

La culture d'intervention interdisciplinaire : comment se construit-elle et comment se transmet-elle ?

Retour d'expérience du GEST05

Table ronde – 2^{ème} journée d'étude Reliance et travail

Docteur Gérald MAGALLON

Sommaire

- **Le GEST 05 en 3 diapos**

- ***Prise en charge individuelle***

- Rôle de la psychologue du travail
- Organisation en place
- Résultats

- ***De l'individuel au collectif – le modèle explicatif utilisé***

- **Du diagnostic à la prévention**

- Rôle de la psychologue du travail
- Organisation en place
- Résultats : exemple d'un cas d'entreprise

- **Conclusion : *de la prestation à la relation de service***

Impact des réformes sur la structure du service (exemple GEST05)

2000

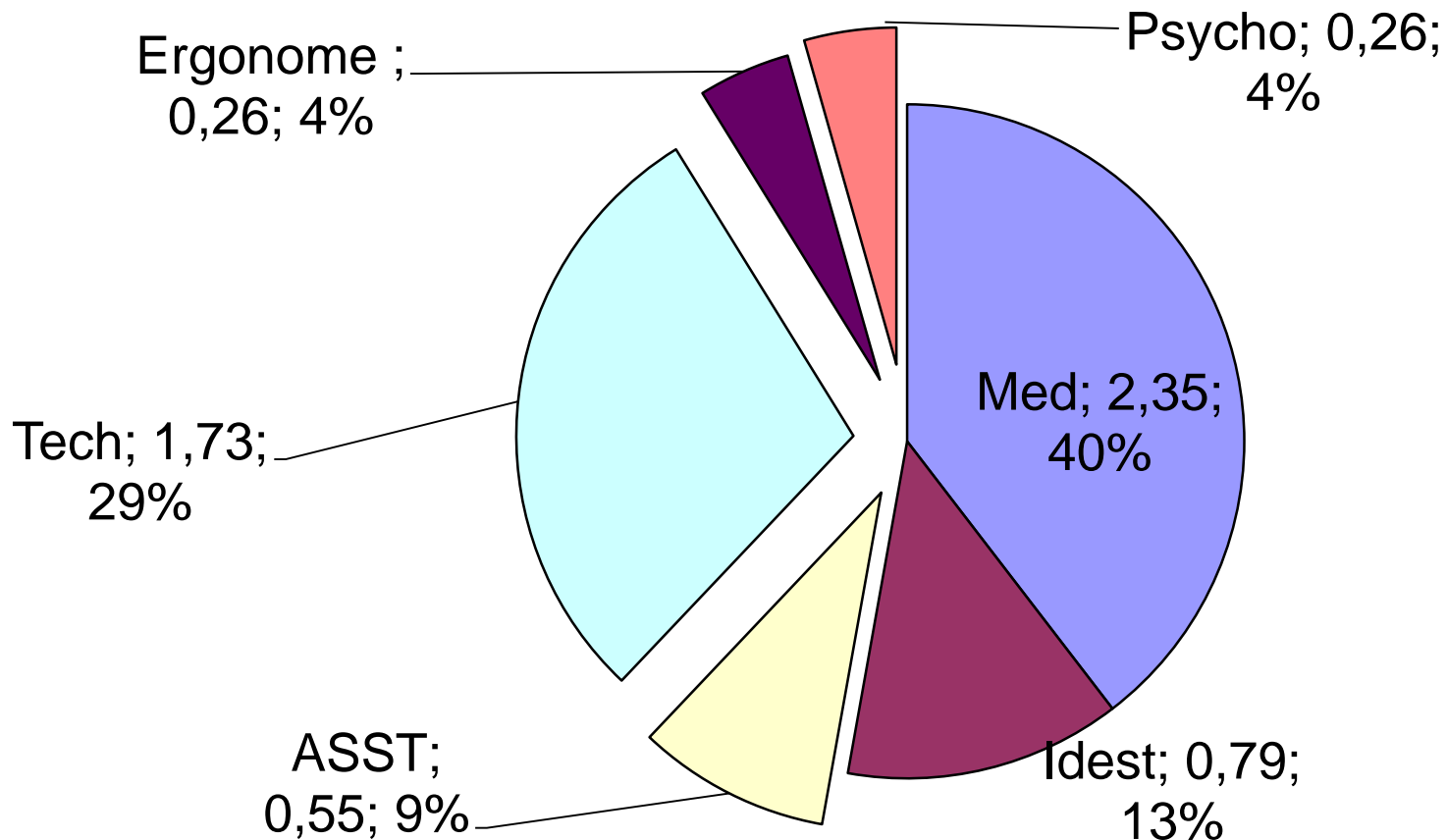
- 10 médecins du travail
- 9 assistantes médicales
- 1 directrice
- 2 assistantes administratives

2013

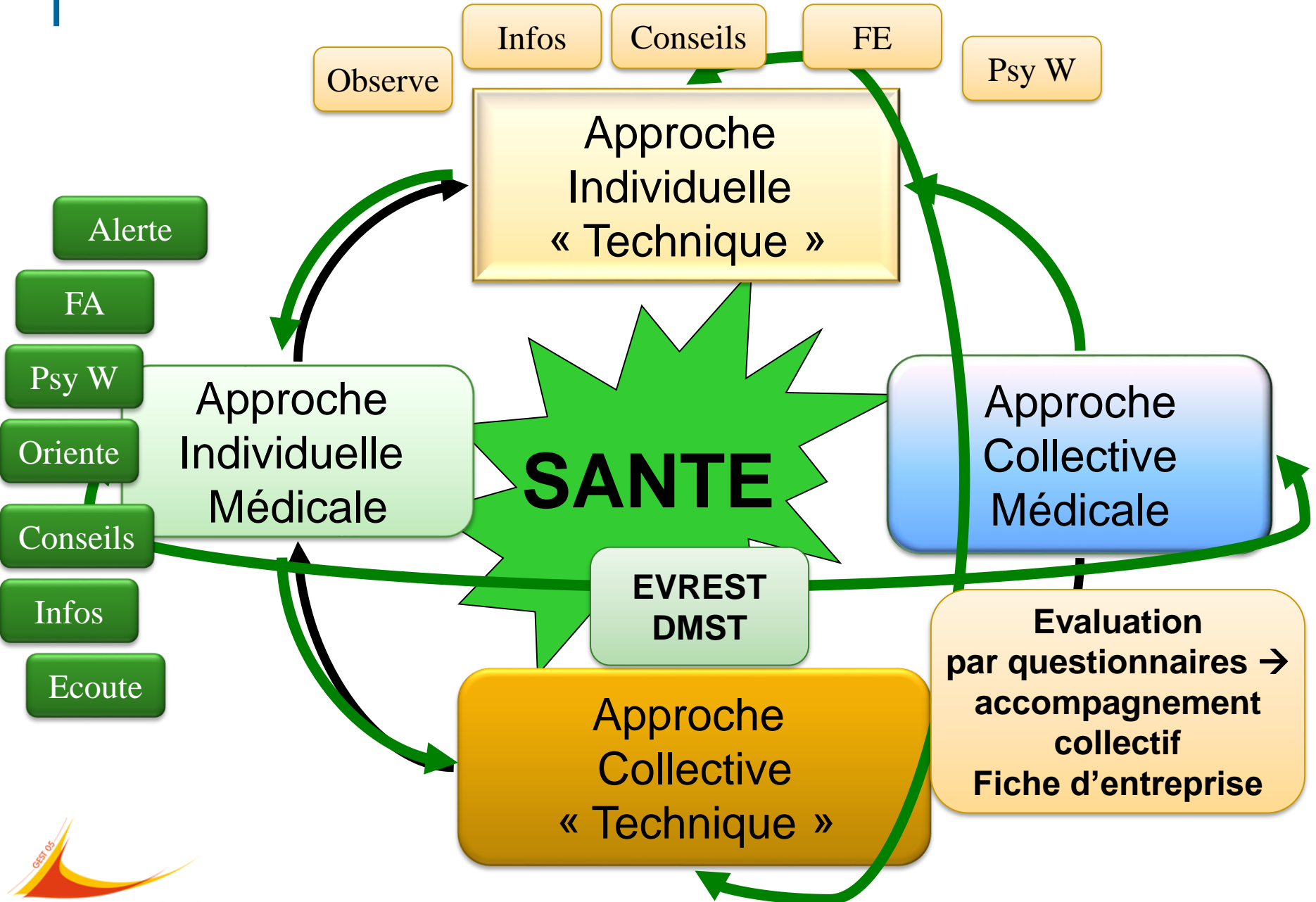
- 8.8 médecins du travail
- 3 infirmiers santé-travail
- 7.25 assistantes médicales
- 1 assistante d'accueil
- 0.9 ASST
- 2.5 techniciens prévention
- 1 ergonome
- 1 psychologue du travail
- 1 directrice
- 2.5 assistantes administratives
- 0.2 qualitiicienne

Quelle équipe pour combien de salariés à suivre ? (Exemple du GEST05)

Composition de l'Equipe Pluri pour 10 000 salariés



Le mécanisme du SST en résumé !



L'approche médicale individuelle : Activité clinique - Définition

= Ensemble des moyens mis en œuvre par le médecin du travail, dans le cadre du colloque singulier, afin de recueillir des informations sur la santé du salarié et sur le lien entre sa santé et sa situation de travail .

Circulaire du 7 avril 2005 rappelé dans circulaire de novembre 2012

Prise en charge individuelle

Entretien individuel avec psychologue du travail

- Ecoute, soutien, aide à la recherche de solutions, orientation vers des professionnels spécifiques. Prise en charge post immédiate des ESPT.
- Fournir au médecin du travail des éléments complémentaires d'appréciation pour proposer éventuellement une action collective en milieu de travail ou prendre une décision d'aptitude médicale.
- Limiter l'impact de l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux.

Entretien individuel avec psychologue du travail

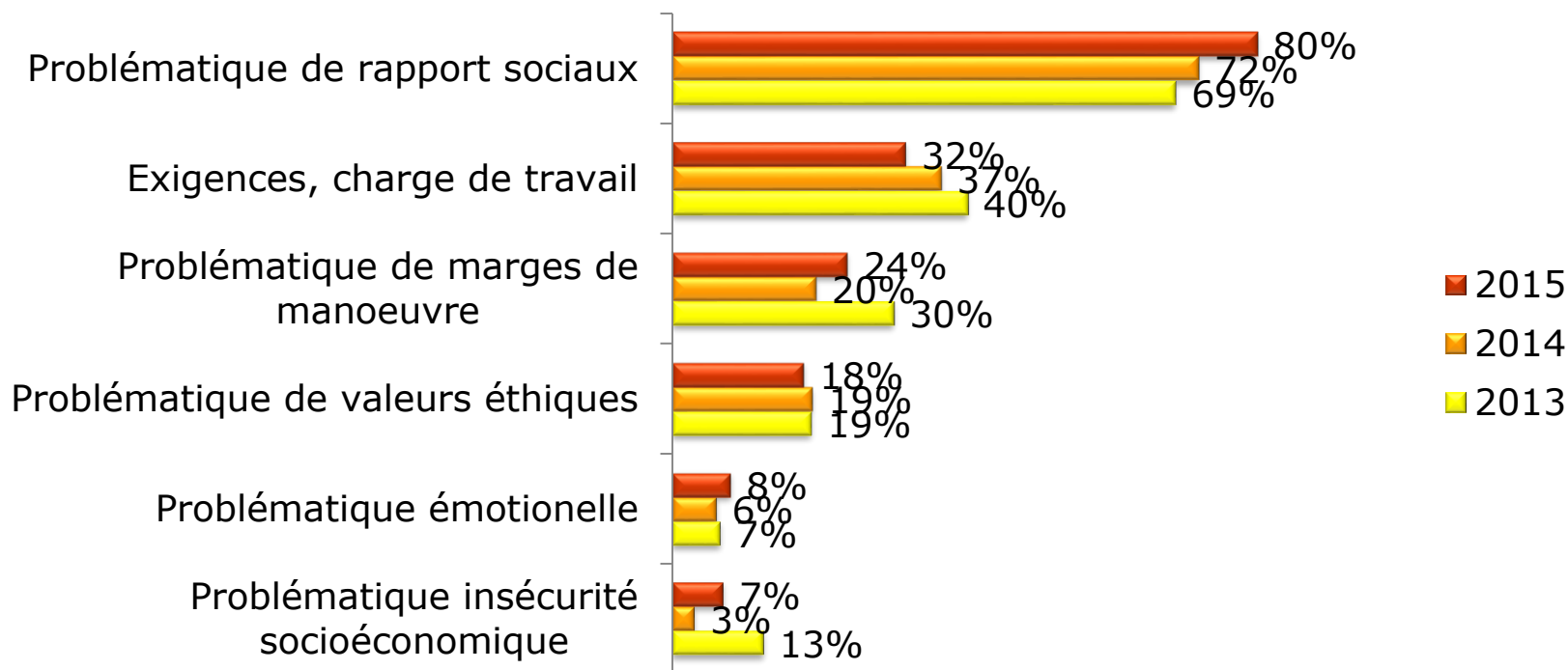
L'organisation en place

- Demande via le salarié (courrier autorisant les échanges entre psychologue et médecin du travail)
- Information de la psychologue par courriel automatique (précisant le contexte, les attendus et les options envisagées par le médecin du travail)
- Le compte rendu de l'entretien fait parti des éléments transmissibles au salarié
- Enregistrement et analyse d'indicateurs (problématiques individuelles ou collectives, familles de facteurs de risque en cause...)

Prise en charge individuelle

Entretien individuel avec psychologue du travail

	2013	2014	2015
Nombre de salariés différents	111	140	144
Nombre d'entreprises différentes concernées	87	109	103
Nombre total d'entretiens	163	198	190



De l'approche médicale individuelle aux constats collectifs et aux actions de prévention:

- ❑ **EVREST : suivi d'un nombre important d'indicateurs sur un échantillon de la population**
- ❑ **LE DMST : suivi d'un petit nombre d'indicateurs sur l'ensemble de la population**

EVolutions et RElations en Santé au Travail

Observatoire vivant grâce à un **réseau de médecins du travail volontaires**, basé sur un **questionnaire** simple (recto-verso) permettant d'évaluer les relations Santé-Travail sur un **échantillon** de la population suivie par les services de santé au travail (Infirmier en Santé au Travail ou Médecin du Travail). ***Avec possibilité d'étendre le questionnement à l'ensemble d'une entreprise.***

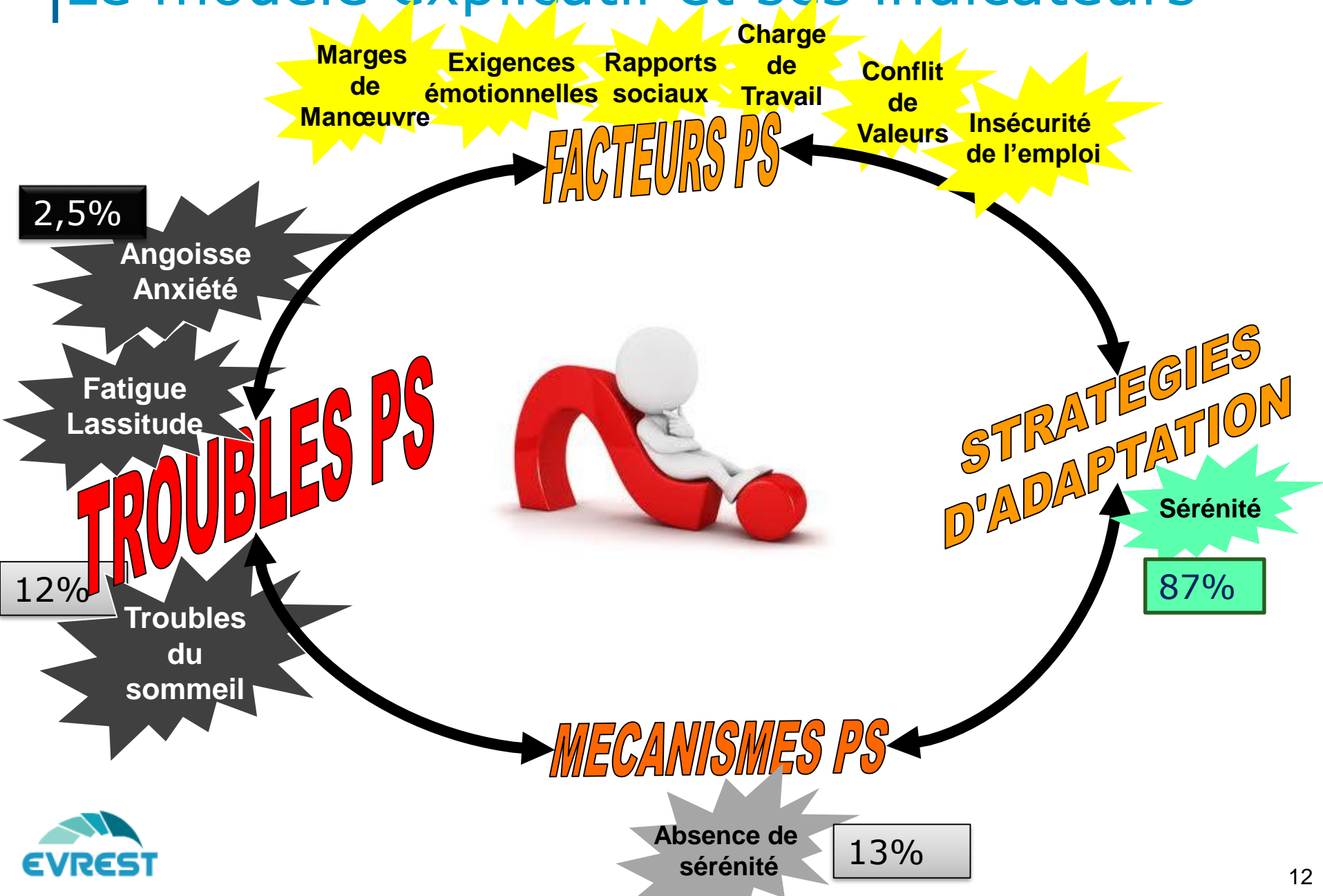
Vécu des conditions de travail organisationnelles et relationnelles, de la pénibilité physique, des principales expositions professionnelles, de l'organisation de la formation, des modes de vie et des atteintes santé-travail

Avis du professionnel de santé au travail sur l'état de santé, la gêne procurée pour exercer la tâche, le lien avec le travail et le risque pour le maintien dans l'emploi actuel

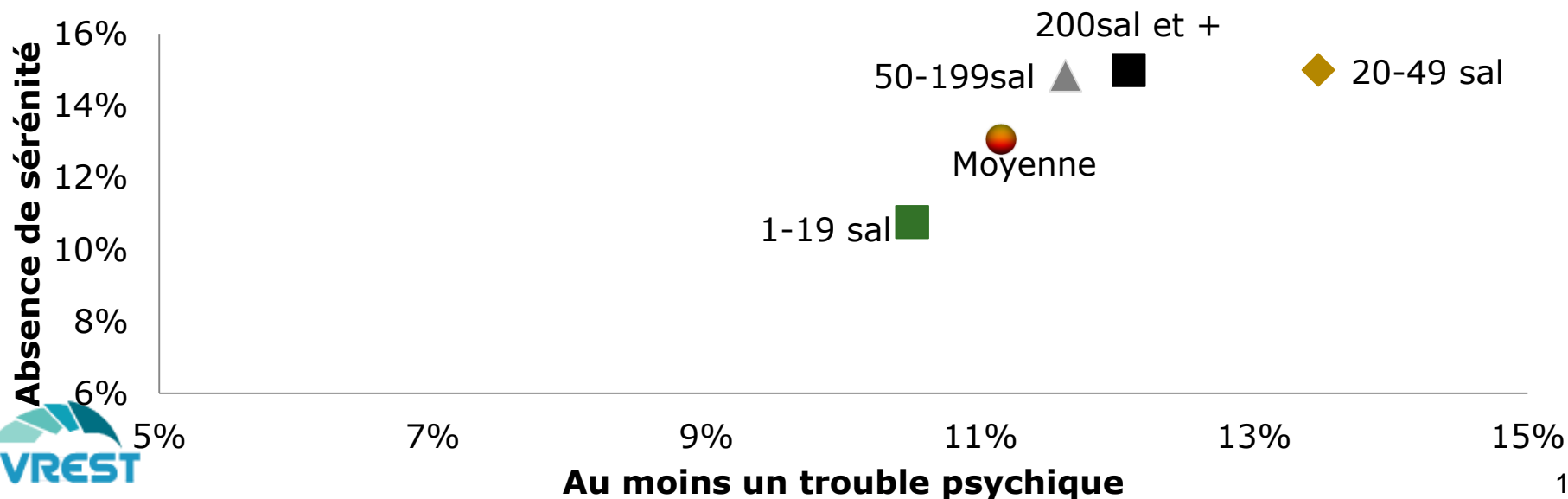
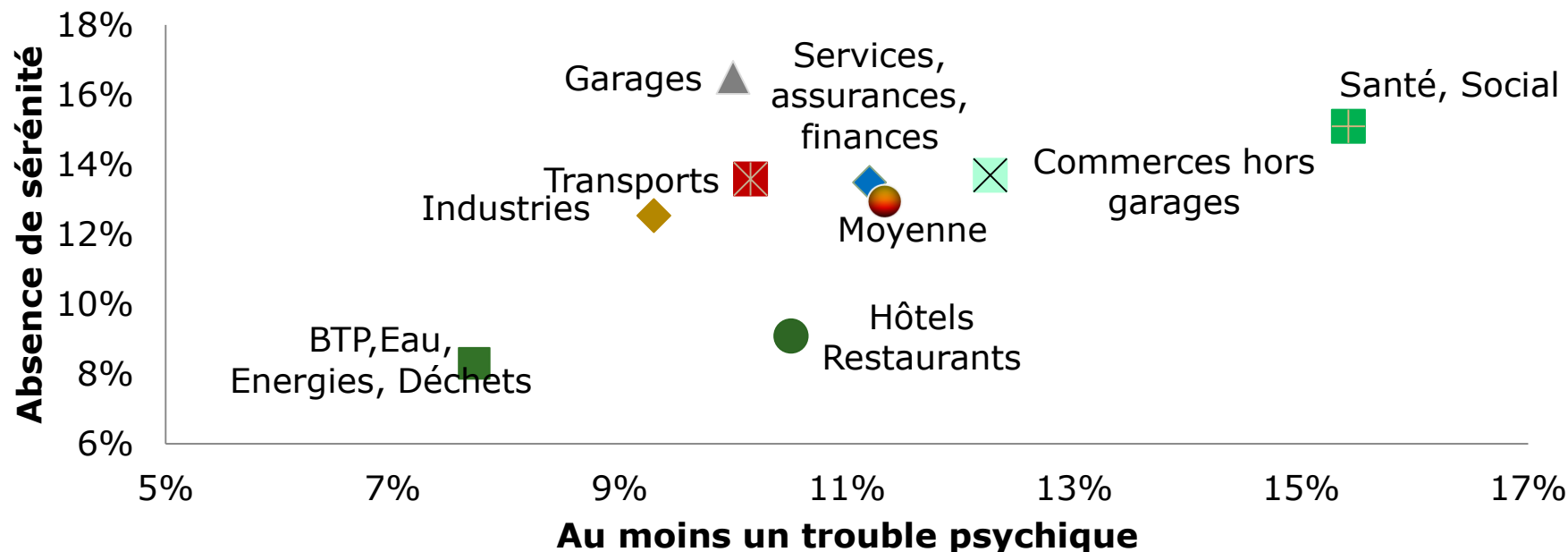
Explore la relation Santé - Travail, Aide à la priorisation des actions, au suivi des évolutions

Toutes les régions de France et des DOM TOM sont couvertes

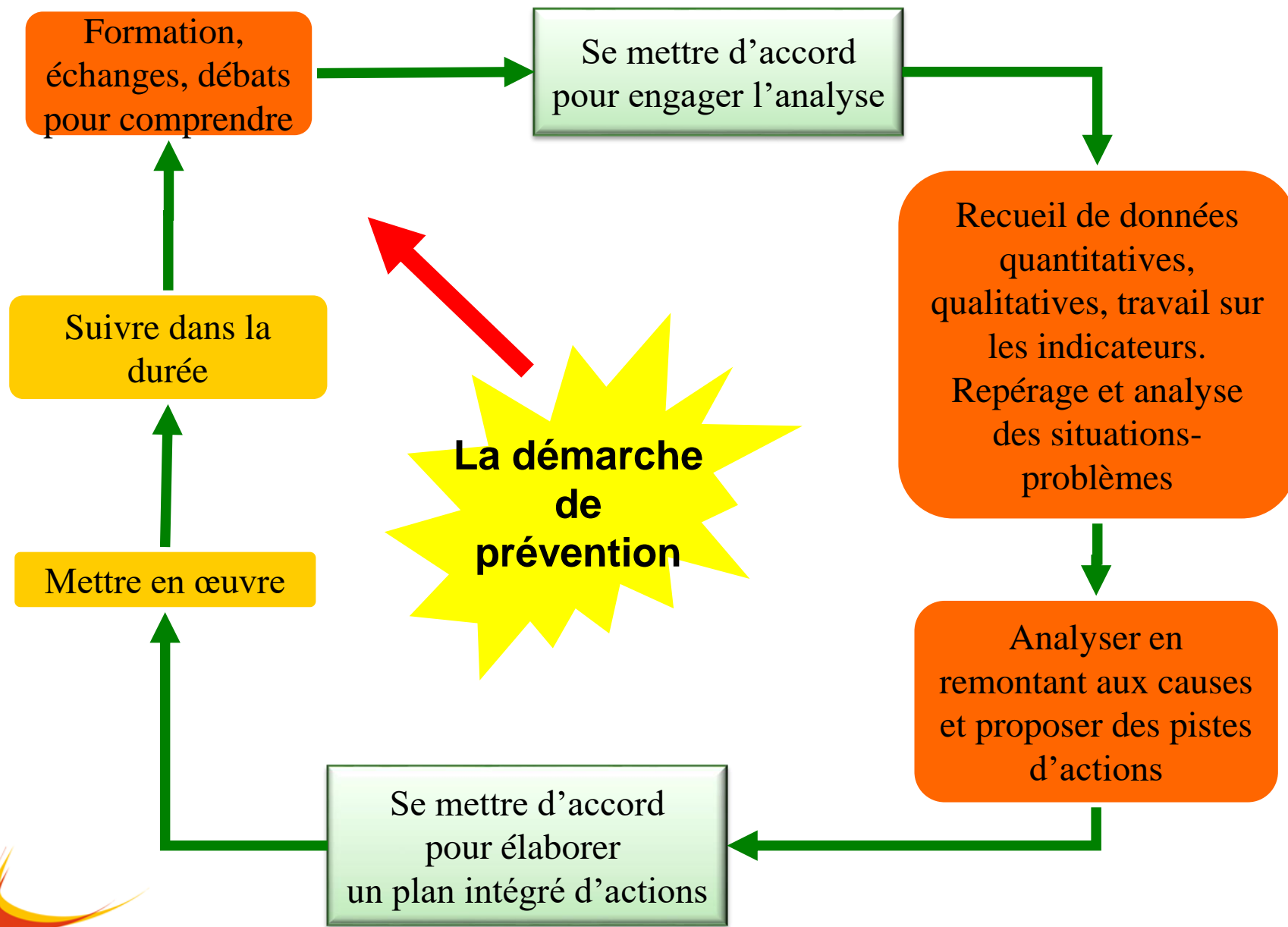
Le modèle explicatif et ses indicateurs



Où se concentre les RPS ? :



Du diagnostic à la prévention :



Rôle de la psychologue du travail

- Sensibiliser les entreprises à l'intérêt de la prévention des RPS
- Proposer les outils d'évaluation et faciliter leurs déploiements
- S'assurer de l'appropriation du diagnostic collectif
- Aider à construire une démarche de prévention pérenne
- Accompagner les « managers »

→ Formalisation dans une proposition d'intervention

→ Nécessité d'un groupe de travail représentatif

L'organisation en place

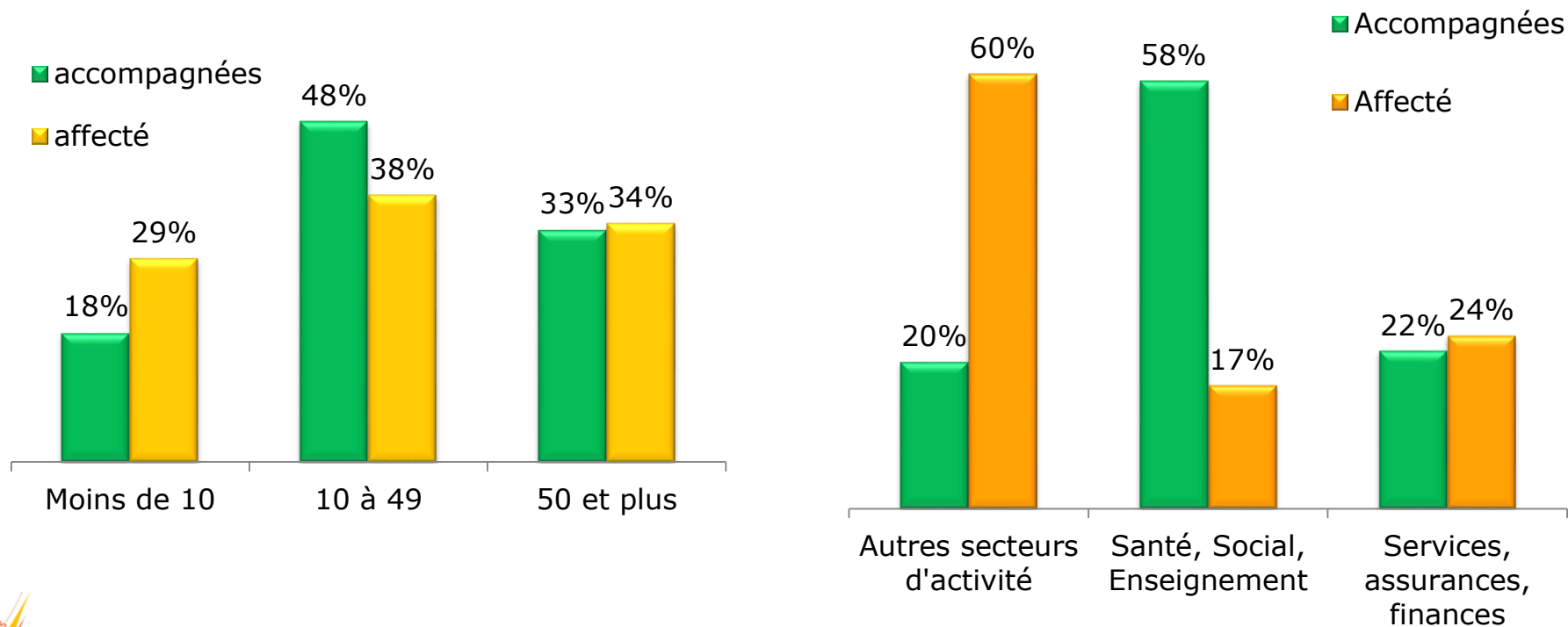
- Missionnement par le médecin du travail via le logiciel
- Suivi des actions par un « staff AMT » toutes les 6 semaines avec compte rendu
- Co-signature des restitutions
- Appui du médecin du travail en cas de difficulté

Actions de la psychologue du travail

- En 2013, 39 entreprises différentes ont été accompagnées soit pour actions d'information (7% des actions), soit d'aide à l'évaluation des RPS (36%) ou d'accompagnement de démarche de prévention (58% des actions).
- En 2014, on retrouve 47 entreprises différentes accompagnées pour actions d'information (3% des actions), ou d'évaluation (26%), ou d'accompagnement de démarche de prévention (72% des actions).

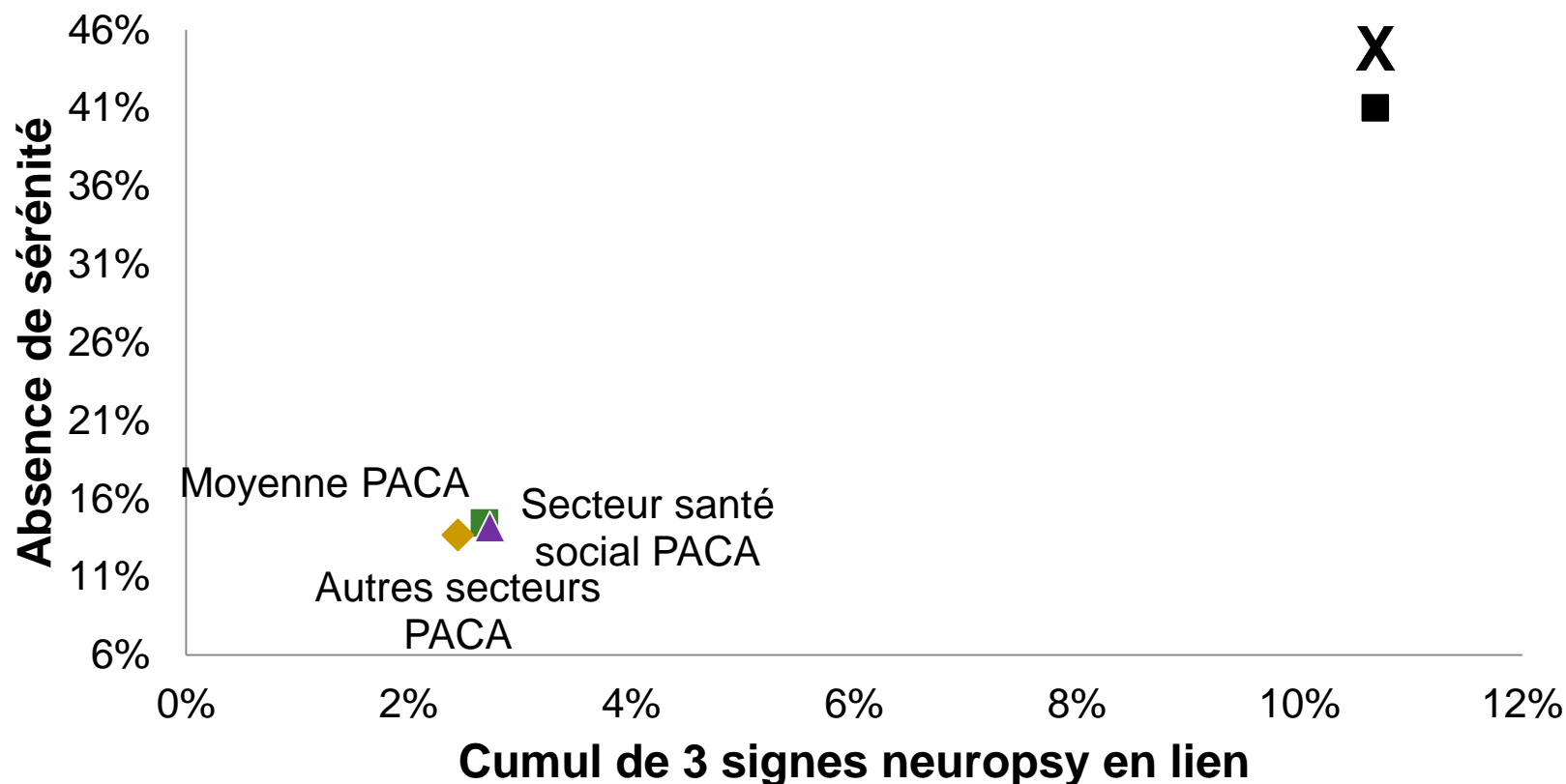
Actions de la psychologue du travail

Focus sur les AMT psychologue du travail	2013	2014	2015
Nombre d'entreprises différentes concernés	39	47	51
Type d'action :			
Information	7%	3%	5%
Aide à l'évaluation des RPS	36%	26%	22%
Accompagnement de démarche de prévention des RPS	58%	72%	73%



Evaluation des actions, exemple :

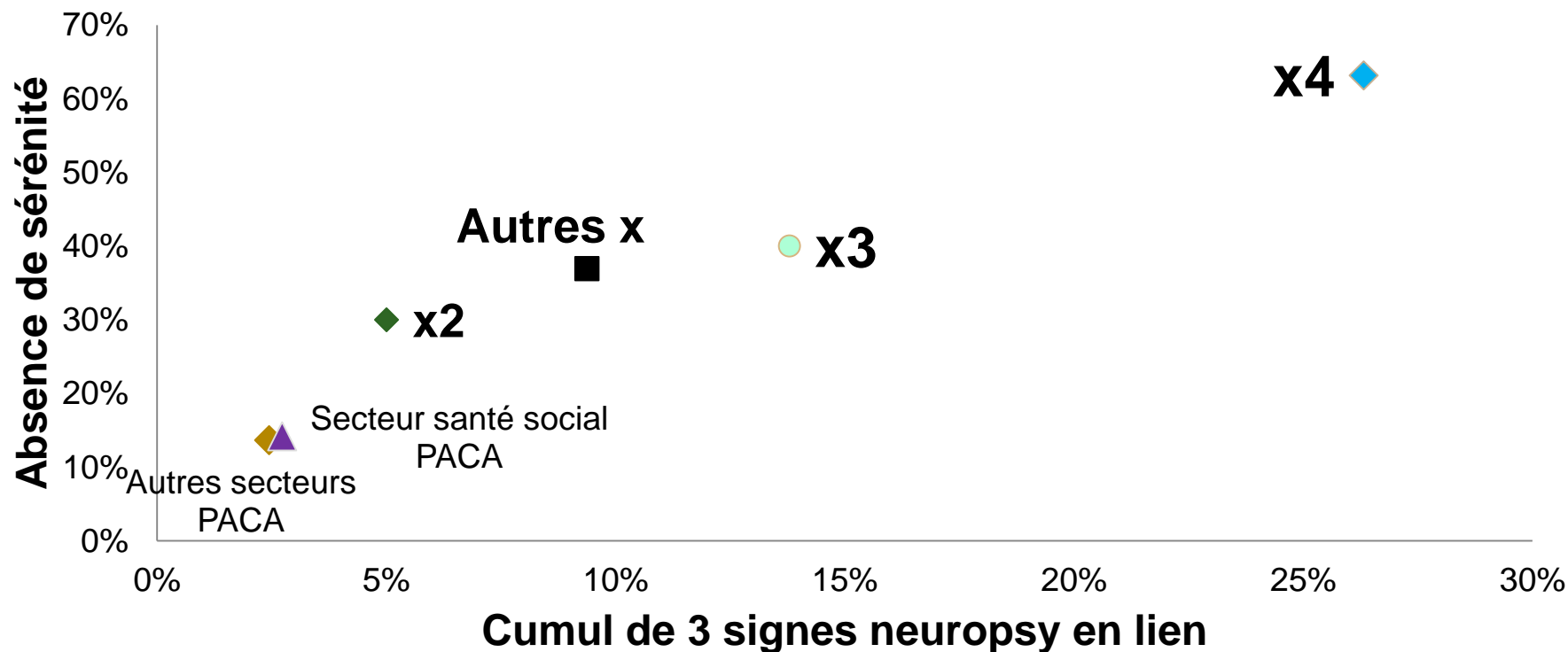
Phase de sensibilisation



Source EVREST PACA 2010-2011 (103 enregistrements pour X , 477 sanitaire et social octobre paire, 3562 autres secteurs, 4142 total PACA octobre paire)

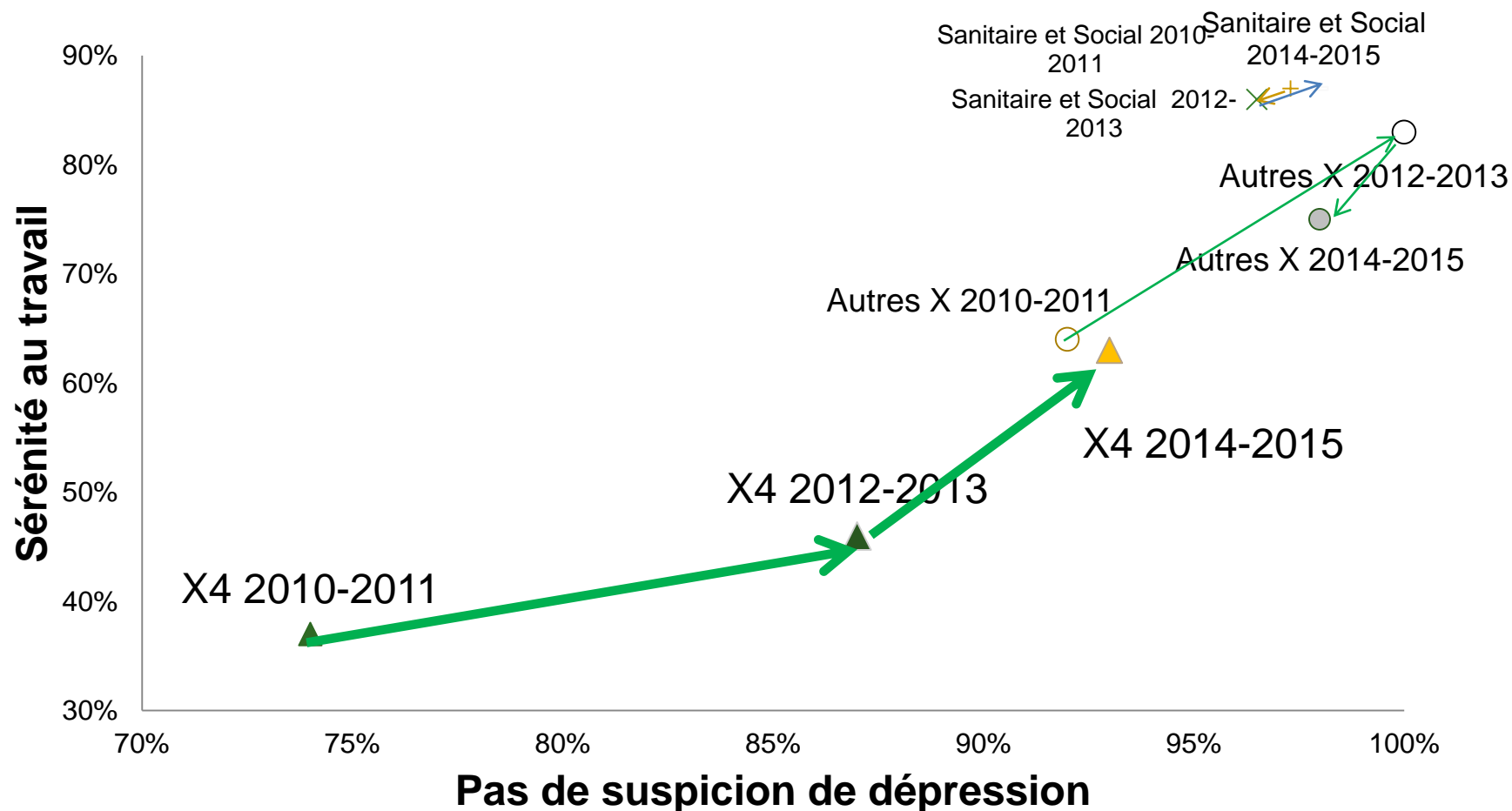
Aide au « ciblage » :

Phase de sensibilisation



Source EVREST PACA 2010-2011 (19 enregistrements pour **x4** , 29 pour **x3**, 20 pour **x2**, 477 sanitaire et social octobre paire, 3562 autres secteurs d'activité.

Suivi de la démarche de prévention mise en place suite à l'alerte :



Source EVREST PACA sur 3 périodes de 2 ans consécutives mais sans recouvrement

En conclusion

De la « formalité impossible » à la « mission possible » grâce à la cohérence des équipes pluridisciplinaires.

De la pluridisciplinarité « cote à cote » à la pluridisciplinarité « ensemble » par une organisation co-construite et évaluée lors de temps de « controverse »

De la « prestation » à la « relation de service » en prenant en compte ce qui pose problème aux managers et aux salariés en leur proposant des réponses plutôt que leur donner des solutions