

# Analyse d'un programme de formation visant la prévention primaire des maux de dos chez le personnel soignant des centres hospitaliers du Québec

D. Berthelette  
N. Leduc  
&  
H. Bilodeau  
M.-J. Durand  
C. Faye  
C. Loignon  
M.-C. Lagacé

**CHAIRE**

**de gestion  
des compétences**

**ESG UQÀM**



# OBJET DE L'ÉTUDE

- PROGRAMME DE PRÉVENTION  
PRIMAIRE DES MAUX DE DOS
- FORMATION
- ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ



# PRINCIPES DE DÉPLACEMENT SÉCURITAIRE DES BÉNÉFICIAIRES

ORGANISATION  
RESPONSABLE

MAÎTRES FORMATEURS



FORMATEURS



PERSONNEL SOIGNANT

ÉTABLISSEMENTS  
DE SANTÉ





# MÉTHODES

- Création d'un comité avisé
  - Interface organisation responsable, milieux d'implantation, universités
  - Identification des questions spécifiques d'évaluation
  - Optimisation des résultats de l'étude
- Étude exploratoire
  - Analyse de contenu
  - Recherche bibliographique
  - Collecte de données



# Importance des maux de dos chez le personnel soignant

- Étendue et coût des maux de dos considérables dans les pays industrialisés
- Au Québec:
  - 1,7 millions de jours d'absence dû à des lésions professionnelles dans le secteur de la santé et des services sociaux (46,6 jours/ lésion)
  - Site des lésions le plus fréquent est le dos (44,2% des lésions)
  - Moyenne de 50,4 jours d'absence par lésion au dos dans le secteur de la santé et des services sociaux
  - 44,9% des lésions surviennent chez les travailleurs des centres hospitaliers



# Importance des maux de dos chez le personnel soignant ...

- Relation entre l'occurrence de lombalgies chez le personnel soignant et l'utilisation de certaines techniques de transferts des patients
- Relation dose-effet entre la durée d'utilisation de certaines postures et le risque de lombalgies
- Principales causes d'accidents chez le personnel soignant sont associées au soulèvement et au transfert de patients, soient les principales tâches visés par le **PDSB**



# Problème de recherche

- Résultats mitigés des recherches évaluatives sur les programmes de prévention primaire des maux de dos axés sur la modification des comportements du personnel
  - Conceptualisation des programmes ou interventions comme des « boîtes noires »
    - Écart entre programmes prescrits et programmes implantés
- ⇒ Pour le **PDSB**, analyse du bien-fondé de la théorie sous-jacente



# Le PDSB ...

- Objectifs intermédiaires visés par la formation dispensée par les maîtres formateurs
  - Rendre les formateurs aptes à:
    - Adapter et à enseigner le cours PDSB aux travailleurs de leur établissement
    - Agir à titre conseil sur des questions de sécurité, de tâches d'assistance aux déplacements de personnes en perte d'autonomie motrice



# Le PDSB ...

- Objectifs intermédiaires visés par la formation dispensée par les formateurs
  - Rendre les travailleurs aptes à:
    1. Analyser les composantes des différentes situations de déplacement de bénéficiaires
    2. Identifier des correctifs sur les aspects déficients ou non sécuritaires
    3. Choisir des méthodes sécuritaires et efficaces en fonction de la situation de travail



# Le PDSB ...

- Objectifs intermédiaires visés par la formation dispensée par les formateurs (suite)
  - Rendre les travailleurs aptes à:
    4. Fournir des consignes claires et adaptées aux partenaires
    5. Réaliser les tâches de déplacement de façon sécuritaire
    6. Partager les informations pertinentes à la sécurité avec les membres de leur équipe



# Le PDSB ...

- Objectifs ultimes du PDSB
  - Réduire l'incidence des maux de dos (version 2000)
  - Prévenir les accidents causant les maux de dos (version 2003):
    - Objectif plus circonscrit
    - Objectif plus explicite en termes du processus de réduction de l'incidence



# Le PDSB ...

- Programme implanté depuis 1985 dans la plupart des établissements de santé du Québec
- Interrogations quant à :
  - Ses effets ultimes
  - Relations entre les services de formation dispensés par les formateurs et les effets, compte tenu des contextes organisationnels d'implantation
  - Relations entre les coûts du programme et ses effets



# Objectif 1 de l'étude

- Décrire les aspects suivants de la théorie sous-jacente au PDSB:
  - Les caractéristiques du processus
    - contenu notionnel,
    - méthodes pédagogiques
    - dimensions des comportements prescrits lors des activités PDSB pour atteindre les objectifs intermédiaires et ultimes du PDSB
  - Les caractéristiques de la structure
    - ressources humaines, matérielles et symboliques



# Objectif 1: Méthodes

- Population à l'étude
  - Ensemble des sessions de formation dispensées en 2003 par les maîtres formateurs (N=13)
- Échantillon
  - 3 sessions de formation
  - Durée d'une session
    - 6 jours étalés sur 17 à 28 semaines



# Objectif 1: Méthodes ...

- Sources et collecte des données
  1. Cahiers du formateur et du participant
  2. Observation directe des sessions



# Objectif 1: Cadres conceptuels

- Taxonomie des objectifs pédagogiques de Bloom et al. (1969)
- Nature des méthodes pédagogiques selon Weston et Cranton (1986)
- Modèle écologique de promotion de la santé (Charte d'Ottawa, 1986)



# Objectif 1: Résultats

- Trois types d'intervention sont censés être réalisés par les formateurs pour atteindre la objectifs ultimes du PDSB
  1. La formation du personnel soignant
  2. Des activités d'agent de prévention
  3. La formation d'agents multiplicateurs ou d'agents de suivi



# Objectif 1: Résultats ...

## 1. Formation du personnel soignant

- Contenus notionnels qui sont censés être abordés
  - Statistiques relatives aux lésions professionnelles, sources de dangers, éléments de la situation de travail, leurs interrelations et les solutions possibles, anatomie et fonctionnement de la colonne vertébrale, conséquences des lésions professionnelles, capacités d'agir en prévention, principes de préparation, besoins et niveaux d'assistance, communication avec le patient, principes de positionnement, de prise et de mouvement, principes d'utilisation des équipements, obstacles à l'application des principes, processus de résolution de problèmes



# Objectif 1: Résultats ...

1. Formation du personnel soignant
  - Pour la plupart des objectifs visés par la formation dispensée par les formateurs au personnel soignant, i.e. objectifs intermédiaires 1,3,4 et 5
    - Tous les objectifs pédagogiques de la taxonomie de Bloom et al. (1969) sont couverts
    - Pour tous les contenus notionnels, on passe des objectifs de connaissance à ceux d'évaluation



# Objectif 1: Résultats ...

## 1. Formation du personnel soignant

- Pour la plupart des objectifs visés par la formation
  - Les méthodes pédagogiques sont progressives, passant de méthodes centrées sur le formateur avec cours magistral aux méthodes expérientielles avec jeux de rôle et expérimentation en milieu réel de travail
  - Donc:
    - Apprentissage adéquat des principes de préparation, de positionnement, de prise et de mouvement et de leurs combinaisons en fonction des situations de travail



# Objectif 1: Résultats ...

## 1. Formation du personnel soignant

- Pour les objectifs d'identification des correctifs et de partage d'informations relatives à la sécurité
  - Seuls les objectifs de connaissance et de compréhension sont couverts
  - Les objectifs de connaissance n'abordent pas toutes les informations pertinentes
    - Seuls les règlements et les articles de loi sont abordés
    - Peu d'informations sur les comités de santé et sécurité du travail et autres structures organisationnelles
    - Aucune information au sujet des stratégies susceptibles d'être utilisées pour amener le changement



# Objectif 1: Résultats ...

## 1. Formation du personnel soignant

- Pour les objectifs d'identification des correctifs et de partage d'informations relatives à la sécurité
  - Pas d'application en classe ou en milieu de travail
  - Donc:
    - Apprentissage limité des actions à accomplir dans les lieux de travail pour modifier les situations à risque
    - Accent sur la modification de comportements individuels



# Objectif 1: Résultats ...

## 2. Activités d'agent de prévention

- Contenu notionnel très peu explicite
- Méthodes pédagogiques centrées sur le formateur avec cours magistraux
- Pas d'application en classe ou en milieu de travail
- Donc:
  - Apprentissage limité des actions à accomplir dans les lieux de travail pour modifier les situations à risque
  - Accents sur la modification de comportements individuels des travailleurs



# Objectif 1: Résultats ...

3. Formation d'agents de suivi
  - Contenu notionnel absent des sessions de formation de formateurs observées et des cahiers de formation
  - Apprentissage par des lectures complémentaires
  - Donc:
    - Pas de méthodes pédagogiques
    - Apprentissage non encadré
    - Absence d'uniformité dans les activités qui seront entreprises



# Objectif 1: Conclusion

- Plausibilité de la théorie sous-jacente au PDSB
- Certaines limites risquent d'entraver l'atteinte des objectifs intermédiaires et ultimes
- Améliorations à apporter au programme d'un point de vue théorique



## Objectif 2 de l'étude

- Documenter le degré d'implantation du PDSB
  1. Dresser un portrait de la variation des caractéristiques des programmes de formation et des activités conseil dispensées par les formateurs
  2. Comparer les caractéristiques des programmes implantés à celles qui étaient prescrites par l'ASSTSAS



## Objectif 2: Méthodes

- Population de formateurs actifs (N=433)
- Taux de réponse = 51,04%
- Questionnaire
  - Auto administré validé



# Objectif 2 : Résultats

Tableau 5.2.1 Description de l'échantillon (n=203)

Variables	n	%	$\bar{x}$	$\pm s$
Age			44,06	6,764
Genre				
Femme	158	77,8		
Homme	45	22,2		

**Tableau 5.2.2 Formation et expérience professionnelle (n=187)**

<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Formation professionnelle</b>				
Thérapeute en Réadaptation Physique	56	29,9		
Préposé aux bénéficiaires	45	24,1		
Infirmière	29	15,5		
Infirmière auxiliaire	24	12,8		
Physiothérapeute	16	8,6		
Ergothérapeute	11	5,9		
Aucune formation	2	1,1		
Autre	2	1,1		
Éducateur spécialisé	1	0,5		
Auxiliaire familial	1	0,5		
<b>Nombre d'années d'expérience</b>				
Dans le réseau de la santé et des services sociaux			19,73	7,744
Dans l'établissement de travail au moment de l'étude			16,58	8,212
Dans la catégorie d'emploi			16,64	12,272

**Tableau 5.2.5 Expérience à titre de formateur (n = 203)**

<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Nombre d'années d'accréditation à titre de formateur</b>			7,15	5,275
<b>Catégorie salariale lors de la première accréditation (n = 187)</b>				
Employé syndiqué	170	90,9		
Employé syndicable non syndiqué	14	7,5		
Cadre intermédiaire	3	1,6		
<b>Nombre de réaccréditations (n = 164)</b>			2,76	1,870
<b>Nombre d'années depuis la réaccréditation (n = 164)</b>			1,60	0,679

**Tableau 5.2.7 Implication dans les structures organisationnelles et syndicales de SST de l'établissement (n=187)**

<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Membre d'un comité impliqué dans le domaine de la santé et sécurité du travail</b>				
Membre au moment de l'étude	61	32,6		
Membre antérieurement à l'étude	30	16,1		
Aucune implication	96	51,3		
<b>Fonction au sein du comité (n = 91)</b>				
Membre régulier seulement	55	60,4		
Représentant à la prévention	20	22,0		
Président ou co-président	16	17,6		
<b>Durée de l'implication (mois) (n = 91)</b>			62,97	109,73
<b>Nombre d'heures de travail rémunéré consacrées mensuellement aux activités du comité par les formateurs actuellement membres d'un comité (n = 61)</b>			4,36	3,73



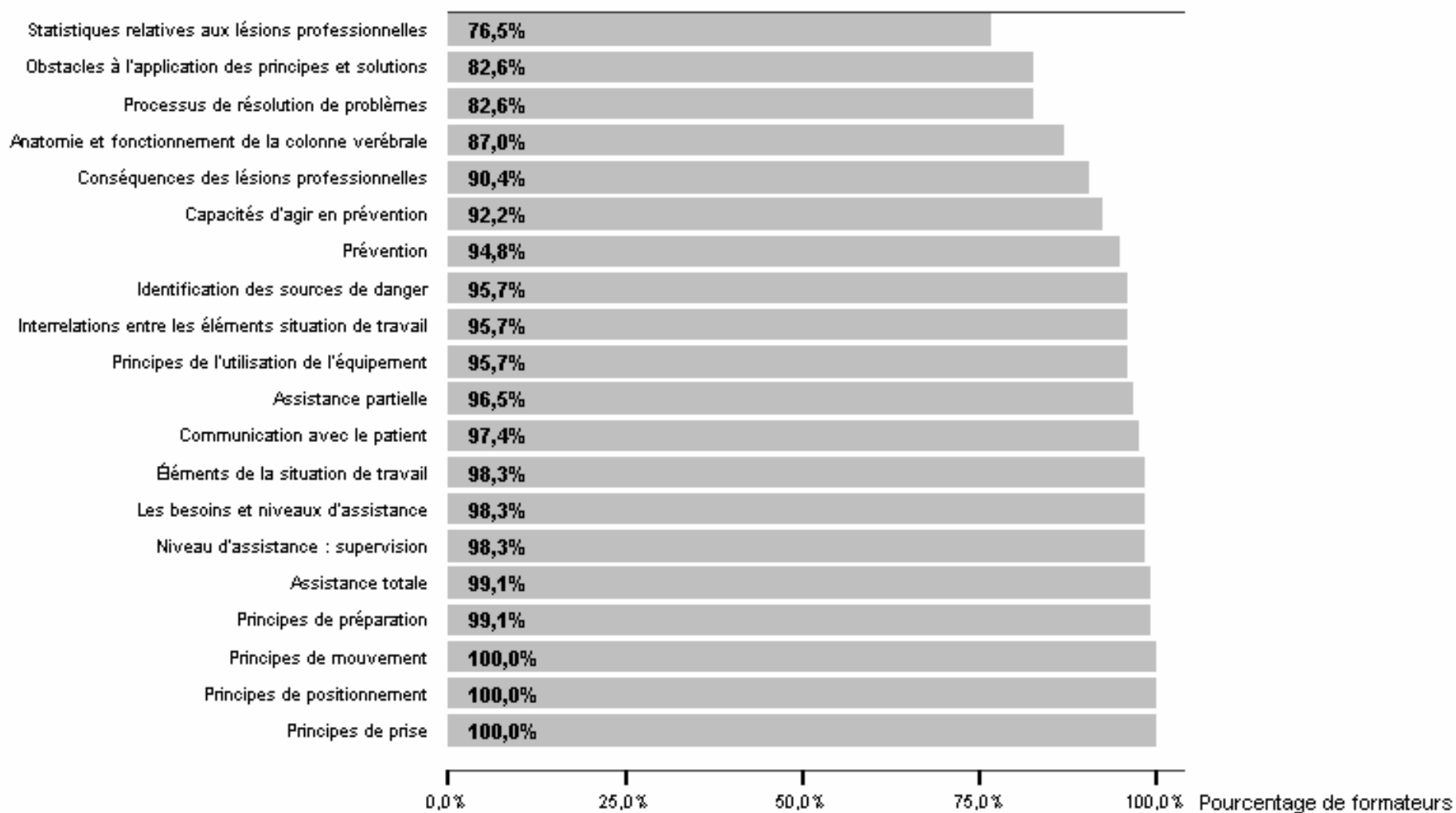
**Tableau 5.2.9 Catégories professionnelles des travailleurs formés (n = 115)**

<b>Catégories professionnelles</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Préposé aux bénéficiaires	113	26,3
Infirmière	99	23,1
Infirmière auxiliaire	95	22,1
Ergothérapeute	23	5,4
Thérapeute en réadaptation	22	5,1
Physiothérapeute	20	4,7
Éducateur spécialisé	17	4,0
Auxiliaire familial	15	3,5
Techniciens de loisirs	4	0,9
Bénévoles	3	0,7
Brancardiers	1	0,2
Autres	17	4,0

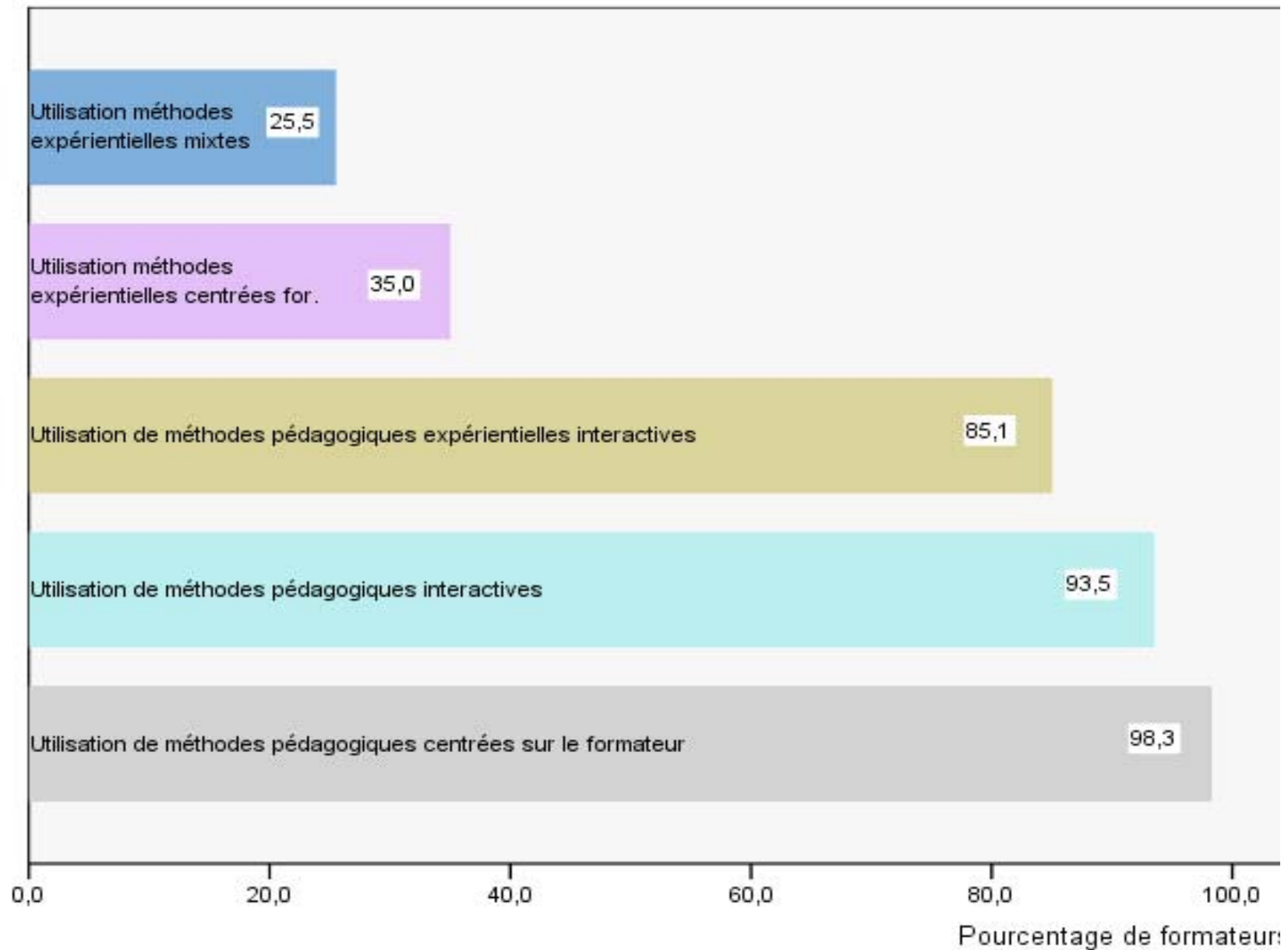
**Tableau 5.2.13 Description des sessions de formation (n=115)**

<b>Variables</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Sessions de formation dispensées au cours des 12 derniers mois</b>		
Nombre de sessions de formation dispensées par chaque formateur	5,07	4,028
Nombre de participants par session de formation	9,35	8,458
Nombre d'heures dispensées en classe au cours d'une session	5,87	6,167
Nombre de rencontres avec le groupe de participants	2,01	2,657
Nombre de demi-journées écoulées entre chaque période de formation	8,89	8,445
<b>Sessions de formation prévues au cours des 12 prochains mois</b>		
	3,38	5,658

**Figure 2. | Pourcentage des formateurs abordant les contenus notionnels (n = 115)**



**Figure 3. Importance relative des divers types de méthodes pédagogiques (n = 115)**



**Tableau 5.2.16 Description des activités de suivi (n = 115)**

<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
Nombre de formateurs ayant accompli des activités de suivi à l'issue d'une ou plusieurs sessions de formation	53	46,1		
Nombre de formateurs qui n'ont pas accompli d'activités de suivi à l'issue d'une ou plusieurs sessions de formation	62	53,9		
<b>Nombre moyen d'heures de suivi effectivement accompli après chaque session de formation</b>			1	2,650
<b>Nombre moyen de jours écoulés entre la fin de la session et le suivi</b>			17,31	54,774
<b>Répartition des heures de suivi en fonction des quarts de travail (n = 53)</b>				
Quart de jour			73,40	28,229
Quart de soir			19,81	20,167
Quart de nuit			6,79	13,196

**Tableau 5.2.19 Caractéristiques des activités de prévention en rapport avec le PDSB  
(n = 187)**

Variables	n	%	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Proportion de formateurs effectuant des activités de prévention</b>				
Formateurs qui ont accompli des activités de prévention en rapport avec le PDSB au cours des 12 derniers mois	136	72,7		
Formateurs qui n'ont pas accompli d'activités de prévention en rapport avec le PDSB au cours des 12 derniers mois	51	27,3		
<b>Nombre moyen d'heures consacrées mensuellement aux activités de prévention par chaque formateur (n = 136)</b>			8,35	10,015
<b>Nombre moyen de demandes reçues mensuellement par un formateur (n = 136)</b>			6,77	7,093
<b>Proportions (%) des demandes reçues selon la catégorie professionnelle des demandeurs (n = 136)</b>				
Demands reçues des travailleurs			49,96	28,294
Demands reçues des chefs d'unité ou de service			28,20	23,938
Demands reçues des représentants de la direction			11,06	18,222
Demands reçues du Comité SST			9,79	15,305
Autres demandes reçues			0,99	8,941

**Tableau 5.2.20 Fréquence des activités de prévention réalisées (n = 136)**

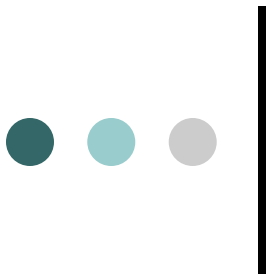
Variables		Fréquence				
		Jamais	Rarement	Assez souvent	Souvent	Très souvent
Conseil auprès du personnel sur l'exécution des mouvements ou sur la sécurité des manoeuvres	<b>n</b>	3	24	45	40	24
	<b>%</b>	2,2	17,6	33,1	29,4	17,6
Conseil auprès du personnel sur l'utilisation des capacités du bénéficiaire	<b>n</b>	6	26	46	37	21
	<b>%</b>	4,4	19,1	33,8	27,2	15,5
Conseil auprès du personnel sur la résolution de problèmes ou de situations difficiles	<b>n</b>	6	44	45	28	13
	<b>%</b>	4,4	32,5	33,1	20,5	9,5
Recommandation à l'unité ou à l'établissement sur le réaménagement de chambres ou autres lieux de travail	<b>n</b>	14	60	44	10	9
	<b>%</b>	10,3	44,1	32,4	6,6	6,6
Formation auprès du personnel sur l'utilisation d'équipement (suite à un nouvel achat ou pour le personnel non familier avec l'utilisation d'un appareil)	<b>n</b>	21	47	46	18	4
	<b>%</b>	15,5	34,6	33,8	13,2	2,9
Recommandation à l'unité ou à l'établissement concernant l'achat de nouveaux équipements ou la modification des équipements	<b>n</b>	17	53	52	10	4
	<b>%</b>	12,5	39,0	38,2	7,4	2,9

**Tableau 5.2.21 Pourcentage des activités de prévention menées selon l'initiative des formateurs ou les demandes du milieu de travail (n = 136)**

<b>Variables</b>		<b>A votre initiative</b>	<b>Demandes reçues</b>	<b>Ne s'applique pas</b>
Conseil auprès du personnel sur la résolution de problèmes ou de situations difficiles	<b>n</b>	77	81	12
	<b>%</b>	56,6	59,6	8,8
Conseil auprès du personnel sur l'utilisation des capacités d'un bénéficiaire	<b>n</b>	82	71	12
	<b>%</b>	60,3	52,2	8,8
Recommandation à l'unité ou à l'établissement concernant l'achat de nouveaux équipements ou la modification des équipements	<b>n</b>	64	68	28
	<b>%</b>	47,1	50,0	20,6
Formation auprès du personnel sur l'utilisation d'équipement (suite à un nouvel achat ou pour le personnel non familier avec l'utilisation d'un appareil)	<b>n</b>	64	69	37
	<b>%</b>	47,1	50,7	27,2
Recommandation à l'unité ou à l'établissement sur le réaménagement de chambre ou autres lieux de travail	<b>n</b>	12	11	39
	<b>%</b>	8,8	8,1	32,8

**Tableau 5.2.23 Formation des agents de suivi :  
caractéristiques des activités de formation (n = 187)**

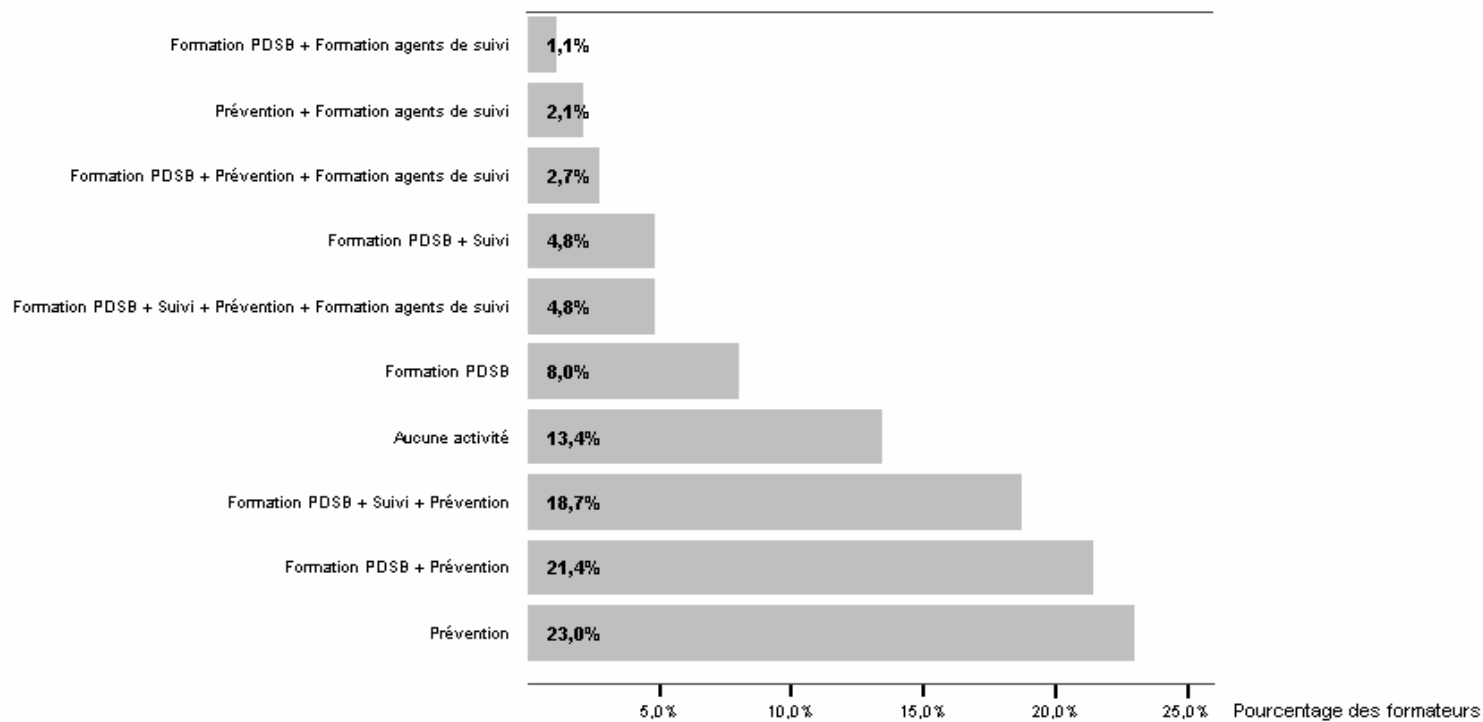
<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	$\bar{x}$	$\pm s$
<b>Réalisation d'activités de formation d'agents de suivi</b>				
Proportion de formateurs ayant effectué une formation d'agents de suivi	20	10,7		
Proportion de formateurs qui n'ont pas effectué une formation d'agents de suivi	167	89,3		
<b>Nombre d'agents de suivi formés (n = 20)</b>			8,45	4,729
<b>Nombre de sessions dispensées (n = 20)</b>			1,85	1,348
<b>Durée moyenne en heures des sessions (n = 20)</b>			5,65	2,390
<b>Nombre moyen de rencontres par session (n = 20)</b>			2,05	1,099



**Tableau 5.2.35 Pourcentages des formateurs PDSB ayant mené les activités de diverses catégories au cours des 12 derniers mois (n = 187)**

<b>Variables</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Activités de prévention en rapport avec le PDSB</b>	136	72,7
<b>Activités de formation</b>	115	61,5
<b>Activités de suivi des sessions de formation (n = 115)</b>	53	46,1
<b>Activités de formation d'agents de suivi</b>	20	10,7

**Figure 6. Profil des pratiques des formateurs (n = 187)**





## Objectif 3 de l'étude

- Identifier et décrire:
  - Les interventions autres que le PDSB implantées par les établissements pour tenter de prévenir les lésions musculo-squelettiques
  - Les variables de coûts et d'avantages associées au PDSB selon les perspectives des concepteurs et des responsables du PDSB à l'ASSTSAS, de gestionnaires et de membres du personnel soignant et de formateurs PDSB
  - Les données financières disponibles pour estimer ces variables



# Conclusion

- **PDSB, un programme solide**
- Quelques **améliorations** à apporter.
- Il semble que sa mise en application ne soit pas uniforme.
- Important d'aller dans les établissements afin d'identifier les facteurs qui favorisent le bon fonctionnement du programme de même que l'atteinte de son objectif ultime, c'est-à-dire la réduction des maux de dos.



# Recommandations

## 1) **Objectif 1 , analyse des situations de travail :**

- utiliser les mêmes critères pour juger de l'autonomie des clients et mesurer leurs capacités;
- ajouter un exercice d'application en classe, afin de permettre au personnel soignant d'analyser l'ensemble des composantes d'une situation de travail ainsi que leurs interactions, et ce, avant l'expérimentation sur le terrain.



# Recommandations

## 2) Objectifs 2 et 6, identification des correctifs et partage des informations pertinentes à la sécurité :

- enrichir le contenu pour fournir toute information pouvant aider les participants à favoriser l'implantation de correctifs qui nécessitent la participation d'autres intervenants.
- ajouter un objectif d'application, afin d'accroître la portée de l'apprentissage ;
- pour les méthodes pédagogiques, utiliser des pratiques en classe ou des exercices en milieu de travail;
- ajouter un contenu et des objectifs pédagogiques explicites pour permettre au personnel soignant d'acquérir un langage commun lors des échanges sur la sécurité des manœuvres.



# Recommandations

## **3) Objectif 3, choix des méthodes sécuritaires et efficaces selon les caractéristiques de la situation de travail :**

- compléter le contenu sur les principes de mouvement en incluant l'assistance partielle au lit et à la marche. Il y aurait avantage à les traiter en même temps que ceux relatifs à l'assistance partielle au fauteuil plutôt que d'attendre après l'exercice d'intégration en milieu de travail. Cela permettrait aux participants de posséder les connaissances requises avant de les appliquer, ce qui faciliterait l'apprentissage des principes.



# Recommandations

## ***Agent de prévention***

- Si l'ASSTSAS souhaite maintenir cette composante du programme PDSB, elle devra revoir ses objectifs et leur contenu pour mieux outiller les formateurs. L'accent devra être mis sur l'acquisition de tactiques et de stratégies pour favoriser les modifications organisationnelles. Tous les objectifs pédagogiques devraient être couverts et les méthodes d'enseignement devraient être exhaustives.



# Recommandations

## ***Formation d'agents de suivi***

- La même recommandation s'applique. Dans ce cas, le travail sera plus imposant puisque le programme comporte très peu d'éléments sur cet aspect.



# Partage des connaissances

## ***ASSTSAS***

- Comité aviseur
- 5 présentations formelles
- Article dans Objectif prévention