

LA PROMOTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL À TRAVERS UNE APPROCHE COMBINÉE SANTÉ AU TRAVAIL – SANTÉ PUBLIQUE

S.FEHRI*, F.BEN SALAH**, H.NOUAIGUI*

* Institut de Santé et de Sécurité au Travail

** Observatoire National des Maladies Nouvelles et Émergentes

L'amélioration de la santé globale (physique, psychique et sociale) des travailleurs au sein des entreprises peut s'organiser autour de la mise en place d'une dynamique de promotion de la santé. Le lieu de travail est depuis longtemps considéré comme un cadre favorable à la promotion de la santé, permettant de toucher un public très vaste. Une grande partie de la population active appartient en outre à des groupes auxquels il a toujours été difficile de communiquer des messages sur la santé, le bien-être et le mode de vie. Dans ce cadre, le lieu de travail offre un cadre privilégié pour parvenir des messages positifs sur la santé.

La promotion de la santé au travail s'est construite autour de deux approches, santé au travail d'une part et santé publique d'autre part. Ces deux approches, bien que toutes les deux accordent une place importante à la prévention, elles divergent sur certains points. C'est ainsi que les actions de santé au travail qui ont pendant longtemps été

RÉSUMÉ

Le lieu de travail est depuis longtemps considéré comme un cadre favorable à la promotion de la santé, permettant de toucher un public très vaste. Une grande partie de la population active appartient en outre à des groupes auxquels il a toujours été difficile de communiquer des messages sur la santé, le bien-être et le mode de vie. En Tunisie, les programmes de promotion de la santé en milieu du travail sont très rares, alors que, la santé publique et la santé au travail accordent une place de choix à la prévention, il existe peu de collaboration entre ces deux champs d'intervention. Il devrait y avoir une complémentarité surtout en tenant compte de la définition de la santé au travail : la définition internationale commune du BIT et de l'OMS (1950 & 1995) vise trois objectifs : l'objectif n°1 est de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions, l'objectif n°2 est de prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé et l'objectif n°3 est de placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques ; en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.

Ainsi la promotion de la santé au travail (PST) vise à améliorer la santé de l'individu par des mesures prises sur le lieu de travail, qui renforcent les facteurs ayant un effet positif sur la santé et réduisent les facteurs de risque de morbidité. Elle concerne la santé en général et le mode de vie ainsi que les problèmes de santé au travail et le comportement des travailleurs vis-à-vis de la santé. Elle utilise des stratégies d'éducation sanitaire, de prévention de la maladie et de protection de la santé, qui se recouvrent partiellement. Un modèle d'activités de PST peut être mis au point sur la base de la Charte d'Ottawa qui montre que la PST s'appuie sur l'établissement d'une politique institutionnelle saine, la création d'un cadre de travail favorable, le développement de compétences propices à la santé chez les employés, le renforcement de l'action des travailleurs en faveur de la santé et la réorientation des services de médecine du travail

Mots-clés : santé au travail- santé publique-approche combinée

menées uniquement sur la dimension individuelle dont les limites ont été bien démontrées ; alors que la santé publique est plutôt basée sur une approche collective.

En Tunisie, les programmes de promotion de la santé en milieu du travail sont rares, alors que, la santé publique et la santé au travail accordent une place de choix à la prévention, il existe peu de collaboration entre ces deux champs d'intervention. Il devrait y avoir une complémentarité surtout en tenant compte de la définition de la santé au travail : la définition internationale commune du BIT et de l'OMS (1950 & 1995) vise trois objectifs (5) :

- **Objectif 1** : Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ;
- **Objectif 2** : Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ;
- **Objectif 3** : Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques ; en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche.



Qu'est-ce que la promotion de la santé?

La promotion de la santé au travail (PST) résulte de tous les efforts consentis par les employeurs, les employés et la société pour améliorer l'état de santé et le bien-être des travailleurs. Elle est assurée: en améliorant l'organisation du travail et l'environnement professionnel; en promouvant la participation des travailleurs à des activités saines; en facilitant des choix éclairés en matière de santé et en encourageant le développement personnel.

La PST vise à améliorer la santé de l'individu par des mesures prises sur le lieu de travail, qui renforcent les facteurs ayant un effet positif sur la santé et réduisent les facteurs de risque de morbidité. Elle concerne la santé en général et le mode de vie ainsi que les problèmes de santé au travail et le comportement des travailleurs vis-à-vis de la santé. Elle utilise des stratégies d'éducation sanitaire, de prévention de la maladie et de protection de la santé, qui se recouvrent partiellement. Un modèle d'activités de PST peut être mis au point sur la base de la Charte d'Ottawa qui montre que la PST s'appuie sur: l'établissement d'une politique institutionnelle saine, la création d'un cadre de travail favorable, le développement de compétences propices à la santé chez les employés, le renforcement de l'action des travailleurs en faveur de la santé et la réorientation des services de médecine du travail (4).

LES PRINCIPES DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DU TRAVAIL

Dans le but d'établir un cadre global visant à guider l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de politiques afférents à la santé, le système de promotion de la santé en milieu de travail repose sur les cinq principes suivants (9):

- 1 - satisfaire les besoins de tous les employés, quel que soit leur état de santé ;
- 2 - prendre en considération les besoins, préférences et attitudes des divers groupes de participants
- 3 - tenir compte du fait que le mode de vie d'une personne se compose d'un ensemble d'habitudes de santé interdépendantes ;
- 4 - s'adapter aux caractéristiques particulières de chaque milieu de travail ;
- 5 - soutenir l'élaboration d'une politique globale en matière de santé en milieu de travail.

LES AVANTAGES DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DU TRAVAIL

L'approche combinée santé au travail – santé publique (ST-SP), en intégrant l'identification et l'action

pour limiter les effets des expositions professionnelles sur la santé des salariés d'une part et la recherche de maintien en « bonne santé » des salariés d'autre part permettra :

1. d'inscrire la santé au travail pleinement dans le champ des politiques de santé publique

Les approches de la santé au travail et de la santé publique sont complémentaires. Il s'agit de veiller à la fois à ce que le travail ne provoque pas de dommage pour la santé, et de promouvoir auprès des entreprises et des salariés les pratiques et comportements qui peuvent contribuer au maintien de la santé et de la sécurité de tous. L'approche combinée vise la promotion de la santé sur le lieu de travail (PST) et garantit la synergie entre les deux systèmes de santé. Elle propose toute une gamme d'activités qui reposent sur les principes suivants :

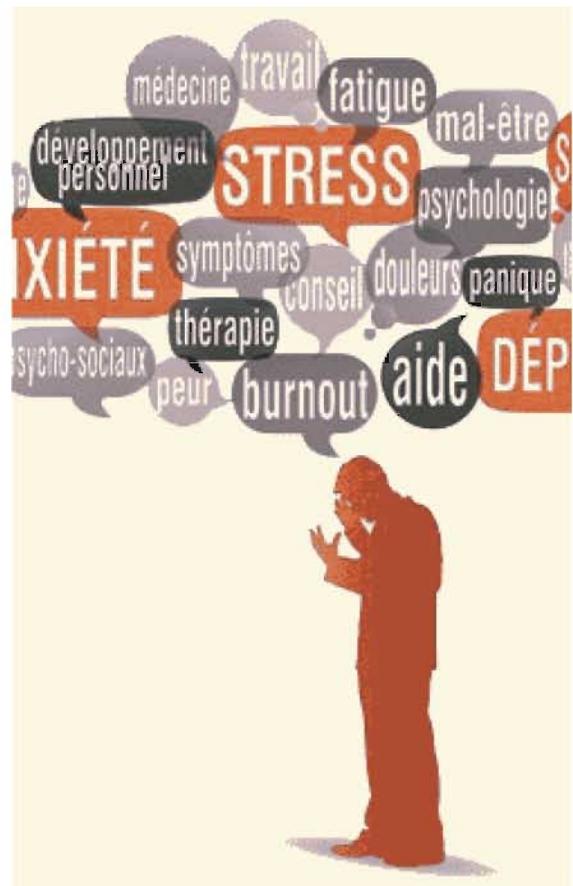
- Le diagnostic de situation des risques pour la santé des employés qu'ils soient d'origine professionnelle ou non est établi ;
- Les salariés bénéficient des activités appropriées de dépistage des maladies professionnelles et des maladies chroniques prioritaires. ;
- Des programmes d'information, de sensibilisation et de formation permettant aux salariés de développer des conditions favorables pour une santé globale sont mis en œuvre ;

Pour garantir cette interaction entre les deux champs, plusieurs pays ont élaboré des outils visant des objectifs spécifiques du champ de PST dans le but de réduire l'incidence de certaines maladies. C'est l'exemple de l'initiative « lieux de travail sains » (2) mise en place par l'Association Canadienne de Diabète, le « Business Health Investment Plan », le « Workplace Health System » et le « Business Health Culture Index ».

2. D'appréhender de façon globale les besoins en santé du salarié

La santé des travailleurs est déterminée non seulement par les risques professionnels, mais aussi par des facteurs sociaux et individuels et par l'accès aux services de santé. L'approche combinée constitue une opportunité intéressante pour associer le personnel de santé au travail qui constitue le seul

lien pour certaines catégories de population, sur l'approche globale des problèmes touchant à leur santé et leur bien être(9). Elle permet également de bénéficier des spécificités de l'entreprise pour développer la recherche en santé, à la fois sur un plan individuel et collectif d'autant plus qu'elle engage des démarches de promotion ciblant une population saine et qui présente des caractères de stabilité pouvant permettre la mesure d'impact et l'évaluation des actions menées.



Au Canada, la santé au travail adopte une approche globale et intégrée qui s'applique à une grande variété d'aspects touchant à :

- la santé,
- les conditions physiques et psychosociales,
- l'environnement,
- les pratiques en matière de santé,
- les ressources personnelles, etc.

Cette approche se base sur des programmes, de politiques et de pratiques. Elle couvre les trois axes annoncés dans la définition du BIT selon le schéma ci-après :

La santé au travail couvre trois aspects importants

Santé et sécurité au travail

Il s'agit de programmes axés sur la prévention des blessures et des maladies, et sur l'élimination des dangers.

Choix de vie sains

Il s'agit d'activités de promotion de la santé au travail qui visent la santé et le bien-être en général (p. ex. programmes axés sur une vie active, gestion du stress, santé cardiovasculaire et nutrition).

Santé de l'organisation

Il s'agit des pratiques et des stratégies de gestion axées sur la culture, les relations et les valeurs dans un milieu de travail.

De même, en France, le plan santé travail admet que la santé en entreprise est un des enjeux forts de la prévention et de la promotion de la santé en ciblant les risques professionnels et en développant également le champ de la prévention en santé globale.

3. Contribuer à la promotion de la santé reproductive et à la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement (OMD).



Le rapport du BIT «Maternité sans risques et le monde du travail » de 2007, souligne qu'on peut réduire la mortalité maternelle en agissant sur le lieu de travail afin de permettre aux femmes une maternité sans risques. En effet, le monde du travail est un point d'accès prometteur pour augmenter les interventions visant à améliorer la santé maternelle et la protection de la maternité pour atteindre l'OMD de réduction des décès maternels de 75 % d'ici à 2015. Il contribue à améliorer la protection de la maternité au travail et à entreprendre des campagnes de sensibilisation dans les entreprises pour promouvoir une meilleure santé pendant la grossesse ce qui contribuera à la santé et au bien-être des mères et de leurs bébés, et donc à la réalisation des OMD 4 et 5 relatifs à la réduction de la mortalité infantile et l'amélioration de la santé maternelle (5). La protection de la mater-

nité assure également l'accès des femmes à l'égalité de chances et de traitement au travail, et leur permet de progresser vers l'OMD 3 qui promet l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

4. Contribuer à la réduction des inégalités en matière d'offre de prestations de prévention.

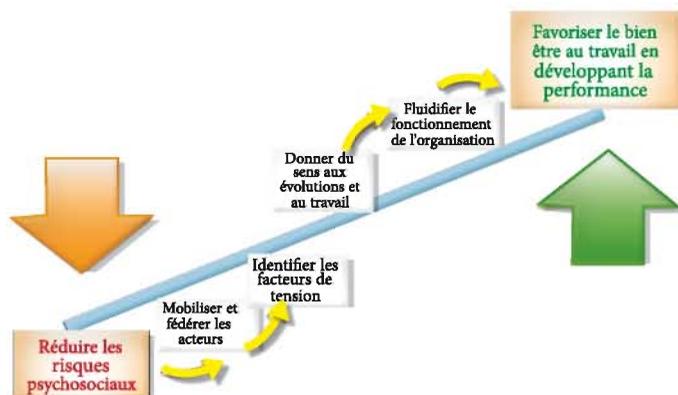
En structurant le modèle d'implantation en entreprise de divers programmes et plans nationaux de santé au travail et de santé publique, les programmes nationaux de santé reproductive, de périnatalité, de lutte contre le tabac, de lutte contre les cancers ... pourront être abordés en milieu du travail dans le cadre d'une politique de prévention globale et renforcée contre les risques sanitaires prioritaires auxquels est exposée la population active. Dans ce cadre les pistes d'action suivantes peuvent être explorées : la promotion des outils existants de promotion de la santé auprès des entreprises et des travailleurs, le développement des actions spécifiques vis à vis des travailleuses et les travailleurs vulnérables, le développement des outils de promotion de la santé à l'attention des médecins du travail (formation, information....) et l'organisation d'une meilleure synergie entre les intervenants en particulier entre médecins du travail et médecins traitants.

5. Réduire l'absentéisme, renforcer la motivation et améliorer la productivité.

Créer des lieux de travail sains constitue un investissement qui est avantageux pour les employeurs. Plusieurs analyses de rentabilisation ont démontré les avantages financiers des programmes de PST et les entreprises qui ont mis en place des politiques en matière de vie active avouent que cette pratique est commercialement fondée : augmentation de la productivité, maintien en poste du personnel, réduction de l'absentéisme, ... A titre d'illustrations, on peut citer (5) :

- Le projet de promotion de la santé sur le lieu de travail de l'EU-OSHA (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail) note que chaque euro investi dans la PST génère un retour sur investissement de 2,5 à 4,8 euros grâce aux économies sur les coûts liés à l'absentéisme.
- L'activité physique constitue un moyen pour réduire le niveau de stress.
- Le rendement des investissements varie selon des sources canadiennes et américaines de 1,95 à 6,85 \$ pour chaque dollar investi dans les programmes de bien-être de l'entreprise.
- Selon l'Université de Michigan, pour 1 \$ dépensé, une économie de 1,50 \$ à 2,50 \$ dans les dépenses relatives aux soins ou à l'absentéisme est constatée.
- Une réduction de la paie des assurances de 6 millions de dollars entre 1995 et 1998 et une réduction du nombre de congés pour maladie (< 4 jours/an en moyenne contre une valeur nationale canadienne de 7,4 jours) ont été constatées chez une entreprise canadienne qui a adopté un plan de promotion globale de santé au travail.

Dans ce cadre, un outil qui reconnaît le degré de succès de la promotion globale de la santé au travail « Canadian Healthy Workplace Criteria » a été élaboré par Santé Canada « Health Canada » et l'Institut National de qualité « National Quality Institute ». Cet outil est utilisé par des entreprises dans différents secteurs d'activité qui optent à encourager, supporter et participer à des programmes de promotion de la santé sur les lieux de travail(10).



6. Engager les activités de santé au travail dans un processus de qualité

L'adoption de la démarche combinée contribue à réunir les conditions d'une démarche qualité dans

les services de SST en assurant outre la globalité de l'approche en ciblant les 4 groupes des déterminants de la santé, la continuité des prestations dans le temps, l'accessibilité géographique, matérielle et psychologique des salariés aux prestations de PST et d'équité en permettant à tous les salariés couverts par les services de santé au travail de bénéficier des mêmes services.

Il est à noter que pour l'entreprise, évaluer, prévenir et maîtriser les risques professionnels seront d'autant mieux compris qu'ils s'inscrivent dans un cadre visant à promouvoir plus globalement le bien être et la santé au travail.

LES TYPES D'APPROCHES VISANT LE MAINTIEN ET L'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Il existe trois approches de promotion de la santé en milieu de travail (6). Ces approches sont la santé et la sécurité au travail; le changement des comportements individuels et le changement organisationnel.

La santé et la sécurité au travail

Elle vise à identifier les agresseurs physiques, biologiques, ergonomiques et chimiques au travail, à éduquer les travailleurs en lien avec ces risques et à mettre en place des mesures de protection de la santé. L'organisation du travail y est souvent impliquée afin de réduire les risques à la source.

Les comportements individuels

La deuxième approche vise à modifier les comportements individuels des travailleurs, tels que leurs habitudes de vie (tabagisme, nutrition, consommation d'alcool, exercice physique et gestion du stress). Traditionnellement, les stratégies utilisées dans ce domaine impliquaient l'éducation des employés et la législation. Toutefois, pour être efficace, l'organisation doit aussi créer des environnements favorables pour soutenir la pratique de ces habitudes (5).

Les interventions multistratégiques, visant simultanément les facteurs individuels (sensibilisation, éducation, dépistage de facteurs de risque) et la création d'environnements favorables sont en général les plus efficaces.

Les interventions jumelant le développement d'habiletés personnelles à du soutien social sont efficaces. Le soutien et la cohésion sociale au travail augmenteraient l'adhésion des employés aux actions visant à promouvoir leur santé.

Les programmes qui incluent des entretiens motivationnels individuels ont deux fois plus de chance d'être efficaces, notamment en matière de sevrage tabagique et de promotion de bonnes habitudes alimentaires.

Le changement organisationnel

Le changement organisationnel vise, par différentes modalités, à augmenter la créativité et l'innovation de l'entreprise. Les stratégies de changement organisationnel sont de deux ordres : les interventions socio-techniques et les interventions psychosociales.

Les interventions sociotechniques s'intéressent aux changements apportés aux aspects structurels et objectifs d'une condition de travail (exemple : horaires de travail) ayant des implications sur le stress, la santé et la satisfaction au travail. Ces interventions semblent prometteuses puisque facilement objectivables et procurent souvent des résultats rapides sur les facteurs liés au stress (2).

Les interventions psychosociales visent la réduction du stress via un changement de perception de l'environnement de travail de la part de l'employé et la résolution de conflits au travail.

LES CONDITIONS DE SUCCÈS DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DU TRAVAIL

- **L'engagement de la direction et des gestionnaires** : l'engagement de l'employeur permet de témoigner du sérieux accordé à la santé des employés et de l'écoute qui leur sera témoignée. Cela favorisera aussi le développement d'une « norme sociale de santé » dans la culture de l'entreprise et la participation des employés aux programmes de promotion de la santé.

- **Une approche participative** : la promotion de la santé en milieu de travail devrait se faire en partenariat avec les employés de tous les niveaux, de manière active et continue. Les employés semblent

les mieux placés pour identifier les besoins du milieu, les caractéristiques organisationnelles à améliorer, sélectionner les interventions et identifier les facteurs qui favoriseront la participation des employés aux programmes. Actuellement, les priorités pourraient se situer au niveau de la lutte contre les maladies cardio-vasculaires, le diabète, les maladies respiratoires chroniques, les cancers, le stress et les troubles mentaux et la santé reproductive.



- **Un focus sur les besoins des employés et l'adaptation au milieu de travail** : un programme de promotion en milieu de travail doit répondre aux besoins des employés, leurs préférences et attitudes.

- **L'utilisation optimale des ressources du milieu** : le choix des interventions devrait miser le personnel, les ressources physiques et les capacités organisationnelles déjà en place, ce qui favorisera le renforcement des individus et de l'organisation. Le recours à des ressources externes pourra être envisagé si les ressources internes sont insuffisantes ou peu qualifiées pour répondre aux besoins.

- **L'intégration de la promotion dans la culture de l'organisation** : la promotion de la santé au travail devrait être intégrée aux pratiques de gestion et un plan de ressources suffisants pour le soutenir devrait être prévu.

- **La reconnaissance que la santé des individus est déterminée par un ensemble de facteurs** : idéalement, la promotion de la santé devrait viser à améliorer la santé globale (physique, mentale et sociale) par l'intégration des trois types d'approches de promotion de la santé, en déployant des interventions multistratégiques visant plusieurs déterminants de la santé.

- **Mettre en œuvre des stratégies pour augmenter la participation des employés et des employeurs aux programmes** : un défi des approches de promotion de

la santé au travail demeure le faible taux de participation, autant chez employeurs que chez les employés

- **La nécessité d'évaluer les effets à long terme** : évaluer l'efficacité des mesures par le suivi des indicateurs sélectionnés et la définition des procédures d'évaluation(9).

ETATS DES LIEUX EN TUNISIE

La préservation de la santé des Travailleurs doit être abordée par une approche globale permettant une prise en charge précoce notamment par l'éducation pour la santé et le dépistage ciblé pour certaines pathologies. Cette démarche permettrait de surveiller et de maîtriser les facteurs et les déterminants aussi bien individuels que professionnels.

L'Institut de Santé et de Sécurité au travail a un rôle primordial dans cette approche ST-SP. C'est ainsi que l'ISST a démarré en 2006 par un projet de recherche sur les risques cardio-vasculaires et facteurs de risques en milieu de travail englobant aussi bien les facteurs professionnels qu'extraprofessionnels (santé globale des travailleurs). En 2009, une ébauche de programme de promotion de la santé globale dans l'entreprise commence à se tisser. Il s'agit d'une approche globale qui s'insère dans la stratégie recommandée par l'OMS visant la promotion de la santé en aidant les individus à maîtriser leur propre santé et s'approprier les moyens de l'améliorer. Elle concerne en entreprise :

- La lutte contre le tabagisme,
- La prévention des cancers,
- La promotion de la santé mentale,
- La prévention du risque cardio-vasculaire,
- La santé de la femme au travail.

Ces thématiques constituent des préoccupations nationales et sont ciblées par de nouvelles stratégies de santé publique

A cet effet, l'objectif principal de ce projet est d'amener le système de santé au travail à contribuer efficacement à la promotion de la santé globale en entreprise à travers la prévention primaire et le dépistage précoce des problèmes de santé prioritaires à savoir : le tabagisme, les cancers, la

santé mentale et le risque cardio-vasculaire ainsi que les autres maladies chroniques non transmissibles.

Ce projet a donc cinq axes :

- La lutte contre le tabagisme ,
- La prévention des cancers,
- La promotion de la santé mentale,
- La prévention du risque cardio-vasculaire,
- La santé de la femme au travail.

LA LUTTE CONTRE LE TABAGISME

• Finalité:

Assister l'entreprise Tunisienne à s'insérer dans la dynamique des « **entreprises sans tabac** »



• Objectif général :

Contribuer efficacement à la réalisation de l'objectif national visant à réduire de 10% la prévalence du tabagisme en milieu du travail durant la période 2010-2014 en renforçant les capacités des acteurs du système de SST et en coordonnant leurs activités.

• Axes d'intervention :

Formation : renforcer les capacités en matière de programmation, de mise en œuvre et de suivi des activités de lutte contre le tabac à travers la formation des médecins de travail en matière de :

- Aide au sevrage tabagique
- Elaboration d'un plan d'action : « entreprise sans

tabac» et animation de séances d'éducation sanitaire

- Tabacologie

Dans ce cadre il y a eu organisation sur une période de trois ans (2009-2010-2011) de trois sessions interrégionales annuelles ciblant en totalité 300 médecins de travail

• Sensibilisation :

- Elaboration de deux affiches pour la lutte contre le tabagisme passif,
- Elaboration d'un dépliant pour la sensibilisation des travailleurs,
- Animation de journées de sensibilisation (avec mesure au CO testeur) au sein des entreprises.

LA PREVENTION DES CANCERS

L'exposition aux agents cancérigènes professionnels est responsable de 5% des cas de cancers. Les principaux agents cancérigènes professionnels sont le benzène, les amines aromatiques, l'asbeste et les radiations ionisantes.

Ces cancers ont la particularité d'être des cancers évitables. A cet effet, l'ISST (désigné par le ministère des affaires sociales) se propose de contribuer au programme national de lutte contre les cancers par l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale de prévention des cancers professionnels.

Par ailleurs, l'ISST joue le rôle de point de contact entre le ministère de la santé et les structures de santé et de sécurité au travail de première ligne pour l'exécution du programme national de lutte contre les cancers à travers des actions de dépistage précoce.

• Finalité

Diminution de la morbidité et de la mortalité liés aux cancers professionnels par la réduction de l'exposition aux cancérogènes professionnels.

• Objectif général :

- Renforcer les capacités de dépistage précoce et de la surveillance post-exposition,
- Elaborer un dispositif législatif et réglementaire permettant de maîtriser l'exposition aux cancérigènes professionnels.

• Axes d'intervention :

- élaboration d'une stratégie nationale pour la prévention des cancers professionnels,
- Elaboration d'un guide de prévention des cancers professionnels,
- Organisation en 2012 de trois sessions de formation interrégionales pour la sensibilisation des médecins de travail au dépistage des 5 principaux cancers chez la femme et l'homme selon les actualités du programme national de lutte contre le cancer (voir tableau N° 1 ci-dessous).

Tableau N° 1 : incidence et mortalité du cancer dans le monde selon les cinq principaux sites du cancer

Incidence du cancer	Total : 12 189 nouveaux cas par an									
	Hommes					Femmes				
Site du cancer	Nombre de cas	% des cancers	Taux brut	ASR*	Site du cancer	Nombre de cas	% des cancers	Taux brut	ASR*	
Poumon	1631	24,1	30,5	31,1	Sein	1826	33,5	34,1	31,8	
Vessie	814	12,0	15,2	15,3	Côlon et rectum	572	10,5	10,7	10,0	
Côlon et rectum	631	9,4	11,8	11,9	Utérus	265	4,9	4,9	4,8	
Prostate	618	9,2	11,6	11,3	Lymphomes non hodgkiniens	239	4,4	4,5	4,2	
Lymphomes non hodgkiniens	328	4,9	6,1	6,1	Ovaire	237	4,4	4,4	4,2	
Total**	6745	100	126,1	127,0	Total**	5444	100	101,6	95,7	
Mortalité due au cancer	Total : 7 339 décès/an									
	Hommes					Femmes				
Site du cancer	Nombre de décès	% des cancers	Taux brut	ASR*	Site du cancer	Nombre de décès	% des cancers	Taux brut	ASR*	
Poumon	1461	32,4	27,3	27,8	Sein	624	22,0	11,6	10,8	
Côlon et rectum	379	8,4	7,1	7,0	Côlon et rectum	342	12,1	6,4	5,9	
Vessie	356	7,9	6,7	6,5	Leucémie	158	5,6	2,9	2,9	
Prostate	353	7,8	6,6	5,9	Estomac	157	5,5	157	2,9	
Estomac	244	5,4	4,6	4,5	Ovaire	155	5,5	2,9	2,8	
Total**	4511	100	84,3	84,1	Total**	2828	100	52,8	49,3	

* ASR (W): Taux standardisé selon l'âge basé sur la population mondiale

** Hormis le cancer de la peau sans mélanome

Source : GLOBOCAN 2012, <http://globocan.iarc.fr>

LA PROMOTION DE LA SANTÉ MENTALE

La promotion de la santé mentale recouvre un éventail de stratégies dont l'une d'entre elles consiste

à encourager les ressources et compétences individuelles et à favoriser un environnement socio-économique sain.

Selon l'OMS, un accent particulier devrait être mis sur ce qui au travail, et dans le travail lui-même, est susceptible de promouvoir la santé mentale.

• **Axes d'intervention :**

1/ Stratégie nationale de gestion des risques psychosociaux

L'ISST a mis en place en 2012, une stratégie Nationale de gestion des risques psychosociaux en milieu de travail :

A/ Principes directeurs et valeurs :

- a. La prévention des RPS s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels. Elle constitue un droit fondamental du travailleur.
- b. La santé mentale du travailleur dépend de la qualité de gestion des RPS. Elle est une composante indissociable de sa santé et un instrument de la prospérité et du développement de l'entreprise. Elle représente un secteur d'investissement.
- c. La stratégie adopte une approche intégrée multisectorielle, proposant des actions concrètes, durables, tenant compte des ressources disponibles et adaptées au contexte socio-économique et culturel de notre pays.
- d. L'équité et l'accessibilité des services de gestion des RPS sont assurées.

B/ Vision : un salarié épanoui à travers la maîtrise des RPS dans l'entreprise selon une démarche globale et multidisciplinaire de prévention des risques professionnels.

C/ But : améliorer la qualité de vie du salarié et le rendement de l'entreprise à travers la gestion rationnelle des RPS.

Le but de la stratégie consiste à améliorer la qualité de vie des salariés. Cette finalité, une fois atteinte, aura un impact bénéfique sur le salarié et par conséquent sur l'entreprise et la communauté. Le projet de

la stratégie met ainsi l'accent non seulement sur la « prévention » des facteurs de risque mais souligne également l'intérêt de la promotion de la Santé Mentale et l'engagement vers la garantie de la qualité de vie du salarié.

D/ Objectifs généraux:

Les éléments programmatiques s'inscrivent dans le cadre de deux composantes majeures :

1. Réduire d'au moins 5% la prévalence du Job-strain (stress ou tension au travail selon le concept de KARASEK, défini par l'association d'une latitude décisionnelle faible et d'une demande psychologique élevée) et de ses effets sur la santé à travers l'habilitation des acteurs de l'entreprise (employeur, salarié et préventeur) à la gestion rationnelle des RPS.
2. Renforcer les capacités des institutions nationales et des partenaires sociaux en matière de prévention des RPS et de promotion de la santé mentale.

2/ Recherche :

1 - Etude du stress professionnel à travers le questionnaire de Karazek chez une population de 900 salariés :

Une enquête d'évaluation de la santé globale des travailleurs a été réalisée durant la période de 2006-2009 portant sur deux volets : le risque cardio-vasculaire à travers l'équation de Framingham permettant d'estimer le RCV global (voir tableaux 2 et 3) et le stress professionnel à travers le questionnaire de Karazek. Il s'agit d'une enquête prospective portant sur un effectif de 900 travailleurs qui s'est déroulée dans des entreprises appartenant à huit secteurs d'activités: agroalimentaire, aviculture, construction métallique, secteur bancaire, production de bois, fabrication de meubles, télécommunication et caoutchouc et matières plastiques. Les objectifs sont de : évaluer la prévalence des facteurs psychosociaux et ceux du risque cardio-vasculaire individuels (tabac, alcool, obésité, sédentarité, diabète....), identifier les expositions professionnelles ergonomiques, chimiques et physiques présentant un risque cardio-vasculaire, chercher la liaison entre les facteurs de risque d'accidents coronariens (biologiques, tabac,

âge et HTA) et les facteurs psychosociaux et enfin étudier l'apport du cortisol salivaire dans l'évaluation du stress professionnel.

Tableau 2 : évaluation du risque coronarien :
Grille de Framingham

Hommes		Femmes	
Facteur de risque	Points pour évaluer le risque	Facteur de risque	Points pour évaluer le risque
Groupe d'âge		Groupe d'âge	
20-34 ans	-9	20-34 ans	-7
35-39 ans	-4	35-39 ans	-3
40-44 ans	0	40-44 ans	0
45-49 ans	3	45-49 ans	3
50-54 ans	6	50-54 ans	6
55-59 ans	8	55-59 ans	8
60-64 ans	10	60-64 ans	10
65-69 ans	11	65-69 ans	12
70-74 ans	12	70-74 ans	14
75-79 ans	13	75-79 ans	16
Taux de cholestérol total (mmol/L)		Taux de cholestérol total (mmol/L)	
Groupe d'âge (ans)		Groupe d'âge (ans)	
	20-39	40-49	50-59
	60-69	70-79	
< 4,14	0	0	0
4,15-5,19	4	3	2
5,20-6,19	7	5	3
6,20-7,20	9	6	4
≥7,21	11	8	5
Fumeur		Fumeuse	
Non	0	0	0
Oui	8	5	3
Taux de cholestérol HDL (mmol/L)		Taux de cholestérol HDL (mmol/L)	
≥1,55	-1	≥1,55	-1
1,30-1,54	0	1,30-1,54	0
1,04-1,29	1	1,04-1,29	1
< 1,04	2	< 1,04	2
Pression systolique (mm Hg)		Pression systolique (mm Hg)	
	Non traitée	Traitée	
< 120	0	0	< 120
120-129	0	1	120-129
130-139	1	2	130-139

Total des points	Risque après 10 ans (%)	Total des points	Risque après 10 ans (%)
< 0	< 1	< 9	< 1
0-4	1	9-12	1
5-6	2	13-14	2
7	3	15	3
8	4	16	4
9	5	17	5
10	6	18	6
11	8	19	8
12	10	20	11
13	12	21	14
14	16	22	17
15	20	23	22
16	25	24	27
≥17	≥30	≥ 25	≥ 30

Tableau 3

Estimation du risque cardiovasculaire

Faible	RCV < 5% à 10 ans
Modéré	RCV entre 5 et 10 % à 10 ans
Moyen	RCV entre 10 et 20 % à 10 ans
Elevé	RCV entre 20 et 40 % à 10 ans
Très élevé	RCV > 40 % à 10 ans

Source : adapté de CMAJ, Oct. 28, 2003; 169 Mise à jour 2010

2 - Une enquête d'évaluation des risques psychosociaux dans des entreprises Tunisiennes (2015-2016)

But : évaluer les risques psycho-sociaux dans des entreprises tunisiennes et leur fournir des recommandations pour l'élaboration d'une démarche de prévention

Objectifs :

- Evaluer et analyser les risques psychosociaux au niveau des entreprises tunisiennes sujets de l'enquête
- Elaborer une synthèse de la situation globale

des risques psychosociaux à l'échelle de chaque entreprise.

- Fournir des recommandations aux entreprises pour la mise en place d'un plan d'action de gestion des risques psychosociaux

Méthodologie

C'est une enquête d'évaluation d'action (avant-après), qui se déroule dans des entreprises appartenant à différents secteurs d'activité choisies en fonction de la facilité d'accès et la possibilité de poursuivre l'étude par une assistance pour la mise en place d'un plan d'action de gestion des RPS à l'échelle de l'entreprise.

La démarche de l'étude se base sur 2 étapes:

- Une 1ère étape d'évaluation initiale
- Une 2ème étape d'évaluation après actions

3/ Formation :

- Il y a eu organisation en 2013 de trois séminaires interrégionaux pour la formation des médecins du travail à l'identification et maîtrise des facteurs psychosociaux nuisibles pour la santé des salariés
- Elaboration d'un guide de gestion des risques psychosociaux à l'échelle de l'entreprise destinée aux médecins du travail.

4/ Sensibilisation : élaboration d'une affiche pour la sensibilisation des travailleurs aux méfaits du stress au travail.

LA PRÉVENTION DU RISQUE CARDIO-VASCULAIRE

Les pathologies cardio-vasculaires constituent un fléau auquel est exposée la société actuelle. En dehors du tabagisme, l'hypertension artérielle, l'obésité et l'hypercholestérolémie jouent un rôle important dans la survenue des accidents cardio-vasculaires. Le taux de mortalité de ces accidents est très souvent élevé.

La prévention de ces accidents a une double importance en milieu de travail :

- L'addition de facteurs individuels aux facteurs pathogènes connus en milieu de travail (stress ; chaleur, bruit...) peut constituer un risque sup-

plémentaire pour le travailleur

- Le milieu de travail offre une possibilité de suivi et d'éducation personnalisée des travailleurs à travers les visites périodiques

Le plan d'action de l'ISST en matière de prévention du risque cardio-vasculaire a pour finalité d'amener le médecin de travail à contribuer efficacement à la prévention du risque cardio-vasculaire chez la population des salariés à sa charge

• **Objectif : amener le médecin de travail à utiliser dans sa pratique courante le test de Framingham**

• **Axes d'intervention :**

1. **Recherche :** étude du risque cardio-vasculaire (2006-2009) chez une population de 900 salariés à travers le calcul du score de Framingham
2. **Formation :** des séminaires interrégionaux : évaluation du risque cardio-vasculaire par le calcul du score de Framingham

LA SANTÉ DE LA FEMME AU TRAVAIL

Selon des statistiques officielles réalisées depuis 2000 jusqu'à 2013, 25,3% de la population tunisienne active occupée sont des femmes (INS)

La femme Tunisienne a rejoint le monde du travail depuis bien longtemps dans tous les corps de métiers généralement possibles et dans différents secteurs d'activité. On note même la féminisation de certains secteurs comme le textile / confection ou bien le milieu de soins.

Néanmoins, le travail de la femme reste toujours empreint d'ambiguïté sur le plan de la sécurité et de la santé, compte tenu des risques doublement perçus du fait de sa fonction de génitrice.

L'exposition de la femme au travail à plusieurs risques notamment le risque chimique demeure une problématique pour sa santé et pour la fonction reproductrice, du fait de l'essor de l'industrie avec l'avènement d'un arsenal de produits et la méconnaissance ou l'insuffisance de données sur la morbidité qui s'ensuit.

Dans le cadre de la promotion de la santé globale en milieu de travail et en particulier s'intéressant à l'approche selon le genre touchant aux aspects en

rapport avec la santé de la femme, l'ISST se propose de réaliser un état des lieux au jour actuel.

Le but étant de relever les faiblesses du système de couverture et de surveillance de la femme au travail afin de rehausser le niveau de prévention par la proposition d'une batterie d'outils (réglementaire, médico-technique et de communication...)

Objectifs :

- Faire une mise au point sur la situation de la femme active en Tunisie,
- Dresser le profil de la femme active occupée,
- Etudier les statistiques sur la santé de la femme active,
- Etudier la morbidité liée à la procréation en rapport avec le travail.

Méthodologie :

- Revue bibliographique sur la femme active occupée et non occupée à travers la synthèse des publications nationales,
- Revue bibliographique des travaux à l'échelle internationale,
- Recueil de données sur échantillon.

LES JOURNÉES DE PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Les programmes nationaux de santé reproductive, de HTA, de diabète, de lutte contre le tabac, de lutte contre les cancers... pourront être abordés en milieu du travail dans le cadre d'une politique de prévention globale et renforcée contre les risques sanitaires prioritaires auxquels est exposée la population active. Dans ce cadre, l'ISST organise annuellement depuis 2014 des journées de promotion de la santé en milieu de travail destinées aux médecins du travail ayant comme objectifs :

- Participer à l'amélioration de la santé des travailleurs atteints de maladies chroniques par l'intégration de leur prise en charge dans la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'une approche combinée.
- Informer sur le programme national de prise en charge du travailleur atteint de maladie chronique.
- Revenir sur les problématiques d'aptitude au travail du travailleur atteint de maladie chronique.

CONCLUSION

La promotion de la santé améliorerait la perception du bien être chez les travailleurs, réduirait les risques de maladie et par conséquent l'absentéisme au travail. Les avantages des programmes de santé découlent de l'acquisition de meilleures habitudes alimentaires, d'une réduction de l'usage du tabac et de meilleures conditions de travail. En outre, les gens en bonne santé se sentent davantage en contrôle de leurs destinées ; cette attitude positive se reflète dans leur travail et ailleurs.

Afin d'optimiser les chances de réussite, la promotion de la santé en milieu de travail devrait, sur une base théorique, reconnaître que la santé des individus est déterminée par un ensemble de facteurs, parfois externes au travail. Sur une base opérationnelle, les processus à favoriser sont l'engagement de la direction et le développement d'une culture organisationnelle axée sur la santé, le déploiement d'approches participatives et adaptées au milieu et aux employés, tout en misant sur les ressources déjà en place.

Références

- 1 - Arneson H, Ekberg K. Evaluation of empowerment processes in a workplace health promotion intervention based on learning in Sweden. *Health Promot Int* 2005; 20(4):351-9.
- 2 - Harvey S, Courcy F, Petit A et al. Interventions organisationnelles et santé psychologiques au travail. Rapport R-474, 2006. IRSST. http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100217.html
- 3 - Heaney CA, Goetzel RZ. A review of health-related outcomes of multi-component worksite health promotion programs. *Am J Health Promot* 1997; 11(4):290-307.
- 4 - McLeroy KR, Bibeau D, Steckler A, Glanz K. An ecological perspective on health promotion programs. *Health Educ Q* 1988; 15(4):351-77.
- 5 - National Institute for Occupational Safety and Health. National occupational research agenda: Organization of work. <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/>
- 6 - O'Donnell, Micheal. Connecting the workplace to the community (chapter 21)
- 7 - Polanyi M, Frank J, Shannon H, Sullivan T, Lavis J. Promoting the determinants of good health in the workplace. *Settings for Health Promotion*. Sage Publications Inc.
- 8 - Shain M, Kramer DM. Health promotion in the workplace: framing the concept; reviewing the evidence. *Occup Environ Med* 2004; 61(7):643-8, 585.
- 9 - Shain M, Suurvali H. Investing in comprehensive workplace health promotion: A resource for the pursuit of organizational excellence. *Santé Canada*. Novembre 2000. <http://www.healthyworkplacemonth.ca/archivvepdf/investing.pdf>
- 10 - The health Communication Unit at the Centre of Health Promotion of the University of Toronto. Effectiveness of Workplace Health Promotion. Supporting comprehensive workplace health promotion in Ontario project. Mars 2003. <http://www.thcu.ca/Workplace/documents/Effectiveness%20rec%20from%20SR%20March%206-03%20May%2021%20JT%20fixed%20pgs.doc>