



Institut de recherche
Robert-Sauvé en santé
et en sécurité du travail

Quels sont les déterminants du retour au travail durable des travailleurs seniors ayant subi une lésion psychologique ou physique?

Alessia Negrini, Ph. D.

Chercheuse à l'IRSSST

6 avril 2021





Quels sont les déterminants du retour au travail durable des travailleurs seniors ayant subi une lésion psychologique ou physique?

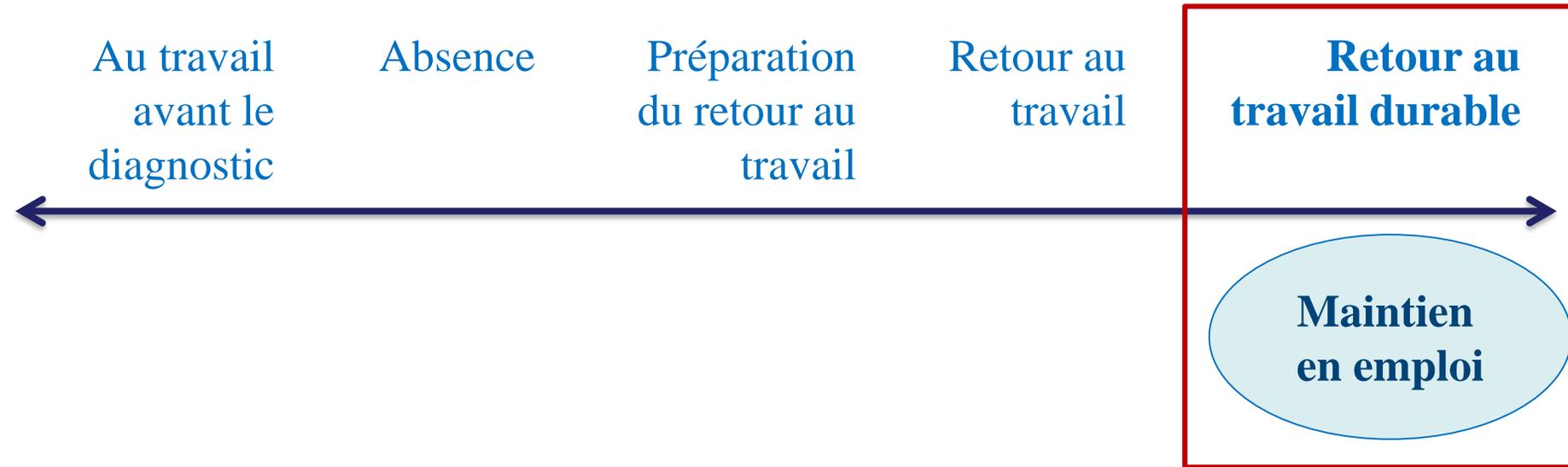
Alessia Negrini
Marc Corbière
Jessica Dubé
Andrea Gragnano
Marc-Antoine Busque
Martin Lebeau
Margherita Brondino
Samantha Vila Masse

RAPPORTS
SCIENTIFIQUES

R-1116



Retour au travail durable (RAT-D)



Synonyme de **maintien en emploi** pour indiquer que le travailleur **reste** dans la même organisation sur le même poste qu’il avait avant l’absence ou un autre, avec un lien d’emploi à temps plein ou à temps partiel, pour une période d’**au moins six mois** après y être retourné à la suite d’une **absence** due à une **lésion psychologique** ou **physique** totalement ou partiellement liée au travail

(Negrini, et al., 2020; définition adaptée de Dekkers-Sánchez, et al., 2011; Etuknwa, et al., 2019)

Travailleurs seniors

Âge

45 ans et plus

**Étape de
carrière**

À partir de la mi-carrière

**État de
santé**

- **Durée d'absence moyenne des lésions plus longue**
- **Coûts par lésion acceptée plus élevés**
- **Cas de lésions avec rechute en proportion plus élevés et plus coûteux**

Besoins

Aménagements des conditions de travail spécifiques pour leur SST

(Bastien et Lebeau, 2019; Lagerveld, et al., 2010; National Research Council, 2004; Negrini, et al., 2018; Pichene-Houard, et al., 2013; Sterns et Miklos, 1995; Volker, et al., 2014)

Aménagements pour faciliter le RAT-D

Au travail : mesures raisonnables et faisables prises par l'employeur ou par d'autres acteurs de l'organisation, dans le but de faciliter le RAT-D.

Ces mesures peuvent être la conséquence de l'obligation légale de l'employeur d'accommoder, ou encore relever d'ajustements mineurs ou de soutiens naturels qui ne renvoient pas à l'aspect légal du terme.

Ils concernent davantage le contexte de travail, le contenu du travail et les relations interpersonnelles.

(Negrini, et al., 2020; définition adaptée de Corbière, et al., 2014; MacDonald-Wilson, et al., 2002; Schultz, et al., 2012; Villotti, et al., 2017)

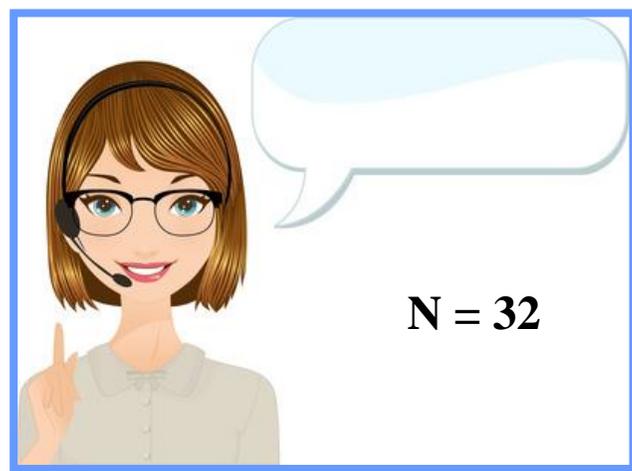
Hors travail : mesures prises par le travailleur lui-même ou par d'autres acteurs de son contexte de vie hors travail dans le but de faciliter le RAT-D après une absence due à une lésion professionnelle. *(Negrini, et al., 2020)*

Objectifs

- Développer l'outil intitulé « **ACT45+** » pour répertorier les **Aménagements des Conditions de Travail** spécifiques, mis en place pour faciliter le retour au travail durable des travailleurs âgés de **45 ans et plus** ayant subi une **lésion psychologique** ou **physique** totalement ou partiellement liée au travail.
- Identifier les déterminants de la **durée du retour au travail durable**.

Un projet à deux volets

| Phase 1 Qualitative | Phase 2 Quantitative |
|------------------------|--|
| | T1-----T2 +6 mois |
| Concevoir l'ACT45+ | Valider l'ACT45+ Répertorier les aménagements Prédire la durée RAT-D |



QUESTIONNAIRE

N = 65

(Benson et Clark, 1982; De Vellis, 2011; Netemeyer, et al., 2003; Streiner et Norman, 2008, dans Corbière et Fraccaroli, 2020)

Phase 2 – Échantillon ($N = 65$)



Lésion psychologique : $n = 34$ (52 %)



Lésion physique : $n = 31$ (48 %)

Phase 2 – Échantillon ($N = 65$)

Âge

$M = 52$ ans

Genre

65 % Femmes

Secteur d'activité

74 % Public

Taille de l'organisation

43 % : ≥ 500 employés

Durée de l'absence

49 % : ≥ 6 mois

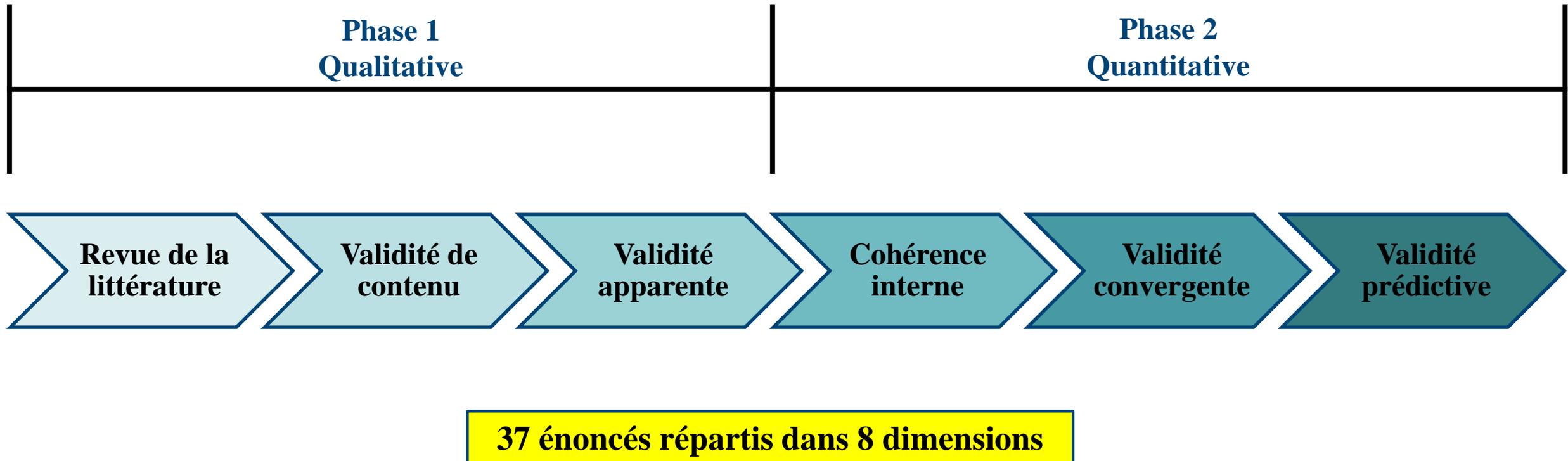
Retour au travail

43 % Progressif

Durée du retour au travail (T2)

$M = 9$ mois

Développement de l'ACT45+



(Benson et Clark, 1982; De Vellis, 2011; Netemeyer, et al., 2003; Streiner et Norman, 2008, dans Corbière et Fraccaroli, 2020)

ACT45+ : 8 dimensions, 37 énoncés

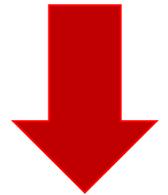
| Dimension | Nombre d'énoncés |
|---|-------------------------|
| PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL ET SUIVI | 5 |
| HORAIRE ET LIEU DE TRAVAIL | 6 |
| SANTÉ AU TRAVAIL | 3 |
| INFORMATION ET FORMATION | 5 |
| ----- | |
| CHARGE DE TRAVAIL | 3 |
| TÂCHES DE TRAVAIL | 4 |
| ----- | |
| SOUTIEN DES COLLÈGUES | 5 |
| SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT | 6 |

Si la réponse dans la section A est **OUI** (l'aménagement a été implanté)



| AMÉNAGEMENT | Section A | | | Section B | | | Section C | | |
|--|-----------|-----|------|--|-----|----------------|---|-----|------|
| | Implanté? | | | Si OUI, est-ce aidant pour votre maintien en emploi? | | | Si NON, auriez-vous souhaité qu'il le soit? | | |
| 13. Réduire votre charge physique en fonction de vos capacités (p. ex. : réduire le poids des objets à déplacer) | OUI | NON | S.O. | OUI | NON | Je ne sais pas | OUI | NON | S.O. |

Si la réponse dans la section A est **NON** (l'aménagement n'a pas été implanté)



| AMÉNAGEMENT | Section A | | | Section B | | | Section C | | |
|---|-----------|------------|------|--|-----|-------------------|---|-----|------|
| | Implanté? | | | Si OUI, est-ce aidant pour votre maintien en emploi? | | | Si NON, auriez-vous souhaité qu'il le soit? | | |
| 13. Réduire votre charge physique en fonction de vos capacités (p. ex. : réduire le poids des objets à déplacer) | OUI | NON | S.O. | OUI | NON | Je ne sais pas | OUI | NON | S.O. |

Si la réponse dans la section **A** est **S.O.** (l'aménagement ne s'applique pas)

| AMÉNAGEMENT | Section A | | | Section B | | | Section C | | |
|---|-----------|-----|------|--|-----|-------------------|---|-----|------|
| | Implanté? | | | Si OUI, est-ce aidant pour votre maintien en emploi? | | | Si NON, auriez-vous souhaité qu'il le soit? | | |
| 13. Réduire votre charge physique en fonction de vos capacités (p. ex. : réduire le poids des objets à déplacer) | OUI | NON | S.O. | OUI | NON | Je ne sais pas | OUI | NON | S.O. |

➤ Qui peut l'utiliser?

- En **clinique** : les cliniciens, les intervenants du milieu de la santé et des services sociaux, les coordonnateurs du retour au travail, etc.
- Dans l'**organisation** : les supérieurs immédiats, les délégués sociaux, le comité santé et sécurité, etc.
- Autres acteurs, par exemple, les intervenants dans le système d'assurance
- L'ACT45+ ne requiert ni une formation spécifique, ni l'inscription à un ordre professionnel

➤ Pour quel type de clientèle?

Travailleurs âgés de 45 ans ou plus :

- Ayant subi une **lésion psychologique** ou **physique** totalement ou partiellement **liée au travail**
- Qui retournent au travail dans la **même organisation** où ils travaillaient avant l'absence, au même poste ou à un autre, avec un lien d'emploi à temps plein ou à temps partiel
- Langues : **français** et **anglais**

➤ Quand l'utiliser?

L'ACT45+ peut être utilisé pendant le processus de RAT afin d'en promouvoir sa durabilité dans le temps.



➤ Comment l'utiliser?

- En fonction des besoins, il est possible d'utiliser l'ensemble des huit dimensions ou seulement celles qui mesurent certains aménagements.
- Auto (par le travailleur) ou hétéro-administration (par un autre utilisateur).

Les aménagements les plus souvent implantés

| Dimension | % | Aménagement le plus souvent implanté |
|------------------------------------|----|--|
| PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL ET SUIVI | 91 | Avoir un plan de retour progressif au travail |
| HORAIRE ET LIEU DE TRAVAIL | 71 | Avoir un horaire de travail flexible |
| TÂCHES DE TRAVAIL | 62 | Réduire la quantité de vos tâches en fonction de vos capacités |
| SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT | 60 | Avoir un supérieur immédiat qui respecte votre rythme de rétablissement |
| CHARGE DE TRAVAIL | 54 | Changer votre charge de travail |
| SOUTIEN DES COLLÈGUES | 54 | Avoir des collègues qui sont à l'écoute de vos besoins liés au travail |
| SANTÉ AU TRAVAIL | 52 | Avoir un employeur qui sensibilise les employés à l'importance de la SST |
| INFORMATION ET FORMATION | 51 | Être informé des changements qui ont été mis en place durant votre absence |

Les aménagements les plus souvent implantés

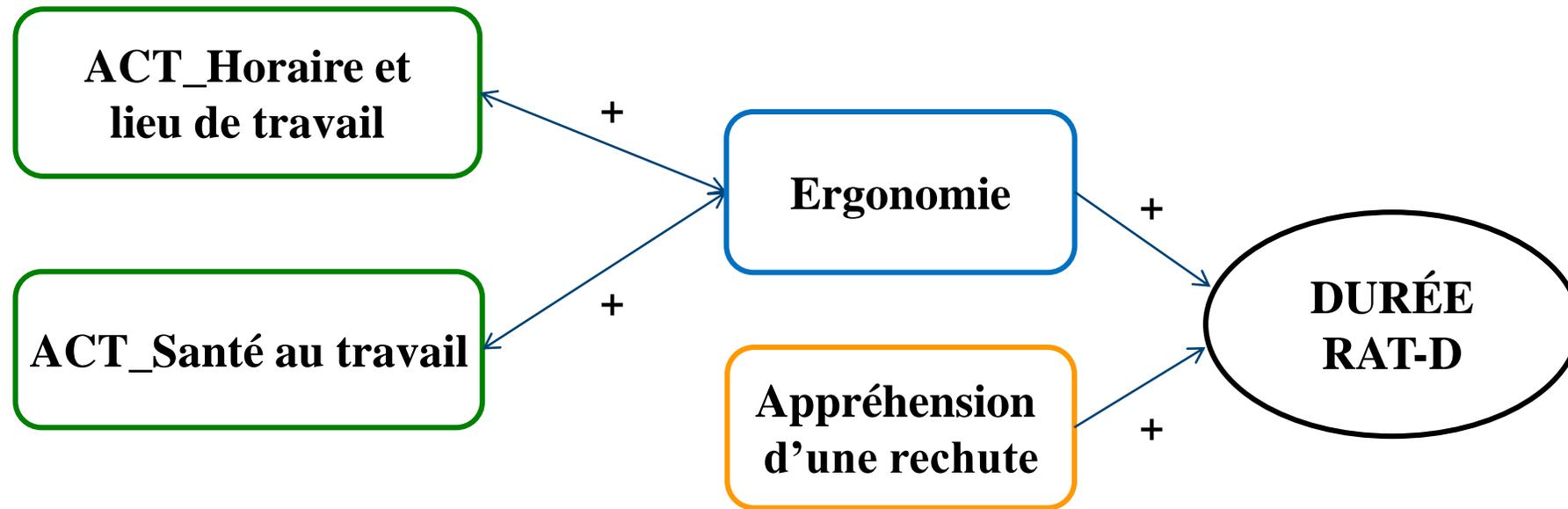
| Dimension | % | Aménagement le plus souvent implanté |
|------------------------------------|----|---|
| PLAN DE RETOUR AU TRAVAIL ET SUIVI | 91 | Avoir un plan de retour progressif au travail |
| HORAIRE ET LIEU DE TRAVAIL | 75 | Avoir un horaire de travail flexible |
| TÂCHES DE TRAVAIL | 62 | Réduire la quantité de vos tâches en fonction de vos capacités |
| SOUTIEN IMMÉDIAT | 60 | Avoir un soutien qui respecte votre rythme de rétablissement |
| CHARGE DE TRAVAIL | 57 | Avoir une charge de travail adaptée |
| SOUTIEN DES COLLÈGUES | 54 | Avoir des collègues qui sont compréhensifs envers vos besoins liés au travail |
| SANTÉ AU TRAVAIL | 52 | Avoir un employeur qui sensibilise les employés à l'importance de la SST |
| INFORMATION ET FORMATION | 51 | Être informé des changements qui ont été mis en place durant votre absence |

Aidant = 92 %

Souhaité = 72 %

Satisfaisant = 4,68 / 7

Comment les aménagements contribuent à la durée du RAT-D



Contexte de travail :

- Organisation attentive aux besoins des travailleurs seniors
- Culture organisationnelle orientée vers la promotion de la santé

(Ciampa et Chernesky, 2013; de Lange, et al., 2015; Schetagne, 2007; Yassi, et al., 2003)

Conclusion

L'**ACT45+** est le **premier outil** développé spécifiquement pour le domaine de la réadaptation au travail qui permet de répertorier les aménagements des conditions de travail implantés, aidants ou souhaités, dans le processus de RAT des **travailleurs seniors** ayant subi une **lésion psychologique** ou **physique** totalement ou partiellement liée au travail.

- **Évaluer avec le travailleur les besoins d'aménagements à implanter lors du RAT**
- **Réfléchir à des pistes d'intervention pour l'implantation des aménagements**
- **Souligner ce qui a bien fonctionné et le garder lors du suivi, ou intervenir sur les obstacles modifiables**
- **Intégrer les données probantes aux interventions**

Effets envisageables :

- Contribuer au maintien en emploi des travailleurs seniors
- Réduire le taux de rechute, les départs hâtifs à la retraite et les coûts inhérents

CONTACTS



SITE WEB : www.irsst.qc.ca/act45

COURRIEL : act45@irsst.qc.ca

TÉL : 514 288 1551, poste 245

Mes collègues

Équipe de
recherche

Collaborateurs

Merci beaucoup !

Comité de suivi
de l'IRSST

Participants