



Santé mentale dans le secteur de la construction: prévention et gestion des risques psychosociaux sur le lieu de travail

Synthèse

Auteurs: Evelyn Donohoe, Francesco Camonita, Valentina Tageo — Wise Angle. Camille Guey, Ilana Zejerman, Laura Todaro — Ey. Lode Godderis, Anke Boone — KU Leuven.

Direction de projet: Nadia Vilahur — Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris les avis et conclusions qui peuvent y être exprimés, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

Ni l'Agence européenne ni aucune autre personne agissant pour le compte de cette agence n'est responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations suivantes.

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2024

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Toute utilisation ou reproduction de photographies ou d'autres éléments qui n'appartiennent pas à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation directement adressée aux titulaires des droits d'auteur. Il peut vous être demandé d'acquérir des droits supplémentaires si un contenu spécifique représente des personnes privées identifiables ou comprend des travaux de tiers.

Photo de couverture: [Pawel Szymczuk](#) via Pixabay.

En 2023, la communication de la Commission européenne sur une approche globale en matière de santé mentale a appelé à la mise en place à l'échelle de l'UE d'une initiative phare sur les risques psychosociaux et la santé mentale au travail, intitulée «Lieux de travail sains», en mettant particulièrement l'accent sur les secteurs professionnels nouveaux et négligés, parmi lesquels l'agriculture et la construction. En réponse à cet appel, le présent rapport¹ examine les données relatives aux facteurs de risque psychosociaux liés au travail dans le secteur de la construction, leur incidence sur les résultats en matière de santé mentale et les répercussions positives que les organisations peuvent avoir sur la prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail afin d'améliorer le bien-être mental des travailleurs.

Les risques psychosociaux sont influencés par les conditions de travail et les cultures masculines «machistes»

Les risques psychosociaux sur le lieu de travail comprennent des interactions et des événements spécifiques qui découlent de mauvaises conditions de travail liées à la conception, à l'organisation ou à la gestion du travail ainsi qu'au contexte social sur le lieu de travail (Cox & Griffiths, 1995). Plus de 50 % des travailleurs européens estiment que le stress est fréquent sur leur lieu de travail et que les conséquences des troubles de la santé mentale d'origine professionnelle sur les personnes, les organisations et les économies sont en hausse (EU-OSHA, 2013).

Le secteur de la construction emploie 18 millions de personnes environ dans l'UE et les emplois sont physiquement et mentalement exigeants, indépendamment du niveau de qualification associé. Dans les faits, 46 % des travailleurs du secteur de la construction de l'UE sont exposés à de fortes contraintes de temps et à une surcharge de travail (EU-OSHA, 2022b). Par ailleurs, dans ce secteur, les PME sont fortement représentées, 95 % des entreprises employant moins de 20 travailleurs (CESE, 2022). Les contraintes organisationnelles peuvent donc entraver les efforts déployés pour gérer les risques psychosociaux en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et protéger le bien-être mental des travailleurs.

L'exposition fréquente à la saleté, à la poussière, au bruit ou aux vibrations est une norme sur le lieu de travail dans le secteur de la construction, et le risque d'accidents du travail non mortels est élevé. Les missions dans le domaine de la construction impliquent un ensemble diversifié d'exigences, notamment perceptives, psychomotrices, sociales et cognitives. Ces exigences requièrent toute l'attention des travailleurs et peuvent, dans certains cas, constituer des facteurs de stress supplémentaires. La nature à haut risque des travaux de construction a une incidence significative sur la santé mentale des travailleurs, bien que les représentants du secteur estiment que ce phénomène est minimisé par la main-d'œuvre de la construction. La minimisation des risques inhérents aux travaux de construction pourrait être liée à une main-d'œuvre qui est composée à plus de 90 % d'hommes et qui se caractérise par une culture traditionnellement machiste (Eurostat, 2022). Cette culture peut présenter des risques pour la santé en raison des attitudes stigmatisées à l'égard des problèmes de santé mentale et de la recherche d'aide, des attentes en matière d'endurance physique et psychologique et de l'acceptation de mécanismes d'adaptation comportementale préjudiciables tels que l'abus de substances psychoactives. Dans l'ensemble, le secteur de la construction est moins sensible aux problèmes de santé mentale que dans d'autres secteurs économiques, 71 % des entreprises de construction étant peu disposées à discuter ouvertement des questions psychosociales (EU-OSHA, 2022c). Ces données suggèrent que la santé mentale est un sujet tabou dans le secteur et mettent en évidence les problématiques enracinées qui doivent être abordées pour créer des conditions de travail psychologiquement sûres pour les travailleurs du secteur de la construction.

D'autres caractéristiques uniques et risques psychosociaux qui définissent le secteur sont le recours fréquent aux pratiques de la sous-traitance, la prévalence des lieux de travail temporaires, l'exposition à des conditions météorologiques défavorables (souvent en extérieur), les difficultés de déplacement et la nature des activités de construction fondées sur des projets. Par ailleurs, le recours à une main-

¹ Le texte intégral du rapport est disponible à l'adresse suivante: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-construction-sector-preventing-and-managing-psychosocial-risks-workplace>

d'œuvre manuelle qualifiée est élevé dans ce secteur. Ce type de travail est associé à des mouvements et des tâches monotones ainsi qu'à des exigences cognitives dues aux sollicitations physiques.

Parmi les autres risques psychosociaux prévalant dans le secteur, citons les exigences physiques et psychologiques élevées, la charge de travail et les contraintes de temps, les conflits de rôles, le manque d'autonomie et de contrôle, le manque de supervision, de soutien et de reconnaissance, le manque de participation à la prise de décision et les brimades sur le lieu de travail. Par ailleurs, les journées de travail longues, les changements d'équipe imprévisibles, la cadence et l'intensité de travail élevées, ainsi que le manque d'autonomie professionnelle, de contrôle et de diversité des tâches sont des problèmes importants qui ont une incidence sur la satisfaction au travail et ont des répercussions négatives sur la santé mentale des travailleurs de la construction. Le risque de souffrir de problèmes de santé mentale est amplifié lorsque les travailleurs doivent gérer des opérations multiples avec des objectifs irréalistes. Tous ces facteurs sont des facteurs de stress contextuels importants, qui sont fréquents dans les activités de construction et qui peuvent provoquer chez les travailleurs des sentiments de colère et d'irritation et conduire à la fatigue, à l'épuisement professionnel, au stress et à la dépression.

Les sites de travail temporaires, la gestion et les pratiques organisationnelles influent sur la dynamique du lieu de travail et sur le sentiment d'isolement

L'absence d'un lieu de travail fixe peut entraîner un sentiment de déracinement, d'isolement et de solitude, ainsi qu'une moindre perception du soutien apporté par le lieu de travail. L'isolement social est l'un des principaux facteurs de stress pour la santé mentale dans le secteur (CIOB, 2020). En outre, le changement de lieu de travail a une incidence sur les temps de déplacement, ce qui, à son tour, a des répercussions sur le temps de repos et de loisirs des travailleurs, ainsi que sur leur équilibre global entre vie professionnelle et vie privée. Sur le lieu de travail, les relations et les niveaux de stress sont affectés par les changements de personnel, la présence de travailleurs temporaires et les taux de rotation. Ces problèmes peuvent favoriser les conflits et l'ambiguïté des rôles au sein des équipes et nuire au moral des travailleurs, à la collaboration, au travail d'équipe ainsi qu'à la perception du soutien collégial et hiérarchique. Qui plus est, les problèmes de communication, notamment ceux associés aux barrières linguistiques, sont des facteurs de stress importants qui ont une incidence sur les interactions interpersonnelles, le sentiment de sécurité et les pratiques organisationnelles en matière de SST. En effet, le manque de communication et de coopération dans les entreprises de construction représente l'un des trois principaux facteurs de risques psychosociaux pour la main-d'œuvre européenne du secteur de la construction (EU-OSHA, 2022b).

L'accessibilité des coordinateurs et des dirigeants, les changements opérationnels et de gestion, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, les incertitudes quant aux filières de travail et le manque de soutien instrumental et émotionnel constituent d'autres sources de détresse mentale qui contribuent aux niveaux de conflit, à la charge de travail et aux pressions quant au rythme du travail, ainsi qu'au sentiment de manque d'autonomie et de contrôle dans le travail. Les risques pour la santé associés à tous ces facteurs sont aggravés par une mauvaise gestion et des ressources organisationnelles insuffisantes, ainsi que par l'absence de prise en considération des besoins des travailleurs en matière de récupération. Par ailleurs, l'exposition aux risques psychosociaux augmente inversement à la taille de l'entreprise; ainsi, les travailleurs des petites entreprises sont davantage susceptibles de souffrir de facteurs de stress. L'aptitude et la capacité des PME à assurer la sécurité psychosociale peuvent être compromises par des contraintes de ressources (temps, ressources financières et humaines, par exemple). L'absence de dispositions appropriées et spécifiques en matière de SST concernant la réduction des risques psychosociaux et la protection de la santé mentale dans les cahiers des charges des marchés publics dans le domaine de la construction, ainsi que le peu de respect et d'application des pratiques de SST au cours de la réalisation des projets, constituent un autre sujet de préoccupation.

L'insécurité de l'emploi et la précarité financière sont des facteurs de risques psychosociaux critiques

Le secteur est particulièrement vulnérable aux ralentissements économiques, aux changements géopolitiques et aux conditions macroéconomiques. Ainsi, les sentiments d'insécurité et d'incertitude sont intimement liés à des facteurs plus larges associés au marché, à la politique et à la situation

socioéconomique. En outre, les conditions de travail précaires et les pratiques de sous-traitance (qui sont monnaie courante dans le secteur), le travail non déclaré, les bas salaires et les retards de paiement provoquent un sentiment d'insécurité professionnelle et financière. Les travailleurs peu qualifiés, de statut socio-économique inférieur, ainsi que les migrants, courent un risque plus élevé d'être exposés à ces facteurs de stress. Les paiements d'entreprise à entreprise et les pressions sur les coûts (par exemple, les matériaux) peuvent être des facteurs de stress pour les chefs d'entreprises, étant donné que les retards de paiement et l'inflation ont une incidence sur le développement et la viabilité de l'entreprise, ainsi que sur le versement des salaires. Tous ces facteurs induisent un stress professionnel et contribuent à l'anxiété, au stress financier, à l'instabilité, à l'incertitude et, dans certains cas, à l'épuisement professionnel.

Le changement climatique, l'innovation technologique et la transition écologique sont à l'origine de nouvelles exigences pour les travailleurs

Le recours accru aux nouvelles technologies numériques, associées à l'efficacité du travail et à la transition écologique, nécessite des travailleurs dotés de compétences avancées et spécialisées. Si ces technologies s'accompagnent d'une multitude d'avantages, des facteurs de stress apparaissent dans les domaines du perfectionnement professionnel continu, de la surveillance du lieu de travail, des compétences générales en matière de santé et de sécurité pour les nouveaux outils et machines, de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de l'autonomie professionnelle et de la surcharge cognitive. Dans certains cas, la transition numérique a généré des réactions de stress classiques, des maladies musculosquelettiques, une fatigue numérique, un épuisement professionnel et un «stress technologique» (EU-OSHA, 2021). Les inquiétudes relatives à l'aliénation et à l'isolement, ainsi qu'à l'insuffisance des compétences en matière de gestion et de leadership pour accompagner la transformation numérique constituent d'autres facteurs de stress psychosociaux pertinents pour le secteur de la construction.

Les ouvriers de la construction travaillent souvent en extérieur et sont donc exposés et vulnérables aux pires effets du changement climatique, principalement associés à une exposition prolongée aux vagues de chaleur et à d'autres conditions météorologiques extrêmes. Si les recherches consacrées au lien entre le changement climatique et la santé mentale des travailleurs de la construction sont rares, elles augmentent progressivement. Ce que l'on sait, c'est que travailler dans des conditions de chaleur extrême augmente l'incidence des coups de chaleur et des décès parmi les travailleurs du secteur de la construction et contribue à l'anxiété et à la dépression, à la fatigue physique, au stress psychologique, aux hallucinations, aux altérations du jugement et au manque de coordination mentale (Xiang et al., 2014; Karthick et al., 2023). Par ailleurs, le changement climatique et les conditions météorologiques entraînent des interruptions et des retards dans le travail, aggravant les pressions liées à la charge de travail et au rythme de travail, ce qui affecte le respect des normes en matière de SST.

Le genre, l'âge, la nationalité, l'expérience professionnelle et le statut professionnel sont associés à une plus grande exposition au risque

Le niveau d'éducation et d'expérience, les relations ou la famille et le statut d'aidant sont des facteurs sociaux courants qui augmentent l'exposition aux risques psychosociaux dans le secteur de la construction. Dans ce secteur, les groupes de travailleurs vulnérables incluent les migrants, les personnes LGBTQ+, les travailleurs peu qualifiés et les jeunes travailleurs, les femmes et les travailleurs indépendants. Les expériences des travailleurs migrants, des femmes et des personnes LGBTQ+ dans le secteur de la construction se caractérisent par le harcèlement fondé sur le genre, l'âgisme, le racisme et la discrimination. Si la part des femmes et des personnes LGBTQ+ employées dans le secteur est faible, les travailleurs migrants y sont en revanche surreprésentés (Commission européenne [CE], 2022).

Parmi les risques spécifiques aux travailleurs migrants figurent les barrières linguistiques (écrites et orales), les problèmes de santé mentale préexistants (état de stress post-traumatique par exemple), l'attribution de tâches professionnelles désagréables, la séparation familiale et la disponibilité limitée de formations et d'informations accessibles en matière de SST. Les travailleurs détachés, qui constituent un sous-groupe de migrants, sont exposés à des risques similaires, le travail prolongé à grande distance et le respect de la directive concernant le détachement des travailleurs étant considérés comme des facteurs de stress supplémentaires pour ce sous-groupe de travailleurs migrants.

Les femmes ne représentent que 10 % de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction (Eurostat, 2022) et les risques spécifiques auxquels elles sont exposées dans ce secteur ont trait aux équipements de protection individuelle conçus pour répondre aux normes anthropométriques masculines, à l'accessibilité aux installations sanitaires, ainsi qu'à la discrimination et au harcèlement fondés sur le genre. En conséquence, les femmes travaillant dans le secteur de la construction courent un risque plus élevé de souffrir de détresse mentale, d'anxiété, de culpabilité, de marginalisation et d'exclusion. Les membres de la communauté LGBTQ+ sont également peu visibles, ce qui peut s'expliquer par la culture machiste qui prévaut dans le secteur. La recherche montre qu'en réaction aux brimades, à la discrimination et au harcèlement, les personnes LGBTQ+ adoptent des traits masculins à titre de mécanisme de défense (Wright, 2013). Les répercussions de ces stratégies d'adaptation sur la santé mentale de ce groupe doivent faire l'objet de recherches et d'enquêtes plus approfondies.

La vulnérabilité des jeunes travailleurs du secteur de la construction est associée à leur manque d'expérience professionnelle, laquelle est corrélée à leurs niveaux de confiance et à de meilleurs mécanismes d'adaptation aux facteurs de stress organisationnels tels que l'intimidation. Le risque que les jeunes travailleurs soient victimes d'un accident du travail et d'autres dangers peut également être lié à une estime de soi insuffisante pour contester les mauvaises pratiques professionnelles en matière de SST. L'âge avancé constitue généralement un facteur de protection contre le stress psychosocial. Cependant, les changements physiologiques liés au vieillissement peuvent accroître le risque de blessures d'origine professionnelle, tandis que le pouvoir d'appréciation dans l'exercice des compétences et la perception de la monotonie du travail peuvent augmenter avec l'âge et l'expérience et sont considérés comme des facteurs de stress importants pour les travailleurs âgés.

Enfin, le statut professionnel est également associé à des risques uniques. À titre d'exemple, les travailleurs indépendants du secteur de la construction sont davantage exposés à l'insécurité de l'emploi et à la précarité économique, aux longues journées de travail et à une charge de travail conséquente. Les travailleurs peu qualifiés, en revanche, sont plus enclins à subir des violences psychologiques de la part de leurs employeurs et se montrent donc plus anxieux face aux conflits sur le lieu de travail (Kozlova & Lakisa, 2016). Par comparaison avec leurs collègues peu qualifiés, la santé mentale des cadres et des autres travailleurs hautement qualifiés est influencée par les appels d'offres, les pratiques de sous-traitance et la fragmentation structurelle du secteur. Par ailleurs, les risques afférents aux dirigeants de PME comprennent le sentiment de responsabilité à l'égard de leurs travailleurs, les retards de paiement et les pressions sur les coûts qui ont des conséquences sur la viabilité des entreprises.

La santé mentale et le bien-être organisationnel des travailleurs dépendent largement de conditions de travail psychosociales sûres

Lorsqu'ils sont exposés à de multiples risques psychosociaux, les travailleurs sont susceptibles de ressentir du stress, de l'anxiété et de la fatigue physique et mentale. La concentration, la distraction et la prise de risque sont induites par des facteurs de risque psychosociaux qui influencent la plupart des symptômes émotionnels et cognitifs de la santé mentale. Le sentiment d'être dépassé, de manquer de confiance en soi, de se sentir seul et sous pression entraîne des pensées d'automutilation, des troubles du sommeil, des sentiments de colère et de l'irritabilité. Ces réactions émotionnelles sont associées à la pression de la charge de travail, au rythme de travail, au contrôle du travail, aux exigences émotionnelles et au soutien sur le lieu de travail. Qui plus est, les fortes contraintes de temps et l'exposition à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail sont fortement corrélées à la survenue d'accidents du travail.

La dépression et l'épuisement professionnel comptent parmi les problèmes de santé mentale les plus fréquents et sont associés à un faible contrôle du travail et à une sécurité insuffisante, à un soutien limité ou inexistant de la part de la direction et à des conflits de rôles. Les travailleurs de la construction basés dans les bureaux et les professionnels plus qualifiés travaillant sur site sont plus susceptibles de souffrir de dépression et d'épuisement professionnel que les ouvriers sur site (Tijani et al., 2020b). Il est intéressant de noter que le travail à distance semble protéger contre l'épuisement professionnel, qui est plus élevé chez les employés de bureau que chez les travailleurs distants. L'état de stress post-traumatique est également plus répandu dans le secteur de la construction que dans d'autres secteurs d'activité (Chan et al., 2020; London et al., 2022). Il est inquiétant de constater que ce résultat peut être caché dans des environnements de construction à haut risque où la SST ne remédie pas de manière

adéquate aux conditions de travail dangereuses, lesquelles tiennent compte de la présence de facteurs de risque psychosociaux. Le détournement et l'abus de substances sont des résultats comportementaux associés à une mauvaise conception des tâches, à de mauvaises conditions de travail, à des normes culturelles organisationnelles inappropriées et à un soutien social inadéquat.

Si les chiffres globaux de l'UE sur le suicide ne sont pas disponibles, des études menées dans les pays anglo-saxons suggèrent que les hommes travaillant dans le domaine de la construction sont trois fois plus susceptibles de mourir par suicide que la moyenne nationale des hommes (ONS, 2019). Des études australiennes montrent également que les taux de suicide sont plus élevés chez les ouvriers masculins de la construction qu'au sein de la population générale (Maheen et al., 2022). Le suicide, les pensées suicidaires et les idées suicidaires sont principalement associés à l'exposition aux comportements suicidaires de collègues et de pairs, ainsi qu'à l'insécurité de l'emploi, aux longues périodes de difficultés financières et au chômage transitoire (Ross et al., 2022; Chan et al., 2020). Les initiatives engagées dans le secteur pour prévenir le suicide, telles que le programme australien «Mates in Construction», ont montré une incidence positive sur les taux de suicide; aussi, la mise en œuvre d'initiatives similaires est vivement encouragée (Maheen et al., 2022).

Les mauvais résultats en matière de santé mentale ont une incidence significative sur la productivité des entreprises, et s'accompagnent d'une hausse de la rotation du personnel et de l'épuisement professionnel. L'absentéisme et le présentéisme sont des conséquences négatives reconnues depuis longtemps pour les organisations: elles ont trait à des cultures toxiques, à une faible confiance dans l'organisation, à l'autonomie professionnelle et à des conditions ergonomiques défavorables. Ces facteurs contribuent à la productivité et au bien-être des travailleurs et ont des effets sur les niveaux d'engagement et de satisfaction au travail. De la même manière, les taux d'absentéisme des travailleurs, les taux de rotation du personnel et la satisfaction au travail ont une incidence sur les niveaux de productivité, les recettes et les marges bénéficiaires des organisations (CIF Irlande, 2020). Par ailleurs, les facteurs de stress psychosociaux d'origine professionnelle et leurs conséquences sur la santé mentale (ce qui inclut le suicide) ont une incidence sur l'attractivité du secteur, ce qui constitue un problème critique pour un secteur qui est confronté à des pénuries de main-d'œuvre et qui a du mal à attirer et à retenir les travailleurs dans un contexte de déclin démographique continu.

S'attaquer aux déterminants organisationnels pour protéger la santé mentale des travailleurs

Les bonnes pratiques visant à prévenir les problèmes de santé mentale dans le secteur sont celles qui intègrent des interventions globales combinant des éléments individuels à des éléments axés sur l'organisation. Ces interventions renforcent la sensibilisation à la santé mentale au sein des organisations, et réduisent simultanément la stigmatisation liée à la santé mentale. Elles peuvent fournir aux personnes des outils pour évaluer les risques psychosociaux au travail et pour protéger leur bien-être ainsi que celui de leurs collègues. Ces initiatives incluent la formation à la santé mentale et les interventions sur le thème de la santé mentale (Constructiv, par exemple), la mise à disposition de professionnels de la santé mentale dans les entreprises (par exemple, The Lighthouse Construction Charity, MENTUPP), et des boîtes à outils aidant les travailleurs à identifier et à corriger les risques psychosociaux sur le lieu de travail (par exemple, Fundación Laboral de la Construcción; Prevent).

Les mesures globales impliquent également de s'attaquer aux déterminants organisationnels de la santé mentale (par exemple, la charge de travail, les contraintes de temps, la communication interpersonnelle), ce que la littérature et les parties prenantes du secteur recommandent vivement.

Parmi les initiatives ciblant les déterminants organisationnels de la santé mentale figurent l'élimination des conditions de travail précaires et l'introduction de conditions de travail protégées et de modalités de travail flexibles (par exemple, Malareforbundet, PORR, EFBWW). Les programmes d'aide financière d'urgence (PORR par exemple) ainsi que les lieux de travail et les pays qui offrent des environnements de travail inclusifs (par exemple, Malareforbundet, CTSP, Women in Construction) constituent de puissantes initiatives collectives qui atténuent l'incidence des risques psychosociaux sur le bien-être des travailleurs. En outre, la mise en œuvre des orientations élaborées par les partenaires sociaux sectoriels de l'UE pour évaluer, gérer et réduire les risques psychosociaux organisationnels dans le secteur de la construction enverra un message fort aux travailleurs, à savoir que les entreprises considèrent que leur bien-être mental est aussi important que leur bien-être physique.

Les interventions sur le lieu de travail doivent dépasser le seul individu. Les recherches montrent que les approches organisationnelles ont des effets positifs sur les comportements et les environnements de travail soucieux de la santé (Grill et al., 2017). Les conditions contractuelles, l'autonomie professionnelle et le contrôle du travail, les examens réguliers de la charge de travail, les styles de gestion et les diverses approches de l'exécution des tâches peuvent contrecarrer les risques organisationnels psychosociaux. Parallèlement, les efforts destinés à renforcer la sécurité de l'emploi en offrant des possibilités d'évolution de carrière, en améliorant les salaires et en renforçant le statut professionnel permettront d'accroître l'engagement et la satisfaction au travail et, partant, les taux de productivité.

Autres recherches et orientations

Il ressort des conclusions générales de l'étude que les chercheurs, les organisations et les décideurs politiques en ont tiré toute une série d'enseignements, parmi lesquels:

- Diversifier les méthodes de recherche et combler les lacunes en matière de recherche, en particulier celles liées aux LGBTQ+, aux femmes, à la transition numérique, au changement climatique et au suicide.
- Mettre en œuvre des approches mixtes et participatives (individuelles et organisationnelles) ciblant les déterminants organisationnels de la santé mentale. Ces approches devraient cibler les changements organisationnels, s'engager à évaluer et à traiter les risques psychosociaux de la même manière que les dangers pour la santé physique et promouvoir une santé mentale positive sur le lieu de travail.
- Mener des interventions spécifiques consacrées à la santé mentale sur le lieu de travail facilitant les services d'intervention et de traitement qui garantissent la confidentialité, des examens réguliers de la charge de travail et la mise en place de modalités de travail flexibles. Il est également suggéré de proposer des services de retour au travail essentiels à la reprise après un épisode de maladie mentale.
- Intégrer des dispositions en matière de SST, y compris des dispositions relatives aux risques psychosociaux et à la santé mentale, dans les cahiers des charges et les pratiques de la chaîne d'approvisionnement, aider les entreprises de construction disposant de ressources limitées pour lutter contre les problèmes de santé mentale et veiller à ce que les inspecteurs du travail soient suffisamment formés et qualifiés pour garantir l'application de la SST au niveau national.
- Veiller à ce que les conventions collectives du secteur adoptent une perspective de santé, y compris de santé mentale, dans l'ensemble des politiques en tenant compte de l'interaction entre les conditions physiques et les risques psychosociaux. Cette perspective devrait devenir la norme dans les forums de discussion, les dialogues sociaux, ainsi que dans les initiatives politiques et législatives destinées à améliorer le bien-être mental dans le secteur. Il est tout particulièrement nécessaire d'aborder les besoins des femmes et des groupes minoritaires dans ces discussions.
- Aider les entreprises de construction disposant de ressources plus limitées et les travailleurs indépendants à lutter contre les risques psychosociaux et à préserver leur santé mentale.
- Encourager et promouvoir les ressources communautaires en matière de santé mentale afin d'améliorer l'accès aux services spécialisés.
- Encourager la coopération entre les institutions nationales de SST dans l'ensemble de l'UE afin de fournir des orientations adaptées à la diversité des professions et des travailleurs dans le secteur de la construction.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, diffuse des informations fiables, équilibrées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes de sensibilisation à l'échelle de toute l'Europe. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'Union et au-delà.

**Agence européenne
pour la sécurité et la santé au travail**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Espagne

Adresse électronique:

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>