

COMPARAISON DE DEUX DISPOSITIFS DE MÉDIATION AU SERVICE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL : PEUT-ON PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ?

Auteurs : Dr Ann-Gaëlle PAOLILLO, Dr Patricia MALADRY, Pr Michel BRAZIER



La médiation, levier de prévention des risques psychosociaux et de la désinsertion professionnelle.



INTRODUCTION

La médiation se développe en réponse à la dégradation des relations professionnelles et des arrêts de travail, parallèlement à l'accroissement des troubles psychosociaux. Cette situation reflète une crise sociétale, un rapport au travail en profonde transformation, dans l'entreprise ainsi que dans la fonction publique, notamment dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

CONTEXTE

- ▶ Les troubles de la santé mentale représentent 35 à 40 % des motifs d'invalidité*.
- ▶ L'enquête Sumer réalisée en 2016-2017 révèle des niveaux préoccupants de stress professionnel, notamment dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) où 35 % des personnels souffrent d'une tension au travail.
- ▶ L'Assurance Maladie pointe que les accidents du travail avec une affection psychique et/ou un contexte de risques psychosociaux identifiés ont augmenté de 14 % en 2024.
- ▶ Plusieurs publications laissent à penser que la médiation peut jouer un rôle dans la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)*.
- ▶ Néanmoins, il y a peu de données chiffrées sur la réussite des médiations dans ces milieux à court et à long terme.

OBJECTIF

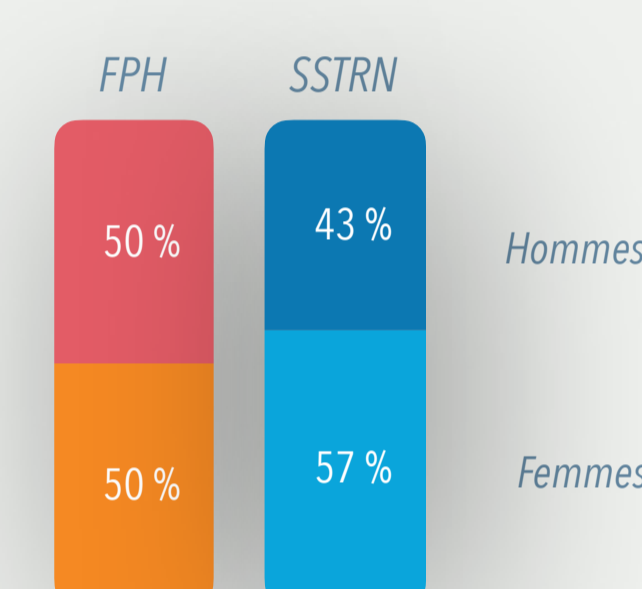
Comparer les résultats, réussites et échecs de deux expérimentations réalisées à partir de deux populations différentes. De manière indépendante, mais concomitante, les expérimentations ont été mises en place après la période du Covid-19 (l'une à partir d'un réseau national de médiateurs, l'autre d'un réseau régional), sans concertation préalable. Les bilans de chacune d'entre elles sont présentés et analysés dans ce travail.

ANALYSE DESCRIPTIVE SSTRN vs FPH

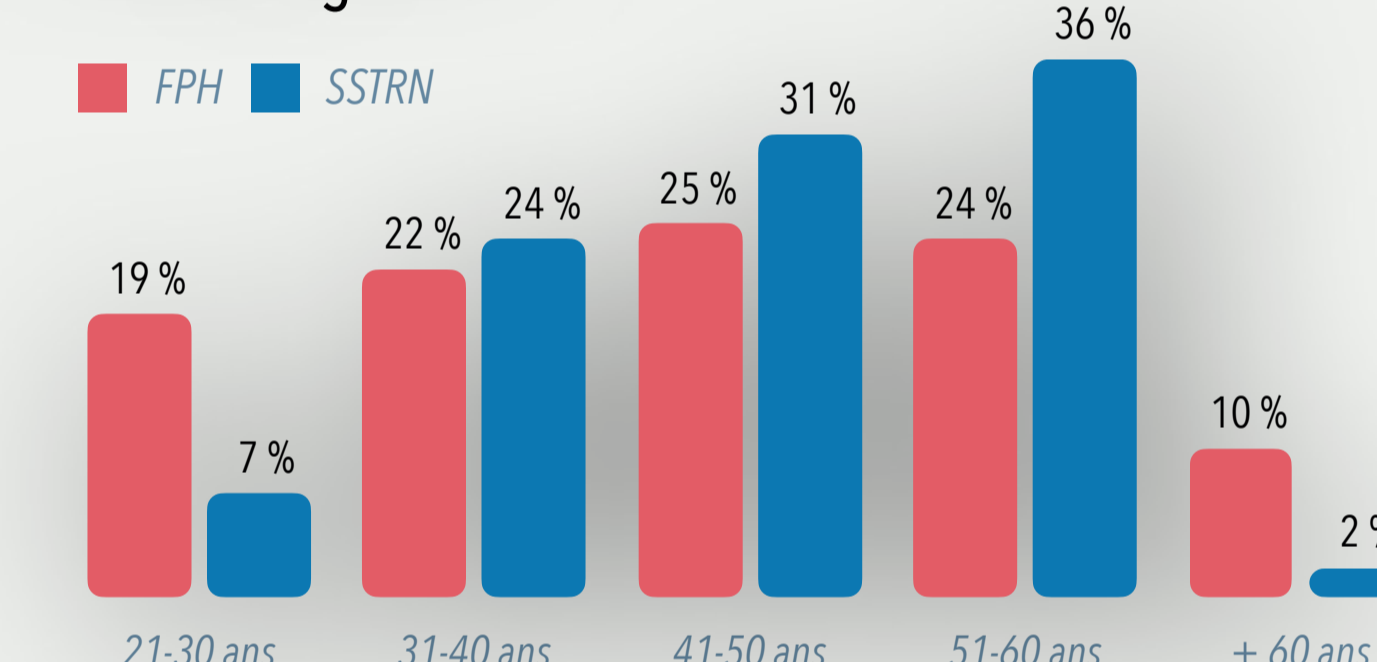
(données 2024)

	FPH	SSTRN
Médiations	1345 saisines depuis 2020 ; 403 saisines en 2024	42 médiations réalisées
Secteurs	Fonction publique hospitalière (FPH)	Service de prévention et de santé au travail interentreprise
Établissements	CHU, CH, établissements sociaux et médico sociaux	PME et TPE de la région nantaise
Types de personnels	Tous, y compris universitaires, étudiants et élèves (stage)	Tous
Personnes concernées	1 079 000 collaborateurs (61% paramédicaux, 12% médicaux, 27% non soignants)	Échantillon de 147 000 salariés
Modalité de recrutement	Directe par les personnes en conflits ou sur proposition administrative après une conciliation locale	Via les médecins du travail sensibilisés à la médiation
Médiateurs diplômés	Réseau national de 110 médiateurs	Réseau local de 4 médiateurs

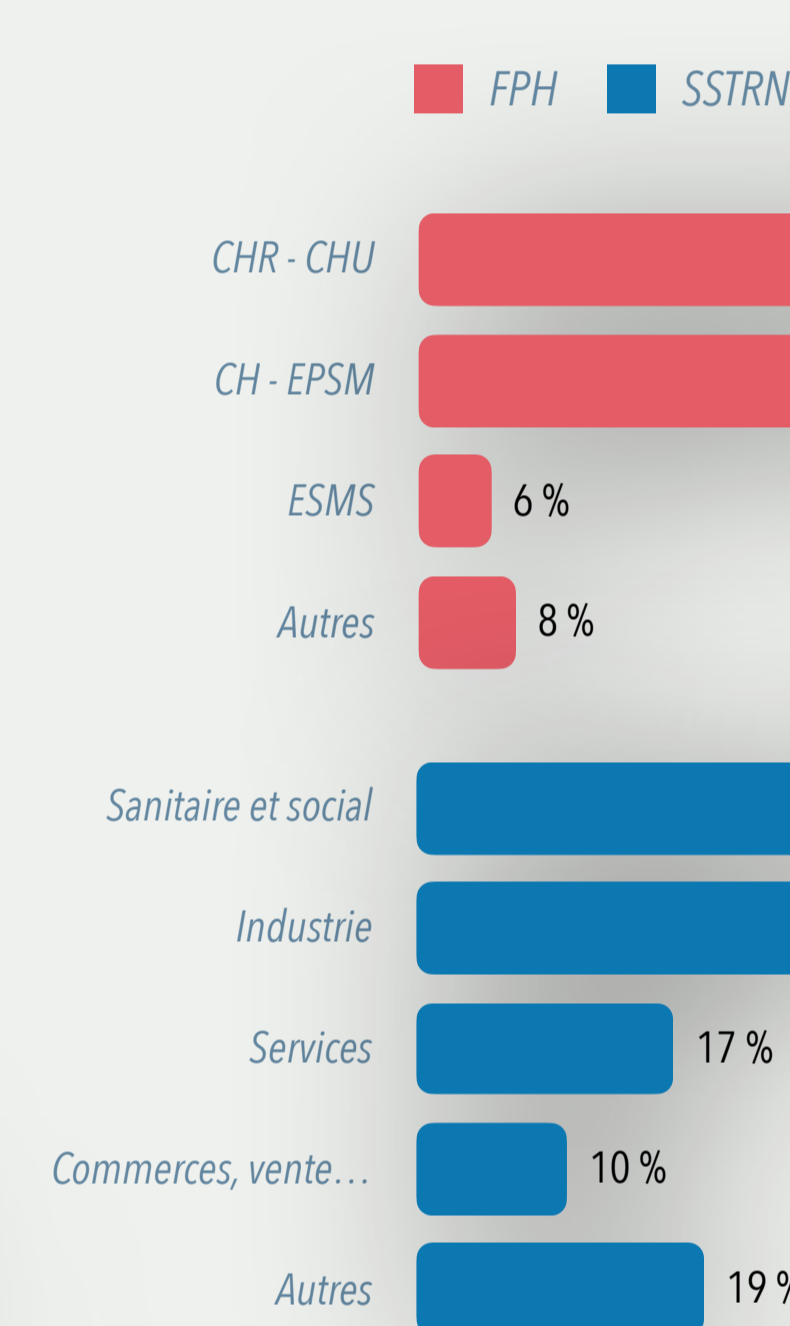
Sexe



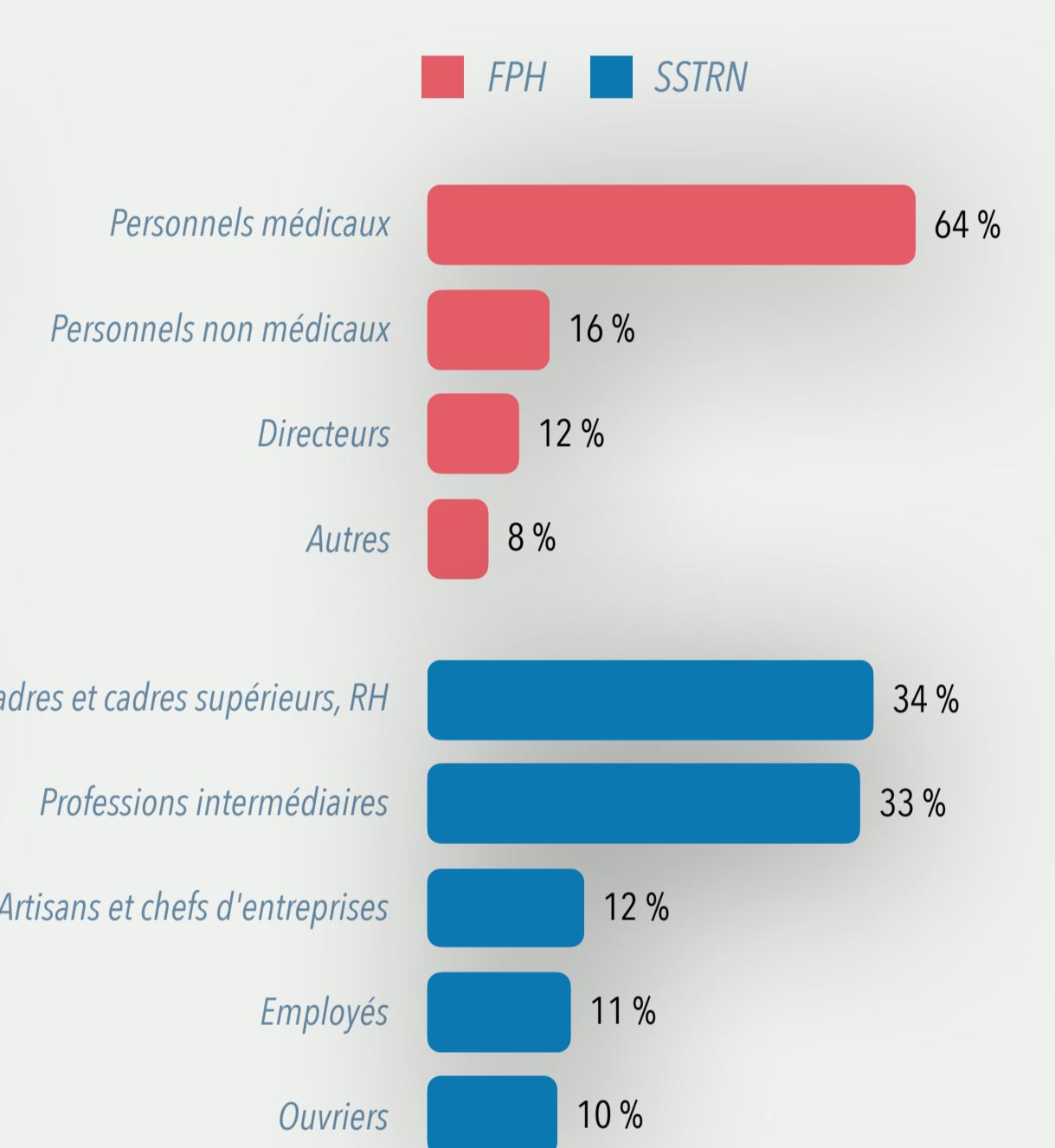
Classes d'âges



Secteurs d'activité

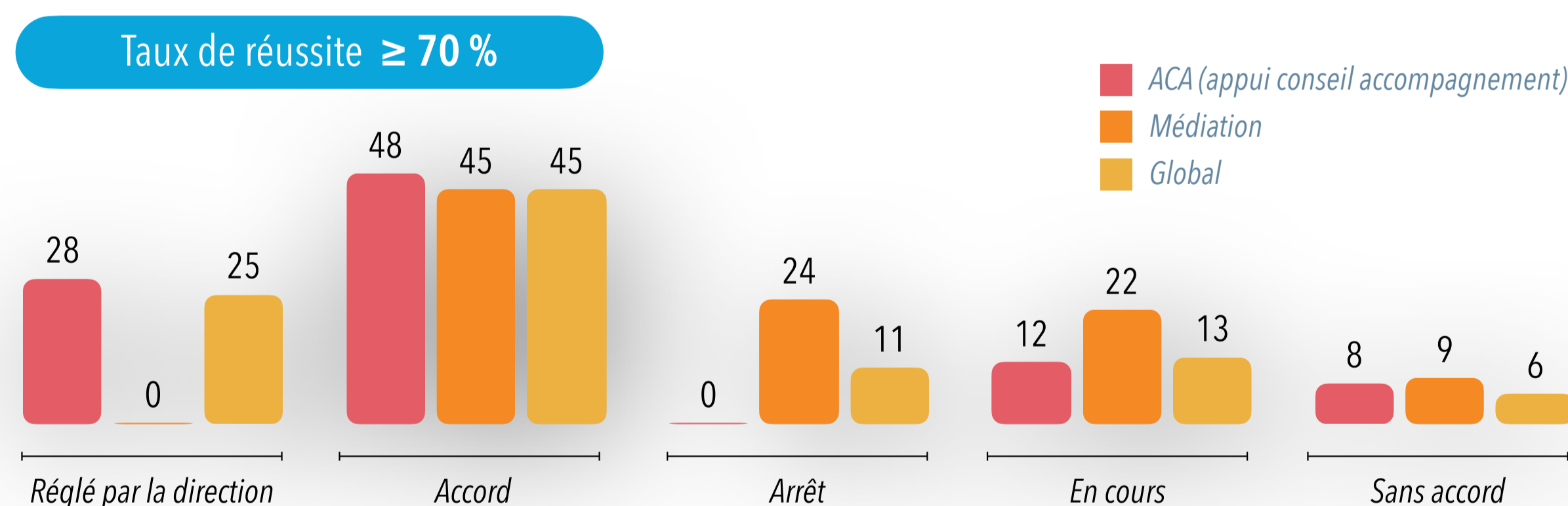


Professions



ISSUE DES MÉDIATIONS (en 2024)

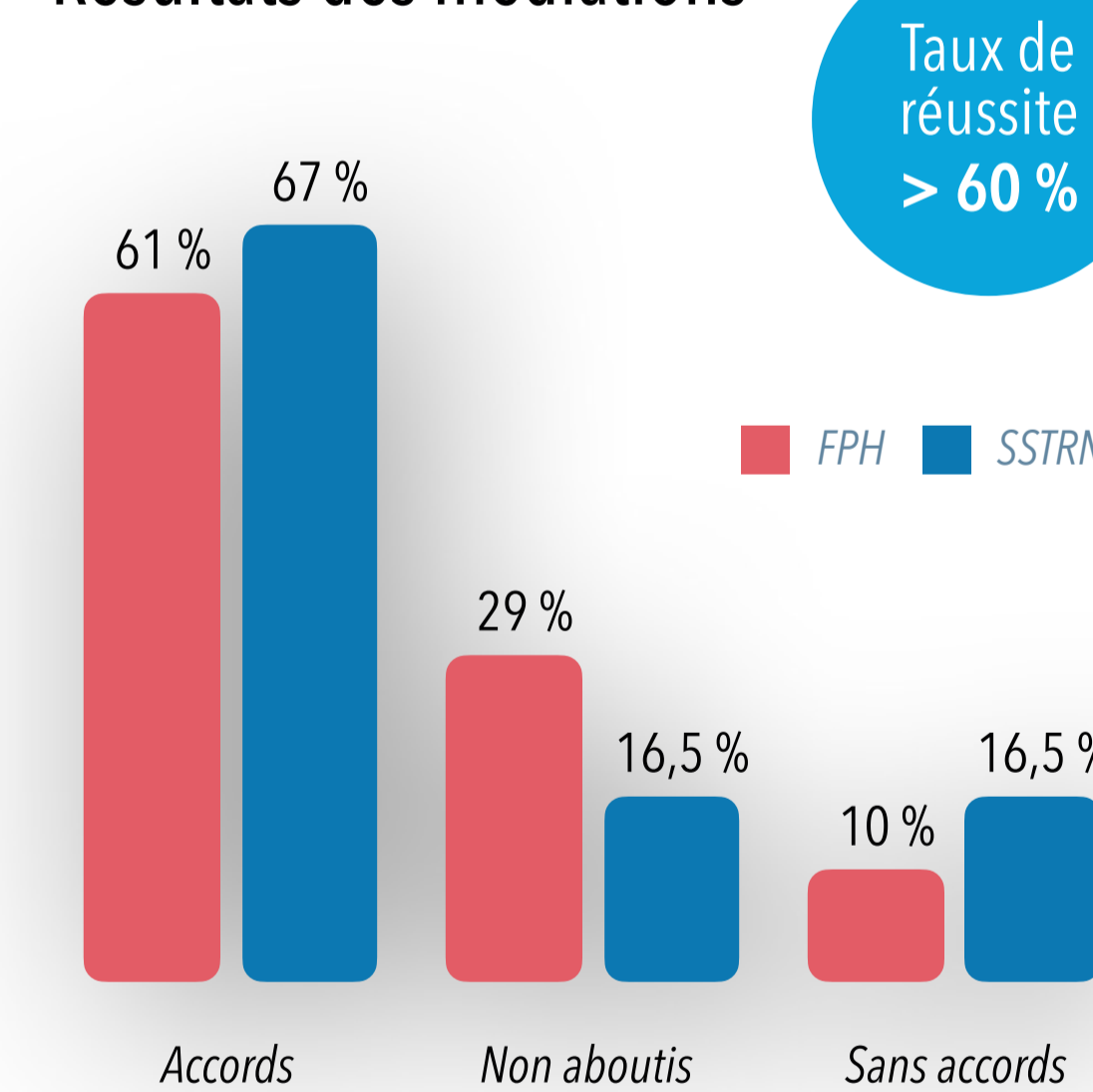
Médiations + ACA (appui conseil accompagnement)



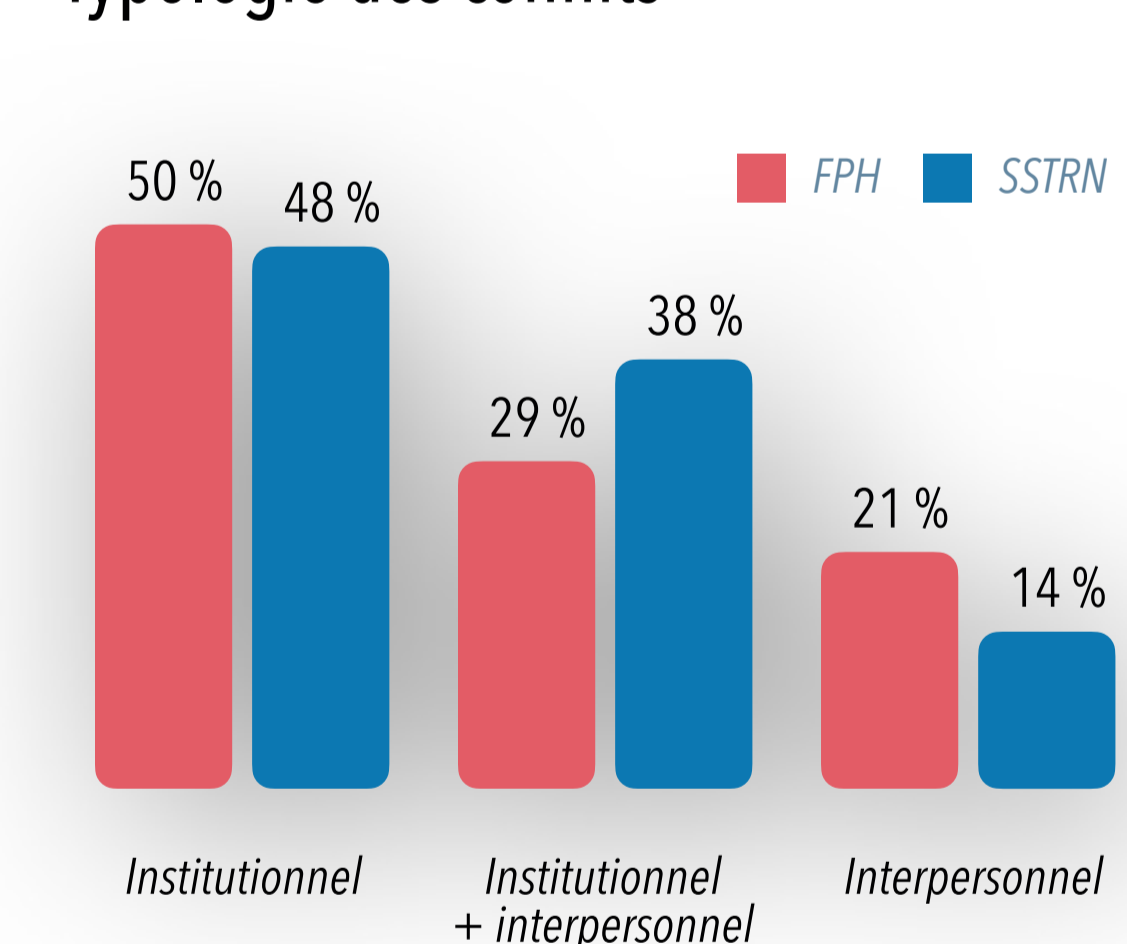
Résultats

Dans le réseau FPH, 403 saisines ont été réalisées en 2024 : Le taux de réussite des médiations destinées à l'ensemble du personnel est de l'ordre de 60%. Bien que destiné à tous, il concerne majoritairement les personnels médicaux. Le dispositif SSTRN affiche 67% d'accords, dont 2/3 de maintien au poste de travail. Les deux dispositifs retrouvent une majorité de conflits institutionnels (50% vs 48%).

Résultats des médiations



Typologie des conflits



DISCUSSION

- Les deux dispositifs retrouvent des résultats proches de 70% d'accords en cohérence avec les données de la littérature* alors que les populations et les modes de saisine sont différents. Toutefois, les approches théorique et pratique est la même : **intervention d'un tiers externe neutre et impartial qui facilite le dialogue, libre volonté des parties, confidentialité absolue et processus qui redonne aux personnes le pouvoir de décider ensemble.**
- Une étude récente souligne que les relations dégradées sont des facteurs majeurs de désinsertion professionnelle* : la médiation, réalisée par des personnes diplômées, est un facilitateur aux côtés des autres dispositifs de maintien dans l'emploi.
- L'analyse des résultats à partir des deux dispositifs permet une comparaison informative. Des études complémentaires seront nécessaires.

PERSPECTIVES

- Former des médecins du travail à la prescription de médiation.
- Intégrer la médiation aux cellules PDP.
- Développer des indicateurs de maintien en emploi.

* Références en ligne en scannant le QR Code ci-dessus.

CONCLUSION

En dépit des différences entre les dispositifs public et privé, les réussites sont proches et cohérentes avec la littérature. La médiation est un outil pertinent de sécurisation de l'environnement de travail et de prévention des RPS et de la désinsertion professionnelle. Les résultats montrent que «ça marche», quels que soient les contextes organisationnels, dès lors que les principes fondamentaux sont respectés.



Poster et références en ligne



SSTRN
Service de prévention et de santé au travail de la région nantaise
Siège social : 2, rue Linné - BP 38549 - 44185 NANTES Cedex 4

toute la prévention sur
sstrn.fr/suivez-nous

