

SOUFFRANCE ET TRAVAIL: Une question de douleur?

Souffrir = Subir - Supporter quelque chose de pénible..

Souffrance et travail

La relation peut s'étudier de différentes manières

- **Référence à la psychopathologie / psycho dynamique du travail**
(vise à transformer la souffrance au travail par le plaisir au travail)
 - **Christophe DEJOURS**
 - Chercheur et praticien en santé au travail
 - Professeur au CNAM
 - Directeur du laboratoire de psycho dynamique du travail.
 - Livres: « travail, usure mentale – Conjurer la violence – Souffrance au travail »
- **Concept de pénibilité**
- **Difficultés entre état de santé « modifié » confronté aux exigences du travail**

Ambivalence du travail

- Travail (volet positif)
 - **Construction identitaire** (Permet de sortir de la solitude)
 - **Lieu d'émancipation**
 - **Reconnaissance sociale** (Passe par le jugement d'utilité technique, économique et sociale de la contribution)
 - **Construction de la santé**
- Travail (volet péjoratif)
 - **Sinistralité**
 - **Pénibilité** (loi de novembre 2010)
 - « **Détérioration de la santé mentale** »
 - Lieu de domination
 - Chômage = privation d'apporter une contribution à la société

Travailler : c'est se transformer soi-même (Dejours)

- *Se confronter au réel, à la résistance, à l'échec , à l'obstination*
- *« travailler, c'est toujours souffrir »: les résultats du travail ne s'obtiennent qu'en ajoutant des « savoir faire » au « prescrit »*
- *Souffrir peut pousser à trouver la solution pour moins souffrir : « l'intelligence rusée »*
- La souffrance n'appartient pas au monde visible. Difficultés à expliciter, à verbaliser. On ne mesure pas la souffrance qui est nécessaire à la construction de « savoir - faire ».

Situations d'exposition à la souffrance morale

- **Contenu du travail**: surcharge /sous-charge, exigences qualitatives excessives, monotonie, répétition...
- **Conflit éthique**: « *devoir faire quelque chose que moralement on réproouve/ contraire aux règles du métier* » « *se trahir soi-même* »
- **Organisation du travail**: répartition des tâches inadaptée, imprécision des missions, exigences contradictoires, interruption fréquente dans le déroulement du travail, sous estimation du travail réel, passage d'une logique de production « d'objets » à une logique de « production financière »
- **Relations de travail**: manque de soutien, **isolement**, jugement fondé uniquement sur le résultat.

Autres Facteurs de RPS

- **Facteurs d'usure professionnelle:**
 - Répétition de situations d'activités empêchées,
 - Absence de perspectives,
 - Hyper sollicitations cognitives et psychiques...
- **« harcèlement moral »: notion juridique**
 - Dejours: « les techniques de harcèlement ont toujours existé, mais, autrefois, on n'était pas seul ». « actuellement : solitude, manque d'entraide ».

Le stress au travail

- *Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face (s'exprime souvent par des maladies du corps)*
- Philippe DAVEZIES explique l'augmentation du stress par plusieurs facteurs :
 - Accentuation générale de la **pression au travail**
 - **Evolution de l'organisation du travail** (Autorité et pouvoir fondés sur la « gestion »/ et non sur la compétence d'un métier)
 - **Individualisation des relations de travail** (du fait de l'introduction de l'évaluation individualisée des performances)

Prévention des RPS

- Démarche pluridisciplinaire: Direction/IRP/ Consultants...
- Outils: questionnaire de Karasek
 - évaluation du bien-être au travail
 - Exigences mentales de la tâche
 - Latitude décisionnelle
 - Soutien social professionnel
- Axes:
 - Favoriser la concertation dans l'organisation du travail
 - Favoriser la coopération et les espaces de délibération: pour « se manifester, dire ce qu'on fait, dire ce qu'on pense »
 - Favoriser le respect de l'autre (« vivre ensemble »: écoute, entraide, estime, solidarité)
 - Repenser le management à partir du travail
 - ...

Pénibilité

- Contraintes définies dans la loi (facteurs de pénibilité):
 - Exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser **des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé**
 - **Obligation générale de renforcement de la prévention** de la pénibilité pour les entreprises

Les 10 facteurs fixés par décret (D. 4121-5 du CT)

Au titre des contraintes physiques marquées

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1

Au titre de l'environnement physique agressif

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- Les températures extrêmes ;

Au titre de certains rythmes de travail

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux art. L. 3122-29 à L. 3122-31
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Difficultés entre état de santé et exigences du travail

- Personnes ayant des maladies chroniques
 - Rhumatismes inflammatoires
 - MCV
 - BPCO.....
 - Maladies neurologiques
 -
- Confrontées aux conditions de travail
- => PENIBILITE supplémentaire

Mesure de la souffrance?

- **« la souffrance n'appartient pas au monde visible » « on ne mesure pas la souffrance qui est essentielle à la construction des savoir – faire ».**
- Chiffres disponibles ?
 - Statistiques AT
 - Statistiques de MP (MP 57, 79, 97, 98): 85 % à 90% des MP sont des TMS
- Souffrances cachées
 - Arrêts de travail « en maladie » dus au travail
 - « cabinet médical » « divan du psychanalyste ».

La prévention

- Objectif: **Qualité de vie au travail (réfléchir à l'organisation du travail et aux conditions de travail)**
- Règlementation incitative: DU, prévention de la pénibilité, réglementation sur des risques particuliers...
- Méthode
 - Engagement de l'entreprise
 - Participation des instances de représentation du personnel
 - Échanges – connaissances- outils
 - Mise en œuvre de démarche ERGONOMIQUE
 - Ressource d'appui (CARSAT, OPPBTP, ANACT... Services de santé au travail... consultants)
- Prévention = **aller au-delà de la simple mise en conformité.**

Equipe opérationnelle en santé au travail

- **Médecin du travail** (action en milieu de travail et examens médicaux)
- **Infirmier en santé au travail** (Entretiens santé –travail)
- **IPRP** (Intervenant en Prévention des risques professionnels)
- **Assistant** de service de santé au travail
- **Service social du travail**

L'examen médical de préreprise

- **A pour objectif:** le maintien dans l'emploi du salarié
- Organisé à l'initiative du médecin traitant , du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié
- Permet au médecin du travail de recommander: aménagements, adaptations de poste ou formation professionnelle
- Coopération avec URFMP, MDPH, SAMETH, CAP EMPLOI.....

Examen médical de reprise

Date:

- Dans les 8 jours de la reprise à l'initiative de l'employeur

Finalité:

- Délivrer l'avis d'aptitude médicale à reprendre le poste
- Préconiser adaptation du poste ou reclassement du salarié
- Examiner les propositions faites par l'employeur suite aux préconisations du médecin lors de cet examen de pré-reprise.

L'inaptitude

- Constat de l'inaptitude médicale par le médecin du travail après avoir réalisé:
 - Une étude du poste de travail
 - Une étude des conditions dans l'entreprise
 - Deux examens médicaux espacés de deux semaines
- Attention:: en cas de danger immédiat
 - Danger immédiat
 - Examen de pré-reprise datant de 30 jours au plus
 - Avis d'inaptitude médicale peut être délivrée en un seul examen.

Conclusion

- Qualité de vie au travail
- Prévention
- Coopérations
 - Acteurs du soin et acteurs de l'entreprise
 - Acteurs du maintien dans l'emploi