

Forum de la



« Pistes nouvelles en santé au travail »



Judi 7 février 2013

Fonds des Maladies Professionnelles
Bruxelles

Bruxelles, le jeudi 7 février 2013

PROGRAMME

- 13.30 Accueil - café
- 13.50 Introduction par le Président de la SSST
- 14.00 **La maladie de Lyme dans les milieux professionnels exposés : information et formation des travailleurs.**
A. Bister, ULg
- 14.30 **Vous avez dit « collaborer » pour la santé d'un travailleur malade ?**
V. Lejeune, UCL
- 15.00 **Intervention du médecin du travail dans un projet de crèche.**
I. Jurisse, ULB
- 15.30 Pause café
- 16.00 **A propos d'une situation de souffrance au travail. Perspectives et limites de l'intervention du médecin du travail.**
N. Lesplingard, UCL
- 16.30 **Analyse et proposition d'actualisation du code 1.402 « Maladies tropicales » du système liste FMP**
N. Lambion, FMP
- 17.00 **Prévention de la pénibilité, le rôle central du médecin du travail.**
J. El Haddad, ULB

Université Catholique de Louvain – Faculté de Santé Publique

A PROPOS D'UNE SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL D'UN AGENT COMMUNAL : PERSPECTIVES ET LIMITES DE L'INTERVENTION DU MEDECIN DU TRAVAIL



Dr Nathalie Lesplingard
7 février 2013 - SSST- Bruxelles

Présentation

- MDT en France, service santé au travail « autonome »
- Etude de Cas présentée le 20 décembre 2011 à l'UCL en vue de l'obtention du Master Complémentaire en Médecine du Travail
- Promoteur, Dr Florence Laigle et le relecteur, Pr Dominique Lison

Plan

1. Objectif
2. Contexte et cadre de l'intervention
3. Méthodologie
4. Modèle d'analyse des RPS
5. Synthèse des rencontres avec l'agent, Mme P
6. Rôle, interventions et limites du médecin du travail
7. Conclusion

1. Objectif

- Dans un monde en pleine mutation avec des conséquences en milieu de travail ...
- ...Souffrance au travail et Risques Psychosociaux (RPS) → thème récurrent
- Objectif → explorer l'agir du MDT, confronté à la souffrance au travail d'un salarié

Dr Nathalie Lesplingard - 07 Février 2013

5

2. Contexte et cadre de l'intervention

- Fonction Publique Territoriale
- Mme P : fonctionnaire, agent administratif
 - Secrétaire de mairie à TP → Poste à responsabilité → ancien employeur → Janvier 2007
 - Change d'employeur → nouveau maire, élue en Mars 2008
 - Dégradation des relations → Modifications de sa situation de travail et altération de sa santé
 - Mai 2010 → Retrait de ses responsabilités
 - Juillet 2010 → Demande à voir le médecin du travail

Dr Nathalie Lesplingard - 07 Février 2013

6

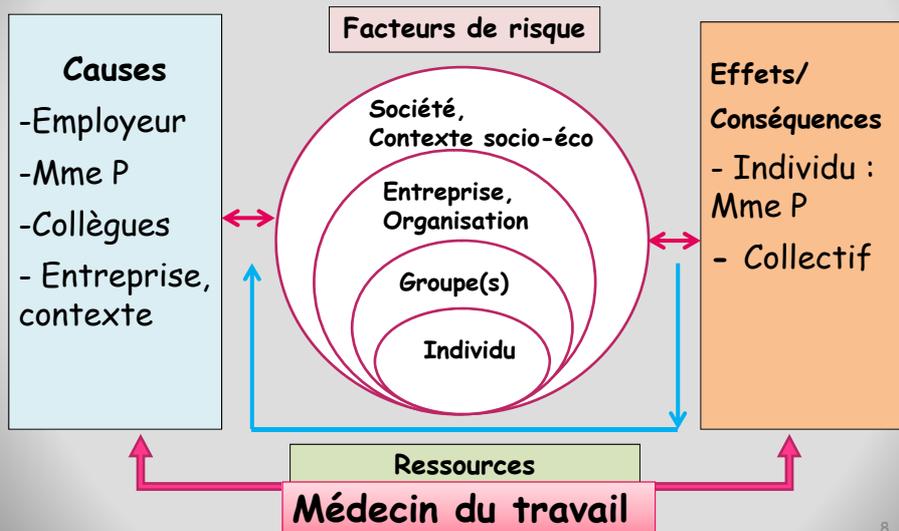
3. Méthodologie

- Avec Mme P : 2 rencontres
- Modèle d'analyse des RPS: développé par Mélanie Straetmans (SPF)
- Sources de réflexion sur la souffrance au travail, dans la littérature :
 - Christophe Dejours, médecin psychiatre et enseignant/chercheur au CNAM
 - Philippe Davezies, médecin du travail, enseignant/chercheur, Université C. Bernard de Lyon

Dr Nathalie Lesplingard - 07 Février 2013

7

4. Modèle d'analyse Risques Psychosociaux



8

5. Rencontres avec Mme P

15 Juillet 2010

- Visite à la demande du salarié
- Raconte la dégradation progressive des relations de travail avec l'employeur
- Clash violent en mars 2010 → ITT: 2 mois 1/2
- MDT : Ecoute et évalue
- Décision : Aptitude, à revoir dans 3 mois

21 Octobre 2010

- Appel du syndicat
- Visite Pré-Reprise
- Etat dépressif +++++
- Recherche du travail ailleurs
- MDT : Constate l'impossibilité de reprendre le travail, action conjointe avec MTT (courrier/CLM)
- Lien avéré santé/travail

6. Rôle, interventions et limites du médecin du travail

Rôle et interventions (1)

- Etablir une relation de confiance :
 - Ecoute active
 - Proposer du temps et de la disponibilité
- Créer un espace pour penser → soutenir cette élaboration

Rôle et interventions (2)

Apprécier la situation → les causes et les effets :

- Apprécier la situation de travail
 - Evolution dans le temps ?
 - Tâches prescrites/réelles ?
 - Relations avec l'employeur ?
 - Ressources ?
- Apprécier l'environnement de travail
- Apprécier les conséquences et effets sur la santé globale

Rôle et interventions (3)

- Etablir le lien entre souffrance du salarié et travail
 - Plainte → expression initiale de la souffrance
 - Cristallisation du conflit → atteinte des systèmes de valeur du salarié
 - Comportement abusif et répété
- ... Question au salarié : « Qu'attendez-vous de moi ? »

Rôle et interventions (4)

- Mobiliser les ressources, avec le salarié :
 - Réseau médical
 - Relayer vers le pouvoir décisionnaire → « l'agir communicationnel » du MDT
 - Agir auprès de l'employeur
 - Directement ?
 - Indirectement ?

Rôle et interventions (5)

- Elaborer une stratégie d'action avec mandat du salarié → gagner du temps
 - Trouver du travail ailleurs
 - Retrouver un équilibre financier
 - Se soigner et s'occuper de ses filles
- S'engager dans un processus de décision

Rôle et interventions (6)

- Tracer les faits dans le dossier médical

Limites d'action du médecin du travail (1)

- Le cas du salarié, en lien avec :
 - Absence d'attentes précises ou clarifiées
 - Absence de degré de liberté
 - Absence de ressources connues
 - Dénier ou doute du salarié sur la relation souffrance-travail

Limites d'action du médecin du travail (2)

- En relation avec la propre situation du MDT :
 - Atteinte possible de l'indépendance dans le cadre de son activité
 - Manque de connaissances des enjeux politiques, sociaux ...
 - Type d'entreprise : quelles marges de manœuvres ?
 - Manque de temps
 - Relation cause/effet → Hypothèse ?

7. Conclusion (1)

- Situations de souffrance au travail →
Atteignent toutes les dimensions de la santé du travailleur
- RPS :
 - Pas de niveau d'exposition acceptable prédéterminé
 - Non objectivables de « l'extérieur » du travail
 - Amputent la capacité d'agir du travailleur

7. Conclusion (2)

- Prévention des RPS :
 - Repérer et analyser les causes et les effets
ET
 - Les réponses déployées et activement produites par le travailleur

Prévenir les RPS, c'est redonner à la personne de la capacité d'agir et promouvoir sa santé

7. Conclusion (3)

- Le MDT
 - **Une des ressources** → Accompagner *l'agir* du salarié
 - **Choisir** → temps, disponibilité

7. Conclusion (4)

- La Question pour le MDT :

Comment interpréter la situation de travail pour établir le lien entre souffrance du salarié et travail ?



Merci de votre attention !

Dr Nathalie Lesplingard - 07 Février 2013

23