

Un étonnant programme de retour au travail adapté



Yves Cormier
Conseiller réadaptation/
prévention SST
Agence de la santé et
des services sociaux du
Bas-Saint-Laurent

Le Programme de retour au travail adapté (PRATA) du Bas-Saint-Laurent, d'une durée initiale de deux ans, arrive à l'heure des bilans. Voici quelques-unes des grandes étapes de préparation de ce programme, de même que les résultats atteints grâce à cette démarche.

Les établissements du Bas-Saint-Laurent bénéficient d'un service régional en promotion et prévention de la santé des travailleurs (SRPPST) depuis 10 ans. Ce service de soutien-conseil est rattaché à la Direction des ressources humaines de l'Agence de la santé et des services sociaux du Bas-Saint-Laurent. Il offre du soutien et des services en prévention de la santé physique ou psychologique aux travailleurs. Le PRATA s'est ajouté à l'offre de service il y a deux ans et s'adresse aux travailleurs souffrant de troubles musculosquelettiques (TMS).

La problématique est importante puisque les TMS représentent plus de 30 % de l'absentéisme global régional.

L'étude de pré faisabilité

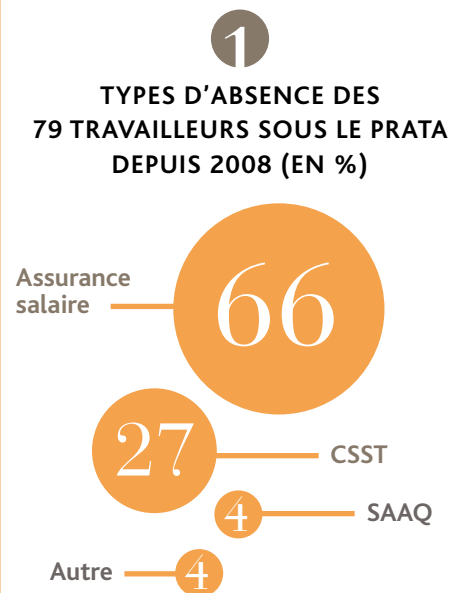
Pour initier le PRATA, une étude a d'abord exploré les causes et les montants relatifs aux TMS. Elle a permis de répertorier, pour les années 2006 et 2007, les dossiers des 1 200 travailleurs des établissements de la région ayant subi un arrêt de travail (CSST, SAAQ, assurance salaire). Ces données présentaient les diagnostics précis des personnes absentes ayant des difficultés de retour au travail (330 absences retenues), en plus des délais et des coûts élevés des absences (délais de 12 à 165 semaines et coûts de 5 000 \$ à plus de 450 000 \$).

Les moyennes de coût et de durée par lésion ont été établies pour 2006 et 2007 pour chaque établissement. Ces deux indicateurs sont ensuite comparés aux résultats des années 2008, 2009 et 2010 afin de valider les impacts financiers du PRATA.

Un processus de résolution de problèmes

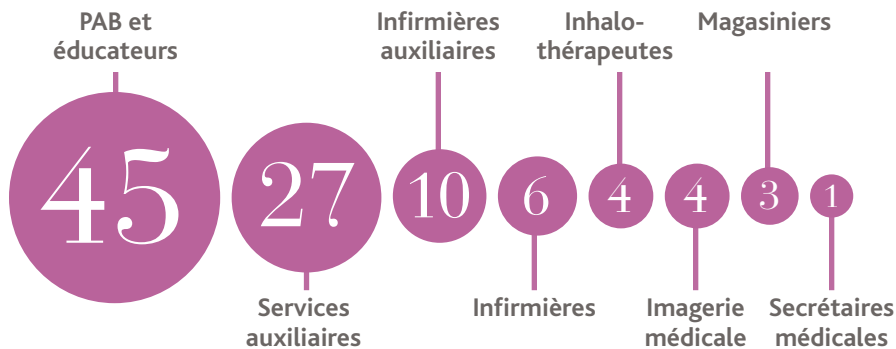
Le PRATA est un processus de résolution de problèmes axé sur la recherche de solutions lors des retours au travail difficiles. Ce programme est volontaire pour les travailleurs et pour tous les participants, tant syndicaux que patronaux. Tous y trouvent leur compte ! Le PRATA augmente les chances du travailleur de retourner dans son emploi ou de maintenir son lien d'emploi en maximisant les conditions de retour au travail dans un poste adapté à sa condition lorsque possible. Implanté dans neuf des dix établissements de la région, il couvre plus de 6 300 travailleurs ou 5 145 équivalents à temps complet (ÉTC). Depuis 2008, 79 travailleurs

Le PRATA est un processus de résolution de problèmes axé sur la recherche de solutions lors des retours au travail difficiles.



2

RÉPARTITION DES TITRES D'EMPLOI DES 79 TRAVAILLEURS
SOUS LE PRATA DEPUIS 2008 (EN %)



en ont bénéficié (tableaux 1 et 2) et 31 représentants syndicaux, 44 gestionnaires et 18 conseillers en SST ou en ressources humaines affectés à la gestion des absences ont participé activement à la démarche.

Les principaux TMS dont sont affligés les travailleurs qui bénéficient du PRATA sont les tendinites, les épicondylites, les entorses, les hernies

lombaires, dorsales et cervicales, avec ou sans brachialgie, radiculopathie ou problèmes de santé psychologique. Les travailleurs sont identi-

Le taux de réussite du PRATA, soit le retour à l'emploi ou à un emploi adapté, est supérieur à 90 %.

fiés selon certains critères préétablis (demande des intervenants, durée de l'absence, titre d'emploi, etc.) par l'intervenant en SST et sont invités à participer au programme par ce dernier, le représentant syndical ou le médecin traitant.



L'équipe qui a présenté le PRATA au colloque : Yves Cormier, conseiller réadaptation/prévention SST, Agence de SSS du Bas-Saint-Laurent, Marie-Sylvie Dubé, représentante syndicale du CRDI-TED Bas-Saint-Laurent, Nicole Morneau, gestionnaire des services auxiliaires au CSSS de Kamouraska, Patrice Labrosse, conseiller en SST-QVT du CSSS de Témiscouata.

Un comité pour aider le travailleur

Un comité de réadaptation est mis en place pour chaque situation ayant pour mission d'aider le retour au travail. Il est composé du travailleur blessé, de son représentant syndical, de son gestionnaire, du conseiller en SST de l'établissement et du conseiller réadaptation/prévention de l'Agence. À chaque rencontre, ces personnes s'assurent que les activités du plan de retour sont adéquates pour atteindre l'objectif de réinsertion dans le milieu de travail.

Le comité se réunit à une fréquence variable selon la disponibilité et les besoins des intervenants. Un compte rendu et un plan des activités pour résoudre les problèmes de retour au travail sont produits et ajustés à chacune des rencontres et acheminés à tous les participants, au médecin traitant et au professionnel de la réadaptation. Le comité se réunit jusqu'au retour au travail régulier, à la fin du processus d'accommodement, à la retraite ou au départ du travailleur.

Les conditions gagnantes

Certaines conditions de succès doivent impérativement être présentes avant l'implantation d'une telle démarche (encadré). De plus, l'engagement de l'Agence et de la haute direction des établissements, de même que de bonnes relations entre les différentes parties prenantes, est essentiel.

Dans un projet comme le PRATA, les participants créent la démarche, la font évoluer et prendre de la maturité. Le projet fait également

évoluer les participants qui y acquièrent des connaissances et des expériences de vie. C'est une œuvre collective qui appartient à un groupe dédié à aider des personnes qui éprouvent des besoins.

Des résultats tangibles

Le taux de réussite du PRATA, soit le retour à l'emploi ou à un emploi adapté, est supérieur à 90 %. Si on exclut les absences de plus de deux ans, le succès dépasse 95 %. De plus, le taux de rechute d'une blessure au même site lésionnel après deux ans est de 1 % : un seul cas de rechute, récédive ou aggravation s'est produit parmi tous les travailleurs rencontrés.

La baisse de 30 à 50 % de la durée et des coûts moyens régionaux des absences pour TMS sous le PRATA représente des économies entre quatre et cinq fois les coûts qui y sont associés.

La connaissance théorique et pratique des méthodes de travail sécuritaires pour éviter les situations à risque de blessure. Ces éléments de prévention sont également partagés par le gestionnaire et les membres de l'équipe, ce qui en facilite l'implantation.

Les travailleurs ayant participé au projet ont bénéficié de meilleures conditions de retour au travail. Ils ont une meilleure compréhension sur les risques généraux et spécifiques à leur condition de santé. Ils possèdent aussi une con-

naissance théorique et pratique des méthodes de travail sécuritaires pour éviter les situations à risque de blessure. Ces éléments de prévention sont également partagés par le gestionnaire et les membres de l'équipe, ce qui en facilite l'implantation.

CONDITIONS DE SUCCÈS DE LA DÉMARCHE DU PRATA

- Connaissance approfondie du projet et engagement clair de la haute direction ;
- plan de communication élargi* ;
- évaluation constante du processus ;
- démarche volontaire, paritaire, conciliante, donc une approche gagnant-gagnant ;
- travail d'équipe et de complicité dans l'action ;
- approche responsabilisante pour tous les participants ;
- respect des individus, des responsabilités et des rôles respectifs de chacun des participants, des professionnels de la réadaptation et des médecins traitants ;
- présence d'un gestionnaire de projet crédible ayant de fortes capacités relationnelles.

* Un plan de communication exhaustif visant tant la promotion du projet que le suivi de son implantation a reposé sur des contacts auprès de plus de 200 médecins à travers les différents Conseils des médecins, dentistes et pharmaciens, des rencontres avec les instances syndicales tant régionales que locales, les comités de direction ou de gestion des établissements, les différentes tables régionales telles que celles des directeurs généraux, des directeurs des finances et des directeurs des ressources humaines.

Au plan financier, la baisse de 30 à 50 % de la durée et des coûts moyens régionaux des absences pour TMS sous le PRATA représente des économies entre quatre et cinq fois les coûts qui y sont associés. Les économies indirectes relatives au PRATA ne peuvent être calculées facilement. La littérature sur le sujet les estime à un facteur entre trois et cinq.

Améliorer le programme

Un questionnaire de satisfaction distribué à la fin de l'été aux personnes qui ont participé au programme (employés, gestionnaires, intervenants syndicaux et en SST) permettra de documenter les retombées humaines du PRATA. Les résultats du sondage et les retombées financières seront présentés au comité de direction de l'Agence et aux différentes tables régionales pour statuer sur la poursuite du programme.

Par ailleurs, depuis six mois, des interventions en santé psychologique ont été initiées dans plusieurs dossiers avec un certain succès. Des décisions devront également être prises sur la poursuite de ces projets. Des recherches dans la littérature scientifique en ce qui concerne l'efficacité des programmes de réadaptation en santé psychologique ont été menées afin de documenter le sujet et d'améliorer la démarche de soutien au retour au travail. Des développements à suivre ! ●