

L'infirmier, acteur de la promotion en santé au travail, vers une culture de prévention

12^{es} Journées nationales d'études et de formation du GIT*

Rouen, 7-9 juin 2017

EN
RÉSUMÉ

AUTEUR :

C. Chazette, présidente du comité scientifique des journées du GIT, Groupement des infirmiers de santé au travail

Les 12^{es} journées nationales d'études et de formation du Groupement des infirmiers de santé au travail (GIT) ont débuté par un atelier INRS sur la culture de prévention et l'exemple de la démarche de prévention des addictions. Elles se sont poursuivies par : l'infirmier de santé au travail (IST) acteur de prévention dans le champ de la santé au travail, dans la qualité de vie au travail (QVT), dans les actions en milieu de travail et enfin par les consultations infirmières en milieu professionnel.

MOTS CLÉS

Addiction / Toxicomanie / Infirmier / Risque chimique / Risque psychosocial / RPS

* Groupement des infirmiers de santé au travail

Les 12^{es} Journées nationales d'études et de formation du Groupement des infirmiers de santé au travail (GIT) se sont déroulées à Rouen du 7 au 9 juin 2017, à l'occasion des 30 ans du GIT. Elles avaient pour fil conducteur : l'infirmier, acteur de la promotion en santé au travail, vers une culture de prévention.

Le programme scientifique de ces journées a été élaboré par des infirmiers de santé au travail (IST) exerçant dans différentes structures de santé au travail : services autonomes, entreprises dépendant d'un service interentreprises, services interentreprises (SSTI), collectivités territoriales et services de santé au travail de la Mutualité sociale agricole. Ainsi, le programme a été

constitué d'expériences personnelles et d'organisations variées, démontrant que toutes et tous exercent le même métier IST.

Lors de la séance inaugurale, le **Pr J.F. Caillard** a retracé l'évolution des missions et du rôle de l'IST, reconnaissant ainsi le professionnel de santé, collaborateur indispensable du médecin du travail, insistant sur l'obligation d'une formation qualifiante et diplômante, dont il fut l'un des initiateurs, sur la nécessité d'une indépendance professionnelle et sur l'obtention d'un statut protégé identique à celui du médecin du travail.

M. Raoult-Monestel, médecin inspecteur régional du travail (MIRT) de Basse-Normandie, a présenté l'apport des derniers textes réglementaires et notamment du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail. Ce décret

L'infirmier, acteur de la promotion en santé au travail, vers une culture de prévention

développe significativement le rôle et les missions des IST avec notamment la mise en place de visite d'information et de prévention (VIP) et de la visite intermédiaire dans le cadre du suivi individuel renforcé. L'articulation de ces missions avec celles des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI constitue un des enjeux à venir.

LA CULTURE DE PRÉVENTION (atelier INRS)

Dans l'atelier animé par l'INRS sur la culture de prévention, *E. Draï* a exposé la portée et les limites de celle-ci comme levier d'action en prévention primaire. En effet, la notion de culture suggère une conception de la prévention qui coordonne les dimensions techniques, sociales et organisationnelles de la santé et de la sécurité (et leurs évolutions). Elle offre une approche intégrative et globale de la santé qui prend en compte, au-delà des risques et pathologies, des indicateurs de santé en termes de bien-être physique, mental et social. Elle permet d'aborder la prévention dans l'entreprise, dans son environnement, étendu aux entreprises partenaires, fournisseurs, sous-traitants et autres prestataires. Face aux missions essentielles du personnel infirmier comme la veille sanitaire et le suivi en santé au travail des salariés, mais aussi les actions de prévention, de conseil, d'information individuelle ou collective et d'éducation à la santé, saisir et développer la culture de santé et de sécurité au travail constituent des enjeux majeurs. Ils conditionnent une meilleure prise en compte des spécificités individuelles au travail tels que l'âge, le genre, le handicap, la maladie chronique, les addictions au travail... tout en les resituant dans le cadre

organisationnel de l'activité. Se sensibiliser à la dimension culturelle de la santé-sécurité est important pour l'individu, l'entreprise mais aussi le service de santé lui-même. Cela permet d'envisager des stratégies de prévention qui ne soient pas limitées aux comportements et la responsabilisation individuels. Acteur de prévention engagé dans une démarche collective, l'infirmier participe du développement de la culture de prévention. Celle-ci est un défi pour la coordination au sein de l'équipe pluridisciplinaire, qui doit s'orienter vers des références partagées.

P. Hache a ensuite présenté la démarche de prévention des conduites addictives, a développé des pistes concrètes d'action et a rappelé les erreurs à éviter. Les pratiques addictives en milieu de travail ont une origine mixte, liée à la sphère privée mais aussi à certains facteurs liés à l'activité professionnelle. Parmi ces derniers, peuvent être cités : les pots en entreprise, les repas d'affaire, l'exposition au stress, au travail de nuit, au travail en plein air, le port de charges lourdes... ainsi que l'occupation d'un poste de sécurité. Aussi, il est nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective, ainsi que des mesures de prise en charge individuelle. Le comité de pilotage de cette démarche de prévention doit être animé par un membre de la direction et non pas par le service de santé au travail. Néanmoins, le service de santé au travail a un rôle important dans la prévention de ce risque en intervenant sur le plan collectif et sur le plan individuel. En effet, dans le cadre de ces missions définies par l'article L. 4622-2 du Code du travail, le service de santé au travail est le conseiller de l'employeur, des tra-

vailleurs et de leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail peut donc participer à l'élaboration d'une démarche de prévention dans le cadre d'un comité de pilotage, conseiller sur l'organisation des consommations de boissons alcoolisées, sur l'organisation des secours en cas de troubles du comportement, sur l'adaptation des postes de travail favorisant les consommations de substances psychoactives... Ces conseils sont notamment issus des études des postes de travail, de la littérature scientifique, mais aussi des données recueillies auprès des salariés lors du suivi médical. Le RPIB (Repérage précoce et intervention brève) est un outil qui nécessite une formation mais qui permet d'évaluer le niveau de consommation et, en cas de besoin, d'aider le salarié à trouver les motivations pour la réduire. Aborder les conduites addictives de manière globale reste la démarche la plus appropriée, plutôt que par produit. Cela risquerait de cibler les personnes, ce qui n'est pas l'objectif.

ACTEUR DE PRÉVENTION DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Dans ce thème et dans le cadre d'une reconnaissance de spécialité d'IST, le rappel du programme de formation des infirmiers diplômés d'État a montré que sur les 10 compétences globales énoncées, toutes avaient un lien avec la santé au travail. Par ailleurs, l'encadrement des étudiants/élèves infirmiers par des IST est très formateur et ressenti plutôt comme un maintien des compétences. En effet, participer à

la formation d'un étudiant/élève infirmier, c'est aussi s'auto-former. L'encadrement est structuré, grâce aux préconisations d'instruction de la DGOS (Direction générale de l'offre de soins) qui obligent à élaborer une politique de stage, une charte d'encadrement et un livret d'accueil.

Cet encadrement est tout aussi valable pour les nouvelles IST qui, comme dans certaines entreprises ou service interentreprises, suivent un parcours d'intégration sur plusieurs mois afin de s'approprier les bases nécessaires à leur mission, de s'intégrer à l'ensemble de l'équipe et de leur permettre de suivre la formation obligatoire prévue par les textes réglementaires.

D. Borniche, président de l'Ordre national des infirmiers, a indiqué que la formation devait se faire sur 3 niveaux de compétences :

- des compétences communes pour la bonne pratique du métier,
- la formation *a minima* au niveau licence, en évitant les formations courtes, non diplômantes, malheureusement fréquentes,
- la formation longue : master/doctorat.

Le Code de déontologie dote l'infirmier de ses propres règles et de ses propres limites pour lui donner plus d'autonomie. Il s'applique à tous les infirmiers, au quotidien, quel que soit leur mode et lieu d'exercice. L'évolution du métier doit orienter les infirmiers vers les pratiques avancées et vers la reconnaissance de la spécialité. L'indépendance professionnelle et le statut protégé sont nécessaires pour une meilleure reconnaissance et une meilleure protection.

L'intégration des IST dans les instances décisionnelles rendra les IST acteurs de l'évolution de leur métier.

L'intervention de **R. Courtois**, MIRT de Haute-Normandie, a apporté des

précisions sur le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 concernant l'IST en confirmant, notamment, que les professionnels de santé étaient le médecin du travail, l'IST, le collaborateur médecin et l'interne en médecine du travail. Quel que soit le lieu d'exercice de l'IST, le médecin du travail peut lui déléguer la mise en place des visites d'information et de prévention (VIP) sur la base d'un protocole co-construit entre le médecin du travail et l'IST. De ce fait, un salarié peut être suivi tout au long de sa carrière uniquement par un IST.

Enfin, les retours d'expériences sur le développement d'un projet professionnel ont confirmé que les innovations étaient possibles quand tout le monde est impliqué. Le rôle propre de l'infirmier, défini par les articles R. 4311-3, R. 4311-5, R. 4311-5-1 et R. 4311-6 du Code de la Santé publique, décrit les initiatives que l'infirmier peut prendre et son rôle sans être sous l'autorité du médecin. L'IST doit observer, partager, proposer, évaluer les conséquences, tracer et communiquer.

ACTEUR DE PRÉVENTION DANS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La qualité de vie au travail (QVT), second thème de ces journées, est également une des préoccupations du COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail). Trois IST (adhérentes du GIT) sont d'ailleurs présentes au sein des CROCT (Comité régional d'orientation des conditions de travail) en Normandie, en Bretagne et Midi-Pyrénées.

Les retours d'expériences ont montré que l'IST devait participer aux actions sur le milieu de travail, connaître les outils à utiliser tels « *Évaluer les facteurs de risques*

psychosociaux : l'outil RPS-DU », développé par l'INRS pour l'évaluation des risques psychosociaux, ou « *OMSAD* » (Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression) qui mesure le niveau de stress des salariés dans l'entreprise. À partir d'une approche individuelle, ce dernier outil doit permettre une approche collective pour définir des actions de prévention. La connaissance et l'utilisation de ces outils favorisent l'intégration de l'IST dans le groupe de réflexion et lui permet d'être acteur dans la mise en place des actions (repérage-alerte-écoute-soutien).

L'IST est souvent le premier interlocuteur des salariés et le recueil de données lors de VIP est une source d'informations indispensables à l'élaboration d'études en santé au travail. Pour cela, il est nécessaire que l'IST acquière une méthodologie pertinente et précise. Par ailleurs, l'IST doit aussi savoir s'investir, faire des recherches documentaires afin d'étayer ses connaissances, faire valoir ses compétences et valoriser son rôle. Même si les actions concrètes ne répondent pas pleinement aux attentes en prévention, elles favorisent une prise de conscience des salariés sur leur état de santé.

ACTEUR DE PRÉVENTION DANS LES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL

Le rôle de l'IST dans les actions en milieu de travail a été développé à travers la prévention du risque chimique. La connaissance de l'entreprise, l'évaluation des risques sont indispensables pour l'IST afin de proposer et de mener les actions de prévention. Les études de postes permettent de cibler des pistes d'amélioration. Lors des VIP, la banalisation du risque est variable

L'infirmier, acteur de la promotion en santé au travail, vers une culture de prévention

selon les salariés et la nécessité de les sensibiliser, de les éduquer et de les informer rentre totalement dans le rôle propre de l'infirmier. L'IST doit savoir se référer à des documents essentiels comme les recommandations de bonne pratique de la Société française de médecine du travail (comme, par exemple, celles sur la surveillance biologique des expositions professionnelles aux agents chimiques de mai 2016). Le suivi peut être complexe. Il nécessite logistique, protocoles et coordination dans le cadre d'un travail pluridisciplinarité, avec le respect des compétences et des rôles de chacun dans un climat de confiance réciproque.

Le suivi des jeunes femmes enceintes ou allaitant a été un point particulier dans ce thème, où la connaissance des lieux de travail, le repérage des produits représentant un danger pour la reproduction, les principes de prévention sont des éléments utiles pour l'IST. Informer les salariées concernées, leur demander de signaler au service de santé au travail le plus tôt possible leur état de grossesse afin de leur donner les informations utiles et si besoin les changer de poste de travail, sont des leviers d'intervention pour les IST.

Deux retours d'expériences sur le suivi de personnels soignants exposés aux produits cytotoxiques ont démontré par la même méthodologie de travail (création de groupe de travail, études de postes, questionnaires) que le personnel soignant avait tout aussi besoin d'informations, de conseils de prévention, de recommandations sur le port des équipements de protection individuelle (EPI) que tout autre salarié.

L'organisation du suivi de campagnes de prélèvements externes et internes pour les agents chimiques

dangereux (ACD) et les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) dans une usine classée Seveso peut être un vrai parcours de combattant pour l'IST. Il faut, en effet, tenir compte de la disponibilité des salariés, de l'exposition aux CMR, du moment du prélèvement. Dans cette entreprise, l'IST sensibilise les nouveaux embauchés au risque CMR et les prépare aux examens biologiques.

DES ENTRETIENS INFIRMIERS AUX CONSULTATIONS INFIRMIÈRES EN MILIEU PROFESSIONNEL

Enfin, le dernier thème portait sur la consultation infirmière qui permet de faire le lien entre le milieu de travail et le salarié. Non prévue dans la réglementation en santé au travail, elle est pratiquée quotidiennement. Son contenu doit être réfléchi, adapté afin d'assurer qualité et relation de confiance avec le salarié. La connaissance des risques est indispensable afin d'avoir les bons arguments pour éduquer et informer le salarié et assoir la crédibilité des conseils de prévention délivrés par l'IST. La qualité de la consultation doit être prioritaire au temps alloué à celle-ci, notamment pour laisser place à l'éducation en santé publique.

Si la réglementation précise les objectifs de la VIP, elle doit néanmoins s'adapter à l'activité réelle du travail, le vécu et le ressenti des salariés doivent également être explorés.

Règles consensuelles, sens et intérêt de la complémentarité, partage d'informations, relation de confiance sont les clés de réussite

du passage de la collaboration à la coopération entre le médecin du travail et l'IST, quel que soit leur lieu d'exercice.

CONCLUSION

L'IST est un acteur incontournable de prévention. Il doit bénéficier d'une formation solide pour reconnaître les facteurs de risque, pour éduquer et sensibiliser les salariés. L'IST est un lien entre le médecin, le salarié et le préventeur permettant un vrai travail d'équipe pour une prévention efficace.

Tout comme le médecin du travail, l'IST doit pouvoir exercer son métier de manière indépendante et autonome, quel que soit son lieu d'exercice.

Aujourd'hui, il est important que cette spécificité s'inscrive dans les pratiques avancées afin de pouvoir prétendre à une spécialité. Pour cela, un travail sur le contenu des formations doit être mené afin de les harmoniser.

L'IST pourra alors faire valoir toute sa compétence ainsi que son expérience et jouer un rôle déterminant dans le suivi de santé des salariés au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

L'ensemble des présentations est disponible en ligne à cette adresse : <http://jef.git-france.org/index.php>.