

METHODE ALLIANT L'ERGONOMIE ET LA PRISE EN CHARGE GLOBALE DE LA PERSONNE

INTRODUCTION

L'école Du Dos de l'hôpital Jean Verdier permet d'aborder le travail, la santé et le bien-être des agents tant à la fois individuellement qu'au sein du groupe (équipe, hôpital, métier) afin qu'ils en deviennent les acteurs.

J'effectue actuellement une formation dans le cadre d'un diplôme universitaire : « écologie et ergonomie humaine » afin de parfaire mes connaissances et mon savoir faire et de l'intégrer aux actions Ecole Du Dos (EDD).

Au détour de ces trois questions:

- ☛ Ce projet peut-il avoir une action efficace sur la baisse des accidents du travail ?
- ☛ Comment faire des agents les acteurs de leur santé et bien-être au travail ?
- ☛ Comment former les étudiants infirmiers (IDE) et aides soignants (AS) dans les Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) pour qu'ils puissent dès leur premier poste se protéger contre les TMS ?

Je vous présenterai l'Ecole Du Dos.

PRESENTATION HOPITAL JEAN- VERDIER (CHU)

Hôpital de l'Assistance Publique de 324 lits, situé dans la ville de BONDY.

1490 agents travaillent sur le site.

PRESENTATION ECOLE DU DOS (EDD)

EN 2001, afin enrayer une hausse croissante des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) sur l'hôpital, Mme PUSSACQ, M. kinésithérapeute est sollicitée par la DRH pour l'élaboration et la mise en place du projet « Ecole Du Dos », s'adressant à tout le personnel. Sa rédaction est finalisée en 2003 et validée en CHSCT local. En 2007, l'Ecole Du Dos est intégrée à la DRH par le biais de la mission condition de travail. .

A cet effet l'hôpital a libéré 75% de temps d'un masseur-kinésithérapeute pour être chargée de mission prévention santé et responsable de l'EDD.

1 / CE PROJET PEUT-IL AVOIR UNE ACTION EFFICACE SUR LA BAISSSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT) ?

Au vue du nombre important et croissant des AT et arrêts de travail, dus aux Troubles musculo squelettiques, la décision, est prise, en 2001, de créer un groupe de travail sur les AT.

Lors des réunions trimestrielles, la confrontation du rapport d'activité mensuel des consultations individuelles de l'EDD, établi par Mme PUSSACQ, du recueil des AT et la création des différents arbres des causes établis mensuellement par Mme Catherine GAGET, adjointe à la mission condition de travail, permettent au groupe AT, de réfléchir et choisir les actions les plus adaptées au besoin du moment et du site.

ROLE DE L'EDD DANS LA BAISSSE DES AT

La pluridisciplinarité de l'EDD ainsi que le parcours professionnel diversifié de sa Responsable donne une singularité à l'EDD.

La prévention de type primaire et secondaire par la mise en place d'actions globales et individuelles auprès des agents agit de fait sur le bon fonctionnement des services et de l'hôpital.

L'étude des rapports mensuels d'activité de l'EDD met en évidence les services, les métiers à risques (comptage des actes, liste des pathologies développées). Elle permet d'évaluer la fréquentation des actions de l'EDD, de compter les actes faisant suite à un AT ou pas.

Ces éléments en font une aide précieuse pour le choix des actions à développer. Leur recoupement permet d'en évaluer le bien fondé : adaptation à la demande du moment (service, catégorie professionnelle) et au type de prévention (primaire, secondaire) recherchée. D'affiner, ajuster les différentes interventions de l'EDD.

De plus, par la confrontation annuelle des rapports d'activité nous possédons un outil supplémentaire dans la validation de la baisse des AT et des arrêts de travail, en démontrant l'utilité de telles consultations individuelles (bilan mensuel chiffré des consultations), dans la prévention et la lutte contre les TMS. Le personnel se soigne sur site, rapidement, et peut continuer à travailler sans avoir obligatoirement à s'arrêter.

En conclusion : le travail du groupe de travail sur les AT et les actions mises en place par l'EDD fournissent à l'établissement les moyens efficaces de baisser de façon sensible les AT, de les chiffrer et les valider.

2 / COMMENT FAIRE DES AGENTS LES ACTEURS DE LEUR SANTE ET BIEN ETRE AU TRAVAIL

Les différentes actions mises en place au sein de l'EDD, sur le site, donnent la possibilité au personnel de se prendre en charge tant au point de vue de sa santé (physique et mentale) que de l'organisation de son travail (poste de travail, gestes et postures).

En expliquant aux agents les TMS, leurs diverses pathologies, ainsi que le fonctionnement du corps humain par le biais de théorie et de pratique, la possibilité leur est offerte d'en comprendre le mécanisme et de prendre conscience de leurs limites. Ils s'aperçoivent qu'ils ont un rôle à jouer dans la prévention de leur santé. Les outils fournis lors des stages de formations, des actions ciblées et individuelles sont les éléments nécessaires, mis à leur disposition, pour les aider dans la recherche de solutions adaptées à chacun.

Le travail par petit groupe permet d'être à l'écoute de chacun dans le groupe, de trouver des solutions individuelles le plus adaptées au besoin du service.

La prise en charge individuelle de la personne (en fonction du métier, du service, de l'âge, des problèmes de santé) met à disposition un temps imparti propre à chaque personne. Il peut y livrer, en toute sécurité, ses questionnements et rechercher les solutions personnelles les plus adéquates.

Le but de l'EDD est aussi de solliciter le plus possible le personnel le choix du matériel, l'organisation des locaux (anciens ou neufs), le déroulement des différentes actions. Ils deviennent référents dans les services pour certains, s'investissent dans les achats de matériel, l'organisation de journées à thèmes,...pour d'autres. Leur investissement développe la confiance en eux et dans le groupe, ils deviennent des acteurs de la vie de l'établissement.

.Les liens transversaux établis entre les autres partenaires internes (médecine du travail, psychologue du travail, assistante sociale du personnel, médecins, diététicienne, kinésithérapie, service d'addictologie...) et externes (Professions de santé, villes, département, région, ...) à l'hôpital permettent d'établir un suivi ciblé par l'accès facilité aux différents services et un large choix de prestations mises à disposition.

Par le biais des moyens de communication présents sur le site les agents ont accès aux supports (livrets, intranet, planche d'exercices...) écrits et visuels et peuvent y trouver des réponses à leurs questions.

Grâce à l'ensemble de ces prestations, les agents deviennent acteurs de leur santé et bien-être au travail.

3 / COMMENT FORMER LES ETUDIANTS INFIRMIERS (IDE) ET AIDES SOIGNANTS (AS) DANS LES INSTITUTS DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS (IFSI) POUR QU'ILS PUISSENT DES LEUR PREMIER POSTE SE PROTEGER DES TMS

EN 2003, après validation par la directrice de l'IFSI, Mme MAZURZE, le projet « ergonomie, gestes et postures, manutention des malades et des charges » est mis en place. Il s'étale sur les trois années de formation pour les étudiants infirmiers, sur une semaine, pour les élèves aides soignants, au sein du module validant « ergonomie ».

Pour le bon fonctionnement, un lien étroit entre les formateurs de l'IFSI et la responsable de l'EDD est nécessaire.

Cette formation permet aux étudiants infirmiers et aides soignants d'aller à la rencontre de leur corps en action dans le travail par le biais de cours et de pratiques sur les TMS, leurs pathologies, les gestes et postures, la manutention des malades et des charges ainsi qu'une approche de la gestion du stress et de l'organisation du travail. En prenant conscience de leurs possibilités et leurs limites ils peuvent mettre en place une stratégie individuelle et de groupe afin d'acquérir des solutions pour une organisation efficace de leur travail leur permettant de préserver leur santé physique et mentale.

La durée et les plages importantes des pratiques donnent les moyens aux élèves d'assimiler, de mettre en œuvre et d'évaluer les acquis. Au final, ils posséderont les outils adéquats pour la recherche d'un poste adapté à leurs possibilités et savoir faire. Ils entreront dans le monde du travail avec des éléments de protection intéressants, et deviendront ainsi acteur de leur santé et bien-être au travail au travail.

CONCLUSION

L'EDD permet :

- ☛ D'être un outil pédagogique
- ☛ D'intégrer pleinement l'ergonomie
- ☛ De prévenir et d'améliorer la santé et le bien-être au travail
- ☛ D'améliorer les conditions de travail
- ☛ De valoriser les personnes en augmentant leur confiance en eux, les rendant acteurs du projet
- ☛ D'être un lien entre le personnel et l'établissement
- ☛ De communiquer sur son savoir faire
- ☛ D'être évolutif en fonction des possibilités du site, des demandes du personnel
- ☛ D'avoir une ouverture sur la ville, le département, les entreprises publiques et privées