

L'éducation pour la santé en milieu du travail, un instrument efficace de prévention mais à manier avec précaution

Pr Philippe Mairiaux
Santé au travail et Education pour la Santé
Département des Sciences de la Santé publique
Université de Liège

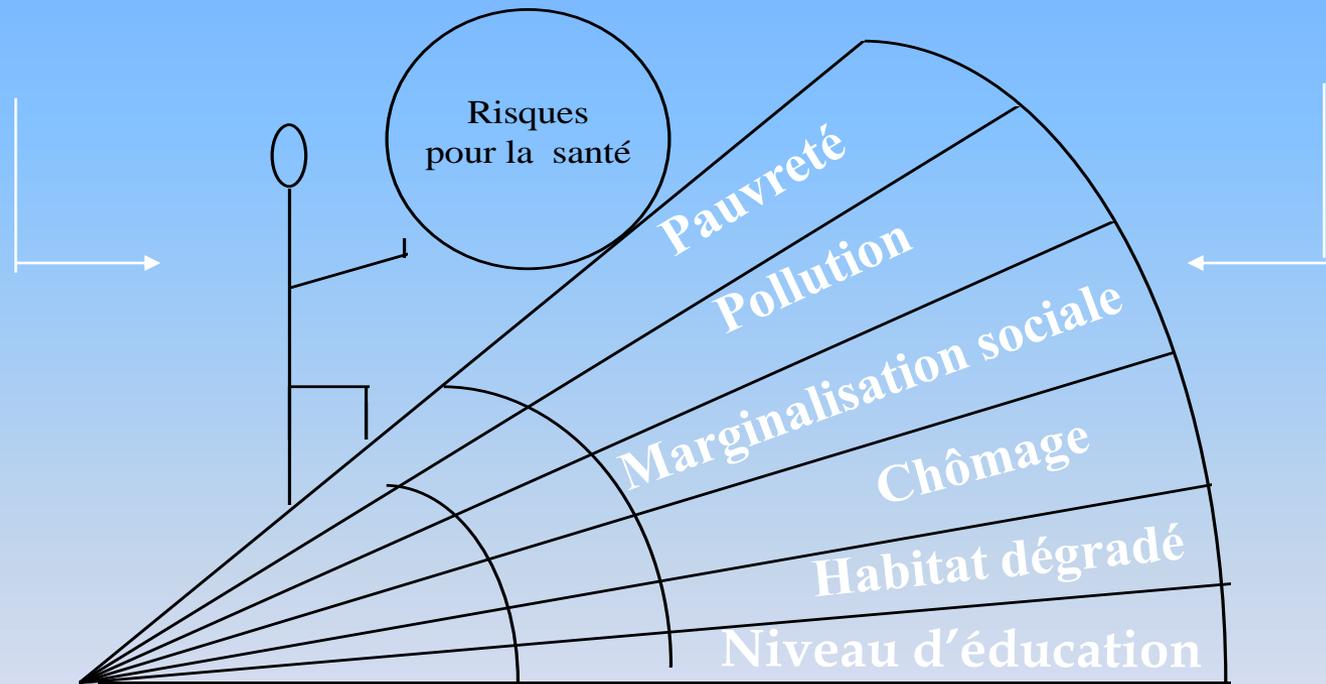
Informier ? Former ? Eduquer à la santé ?

- ▶ Veiller à la formation et l'information des travailleurs, une obligation de l'employeur (Loi BET du 4 août 1996 - art 5)
- ▶ Mais dès les années 1980, les spécialistes de santé publique reconnaissent
 - que les politiques éducatives n'ont qu'un succès limité et partiel
 - qu'elles touchent difficilement certains segments de la population et en particulier, les couches sociales plus défavorisée
 -  Pourquoi ?

Déterminants de santé individuels et collectifs – analogie du mythe de Sisyphe

Déterminants individuels

Déterminants collectifs



L'interaction entre déterminants individuels et collectifs

- ▶ La personne a plus difficile à gérer ses facteurs de risque personnels (le bloc de rocher poussé par Sisyphe) lorsqu'elle doit faire face en même temps à des conditions de vie précaires ou difficiles (la pente de la montagne où il faut hisser le bloc de rocher)
- ▶ Exemple : l'arrêt du tabagisme

Comment promouvoir la santé de manière efficace ?

- ▶ Agir uniquement sur les facteurs de risque personnels ne suffit pas !
- ▶ Il faut également améliorer l'environnement de vie (la pente de la montagne) afin de faciliter l'adoption par la personne de comportements plus favorables à la santé
- ▶ Améliorer les conditions de vie peut aussi réduire l'influence directe de facteurs nocifs (ex. pollution de l'air) sur la santé

Privilégier la prévention collective ou la prévention individuelle ?

Prévention collective

- organisation
- conception technique
- contenu du travail

↓
**permanents
indépendants
des individus**

**EFFETS SUR
LES RISQUES**

Prévention individuelle

- information
- formation

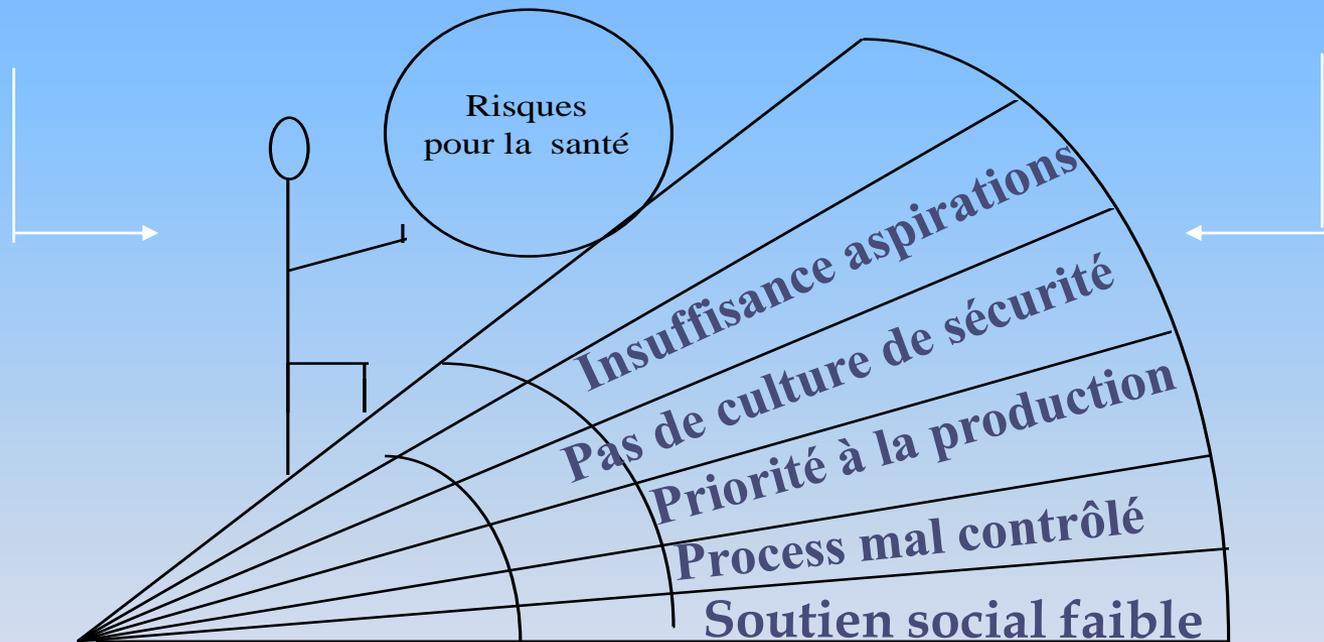
↓
**réversibles
dépendants
des individus**

Déterminants de santé individuels et collectifs - analogie du mythe de Sisyphe

Application au milieu du travail

Déterminants individuels

Déterminants collectifs



Le concept de promotion de la santé – Charte d'Ottawa (OMS 1986)

Education pour
la santé

Renforcer l'action
communautaire

Réorienter les
services de santé

Développer les
aptitudes personnelles

Créer des milieux favorables

ETABLIR UNE POLITIQUE PUBLIQUE SAINNE

Idée-clé n°1

- ▶ La sensibilisation et la formation à de bonnes pratiques personnelles (port EPI ...) doit toujours être précédée, accompagnée par des actions de prévention collective à l'initiative de l'employeur
- ▶ Le travailleur conditionne inconsciemment (ou consciemment) son comportement personnel à l'équité et au respect qu'il perçoit dans les comportements du management et en particulier de son chef direct (« organisational et interactional justice »)



Etude *TOXTRAINER* 2003-04

Interviews de groupes de travailleurs (focus-groups)

- En Flandre et en Wallonie
- Interviews dans 5 entreprises utilisant des produits chimiques
 - 5 groupes de travailleurs
 - 1 groupe de travailleuses
 - 1 groupe de contremaîtres
- Expression libre des participants sur le thème du “Risque chimique”
 - Rôle de l’animateur: faciliter la parole du groupe
 - Interviews enregistrées, retranscrites, puis analysées

HAMBACH R, MAIRIAUX Ph, BALSAT A, et al (2010) Workers' perception of chemical risks: a focus group study. Risk Anal. 2010 Sep 15. doi: 10.1111/j.1539-6924.2010.01489.x



Résultats des focus groupes des travailleurs et contremaîtres

« Il faut l'avoir vécu une fois, on a senti que ça brûlait que, bon, par exemple, le P, on a les mains qui commencent à blanchir, ça nous brûle ou quoi que ce soit, ... il faudra faire attention la prochaine fois... »

Diagnostic sensoriel et empirique !

Ca pique, ça sent, malaises

DANGER

Application des consignes de sécurité

Ca ne pique pas, ça ne sent pas, pas de malaises

DANGER

~~Application des consignes de sécurité~~



Résultats des focus groupes des travailleurs et contremaîtres

« La plupart des gens se posent la question de savoir ce que, à long terme, toutes ces inhalations, toutes ces émanations, toutes ces manipulations, qu'est ce que ça peut avoir comme conséquences pour la santé ? »

« Revenez poser la question dans une vingtaine d'années, peut-être qu'on saura vous répondre à ce moment là. »

Besoin d'informations toxicologiques et inquiétudes quant aux effets à long terme



Résultats des focus groupes des travailleurs et contremaîtres

"Moi aussi je ne sais pas combien de fois j'ai eu de la peinture dans les yeux et gratter les parois de la cuve sans masque ! Mais tu me vois chaque fois que je dois mettre le gros masque pour aller gratter un peu la cuve..."

« c'est que justement c'est la vie moderne qui veut ça, faut tellement aller vite avec le minimum de personnel que c'est devenu impossible de former quelqu'un correctement »

Fatalisme.....ce sont "les risques du métier"



Résultats des focus groupes des travailleurs et contremaîtres

« On est pas au courant et on nous laisse travailler là comme ça tranquille, c'est vrai qu'on devrait demander mais c'est clair que c'est pas à nous en arrivant ici à dire, à demander quoi et qu'est-ce ... »

« J'ai un collègue qui travaille ici, il a eu un problème, il a du aller faire une prise de sang. Automatiquement on lui a demandé si il travaillait dans la chimie. Donc c'est qu'on voit quelque chose qu'on nous signale pas.Comment savoir plus ? »

Confiance limitée envers les conseillers en prévention et septicisme sur les informations reçues

Enseignements à tirer de cette étude

- ▶ Au quotidien, évaluation sensorielle des risques  ignorance des risques liés à ce qui ne brûle pas ou n'irrite pas ...
- ▶ Inquiétude pour les effets à long terme
- ▶ Fatalisme....des risques liés au métier ...il faut vivre avec
- ▶ Problème de confiance par rapport aux infos venant de la hiérarchie ou des conseillers en prévention
- ▶  informer oui mais que dire et comment ?

Lancer une campagne pour encourager un changement de comportement (ex. porter son masque) ?

Par quelles étapes successives, le travailleur doit-il passer pour modifier effectivement son comportement ?

Etapes d'évolution vers un changement des attitudes et comportements

Etapes

Facteurs influençant le changement

1 Attirer l'attention sur l'information proposée



Perception sélective de l'information proposée



2 Comprendre l'information



Lisibilité, clarté, précision de l'information



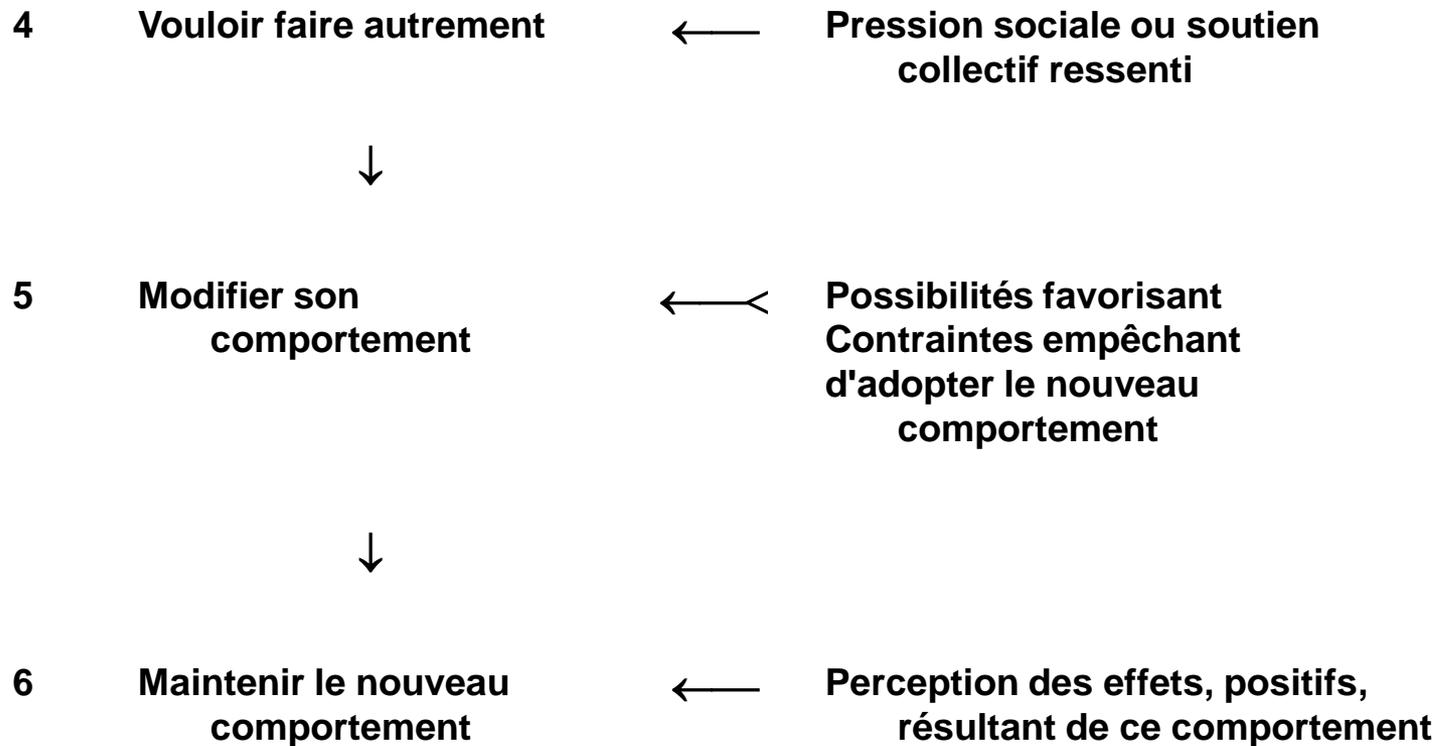
3 Modifier son attitude



Avantages et inconvénients attendus du nouveau comportement

Evolution vers un changement des attitudes et comportements

Etapes successives :



Comprendre l'information transmise

- ▶ Comment donner une information à la fois exacte et simple à comprendre ?
- ▶ Encore beaucoup d'incertitudes sur les cancérogènes professionnels (sauf amiante, ou poussières de bois)
- ▶ Complexité +++ des mécanismes d'action des produits chimiques

Peser le pour et le contre de la prévention proposée

- ▶ Masque = inconfort quotidien pour protéger d'un risque à très long terme auquel on espère échapper (bonne étoile !)
- ▶ Et est-ce vraiment efficace comme protection?
- ▶ Le porter ? Devoir y penser tous les jours ! Devoir tous les jours se rappeler que l'on travaille avec un produit potentiellement mortel ?  Déni fréquent et inconscient (// travailleur sans harnais de sécurité sur poutrelle à 30 m de haut)

Modèle des croyances relatives à la

Variables démographiques
(âge, sexe)
Variables sociopsychologiques
(personnalité, classe sociale...)

(1A)

Perception de sa vulnérabilité

Ex: croire que l'on est
vulnérable à une MCV

(1B)

Perception de la sévérité
des conséquences

Ex: croire que la MCV a
des conséquences néfastes

(1)

Perception des menaces engendrées par
l'apparition de la maladie

Ex: réaliser que la sédentarité
entraîne un risque de MCV

(2A)

Perception des bénéfices
de l'action préventive

Ex: croire que l'exercice
physique prévient la MCV

(2B)

Perception des coûts
de l'action préventive

Ex: réaliser que l'exercice
physique exige du temps

(2)

Croyance en l'efficacité de
l'action à entreprendre

Ex: évaluer que la pratique régulière
de l'activité physique entraîne
plus de bénéfices que de coûts

Idée-clé n°2

- ▶ Jouer sur le registre du danger, de la menace mortelle pour convaincre n'est pas nécessairement efficace ! Surtout si la menace est lointaine.....
 - Car risque d'activer un mécanisme de déni, de refus de la réalité,
 - Ou parfois chez d'autres d'encourager une prise de risque inconsciente (jouer avec sa vie...)

Norme sociale du groupe de travail

Pression ou soutien ?

- ▶ Oser mettre mon masque alors que les autres ouvriers de l'équipe ne le mettent jamais ?
- ▶ Mettre mon masque alors que mon brigadier l'oublie si souvent ?
- ▶ **Idée-clé n°3** : ne pas sous-estimer le poids des normes sociales implicites, de la culture du groupe ou de l'atelier ; importance d'avoir l'adhésion du chef direct mais aussi des leaders implicites du groupe....

Passer à l'action – barrières et facteurs facilitants

- ▶ Accessibilité (ou pas) du distributeur de masque
- ▶ Approvisionnement suffisant, ou non
- ▶ Sanction (ou non) si non-port du masque lors de certaines opérations
- ▶ Système de gratification pour les comportements de sécurité...

Maintenir durablement son comportement de prévention

Va dépendre du feedback

- ▶ Perçu : ce n'est pas si inconfortable...j'ai le nez et les poumons moins irrités...
- ▶ Reçu : félicitations ou remarque positive reçue du chef d'équipe, ou d'un collègue de travail

Idée-clé n°4

- ▶ Personne ne peut maintenir longtemps un comportement dont il ne ressent pas de bénéfice direct ou indirect !!
- ▶ Un bénéfice positif (je me sens mieux, je vis mieux au travail) a beaucoup plus de poids que le simple évitement de quelque chose de désagréable

Idée-clé n°5

- ▶ Instaurer une dynamique de changement par la participation des travailleurs :
 - analyse des causes des problèmes rencontrés à titre individuel ou collectif ;
 - décision sur les objectifs prioritaires d'une intervention ;
 - choix et mise en place des solutions.
- ▶ Avec pour objectif de
 - donner la capacité d'agir et susciter le désir d'agir
 - sur soi-même (comportement personnel)
 - sur l'environnement de travail

Conclusion

- ▶ L'information et la formation du travailleur doivent s'inscrire dans une approche intégrée de la prévention qui combine une approche
 - Individuelle : « développer les aptitudes personnelles », éduquer pour la santé
 - Collective : « Créer des milieux favorables »; intervenir sur le milieu du travail
- ▶ Une telle approche constitue la base d'une réelle promotion de la santé au travail



Le débat est ouvert!

**Merci pour votre
attention !**



Université de
Liège

Campus du Sart
Tilman et CHU