

---

# RÉSEAU CLINIQUE DU TRAVAIL

*ESPACE-RÉSEAU DE PRÉVENTION DES AFFECTIONS MENTALES LIÉES AU TRAVAIL. FOCUS SUR LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS POUR UN TRAVAIL DURABLE !*



Projet réalisé dans le cadre d'un appel d'offres du SPF sécurité sociale coordonné par Möbius pour la prévention intégrée des affections mentales liées au travail

# SOMMAIRE

- Introduction
- Outputs
  - Analyse des besoins
  - Référentiel de compétences
  - Ressources
  - Diagnostic différentiel
  - Dispositifs pédagogiques
    - Programme pédagogique
      - Vignettes cliniques
    - Dispositif d'intervision
    - Dispositif de supervision



## Membres de l'équipe projet:

### **Coordinateurs :**

Prof. Isabelle Hansez (Unité ValoRH, Uliège)

Dr. Pierre Firket (directeur CITES)

Anne Burlet (coordinatrice CITES)

### **Gestionnaires de projet**

Dr. Julie Laurent (chercheuse ValoRH, Uliège)

Céline Leclercq (chercheuse ValoRH, Uliège)

Eric Philippe (sociologue CITES)

# INTRODUCTION

## **Objectifs du projet**

Ce projet pilote a pour objectif de professionnaliser les professionnels de la santé en créant un socle de base d'outils et de compétences professionnelles pour prendre en charge des affections mentales liées au travail. C'est un projet de **prévention primaire** (amélioration de la formation et des connaissances, professionnalisation des intervenants) qui aura un impact sur **la prévention secondaire et tertiaire**.

## **Comment**

### **1. Conceptualiser une approche clinique spécifique**

I.a) Analyse de l'existant

I.b) Vers une approche clinique spécifique (référentiel de compétence & diagnostic différentiel)

### **2. Elaborer des dispositifs pédagogiques pour la formation et la professionnalisation des acteurs de terrain**

II.a) Elaboration d'un programme pédagogique

II.b) Définition d'un dispositif d'intervisions

II.c) Création d'un dispositif pédagogique de supervision

### **3. Création d'une mallette électronique d'outils**

Le projet pilote contribue au développement d'un réseau de cliniciens du travail, espace de référence multidisciplinaire où les professionnels de la santé et les acteurs de l'entreprise, mais aussi l'individu pourront se rencontrer, s'informer, se soigner, se faire accompagner, se former, s'outiller, ...

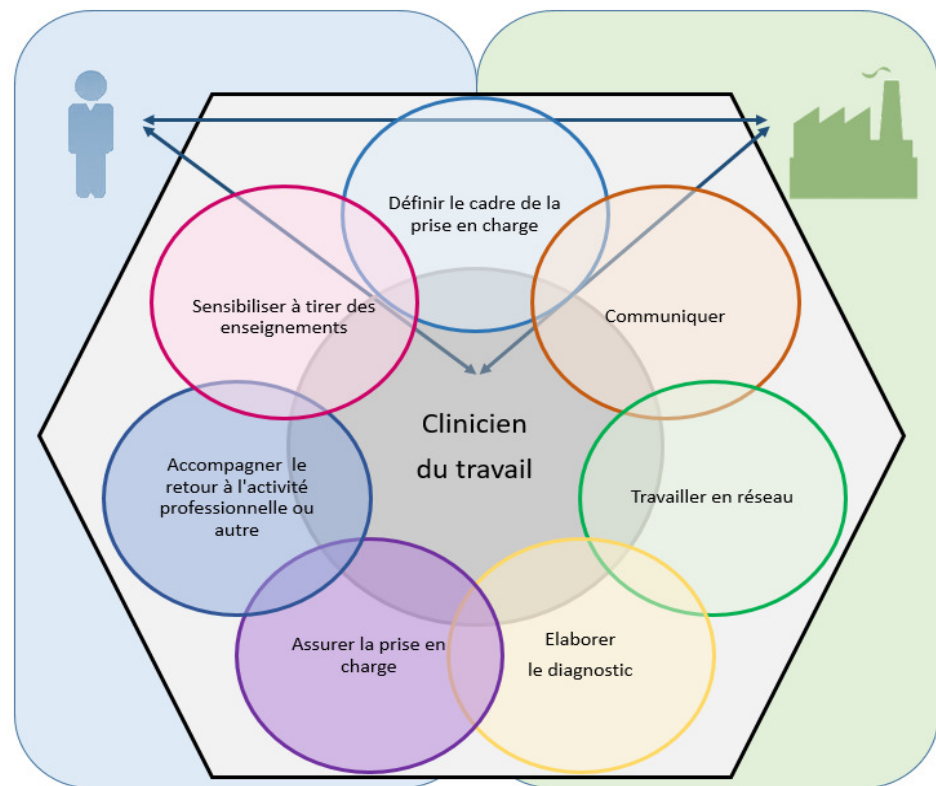
# ANALYSE DES BESOINS

- Le référentiel de compétences a été élaboré sur base des besoins suivants :
  - De pouvoir, en tant que cliniciens du travail, s'auto-évaluer et identifier les formations pertinentes dans le cadre de leur pratique.
  - De vérifier si leurs pratiques sont appropriées dans le domaine de la psychologie de la santé au travail.
  - De créer un programme de formation à l'intention des acteurs de la prévention de première ligne (médecin du travail, omnipraticien, conseiller en prévention) et des professionnels de la santé de deuxième ligne (cliniciens du travail).
  - De permettre une reconnaissance du rôle du clinicien du travail et de protéger les activités liées à la clinique du travail.

## Guide des pratiques d'un clinicien du travail : Vers un référentiel de compétences

### Contenu du guide :

- Introduction
  - Méthodologie
  - Structure du guide des pratiques
  - Guide des pratiques : un outil à disposition du clinicien du travail...
- Glossaire
- Le guide des pratiques
- Liste des contributeurs



Définir le cadre de la prise en charge	1. Traiter la demande de la personne en tant que travailleur/patient
	2. Se conformer aux aspects légaux
	3. Respecter le secret professionnel
	4. Garantir la légitimité de la prise en charge
Communiquer	1. Développer une communication adaptée avec la personne
	2. Développer une communication confidentielle avec les professionnels de la santé en charge du suivi
	3. Développer une communication opérationnelle avec les acteurs de la prévention
Travailler en réseau	1. Créer et maintenir un réseau
	2. Mobiliser le réseau
	3. Stimuler la personne à créer et à mobiliser son propre réseau
Élaborer le diagnostic	1. Réaliser l'anamnèse
	2. Utiliser des mesures auto-rapportées
	3. Construire le diagnostic
Assurer la prise en charge	1. Faire prendre conscience de son propre fonctionnement au travail
	2. Encourager la personne à se mobiliser
	3. Aider à mobiliser les ressources
	4. Aider à adapter les contraintes professionnelles
Accompagner le retour à l'activité professionnelle ou autre	1. Évaluer la situation psycho-médico-sociale avant à la reprise
	2. Préparer la personne à la reprise
	3. Mettre en place un processus de reprise du travail
	4. Mettre en place un processus de transition professionnelle/réinsertion socio-professionnelle (dans le cadre d'une inaptitude définitive)
Sensibiliser à tirer des enseignements	1. Associer la personne à une démarche de prévention
	2. Sensibiliser les acteurs du milieu professionnel

# RESSOURCES

- Quatre types de ressources :
  - Les actions et réflexions ;
  - Les questions pratiques ;
  - Les références théoriques et légales



# RESSOURCES

## DEFINIR LE CADRE DE LA PRISE EN CHARGE

OBJECTIFS	SOUS-OBJECTIFS	COMPORTEMENTS	Ressources	
			Actions et réflexions	Exemples de questions posées à la personne
<b>1. Traiter la demande de la personne en tant que travailleur/patient</b>	<b>1A. Analyser et comprendre les enjeux du motif de la consultation</b>	Accueille la personne et prend en considération son motif de consultation.		<i>Qu'est-ce qui vous amène ?</i>
		Entend la plainte.		
		Ecoute les représentations du problème énoncées par la personne.		<i>Depuis combien de temps ? Quel type d'activité ? Quel type de public ? Quel service ?</i>
		Identifie les événements qui ont poussé à la consultation, ainsi que les attentes de la personne vis-à-vis de sa situation d'emploi et de travail.	<i>Est-ce que la personne pense qu'elle a quelque chose à travailler avec le clinicien du travail ?</i>	<i>Quelles sont vos attentes ?</i>
		Evalue dans quelle mesure le contexte d'organisation du travail a incité la personne à consulter	<i>Est-ce que les acteurs de la prévention ou du milieu professionnel/familial/social ont poussé ou envoyé à la consultation ?</i>	<i>Qui vous envoie ?</i>
	Circrisse les attentes de la personne vis-à-vis du clinicien du travail et de l'intervention attendue.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En évaluant le bénéfice secondaire (<i>Est-ce qu'il y a un risque d'instrumentalisation ? Comment est-ce que je me sens, en tant que clinicien du travail, vis-à-vis du bénéfice secondaire. Est-ce que je participe, en tant que clinicien du travail, à ce bénéfice secondaire ?</i>)</li> <li>• En identifiant les attentes de réparation des préjudices liés à une position de victimisation.</li> <li>• En vérifiant si la personne a déjà consulté.</li> </ul> <i>Est-ce que les attentes sont réalistes (en fin de première consultation) ?</i>	<i>Que savez-vous de moi et pourquoi m'avoir choisi ? Qu'est-ce qu'un psychologue ? Comment vous représentez-vous une collaboration avec moi et pour en faire quoi ? Est-ce que vous avez une solution toute faite ? Qu'est-ce que vous attendez de différent par rapport à ce que vous avez déjà réalisé ?</i>  <i>Si la personne a déjà consulté, qu'est-ce que vous en avez retiré ? Qu'est-ce qui a manqué ? Pourquoi venez-vous chez moi alors que vous êtes suivies là ? Qu'est-ce que vous attendez de différent par rapport à ce que vous avez déjà fait ?</i>	



## RESSOURCES

<a href="#"><u>Le déni en psychiatrie (Bardou, Vacheron-Trystam &amp;Cheref, 2006)</u></a>	Déni
<a href="#"><u>Diagnostic et traitement du burnout en pratique (Brulhmann, 2012)</u></a>	Diagnostic, diagnostic différentiel, thérapies, traitements
<a href="#"><u>Regards croisés sur le burn-out : aspects médicaux et psychologiques (Collange, Tavani &amp; Soula, 2012)</u></a>	Symptômes, causes, prévention
<a href="#"><u>L'épuisement professionnel chez le manager de proximité : le rôle régulateur de l'entreprise dans la prévention du Burnout (Delaye &amp; Boudrandi, 2010)</u></a>	Sensibilisation, prévention
<a href="#"><u>La formation des managers à la prévention des risques psychosociaux est-elle sur la bonne voie ? (Journoud &amp; Pezé, 2012)</u></a>	Sensibilisation, prévention

# DIAGNOSTIC DIFFÉRENTIEL

Troubles du système locomoteur	Douleurs chroniques, troubles musculo-squelettiques, lombalgie, ...
Troubles du sommeil	Fatigue, insomnie, apnée du sommeil, ...
Troubles neurovégétatifs/fonctionnels	Symptômes digestifs, symptômes cardiaques (e.g. palpitations), symptômes dermatologiques, ...
Troubles psychosomatiques/somatoformes	Fibromyalgie, fatigue chronique, ...
Troubles addictifs	Consommation de substances (alcool, drogues, médicaments),...
Troubles neurologiques (antécédents)	AVC, Alzheimer, ...
Troubles de l'humeur	Dépression, anxiété, angoisse, ...
Traits de personnalité	Revendicatif, hyper sensible, manipulateur, psychorigide, personnalité contrôlante, paranoïaque (trouble interprétatif), anxieuses, conflictuelle, faible estime de soi (manque de confiance), sous assertives, sur assertives, narcissique, névrotique, victimisation, difficultés d'adaptation, ...
Pathologies psychiatriques	Bipolaire, états limites (bordeline), paranoïde, délirant, hystérie, autisme, schizophrénie, anti-social, obsessionnel-compulsif, psychopathique, pervers narcissique, ...
Déficit de compétences cognitives, relationnelles et sociales	Difficultés d'élaboration intersubjective et/ou cognitive, intolérance à la frustration, difficultés d'adaptation dans les relations interpersonnelles, troubles du développement (e.g. HP, Asperger), ...
Déficit attentionnel	Difficultés de concentration, Troubles de l'attention (TDA+H), ...
Troubles de l'appétit	Inappétence, boulimie, ...
Environnement familial et social	Réseau social pauvre, problèmes conjugaux et familiaux, conciliation vie privée-vie professionnelle, ...
Environnement de travail	Conflit, hyper-conflit (e.g. bouc-émissaire), violence, harcèlement moral et/ou sexuel, phénomène d'emprise, bullshit job, isolement (e.g. « chacun pour soi »), individualisme/compétition, incompréhension de l'organisation du travail, conflit de valeur, souffrance éthique, ...
Phénomènes de société	Conflit de valeur, souffrance socio-économique, mutations sociologiques, ...
Situation pathologique de travail	Bore-out, Burn-out, Brown-out, Stress Post-Traumatique, traumatisme vicariant ou secondaire, ...
Workaholisme	
Événements de vie	Ex : divorce, deuil, déménagement, ...

---

# DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES



# PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

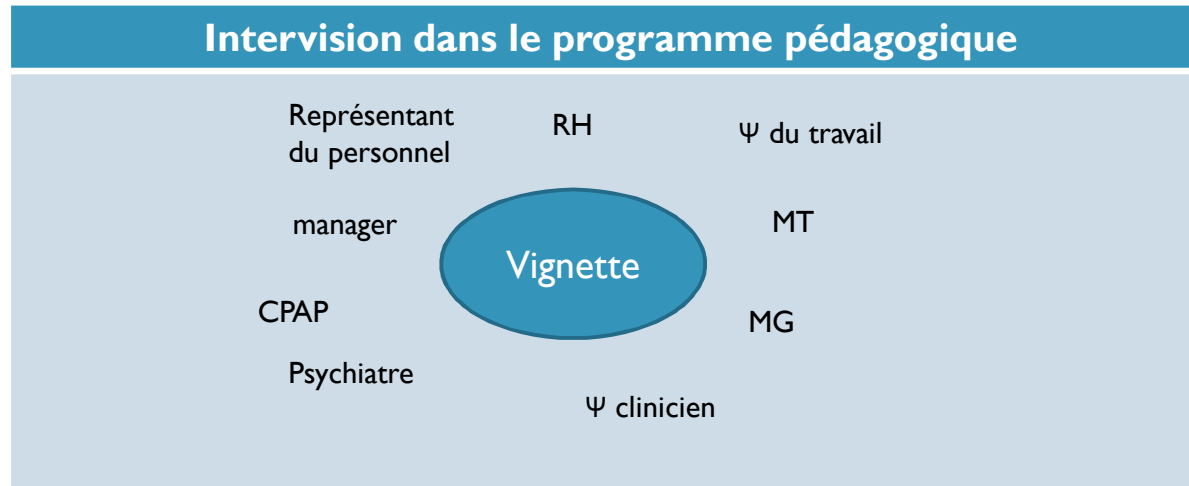
- Une formation de 16 jours faisant intervenir différents professionnels et experts
  - Sur base de 8 vignettes cliniques
  - Sur base du référentiel de compétences
  - Comprend les points d'apprentissage indispensables (cadre réglementaire, réalité organisationnelle, psychodynamique du travail, psychopathologie générale, questions d'éthique)

# PROGRAMME PÉDAGOGIQUE : VIGNETTES CLINIQUES

- **Objectifs :**
  - Acquisition et consolidation de nouvelles compétences par les professionnels de la santé
- **8 vignettes cliniques réalisées**
  - Deux cas de burn out, un cas de harcèlement, un phénomène d'emprise, cinq autres cas plus ambigus mêlant organisationnel et comportement individuel
- **4 séances d'analyse réalisées avec l'équipe clinique du travail du CITES**

# PROGRAMME PÉDAGOGIQUE : VIGNETTES CLINIQUES

- Analyser une situation de travail à l'aide de différents professionnels (4-5)



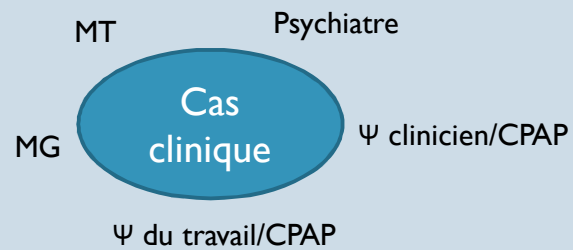
# DISPOSITIF D'INTERVISION

- Objectifs du dispositif d'intervision pour la formation continuée
  - Développement de compétences, rendre conscientes les compétences inconscientes
  - Favoriser l'échange d'expériences, de connaissances et de point de vue entre professionnels
  - Consolider les liens entre professionnels afin de tisser la trame d'un réseau de cliniciens du travail
  - Susciter une réflexion sur sa pratique
- 3 séances d'élaboration du dispositif d'intervision (sur base d'une méthode originale du CITES, 2013)

# DISPOSITIF D'INTERVISION

- Testing du dispositif d'intervision avec deux groupes (3 séances par groupe)
- Questionnaire d'évaluation distribué après chaque séance
  - Retours positifs vis-à-vis des objectifs mentionnés

## Intervision pour la formation continuée





# DISPOSITIF DE SUPERVISION

- Guide de supervision à l'implémentation d'espaces-réseaux
  - Comprend nos recommandations pour la création d'espaces-réseaux de prise en charge de la souffrance au travail