



L'ANALYSE DES PRATIQUES ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Isabelle Constant

Psychologue du Travail

Claire Davisseau

Psychologue Clinicienne

Article disponible en ligne :

-

<https://www.associationepsylon.com/articles>

-

Pour citer cet article :

-

Isabelle Constant, Claire Davisseau (2018), *L'analyse des pratiques et la santé au travail*, from www.associationepsylon.com/articles

L'ANALYSE DES PRATIQUES ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Isabelle Constant, *Psychologue du Travail*

Claire DAVISSEAU, *Psychologue Clinicienne*

L'analyse des pratiques (ADP) est un espace de parole pour des professionnels désireux de réfléchir sur leurs pratiques, d'approfondir leur réflexion, de porter un autre regard sur leur fonctionnement professionnel au sein d'une institution (entreprise, association...). Les objectifs de ces interventions sont multiples : donner l'opportunité aux participants de s'exprimer librement sur leurs savoir-faire et savoir-être, analyser les enjeux de la relation aux usagers ou clients, harmoniser les pratiques, renforcer la cohésion du groupe, apprendre à mieux connaître son identité professionnelle tout en maintenant vives les capacités d'initiative et de création. L'animateur est le garant de la confidentialité et du respect de la parole de chacun. Le groupe peut être formé de professionnels d'un même établissement ou bien regrouper un même corps de métier, issu de différents lieux d'exercice.

L'ADP apparaît ainsi comme une ressource interne avec un cadre contenant au sein d'un établissement. La bienveillance et l'engagement de chaque participant est un élément clé du bon fonctionnement de ce type de groupe et d'une libre circulation de la parole.

Ce cadre ressource, espace d'échange et de rencontre est reconnu pour accueillir les difficultés rencontrées de chacun, donner à l'équipe du sens à sa pratique, prendre conscience de ses actes et analyser ce qui se joue aussi au niveau émotionnel. Ce dernier élément apparaît souvent comme très précieux aux professionnels.

Peut-elle prévenir l'apparition des troubles psychosociaux ?

Les troubles psychosociaux sont les conséquences de l'exposition aux risques psychosociaux (risques pour la santé mentale, physique ou sociale engendrés par des situations de travail, des facteurs organisationnels et relationnels). Les troubles psychosociaux se manifestent par une altération de la santé des individus (maladies cardio-vasculaires, TMS, troubles anxieux-dépressifs, épuisement professionnel, suicide...) et nuisent à la santé du collectif et de l'organisation (conflits relationnels, turnover...).

Les éviter, c'est agir sur les facteurs de risque (intensité et complexité du travail, faible autonomie au travail, relations sociales dégradées, conflits de valeur...).

Il y a trois types de prévention :

- La prévention dite primaire qui mobilise des actions « préventives » qui agissent sur le travail et son organisation
- La prévention dite secondaire qui mobilise des actions « correctives » qui agissent sur les difficultés actuelles, individuelles ou collectives
- La prévention dite tertiaire qui mobilise des actions « curatives » qui agissent sur les conséquences individuelles de la souffrance au travail

L'ADP présente de l'intérêt sur ces trois niveaux.

Les situations de travail évoquées en ADP sont souvent directement liées à des facteurs de risques psychosociaux (charge de travail, pression temporelle, clarification des rôles et responsabilités, climat social, ...).

En cela, et sans toujours le savoir, le groupe d'ADP devient un acteur de prévention.

Par exemple, elle permet d'anticiper le développement du risque lors de la conduite du changement en créant de la coopération entre équipes, en interrogeant le travail, son sens et son contenu... Elle peut agir en prévention secondaire c'est-à-dire avant que de petites difficultés se transforment en trouble.

Reconnaître une situation professionnelle, analyser les manifestations de stress au travail et leurs causes, identifier les axes clés et les leviers personnels pour prévenir le stress, savoir orienter un pair en souffrance vers les personnes et/ou organes ressources : voilà les compétences qui peuvent se développer entre pairs lors de séance d'ADP.

Même si l'enjeu en ADP n'est pas de détecter les risques avérés au niveau individuel, il arrive que certains risques ou troubles le soit. Il ne s'agit d'utiliser à cette fin ou à fin de prise en charge ces risques ou trouble mais bien de les accueillir si besoin et de réfléchir à l'alerte éventuelle à donner. Si le psychologue animateur du groupe percevait un réel danger, tant pour le/les professionnels que pour les personnes qu'ils accompagnent, il se doit de lever le secret professionnel. Il pourra également proposer des contacts pour un suivi psychologique à un salarié dans un autre espace si la souffrance d'un professionnel le nécessite.

Les bonnes conditions de libération de la parole dans un groupe d'analyse sont comme vous l'aurez compris le cadre et aussi la composition du groupe. Il faut mieux éviter de mélanger dans un même groupe des représentants du personnel trop engagés avec des personnes du service des ressources humaines, des salariés avec leur responsable hiérarchique... Le non suivi de cette recommandation pourrait brider la parole des participants, et aller à l'encontre de l'essence même de cet espace de parole.

En conclusion, l'ADP peut donc se révéler être un outil puissant de prévention sous certaines conditions. En effet, élaborer à partir d'une situation permet d'analyser la situation (ses causes et conséquences) et de repérer ce qui opère à un niveau conscient voire inconscient, individuel et/ou collectif.