

Th2 (CO1-3)

(15:06:2022)

Université Claude Bernard  Lyon 1

PRÉSERVER LA SANTÉ

DES SOIGNANTS ET DES MÉDECINS

A PROPOS DE LA PRÉVENTION
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) DES PÉDIATRES

Marie-Agnès DENIS

HOSPICES CIVILS-LYON - UMRETTE-UMR-9405

*Bertrand CAZELLES - Anne MIALON -
Hugues DÉSOBMBRE - Fabienne DUMETIER -
Ghislaine POYARD-BERGER -
Michel VÉZINA - Jean-Baptiste FASSIER*



IFSTAR

Institut français
des sciences et technologies
des transports, de l'aménagement
et des réseaux

HCL

**HOSPICES CIVILS
DE LYON**

www.chu-lyon.fr

INTRODUCTION :

- Signaux d'alerte émanant des pédiatres seniors (*problèmes de santé mentale, démissions, courrier dénonçant un mal-être*)
- La Direction a souhaité :
 - L'évaluation de leurs RPS par le service de santé au travail
 - Puis, la mise en place d'une série d'actions préventives

MÉTHODES :

- Grille d'identification, développée par une équipe canadienne, offrant des repères pour la compréhension et la réduction des risques ayant un impact sur la santé psychologique et physique
- Porte sur des **caractéristiques du milieu de travail** et certains aspects liés aux **pratiques de gestion** et s'appuie sur des modèles théoriques
- Éléments qualitatifs entendus lors des entretiens, ont servi de base par la Direction, pour développer un plan concret de prévention - des RPS, au sein du CHU
- Accompagnement par un comité de pilotage pluridisciplinaire
(Direction, médecin du travail, praticiens de terrain , Concilyon)

GRILLE D'IDENTIFICATION DES RPS AU TRAVAIL

(1)

Partie 1 – Contexte de l'organisation	
Description de l'Indicateur	Cet indicateur vise à
A. Contexte d'emploi	Connaître l'importance de l'insécurité d'emploi et des changements organisationnels en cours ou prévus qui menacent l'emploi.
B. Absentéisme maladie et présentéisme	Connaître l'absentéisme pour maladie et son évolution au cours des 3 dernières années de même que l'importance de symptômes ou comportements liés à une maladie et affectant la productivité (présentéisme).
C. Politique en santé au travail	Connaître l'importance accordée à la prévention des problématiques de santé en général et pour la santé psychologique en particulier.
D. Politique contre la violence et le harcèlement	Connaître l'importance accordée à la prévention de la violence et du harcèlement au travail.
E. Activités ou programme de retour au travail	Connaître l'importance accordée aux activités de retour au travail, spécialement lors de problématiques de santé psychologique.
F. Activités ou programme conciliation travail et vie personnelle	Connaître l'importance accordée aux activités facilitant la conciliation travail et vie personnelle au-delà de ce qui est prévu par la loi.



GRILLE D'IDENTIFICATION DES RPS AU TRAVAIL

(2)

5

Partie 2 – Composantes clés de l'organisation

Description de l'indicateur	Cet indicateur réfère à
A. Charge de travail	La quantité de travail à accomplir, aux exigences mentales et émotionnelles, de même qu'aux contraintes de temps.
B. Reconnaissance au travail	Différentes façons de reconnaître les efforts, tant des hommes que des femmes, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, de sécurité d'emploi, ou de perspective de promotion.
C. Soutien social des supérieurs	La disponibilité et la capacité des supérieurs à soutenir leurs employés.
D. Soutien social des collègues	L'esprit d'équipe, au degré de cohésion dans le groupe, de même que l'assistance et à la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches.
E. Latitude décisionnelle	La possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou développer ses habiletés.
F. Information et communication	Les moyens mis en place par la direction pour informer et consulter sur le contexte de l'organisation et sur la vision de la direction.



RÉSULTATS :

RÉSULTATS 1

- 34 médecins et 3 directeurs, sans interactions hiérarchiques entre eux, formant 18 groupes, ont pu s'exprimer librement
- Le contexte de l'organisation, a été jugé particulièrement défavorable, pour les aspects de **retour au travail**, à la suite d'un problème de santé, de **conciliation travail et vie personnelle**
- En termes de pratiques de gestion, les signaux d'alerte pointaient **la charge de travail, le manque de reconnaissance, les difficultés de communication**. Les aspects protecteurs restaient **le soutien des collègues, la latitude décisionnelle et de façon inégale le soutien de la hiérarchie**

Rapport de synthèse - Mai 2018

Groupe	Partie 1 - Contexte de l'organisation						Partie 2 - composantes clés de l'organisation					
	Emploi	Absentéisme	Santé au travail	Harcèlement	Retour au Travail	Conciliation n.T/VP	Charge	Reconnaissance	Soutien S. Sup.	Soutien S. Collègues	Latitude décisionnelle	Information
1	2	2	2	1	2	2	3	3	0-1-2	0-0-2	1-1-3	1-1-2
2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2			
4	1-2	2	1	1	1	3	3	2	1-2	0	1	1
5	2	2	2	2	2		2	2	2	2	1	2
6	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2
7	1	2	3	2	2	1-2	3	1	2	2	1	2
8	1	0	2	2	2	2	3	1	0	0	1	2
9	2	2	3	2	3	2	3	2	1-3-3	0	0-1-1	1
10	1	2	2	1	1	1	2	1	1	0	0	2
11	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2
12	3	2	2	3	3	3	3	3	3	0	1	2
13	1	1	1	2			3	2	1	1	1	1
14	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		1
16	1	1	2	1	2	2	3	2	1	0	1	2
17	2	2		1	1		2	3	1	1	1	2
18	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	0	0

Indicateur	Score
Indicateur 1	3
Indicateur 2	2
Indicateur 3	1
Indicateur 4	0



RÉSULTATS :

RÉSULTATS 2

- Le plan de prévention, dont les actions appuyées par la direction, ont été identifiées par les participants aux entretiens, repose sur 8 grands axes et une cinquantaine d'actions :

- Carrière
- Absentéisme
- Santé au travail, devoir d'alerte
- Organisation du travail (*charge de travail, charge mentale*)
- Qualité de vie au travail (*reconnaissance*)
- Management (*projet de service, entretien annuel*)
- Dialogue (*transparence des orientations, dialogue de gestion*)
- Gestion des situations de violence

RÉSULTATS

RÉSULTATS 3 : POINTS ABORDÉS - CHEF DE SERVICE / CHEF DE PÔLE

- A/ Existence réunion d'équipe
- B/ Rencontre cadre
- C/ Réflexion sur la Cohérence des pratiques médicales concertées
- D/ Hiérarchisation des missions / tableaux de service
- E/ Mise en œuvre d'une action de supervision/ Analyse de la pratique
- F/ Présence de l'équipe médicale aux Psy-shows
- G/ Consultation en binôme/ consultation difficile
- H/ Recensement des besoins en remplacement en vue d'une mutualisation
- I/ Chef de service formé au management
- J/ Existence chef de service adjoint
- K/ Chef de service adjoint formé au management
- L/ Projet de service formalisé
- M/ Echange avec praticien sur projet de service
- N/ Entretien formalisé annuel des Praticiens Hospitaliers avec chef de service
- O/ Valorisation des missions universitaires et de recherche dans le projet de service
- P/ Politique individuelle de formation / les Praticiens Hospitaliers

**DISPOSITIF
OPERATIONNEL**

PREVU

PARTIELLEMENT REALISE

A PREVOIR

NON PREVU

NON APPLICABLE



CONCLUSION :

- A la suite de cet audit, des pistes d'amélioration au niveau de la gestion des ressources humaines, de la communication, de la reconnaissance, de la charge de travail et de la santé au travail, ont été mises en place par la direction - les chefs de pôle et de services - des acteurs de terrain
- L'objectif obtenu, a été de mobiliser les acteurs de l'hôpital, les faire se rencontrer et échanger autour de la question de la santé au travail et de la prévention des RPS, en établissant un dialogue constructif, afin de trouver des solutions pour dépasser les difficultés et agir collectivement, face aux enjeux de santé psychologique au travail

MERCI

Merci pour votre attention

www.chu-lyon.fr



HCL

**HOSPICES CIVILS
DE LYON**