



Dispositif d'accompagnement à l'implémentation d'espaces- réseaux clinique du travail

***Espace-réseau de prévention des affections mentales
liées au travail. Focus sur la professionnalisation des
acteurs. Pour un travail durable !***

Ce projet a été financé par le SPF Sécurité Sociale dans le cadre de projets pilotes pour la prévention des affections mentales liées au travail.

Dispositif d'accompagnement à l'implémentation d'espaces-réseaux clinique du travail

Introduction

Le présent dispositif a été réalisé dans le cadre du projet pilote « Réseau Clinique du Travail » financé par le SPF sécurité sociale en 2019. Sur base du modèle de clinique du travail que nous avons conceptualisé tout au long du projet pilote « Réseau clinique du travail » et d'une réunion entre coordinateurs et membres de l'équipe Clinique du travail du CITES, ce dispositif a pour objectif d'accompagner toute initiative locale qui viserait l'implémentation d'espaces-réseaux de clinique du travail dans une région/dans une ville. Ce document est à utiliser conjointement à l'accompagnement du CITES Clinique du travail.

Si on se base sur les résultats du référentiel de compétences du clinicien du travail, on se rend compte que l'approche prévoit certains fondamentaux. Ainsi, la philosophie de base consiste à aborder toute souffrance au travail par le biais de la subjectivité de la personne tout en replaçant son récit dans son contexte de travail, en adoptant une vision systémique. Mettre la focale sur l'individu, tenter de le renforcer, lui donner les seuls outils psychothérapeutiques d'analyse de soi sans tenir compte du contexte du travail se résume à une psychothérapie et non pas à la pratique de clinique du travail. Celle-ci implique une connaissance des milieux de travail, des organisations de travail, des modes de management et de la sociologie du travail, entre autres. Les questions sont nombreuses et notre réflexion sur la clinique du travail est en constante évolution, c'est pourquoi nous ne voulons pas être dogmatiques en figeant une vision définitive.

Nous avons construit un canevas reprenant une série non exhaustive de recommandations, de points d'attention et de pistes d'actions, que nous mettons à disposition de tout professionnel désireux de créer un espace-réseau clinique de prise en charge de la souffrance au travail. Le but est également de garantir le sérieux de la clinique du travail et de ne pas voir pleuvoir une série d'usurpateurs qui dénatureraient l'image et l'essence même de la clinique du travail.

Ces recommandations sont de deux ordres :

Les premières reprennent les critères indispensables à la création d'un espace-réseau clinique du travail. Il s'agit en quelque sorte de la base, du socle.

Les secondes reprennent des questions utiles à se poser lors de la mise sur pied de cet espace-réseau clinique du travail. Pour certaines questions, des éléments de réponses sont proposés. Sinon, il est laissé à chacun l'appréciation d'apporter les réponses qu'il juge adaptées à son contexte d'implémentation.

1) Les indispensables : propositions pour une visibilité légitime

- Etre plusieurs à avoir un diplôme en psychologie clinique et/ou du travail, ou en médecine, ou en kinéthérapie ou en sociologie et une formation certifiante en clinique du travail (Delbrouck, the Humain Link, séminaire avec Dejours, le programme pédagogique à venir du présent projet pilote, etc...).
- Avoir suivi une psychothérapie, ou avoir une pratique supervisée individuelle, ou suivre une formation continue pour développer et entretenir une capacité autoréflexive sur sa pratique, notamment en termes de résonance (ses affects vis-à-vis des cas de souffrances au travail).
- Avoir une expérience clinique des membres de l'espace-réseau ou, au moins, une expérience professionnelle de plus de 3 ans.
- Etre une équipe pluridisciplinaire dont les membres, idéalement, reçoivent leurs patients au même endroit.
- Avoir des dispositifs d'intervision et/ou de supervision/réunions d'équipes régulières mis en place.
- Etre des professionnels de la santé reconnus (ComPsy, Ordre des médecins, INAMI, etc...).
- Utiliser des méthodes d'analyse et d'intervention cliniques validées scientifiquement.
- Avoir des références communes minimales : connaissance minimale de la psychopathologie du travail, des « 5T », de la loi sur le bien-être, en sociologique, en organisation du travail et en psychopathologie.

2) Les points d'attentions

a) Quel est le socle commun sur lequel se basera la pratique de l'espace-réseau ?

Il est nécessaire que les membres de l'espace-réseau partagent une vision collective et collaborative de l'objectif de leur espace-réseau et des moyens mis à disposition pour l'atteindre. Il s'agit dès lors de définir les valeurs communes de l'espace-réseau constituant une base identitaire partagée et sur lesquelles pourront venir s'appuyer les différentes ressources cliniques utilisées par ses membres, et, par extension, les points concrets sur lesquelles il conviendrait de ne pas transiger dans leurs pratiques. Il nous semble que le devoir de ne pas « psychologiser » l'individu mais de le contextualiser dans son milieu professionnel, social et familial constitue une base non négociable de ce socle de valeurs communes.

Par ailleurs, une réflexion doit être menée sur le positionnement des cliniciens du travail vis-à-vis des politiques de santé. Plus fondamentalement, une réflexion doit également être menée sur l'idée que se font les membres de l'espace-réseau de la prise en charge et des pratiques de soin de manière plus globale.

Questions à se poser :

- Quelle posture prendre devant le patient et/ou son institution ? Est-ce qu'on reste neutre ?
- Dans quel cadre les cliniciens du travail acceptent-ils de prendre en charge les patients (trajets de soins, etc) ? Cfr. point d) sur le cadre.
- Fait-on signer une convention ? Dans l'affirmative, que contient-elle ?

b) Jusqu'où étendre la multidisciplinarité ?

Différents profils professionnels, même s'ils ne sont pas destinés à faire de la prise en charge stricto sensu, peuvent être intéressants à intégrer dans l'espace-réseau. Cela peut être le cas de juristes et d'assistants sociaux par exemple. Il convient aux membres de l'espace-réseau de définir les objectifs et les limites de la multidisciplinarité de leur structure.

Questions à se poser :

- Sur quelle base accepter ou refuser certains profils d'intervenants ?
- En cas d'acceptation de nouveaux intervenants, est-il prévu de faire signer le projet institutionnel ?

c) Quelle est l'offre de l'espace-réseau et quelles sont ses limites ?

Au minimum, l'espace-réseau doit être un lieu de rencontre de professionnels qui proposent aux patients une prise en charge individuelle soutenue par une structure multidisciplinaire prévoyant des réunions d'équipe régulières.

Idéalement, l'espace-réseau devrait pouvoir proposer différents types d'intervention : une prise en charge individuelle, des formations, des interventions en entreprise, des recherches... Ses membres doivent pouvoir déterminer l'offre et son public. Il leur revient également de déterminer les limites

de cette offre.

La spécificité d'un espace réseau clinique du travail consiste cependant en un travail de deuxième ligne en collaboration avec d'autres intervenants de première et de deuxième ligne (à l'instar du réseau TRIO¹). Il est clairement souhaitable d'avoir des contacts avec le médecin traitant du patient.

Du reste, le travail de prise en charge individuel s'opère par l'accueil, le respect et le non jugement de la personne en souffrance qui reste la voie d'entrée de la problématique pour le clinicien du travail.

Question à se poser :

- Est-ce qu'on fait des examens et tests systématiques ? Si oui, quel est l'intérêt de ces tests ?
- Est-ce qu'on fait des expertises ou est-ce qu'on reste le thérapeute du patient ?
- Pose-t-on un diagnostic ? Dans l'affirmative, à qui le communique-t-on ? Dans quelles circonstances ? Sous quelle forme ?

d) Dans quel cadre se déroule la prise en charge ?

La question de la rémunération des membres de l'espace-réseau n'est pas à mettre de côté. Au-delà de la prise en charge individuelle, il est nécessaire d'être conscient des objectifs de ceux qui financent les cliniciens du travail.

Question à se poser :

- Des documents communs sont-ils à prévoir ?
- Est-ce le patient qui paye l'entièreté de la prise en charge ou bien est-ce une autre instance, telle que l'INAMI ou une assurance, qui paye une partie ?
- En fonction du cadre, quelle est la contribution du patient dans sa prise en charge ?
- Doit-on avoir un secrétariat ? Dans la négative, par quel biais prendre les rendez-vous ?
- Quelle politique prendre si les personnes ne viennent pas au rendez-vous ? Jusqu'à quel moment peuvent-elles décommander ? Passé cette échéance, un remboursement partiel ou complet est-il prévu ?

e) Quel doit être le prix des consultations ?

Idéalement, le prix doit être accessible au plus grand nombre tout en permettant une rémunération décente pour les membres de l'espace-réseau. Ceux-ci doivent cependant se mettre d'accord sur plusieurs points : l'application, ou pas, du même tarif par tous les membres et la possibilité (in)égale d'accès aux remboursements pour tous les membres.

¹ Initiative lancée par la SSMG en 2014 visant à favoriser la coopération entre médecins généralistes, médecins conseils et médecins du travail.

f) Quelle doit être l'intégration de l'espace-réseau dans le paysage institutionnel ?

Une réflexion doit être menée quant à la stratégie d'implémentation de l'espace-réseau dans le paysage institutionnel. Les membres de l'espace-réseau doivent décider de la manière avec laquelle ils comptent se faire connaître et communiquer avec les professionnels, les institutions et les patients.

Question à se poser :

- Comment se faire connaître ? Faire un site internet ? Envoyer un courrier aux médecins traitants et psychiatres de la région ? Un logo est-il prévu ?
- Quelles interactions avoir avec les autres organisations en tous genres ?
- Doit-on déterminer un responsable ? Dans l'affirmative, de quelle manière ? Quel serait son rôle ?

Ce guide d'accompagnement a fait l'objet de nombreuses questions au sein de l'équipe, ne serait-ce que la posture adoptée par le clinicien par rapport au patient, (par exemple : est-il son « avocat » ?), quelle communication avec le réseau et quel réseau, quels liens avec l'entreprise par l'intermédiaire des CPAP ou RH ou d'assurances, comment le clinicien du travail s'inscrit dans une politique de santé par rapport à la reprise du travail, quelle pratique corporelle, quelles actions pour sensibiliser le monde de l'entreprise... La réflexion est en marche !