sana.

Au niveau politique, je suis membre actif du parti socialiste lausannois depuis février 2004.

La maladie psychique

Mais avant d'aller plus loin, un petit retour en arrière pour parler de mon vécu de la maladie psychique s'impose. Entre 1999 et 2002, en l'espace d'un peu plus de trois ans, j'ai fait trois grosses décompensations, deux de types dépressives et une de type psychotique. J'ai été hospitalisé en psychiatrie trois fois, pour une durée cumulée de six mois. Après mes deux premières casses, une fois compensé, j'ai chaque fois cru que je pourrais exercer une activité professionnelle à 100% dans le domaine des mathématiques. A la fin de l'année 2002, après ma troisième décompensation, le diagnostic est tombé : je souffrais de troubles schizo-affectifs. J'ai alors dû me résoudre à renoncer à mes projets professionnels et à faire une demande de rente à l'assurance-invalidité.

J'allais mieux, mais mes journées étaient longues et solitaires. Je n'avais que très peu d'activités en dehors de mon appartement. Certes, je ne m'ennuyais pas vraiment, car j'ai toujours eu beaucoup de loisirs personnels (comme la lecture, l'écriture, la photographie, le piano et j'en passe). Pendant quelques semaines, c'était plutôt agréable de se laisser vivre ainsi, mais après un certain temps, j'avais l'impression de tourner un peu en rond, de m'occuper de manière égoïste, sans être utile à la société. La solitude commençait aussi à me peser.

Le GRAAP

J'ai parlé de tout cela à ma psychiatre et c'est elle qui m'a suggéré d'aller voir s'il n'y avait pas quelque chose à faire au GRAAP. J'ai suivi son conseil et en janvier 2003, j'ai commencé à donner des cours d'initiation à internet sur le site de l'hôpital psychiatrique de Cery près de Lausanne. Le GRAAP y gère en effet un atelier kiosque-cybercafé, le Cybermag (que vous aurez l'occasion de visiter demain), et pendant près d'un an et demi, j'y ai officié comme travailleur AI une après-midi par semaine. C'est une activité qui m'a donné beaucoup de satisfaction, j'avais enfin de nouveau l'impression d'être utile d'apporter quelque chose aux personnes à qui je donnais ces cours. Cela m'a aussi permis de créer de nouveaux liens et de donner un peu de structure à ma semaine. Enfin, je me sentais bien au GRAAP et je me reconnaissais dans les valeurs et les buts défendus par l'association, telles l'entraide et la solidarité. Oui, cette activité au Cybermag a donné du sens à ma vie à un moment où elle n'en avait plus beaucoup.

Mais mon engagement au GRAAP n'en est pas resté longtemps à une après-midi par semaine au Cybermag. Visiblement, j'ai été assez vite repéré, car quelques mois après avoir adhéré à l'association, on est venu me demander si je n'étais pas intéressé à faire partie du comité du GRAAP. J'étais intéressé à m'engager davantage pour défendre les valeurs du GRAAP, mais comme membre récent, cela me paraissait présomptueux de déjà me présenter à une élection au comité. Je me suis pourtant laissé convaincre par le secrétaire du comité. Il m'a

dit que c'était assez difficile de trouver des personnes prêtes à s'engager et que ma présence au comité apporterait un regard neuf sur le GRAAP. J'ai été élu et j'ai siégé pendant deux ans au comité. Deux ans pendant lesquels je me suis beaucoup investi, un engagement que j'ai beaucoup apprécié et qui m'a aidé à me revaloriser. Oui, cet engagement a aussi été porteur de sens dans ma vie.

Au vu de ce que je viens de dire, cela doit vous paraître bizarre que je ne sois resté au comité que pendant deux ans. En fait, en 2004, j'ai appris par le biais du comité justement que le poste de webmaster du GRAAP était à repourvoir suite à la démission de la titulaire. J'avais déjà fait un peu de web pour le plaisir et j'ai manifesté mon intérêt pour le poste. J'ai été aussitôt engagé à 30% – on retrouve encore le terme « engagé », mais dans un sens un peu différent que précédemment. Je touche un salaire modeste, mais cela me permet de garder une rente invalidité à 100%. Et vu qu'il était incompatible d'être à la fois employé du GRAAP et membre de son comité, je n'ai pas pu rester plus longtemps au comité, mais ce n'est pas faute d'intérêt. Je me suis beaucoup engagé dans mon travail de webmaster. De fil en aiguille, mon taux de travail a augmenté jusqu'à 50%. Vu mon grand intérêt pour la politique – j'y reviendrai dans la suite de mon exposé - mon mandat s'est élargi à des activités de suivi de l'actualité politique. J'ai organisé des séances d'information avant les votations pour les membres du GRAAP, j'ai représenté le GRAAP dans diverses commissions de politique sociale, je me suis beaucoup investi dans des campagnes politiques au nom du GRAAP, en particulier la lutte contre la 5^{ème} révision de la loi sur l'assurance-invalidité. Même si je n'ai pas effectué cette activité de manière bénévole car faisant partie de mon cahier des charges, j'ai donné beaucoup de moi-même dans les aspects politiques de mon travail au GRAAP. Et même si cet engagement ne donnait pas toujours des résultats concrets, je ne le regrette pas car cela faisait sens pour moi. Et je crois que cela faisait sens pour le GRAAP aussi. Cela m'a permis de passer du statut de victime de la maladie psychique à celui d'acteur, de militant, pour ne pas dire de résistant.

Le parti socialiste

Je reviens un peu en arrière dans le temps pour parler de mon engagement politique à proprement parler. Au début de l'année 2004, j'ai adhéré au parti socialiste lausannois. Si la politique me passionnait depuis mon adolescence, trois raisons m'ont motivé à la vivre de manière plus active en adhérant à un parti. D'une part, j'avais été révolté par l'élection du leader de l'extrême-droite au gouvernement suisse en décembre 2003 et je ne pouvais pas laisser passer cela sans rien faire. D'autre part, je venais, en tant qu'étranger, d'acquérir le droit de vote au niveau communal grâce à un changement constitutionnel. Je suis en effet originaire des Pays-Bas, comme mon nom l'indique. Enfin, mes journées étaient toujours un peu longues et solitaires, je me sentais toujours pas assez utile à la société.

Pourquoi le parti socialiste ? Depuis tout jeune, mon cœur penchait à gauche. La galère de la maladie psychique a renforcé mon souci des plus faibles et ma fibre sociale.

Les activités militantes au parti socialiste (assemblées, stands, commissions) m'ont permis de me sentir un peu plus utile en tant que rentier AI, elles m'ont donné le sentiment de m'engager pour le bien de la communauté. Cela m'a aussi permis de rencontrer beaucoup de monde et de ne pas trop rester cloîtré dans mon appartement. D'autres engagements associatifs à la même époque (comme chez Amnesty International) y ont aussi contribué.

J'ai été bien accueilli au parti socialiste, malgré mon statut d'invalidé psychique qui me distinguait des autres membres qui étaient salariés, étudiants ou retraités. Bien sûr, je n'ai pas crié sur les toits que j'étais à l'AI et beaucoup de mes collègues de parti ne le savent même pas. J'ai en général été pris au sérieux lorsque je m'exprimais (en tout cas, autant que les autres débutants en politique). J'ai le sentiment d'être un citoyen à part entière (cela a été encore renforcé par ma naturalisation suisse il y a 2 ans et demi). Ma confiance en moi s'est bien améliorée (même si ce n'est pas encore optimal) et j'ai de nouveaux objectifs dans ma vie qui me motivent à aller de l'avant. Je suis en particulier candidat aux prochaines élections communales (pour le

législatif de la ville de Lausanne). Je n'ai plus l'impression de subir totalement les événements politiques, au contraire, je suis conscient d'apporter ma contribution au débat politique. Oui, cet engagement au Parti socialiste donne aussi du sens à ma vie.

AGILE Entraide Suisse Handicap

Un de mes engagements principaux actuels, c'est AGILE Entraide Suisse Handicap dont je suis aujourd'hui le vice-président. Il s'agit d'une association faitière regroupant une quarantaine d'organisations suisses du handicap basées sur l'entraide. Cela va de la Fédération suisse des sourds à l'Association Suisse des Paralysés en passant par l'Association des Familles de malades souffrant de Schizophrénie ou de troubles psychiques ou la Fédération suisse des aveugles et malvoyants. Et aussi le GRAAP. Cette fois-ci encore, je n'ai fait aucune démarche pour chercher cet engagement, mais on est venu me chercher. Et ceci, grâce à des engagements que j'ai eus dans le cadre de mon travail au GRAAP. Comme j'en ai déjà parlé avant, j'ai représenté le GRAAP dans différentes commissions et pour différents combats politiques, ce qui m'a valu d'être repéré par AGILE. Il y a deux ans, on est venu me demander si je ne voulais pas être candidat au comité d'AGILE car on me voyait comme un bon représentant des personnes souffrant de maladie psychique, de surcroît membre de la minorité francophone suisse. J'ai été très touché par cette marque de confiance, j'étais content que mes engagements passés ne soient pas restés totalement inaperçus, oui c'était gratifiant.

Après quelque réflexion, j'ai accepté de me porter candidat et j'ai été élu au comité d'AGILE. J'ai pu m'intégrer rapidement et j'ai constaté que j'étais écouté et pris au sérieux. Cet engagement m'a aussi permis de me remettre à l'allemand : dans les séances, chacun parle dans sa langue et comprend la langue des autres. Comme il s'agit d'une association active sur l'ensemble de la Suisse, le comité est composé majoritairement de suisses alémaniques. Les textes sont en principe traduits, mais ce n'est pas toujours le cas ou parfois la traduction demande un peu de temps. En bientôt deux ans au comité, j'ai beaucoup progressé au niveau de mon allemand passif : c'est à peu près la première fois – si j'excepte un ou deux voyages touristiques – que le fait d'avoir appris l'allemand à l'école est vraiment utile, qu'il fait sens et c'est très gratifiant. Après un an de comité, on m'a demandé si j'étais d'accord de reprendre la vice-présidence de l'association, l'ancien vice-président se retirait du comité. J'ai aussi pris cela comme une grande marque de confiance et après avoir bien réfléchi, j'ai accepté cette charge.

Conclusion

Ceci illustre bien le fait que l'engagement est un cercle vertueux : l'engagement engendre de l'engagement. Tellement vertueux qu'il faut aussi savoir dire non de temps en temps. Les journées ne font que 24 heures et il y a un moment où il y a un trop plein d'engagement, où on n'a plus de temps pour soi, pour s'occuper de sa santé, de ses proches, où on néglige parfois un peu les engagements que l'on estime moins prioritaires. J'ai parfois tendance à tomber dans ce travers. Si l'engagement donne un sens à la vie, je dois faire attention à ne pas faire une overdose d'engagement, overdose qui peut faire perdre le sens à la vie. Il est important que je m'engage aussi pour moi-même, pour ma santé, en prenant du temps pour mes loisirs, pour mes proches, en dormant assez, en faisant du sport. Pour que l'engagement donne un vrai sens à la vie, il convient de trouver l'équilibre entre l'engagement pour autrui et l'engagement envers soi-même.

Témoignage d'un membre germanophone de l'AFAAP

10. Oktober 2011

Zum heutigen „Internationalen Tag der psychischen Gesundheit“ möchte ich einige Worte aussprechen über das psychische Leiden, das leider in unserer Gesellschaft - im Gegensatz zu einer körperlichen Krankheit - oft nicht recht wahrgenommen wird. Die psychische Beeinträchtigung ist **n i c h t** sichtbar, deshalb können wir nicht überall auf Verständnis zählen. Wenn jemand in einem Rollstuhl sitzt sieht man sofort, dass diese Person körperlich behindert ist. Bei Psychischkanken sieht man das nicht.

In meinem Leben habe ich schon sehr viele traurige, einschneidende und demütigende Erlebnisse gehabt. Bereits als Kind war ich sehr sensibel und erlebte Ungerechtigkeiten als stark erniedrigend. Zudem habe ich oft geweint und bin abends mit schwerem Herzen eingeschlafen.

Ich habe einen Sohn; er wurde in Genf geboren. Sein Vater hat mich kurz nach der Geburt verlassen. Ich hoffte auf seine Hilfe. Es kam aber anders. Er heiratete kurz nach der Geburt eine andere Frau. Ich fühlte mich verlassen und gedemütigt; hatte aber die Kraft aufgebracht, für meinen Sohn dazusein und für ihn zu sorgen.

Mein einziger Sohn war leider, als er erwachsen wurde, oft affektiv und er hat mich, als er noch zuhause wohnte, mit einigen Gewalttaten seelisch tief verletzt. Seit er eine eigene Wohnung hat, ist er ausgeglichener geworden und in seinen persönlichen und finanziellen Bereichen geordnet und zuverlässig.

Ich habe eine gute Beziehung zu ihm.

Von meinen Lebenspartnern wurde ich oft enttäuscht, sei es in finanzieller Hinsicht oder durch Unzuverlässigkeiten, Sturheit, Aggressionen und Zynismus. Es gab aber natürlich auch schöne Momente.

Im Arbeitsleben litt ich vor allem an meiner letzten Arbeitsstelle ein für mich schwer belastendes MOBBING durch eine Kollegin und eines Vorgesetzten.

Ich leide unter „Reaktionsdepressionen“. In Momenten eines Ausbruchs wird das Leben für mich sehr schwer. Es gibt Tage der Hoffnungslosigkeit. Gottseidank dauert diese negative Gefühlslage nicht allzu lange. Ich denke daran, wie schwer das Leben für chronisch depressive Leute sein muss. Vor allem dann, wenn sie keinen Ausweg aus ihrer Hoffnungslosigkeit finden.

Ich vertraue in gesunden Momenten auf meine Kräfte und Hoffnung für die Zukunft. Ich bin mir bewusst, dass unser Leben aus positiven und negativen Seiten besteht. Das Leben ist ein Auf und Ab. Es gibt immer wieder ein Neuanfang.

Zur besseren Akzeptanz meiner psychisch kranken Phasen gehe ich regelmässig in die Afaap (Association Fribourgeoise Action et Accompagnement Psychiatrique. Zu Deutsch: FREIBURGISCHE INTERESSENGEMEINSCHAFT FÜR SOZIALPSYCHIATRIE.

Diese Gemeinschaft bietet den psychisch Betroffenen sehr viel: Es gibt deutsche und französische Gesprächsgruppen, zudem bietet die Afaap die folgenden Tätigkeiten an für ihre Mitglieder: Malen, Zeichnen, Spaziergänge, gemütliches Beisammensein, Sportaktivitäten wie Boccia, Miniholf, Gymnastik. Es gibt auch eine spirituelle Gruppe.

Ich fühle mich bei der Afaap sehr wohl. Das Klima zwischen den Heilpädagoginnen/Sozialarbeiterinnen und den Betroffenen Kranken ist fast familiär. Wir fühlen eine grosse Geborgenheit und vor allem: WIR FÜHLEN UNS VERSTANDEN UND AKZEPTIERT.

Ich hoffe, meine Damen und Herren, dass auch Sie psychisch kranken Personen Verständnis und Akzeptanz entgegenbringen können. D A N K E