



Stress et santé mentale chez les expatriés

Rev Med Suisse 2008; 4: 1206-11

S. Aebischer Perone
H. van Beerendonk
J. Avril
G. Bise
L. Loutan

Mental health in expatriates

To be an expatriate can be a very rewarding experience. Nevertheless, it requires a great ability of adaptation to a new environment. The living and professional conditions may be very demanding. They can have an influence on the physical and mental health. The basic and cumulative stress should be prevented by a good preparation before departure, a thorough follow-up during the expatriation and upon return. The expatriate, the family doctor and the employer play an important role during the whole period of expatriation. Their close collaboration permits an ideal management of possible stress related problems.

Le fait d'être expatrié est une expérience enrichissante demandant une grande capacité d'adaptation due à la confrontation à un nouvel environnement. Les conditions de vie et professionnelles peuvent être exigeantes avec une répercussion sur la santé physique et mentale. Le stress de base et le stress cumulatif peuvent en grande partie être prévenus par une bonne préparation avant le départ, un suivi attentif pendant l'expatriation et une prise en charge au retour. L'expatrié, le médecin de famille et l'employeur jouent un rôle important durant toute la période de l'expatriation. L'interaction étroite entre ces différents acteurs permet une gestion idéale de possibles problèmes liés au stress.

INTRODUCTION

Le fait de résider dans un pays loin de chez soi est une expérience enrichissante, qui demande une grande capacité d'adaptation. Dans un nouvel environnement avec une possible perte des repères, loin des proches, les expatriés font face à des conditions de vie et de travail exigeantes avec un risque d'épuisement lié aux difficultés d'adaptation, à la surcharge de travail et aux éventuels problèmes de sécurité. Par ailleurs, il est fréquent que des situations de stress mènent à des prises de risque, comme la conduite automobile dangereuse, l'oubli de prise d'antipaludéens, l'abus de substances (alcool, somnifères, drogues) et des rapports sexuels non protégés. Ces comportements à risque peuvent mettre la personne, le travail et l'équipe en danger et nécessiter un rapatriement. Il est donc essentiel d'anticiper d'éventuelles difficultés, d'informer et préparer les expatriés avant leur départ, de les soutenir durant le séjour à l'étranger et au retour.

Voici deux exemples de situations d'expatriés confrontés à des défis mettant leur santé mentale en danger.

SITUATION I

Un couple part pour la première fois à l'étranger. L'épouse qui travaillait jusqu'alors comme enseignante, quitte son emploi pour suivre son mari qui a obtenu un poste d'ingénieur dans une ville d'Afrique. L'ingénieur est très vite pris par ses nouvelles activités professionnelles et ne rentre que tard le soir à la maison. Il n'a plus l'énergie pour écouter son épouse. L'environnement tropical avec sa chaleur humide, ses bruits *étranges* et ses odeurs fortes impressionnent dès le début la femme restée au foyer. Ne parlant pas la langue locale, elle ne trouve personne avec qui partager ses difficultés. Elle perd rapidement l'appétit et le sommeil. Fatiguée, toute activité lui pèse et elle ne sort plus. Ses proches alertés par téléphone prennent contact avec son médecin de famille qui connaît la jeune femme depuis son enfance. Grâce à des entretiens avec son médecin et le soutien de ses proches, elle arrive à reprendre confiance et à trouver des moyens pour faire face à ses difficultés.



Elle se rend à l'école locale où elle rencontre la directrice. Celle-ci l'informe de la présence d'un cercle d'expatriés et lui propose d'assister à ses cours afin d'apprendre la langue locale.

SITUATION 2

Un homme de 35 ans effectue sa première mission. Il a atteint un poste élevé dans une grande entreprise et a des projets de mariage. Cependant, il veut réaliser un vieux rêve et travailler dans le domaine humanitaire. Il suit un cours de formation avant son départ en mission en Asie. A son arrivée, il passe d'abord quelques jours en capitale avant d'être affecté dans une ville à plusieurs heures de route du premier grand centre. Son travail est prenant, il est quotidiennement en contact avec les bénéficiaires et leur détresse. Lors de ses déplacements fréquents, il saute souvent un repas. Partageant un logement avec des collègues plus jeunes, il n'arrive pas à se reposer. Il commence à être irritable et présente une hyperactivité non productive. Son supérieur hiérarchique lui fait remarquer son changement de comportement, mais il ne veut rien entendre. Lors d'un séjour en capitale, il contacte un médecin qui décide un retour en Suisse. Epuisé, amaigri il ne dort plus et a de la peine à se concentrer. Les symptômes ne s'améliorant pas après un repos de quelques semaines, son médecin le réfère à un spécialiste.

DIFFÉRENTS TYPES DE PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE CHEZ LES EXPATRIÉS

Stress de base – de l'expatriation

C'est le stress sous-jacent, indépendant du travail humanitaire en zone de conflit. Il se manifeste surtout au début et à la fin de la mission. En principe, il diminue avec l'adaptation. Beaucoup d'expatriés trouvent que de travailler à l'étranger est passionnant. Cependant, ils ressentent tous un certain degré de désorientation, confusion et anxiété dû à l'adaptation au nouvel environnement.¹ On observe souvent *quatre phases d'adaptation*² qui sont en relation avec le changement de la perception de la nouvelle culture et qui s'expriment par des émotions. La première phase est celle d'une lune de miel (stimulante et excitante), suivi de la désillusion (la nouvelle culture est perçue comme intrusive, peu familière et problématique). Pendant cette phase, l'expatrié peut se sentir désillusionné, submergé, irrité, isolé, anxieux, fatigué ou déprimé. Ensuite, il y a l'adaptation partielle où tout devient plus facile à comprendre et plus prévisible. L'expatrié commence à se sentir chez soi. Par la suite, l'expatrié perçoit le nouvel environnement meilleur que celui d'origine (sur certains points, pas sur tous). Il se sent confortable, accepte les coutumes locales et se sent à la maison.³ Si l'expatrié n'arrive pas s'adapter, ou résoudre des difficultés (personnelles, professionnelles ou liées à l'environnement), il peut être nécessaire qu'il quitte le pays prématurément pour éviter de tomber malade.

Stress cumulatif – stress de l'expatrié

Le stress cumulatif est associé au travail humanitaire et au travail de l'expatrié en général. Il est fréquent, sournois et envahissant. Ses causes sont l'accumulation de plusieurs facteurs de stress (personnel, travail et environnement causant des frustrations) avec exposition prolongée à ces facteurs. Une lourde charge de travail est souvent associée à un manque de reconnaissance du travail accompli et à des difficultés de communication. S'y ajoutent la nécessité de faire face à des situations devant lesquelles on se sent désarmé (souffrance des bénéficiaires, guerre, environnement de conflit) ou au contraire des situations d'attente avec impossibilité d'agir pour des raisons de sécurité.⁴ Souvent, on observe une *compassion fatigue*, l'épuisement émotionnel d'avoir trop vécu dans la souffrance. Si le stress cumulatif n'est pas identifié, il peut conduire au surmenage et à l'épuisement professionnel.⁵

Stress traumatique

Ce stress est secondaire à un événement violent imprévisible. L'intégrité physique et psychique de la personne, ou celle de l'un de ses proches immédiats, est brutalement agressée ou menacée. Durant cet événement violent, la personne est confrontée à la réalité de la mort. Ceci provoque l'effroi et un sentiment d'impuissance. Le risque d'exposition au stress traumatique est plus élevé dans les situations de guerre, d'insécurité ou de catastrophe naturelle. Cependant, des actes de criminalité existent partout.⁶ Si les symptômes du stress traumatique (tableau 1) persistent plus d'un mois, on parle d'un syndrome de stress post-traumatique qui nécessite une prise en charge spécialisée.⁷⁻⁹

Décompensation psychique

La décompensation psychique, qui arrive heureusement très rarement, nécessite une prise en charge immédiate dans le pays d'expatriation avec stabilisation, suivie d'un rapatriement. Dans les cas aigus, le rapatriement médical doit se faire avec l'accord des compagnies aériennes et la personne souffrante doit être accompagnée par un professionnel de la santé. Il est donc essentiel de tenir compte des antécédents psychologiques des personnes avant de leur proposer une mission à l'étranger.¹⁰

Réponses au stress

Les réactions des personnes exposées à une situation de stress sont des réactions normales à des situations nécessitant une adaptation accrue ou à des situations anormales vécues par la personne. Les réactions sont individuelles et liées à la personne, car toutes les personnes ne sont pas affectées et ne réagissent pas de la même façon aux événements.

PRINCIPES DE BASE DE LA GESTION ET PRÉVENTION DU STRESS ET DES PROBLÈMES MENTAUX

Les problèmes psychologiques dus à des situations de stress auxquelles les expatriés sont exposés peuvent en majorité être prévenus. En effet, une bonne préparation avec information, évaluation et prise en compte des caractéristiques



Tableau 1. Différents types de stress chez les expatriés : causes, signes et symptômes, prise en charge

Causes	Signes et symptômes	Prise en charge
a) Stress de base – de l'expatriation		
<ul style="list-style-type: none"> • L'inquiétude des proches et de la famille • Problèmes non résolus avant le départ • Environnement externe • Environnement professionnel • Conflits avec hiérarchie ou collègues • Difficultés de la gestion de la fin de mission 	<ul style="list-style-type: none"> • Désillusion • Anxiété • Fatigue • Troubles du sommeil • Troubles de l'appétit • Modifications de caractère • Perte de confiance en ses capacités • Questionnement douloureux sur l'expatriation 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un espace d'écoute • Changer le regard de la personne • Changer d'environnement
b) Stress cumulatif – de l'expatrié		
<ul style="list-style-type: none"> • Lourde charge de travail ou immobilité et inactivité • Non validation du travail accompli • Frustration quant à la capacité de répondre aux besoins des bénéficiaires • Faire face à des situations devant lesquelles on se sent désarmé (souffrance des victimes, guerre, environnement de conflit) • Impossibilité de prendre de la distance 	<ul style="list-style-type: none"> • Fatigue • Troubles digestifs • Troubles du sommeil • Céphalées • Irritabilité exagérée • Hyperactivité non productive <p>Signes d'alarme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accoutumance au danger • Comportement à risque • Abus de substances • Difficultés à prendre des décisions • Insensibilité, apathie 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important de veiller à se nourrir correctement et régulièrement, de prendre un temps suffisant de repos et de partager ses émotions et son vécu (3 x R : repas, repos, relations) • Les discussions avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques sur place permettent un soutien efficace par les «pairs» qui vivent dans le même environnement et comprennent parfois mieux les difficultés que des personnes restées dans le pays d'origine
c) Stress traumatique		
<p>Implication directe ou témoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menace violente sur la personne ou proche • Accident • Massacre • Catastrophe naturelle • Acte de guerre • Acte criminel 	<ul style="list-style-type: none"> • Culpabilité ou colère • Sentiment de toute-puissance • Désorientation et confusion passagère • Troubles de la concentration • Changement de caractère • Cauchemars et troubles du sommeil • Flash-back • Evitement • Reviviscence 	<ul style="list-style-type: none"> • Un «defusing» immédiat avec partage des émotions est effectué sur place par des collègues dans un lieu sécurisé (3 x T time, tears, talk). Si nécessaire un débriefing psychologique est effectué plus tard • Normalement les symptômes régressent après 6-8 semaines. En cas de persistance, une prise en charge spécialisée est envisagée

téristiques de la personne, suivie d'une écoute active et d'un soutien continu, permet de diminuer les risques. Une collaboration étroite entre l'expatrié lui-même, ses proches, son médecin, ses collègues et l'employeur est essentielle.

Avant le départ

Expatrié

Il est essentiel de s'informer sur le pays de destination, sa culture et le travail à effectuer. En cas de départ en famille, prévoir un, voire les premiers, mois seul pour préparer l'accueil de celle-ci (logement, école, garde de l'enfant). Un cours de langue débuté avant le départ peut faciliter les premiers contacts sur place. En cas de besoin, des compétences professionnelles additionnelles doivent être acquises avant de débiter le travail sur place. Par ailleurs, il est important d'anticiper et prévenir l'isolement par des contacts, un accès à l'information (journaux, radio, télévision, ordinateur avec consultation en ligne)¹¹ et d'emporter de quoi pratiquer des activités de détente (par exemple : articles de sport, peinture, lecture, musique, films DVD). Il est utile de prendre les coordonnées de son ambassade dans le pays de destination et de s'informer sur les services médicaux disponibles (par exemple : en consultant le site du Département fédéral des affaires étrangères).¹² L'assurance maladie et accidents avec possibilité de rapatriement doit couvrir le pays de destination.

Employeur

Une politique d'entreprise quant à la santé des collaborateurs est importante pour assurer le bien-être de ses employés.¹³ L'employeur a le devoir de donner de l'information pertinente sur la destination (environnement, santé, travail) et de confronter le collaborateur avec ses attentes. Il est essentiel d'avoir une description claire des tâches et d'en discuter avant le départ pour éviter les sources de stress mentionnées plus haut. Il peut être nécessaire de former l'expatrié avant qu'il parte. La formation peut être spécifique quant au travail sur le terrain ou s'adresser à la gestion du stress par le collaborateur lui-même. Par ailleurs, l'employeur devrait former les cadres à la prise en charge des personnes présentant des difficultés. L'évaluation du collaborateur avant de l'envoyer à l'étranger est importante. En effet, le choix du lieu et du poste proposés se fait en fonction des capacités d'adaptation et de l'expérience antérieure. Afin d'assurer la meilleure couverture médicale pendant le séjour à l'étranger, l'employeur identifie des structures de santé de référence et contracte des assurances médicales couvrant aussi le rapatriement.

Pendant le séjour

Expatrié

Il faut toujours garder en tête que l'expatrié reste un invité dans le pays hôte. Il est important de rester ouvert et tolérant, d'observer sans juger et d'adapter son compor-



tement de façon respectueuse (vêtements et attitudes non provocantes). Un contact personnalisé avec la population en s'intéressant aux conditions de vie et à la culture locale est enrichissant et permet de s'adapter plus facilement. Des contacts rapprochés avec les collègues de travail ou les employées de maison facilitent l'accès au pays. Si la situation le permet, la personne peut partir en famille ou faire venir ses proches pour un court séjour et ainsi partager son vécu. Un lien avec le pays d'origine peut être maintenu en se tenant au courant des nouvelles. Il est essentiel qu'à l'étranger comme à la maison, les personnes restent attentives aux signes de fatigue et de stress, et s'aménagent des périodes de repos et de récupération pour se ressourcer (par exemple en effectuant des activités sportives, artistiques ou musicales). Des cercles d'expatriés, des sorties avec des collègues d'autres organisations, des amitiés avec des gens du pays et voyages dans le pays permettent de changer le regard sur le pays et sur soi-même.

Employeur

Le supérieur hiérarchique, qui devrait être un exemple pour ses collaborateurs, s'assure par un contact régulier, que tout va bien, reconnaît le travail effectué et apporte un soutien spécifique si nécessaire. L'amélioration des conditions de vie (mise à disposition du logement, facilitation de l'accès aux communications et moyens de transport), joue un rôle important dans la capacité à gérer le stress lié à l'expatriation (stress de base). De même, en fonction des difficultés du travail et des conditions de vie et sécuritaires, des périodes de récupération sont aménagées pour éviter un stress cumulatif. En cas de problèmes majeurs de santé mentale, ou d'un stress traumatique, l'employeur se charge de la prise en charge de son collaborateur sur place avant un possible rapatriement.

Au retour

Expatrié

Avant le retour au pays d'origine, la suite de la vie privée et professionnelle devrait être envisagée. A nouveau chez soi, la personne doit se réadapter à sa propre culture, à ses proches et à son environnement, ce qui peut provoquer un stress équivalent à celui du stress de base. Souvent, l'entourage a de la peine à comprendre les difficultés ne pouvant pas partager le vécu de l'expatrié. Un retour prolongé par un voyage ou des vacances sans course contre le temps facilitent l'adaptation. Au retour, la personne devrait pour se ressourcer et se reposer, prévoir du temps avec ses proches et recréer un programme d'activités. C'est aussi le moment pour lui de faire le bilan de son séjour à l'étranger, d'identifier les facteurs stressants rencontrés et comment il les a gérés et de redéfinir ses priorités et besoins en fonction desquels il envisagera un nouveau départ ou pas.

Employeur

Durant le débriefing du collaborateur, l'employeur s'intéressera non seulement au travail effectué, mais aussi au vécu. La durée des vacances avant une nouvelle expatriation sera établie en fonction de l'état physique et psychologique de la personne au retour. Un minimum de cinq à

six semaines est nécessaire pour qu'elle puisse se ressourcer et partir en forme. Une nouvelle destination doit tenir compte du vécu de la dernière expatriation, de l'expérience gagnée et des exigences professionnelles. Au besoin, l'employeur devrait préparer et faciliter le recyclage professionnel des collaborateurs désirant reprendre le travail dans leur pays d'origine.

Rôle du médecin

Un bilan médical complet avant le départ à l'étranger permet au médecin d'évaluer l'état de santé mentale de son patient. Une information personnalisée sera alors donnée quant aux risques pour la santé physique et mentale (par exemple : choix adapté des antipaludéens) et comment faire face aux possibles difficultés liées à un séjour à l'étranger (stress de base et cumulatif). En cas de maladie psychiatrique sévère ou non compensée, le médecin déconseillera le départ. Le patient peut le contacter durant son séjour à l'étranger. Au retour, l'état de santé mentale du patient est réévalué, avec si nécessaire un suivi ou une référence à un spécialiste. L'avis favorable du médecin sur une prochaine expatriation permet d'éviter que des personnes partent sans avoir résolu des problèmes psychologiques.

CONCLUSIONS

Une bonne préparation avec information pertinente sur le pays de destination contribue au bien-être de la personne partant à l'étranger. Le médecin joue un rôle primordial quant à la santé physique et mentale de son patient. Par sa connaissance de la personne et de son entourage, il peut identifier d'éventuels problèmes et l'assister à y faire face. Par ailleurs, il donnera son avis par rapport à l'adéquation de la destination choisie. Durant le séjour à l'étranger, les personnes restent responsables de prendre soin d'elles-mêmes, de rester à l'écoute d'éventuels changements de comportement et ne pas hésiter en cas de besoin d'exprimer leurs difficultés. L'expatrié, l'employeur et le médecin doivent collaborer avant, pendant et au retour du séjour à l'étranger afin d'assurer le bien-être de l'expatrié et de ses proches. ■

Implications pratiques

- Les personnes partant travailler à l'étranger sont responsables de leur santé et doivent rester à l'écoute d'éventuels changements de comportement
- Une évaluation, avec si nécessaire un soutien psychologique par le médecin, est importante avant, pendant et après le retour d'un séjour à l'étranger
- Une politique d'entreprise quant à la santé de collaborateurs inclut une préparation adéquate, un soutien durant le séjour et au retour de ses employés



Adresses

**Drs Sigiriya Aebischer Perone, Hendrica van Beerendonk,
Jacqueline Avril et Gérard Bise**
Unité santé des collaborateurs
CICR, 19, avenue de la Paix, 1202 Genève
saebischerperone@icrc.org
hvanbeerendonk@icrc.org
javril@icrc.org
gbise@icrc.org

Pr Louis Loutan
Unité de médecine des voyages et migrations
Département de médecine de premier recours
HUG, 1211 Genève 14
louis.loutan@hcuge.ch

Bibliographie

- 1 Gillingham F. Anticipate the psychologic effects of expatriate life. www.hthtravelinsurance.com/travel_center/expats/004.cfm
- 2 Stewart L, Leggat PA. Culture shock and travelers. *J Travel Med* 1998;5:84-8.
- 3 ** Eytan A, Loutan L. Voyages et problèmes psychiatriques. *Rev Med Suisse* 2006;2:1251-5.
- 4 * Bierens de Haan B, Van Beerendonk H, Michel N, Mulli JC. Le programme de soutien psychologique aux intervenants humanitaires du Comité international de la Croix-Rouge (CICR). *Rev Fr Psychiatr Psychol Med* 2002;5.
- 5 UNHCR. Managing the stress of humanitarian emergencies. Staff welfare unit, career and staff support service. Genève: UNHC HQ, 2001.
- 6 Bierens de Haan B. Engagement humanitaire et conflits armés. Le facteur stress. CICR 1997.
- 7 Gersons BPR, Olf M. Coping with the aftermath of trauma. *BMJ* 2005;330:1038-9.
- 8 * Regel S. Post-trauma support in the workplace: The current status and practice of critical incident stress management (CISM) and psychological debriefing (PD) within organizations in the UK. *Occup Med* 2007;57:411-6.
- 9 Cardozo BL, Holtz TH, Kaiser R, et al. The mental health of expatriate and Kosovar Albanian humanitarian aid workers. *Disasters* 2005;29:152-70.
- 10 Carranza FJ, Parshall AM. Psychiatric morbidity of overseas patients in inner London: A hospital based study. *Ann Gen Psychiatry* 2005;4:4.
- 11 Informations nationales suisses et internationales : www.swissinfo.org
- 12 Département fédéral des affaires étrangères www.eda.admin.ch
- 13 Filot A. Psychological support to MSF Belgium staff, 2006. annick.filot@brussels.msf.org

* à lire

** à lire absolument