

Développement d'un outil d'identification des facteurs contribuant à la situation de handicap au travail pour les personnes en absence prolongée du travail en raison d'un trouble mental transitoire

Marie-José Durand, PhD

Directrice du CAPRIT
Professeure titulaire

Université de Sherbrooke

Chaire de recherche en Réadaptation au Travail



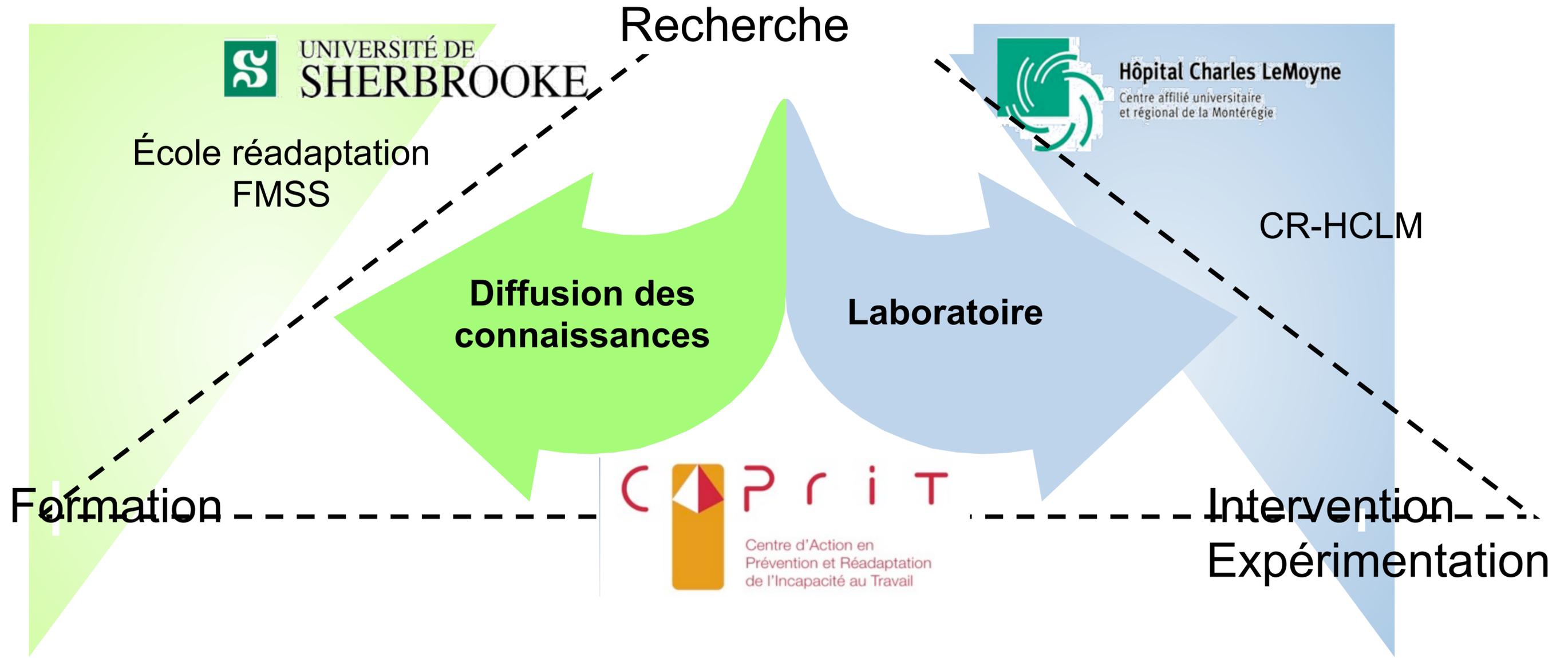
Équipe

- Marc Corbière, PhD, (1)
- Catherine Briand, PhD, (2),
- Marie-France Coutu, PhD, (1),
- Louise St-Arnaud, PhD, (3)
- Nicole Charpentier, erg., (1)

- 1.
- 2.
- 3.

Université de Sherbrooke
Université de Montréal
Université Laval

Qui sommes-nous?



Les chercheurs au CAPRIT



Marie-José Durand
Ergothérapeute
Interventions en milieu de travail



Marc Corbière
Psychologie du counselling
Troubles mentaux



Marie-France Coutu
Psychologue
Adhérence aux traitements



Pierre Lemieux
Conseiller en ressources humaines
Gestion et relations de travail



Nathaly Gaudreault
Physiothérapeute
Gonarthrose

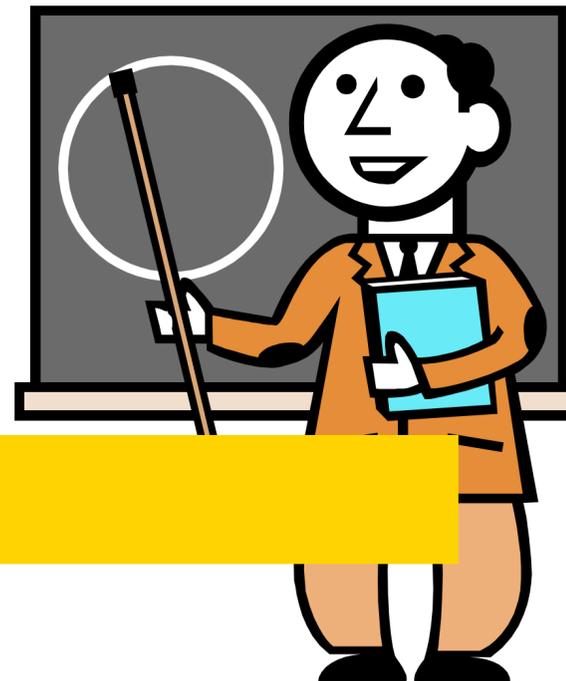
Problématique



Dépression majeure



Troubles d'adaptation



Troubles anxieux

Problématique

- ▣ Troubles mentaux représentent 25% de toutes maladies et blessures dans les pays développés (OMS, 2001)
- ▣ Environ 10% de la population active canadienne souffre d'au moins un trouble mental (Dewa et al, 2007)
- ▣ Coûts annuels des troubles mentaux au Canada estimés à 17,7 milliards de \$ en terme de perte de productivité (Lim et al, 2008)

Problématique

- Résolution des symptômes n'entraîne pas automatiquement la reprise des activités professionnelles

(Goldner et al., 2004; Mintz et al., 1992; Nieuwenhuijsen et al., 2004; van der Klink et al., 2003, Saint-Arnaud et al., 2003, Nieuwenhuijsen et al., 2010).

Problématique

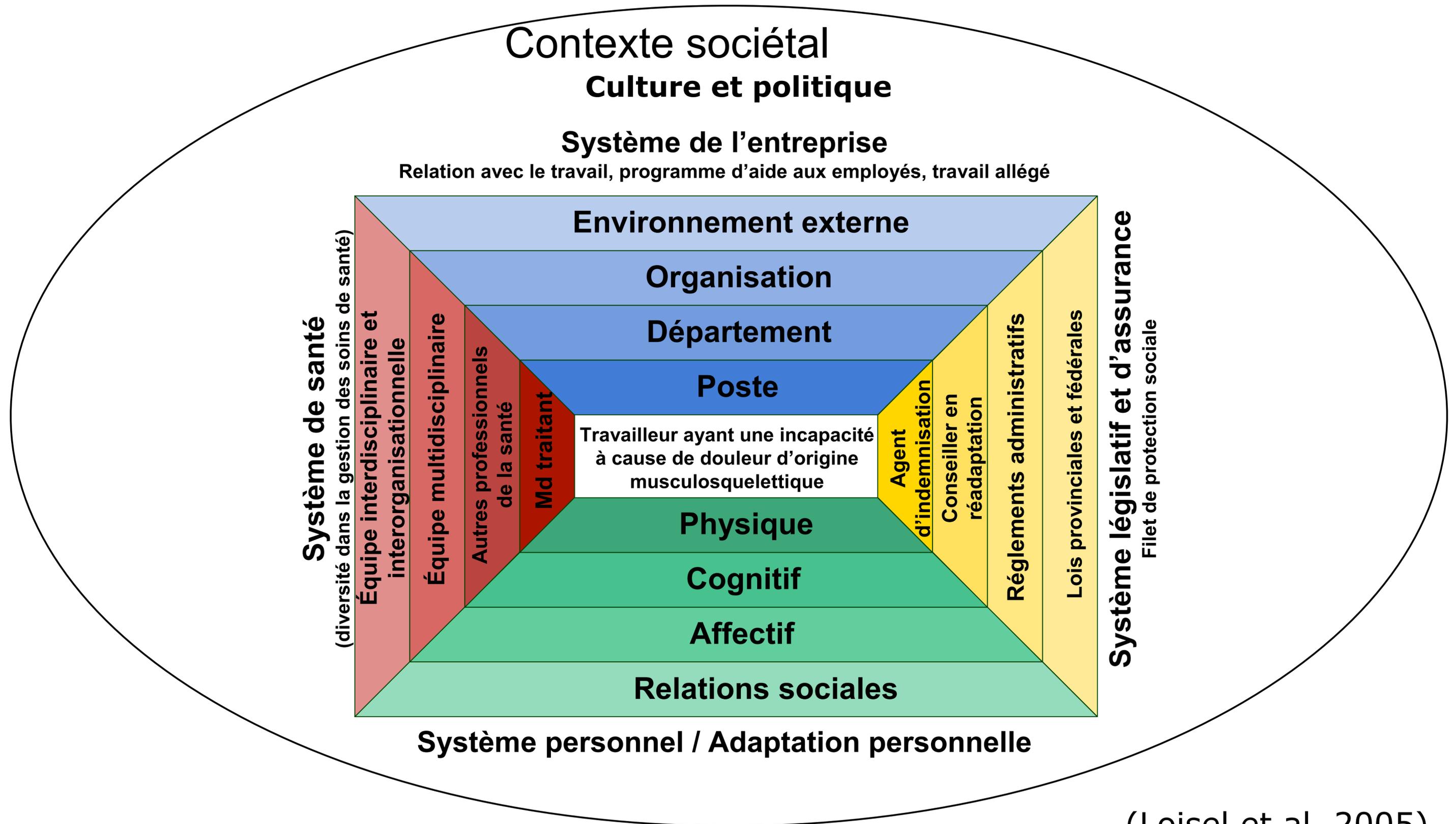
□ Littérature scientifique

- Personne (maladie et les symptômes)
- Efficacité de traitements, programmes
 - Centrée sur fonction, mais non RAT
 - Traitement centré sur individu (Nieuwenhuijsen et al., 2010).

□ Clinique/Empirique

- Grande variabilité, manque d'approche systématique

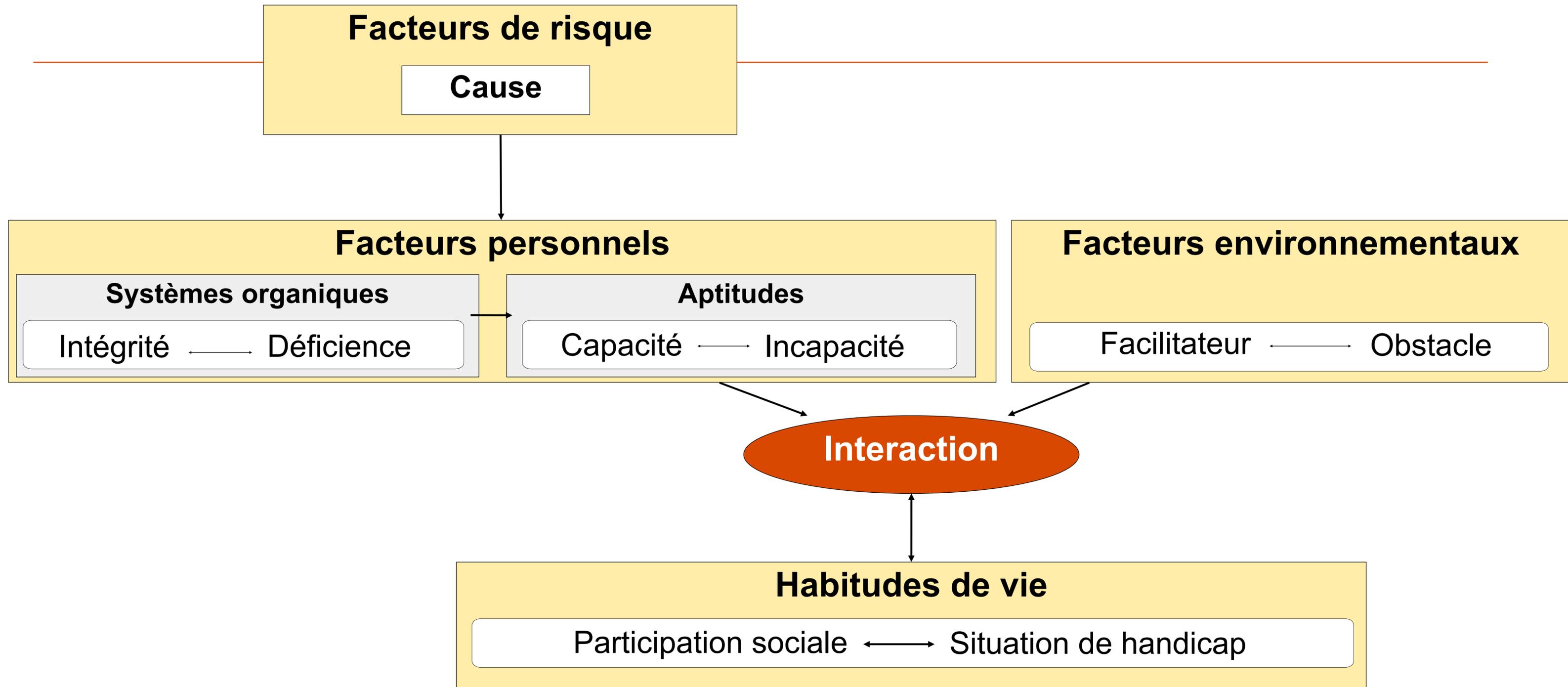
Paradigme de l'Incapacité au Travail



(Loisel et al, 2005)

Diagnostic de la Situation de Handicap au Travail (DSHT) pour des personnes en absence prolongée du travail

- Expérience auprès TMS en absence prolongée (Durand et al. 2002, Marois & Durand, 2009)
- Entretien dirigé intégrant l'ensemble des facteurs prédictifs de la situation de handicap au travail
 - personne
 - environnement de travail
 - services de santé
 - système d'indemnisation



Méthodologie

- Phase 1: Identifier les facteurs
- Phase 2: Identifier des outils clefs
- Phase 3: Élaborer une première version du DSHT
- Phase 4: Étude pilote auprès des utilisateurs

Phase 1: Identifier les facteurs

- Recension des écrits (1994-2009)
- Série d'entrevues
 - Cliniciens experts (médecin, psychiatre, psychologue, ergothérapeute) n=9
 - Plus de 50% de leur clientèle
 - Travailleurs, n= 5
 - Absents pour une période de plus de 3 mois pour un premier épisode de santé mentale dans l'année précédente
 - Superviseurs/ressources humaines n=8
 - Responsabilité de réintégrer à leur poste de travail un ou des travailleurs en TSM

Analyse et résultats

□ Analyse

- Analyse de contenu (Miles et Huberman, 2003)
- Classement selon le cadre conceptuel de Louise St-Arnaud (2003)

□ Résultats

- 47 facteurs ayant un impact sur la durée de l'absence au travail et le retour au travail
- 5 facteurs spécifiques à l'exposition au travail

47 facteurs associés à l'absence prolongée

- **Classés dans 4 catégories**
 - **Dimension SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE**
 - **Dimension CLINIQUE**
 - **Dimension OCCUPATIONNELLE**
 - **Dimension LIÉE AU RÉGIME D'ASSURANCE**

47 facteurs associés à l'absence prolongée

□ DIMENSION **SOCIODÉMOGRAPHIQUE**

□ Exemples:

■ Caractéristiques personnelles

- Plus de 44 ans, homme, vivre seul, monoparental, barrière culturelle

■ Évènements Hors travail

- Perte d'un conjoint ou maladie d'un enfant...

■ Isolement social

47 facteurs associés à l'absence prolongée

□ DIMENSION **CLINIQUE**

□ Exemples:

- Antécédents d'absences prolongées du travail
- Sévérité des symptômes
- Usage à risque de médicaments
- Absence de confiance dans le programme de réadaptation offert
- Traitement hors normes établies dans les guides de pratique

47 facteurs associés à l'absence prolongée

□ DIMENSION

OCCUPATIONNELLE

- Poste de travail
 - Cadre
 - Précarité de l'emploi
- Absence d'accommodement
- Conflits de travail
- Manque de communication entre l'employeur et le travailleurs

47 facteurs associés à l'absence prolongée

□ DIMENSION

LIÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE

- Action légale au dossier
- Faible couverture d'assurances
- Gains secondaires lors de l'arrêt de travail
- Clause d'exclusion de la couverture d'assurance en raison des antécédents de trouble mental

5 facteurs spécifiques à l'exposition au travail

Exemples:

- Dégradation des conditions de travail antérieures à l'absence
- Instauration de mesures de surveillance et un contrôle accru du travail lors du retour du travailleur
- Réaffectation du travailleur à une autre tâche sans consentement lors du retour au travail

Phase 2: Identifier des outils clefs

□ Consultation experts

■ cinq experts en santé mentale

- 3 psychologues (expérience variant entre 1 et 6 ans) et deux ergothérapeutes (expérience 4 et 8 ans).

□ Résultats

- SCID-I (*Structured Clinical Interview for DSM-IV*)
- Évaluation globale du fonctionnement (EGF)
- *Job Content Questionnaire*

Phase 3: Élaborer une première version du DSHT

- Entretien initial avec 3 évaluations validées
- Structure de l'outil
 - Identifier les facteurs de prédiction avec un lexique
 - Administrer les trois outils
 - Pondérer les facteurs avec échelle de façon individuelle
 - Discussion des résultats et 2^e pondération
 - Proposition d'action

Dans quelle mesure ces items peuvent-ils représenter un facteur pouvant influencer l'absence prolongée et le retour au travail du travailleur?	1- Pas du tout probable	2	3	4	5- Tout à fait probable
Une ou des expérience(s) d'échec de retour au travail (épisode actuel ou passé)	1	2	3	4	5
Pression perçue par le travailleur pour retourner au travail, qu'elle provienne de la famille, des amis, du médecin ou de l'assureur.	1	2	3	4	5
Le poste occupé par le travailleur est celui de cadre supérieur	1	2	3	4	5
Des menaces de mises à pied dans l'organisation du travailleur	1	2	3	4	5
Des coupures et/ou restrictions de personnel au moment de la reprise du travail	1	2	3	4	5
L'absence d'emploi ou d'employeur au dossier du travailleur	1	2	3	4	5
La précarité de l'emploi du travailleur	1	2	3	4	5

Phase 4: Étude pilote auprès des utilisateurs

- Cliniciens dans le domaine
- Entrevue adaptée du modèle d'adhésion des médecins aux guides de pratique (Maue, Segal, Kimberlin, & Lipowski, 2004)

Résultats

- 2 cliniciens d'expérience dans le domaine (12 et 6 ans, deux f)
- Ensemble de recommandations sur la forme, le contenu, précision
- 6 échanges aller-retour (validation)
- Version finale

Discussion et Originalité



- Camper un modèle d'évaluation qui tient compte des différentes dimensions de la situation de handicap au travail
- Arrimage des écrits scientifiques et de l'expertise terrain
- Amener un changement de pratique par l'adoption du DSHT
- Nécessité d'adopter une approche biopsychosociale
« pratique »

Limitations

- Expérimentation :
 - courte et seulement avec des ergothérapeutes
 - patients avec dépression majeure. Absence prolongée.

- Superviseurs: seulement moyenne et grande entreprise.

A faire

- Poursuivre la validation de l'outil auprès d'experts dans le domaine
- Développer une formation pour l'utilisation de l'outil
- Étudier les qualités psychométriques de l'outil

Diffusion

□ 3 conférences internationales

- Association internationale de psychologie du travail de langue française, Québec, 19-22 août 2008.
- 3^e Conférence Internationale CIST sur les facteurs psychosociaux au travail, De la connaissance à l'action, Québec, Canada, 1-4 septembre 2008.
- 14th European Congress of Work and Organisational Psychology, Santiago de Compostela, Spain, May 13-16 2009.

□ Article en construction

□ Cours de réadaptation au travail, 2^{ième} cycle, université de Sherbrooke



Question?