

Université de Montréal

Étude exploratoire sur les déterminants
environnementaux associés au maintien de l'emploi selon
la perspective des personnes ayant subi
un traumatisme crânien.

par
Anie Couture

École de réadaptation
Faculté de médecine

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc.)
en science biomédicales
option réadaptation

Mars 2000

© Anie Couture, 2000



W
4
U58
2000
V.037



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Étude exploratoire sur les déterminants
environnementaux associés au maintien de l'emploi
selon la perspective des personnes ayant subi
un traumatisme crânien.

présenté par :

Anie Couture
École de réadaptation
Faculté de médecine

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Président du jury : Daniel Bourbonnais

Directrice de recherche : Élisabeth Dutil

Membre du jury : Marie-Josée Durand

Mémoire accepté le :

année mois jour

SOMMAIRE

Le retour au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien occupe une place importante dans leur processus de réadaptation. Par contre, seulement un faible pourcentage de ces personnes parvient à reprendre et à maintenir son travail. Jusqu'à récemment, les études ont tenté d'expliquer ce phénomène en fonction de leurs incapacités. Toutefois, le retour et le maintien au travail de ces personnes forment un processus complexe qui est influencé par une multitude de facteurs non seulement reliés à la personne mais aussi à l'environnement. Même si plusieurs études soulignent l'importance de considérer les facteurs environnementaux tels le support de l'employeur, la flexibilité horaire et le lieu de travail afin de maximiser la réintégration au travail, peu d'études ont documenté ces aspects en fonction de la perception de la personne qui a subi un traumatisme crânien.

Le but de ce projet de recherche exploratoire est d'identifier les facteurs environnementaux qui peuvent influencer le maintien au travail des personnes affectées d'un traumatisme crânien, ceci, à partir de leur perception. Cette recherche s'est effectuée à l'aide d'une étude synthétique de cas multiples. Sept personnes ayant subi un traumatisme crânien qui occupaient un rôle de travailleur avant l'accident et qui sont retournées à un travail rémunéré depuis au moins 6 mois, ont été sélectionnées. Elles ont participé à une entrevue individuelle, semi-dirigée avec questions ouvertes abordant des thèmes préétablis s'articulant autour de la description de la tâche de travail et de l'influence potentielle des facteurs environnementaux sur le maintien du travail. Les entrevues ont été enregistrées et retranscrites sous forme de verbatims. Les données ont ensuite été analysées selon un processus de segmentation et de codification.

Les résultats, analysés à la lumière du cadre conceptuel du Processus de production du handicap (PPH), permettent d'identifier plusieurs caractéristiques qui appartiennent aux dimensions micro-, méso- ou macrosystémique de

l'environnement de travail et qui influencent le processus de retour et de maintien au travail. Une même caractéristique peut agir à titre d'obstacle ou d'agent de facilitation dans ce processus.

Certaines caractéristiques microsystémiques telles que l'organisation du travail (l'horaire, la cadence de travail, le mode de rémunération et l'aménagement du poste de travail) peuvent influencer de façon bidirectionnelle le retour et le maintien au travail. Par contre, les caractéristiques socioculturelles (l'attitude courtoise, compréhensive et supportante des collègues de travail et de l'employeur) influencent positivement ce processus.

Les caractéristiques mésosystémiques agissent sur le retour et le maintien au travail. Les caractéristiques liées au processus de réadaptation font partie de cette dimension; par exemple le stage a été fréquemment utilisé pour faciliter les conditions de travail, lors de la réinsertion. Cette dimension inclut, également, plusieurs caractéristiques organisationnelles de l'entreprise : le type, la structure, l'organisation hiérarchique, la santé économique et les standards de production de l'entreprise, l'encadrement offert aux employés ainsi que les ressources. Toutefois, la structure et l'organisation hiérarchique de l'entreprise n'ont pas été reconnues comme des éléments déterminants. Finalement, les caractéristiques socioculturelles, tels l'atmosphère de travail détendue et amicale, l'esprit d'équipe, le style de leadership de type participatif, ont été décrites comme influençant positivement le processus de retour et de maintien au travail.

D'autre part, peu de caractéristiques de la dimension macrosystémique de l'environnement de travail ont été identifiés par les participants, à l'exception de la compensation monétaire de la SAAQ. Celle-ci semble avoir été particulièrement importante dans ce processus.

Plusieurs caractéristiques reliées à la personne telles que ses capacités, son expérience de travail, ses valeurs, sa motivation et son attitude face au travail exercent un rôle déterminant à la réussite du maintien de l'emploi.

Finalement, la réalisation de l'habitude de vie "travail" résulte de la compatibilité entre les caractéristiques reliées à la personne, à l'environnement et à la tâche de travail. Le rendement productif ainsi que la satisfaction de la personne dans la tâche de travail reflètent cette compatibilité.

Les contributions de cette recherche exploratoire sont limitées par certains éléments. Le pouvoir de généralisation des résultats de cette recherche est limité par le type de devis méthodologique utilisé ainsi que par la taille de l'échantillon. De plus, la crédibilité des résultats de cette recherche est altérée par le fait que seule la perceptive des personnes ayant subi un traumatisme crânien est abordée.

Les résultats de cette recherche encouragent l'utilisation d'une approche écologique pour améliorer le processus de retour et de maintien au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien. De plus, ils supportent les approches thérapeutiques centrées sur le client ainsi que les suivis à long terme. D'autre part, ils permettent également d'identifier et d'opérationnaliser certaines caractéristiques de l'environnement de travail et reconnaissent les relations dynamiques et interactives entre les dimensions de l'environnement, les caractéristiques de la personne et l'habitude de vie "travail". Finalement, ils sensibilisent les intervenants à l'effet de l'environnement dans la réalisation d'une habitude de vie tel que le travail et ils encouragent les interventions en milieu réel de travail.

Mots clés : Réadaptation, travail, traumatisme crânio-encéphalique, facteurs environnementaux, approche écologique.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	III
TABLE DES MATIÈRES	VI
LISTE DES TABLEAUX	IX
LISTE DES FIGURES	X
REMERCIEMENTS	XI
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES CONNAISSANCES	2
1.1. TRAVAIL	2
1.2. ENVIRONNEMENT	4
1.2.1. Modèle conceptuel	4
1.2.1.1. <i>L'écologie du développement humain</i>	4
1.2.1.2. <i>Le processus de production du handicap</i>	6
1.2.2. Environnement de travail	9
1.2.2.1. <i>Caractéristiques environnementales et le développement</i> <i>professionnel</i>	10
1.2.2.2. <i>Caractéristiques environnementales et le comportement</i> <i>professionnel</i>	11
1.2.2.3. <i>Utilisation de la taxinomie du processus de production du handicap</i>	12
1.3. TRAUMATISME CRÂNIO-ENCÉPHALIQUE	16
1.3.1. Définition	16
1.3.2. Capacité/incapacité	17
1.3.3. Conséquences sur les habitudes de vie	20
1.3.4. Retour au travail	22
1.3.4.1. <i>Pourcentage de retour au travail</i>	23
1.3.4.2. <i>Les caractéristiques d'un retour au travail</i>	27
1.3.4.3. <i>Facteurs influençant le retour au travail</i>	28
1.3.5. Maintien au travail	34

1.4. MODÈLE THÉORIQUE	36
1.5. QUESTIONS DE RECHERCHE	37
CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE	38
2.1. STRATÉGIE ET DEVIS	38
2.2. PARTICIPANTS	39
2.3. COLLECTE DES DONNÉES	39
2.4. ANALYSES DES DONNÉES	42
2.5. RIGUEUR SCIENTIFIQUE	43
2.6. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUE	45
CHAPITRE 3 : RÉSULTATS	46
3.1. LES PARTICIPANTS	46
3.2. DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL	50
3.2.1. Titre d'emploi	51
3.2.2. Description de l'emploi	52
3.3. CARACTÉRISTIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	56
3.3.1. Caractéristiques organisationnelles de l'entreprise	56
3.3.2. Organisation du travail dans l'entreprise	62
3.3.3. Caractéristiques socioculturelles de l'entreprise	67
3.3.3.1. <i>Atmosphère de travail</i>	67
3.3.3.2. <i>Attitudes des travailleurs de l'entreprise à l'endroit du participant</i>	68
3.3.3.3. <i>Formalité des liens</i>	71
3.3.3.4. <i>Valeurs de l'entreprise</i>	72
3.4. CARACTÉRISTIQUES INTRINSÈQUES À LA PERSONNE	73
3.4.1. Leurs capacités/incapacités	73
3.4.2. Leurs expériences reliées au travail	75
3.4.3. Leur âge	76

3.4.4. Leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise.....	76
3.4.5. Leurs valeurs et leurs attitudes envers le travail.....	76
3.5. SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DES RÉSULTATS.....	80
CHAPITRE 4 : DISCUSSION.....	84
4.1. LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX.....	84
4.1.1. Facteurs reliés à la dimension microsystemique de l'environnement de travail...	85
4.1.2. Facteurs reliés à la dimension mésosystemique de l'environnement de travail...	86
4.1.3. Facteurs reliés à la dimension macrosystemique de l'environnement de travail...	89
4.2. LES FACTEURS PERSONNELS.....	90
4.3. L'HABITUDE DE VIE "TRAVAIL".....	93
4.4. LIMITES DE LA RECHERCHE.....	96
RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION.....	98
RÉFÉRENCES.....	101
ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTREVUE.....	XII
ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	XVI
ANNEXE 3 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE.....	XIX
ANNEXE 4 : EXTRAITS DE VERBATIM CODÉ.....	XXII
ANNEXE 5 : EXTRAITS D'UN REGROUPEMENT D'UNITÉ DE SENS PAR CODIFICATION.....	XXVIII
ANNEXE 6 : THÈMES ET CATÉGORIES.....	XXXI
ANNEXE 7 : ÉTAPES DE LA COLLECTE DE DONNÉES.....	XXXIV
ANNEXE 8 : STRATÉGIES POUR ASSURER LA RIGUEUR SCIENTIFIQUE.....	XXXVI

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Environnement de travail.....	14
TABLEAU 2 : Retour au travail chez les personnes ayant subi un traumatisme crânien.....	25
TABLEAU 3 : Facteurs prédictifs d'un retour au travail.....	33
TABLEAU 4 : Caractéristiques des participants	47
TABLEAU 5 : Caractéristiques des participants en relation avec leur emploi.....	48
TABLEAU 6 : Caractéristiques de la réadaptation.....	49
TABLEAU 7 : Description générale de l'emploi des participants à l'étude.....	53
TABLEAU 8 : Caractéristiques organisationnelles de l'entreprise.....	59
TABLEAU 9 : Organisation du travail dans l'entreprise.....	64
TABLEAU 10 : Caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail.....	70
TABLEAU 11 : Caractéristiques intrinsèques à la personne	74
TABLEAU 12 : Sources de motivation des participants.....	78

LISTES DES FIGURES

FIGURE 1 : Modèle du Processus de production du handicap (PPH).....	8
FIGURE 2 : Synthèse des résultats selon le cadre conceptuel du Processus de production du handicap	83

REMERCIEMENTS ET DÉDICACES

Ce mémoire est le résultat d'un projet, initié il y a 4 ans et interrompu par de nombreux événements. Ceci a permis d'ajouter plus de maturité aux réflexions. Ce mémoire n'aurait pas pu se réaliser sans le support et les encouragements de plusieurs personnes.

Tout d'abord, je tiens à remercier particulièrement ma directrice, Élisabeth Dutil, qui m'a fait découvrir la rigueur scientifique, l'esprit d'analyse et le monde de la recherche. Je te suis extrêmement reconnaissante pour la qualité de ton encadrement, ta disponibilité, la diplomatie de ton sens critique et pour ta stimulation intellectuelle. Ta confiance et tes encouragements m'ont permis de me dépasser et de persévérer dans ce projet audacieux.

Je remercie la Fondation canadienne d'ergothérapie ainsi que mon employeur, le Centre de réadaptation Constance-Lethbridge pour leur support financier. Je tiens à remercier également les Centres de réadaptation Constance-Lethbridge et Lucie-Bruneau pour avoir autorisé la réalisation cette étude au sein de leur centre. Je remercie les ergothérapeutes, Geneviève, Anick et Aysha qui m'ont aidée dans la sélection de mes sujets ainsi que mes collègues et amis de travail, particulièrement, Marie-Clothilde et Geneviève qui m'ont appuyée et encouragée lors des différentes étapes de ce projet. De plus, j'aimerais témoigner ma reconnaissance envers toutes les personnes ayant subi un traumatisme crânien qui ont participé à cette recherche.

À tous mes amis et à ma famille, merci pour vos encouragements et votre sympathie qui m'ont aidée à persévérer dans les moments d'incertitudes. Je remercie particulièrement Isabelle pour ses judicieux conseils de planification. De plus, je tiens à témoigner ma reconnaissance spécialement à Geneviève, pour sa complicité, sa disponibilité et son temps à la lecture de mes chapitres. À mes parents, Francine et François, merci pour votre support inconditionnel dans tous les projets que j'initie. Vous avez su me transmettre la persévérance, la volonté de réussir et le goût du dépassement. Un grand merci ! À ma fille, Mariane, merci d'avoir été un poupon aussi sage que mes rêves les plus irréalistes. Ton sourire a égaillé mes journées de rédaction et stimulé mon désir d'accomplissement.

Finalement, à mon cher époux, Stéphane, à qui je désire dédier ce mémoire, un humble merci pour ton support, ta compréhension, ta disponibilité et surtout ta patience tout au long de cette aventure. Tu as su m'épauler et m'encourager à travers les nombreuses remises en question. Tu as été mon technicien, mon informaticien, mon plus redoutable critique mais avant tout mon complice dans ce projet de longue haleine. Avec la fin de cette maîtrise, nous voilà donc prêt, pour un nouveau projet !

INTRODUCTION

L'incidence d'un traumatisme crânien est élevée chez les jeunes adultes (Levin, Benton, Grossman, 1982; Vogenthaler, Smith, Goldfader, 1989a). Avec l'amélioration des technologies médicales, des connaissances neurochirurgicales et des interventions plus rapides, le taux de survie des personnes ayant subi un traumatisme crânio-encéphalique est à la hausse (Levin & al., 1982). Malgré l'importance accordée au travail en réadaptation, un faible pourcentage de cette population parvient à réintégrer le marché du travail. Quant au maintien de leur emploi, très peu d'études s'attardent sur le sujet (Ben-Yishay, Silver, Piasetky, Rattok, 1987; Brooks, Campsie, Symington & al., 1987a). De plus, celles s'y étant intéressées, rapportent une diminution du taux d'emploi sur une période de cinq ans (Asley, Persel, Clark, Krych, 1997; Olver, Ponsford, Curran, 1996).

Bien que les fondements théoriques en réadaptation soient inspirés de modèles écologiques, la majorité des études s'étant intéressée à analyser les facteurs qui influencent la reprise de l'habitude de vie "travail", a étudié des facteurs reliés à la personne ayant subi un traumatisme crânien (Ashley & al., 1997; Asikainen, Kaste, Sarna, 1996; Dikmen, Machamer, 1995; Girard, Brown, Burnett-Stolnack, & al., 1996; Gollaher, High, Sherer, & al., 1998; Klonoff, Lamb, Henderson, Shepherd, 1998; Ponsford, Olver, Curran, 1995a, 1995b; Rothweiler, Temkin, Dikmen, 1998). Jusqu'à récemment, très peu d'études ont analysé l'influence des caractéristiques de l'environnement de travail sur leur processus de retour et de maintien de l'emploi. Toutefois, plusieurs auteurs recommandent d'analyser l'influence de ces caractéristiques telles que les relations de travail, le support social et le milieu de travail sur ce processus (Crépeau & Scherzer, 1993; Kreutzer, Wehman, Morton, Stonnington, 1988; Ponsford & al., 1995a; Wehman, West, Kregel & al., 1995).

À l'aide d'une approche qualitative, ce projet de recherche exploratoire a pour but d'identifier, à partir de la perception des personnes ayant subi un traumatisme crânien, les caractéristiques de l'environnement de travail qui peuvent influencer le processus de retour et de maintien au travail.

CHAPITRE I : ÉTAT DES CONNAISSANCES

Cette recherche analyse les facteurs de l'environnement de travail qui influencent le maintien à l'emploi des personnes ayant subi un traumatisme crano-encéphalique. Le présent chapitre expose l'état actuel des connaissances selon trois thèmes. Le premier thème aborde l'importance du travail pour le développement et l'épanouissement de l'être humain et définit l'activité de travail. La deuxième thématique définit le concept de l'environnement et les caractéristiques de l'environnement de travail relevées dans la littérature. Et, le troisième thème s'attarde à décrire le traumatisme crano-encéphalique, les incapacités de la personne ayant subi un traumatisme crânien ainsi que les conséquences du traumatisme sur les habitudes de vie, principalement sur le retour et le maintien au travail. Ce chapitre se termine en présentant le modèle théorique de l'étude et les questions de recherche.

1.1. TRAVAIL

Depuis le début de l'histoire de l'humanité, le travail occupe une place importante dans l'évolution de l'espèce humaine (Dion-Hébert & Therriault 1992; Hopkins & Smith, 1988). Les auteurs se réfèrent au travail comme étant soit une occupation humaine, (Kielhofner, 1985), soit une tâche (Barris, 1982; Kielhofner, 1985), soit une activité humaine (Neff, 1968; Therriault, 1988), ou soit comme une habitude de vie (SCCIDIH/CQCIDIH, 1991). Ces auteurs s'accordent pour dire que le travail est une activité acquise par l'individu et qui lui permet d'occuper un rôle social dans sa communauté (Kielhofner, 1985; Hopkins & Smith, 1988; Neff, 1968; SCCIDIH/CQCIDIH, 1991; Therriault, 1988). Alors que Therriault (1988) mentionne l'importance du travail dans le développement d'une communauté, Kielhofner (1985) ajoute que le travail est essentiel au développement de chaque individu. Par le travail, le rôle social de l'être humain est reconnu tout comme son importance à l'intérieur de sa communauté (Dion-Hubert & Therriault, 1992). De plus pour un

adulte, le rôle de travailleur est une source importante de satisfaction, d'actualisation de soi et de compétence (Kielhofner, 1985; Neff, 1968; Stassen Berger, 1988).

D'après la littérature révisée, plusieurs auteurs définissent le travail comme étant une activité productive, rémunérée ou non (Hopkins & Smith, 1988; Kielhofner, 1985; Stassen Berger, 1988; Therriault, 1988). Le travail comprend toutes les habitudes de vie reliées à l'occupation principale d'un individu. Dans ces définitions, l'activité de travail est définie en fonction du rôle de l'individu à un certain moment de son développement, par exemple, pour un étudiant, étudier est un travail (Hopkins & Smith, 1988; Kielhofner, 1985; SCCIDIH/CQCIDIH, 1991; Therriault, 1988). Par contre, d'autres auteurs restreignent leur définition à une activité rémunérée. Selon eux, l'aspect de rémunération est un élément essentiel pour que l'activité soit considérée comme un travail (Wehman & Kregel, 1989).

En réadaptation, le retour au travail est reconnu comme une importante mesure du succès de la réadaptation ("*outcome*") (Kreutzer, Wehman, Morton, Stonnington, 1988; Marme' & Skord, 1993; Melamed, Groswasser, Stern, 1992; Mills, Nesbeda, Katz, Alexandre, 1992; Rao, Rosenthal, Croinin-Stubbs, & al., 1990; Rogan, Hagner, 1990). Therriault (1988) mentionne que "*réintégrer une personne handicapée au travail, c'est effectuer une réadaptation sociale complète*". Du point de vue des patients, c'est également un important marqueur d'ajustement à leur condition médicale ainsi qu'une mesure de compétence personnelle (Melamed & al., 1992; Marme' & al., 1993).

En somme, dans notre société, l'activité de travail est essentielle au développement de chaque individu. En réadaptation, le retour au travail est reconnu comme un signe de réintégration sociale. Et, sa préoccupation devrait être prépondérante dans le processus de réadaptation.

1.2. ENVIRONNEMENT

L'approche écologique découle de la notion que l'être humain fonctionne comme un système ouvert composé de structures reliées qui interagissent avec l'environnement (Bronfenbrenner, 1979; Howe & Briggs, 1982; Kielhofner, 1985). Le concept sous-jacent aux modèles écologiques suggère que l'être humain est en interaction avec son environnement et que ses comportements ne peuvent être compris hors de leur contexte (Dunn, Brown, McGuingan, 1994). Par conséquent, pour atteindre un niveau de fonction optimale, l'être humain doit être compatible avec son environnement, c'est-à-dire qu'il doit respecter le principe de compatibilité "personne-environnement" (Dobren, 1994; Super, Starishevsky, Matlin, Jordaan, 1963; Vondracek, Lerner, Schulenberg, 1986). D'après le concept de compatibilité personne-environnement, l'être humain et l'environnement coexistent sans qu'aucun n'ait une influence dominante sur l'autre (Law, Cooper, Strong, & al., 1996). Plusieurs disciplines, telles que la psychologie, l'ergothérapie, la sociologie, l'anthropologie, l'ergonomie, la médecine ont présenté des modèles adhérents à ce concept (Fougeyrollas, Cloutier, Bergeron, Côté, St-Michel, 1998; Kielhofner, 1985; Law & al., 1996).

Cette section présente deux modèles conceptuels interactifs entre la personne et l'environnement: un modèle dont les concepts théoriques ont grandement inspiré les différentes définitions de l'environnement et un autre modèle, couramment utilisé en réadaptation. Ensuite, l'environnement de travail et ses caractéristiques sont définis.

1.2.1 Modèle conceptuel

1.2.1.1 L'écologie du développement humain (traduction libre)

Le modèle de l'écologie humaine a été élaboré par le psychologue Bronfenbrenner. Ce dernier est considéré comme le père philosophique de l'approche écologique. Selon ce modèle, l'environnement outrepassé la situation immédiate dans laquelle l'être humain évolue. L'environnement est représenté en quatre niveaux

concentriques et interdépendants; leur interaction s'apparente à des poupées russes. Le **microsystème** constitue le contexte immédiat, c'est-à-dire la couche interne: les relations de la personne à l'intérieur de son milieu de vie et de ses activités quotidiennes (ex. le contexte familial de la personne). Le **mésosystème** réunit l'ensemble des microsystèmes dans lesquels la personne évolue (ex. le contexte familial, le contexte professionnel, le contexte de chaque activité de loisirs). L'**exosystème** comprend chaque microsystème ou mésosystème indirectement reliés à l'être humain mais pouvant influencer son développement (ex. le contexte professionnel du conjoint). Finalement, le **macrosystème** englobe les structures, les croyances et la culture dans lesquelles les micro, méso et exo systèmes évoluent (ex. le contexte politique, économique, religieux de la personne). Bref, il représente l'ensemble des lois, des politiques et des institutions (Bronfenbrenner, 1979).

Selon Bronfenbrenner (1979), le développement de la personne est influencé par l'interaction personne-environnement. Chacun des rôles que la personne occupe possède son propre environnement (microsystème) et chaque microsystème est influencé par les trois autres niveaux de l'environnement. Par conséquent *"la représentation ou la perception de l'environnement par l'individu, de même que la représentation des autres personnes en interaction avec cet individu, sont déterminantes dans un processus d'adaptation"* (Mercier, 1998).

Le modèle de Bronfenbrenner a grandement influencé la compréhension de l'interaction personne-environnement ainsi que l'organisation même de l'environnement. Toutefois, ce dernier ne définit pas clairement les différents éléments ou facteurs environnementaux compris à chaque niveau. Par conséquent, l'opérationnalisation de cette définition demeure complexe. De plus, ce modèle semble omettre le rôle de l'activité dans le développement de la personne alors que le développement de la personne résulte de la congruence entre la personne, l'environnement et l'habitude de vie.

1.2.1.2 Le Processus de production du handicap

Le modèle du Processus de production du handicap (PPH) émane de la classification internationale des incapacités et des handicaps (CIDIH) présentée en 1980 par l'Organisation mondiale de la santé. Il est le résultat de réflexions d'un groupe de travail québécois (Comité québécois sur la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps) fondé en 1986. Le modèle tel qu'on le connaît aujourd'hui a été soumis à de nombreuses réflexions et modifications au cours des années. En 1989, le groupe de travail suggérait d'introduire la dimension des facteurs environnementaux dans un modèle d'interaction entre les déficiences, les incapacités et les obstacles environnementaux. Le concept de situation de handicap était alors révisé et une nomenclature des facteurs écosociaux était proposée. Par contre, ce n'est qu'en 1991 que le modèle du Processus de production des handicaps a été publié pour une première fois. Depuis, il a été soumis à un processus de révision. En 1996, une deuxième version a été suggérée. Celle-ci apportait des précisions au modèle conceptuel, aux concepts ainsi qu'à la nomenclature. Depuis, le processus de validation et de réflexion sur les définitions des concepts ainsi que de la nomenclature, s'est poursuivi. En 1998, le modèle a été publié pour une troisième fois. Selon l'équipe, le modèle et la classification avaient atteint "*une maturité suffisante pour en réaliser la publication sous une forme finale*" (Fougeyrollas & al., 1998).

En fait, ce cadre théorique a été fondé à partir des modèles de développement humain par une équipe de sociologues, d'anthropologues et d'ergothérapeutes. Il tend à expliquer les causes et les conséquences des maladies, des traumatismes et des autres troubles ainsi qu'à illustrer la dynamique du processus interactif entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux (Fougeyrollas & al., 1998). Ce cadre définit plusieurs concepts dont les déficiences, les incapacités et les situations de handicap. De plus, une nomenclature accompagne chacun des concepts, facilitant leur compréhension et leur opérationnalisation (figure 1).

D'après ce cadre, le **handicap** est le résultat situationnel d'un processus interactif entre les caractéristiques des déficiences et des incapacités de la personne (facteurs personnels) ainsi que les caractéristiques de l'environnement (St-Michel & Fougeyrollas, 1991). Selon ce modèle, le handicap n'est pas un statut permanent, mais il est plutôt le résultat de l'interaction entre les déficiences, les incapacités et les obstacles d'une situation. Par conséquent, l'individu vit une ou des situations de handicap lorsque les déficiences et les incapacités qu'il présente sont confrontées aux obstacles environnementaux (St-Michel & Fougeyrollas, 1991). Bref, une **situation de handicap** est donc définie comme étant "une réduction de la réalisation des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles). La résultante positive est la pleine **participation sociale** à une habitude de vie. Une **habitude de vie** se définit comme "une activité courante ou un rôle social valorisé par la personne ou son contexte socioculturel selon ses caractéristiques (l'âge, le sexe, l'identité socioculturelle, etc.) Elle assure la survie et l'épanouissement d'une personne dans sa société tout au long de son existence" (Fougeyrollas & al., 1998). D'après le modèle du Processus de production du handicap, l'environnement est défini à travers les **facteurs environnementaux**. Ceux-ci colorent la "dimension sociale ou physique qui détermine l'organisation et le contexte d'une société" (Fougeyrollas & al, 1998).

Dans ce modèle, l'environnement est défini à travers les facteurs environnementaux. La dimension sociale s'intéresse principalement aux "systèmes politiques, économiques, sociaux et culturels de l'environnement" alors que la dimension physique s'attarde aux "éléments naturels et artificiels de l'environnement" (Fougeyrollas & al., 1998). Bien que la nomenclature proposée facilite la compréhension des différents facteurs ainsi que l'opérationnalisation de l'environnement, elle omet d'expliquer les différents niveaux de l'environnement ainsi que leur hiérarchie. De plus, tel que mentionné par Mercier (1998), elle ne permet pas d'illustrer la dynamique et la complexité des multiples niveaux de

l'environnement. Par contre, la représentation graphique du modèle facilite la compréhension de l'influence positive (facilitateur) ou négative (obstacle) de l'environnement sur les habitudes de vie.

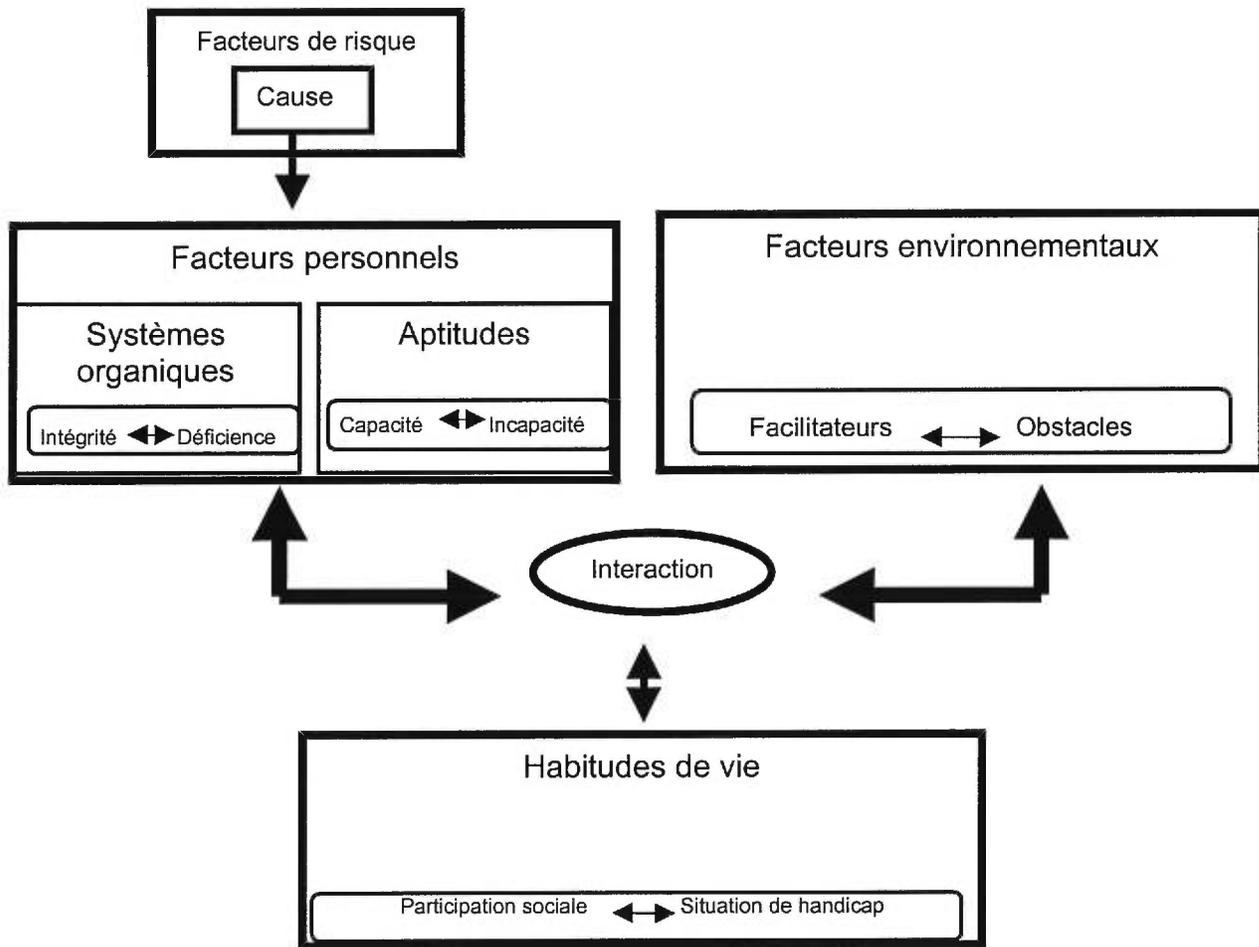


Figure 1: Processus de production du handicap (Fougeyrollas & al., 1998).
 (Reproduit avec la permission du Réseau international sur le Processus de production du handicap.)

En somme, ces deux modèles conceptuels de type écologique décrivent l'importance de l'environnement sur la performance de l'être humain. De ces modèles, trois éléments sont essentiels à retenir. Premièrement, la compatibilité entre la personne et l'environnement est essentielle à la performance de l'être humain. L'être humain ne sera pas pleinement satisfait ou productif si cette interaction n'est pas complète. Deuxièmement, l'environnement est représenté par des facteurs environnementaux et ces derniers peuvent agir comme facilitants ou comme obstacles sur la performance de l'être humain. Cette segmentation facilite l'opérationnalisation et permet d'intervenir à différents niveaux. Finalement, les facteurs environnementaux influencent l'environnement immédiat de l'individu (microsystème) mais ils agissent également sur l'environnement global (macrosystème). Par conséquent, la réalisation d'une tâche peut être influencée par ces différents niveaux.

1.2.2. Environnement de travail

Cette étude s'intéresse particulièrement à l'environnement de travail. Afin d'analyser et de comprendre l'environnement de travail, il est donc important de le définir. Par la suite, il deviendra possible d'agir pour améliorer sa compatibilité avec la personne. Toutefois, peu d'auteurs ont défini l'environnement de travail. Plusieurs ont exposé les composantes ou les caractéristiques de l'environnement qui influencent le développement professionnel. Par exemple, dans le cadre d'une étude, la taxinomie du modèle du Processus de production du handicap (PPH) a été appliquée pour décrire les facteurs environnementaux relatifs à l'habitude de vie "travail" (Dutil & al., 1998). Cette section présente les composantes de l'environnement susceptibles d'influencer le développement de la carrière. De plus, elle expose les caractéristiques de l'environnement pouvant affecter le comportement des travailleurs. Finalement, elle illustre l'utilisation de la taxinomie du PPH pour définir les caractéristiques de l'environnement de travail (tableau 1).

1.2.2.1. Caractéristiques environnementales et le développement professionnel

Plusieurs auteurs ont défini les composantes de l'environnement pouvant affecter le développement de la carrière (Super & al. 1963; Vondracek & al., 1986). Entre autres, Super & al., (1963) décrivent les facteurs environnementaux comme étant des déterminants directs (les conditions du marché du travail, la communauté et la famille) ou indirects (la structure sociale, les conditions économiques, le changement historique et les organisations socio-économiques). Selon cette théorie, ces facteurs influent sur les choix de la personne en regard de sa carrière. Cette définition néglige de décrire les facteurs environnementaux reliés à la réalisation de la tâche de travail dans le milieu de travail

Pour leur part, Vondracek et al., (1986), ont appliqué la définition de l'environnement de Bronfenbrenner (1979). Leur modèle analyse l'effet de l'environnement ou des facteurs contextuels sur le développement de la carrière de l'être humain. Selon leur modèle, chacun des systèmes (micro, méso, exo et macro) contient des facteurs contextuels qui influenceront le développement de la carrière de la personne. Par exemple, les activités, les relations interpersonnelles, les rôles, les structures, les composantes physiques et matérielles sont des facteurs contextuels qui constituent les microsystèmes. Par conséquent, les facteurs contextuels qui composent un microsystème influenceront le développement de la carrière d'une personne. L'impact du contexte sur le développement de la carrière d'un individu résulte d'une interaction dynamique entre la personne qui se développe et le contexte qui évolue continuellement (traduction libre, Vondracek & al., 1986, p 37). Appliquant cette définition, l'environnement de travail est donc un microsystème, il est composé de facteurs contextuels (les activités, relations interpersonnelles, les rôles, les structures, les composantes physiques et matérielles) qui influencent les choix de carrière de la personne. Bien que cette définition de l'environnement de travail soit intéressante, elle n'opérationnalise pas tous les différents facteurs contextuels. D'autre part, tout comme Super (1963) le souligne, cette définition s'intéresse principalement au développement de carrière d'une personne et non à la réalisation de l'habitude de

vie "travail". Par conséquent, les facteurs contextuels sont décrits en considérant le rôle qu'ils occupent face aux choix de carrière d'un individu et non, face à la réalisation de la tâche de travail.

1.2.2.2. Caractéristiques environnementales et comportement professionnel

S'intéressant au rôle de l'environnement sur le comportement professionnel d'une personne présentant une incapacité, Dobren (1994) a identifié les variables contextuelles du milieu du travail susceptibles d'influencer le comportement professionnel de la personne avant et après l'apparition des incapacités. Elle soutient que le comportement du travailleur résultera de l'interaction dynamique entre les variables individuelles et contextuelles. Elle divise les variables contextuelles en quatre catégories: physiques (la localisation du travail, les équipements techniques, l'architecture), économiques (le statut socio-économique, les tendances du marché du travail), sociales (les attitudes, les attentes, les comportements de l'entourage) ainsi que les variables reliées à la réadaptation (politiques gouvernementales, institutionnelles). Cette division de l'environnement de travail facilite son opérationnalisation. Toutefois, la complexité des liens de cette dynamique n'est pas considérée.

Dans le même ordre d'idée, le psychologue industriel, Neff (1968), a défini les caractéristiques environnementales du travail susceptibles d'influencer le comportement du travailleur en trois catégories: structurelles (cadre et temps), sociales et culturelles. Les caractéristiques structurelles se subdivisent en deux catégories: le cadre et le temps. Le cadre de l'emploi réfère aux caractéristiques physiques du lieu de travail, à la localisation du travail et au caractère public de l'emploi. Pour ce qui est du temps, il inclut les exigences du poste de travail en tant que présence, le nombre d'heures effectuées, les exigences en regard des heures supplémentaires, les pauses café et les heures de dîner. Deuxièmement, les caractéristiques sociales sont définies en terme d'interactions entre les différents membres de l'environnement de travail. Les caractéristiques sociales gèrent les comportements et les attitudes exigées, compte tenu de l'organisation des relations

de travail. Troisièmement, la culture correspond aux traditions de chaque milieu de travail, c'est-à-dire à la façon dont les rôles sont définis, aux habitudes, au code vestimentaire et au langage utilisé. Les caractéristiques culturelles de l'environnement de travail diffèrent des caractéristiques structurelles en ce sens qu'elles outrepassent les exigences de l'emploi. De plus, elles s'intéressent aux comportements uniques d'un milieu de travail qui se sont développés à l'intérieur de la structure. Tout comme pour le modèle de Dobren, cette façon de définir l'environnement de travail facilite grandement l'opérationnalisation de l'environnement de travail, mais néglige toutefois la complexité de l'interaction personne-environnement.

1.2.2.3. Utilisation de la taxinomie du Processus de production du handicap

L'application de la taxinomie du cadre conceptuel du Processus de production du handicap (Fougeyrollas & al., 1998) s'avère pertinente pour définir l'environnement de travail. D'après ce cadre, les facteurs environnementaux agissent à titre de facilitateurs ou d'obstacles selon trois dimensions: microsystémique, mésosystémique et macrosystémique (Dutil & al., 1998). Premièrement, le **microsystème** *correspond aux tâches de travail et à l'environnement physique et social immédiat requis par le travail*, tels que l'aménagement-l'adaptation des postes de travail, l'horaire et le rythme de travail, le support et le conseil. Deuxièmement, le **mésosystème** *correspond à tous les facteurs conditionnant la réalisation des habitudes de vie nécessaires au travail mais sans être directement impliqués dans la tâche et le poste de travail immédiat*, par exemple, l'accessibilité physique, les valeurs et les attitudes du milieu de travail, la disponibilité des ressources de transport et les services d'aide à domicile. Troisièmement, la dimension **macrosystémique** *correspond aux facteurs déterminant globalement l'accès au marché du travail dans une région donnée, notamment, le taux de chômage, le type d'emplois disponibles, les législations, la proximité géographique*. Cette définition de l'environnement de travail apparaît pertinente à cette étude. Elle intègre l'approche systémique de Vondracek & al., (1986) tout en s'intéressant principalement à la

réalisation de l'habitude de vie "travail". De plus, la description des facteurs environnementaux facilite l'opérationnalisation de l'environnement de travail.

Bref, plusieurs auteurs définissent l'environnement de travail en appliquant les définitions des modèles généraux (Dutil & al., 1998, Vondracek & al., 1986). Ces définitions reflètent une meilleure représentation de la complexité de l'interaction personne-environnement. De plus, les définitions offrant une liste de facteurs environnementaux sont plus faciles à opérationnaliser. Cela dit, les facteurs environnementaux agissent sur différentes dimensions de l'environnement de travail à titre d'agents de facilitation ou d'obstacles.

Tableau 1: Environnement de travail

ÉTUDES	CARACTÉRISTIQUES ENVIRONNEMENTALES	MODE D'INFLUENCE DE L'ENVIRONNEMENT
Super & al, 1963	<p>Déterminants directs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions du marché du travail ▪ La communauté ▪ La famille <p>Déterminants indirects</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La structure sociale ▪ Les conditions économiques ▪ Le changement historique ▪ Les organisation socio-économique 	Les choix de la personne en regard à sa carrière
Vondracek & al., 1986	Facteurs contextuels de chaque niveau de l'environnement (micro, méso, exo et macro)	Développement de carrière de la personne
Dobren, 1994	<p>Variables contextuelles physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La localisation du travail ▪ Les équipements techniques ▪ L'architecture <p>Variables contextuelles économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le statut socio-économique ▪ Les tendances du marché du travail <p>Variables contextuelles sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les attitudes de l'entourage ▪ Les attentes de l'entourage <p>Les comportements de l'entourage</p>	Le comportement professionnel
Neff, 1968	<p>Caractéristiques structurelles</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le cadre (caractéristiques physiques du lieu de travail, la localisation, le caractère public de l'emploi. ▪ Le temps (les exigences en tant que présence, le nombre d'heures effectuées, les exigences en regard des heures supplémentaires, les pauses cafés et les heures de dîner.) <p>Caractéristiques sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les comportements ▪ Les attitudes <p>Caractéristiques culturelles</p>	Comportement du travailleur

Tableau 1: Environnement de travail

ÉTUDES	CARACTÉRISTIQUES ENVIRONNEMENTALES	MODE D'INFLUENCE DE L'ENVIRONNEMENT
Fougeyrollas & al, 1998	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportements uniques d'un milieu de travail. Caractéristiques microsystemiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches de travail ▪ L'environnement physique immédiat (ex. aménagement-l'adaptation des poste de travail, l'horaire, le rythme de travail) ▪ L'environnement social immédiat (ex. le support et le conseil). Caractéristiques mésosystemiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'accessibilité physique ▪ Les valeurs du milieu de travail ▪ Les attitudes du milieu de travail ▪ La disponibilité des ressources de transport ▪ Les services d'aides à domicile Caractéristiques macrosystemiques <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le taux de chômage ▪ Le type d'emplois disponibles ▪ Les législations ▪ La proximité géographique 	Facilitateurs ou obstacles sur l'habitude de vie travail.

1.3. TRAUMATISME CRANIO-ENCÉPHALIQUE

Cette section circonscrit la population à l'étude. Premièrement, elle définit le traumatisme cranio-encéphalique. Ensuite, elle élabore sur les incapacités consécutives à un traumatisme crânien ainsi que sur les changements au niveau des habitudes de vie. Finalement, elle s'attarde sur l'habitude de vie "travail" principalement sur le retour et le maintien du travail.

1.3.1. Définition

Le traumatisme cranio-encéphalique se définit comme tout atteinte cérébrale ou tronculaire caractérisée par une destruction ou une dysfonction du tissu cérébral provoquée par un contact brusque (compression, expansion, accélération, décélération, rotation) entre le tissu cérébral et la boîte crânienne (Létourneau, 1995). Le traumatisme peut affecter différentes composantes du cerveau créant des déficiences très variables. Selon le réseau international sur le Processus de production du handicap (Fougeyrollas & al., 1998), une déficience correspond au degré d'atteinte anatomique, histologique ou physiologique d'un système organique. Lorsqu'une personne est ayant subi un traumatisme crânien, les déficiences résultent généralement des dommages primaires, c'est à dire les conséquences directes de l'impact, ou des dommages secondaires, c'est à dire reliés aux complications du traumatisme (augmentation de la pression intracrânienne, hydrocéphalie, hématome) (Finlayson & Garner, 1994). Compte tenu du rôle et des fonctions du cerveau sur le corps humain, les incapacités émanant d'un traumatisme crânien sont variables et par conséquent, elles peuvent entraîner des changements dans toutes les dimensions des habitudes de vie.

La sévérité du traumatisme peut être évaluée par différentes modalités: la profondeur et la durée du coma, la présence d'amnésie post-traumatique (PTA) et la biotechnologie (Finlayson & Garner, 1994; Levin, Benton, Grossman, 1982). Selon Levin et al., (1982) la durée et la profondeur du coma sont les indicateurs les plus

répandus. L'échelle de coma Glasgow (ECG) a été développée pour mesurer la profondeur du coma (Teasdale & Jennett 1974). Cette échelle est basée sur trois observations cliniques: les réponses motrices, verbales et l'ouverture des yeux. Ces composantes sont évaluées individuellement et ensuite additionnées afin d'obtenir un score sur quinze. Un score inférieur à 8, définit un traumatisme sévère; un score entre 9-12 correspond à un traumatisme modéré alors qu'un score entre 13-15, fait référence à un traumatisme léger (Teasdale & Jennett, 1974). Parallèlement, la durée de l'amnésie post-traumatique est fréquemment utilisée pour classer la sévérité du traumatisme. Elle représente le temps entre le traumatisme et la récupération complète de la conscience (Levin & al., 1982). Une amnésie post-traumatique (APT) de moins d'une heure est associée à un traumatisme léger, alors qu'un traumatisme sévère est décrit par une APT de plus de 24 heures.

1.3.2. Incapacités

Selon Fougeyrollas & al., (1998), une incapacité correspond au degré de réduction d'une aptitude physique ou mentale. Étant donné que le site de la lésion varie selon le traumatisme, le tout provoque des déficiences diverses, entraînant ainsi des incapacités différentes au niveau physique, psychologique, perceptif ou au niveau de la communication. Puisque les incapacités s'améliorent à la suite d'un traumatisme, l'ampleur des incapacités diffère selon le moment de la mesure (1 an, 2 ans ou 3 ans après le traumatisme). Toutefois, les incapacités peuvent persister plus de 3 ans après le traumatisme (Brook, Campsie, Symington, Beattie, Mckinlay, 1987a; Colantonio, Dawson, McLellan, 1998; Harrick, Krefting, Johnston, Carlson, Minnes, 1994; Olver, Ponsford, Curran, 1996; Rappaport, Herrero-Backe, Rappaport, Winterfield, 1989; Sbordone, Liter, Pettler-Jennings, 1995).

La littérature sur les incapacités des personnes ayant subi un traumatisme crânien est vaste. Compte tenu des différences méthodologiques entre les études, les comparaisons sont difficiles à établir. Premièrement, afin d'établir des comparaisons plus équitables, il est important de considérer le moment de la prise des données à la suite du traumatisme. Deuxièmement, le mode de collecte des données diffère

considérablement d'une étude à l'autre; certaines études utilisent des questionnaires préétablis, d'autres des entrevues structurées ou semi-structurées ou bien des tests neuropsychologiques. De plus, certaines études interviewent la personne ayant subi un traumatisme crânien alors que d'autres interrogent la famille ou les aidants naturels. Troisièmement, ce qui entraîne le plus de confusion dans la comparaison des différentes études, c'est la description des comportements ou des phénomènes utilisés pour définir une même incapacité qui diffèrent d'une étude à l'autre comme par exemple, le concept attention/concentration, fatigue/tolérance, mobilité/marche.

Parmi les incapacités physiques, les personnes ayant subi un traumatisme crânien peuvent expérimenter des problèmes d'équilibre, de mobilité, d'étourdissement, de fatigue et d'endurance, des faiblesses musculaires ainsi qu'une réduction des mouvements volontaires aux membres supérieurs ou inférieurs (Bond, 1975; Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Dikmen, Machamer, Temkin, 1993; Gray, Shepherd, Mckinlay, Robertson, Pentland, 1994; Harrick & al., 1994; Kaplan, 1988; Klonoff, Snow, Costa, 1986; Olver & al., 1996; Ponsford, Olver, Curran, 1995; Sbordone & al., 1995; VanZomeren, Van Denburg, 1985). L'influence des incapacités physiques sur la reprise des habitudes de vie suscite une certaine controverse. D'après certaines études, les incapacités physiques semblent avoir plus ou moins d'influence sur la reprise des habitudes de vie (Brook, Campsie, Symington, Beattie, Mckinlay, 1986; Brook & al., 1987a; Brook, McKinlay, Symington, Beattie, Campsie, 1987b). D'autres études mentionnent qu'elles affectent la reprise du travail, des loisirs et des déplacements (Bond, 1975; Dikmen & al., 1993; Gray & al., 1994). En outre, plus de trois ans après le traumatisme, la fatigue et les difficultés d'équilibre sont des incapacités physiques encore fréquemment rapportées par les personnes ayant subi un traumatisme crânien (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Olver & al., 1996).

Par ailleurs, il est reconnu que les personnes ayant subi un traumatisme crânien présentent des incapacités psychologiques telles que les incapacités cognitives et

comportementales. Les incapacités cognitives les plus communément rapportées sont les difficultés mnésiques, le ralentissement de la pensée, la diminution de la concentration, les problèmes de planification et d'organisation et l'altération du jugement. L'irritabilité, l'agressivité, l'impatience, l'anxiété, la dépression, la diminution de l'introspection, l'égoïsme, l'apathie et la désinhibition représentent les incapacités comportementales les plus fréquentes (Bond, 1975; Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Dikmen & al., 1993; Dombovy, Olek, 1996; Gray & al., 1994; Harrick & al., 1994; Kaplan, 1988; Klonoff & al., 1986; Levin, Grossman, Rose, Teasdale, 1979, Lezak, 1978, Lishman, 1973; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Sbordone & al., 1995; VanZomeren & al., 1985). Contrairement aux incapacités physiques, l'influence des incapacités psychologiques sur la reprise des habitudes de vie suscite l'unanimité parmi les différentes études (Bond, 1975, Brook & al., 1987b; Dikmen & al., 1993; Girard, Brown, Burnett-Stolnack & al., 1996, Ruff, Marshall, Crouch, Klauber & al., 1993; VanZomeren & al., 1985). De plus, la majorité des incapacités psychologiques persiste plus de trois ans après le traumatisme (Colantonio & al., 1998; Lishman & al., 1973; Morton & Wehman, 1995; Olver & al., 1996; Sbordone & al., 1995; Rappaport & al., 1989). D'ailleurs, une étude comparative où les mêmes participants étaient interviewés sur les conséquences de leur traumatisme crânien deux ans et cinq ans après leur accident, révèle une augmentation des problèmes de mémoire, de ralentissement de la pensée, de concentration, de planification, d'organisation, d'égoïsme, d'anxiété et de dépression (Olver & al., 1996). Bien que plusieurs auteurs décrivent que les personnes ayant subi un traumatisme crânien présentent des difficultés d'introspection et de reconnaissance de leurs incapacités, Olver & al., (1996) suggèrent que l'augmentation des problèmes psychologiques cinq ans après le traumatisme pourrait être attribuée à une amélioration de l'introspection de ces personnes (Brook & al., 1987a, 1987b; Rappaport & al., 1989).

D'autre part, bien que moins fréquemment rapportées à long terme, les incapacités perceptives telles que l'altération de l'audition, de la vision, de l'odorat, du goût et du toucher peuvent également persister au-delà de trois ans après le traumatisme

(Brook & al., 1987a;1987b; Colantonio & al., 1998; Dikmen & al., 1993; Klonoff & al., 1986; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Sbordone & al., 1995; VanZomeren & al., 1985). Les incapacités visuelles semblent être les plus communes. Environ 40% des personnes ayant subi un traumatisme crânien présentent des incapacités visuelles (intolérance à la lumière, vision embrouillée) plus de trois ans après le traumatisme (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998, Olver & al., 1996). D'après la littérature consultée, très peu de recherche ont analysé la corrélation entre les incapacités perceptives et la reprise des habitudes de vie.

Pour terminer, certaines personnes ayant subi un traumatisme crânien présentent des incapacités au niveau du langage telles que de l'aphasie d'expression (manque du mot), de la dysarthrie ou des difficultés à suivre les conversations (Brook & al., 1987; Colantonio & al., 1998; Gray & al., 1994; Levin & al., 1979; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b). Par contre, compte tenu des incapacités cognitives, il peut être difficile d'isoler les incapacités du langage, des difficultés de mémoire, d'attention et de concentration (Colantonio & al., 1998). D'après Brook & al., (1987), la présence d'incapacités reliées au langage serait un important prédicteur d'une éventuelle reprise de l'habitude de vie "travail". Cependant, aucune étude recensée n'a analysé la corrélation entre les incapacités reliées au langage et les autres types d'habitudes de vie.

1.3.3. Conséquences sur les habitudes de vie

Une habitude de vie est « *une activité courante ou un rôle social valorisé par la personne ou son contexte socioculturel selon ses caractéristiques (âge, sexe, l'identité socioculturelle, etc.). Elle assure la survie et l'épanouissement d'une personne dans sa société tout au long de son existence* » (Fougeyrollas & al., 1998). Tel que mentionné précédemment, suite aux incapacités créées par le traumatisme cranio-encéphalique, la personne vit des changements dans l'ensemble de ses habitudes de vie. D'ailleurs, plusieurs études décrivent des difficultés persistantes plus de deux ans après le traumatisme au niveau des activités quotidiennes, des déplacements, des relations familiales et

interpersonnelles, de la communication, de l'éducation, des loisirs et du travail (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Dutil, Vanier, Lambert, 1995; Olver & al., 1996 ; Sbordone & al., 1995; Rappaport & al., 1989; Morton & Wehman, 1995).

À la suite d'un traumatisme crânien, plusieurs personnes éprouvent des difficultés à réaliser leurs soins personnels tels que l'hygiène et l'habillement. Un an après l'accident, 34% des participants requièrent encore une quelconque forme d'assistance pour réaliser ces tâches (Gray & al., 1994). Par contre, deux ans après l'accident, la plupart des victimes de traumatisme crânien sont indépendantes au niveau de ces activités (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Dikmen & al., 1993 ; Ponsford et al., 1995a, 1995b). Néanmoins, certaines difficultés au niveau des activités domestiques (cuisine, entretien ménager, lessive) et communautaires (courses, activités bancaires) persistent au-delà de deux ans (Brook & al., 1987a, 1987b; Dutil & al., 1995; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b).

D'autre part, deux ans après l'accident, la majorité des personnes se déplace à la marche sans trop de difficultés à l'exception d'une fatigabilité accrue. Toutefois, l'utilisation du transport public ou la conduite automobile demeurent problématiques chez plusieurs au-delà de deux ans après le traumatisme (Dikmen & al., 1993; Dutil & al., 1995; Hallett, Zasler, Maurer, Cash, 1994; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b).

À la suite d'un traumatisme crânio-encéphalique, plusieurs personnes vivent des changements importants dans leurs relations interpersonnelles (Bond, 1975; Brook & al., 1987a; 1987b; Colantonio & al., 1998; Dikmen & al., 1993; Gray & al., 1994; Hallett & al., 1994; Kaplan, 1988; Levin & al., 1979; Morton & Wehman, 1995; Olver & al., 1996; Sbordone & al., 1995). Plusieurs rapportent des changements majeurs dans leur cercle d'amis, d'autres éprouvent des difficultés dans leurs relations de couples ou leurs relations familiales (Colantonio & al., 1998; Dikmen & 1993; Hallett

& al., 1994; Morton & Wehman, 1995; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Olver & al., 1996). Bien que Sbordone & al., (1995) démontrent une amélioration des relations interpersonnelles sur une période de dix ans, les résultats indiquent une détérioration des relations comparativement à la situation prémorbide. Certains auteurs mentionnent que les problèmes ou les changements de comportements pourraient être reliés aux difficultés dans les relations interpersonnelles (Brook & al., 1987a; 1987b; Gray & al., 1994; Levin & al., 1979).

Quant aux activités de loisirs, deux ans après le traumatisme, la quantité, le type, la durée et la fréquence des loisirs sont modifiés (Bond, 1975; Dikmen & al., 1993; Dutil & al., 1995, Morton & Wehman, 1995; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b). Selon Dutil et al., (1995), la majorité des personnes pratiquait auparavant des loisirs de groupe alors qu'après le traumatisme, les activités de loisirs sont de nature plus solitaire et exécutées à la maison. Par contre, d'après Olver & al., (1996), cinq ans après le traumatisme, un peu plus de personnes sont retournées à leurs anciens loisirs. Toutefois, le taux demeure très bas car deux ans suite au traumatisme, seulement, 19% des personnes pratiquaient les mêmes loisirs et 26%, cinq ans après.

Finalement, l'habitude de vie "travail" est fortement documentée dans la littérature. Les personnes ayant subi un traumatisme crânien vivent d'importants changements au niveau du travail. Ce sujet sera abordé en détail au cours de la prochaine section.

1.3.4. Retour au travail

Avec l'amélioration des technologies médicales, des connaissances neurochirurgicales et des interventions plus rapides, le taux de survie des personnes ayant subi un traumatisme cranio-encéphalique est à la hausse. Étant donné que l'incidence d'un traumatisme crânien est plus élevée chez les jeunes adultes (population dont l'un des principaux rôles est le travail), le retour au travail de ces personnes occupe une place importante en réadaptation. Cette section

aborde différentes problématiques du retour au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien. Premièrement, la littérature est analysée en vue d'expliquer la variabilité du taux de réinsertion au travail de ces personnes. Deuxièmement, les caractéristiques d'un retour au travail pour cette population sont présentées. Finalement, les facteurs recensés dans la littérature pouvant influencer le retour au travail sont décrits.

1.3.4.1. Pourcentage de retour au travail

Le taux de réinsertion au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien varie considérablement d'une étude à l'autre. Plusieurs raisons d'ordre méthodologique expliquent cette situation: la façon de mesurer la sévérité des dommages cérébraux (durée du coma ou profondeur ou durée de l'amnésie post-traumatique), le niveau de sévérité du traumatisme, les différences démographiques des échantillons, l'absence d'uniformité dans la signification du terme travail (ex. activités rémunérées, bénévolat, étude, travail assisté, activités d'entretien du domicile), le statut du travail (temps partiel versus temps plein), le moment de la prise des données à la suite du traumatisme et le moyen utilisé pour vérifier l'accomplissement d'une activité de travail (questionnaire structuré, entrevue dirigée ou semi-dirigée) (Humphrey & Oddy, 1980; Ben-Yishay, Y; Silver, S; Piasety, E; Rattok, J., 1987). Compte tenu de ces différences méthodologiques, les études sont difficilement comparables. Cependant, parmi les études dont les critères ont été définis certaines comparaisons sont possibles (tableau 2). Par exemple, lorsque le suivi est fait entre 12 mois et 24 mois post-accident et que l'échantillon est composé majoritairement de personnes ayant subi un traumatisme crânien sévère selon l'échelle de coma Glasgow, le taux de retour à un travail à temps plein et rémunéré est plus homogène, mais il demeure généralement bas (22% à 33%). Levin & al., (1979) indiquent que sur un suivi de douze mois post-traumatisme, seulement 22% des personnes ayant subi un traumatisme crânien sévères travaillent à temps plein. Ponsford & al., (1995) mentionnent que 33% des traumatisés crâniens sévères travaillent à temps complet deux ans post-traumatisme. Dikmen & al., (1993) décrivent que sur une période de 12 mois suivant un traumatisme crânien sévère ou

modéré, seulement 33% travaillent. Gollaher & al., (1998) indiquent un taux de retour au travail ou aux études de 31%, un an après l'accident. Quant à l'étude de Ruff & al., (1993), 31% des victimes de traumatisme crânien retournent travailler un an post-traumatisme. Par contre, dans cette étude le degré de sévérité du traumatisme et le statut du travail ne sont pas mentionnés.

En somme, malgré une meilleure consistance dans la signification du terme travail et une meilleure définition des sujets, des indices de sévérité ainsi que des moments de mesure à la suite de l'accident, il demeure difficile de comparer les études puisque certaines différences méthodologiques telles que le mode de cueillette de données, demeurent. De plus, bien que toutes les études décrivent que leurs sujets travaillent à temps plein, les auteurs ne s'accordent pas sur le nombre d'heures par semaine d'un emploi considéré à temps plein.

Tableau 2: Retour au travail chez les personnes ayant subi un traumatisme crânien

ÉTUDES	ÉCHANTILLON	INDICE DE SÉVÉRITÉ	MOMENT DE L'ÉTUDE APRÈS LE TRAUMATISME	% À L'EMPLOI	STATUT DU TRAVAIL	MODE DE COLLECTE
Moins de 12 mois post-accident						
Dombovy & al., 1996 USA	n = 51 Sévère: 23% Léger ou modéré: 77%	GCS	3 mois 6 mois	21% 31,5%	Temps plein	Entrevue téléphonique structurée
Ruff & al., 1993 USA	n = 93	Non spécifié	6 mois 12 mois	18% 31%	Non défini	Questionnaire
12 mois-24 mois post-accident						
Levin & al., 1979 Texas	n = 27 Sévère	GCS	12 mois	22%	Temps plein	"Glasgow outcome scale"
Dikmen & al., 1993 Washington	n = 31 modéré ou sévère	GCS	12 mois	33%	Non défini	Questionnaire structuré
Ponsford & al., 1995 Australie	n = 175 Sévère: 89% Modéré: 4% Léger: 7%	GCS	24 mois	33%	Temps plein	Entrevue structurée
Gollaheer & al., 1998 Texas	n = 99 88% travailleurs Sévère: 83% Modéré: 4% Léger: 13%	GCS	63%: un an 24%: 2 ans 13%: 3 ans	31% n total	Travail ou études	"Disability Rating Scale"
Fraser, 1988 Washington	n = 97 léger: 60%	GCS	12 mois	73%	Non défini	Questionnaire structuré
Rao & al., 1990 Illinois	n = 79 Sévère: 97%	PTA	16,5 mois post congé	66% de n total	Travail ou école	Entrevue semi-structurée
Mackenzie & al., 1987 Chicago	n = 266 TCE ou lésion de moelle Travailleur à temps plein Sévère	AIS	12 mois	56% de n total	Temps plein	Entrevue

Légende

GCS : Échelle de coma Glasgow
 PTA : Amnésie post-traumatique
 AIS : Abbreviated Injury Scale
 Dr : Disability rating
 TCE: Traumatisme cranio-encéphalique

Tableau 3 : Retour au travail chez les personnes ayant subi un traumatisme crânien (suite)

ÉTUDES	ÉCHANTILLON	INDICE DE SÉVÉRITÉ	MOMENT DE L'ÉTUDE APRÈS LE TRAUMATISME	% À L'EMPLOI	TYPE DE TRAVAIL	MODE DE COLLECTE
3 ans et plus						
Oliver & al., 1996 Australie	n = 103 Sévère: 71,8 % Modéré: 3,8 % Léger: 5, 8	GCS	2 ans 5 ans	41% 5 ans	Temps plein	Questionnaire structuré
Colantonio & al., 1998 Canada	n = 51 Jeunes adultes Sévère: 47% Modéré: 14% Léger: 39%	GCS	5 ans	Sévère: 59,3% Léger: 79,2% de n total	Non défini	SF-36 Entrevue
Stam Brook & al., 1990 Manitoba	n = 131 Sévère: 38% Modéré: 42% Léger: 19,8%	GCS	46 mois	Sévère: 55% Modéré & léger: complet	Temps plein	Questionnaires structurés
Asikainen & al., 1996 Finlande	n = 508 Sévère: 30% Modéré: 20% Léger: 50%	GCS	> 5 ans			
Vogenthaler & al., 1989 St-Louis USA	n = 75 Sévère: 24% modéré: 32% léger: 44%	GCS	4 à 7 ans	Sévère: 58,3% modéré: 87,5% léger: 100%	Temps plein	Multivarié Entrevue téléphonique
Brooks & al., 1987 Royaume Uni	n = 134 Sévère	PTA	7 ans	25%	Temps plein	Entrevue structurée
Rappaport & al., 1989 Californie	n = 63 Sévère	Dr	5 à 10 ans	39% de n total	Non défini	Entrevue
Charron, 1997 Québec	n = 183 Sévère: 59% Modéré: 27,3% Léger: 12,6% Acc. de la route	AIS-90	2,8 post accident	34,9%	Activité comparable professionnelle ou scolaire	Entrevue téléphonique Dossier
McMordie & al., 1990 Kansas	n = 171 Sévère TCE: 78% AVC: 8,7% Tumeur	Durée du coma	9 mois à 27 ans	9,6% de n total	Temps plein	Questionnaire écrit, structuré

Légende

GCS : Échelle de coma Glasgow
PTA : Amnésie post-traumatique
AIS : Abbreviated Injury Scale
Dr : Disability rating

TCE: Traumatisme crânio-encéphalique
AVC: Accidents cérébraux vasculaires

1.3.4.2. Les caractéristiques d'un retour au travail

Plusieurs études indiquent que lors d'un retour au travail, la personne ayant subi un traumatisme crânien réintègre un emploi avec des exigences moindres concernant le temps, la nature et le type d'emploi (Asikainen, Kaste, Sarna, 1996; Brooks & al., 1987; Dikmen & al., 1993; Dombovy & al., 1996; Fraser, Dikmen, Mclean & al., 1988; Humphrey & Oddy, 1980; Mackenzie, Shapiro, Smith, & al., 1987; McMordie, Barker, Paolo, 1990; Ponsford & al., 1995; Rao & al., 1990; Rappaport & al., 1989; Stambrook, Moore, Peters, & al., 1990; Vogenthaler, Smith, Goldfader, 1989). Tel que mentionné préalablement, le taux de retour au travail à temps plein chez les victimes de traumatisme crânien est généralement bas. De toute évidence, selon la plupart des études recensées, la majorité des personnes ayant subi un traumatisme crânien sévère qui travaillaient à temps plein avant l'accident, ne retourne pas travailler à temps plein (Asikainen & al., 1996; Brooks & al., 1987; Charron, L., 1997; Dikmen & al., 1993; Dombovy & al., 1996; Gollaher, High, Sherer, & al., 1998; Levin & al., 1979; McMordie & al., 1990; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Rappaport & al., 1989).

Bien que la plupart des auteurs s'entendent pour dire que les victimes de traumatisme crânien sévère ou modéré retournent à un emploi allégé, certaines controverses sont observées lorsque les études s'attardent à comparer la nature et le type de travail occupé avant et après l'accident. Rappaport et al., (1989) mentionnent qu'aucun des sujets qui n'occupaient un emploi qualifié de "professionnel" est retourné à ce type de travail, alors que 90% des travailleurs occupant des emplois non spécialisés sont retournés. Les résultats de l'étude de Asikainen et al., (1996) appuient cette affirmation puisqu'ils indiquent un taux d'employabilité inférieur chez les individus ayant un niveau de scolarité supérieur (universitaire ou technique spécialisée). Ils expliquent que ces personnes ne réussissent pas à retourner au travail étant incapables d'atteindre les exigences professionnelles requises (Asikainen & al., 1996). Fraser & al. (1988) adhèrent également aux conclusions de ces études puisque les résultats de leur étude révèlent que seuls les gens qui occupaient un emploi de type "manœuvre", selon le

dictionnaire américain des occupations (*Dictionary of occupational titles*), sont tous retournés au travail. D'après les résultats de l'étude de McMordie et al., (1990), 84% des personnes ayant subi un traumatisme crânien occupent un emploi avec des exigences moindres. De plus, les conclusions de l'étude de Dikmen et al., (1993) révèlent que les personnes ayant subi un traumatisme crânien occupent des emplois moins bien rémunérés comparativement à un groupe de travailleurs du même âge, suggérant ainsi que la nature et le type d'emploi soient moindres. Contrairement à ces études, les résultats de l'étude de Brooks et al., (1987), reflètent de meilleures chances de réintégrer le travail chez les travailleurs qui occupent des postes administratifs ou spécialisés. Ces derniers expliquent cette tendance par plusieurs points. Premièrement, compte tenu de leur formation académique, de leur entraînement et de leurs acquis pré-morbides, les administrateurs réussissent à maximiser plus facilement leurs habilités résiduelles. Deuxièmement, d'après les auteurs, leurs employeurs et leurs collègues les supportent et les assistent davantage dans leurs tâches de travail. Finalement, les incapacités physiques sont plus faciles à camoufler dans un poste administratif. Cependant, l'équipe de Brooks ne décrit pas si ces travailleurs, bien qu'ils soient retournés à leur emploi, occupent les mêmes fonctions et partagent les mêmes responsabilités.

En résumé, d'après la littérature consultée, il semble clair que la majorité des personnes ayant subi un traumatisme cranio-encéphalique ne semble pas réintégrer un travail à temps complet. Par contre, certaines controverses persistent quant à l'influence de la scolarité, de la nature et du type du travail sur la réinsertion professionnelle de ces personnes.

1.3.4.3. Facteurs influençant le retour au travail

Plusieurs variables semblent jouer un rôle important quant au pronostic de retour au travail. Parmi celles-ci, la sévérité du traumatisme figure comme variable fréquemment rapportée. Le pourcentage de retour au travail est nettement supérieur chez les personnes ayant subi un traumatisme crânien léger (tableau 2).

Notamment, l'étude de Stambrook et al., (1990), ainsi que celle de Vogenthaler (1989) mentionnent un taux de retour au travail à temps plein de 100% deux ans après le traumatisme. Quant à l'équipe de Fraser (1988), ils situent le taux de retour au travail pour une personne ayant subi un traumatisme crânien léger à 73% un an après l'accident. De plus, l'équipe de Colantonio (1998) indique un taux de réinsertion au travail de 79% cinq ans après le traumatisme. Par contre, Fraser (1988) et Colantonio (1998) ne spécifient pas s'il s'agit d'un retour au travail à temps plein. Quoi qu'il en soit, le pouvoir prédictif de la sévérité du traumatisme face au retour au travail a été démontré à plusieurs reprises (tableau 3) (Crépeau & Scherzer, 1993; Dikmen, Machamer, 1995; High, Gordon, Lehmkuhl, & al., 1995; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Ruff & al., 1993)

Parallèlement, le pouvoir prédictif de plusieurs caractéristiques pré-traumatiques tels que l'âge, le sexe et le niveau d'éducation avant l'accident a fait l'objet de nombreuses études (tableau 3). Bien que la majorité des auteurs s'accorde sur le pouvoir prédictif de l'âge de la personne au moment de l'accident, la plupart ont étudié l'âge associé à d'autres éléments tels que les déficits cognitifs ou émotionnels, le niveau d'amnésie post-traumatique ou l'histoire occupationnelle du travailleur avant l'accident (Ashley & al., 1997; Asikainen & al., 1996; Crépeau & Scherzer, 1993; Dikmen & al., 1995; High & al., 1995; Ponsford, & al., 1995a, 1995b; Rothweiler, Temkin, Dikmen, 1998; Ruff & al., 1993; Zafonte, Mann, Millis, & al., 1997). De façon générale, plus la victime est jeune, meilleures sont ses chances de réintégrer le marché du travail. D'après High et al., (1995) ainsi que Asikainen et al., (1996), le retour au travail des gens plus âgés serait, entre autres, compromis par les préretraites car ceux-ci seraient tentés de la prendre plutôt que de retourner au travail. Rothweiler et al., (1998) et Dikmen et al., (1995) ajoutent que la diminution de la plasticité du cerveau et l'augmentation des complications compte tenu du statut physiologique des victimes plus âgés, pourraient également expliquer la diminution du retour au travail chez les gens plus âgés. Cependant, les résultats de certaines études ne confirment pas le pouvoir prédictif de l'âge face à un éventuel retour au travail (Girard & al., 1996; Gollaher & al., 1998; Greenspan, Wrigley,

Kresnow & al., 1996). D'autre part, le niveau d'éducation pré-traumatique semble être un élément influençant grandement le retour au travail. En effet, plus le niveau d'éducation est élevé, meilleures sont les chances d'emploi suite à l'accident (Asikainen & al., 1996; Gollaher & al., 1998; Greenspan & al., 1996). Toutefois, tel que mentionné dans la section précédente, Asikainen et al (1996), précisent que malgré leur niveau académique élevé, ces personnes ne semblent pas retourner au même type d'emploi avec le même niveau de responsabilités. Quant au pouvoir prédictif du sexe sur le retour au travail, la relation semble plus ou moins explicite (Ashley & al., 1997; Crépeau & Scherzer, 1993; Girard & al., 1996; Greenspan & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b).

Plusieurs études ont analysé la relation entre les incapacités des personnes ayant subi un traumatisme crânien et le retour au travail (tableau 3). La littérature révisée s'accorde sur le fait que les incapacités cognitives présentent un pouvoir prédictif sur le retour au travail : plus grandes sont les incapacités cognitives, moins la personne a de chance de retourner travailler (Asikainen & al., 1996; Crépeau & Scherzer, 1993; Crisp, 1992; Dikmen & al., 1995; Gray & al., 1994; Girard & al., 1996; Ruff & al., 1993). De même, les incapacités psychologiques telles que les problèmes de comportement occupent un rôle déterminant sur le retour au travail (Asikainen & al., 1996; Crépeau & Scherzer, 1993; Crisp, 1992; Dikmen & al., 1995; Gray & al., 1994; Ponsford & al., 1995a; Rothweiler & al., 1998). Quant à la relation entre les incapacités physiques et le retour au travail, la majorité des chercheurs a sous-estimé l'impact des incapacités physiques sur le retour au travail. La plupart s'attardent principalement aux incapacités cognitives et comportementales. Toutefois, récemment, de plus en plus d'études suggèrent que les personnes présentant des incapacités physiques éprouvent des difficultés à retourner au travail (Crépeau & Scherzer, 1993; Gray & al., 1994).

Quelques études ont tenté d'observer la relation entre l'autonomie entre certaines habitudes de vie et le travail. Certaines études ont examiné la relation entre le niveau d'autonomie mesuré par une échelle fonctionnelle tel que le "*Functionnal*

Independent Measure (FIM)" ou le *"Disability Rating Scale"* et le retour au travail (Ashley & al., 1997; Crépeau & Scherzer, 1993; Gollaher & al., 1998; Greenspan & al., 1996). Les résultats de ces études s'accordent sur l'influence positive de l'autonomie fonctionnelle sur la reprise du travail (tableau 3). Toutefois, ces échelles fonctionnelles incluent plusieurs types d'habitudes de vie comme par exemple les soins personnels, la communication, le niveau de supervision nécessaire. Par conséquent, il demeure difficile de comprendre l'influence de chaque habitude de vie sur le travail. Par ailleurs, très peu d'études examinant la relation entre l'autonomie dans les habitudes de vie comme les activités domestiques, les loisirs, les relations interpersonnelles sur la reprise du travail ont été recensées. D'ailleurs, dans la méta-analyse de Crépeau et Scherzer (1993) une seule étude ayant analysé la relation entre l'autonomie au niveau du transport et le retour au travail a été relevée. Jusqu'à présent, les études recensées semblent avoir très peu exploré les relations entre les différentes habitudes de vie.

Dans un autre ordre d'idée, certains auteurs recommandent de considérer d'autres variables qui pourraient influencer la capacité des victimes d'un traumatisme crânien à retourner au travail. Crépeau et Scherzer (1993) introduisent les indicateurs externes tels que la durée de la réadaptation, les litiges et les relations familiales. Dans une revue de la littérature, Crisp (1992) mentionne l'importance de l'attitude de l'employeur sur le retour au travail alors que dans leur discussion Greenspan et al., (1996) suggèrent d'explorer les facteurs tels que le type, les caractéristiques de l'emploi et le support social. D'ailleurs, Ponsford et al., (1995) ont constaté que les individus recevant du support de la part de leur employeur ainsi que la possibilité de faire d'autres tâches et qui sont déterminés à réussir, ont plus de chances d'être à l'emploi deux ans après leur traumatisme. De plus, les résultats de l'étude de Klonoff et al., (1998) soutiennent que l'attitude et la motivation de la personne victime d'un traumatisme crânien, face au retour au travail, sont des éléments ayant un effet important sur le retour au travail. Parallèlement, dans une étude sur la relation entre les incapacités et la reprise des habitudes de vie, Girard et al., (1996) concluent que la reprise des habitudes de vie de la personne est influencée par le

milieu où cette activité est exécutée. D'ailleurs, ils suggèrent d'investir dans le développement de moyens pour faciliter et accommoder les travailleurs ayant subi un traumatisme crânien à maintenir leur travail.

Enfin, certains auteurs recommandent des stratégies ou des programmes afin d'améliorer le retour au travail (Ben-Yishay, Silver, Piasetky, Rattok, 1987; Hagner, Rogan, Murphy, 1992; Hurt, 1991; Kreutzer & al., 1988, Kreutzer, Wehman, Conder & Morrison, 1989; Marme' & Skord, 1993; Parenté, Stapleton, Wheatley 1991; Wehman, P.H.; West, Kregel, Sherron, Kreutzer, 1995). Certaines de ces interventions, telles que la remédiation cognitive et le «counselling» agissent directement sur les capacités de la personne (Ben-Yishay & al., 1987, Hurt, 1991; Marme' & Skord, 1992; Parenté & al., 1991). D'autres stratégies comme le «job coach» favorisent les interventions en milieu de travail, facilitant à la fois la remédiation et la compensation (Hagner & al., 1992; Kreutzer & al., 1988; Kreutzer, Wehman, Conder, Morrison, 1989; Wehman & al., 1995; Wehman & Kregel, 1989;). Dans une récente étude, Wehman et al., (1995) mentionnent que le taux de retour au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien peut être accru si les facteurs structurels et culturels de l'environnement de travail sont connus avant le début du stage de travail. Selon eux, une meilleure connaissance des facteurs environnementaux d'une entreprise permet de développer un sentiment d'appartenance au milieu de travail, améliorant ainsi le maintien d'un emploi (Wehman & al., 1995).

En résumé, le retour au travail a fait l'objet de nombreuses études. C'est un phénomène complexe et influencé par une multitude de variables reliées tant à la personne qu'à son environnement. Tout comme Crépeau & Scherzer (1993) concluent dans leur méta-analyse, la plupart des auteurs s'entendent pour dire qu'aucune de ces variables ne peut être prise individuellement pour prédire un retour au travail.

Tableau 3: Facteurs prédictifs d'un retour au travail

ARTICLES	1.3. CARACTÉRISTIQUES PRÉ-TRAUMATISMES								DÉFICIENCES				INCAPACITÉS			HABITUDES DE VIE
	Personnalité	Statut d'emploi	Âge	Sexe	Niveau d'éducation	Amnésie post traumatique	Profondeur et durée du coma	Épilepsie	Dommages neurologiques	Cognitives	Comportementales et émotives	Physiques			Perte d'autonomie	
Crépeau & Scherzer, 1993	*	2. X	3. X	4. X	*	5. X	6. X	*		7. X	X	X		X		
Crisp, 1992		8. X	9. *	10. *	X	11. X	12. *			13. X	14. X	*				
Ruff & al., 1993		15. *	16. X	17. X		18. *	19. X			20. X	21. X					
Gray & al., 1994		22. *	23. *	24. *		25. *	26. *			27. X	*	28. X				
Ponsford & al., 1995	X	29. *	30. X	31. *	X	32. *	33. X	*		34. *	35. X					
High & al., 1995		36. *	37. X	38. X	X	39. X	40. X			41. *						
Dikmen & al., 1995		42. X	43. X	44. X	X	45. X	46. X	X		47. X						
Asikainen & al., 1996		48. *	49. X	50. X	X	51. *	52. *			53. X	X					
Greenspan & al., 1996		54. *	55. *	56. *	X	57. *	58. *			59. *				X		
Girard & al., 1996	*	60. *	61. *	62. *	-	63. *	64. *	65. *		66. X						
Ashley & al., 1997		67. *	68. X	69. *	-	70. *	71. *			72. *				X		
Zafonte & al., 1997		73. *	74. X	75. X		76. X	77. X			78. *						
Klonoff & al., 1998		79. *	80. *	81. *		82. *	83. *			84. *		85. *		86. X		
Rothweiler & al., 1998		87. *	88. X	89. X		90. *	91. *			92. *	X					
Gollaher & al., 1998		93. X	94. *	95. *	X	96. *	97. *			98. *				X		
TOTAL	1/3	99. 4 / 6	100. 9 / 1	101. 1 / 5	6/9	102. 4 / 5	103. 5 / 6	1/3	1/2	104. 7 / 7	6/7	2/3		5/5		

Cases identifiées par un X ou un * représentent les variables étudiées dans les études
 Cases identifiées par un X représentent les éléments influençant le retour au travail

1.3.5. Maintien au travail

Très peu d'études s'attardent au maintien de l'emploi. La plupart mesurent le taux de retour au travail à un certain moment suite à l'accident, lors d'un suivi. Ces études n'examinent pas depuis combien de temps l'emploi est occupé. Seulement deux études recensées se sont intéressées à mesurer la stabilité au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien. Toutes deux décrivent une diminution du taux d'emploi sur une période de cinq ans (Ashley & al., 1997; Olver & al., 1996). Les auteurs de ces études expliquent cette diminution, entre autres, par la récession économique. Par contre, ils ajoutent que les incapacités comportementales et les difficultés d'apprentissage peuvent également être des facteurs influençant la capacité de ces personnes à maintenir un emploi. Ces auteurs suggèrent d'explorer de nouvelles avenues en réadaptation dans le but d'améliorer le maintien au travail.

Dans une perspective de mesurer l'efficacité d'un programme de réadaptation, quelques auteurs se sont intéressés au maintien de l'emploi. (Ben-Yishay et al., 1987; Mills & al., 1992; Teasdale & Christensen, (1994); Wehman et al., 1989; 1995). Bien que la participation à certains programmes de réadaptation puisse améliorer la capacité des personnes ayant subi un traumatisme crânien à maintenir un emploi, le pourcentage de maintien de l'emploi demeure faible.

Ben-Yishay et collaborateurs (1987) décrivent une réduction constante du taux de personnes au travail sur une période de trois ans (1an : 63%; 2 ans : 59%; 3 ans : 50%). Ils présument que les principales difficultés pour la personne ayant subi un traumatisme crânien à maintenir son emploi sont reliées aux problèmes de comportement résultant de l'isolation sociale, de la difficulté à utiliser régulièrement les techniques de compensation mnésique et de l'aisance financière créée par les modalités de l'assurance n'obligeant pas un retour au travail. Selon eux, les problèmes comportementaux diminuent la productivité et la stabilité au travail.

L'équipe de Mills (1992) décrit également une réduction du taux de personnes à l'emploi entre le sixième et douzième mois à la suite de leur participation à un programme de réadaptation fonctionnelle (6 mois : 90%; 12 mois : 61,5%). Toutefois, cette même équipe mentionne que lors du suivi entre, le douzième et le dix-huitième mois, le taux de retour au travail s'améliore (12 mois : 61,5%; 18 mois : 77,7%). Parallèlement, l'équipe de Wehman (1995) mentionne que la personne ayant subi un traumatisme crânien peut réussir à maintenir un travail après avoir tenté trois ou quatre emplois. Dans leur étude, ils ont mesuré le taux de maintien à l'emploi sur une période de douze mois à partir du début d'un programme de réadaptation favorisant le support à l'emploi ("*supported employment approach*"). Ils ont observé que le taux de maintien à l'emploi se détériore continuellement lors du premier emploi. Par contre, lors d'un emploi ultérieur, le taux de personne à l'emploi diminue dans les six premiers mois, mais il se stabilise par la suite : trois mois après la réinsertion au travail, 78.2% des personnes sont toujours à l'emploi, à six mois, 59.3%, à neuf mois 53.1% et à douze mois, 51.3% (Wehman et al., 1995). Wehman conclut que la capacité de la personne ayant subi un traumatisme crânien à réinsérer le travail ne devrait pas être mesurée à partir d'un seul emploi, puisque l'essai de plusieurs emplois peut être nécessaire afin que la personne développe ou retrouve des buts, des comportements et des habiletés nécessaires au travail.

Quant à Teasdale & Christensen (1994), ils décrivent une amélioration du taux de retour au travail sur une période de trois ans, à la suite d'un programme de réadaptation psychosociale favorisant une approche holistique. À la fin du programme, seulement 17% des participants sont à l'emploi. Lors du suivi, un an après la réadaptation, 45% des personnes travaillent. Finalement, 3 ans après, 50% des participants occupent un emploi. Ces résultats suggèrent non seulement un maintien à l'emploi mais également une amélioration du taux de retour au travail. De même, l'étude de Harrick et al., (1994) indique une amélioration et une stabilité de l'emploi à la suite de la participation au programme de réadaptation. Selon eux, alors que 34% des participants occupaient un rôle productif avant ce programme, 62% le font après un an et 67% après trois ans. Toutefois, dans cette étude la

définition de rôle productif impliquait toute activité de type occupationnel (travail, bénévolat, étude).

La généralisation de ces résultats à l'ensemble des personnes ayant subi un traumatisme crânien demeure limitée compte tenu des critères de sélection utilisés pour participer aux programmes de réadaptation. De façon générale, les participants aux programmes ont échoué lors d'une première tentative de retour au travail. Par conséquent, ces résultats ne représentent pas réellement la capacité de l'ensemble des personnes ayant subi un traumatisme crânien à maintenir un travail mais plutôt celle des personnes ayant déjà éprouvé des difficultés avec le retour au travail.

En somme, bien que certains programmes de réadaptation améliorent le taux de retour au travail, le maintien au travail des personnes ayant un traumatisme crânien demeure problématique et très peu étudié jusqu'à aujourd'hui.

1.4. MODÈLE THÉORIQUE

Afin d'améliorer la compréhension de l'impact de l'environnement sur l'être humain, de définir l'environnement de travail, ainsi que d'articuler la problématique de cette étude, le modèle du Processus de production du handicap (PPH) s'avère pertinent (Fougeyrollas & al., 1998)(figure 1). Ce modèle écologique, décrit précédemment, illustre clairement la dynamique de la relation personne-environnement-habitude de vie. De plus, la conceptualisation de l'environnement sur trois dimensions intègre les concepts apportés par le modèle de Bronfenbrenner (1979). Finalement, l'utilisation de la taxinomie facilite grandement l'opérationnalisation de l'environnement de travail et offre une piste de départ pour l'analyse des résultats.

Selon ce modèle, le travail constitue une habitude de vie compte tenu du fait qu'il représente une activité quotidienne par laquelle l'individu exerce un rôle social. Comme mentionné précédemment, la personne ayant subi un traumatisme cranio-

encéphalique présente des déficiences et des incapacités reliées à son accident et le milieu de travail contient des obstacles ou des facilitateurs environnementaux agissant sur différentes dimensions (micro, méso ou macro). Selon le PPH, tous ces éléments en interactions contribuent à créer des situations de handicap. Suivant les lignes directrices de ce modèle, adapter l'environnement aux capacités de la personne devrait permettre de diminuer la situation de handicap. Afin de bien adapter l'environnement, il est important dans un premier temps, d'identifier les facteurs de l'environnement pouvant interférer avec une habitude de vie telle que le travail.

1.5. QUESTIONS DE RECHERCHE

Le but de cette recherche est d'identifier les facteurs environnementaux reliés au travail qui peuvent agir sur le maintien au travail des personnes présentant un traumatisme cranio-encéphalique selon leur perspective. En se référant au modèle théorique, trois questions de recherche sont formulées:

1. L'environnement de travail influence-t-il le maintien d'un emploi chez la personne ayant subi un traumatisme cranio-encéphalique ?
2. Quels sont les différents facteurs qui définissent les caractéristiques environnementales reliées au travail?
3. De ces facteurs, lesquels agissent à titre d'agents de facilitation et lesquels comme obstacles ?

CHAPITRE 2 : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente et justifie les choix méthodologiques de cette recherche. Il se subdivise en six parties. La première partie expose la stratégie et le devis de recherche utilisés. La deuxième section présente les critères de sélection des participants de cette étude. La troisième et la quatrième parties décrivent le processus de collecte des données et d'analyse des données. La cinquième partie se concentre sur les moyens utilisés pour assurer la rigueur scientifique de la recherche. Le chapitre se termine avec les considérations éthiques liées au projet.

2.1 STRATÉGIE ET DEVIS

Cette recherche s'est effectuée à l'aide d'une étude synthétique de cas multiples. Ce devis s'est avéré la meilleure approche puisque le chercheur n'avait pas le contrôle sur l'événement et il cherchait la compréhension d'un phénomène d'un point de vue global (Stake, 1994; Yin, 1989). De plus, la nature de cette problématique est intangible et unique à chaque situation puisque les phénomènes à analyser sont particulièrement complexes et difficiles à isoler de leur contexte. D'autre part, chaque participant est unique et est considéré comme un expert, ce qui permet au chercheur d'accéder à un niveau différent de compréhension du phénomène analysé (Laperrière, 1993; Patton, 1980; Yin, 1989). En effet, il est difficile, voire impossible, de trouver deux candidats ayant les mêmes types de lésions et vaquant dans les mêmes milieux d'emploi. Finalement, cette étude demeure exploratoire puisqu'elle tente de comprendre les caractéristiques d'un phénomène complexe et ce, selon la perspective de la personne ayant subi un traumatisme crânio-encéphalique (Yin, 1989). En résumé, la nature de cette recherche étant exploratoire et la relation analysée étant transactionnelle et subjective à chaque individu et à chaque situation, un devis de recherche tel que l'analyse de cas multiples s'est avéré pertinent.

2.2 PARTICIPANTS

L'échantillonnage de cette recherche est non probabiliste. Le choix des participants est intentionnel, c'est-à-dire qu'ils ont été sélectionnés en fonction de critères spécifiques. Ils ont été choisis en fonction du rôle qu'ils occupaient face au phénomène observé (Patton, 1990; Stake, 1994). Cette méthode s'apparente à ce que Patton (1990) décrit comme "criterion sampling". Compte tenu de l'aspect exploratoire de cette recherche et de la complexité du phénomène interactif entre la personne et l'environnement, l'homogénéité de l'échantillon a été favorisée. Toutefois, le choix des milieux est accidentel, puisque le milieu de travail utilisé était celui du participant. Le type et le milieu de travail n'ont pas été contrôlés.

Cette étude comprend sept candidats qui ont été sélectionnés à partir des centres de réadaptation Constance-Lethbridge et Lucie-Bruneau. Ces deux établissements offrent des programmes d'intégration socioprofessionnelle et de réadaptation au travail. De plus, ces programmes sont subventionnés par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). Les candidats de l'étude occupaient un rôle de travailleur avant l'accident et ils ont subi un traumatisme crânien. Les participants ont tous participé et complété leur programme de réadaptation et sont retournés à un travail rémunéré depuis au moins six mois. Cette période a été déterminée comme significative, puisque selon la littérature, les six premiers mois sont considérés comme étant la période où on observe le plus haut taux d'abandon de l'emploi (Mills & al., 1992; Wehman & al., 1995). Finalement, l'utilisation d'une entrevue comme mode de cueillette de données exigeait une communication orale fonctionnelle. Ce critère a été établi à partir de la consultation du rapport de l'orthophoniste.

2.3 COLLECTE DES DONNÉES

La collecte de données s'est déroulée sur une période de six mois. Dans un premier temps, l'examen des dossiers de réadaptation a permis de recueillir les

caractéristiques socio-démographiques des participants ainsi que les informations sur leur condition médicale et les difficultés résiduelles à la suite de leur traumatisme. Certains détails sur leur processus de réadaptation, comme la durée de leur réadaptation, le nombre de stages effectués ont également été recueillis.

Par la suite, la cueillette des données de cette recherche s'est poursuivie à l'aide d'une entrevue semi-dirigée avec questions ouvertes. Compte tenu de la nature exploratoire de cette recherche, du rôle d'expert des participants et pour illustrer les obstacles et les agents de facilitation déjà identifiés dans la littérature, l'entrevue semi-dirigée s'est avérée le moyen privilégié pour assurer la collecte des données. Deslauriers (1991) mentionne que:

« Le principe fondamental de l'entrevue en recherche qualitative est de fournir un encadrement à l'intérieur duquel les répondants exprimeront leur compréhension des choses dans leurs propres termes. » (p. 35).

L'entrevue semi-dirigée a permis de connaître la perspective du travailleur sur les facteurs qui peuvent influencer le maintien de leur emploi. D'autre part Gauthier (1984) souligne que:

« C'est ainsi qu'en face d'un terrain d'investigation « vierge » l'entrevue présente souvent l'unique mode d'accès. Elle devient la démarche préalable essentielle pour clarifier et classer les problèmes. » (p. 251).

L'entrevue semi-dirigée n'est ni entièrement ouverte, ni canalisée par un grand nombre de questions précises. Le chercheur élabore une série de questions, relativement ouvertes, à propos desquelles il désire recevoir de l'information de la part du répondant. Toutefois, les questions ne sont pas standardisées et ne sont pas toujours posées dans l'ordre et dans la formulation prévue. Le chercheur «laissera venir» le sujet afin que celui-ci parle ouvertement des thèmes de l'entrevue. Advenant le cas où le répondant s'écarte des thèmes de l'entrevue, le rôle du chercheur consiste à aiguiller l'entrevue sur les objectifs préalablement établis. D'un

autre côté, la personne interrogée se met à la disposition du chercheur, se laisse guider par lui et répond aux questions qui lui sont soumises.

Pour cette recherche, l'entrevue a été réalisée avec l'aide d'un guide d'entrevue (annexe 1). Ce guide a permis de conduire les entrevues de façon uniforme et d'aborder les thèmes pré-établis sans pour autant être un instrument rigide. Ce guide a été utilisé de façon systématique pour chaque entrevue. Les thèmes de l'entrevue étaient basés sur les questions de recherche. Avant de procéder aux entrevues, le guide et la structure de l'entrevue ont été expérimentés auprès de quatre personnes : deux professionnels œuvrant auprès de cette clientèle et deux personnes ayant subi un traumatisme crânien. Cette étape préparatoire avait pour but de vérifier et d'évaluer la pertinence et la compréhension des questions ainsi que de permettre au chercheur de réviser ses habiletés d'interviewer.

Dans un premier temps, l'interviewer se présentait et introduisait l'objectif de la recherche ainsi que le déroulement de l'entrevue qui s'articulait autour de deux grands thèmes: la description de la tâche de travail et l'influence potentielle des facteurs environnementaux sur le maintien du travail. Plus précisément, l'entrevue comportait plusieurs questions qui visaient d'une part, à clarifier les rôles, les responsabilités et les tâches de travail et, d'autre part, à connaître les facteurs environnementaux d'ordre social, culturel et structurel pouvant influencer le maintien du travail. Chaque entrevue avait une durée d'environ une heure trente. Bien que le milieu de travail ait été privilégié pour effectuer l'entrevue, les participants choisissaient le lieu. Par conséquent, trois entrevues se sont tenues au domicile des participants, trois autres, sur les lieux de leur travail et une, au centre de réadaptation. Avec le consentement du participant, l'entrevue était enregistrée sur cassette audio.

À la suite de l'entrevue, les impressions réflexives du chercheur et les notes méthodologiques ont été recueillies sous forme de journal de bord. Le tout avait pour but d'assurer la transparence et l'imputabilité procédurale.

2.4 ANALYSES DES DONNÉES

La première étape de l'analyse des données consistait à préparer les données afin de les rendre plus accessibles. Les notes descriptives des observations et des impressions du chercheur ont été regroupées alors que les entrevues ont été retranscrites sous forme de verbatims (voir exemple de verbatims annexe 4). Cette étape s'est effectuée au fur et à mesure que les entrevues étaient complétées. Par conséquent, le tout a permis d'ajuster et d'adapter les questions pour les entrevues subséquentes.

Dans un deuxième temps, les données ont été réduites par un processus de segmentation et de codification (Tesch, 1990). La segmentation est une déconstruction des éléments du texte en segments selon les idées. Ce découpage consiste à isoler les idées ou les unités de sens. Ensuite, afin de compresser les données, les segments ont été codifiés (annexe 4). Chaque code correspond à une catégorie. Pour procéder au processus de reconstruction, les segments ont été regroupés par catégories (annexe 5). Les catégories ont été en partie créées à la suite du travail théorique complété lors de la recension des écrits et en partie créées au moment de l'analyse. Les différents codes ont été appliqués à l'ensemble des données, ce qui assure la crédibilité de l'analyse. De plus, toujours dans le but d'améliorer la crédibilité des résultats, les définitions des différents codes ainsi que la codification ont été vérifiées et critiquées par la directrice de ce mémoire.

La troisième étape conduit à l'interprétation des données. À partir des différentes catégories, des thèmes ont émergés (annexe 6). À l'aide des différents thèmes, les comparaisons théoriques ont pu être effectuées. Le processus entre la segmentation et l'interprétation est bi-directionnel. Il débute dès la première entrevue. Un rapport synthèse a été complété après chaque entrevue.

Finalement, la quatrième et dernière étape consistait à compléter une analyse transversale des résultats. Cette analyse visait à comparer les rapports synthèses des différents cas. L'objectif de cette étape était de vérifier les similitudes et les différences afin d'évaluer la transférabilité et de créer un rapport final. L'annexe 7 illustre les différentes étapes de la collecte et de l'analyse des données.

2.5 RIGUEUR SCIENTIFIQUE

La rigueur d'une recherche réside dans la capacité de la méthodologie à assurer la qualité de la crédibilité, de la transférabilité et de la fiabilité (Lincoln & Guba, 1985). Dans le but d'accroître la crédibilité de cette étude de cas, plusieurs stratégies méthodologiques ont été mises en place afin de contrôler certaines erreurs potentielles. L'annexe 8 détaille les moyens utilisés pour contourner les biais méthodologiques.

La cueillette de données s'est effectuée sur une période prolongée afin de permettre de récolter suffisamment d'informations pour nuancer les observations. Afin de remettre en question ses propres perceptions de la réalité et d'éliminer les biais liés à ses attentes, le chercheur a conservé ses réflexions sous forme de notes personnelles. De plus, le principe de saturation a été atteint en fonction des objectifs de cette étude. L'analyse en profondeur des facteurs personnels des participants assure la crédibilité de cette étude. Finalement, la pré-entrevue, le codage précis, la consistance des segments et la triangulation des méthodes (l'entrevue, l'analyse du dossier médical en regard des incapacités reliées à la personne) ont permis d'optimiser la crédibilité de cette recherche et de limiter les biais liés à l'instrumentation.

Malgré les méthodes utilisées pour contrôler la crédibilité, certaines faiblesses persistent. L'histoire personnelle des participants présente une source possible d'erreurs. En effet, il est probable que des facteurs extérieurs à l'environnement de

travail et au milieu de travail influencent le maintien de l'emploi, à savoir le degré d'autonomie dans les activités quotidiennes (AVQ), l'influence de l'environnement dans la réalisation des autres types d'activités de la vie quotidienne, les loisirs et la nature même des incapacités personnelles. Pour diminuer cette source d'erreurs, une description détaillée des incapacités et des habitudes de vie du participant a été complétée à partir de son dossier médical. De plus, le haut taux de réactivité d'une entrevue peut également affecter la crédibilité. Dans le but de diminuer la réactivité des sujets, le lieu de l'entrevue était déterminé par les participants. L'absence d'une triangulation des sources interfère également sur la crédibilité. Cependant, l'utilisation d'un échantillon homogène permet d'assurer la crédibilité de cette étude. Finalement, toujours dans le but de diminuer les biais reliés à l'instrumentation, les résultats ont été soumis à la critique de la directrice de ce mémoire.

Afin d'améliorer le potentiel de transférabilité des données, une analyse de cas multiples a été choisie comme devis. Toutefois, étant donné le nombre limité de participants utilisés dans ce type de devis, la généralisation des résultats demeure difficile. Dans le but d'accroître la transférabilité, une description détaillée des sujets a été incluse. Par contre, le but de cette recherche exploratoire était d'offrir des pistes de réflexion afin de reconnaître les facteurs environnementaux et leur influence sur le maintien de l'emploi chez les personnes ayant subi un traumatisme crânio-encéphalique. Dans cette perspective, la généralisation des facteurs environnementaux demeure limitée.

Finalement, afin d'assurer la fiabilité des résultats et l'imputabilité procédurale, le chercheur a enregistré les entrevues sur cassette audio et il a conservé ses notes et ses réflexions personnelles sur les constructions des inférences qu'il a effectuées à partir des résultats. De plus, le système de codification précis et la consultation auprès de la directrice assuraient le potentiel confirmatif des résultats.

2.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Avant d'entreprendre la collecte de données, ce projet de recherche a été soumis aux comités éthiques des centres de réadaptation participants. À la suite de l'approbation des divers comités d'éthique, la collecte de données a débuté (copie des certificats éthiques, voir annexe 3).

Afin d'assurer le respect de la confidentialité des sujets, le recrutement a été complété par l'intermédiaire d'un membre de l'équipe traitante du centre de réadaptation, où le participant potentiel recevait des services. Plus précisément, le chercheur a demandé aux personnes ressources de fournir les listes de noms de participants potentiels et d'effectuer un premier contact avec ces personnes. Dans le respect de l'anonymat, les documents ont été codifiés afin d'éviter que les sujets puissent être aisément reconnus. De plus, la participation à cette étude ne requiert pas une inscription au dossier médical puisque cette étude a été complétée une fois le congé médical obtenu. D'ailleurs, cette recherche n'affecte pas les traitements reçus. Avant d'entreprendre la recherche, le consentement écrit et éclairé du participant a été obtenu. Les informations recueillies au dossier médical des participants ainsi que les informations recueillies lors de l'entrevue sont demeurées confidentielles.

Afin d'assurer le consentement libre et éclairé des sujets, un formulaire de consentement a été créé à cet effet (annexe 2). Ce formulaire comprenait une brève description de l'objectif de la recherche ainsi que les éléments motivant cette recherche et le choix des participants. Une description de la méthodologie, du type et de la durée de l'engagement pour les participants était également incluse. De plus, les bienfaits ainsi que les risques y étaient mis en évidence. Au début de l'entrevue, le participant était invité à lire attentivement le formulaire de consentement et à le signer.

CHAPITRE 3 : RÉSULTATS

Les résultats ont été obtenus à la suite de l'analyse d'entrevues qui décrivent la perception des travailleurs par rapport aux facteurs influençant la réalisation de leur travail. Le présent chapitre est divisé en 4 sections. Tout d'abord, il décrit les participants de cette étude. Les trois sections subséquentes exposent à leur tour, les trois principaux thèmes qui ont émanés des entrevues effectuées auprès de sept personnes qui sont retournées au travail depuis au moins six mois à la suite d'un traumatisme crânien soit: l'activité de travail; les facteurs environnementaux et les caractéristiques intrinsèques à la personne.

3.1. LES PARTICIPANTS

Les sept participants de l'étude sont tous des hommes âgés entre 26 et 51 ans qui ont subi un traumatisme crânien depuis en moyenne 3 ans et 7 mois (43,7 mois) à la suite d'un accident de la route (tableau 4). Près de 60% des participants ont complété une formation universitaire. Selon l'échelle de coma Glasgow, deux participants ont subi un traumatisme crânien léger, trois un traumatisme sévère et un participant a subi un traumatisme modéré. Le résultat à l'échelle de coma Glasgow n'a pas été mentionné dans le dossier d'un seul candidat. Par contre, d'après la durée de l'amnésie post traumatique, le traumatisme crânien pourrait être considéré comme sévère.

D'après leur dossier médical, ils ont tous subi des changements au niveau de leurs capacités cognitives (altération de la mémoire, diminution de l'attention, changement au niveau des fonctions exécutives); 86% présentent des changements au niveau des capacités physiques (fatigue, diminution de la tolérance, de la coordination, pertes sensorielles olfactives ou auditives), 57% présentent des altérations des capacités comportementales (impulsivité, intolérance à la frustration, diminution de l'introspection, irritabilité, anxiété, changement de la personnalité) et 43% présentent

des changements au niveau de la communication (diminution de la compréhension et de l'expression du matériel verbal complexe, diminution des pragmatiques).

Tableau 4 : Caractéristiques des participants

Sujet	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	X	Écart type	%
ÂGE	39	30	51	33	26	49	34	37,4	9,5	
SEXE	♂	♂	♂	♂	♂	♂	♂			100
ÉDUCATION										
- Secondaire	✓									14,28
- Secondaire non complétée						✓				14,28
- Collégiale					✓					14,28
- Universitaire		✓	✓	✓			✓			57,14
CAUSE DU TCE	Automobile	Automobile	Automobile	Automobile	Automobile	Automobile	Automobile			100
TEMPS DEPUIS L'ACCIDENT (mois)	40	40	43	24	55	47	57	43,7	11,04	
SÉVÉRITÉ										
- Coma (jours)	0	0	9	7	Durée non précise	7	12	8,75	2,4	
- APT (jours)	0	Quelques minutes	28	Non précise	21	10	30	22,25	9	
- ECG (/15)	15	14	Inconnu	7	7-8	8-9	6	8,3	3,8	
INCAPACITÉS										
- Cognitives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			100
- Physiques		✓	✓	✓	✓	✓	✓			85,7
- Comportementales			✓		✓	✓	✓			57,1
- Communication	✓	✓			✓					42,8

♂: Homme
 APT: Amnésie post traumatique
 ECG: Échelle de coma Glasgow
 TCE: Traumatisme crânio-encéphalique

Trois participants ont changé d'emploi à la suite de l'accident (tableau 5). Quatre participants occupent le même emploi. Parmi ces derniers, deux ont réduit leur nombre d'heures de travail. Les deux autres candidats travaillent à temps complet, mais, ils sont retournés au travail depuis plus de trois ans.

Les candidats ont tous participé et complété leur programme de réadaptation. En moyenne, les programmes ont duré 24 mois (tableau 6). Pendant leur réadaptation, les participants ont reçu des traitements de différentes disciplines. Les sujets proviennent de deux centres de réadaptation différents et certaines disciplines

thérapeutiques ne sont pas offertes (ex. éducation spécialisée, orientation professionnelle). Toutefois, tous les participants ont été suivis en ergothérapie.

Tableau 5: Caractéristiques des participants en relation avec leur emploi

CAS	PRÉ-TRAUMATISME		POST-TRAUMATISME	
	TITRE D'EMPLOI		NOMBRE D'HRs/SEM.	MAINTIEN DE L'EMPLOI*
1	Commis à l'étalage dans un magasin à rayons	Livreur pour une compagnie de produits de cafétéria	5hrs + remplacement	18 mois
2	Directeur des ventes dans la compagnie familiale	Même emploi	30 hrs (5jrs/sem.)	27 mois
3	Directeur des ventes dans une compagnie nationale	Directeur des ventes dans une compagnie de restauration	20 hrs (4jrs/sem.)	20 mois
4	Programmeur analyste	Même emploi	30 hrs (4jrs/sem.)	20 mois
5	Inspecteur de pièces d'avion	Même emploi	40 hrs (5jrs/sem.)	58 mois
6	Journalier dans une compagnie d'acier	Même emploi	40 hrs (5jrs/sem.)	39 mois
7	Coordonnateur d'équipes	Commis de bureau	30hrs (4 jrs/sem.)	10 mois

* : nombre de mois occupant l'emploi à la suite du traumatisme

Le stage de travail a été fréquemment utilisé pour faciliter la réinsertion au travail des participants, à l'exception de deux personnes (P1, P-2). Ceux qui sont retournés au même emploi (P-4, P-5, P-6), avaient préalablement pu effectuer un stage dans leur milieu de travail. De plus, un participant (P-3), bien qu'employé par un nouvel employeur, a été embauché à la suite d'un stage de travail complété pendant sa période de réadaptation. Quant à P-7, il a participé à plusieurs stages de travail pendant sa période de réadaptation, dont un chez son ancien employeur.

De façon générale, les objectifs de stage consistaient à réintégrer les participants à leurs fonctions antérieures de travailleur ou sur le marché du travail ainsi que d'augmenter les heures de travail de façon progressive. Notamment, cinq participants (P-2, P-3, P-4, P-5 et P-6) affirment avoir progressivement augmenté le nombre d'heures de travail par semaine lors de leur stage. Selon eux, cela a eu un effet facilitant dans le processus de retour et de maintien au travail.

- A- *Ton retour progressif te permettait de te reposer les journées que tu ne travaillais pas ?*
 B- *Oui, une demi-journée à faire au commencement, ça allait bien quand même. (P-5, 441-444)*

Tableau 6: Caractéristiques de la réadaptation

	DURÉE	DISCIPLINES IMPLIQUÉES							STAGE				SUIVI EN EMPLOI	RECOMMANDATIONS & CONCLUSIONS DE LA RÉADAPTATION
		Ergothérapie	Orthophonie	Physiothérapie	Conseillé en orientation	Neuropsychologie	Psychologie	Éducateur spécialisé	OBJECTIFS	Nombres	Durée			
P-1	10 mois	✓	✓		✓			---				Oui	Retour au même emploi Temps plein (>30 heures)	
P-2	29 mois	✓	✓		✓		---					Oui	Retour au même emploi 30hrs/sem	
P-3	24 mois	✓		✓		✓	Réintégration au travail Augmentation progressive des heures de travail	2 stages	1 ^{er} : 5 mois 2 ^{ème} : 5 mois		Pendant le stage		Nombre d'heures de travail maximum : 24.5 hrs/sem.	
P-4	14 mois	✓	✓	✓	✓		Réintégration au travail Augmentation progressive des heures de travail Évaluation ergonomique	1 stage	6 semaines		Oui, pendant et après le stage		Retour au travail à temps partiel (3jrs) Maintien du suivi par le C.O.	
P-5	35 mois	✓	✓	✓	✓		Réorientation aux systèmes et procédures de l'entreprise Apprentissage des tâches	2 stages	1 ^{er} : 6 semaines 2 ^{ème} : N.D.		Oui, augmentation progressive des heures étalées sur 2.5 ans		Retour au travail à 4 jours semaine	
P-6	28 mois	✓		✓		✓	Réintégration au travail Augmentation progressive des heures de travail	Série de stages	21 mois		Oui		Retour au travail Temps plein	
P-7	29 mois	✓				✓	Réintégration au travail	3 stages	1 ^{er} : 2 mois 2 ^{ème} : 3 mois 3 ^{ème} : N.D.		Oui, pendant le stage		Aptitude à l'emploi à temps partiel 30hrs/sem.	

Légende

C.O. : conseiller en orientation

N.D. : non déterminé

--- : thème non relevé dans l'entrevue

Le nombre de stages variait considérablement d'un participant à l'autre, tout comme la durée des stages (6 semaines à 5 mois). De plus, tous les participants ont bénéficié d'un suivi en emploi d'une durée variable ou soit pendant soit après la période de stage. Finalement, à la suite de leur réadaptation, à l'exception de P-1 et P-6, les participants ont reçu comme recommandations d'alléger le nombre d'heures de travail. Ils sont donc retournés au travail à temps partiel, c'est-à-dire, moins de 30 heures de travail par semaine.

Tous les participants s'accordent sur l'effet bénéfique du stage lors du processus de retour au travail. Selon eux, le stage permet d'alléger les conditions de travail.

- B- *Il a fallu que je fasse mes preuves c'est sûr, ils vont penser que je suis légume, je ne sais pas trop, mais, c'est naïf de dire ça, mais je me dis, ils vont peut-être penser, ils vont peut-être dire, en tout cas, j'espère qu'il va réussir. Ou, ils ont peut-être moins confiance en moi. Mais c'est pour ça justement que j'ai fait un stage de 3 mois, pour leur prouver que j'étais correct.*
- A- *Le stage a aidé au retour au travail ?*
- B- *Oui, oui. Premièrement ça ne leur coûtait rien à eux autres. Ils étaient bien, ils avaient un programmeur gratuit. (P-4, 1147-1155)*

Par contre, bien qu'un autre participant (P-5) acquiesce sur l'effet bénéfique du stage, il décrit une insatisfaction face à son stage. Il considère que celui-ci a été trop long, et que ses responsabilités et ses tâches étaient trop différentes des tâches de son poste de travail avant l'accident. De plus, même s'il approuve la méthode de pairage, il mentionne plusieurs insatisfactions d'ordre personnel face à la personne avec qui il a été jumelé.

- B- *Je te dirais une chose que moi je reproche, c'est de ne pas avoir été... Je suis quasiment comme un enfant, parce que t'es quasiment comme un enfant idéalement pour apprendre. Tu es accompagné tout le temps avec un autre... J'aurais voulu être toujours accompagné. Au commencement, j'étais accompagné dans mes tâches... mais au commencement, c'était un anglophone. C'est là, la lacune, moi je ne suis pas anglophone, ça fait que de me faire encadrer par un anglophone, ce n'est pas idéal.*
- A- *Tu as aimé le fait d'être encadré mais le choix de l'encadrement n'a peut-être pas été idéal.*
- B- *Exactement. (P-5, 365-385)*

3.2 DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Cette section s'intéresse aux activités de travail des participants à l'étude. Premièrement, les titres d'emploi occupés par les participants sont décrits et deuxièmement, les fonctions qui y sont reliées.

3.2.1 Titre d'emploi (avant/après le traumatisme)

Les sept candidats de cette étude occupaient un emploi avant l'accident (tableau 5). Les postes occupés étaient très variés : de directeur des ventes à journalier. Parmi ceux-ci, quatre ont conservé le même titre d'emploi dans la même compagnie et trois candidats ont changé d'emploi à la suite de leur traumatisme crânien. Toutefois, même si quatre candidats occupent le même titre d'emploi, des modifications au niveau de leurs tâches de travail sont rapportées par les participants. En effet, un participant (P-2) mentionne déléguer beaucoup plus de tâches à ses employés depuis son retour au travail.

- A- *Aujourd'hui, après quasiment deux ans, est-ce que tu as repris les tâches que tu avais déléguées (à tes employés) ?*
- B- *Non.*
- A- *Tu leurs as laissé. Alors eux, ils ont plus de responsabilités maintenant ?*
- B- *Oui. (P-2, 516-524)*

- A- *Tes tâches sont revenues, selon toi pas mal pareilles, au même niveau qu'avant l'accident ?*
- B- *Disons que, ce qu'il y a de changer c'est que... au niveau des responsabilités que j'ai, elles sont les mêmes. C'est la façon de faire qui a changé. "(P-2, 744-749)*

Un autre (P-5) mentionne avoir été assigné à une tâche spécifique et différente de celle occupée avant son traumatisme et ce, très longtemps après son retour au travail. De plus, il considère que la réduction de ses responsabilités a engendré un sentiment de dépréciation.

- B- *Où est-ce que je leur reproche, c'est de me donner une tâche qui est minime. Là tu ne feras pas les mêmes jobs que les autres. Tu vas avoir une tâche un petit peu plus bas. Pis même, un petit peu, pas mal plus basse. (P-5, 246-250)*

Quant aux candidats qui ont changé d'emploi, ils attribuent ce changement soit à des incapacités générées par le traumatisme crânien, comme le manque de concentration après un certain nombre d'heures de travail (P-3, P-7), soit à la recherche de meilleures conditions de travail (P-1).

- B- *Il y a des états de travail ici qui sont différents. Du télémarketing en fait, c'est que j'ai des difficultés dans la conduite automobile, j'ai mon permis, je conduis, je pratique mais je ne serais plus capable, je faisais du 60-70 heures par semaine à l'époque, je faisais des bons salaires, j'avais un territoire très vaste, l'Outaouais québécois. J'aimais ça, ça allait bien, mais il y a des choses que je ne suis plus capable de faire. Ça vient suite au traumatisme bien entendu. J'ai plus la même capacité de concentration. Moi à 3h30- 4h, 4h10, ne me demande pas de... ma concentration est finie. Je ne peux plus faire de lecture, j'ai plus la même capacité de concentration intellectuelle que j'avais. (P-3, 60-74)*

3.2.2 Description de l'emploi

La tâche à accomplir est différente selon l'emploi occupé par la personne après le traumatisme. Pour réaliser la tâche, différentes habiletés sont nécessaires et ce, autant d'ordre physique, psychologique (cognitive, exécutive, affective) qu'au niveau des relations interpersonnelles (tableau 7).

Pour P-1, qui occupe un nouvel emploi comme livreur de produits de cafétéria, l'activité de travail exige davantage des habiletés physiques puisqu'il s'agit de soulever des charges et de manipuler des outils. Pour P-2 qui occupe le même emploi, les relations interpersonnelles prédominent car il doit rencontrer des clients en tant que directeur des ventes, négocier avec ceux-ci, superviser et diriger des employés. De plus, son emploi exige des habiletés d'ordre cognitif telles que lire et interpréter des plans, évaluer et analyser les besoins des clients, respecter les échéanciers, ainsi que des habiletés de leadership et de bonnes relations interpersonnelles avec ses employés puisqu'il doit administrer l'entreprise. Bien que P-3 occupe également un poste de directeur des ventes et que la description de plusieurs activités de travail s'apparentent à P-2, il existe des différences au niveau des exigences des tâches à réaliser étant donné la nature de l'entreprise et le type de produits vendus. Pour P-4, programmeur analyste, les activités de travail se situent particulièrement au niveau de la conception et de l'analyse, donc requérant des habiletés plus d'ordre cognitif. Quant à P-5 qui occupe un poste d'inspecteur en pièces d'avion, les habiletés physiques pour manipuler et démonter des pièces sont nécessaires ainsi que les habiletés d'ordre psychologique afin d'évaluer l'usure et la qualité des pièces d'avion. De plus, les relations interpersonnelles sont importantes puisque les postes de travail de l'entreprise sont interdépendants les uns des autres, c'est-à-dire qu'il doit travailler en étroite collaboration avec des collègues et des employés des autres postes de travail.

Tableau 7 : Description générale de l'emploi des participants à l'étude

	TITRE D'EMPLOI	STATUT DE L'EMPLOI	EXPIRIENCE/ ANCIENNETÉ	DESCRIPTION GÉNÉRALE DES TÂCHES	EXIGENCES LIÉES À LA TÂCHE		PROXIMITÉ DU LIEU DE TRAVAIL
					PHYSIQUE & PSYCHOLOGIQUE	RELATIONS INTERPERSONNELLES	
P-1	Livreur de produits de cafétéria	Remplaçant, temporaire	Nouveau poste de travail (1.5 ans); Connaissance géographique des entreprises; Études en mécanique.	Livrer des commandes; Voir à l'entretien des machines distributrices.	Soulever des charges & déplacer des charges; Manipuler des outils; Vérifier les commandes; Évaluer le fonctionnement des machines et réparer les machines lors de bris mineurs; Conduire un véhicule, choisir les routes, se déplacer fréquemment; Écouter les plaintes des clients.	Relation avec : - Techniciens; - Employés de cafétéria; - Clients (utilisateurs des machines) à l'occasion.	Oui
P-2	Directeur des ventes	Permanent	Même poste de travail; Études en administration.	Représenter la compagnie vis-à-vis le marché extérieur; Obtenir des nouveaux contrats de production; Assurer le service à la clientèle; Administrer l'entreprise. Vendre par télémarketing des produits de restauration (smoakmeat).	Lire et interpréter des plans; Présenter des produits; Négocier et vendre des contrats; Superviser et diriger des employés; Évaluer et analyser les besoins des clients et les échéanciers; Coordonner la production avec les échéanciers.	Relation avec : - Clients; - Subalternes.	Oui
P-3	Directeur des ventes	Permanent	Nouveau poste de travail; Connaissance du domaine de la vente avant le TCE; Expérience de travail en restauration (15 ans).		Trouver les clients; Présenter des produits; Négocier et vendre un produit; Gérer l'équipe de ventes.	Relation avec : - Clients (restaurants); - Supérieur; - Autres vendeurs.	Oui
P-4	Programmeur analyste	Contractuel	Même poste de travail; 3 ans d'ancienneté à ce poste; Formation académique en programmation (diplômé 1988).	Développer des applications informatiques; Assurer le fonctionnement des programmes informatiques.	Maintenir une position assise prolongée; Manipuler un ordinateur; Écouter & analyser les besoins; Conceptualiser, créer, réparer, des programmes informatiques; Implanter des logiciels.	Relation avec : - Clients (officiers militaires); - Supérieur immédiat.	---
P-5	Inspecteur de pièces d'avion	Permanent	Retour au même poste de travail; Quelques années d'ancienneté; Formation académique en aéronautique, (diplômé 1992).	Inspecter, évaluer l'usure et la qualité des pièces d'avion; Remplir un document de conformité.	Assembler des pièces d'avion; Évaluer et juger l'état des pièces; Percevoir et reconstruire certaines pièces; Remplir des formulaires.	Relation avec : - Collègues de travail; - Contremaître.	---
P-6	Journalier Atelier des guides Homme d'utilité	Permanent	Retour au même poste de travail; Plus de 15 ans d'ancienneté.	Couper des fils d'acier et enroutler le fil d'acier sur des bobines; Ajuster les rails selon la grosseur des fils.	Maintenir une position debout prolongée; Manipuler de la machinerie et des outils; Se conformer aux directives de l'employeur; Être attentif à la chaîne de montage et à la machinerie.	Relation avec : - Collègues de travail; - Contremaître.	---
P-7	Commis au service à la clientèle	Permanent	Nouveau poste de travail; Connaissance en informatique; Expérience avec le type de produit (gaz propane).	Répondre au client; Acheminer les commandes et les demandes de services d'entretien; Vendre des services.	Manipuler un ordinateur; Répondre au téléphone; Analyser le but de l'appel; juger des besoins pour pouvoir distribuer un bon service; Répondre aux besoins, aux plaintes des clients.	Relations avec : - Collègues de travail (autres commis); - Cadre immédiat.	oui

--- : thème non relevé dans l'entrevue

Contrairement aux autres participants, P-6 peut occuper deux types de poste de travail : homme d'utilité et opérateur à l'atelier des guides et ce, à titre de journalier sur une chaîne de production de fils d'acier. Ces deux postes impliquent la manipulation d'outils. Par conséquent, ils requièrent, entre autres, des habiletés physiques comme la préhension, la coordination, l'équilibre et la force musculaire. D'autre part, compte tenu de l'organisation des postes de travail (chaque poste est divisé en équipe de trois travailleurs), les relations interpersonnelles occupent une place importante dans la réalisation du travail. Finalement, P-7, commis à la clientèle, doit répondre aux besoins des clients et les satisfaire en acheminant les commandes de livraison et les demandes de services d'entretien. Ce travail comporte de grandes exigences d'ordre psychologique. Comme son travail est exécuté auprès du public en général, il doit également savoir établir de bonnes relations avec les clients et manifester de bonnes capacités au niveau de la communication.

La plupart des habiletés nécessaires à la réalisation de leurs tâches ont été acquises avant le traumatisme crânien. D'ailleurs, les participants qui sont retournés au même poste de travail avaient plusieurs années d'ancienneté à cet emploi et/ou avaient reçu une formation académique particulière pour occuper ce poste de travail. Quant aux participants qui ont changé d'emploi (P-1, P-3, P-7), ils mentionnent avoir trouvé un emploi dans un domaine où ils maîtrisaient certaines habiletés spécifiques acquises avant le traumatisme crânien. Par exemple, P-1 connaissait l'emplacement géographique de certaines usines où il doit livrer les produits. Selon lui, cela a facilité l'obtention de cet emploi ainsi que l'apprentissage de ses nouvelles tâches.

B- *Pis je connais l'endroit même, je veux dire à Valleyfield, avant ça y avait trois usines, là y en reste juste une. Ça fait que quand qu'ils m'ont employé, quand j'ai eu l'emploi, je connaissais les trois usines, j'ai dit j'suis fou de pas y aller...*

A- *Alors si je comprends, vous connaissiez l'entreprise avant votre traumatisme.*

B- *Pas la compagnie même qui m'a engagé là, mais les entreprises où elles étaient situées. (P-1, 242-260)*

Quant à P-3, bien qu'il ait changé d'emploi, il occupe toujours un poste de vendeur dans un domaine connu avant le traumatisme crânien. D'ailleurs, il considère que

cette expérience lui permet de mieux comprendre ses clients et de mieux réaliser sa tâche.

- B- *Puisque j'avais de l'expérience en restauration c'était de l'assurance pour lui pis de l'assurance pour moi. C'est dans un domaine que je connais. (P-3, 939-943)*
- A- *C'est lui qui vous a entraîné mais vous avez quand même de l'expérience antérieure et des connaissances*
- B- *C'est comme le violon, tu le mets de côté pendant deux ans, tu le reprends, tu vas avoir de la misère, c'est exactement la même chose. Que cela soit pour n'importe quel métier ! (P-3 634-642)*

Finalement, P-7 s'est trouvé un emploi dans un domaine très différent de celui qu'il occupait avant le traumatisme crânien. Toutefois, d'après lui, deux éléments ont grandement facilité l'apprentissage de ses nouvelles tâches : ses connaissances en informatique et son expérience personnelle avec le produit de l'entreprise.

- A- *Donc d'après vous c'est vos expertises antérieures, vos connaissances antérieures en informatique ont facilité les apprentissages ?*
- B- *Oui, je pense qu'oui. Ça ne m'a pas nui en tout cas. Je ne peux pas vous dire si c'est précisément ça mais, c'est un facteur que je ne peux pas nier. (P-7, 404-417)*
- B- *Je voulais aussi vous dire que je détenais aussi une certaine expertise au niveau propane, parce qu'avant, mon emploi précédent l'accident, j'avais déjà occupé un poste au niveau du propane dans une entreprise de distribution de véhicules récréatifs, donc de propane. (P-7, 671-690)*

Le lieu de travail est aussi un élément qui a joué un rôle dans le retour et le maintien au travail de certains participants. En effet, les participants P-3 et P-7 décrivent l'effet facilitant de la proximité entre leur lieu de travail et leur résidence.

- B- *Je n'habite pas loin, il y a beaucoup de facilités (P-3, 198)*
- A- *Et puis des éléments qui nuisent à votre travail, si on revient à votre milieu d'emploi ?*
- B- *Bon, c'est sûr que moi je suis toujours une personne qui arrive toujours à l'avance, c'est sûr, que si je pars d'ici pis il y a un trafic de tous les diables pour me rendre au bureau, je sais que je vais être en retard. J'arrive au bureau et je suis plus énervé que d'autres choses. C'est à peu près la seule chose qui peut m'arriver, même si ce n'est pas long au niveau voiture. (P-7, 1272-1280)*

En résumé, les exigences reliées à la tâche de travail sont autant d'ordre psychologique que physique. Toutefois, pour la majorité des participants, les exigences d'ordre psychologique et les relations interpersonnelles semblent prédominantes. La capacité à communiquer et à établir de bonnes relations interpersonnelles avec des collègues de travail, des clients ou avec un supérieur immédiat sont nécessaires pour tous les emplois occupés par les participants. De plus, bien que les activités de travail de deux participants P-2 et P-3 se ressemblent au niveau des tâches à effectuer, l'ampleur des exigences diffère compte tenu des caractéristiques propres à l'entreprise. Par ailleurs, d'après les participants, la plupart des habiletés nécessaires à la réalisation de l'activité de travail ont été acquises avant le traumatisme crânien.

3.3 Caractéristiques de l'environnement de travail

Cette section traite des différentes caractéristiques de l'environnement de travail identifiées par les participants. Celles-ci sont subdivisées en trois grandes catégories : les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise, l'organisation du travail dans l'entreprise et les caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail. L'entrevue tentait de diriger les participants vers l'identification des caractéristiques de l'environnement qui ont influencé le processus de retour et de maintien au travail. Lors des entrevues certaines caractéristiques ont été discutées; toutefois, leur rôle (agent de facilitation ou obstacle) dans le processus de retour et de maintien au travail n'a pas toujours été identifié de façon précise par le participant. Compte tenu de la nature exploratoire de cette étude, il demeure intéressant de présenter toutes les caractéristiques qui ont émané des entrevues.

3.3.1 Caractéristiques organisationnelles de l'entreprise

Les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise réfèrent aux éléments qui qualifient et distinguent une entreprise et affectent l'ensemble des postes de travail de l'entreprise. Sept caractéristiques ont été mises en évidence par l'entrevue : le type d'entreprise, sa santé économique, sa structure, son organisation hiérarchique, ses standards de production, ses politiques d'encadrement des employés et la disponibilité de ses ressources (tableau 8).

Le thème "**type d'entreprise**" regroupe les caractéristiques reliées à la nature du propriétaire (entreprise à caractère publique versus privée) ainsi que les caractéristiques reliées au produit de cette entreprise (un bien ou un service). Les participants occupent majoritairement un emploi à l'intérieur d'une entreprise privée à l'exception de P-4. Trois entreprises produisent des services (P-1, P-3 et P-7) alors que quatre fabriquent des biens (P-2, P-4, P-5 et P-6).

Deux participants (P-2 et P-4) mentionnent que le type d'entreprise exerce un rôle sur leur motivation à maintenir leur travail. Par exemple, l'entreprise familiale de P-2

est de nature privée et elle lui appartient. Selon le participant, cela stimule son sentiment d'appartenance et son intérêt à retourner et à maintenir son emploi.

- B- *Qu'est ce qui m'a motivé ? Moi, c'est sûr que c'est une entreprise familiale, donc on a un peu la mentalité que l'entreprise passe avant tout. Donc, ça passe avant l'inconfort, même (avant) la famille, que ça soit n'importe quoi, ça passe avant tout. Et puis, donc pour moi c'était évident que dès que je pouvais mettre un pied devant l'autre, il fallait que je revienne ici. (P-2, 245-253)*
- A- *Finalelement, d'après toi, est-ce que le milieu de travail dans lequel tu es, t'as aidé à revenir au travail ?*
- B- *C'est certain. Si j'avais été dans une entreprise où je n'étais pas le fils du boss, c'est certain qu'au début je ne serais pas rentré. (P-2, 798-804).*

D'autre part, l'entreprise de P-4 est la seule de nature publique. D'après ce participant, la nature publique de l'entreprise permet d'obtenir plus facilement des ressources matérielles et financières. De plus, il considère que les exigences de productivité de l'entreprise sont moindres comparativement à l'entreprise privée et que cela le motive à maintenir son emploi.

- B- *... quand c'est gouvernemental, premièrement, l'équipement est assez effrayant... Ça fait que là j'ai une ressource, je peux demander n'importe quoi dont j'aie besoin pis il l'achète tout de suite. C'est beaucoup quand même, comme programmeur. Et j'ai une machine, une bombe, comme ordinateur. (P-4, 513-533).*
- B- *Le temps qu'ils donnent aussi, (le temps) alloué. Ex, si tu travailles comme je vous l'ai dis pour une petite ou moyenne entreprise, le gars va avoir les signes de piastres dans les yeux. Tandis qu'ici c'est gouvernemental, l'échéancier est quand même le même, mais ils vont être plus réalistes... (P-4, 1076-1089)*

La **santé économique** correspond à la prospérité de l'entreprise face à son économie. Celle-ci semble être un facteur qui aurait joué un rôle positif ou négatif dans le processus de retour et de maintien au travail. D'après P-1, la santé économique de l'entreprise affecte la quantité d'heures qu'il travaille et selon lui, la diminution du nombre d'heures de travail qu'il a subie, est reliée à la perte de différents contrats de l'entreprise. Conséquemment, pour ce participant, la décroissance économique de l'entreprise crée un obstacle dans son processus de maintien au travail puisqu'il prévoit chercher un nouvel emploi afin d'augmenter le nombre d'heures de travail par semaine.

- B- *... Là ça fait 4 mois que je fais ça, juste 5 heures (par semaine), mais avant ça, j'ai travaillé 1 an et deux mois pour eux autres, c'était dans une autre cafétéria à Valleyfield, ils ont perdu le contrat. Je travaillais là 5, 6, jours par semaine, du lundi au samedi... (P-1, 170-181)*

Quant à P-2, il rapporte que le statut quo économique de l'entreprise lui permet de réduire le nombre d'heures de travail ainsi que la quantité de travail à compléter. Par conséquent, d'après lui, le statut quo économique de l'entreprise allège ses conditions de travail et facilite la réalisation de son travail.

- B- *L'entreprise est en "standbye" pour tout, alors il n'y a aucune décision qui se prend autre que pour le petit train, train quotidien. Comment on fonctionne ? Avant, c'était de pousser pour les nouveaux produits et les*

nouvelles choses. Ça, c'est bloqué complètement. Mon job est beaucoup plus facile et beaucoup plus simple. Pis, c'est pour ça que je peux travailler 50% du temps, pis que le job est fait. (P-2, 237-245)

D'autre part, selon P-3, la croissance économique de l'entreprise augmente son intérêt et sa motivation envers sa tâche de travail.

- B- *Ça grossit (l'entreprise). On a doublé le chiffre d'affaires en un an. Il a presque triplé.*
- A- *Ça c'est en partie grâce à vous ? Vous avez beaucoup de mérites là dedans ?*
- B- *Il y a du mérite et il y a du plaisir aussi. (P-3, 588-591)*

Finalement, les participants P-6 et P-7 mentionnent que la décroissance et le statut quo économique des entreprises exercent une influence négative sur l'atmosphère générale de travail.

- B- *Parce qu'avec toutes les coupures de la compagnie, le travail devient plus exigeant parce qu'on est moins de personnes. C'est de plus en plus dur... (P-6, 658-670)*
- B- *...les dirigeants de la compagnie dans une certaine mesure s'ils ont des bonnes nouvelles à t'apporter, on a de la production en masse, on a des commandes en masse, ça soulage les gars... De ces temps ici, c'est plus difficile à cause de la crise asiatique.*
- A- *Donc l'atmosphère est un peu tendue ?*
- B- *Elle est un petit peu à la baisse... (P-6, 748-790)*
- A- *On parlait au tout départ que l'entreprise venait d'être vendue et que cela fait beaucoup de bouleversements. Comment cela affecte-t-il l'atmosphère dans l'entreprise ?*
- B- *Bon l'atmosphère, c'est sûr qu'il y a des employés qui sont là depuis un bon nombre d'années, ça veut dire qu'il y en a qui peuvent compter jusqu'à 30 ans de service. Eux, ils ont toujours vu celui qui va nous acheter comme le compétiteur principal... c'est sûr que cela joue sur le moral. (P-7, 968-979)*

La **structure d'une entreprise** correspond à la grosseur et à l'organisation des différents départements au sein de l'entreprise. Selon Brunelle & Martin (1985), la grosseur d'une entreprise se mesure par le nombre de salariés employés par celle-ci. Une petite entreprise compte entre 5 et 49 salariés, une moyenne entreprise, entre 50 et 199 salariés et une grosse entreprise plus de 200 salariés. Parmi les participants, deux œuvrent au sein de grandes entreprises (P-6 et P-7) et deux, au sein de petites entreprises (P-2 et P-3). Pour un participant (P-3) la grosseur de son entreprise est considérée comme un aspect important pour le maintien de la qualité du produit de l'entreprise. Toutefois, même si plusieurs participants mentionnent l'existence de différents départements au sein de l'entreprise, aucun n'a élaboré sur l'importance d'une telle structure sur le retour ou le maintien au travail.

Tableau 8: Caractéristiques organisationnelles de l'entreprise

	TYPE	SANTÉ ÉCONOMIQUE	STRUCTURE		ORGANISATION HIÉRARCHIQUE				STANDARD DE PRODUCTION (QUANTITÉ)	ENCADREMENT
			GROSSEUR DE L'ENTREPRISE	DIVISION DES DÉPARTEMENTS	NOMBRE DE PALIERS	NIVEAU DE RESPECT	POSSIBILITÉ DE DÉLÉGUER			
P-1	Privée Service (livraison)	Moindre (perte de contrats)	---	Plusieurs départements divisés précisément (cafétéria, commissions, réparation, services)	---	---	---	---	Oui	
P-2	Privée Bien (fabrication tuyaux de béton)	Statut quo	Petite entreprise	Deux grandes divisions sans trop de contact: usine de production et l'administration	3 paliers précis	Plus ou moins respecté	Peut déléguer certaines tâches.	Diminué	---	
P-3	Privée Service (vente)	Croissance	Petite entreprise	Plusieurs départements divisés précisément selon les postes de travail (vente, commandes, production)	2 paliers	Plus ou moins respecté.	Peut déléguer certaines tâches.	Réaliste	Oui	
P-4	Publique Service (programmation)	---	---	---	Plusieurs paliers précis, organisés selon la hiérarchie militaire	Très respecté.	Peut déléguer certaines tâches.	Réaliste	---	
P-5	Privée Bien (Réusinage de pièces d'avion)	---	---	Plusieurs départements séparés précisément selon les postes de travail, en processus de décloisonnement	Plusieurs paliers	Respecté.	Ne peut pas déléguer.	Réaliste	Oui	
P-6	Privée Bien (fabrication de fils d'acier)	Décroissance	Grande entreprise (plus de 1000 employés)	Plusieurs départements séparés précisément selon les postes de travail	Plusieurs paliers précis	Respecté.	Ne peut pas déléguer.	---	Oui	
P-7	Privée Service (Central téléphonique)	Statut quo (changement de propriétaire)	Grande entreprise (Compagnie nationale)	Plusieurs départements séparés précisément selon les postes de travail (service à la clientèle, réparation, vente)	Plusieurs paliers précis	Respecté.	Ne peut pas déléguer	Réaliste	Oui	

---: thème non relevé dans l'entrevue

L'organisation hiérarchique correspond au nombre de paliers hiérarchiques et à la possibilité pour le participant interviewé de déléguer certaines tâches compte tenu de son rang hiérarchique. Bien que la majorité des participants aient décrit certaines caractéristiques de l'organisation hiérarchique de leur milieu de travail, à l'exception d'un sujet, peu ont mentionné cette caractéristique comme ayant joué un rôle lors de leur retour et de leur maintien au travail. En effet pour P-2, la possibilité de déléguer certaines tâches semble avoir facilité le retour au travail.

- B- *Je me servais plus des gens autour de moi, pour m'aider à faire ce que je fais... j'ai essayé d'optimiser un peu toutes les ressources que j'avais autour de moi pour diminuer ma tâche. Alors, en utilisant Chantal plus (secrétaire-receptionniste), admettons qu'elle faisait déjà à peu près 50% de cet ouvrage, là elle en faisait peut-être 95%...(P-2, 142-182)*

Les **standards de production** réfèrent à la quantité de travail exigée par l'employeur que doit accomplir le travailleur. Quatre participants mentionnent que la quantité de travail exigée par l'employeur est réaliste, et un participant (P-2) rapporte qu'elle est allégée. De plus, plusieurs participants (P-2, P-3, P-4 et P-5) ajoutent qu'une exigence réaliste influence positivement le processus de retour et de maintien de l'emploi.

- B- *Et puis, un, je suis un peu habitué à cette façon de procéder là. Puis, je ne sais pas, je pense que, comme je disais tantôt, en ce moment je travaille à 50%, je serai peut-être capable de travailler à 75%, je dis un chiffre comme ça, de ce que je travaillais avant, mais je ne peux pas vraiment me tester, à savoir si je peux aller à 100%. Je sais que disons, souvent comme de ces temps ci, je me sens fatigué. (P-2, 540-555)*
- A- *Ça c'est un élément qui vous a motivé ? Vous aviez la satisfaction de vendre, mais vous n'aviez pas la pression du travailleur autonome.*
- B- *C'est ça ! Avec quotas de base minimum, mensuels... (P-3, 930-938)*
- B- *Le temps qui donne aussi, le temps alloué. Ex. Si tu travailles comme je vous l'ai dit pour une petite ou moyenne entreprise, le gars va avoir les signes de piastre dans les yeux. Tandis qu'ici c'est gouvernemental, l'échéancier est quand même le même, mais ils vont être plus réalistes. Parce qu'eux autres c'est l'argent des autres. C'est votre argent et mon argent. (P-4, 1076-1089)*
- A- *Avez-vous des exigences de production ?*
- B- *Automatiquement tu as des exigences quand tu as un client en arrière. Le moteur, lui, il s'attend à l'avoir à la fin du mois, il a payé, il veut avoir son moteur à la fin du mois et si tu ne l'as pas, bien "I want my money back !"*
- A- *Mais est-ce qu'il y a une grosse forme de pression ?*
- B- *De la pression, c'est l'auto discipline. En quelque part, elle relève de chaque employé d'être assez mature pour se dire que moi j'ai un ouvrage à sortir, je la sors. (P-5, 765-777)*

L'encadrement offert aux employés correspond aux moyens mis en place par l'entreprise pour accueillir un nouvel employé ou faciliter le retour à son travail. Tel que mentionné dans la section 3.1, l'encadrement des participants qui sont retournés au même emploi ainsi que celui de P-3 a été organisé et offert par leur centre de réadaptation sous forme de stages. Toutefois, ces participants décrivent la

générosité des milieux de travail qui ont accepté les dispositions et les recommandations émises par le centre de réadaptation pendant cette période de stages. D'autre part, pour ceux qui ont été employés par une nouvelle entreprise (P-1, P-7), ils ont participé à une période d'entraînement comme tout nouvel employé (aucune mesure particulière n'a été mise en place compte tenu de leur statut médical). Tous les participants s'accordent sur l'effet bénéfique de l'encadrement lors du processus de retour au travail.

Le thème "**ressources**" regroupe les ressources financières et matérielles d'une entreprise. Les ressources humaines ont été regroupées à l'intérieur des caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail. Les participants P-4 et P-7 mentionnent que la disponibilité des ressources matérielles et/ou financières exerce un rôle dans le processus de retour et de maintien au travail. D'ailleurs, P-4 mentionne que la facilité à obtenir des ressources influence positivement la réalisation de son activité de travail et P-7 rapporte être satisfait des ressources matérielles mises à sa disposition.

- A- *Est-ce qu'il y a des éléments dans le travail ici qui aident à la réalisation de votre tâche ?*
- B- *Sûr, c'est l'équipement !*
- A- *On parlait des éléments qui pouvaient aider la réalisation du travail, donc la facilité à obtenir de l'équipement, est-ce qu'il y a d'autres éléments ?*
- B- *L'équipement, je sais que c'est très fort de ce côté là. Les ressources, les ressources aussi sont fortes. Ex. Si je ne trouvais pas un problème, je pourrais appeler chez Microsoft à 150\$ le 15 minutes, ça ne les dérangerait pas. ... (P-4, 1089-1117)*

- B- *Est-ce que le milieu de travail influence mon intérêt ? Oui, premièrement, comme je vous l'ai dit, ils sont équipés "full equip" ici, ça c'est intéressant. Quand j'ai passé des entrevues, ça fait pas longtemps, le dernier contrat, j'étais allé voir les gars, il y a des bons programmeurs mais, ils n'avaient quasiment pas d'équipements là dedans. Moi, ça m'écoeure ! Même pas de réseau, même pas de serveurs, pas rien, tu travailles avec du stock quand même limité. Veux, veux pas, quand tu n'es pas obligé de chercher et de gratter les cens pour quelque chose, c'est ça la différence. (P-4, 1203-1216)*

En résumé, plusieurs caractéristiques organisationnelles de l'entreprise semblent avoir eu une influence quelconque sur le processus de retour et de maintien au travail, tels que le type d'entreprise, la santé économique de l'entreprise, les standards de production, l'encadrement offert aux employés et les ressources disponibles.

3.3.2 Organisation du travail dans l'entreprise

Cette section présente les caractéristiques regroupées sous le grand thème "organisation du travail" : l'horaire, la rémunération, l'aménagement du poste de travail, la présence syndicale et le niveau d'autonomie du travailleur dans la réalisation de son travail (tableau 9).

Le retour et le maintien au travail peuvent être influencés par **l'horaire de travail** que ce soit au niveau de la répartition de l'horaire (jour, soir, nuit), le nombre d'heures travaillées par semaine ou la flexibilité de l'horaire. De façon générale, la répartition de l'horaire du participant peut être fixe de jour, de soir ou de nuit, ou elle peut alterner entre deux ou trois parties de la journée. D'ailleurs, cinq participants travaillent de jour alors que l'horaire de travail de P-6 alterne entre le jour, le soir et la nuit et celui de P-7 varie entre le jour et le soir. Selon P-1 et P-6, la répartition de l'horaire (jour, soir, nuit) influence le processus de retour et de maintien au travail. En effet, P-1 décrit qu'il occupait un poste qui alternait entre le jour, le soir et la nuit et que le désir d'avoir un horaire fixe, a été une des raisons pour changer d'emploi à la suite du traumatisme crânien.

Quant à P-6, il rapporte avoir éprouvé beaucoup de difficultés avec la reprise de l'horaire de travail nocturne lors du processus de retour et de maintien au travail à la suite de son traumatisme crânien.

B- *Un moment donné, j'avais de la misère pendant mon stage à faire les chiffres de nuit, c'était difficile... c'était plus dur. Mais je viens à bout de les faire... (P-6, 207-219)*

Par ailleurs, tous les participants travaillaient plus de 30 heures par semaine avant le traumatisme crânien, alors que depuis le retour au travail, quatre participants (P-1, P-3, P-4 et P-7) travaillent moins de trente heures par semaine, deux participants (P-5 et P-6) travaillent quarante heures et le participant P-2 détermine lui-même le nombre d'heures qu'il travaille et cela varie considérablement d'une semaine à l'autre. D'ailleurs, pour la majorité des participants, cette diminution du nombre d'heures de travail par semaine, influence positivement le processus de retour et de maintien au travail.

- B- *Ça a beaucoup d'avantages, parce que maintenant je fais 4 jours par semaine, je ne fais pas 5 jours et je fais 20 –25 heures semaine. (P-3416-419)*
- A- *Donc vous vous sentez prêt à augmenter le nombre d'heures ?*
- B- *Peut être pas maintenant, mais sur une période un peu plus longue. Dépendant du projet aussi. (P-3, 1088-1091)*
- A- *...qu'est-ce qui fait que vous restez à 4 jours, et non à 5 jours ?*
- B- *J'imagine, je ne sais pas, j'en ai parlé avec Patrick, genre mercredi, ça me fait vraiment du bien d'avoir cette journée là. Parce que sans ça, comme je vous dis, je ne dors pas beaucoup, comme le mardi soir, je commence à être fatigué (P-4, 295-309)*

Contrairement aux autres, P-1 décrit être insatisfait de la réduction du nombre d'heures de travail. Toutefois, son statut d'emploi (temporaire remplaçant) lui assure seulement cinq heures de travail par semaine. Pour leur part, les participants (P5 et P-6) travaillant quarante heures par semaine, n'ont pas abordé le rôle du nombre d'heures de travail par semaine dans le processus de maintien au travail.

La flexibilité de l'employeur face à l'horaire de travail est un aspect qui a eu un effet positif sur le maintien au travail. La majorité des participants rapporte une forme quelconque de flexibilité horaire. Un seul participant (P-2) considère avoir une très grande flexibilité horaire tant au niveau de l'arrivée et du départ qu'au niveau des pauses de travail. D'ailleurs, ce participant occupe un poste de cadre et il est en partie propriétaire de l'entreprise. À l'opposé, seul, P-6 estime ne posséder aucune flexibilité horaire. Ce participant occupe un poste de journalier sur une chaîne de production. De plus, il n'a pas commenté l'impact de la flexibilité horaire sur le maintien de l'emploi. Pour leur part, les participants P-3, P-4 et P-7 considèrent jouir d'une certaine flexibilité horaire relativement à l'heure d'arrivée et de départ ainsi qu'à la durée et au moment de la pause de travail. Finalement, le participant P-5 indique posséder une flexibilité horaire seulement à l'égard de la durée et du moment de la pause de travail.

La **rémunération** est une autre caractéristique de l'organisation du travail qui a pu influencer le retour et le maintien au travail. Deux éléments ont été abordés : le mode de rémunération (à l'heure, au jour, à la semaine ou à la commission) et la présence d'une compensation monétaire fournie par la compagnie d'assurance

Tableau 9: Organisation du travail dans l'entreprise

	HORAIRE			RÉMUNÉRATION			AMÉNAGEMENT	PRÉSENCE SYNDICAT	AUTONOMIE DANS LA TÂCHE
	RÉPARTITION HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	FLEXIBILITÉ	MODE	PRIME	COMPENSATION			
P-1	Jour	Présentement minimum est à 5hrs/sem. mais peut être variable compte tenu de son statut d'emploi (remplaçant)	Flexibilité de l'horaire pour les pauses, l'entrée, la sortie	Par jour	---	---	---	Syndiqué	Gestion personnelle de sa vitesse de travail
P-2	Jour	Variable selon la quantité de travail, il fait ses propres horaires	Très grande flexibilité au niveau de l'horaire	---	---	---	---	Non syndiqué	Gestion personnelle de sa vitesse de travail
P-3	Jour	Maximum 25hrs/sem.	Flexibilité de l'horaire pour les pauses, l'entrée et la sortie	Semaine	Flexibilité horaire Argent	Présente	Bureau dans le restaurant, présence de beaucoup de distractions	Non syndiqué	Gestion personnelle de sa vitesse de travail
P-4	Jour	Maximum 30hrs/sem.	Flexibilité de l'horaire pour les pauses, l'entrée et la sortie	---	Reconnaissance	Présente	Distractions éliminées	Syndiqué	Gestion personnelle de sa vitesse de travail
P-5	Jour	Maximum 40hrs/sem.	Flexibilité de l'horaire pour les pauses	---	---	Présente	Plusieurs déplacements entre les différents postes de travail; Impliqués dans le programme d'amélioration de l'aménagement des postes de travail	Syndiqué	Vitesse de travail contrôlée par les différents postes de travail, possibilité d'influencer sa vitesse de travail
P-6	Variable jour, soir, nuit	Maximum 40hrs/sem	Aucune flexibilité horaire	Taux horaire	---	Présente	---	Syndiqué	Vitesse de travail imposée par le travail à la chaîne et les exigences du contremaître
P-7	Variable jour, soir	Maximum 28hrs/sem	Flexibilité de l'horaire pour les pauses, l'entrée et la sortie	Taux horaire	Reconnaissance	Présente	Satisfait de l'aménagement	Non syndiqué, présence syndicale dans l'entreprise	Vitesse de travail contrôlée par le cadre, possibilité de ralentir ou d'accélérer sa vitesse de travail

---: thème non relevé dans l'entrevue

Le mode de rémunération diffère selon les participants. Deux participants (P-6 et P-7) sont rémunérés sous forme de taux horaire. P-1 est rémunéré en fonction du nombre de jours travaillés et P-3 est rémunéré à la semaine. Le mode de rémunération semble avoir été particulièrement important dans le processus de retour et de maintien au travail de P-3. D'ailleurs, ce dernier a dû s'ajuster à un nouveau mode de rémunération puisque avant son traumatisme, il occupait un poste de vendeur rémunéré à la commission.

- A- *Est-ce qu'il y a d'autres choses que vous aimeriez changer ?*
- B- *En vendre plus. Au pourcentage...*
- A- *Ce que j'ai compris c'est que vous aimeriez changer la façon que vous êtes rémunéré ?*
- B- *Bien sur, ...(P-3, 1068-1071)*

Cinq participants (P-3, P-4, P-5, P-6 et P-7) mentionnent recevoir ou avoir reçu une compensation monétaire de la part de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). De plus, trois de ces participants (P-3, P-6 et P-7) s'accordent sur le rôle facilitant qu'exerce cette compensation monétaire dans le processus de retour et de maintien au travail. D'ailleurs, P-3 et P-7 mentionnent que la compensation monétaire assure le maintien de leur salaire antérieur malgré un nouvel emploi moins bien rémunéré. P-6 ajoute à cet effet que la compensation monétaire atténue le sentiment de culpabilité face à la diminution du rendement de l'employé lors du retour au travail.

- B- *Aussi longtemps qu'elle (SAAQ) m'indemnisait totalement. Dans le sens que moi, j'étais (dans la catégorie) des 60 000\$ par année, là je leur en coûte la moitié. Comment dirais-je, je ne me sens pas coupable de ça parce que, ce n'est pas moi qui ai frappé le char... Mais ça me donne une sécurité d'un côté, ça m'a aussi redonné le temps de me replacer dans cet état, et de me réimposer une discipline physique et intellectuelle (P-3, 419-433).*
- B- *Ça ne coûtait rien à l'employeur, la seule affaire qu'il fallait qu'il respecte, c'est qu'il n'y avait pas de mise à pied à cause de moi... Eux autres, ça leur donnait un homme de plus pour faire d'autres choses. Je ne sais pas si tu comprends. Et puis, ça été respecté à 90% (P-6, 240-256)*
- B- *C. (la compagnie) ne donnait aucun salaire, ça leur coûtait rien, c'était toujours la SAAQ qui était responsable si j'avais un accident pendant le stage et qui me payait. En réalité, la compagnie ça ne lui demandait pas beaucoup. (P-6, 391-395)*
- B- *...Bon l'assurance automobile du Québec me garantissait un revenu de ma perte d'emploi, ma perte temporelle de 10 à 12 heures/ semaine. Mais je ne voulais pas être dépendant de ces revenus là ...Ils sont appréciés, ils m'aident beaucoup dans ma qualité de vie, je pense que j'ai toujours été bien traité par l'assurance automobile du Québec... (P-7, 449-483)*

Tout comme la compensation monétaire, la **présence syndicale** au sein de leur entreprise peut exercer un rôle dans le processus de retour et de maintien au travail. Pour ceux qui sont syndiqués, cela peut offrir une protection vis-à-vis les avantages

sociaux accumulés (ancienneté, fond de pension et titre d'emploi) ainsi qu'au niveau des conditions de travail (refus de faire des heures supplémentaires).

- A- *Est-ce que cela a dérangé l'employeur lorsque vous lui avez dit que vous ne vouliez plus faire de temps supplémentaire ?*
- B- *Non, c'est signé dans la convention. (P-6, 947-960)*

- A- *Tantôt vous me disiez, je n'ai pas le goût d'aller travailler dans une autre entreprise, je connais pas le monde, c'est plus facile de revenir ici. Pourquoi ?*
- B- *Il y avait toujours les avantages que j'avais accumulés avec les années, au moment de l'accident j'étais rendu à 17-18 ans d'ancienneté, j'avais 18 ans de fait. Aujourd'hui, je suis rendu à 20 ans. Ça c'est des avantages que la compagnie nous donne par rapport à la convention collective... (P-6, 1033-1057)*

Selon certains participants, **l'aménagement des postes de travail** est une autre caractéristique de l'organisation du travail qui influence la réalisation de l'activité de travail et par conséquent, exerce un rôle dans le processus de retour et de maintien au travail. Notamment, P-3 mentionne que son poste de travail se situe à l'intérieur d'un restaurant. Il décrit beaucoup d'éléments de distractions qui influencent négativement la réalisation de son travail. D'ailleurs, il aimerait modifier certains aspects de l'aménagement de son poste de travail. Quant à, P-4, son poste de travail a été évalué et aménagé par un ergothérapeute et un ergonomiste. Selon lui, les recommandations apportées facilitent la réalisation de son travail.

- A- *Mais, elle venait vérifier le poste, il est à quelle hauteur, comme la chaise. Qu'est-ce qu'il me fallait ! J'en ai une autre chaise chez nous comme ça. Elle a été gentille, franchement, elle avait amené quelqu'un qui est expert là dedans, ils venaient vérifier ça aussi (l'ergonomie du poste de travail). (P-4, 1171-1176)*

Par ailleurs, le participant P-5 est impliqué dans un programme d'évaluation des différents postes de travail de l'entreprise. Il considère important de s'intéresser à l'aménagement des postes de travail et, selon lui, l'aménagement influence la réalisation de l'activité de travail.

- A- *Est-ce qu'il y a d'autres éléments qui nuisent dans la réalisation de ton travail ?*
- B- *Je te dirai une autre affaire, j'ai fait partie de l'équipe K. et on essayait de réorganiser le travail de notre département et de réorganiser tous les outils d'inspections ... un genre de bibliothèque plus accessible, ...*
- A- *Tu as travaillé beaucoup là dessus. Est-ce que c'est implanté ?*
- B- *Oui. Ça s'est amélioré. L'entreprise a investi beaucoup de sous pour différents départements...*
- A- *Donc, il y a eu une réorganisation des départements qui a été facilitante.*
- B- *Oui. Et j'ai fait partie de ce comité là. (P-5, 726-755)*

Finalement, le participant P-7 décrit être satisfait de l'aménagement des différents postes de travail de son milieu de travail.

La dernière caractéristique de l'organisation du travail relevée lors des entrevues est reliée **au niveau d'autonomie** d'un travailleur sur sa cadence de travail. Quatre participants (P-1, P-2, P-3 et P-4) considèrent posséder un contrôle sur leur

cadence de travail, c'est-à-dire qu'aucun autre travailleur n'est directement dépendant du travail qu'il accomplit pour réaliser sa propre tâche. D'ailleurs, ceux-ci considèrent que cette caractéristique influence positivement le processus de retour et de maintien au travail. Quant aux participants P-5 et P-7, leur rythme de travail peut être influencé par la vitesse de travail des autres travailleurs. Toutefois, ils peuvent également imposer leur cadence. Inversement, la cadence de travail du participant P-6 est complètement imposée par la vitesse de la chaîne de montage. Ainsi il ne possède aucun contrôle sur sa productivité.

En somme, le retour et le maintien au travail de l'ensemble des participants semblent avoir été influencés par les différentes caractéristiques reliées à l'horaire de travail, la compensation monétaire, l'aménagement du poste de travail et le niveau d'autonomie dans la cadence de travail. Par contre, le mode de rémunération et la présence syndicale ne sont pas des éléments déterminants pour tous les participants.

3.3.3 Caractéristiques socioculturelles de l'entreprise

Les caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail semblent également jouer un rôle dans le processus de retour et de maintien au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien. Elles réfèrent particulièrement à l'atmosphère de travail, à l'attitude des travailleurs, à la formalité des liens et aux valeurs de l'entreprise (tableau 10).

3.3.3.1 Atmosphère de travail

L'atmosphère de travail correspond à l'ambiance générale créée par les relations de travail. Six qualificatifs différents ont été énoncés par les participants. Tous les participants ont caractérisé l'ambiance de travail de leur entreprise comme étant amicale. Certains participants ajoutent que la courtoisie et le respect sont de rigueur dans leur milieu de travail. Parallèlement, quatre participants mentionnent que l'humour distingue leur ambiance de travail. Finalement l'esprit d'équipe et l'entraide caractérisent l'atmosphère générale de travail des participants.

L'atmosphère de travail semble être une caractéristique de l'environnement de travail qui influence le processus de retour et de maintien au travail. Notamment, un participant (P-6) mentionne que l'atmosphère de travail a été une source de motivation lors de son retour au travail et un autre (P-7) décrit que l'atmosphère de travail a eu une influence sur la satisfaction au travail.

- B- *... Moi depuis l'accident, je ne sais pas si j'étais de même avant, j'aime bien faire de l'humour, taquiner les gars... On se tire la pipe, et c'est que l'ambiance, elle est bonne. L'ambiance dans un bureau ou dans une usine, ce sont les gens qui la font. (P-6, 741-748)*
- B- *Les gens étaient corrects, c'est comme ça que ça m'a vraiment motivé à continuer. (P-6, 476-477)*
- A- *Est-ce que les collègues de travail ont un rôle à jouer sur la satisfaction ?*
- B- *Oui également, le contact qu'on a avec les collègues, amical, courtois, blagueur des fois. (P-7, 1343-1349)*

Finalement, tous les qualificatifs émis par les participants qui ont réussi à maintenir leur travail sur une période minimale de six mois reflètent une ambiance de travail positive.

3.3.3.2 *Attitudes des travailleurs de l'entreprise à l'endroit du participant*

L'attitude des personnes impliquées dans les relations de travail (l'ensemble des cadres, le supérieur immédiat, les collègues, les subalternes et les clients) peut avoir influencé le retour et le maintien au travail. Huit attitudes ont été décrites et perçues par les participants.

La majorité des attitudes ressenties par les participants de cette étude a une connotation positive. La compréhension et la confiance sont les attitudes les plus fréquemment rapportées par les participants. De plus, la majorité rapporte que c'est leur supérieur immédiat qui démontre ces attitudes. P-6 ajoute que les collègues de travail ont également exprimé de la compréhension à son endroit et P-2 décrit principalement la compréhension que ses clients ont eue envers lui. La confiance semble essentielle pour plusieurs participants lors du processus de retour et de maintien au travail. En effet, P-5 qui a perçu de la part de ses collègues une attitude de doute, décrit l'influence négative de cette attitude sur la dynamique du processus de retour et de maintien au travail.

- B- *Par contre, par la suite, je me rappelle un petit peu plus tard, je posais beaucoup de questions, beaucoup, beaucoup de questions. Là, un moment donné, si tu poses trop de questions, ce n'est pas mieux, les*

autres personnes alentour de toi finissent par dire, "coup donc, tu poses bien des questions; des questions que tu as déjà posées, tu les poses encore ! Pourquoi ?". Ça fait que là en quelque part, moi j'étais sûr ou, pas assez sûr des fois, j'avais besoin de m'appuyer, et encore de demander une autre information. Les personnes, un moment donné, bien ils ne te le diront pas à toi, ça va aller à d'autres oreilles, et un moment donné ton contremaître, il commence à faire un genre de reproche, "si tu as de la difficulté, tu as l'air à avoir de la difficulté avec ça, on va laisser faire, on va travailler un autre type d'affaires". Là tu dis, "j'aime ça cette affaire là", "oui mais, ça fait rien, travaille un autre job, un peu plus facile en premier, et on reviendra à ça".

- A- *Il y a eu, même s'ils t'ont fait confiance au départ, ils ont essayé de t'encadrer et de t'aider, il n'y a pas eu de la résistance, mais des doutes se sont installés à un moment ou à un autre dans leur esprit.*
- B- *Bien oui, exact, en plein ça (P-5, 137-161)*

Trois participants (P-2, P-3 et P-5) décrivent qu'une attitude de tolérance influence le processus de retour et de maintien au travail : P-2 décrit la tolérance que ses clients ont eue envers lui; P-3 rapporte cette attitude de la part de son patron et P-5 décrit l'indulgence de ses collègues de travail à son endroit.

Par ailleurs, le respect et le support sont des attitudes fréquemment perçues par les participants et de façon générale, elles sont exprimées soit par les supérieurs immédiats soit par les collègues de travail. De plus, seul le support est rapporté comme attitude exprimée par les subalternes. D'autre part, P-3 décrit que la sensation de respect des collègues de travail à son endroit, facilite la réalisation du travail.

- A- *Quels sont les éléments qui aident dans la réalisation de votre tâche ?*
- B- *Trouver le bon endroit, d'être bien où tu travailles. Prendre le temps d'être bien dans l'environnement dans lequel tu travailles, d'être bien et de te sentir respecté par les gens... (P-3, 1017-1024)*

Quant à P-5, il précise que le support est ressenti principalement dans les mois immédiats au retour au travail.

Par ailleurs, bien que moins populaire, certains participants évoquent la flexibilité et la disponibilité de leur supérieur immédiat. Cependant, le participant P-5 rapporte un manque de disponibilité de la part du supérieur immédiat attribuable selon lui, aux barrières linguistiques. Finalement, P-1 et P-2 ressentent de la compétition envers certains collègues de travail avec lesquels ils entretiennent des conflits personnels ou professionnels

Tableau 10: Caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail

VALEURS DE L'ENTREPRISE		STYLE DE LEADERSHIP		NIVEAU DE RESPECT DE L'ÉCHELLE HIÉRARCHIQUE		FORMALITÉ DES LIENS			
		Confiance	Participatif	Participatif	Hiérarchique	Formels	Informels		
ATTITUDES DES TRAVAILLEURS À L'ENDROIT DU PARTICIPANT	Compétition	Clients							
		Collègues	✓	✓					
		Subalterne							
		Supérieur immédiat							
	Ensemble des cadres								
	Disponibilité	Clients							
		Collègues			✓				
		Subalterne							
		Supérieur immédiat	✓		✓	✓	✓		
	Ensemble des cadres								
	Flexibilité	Clients							
		Collègues							
		Subalterne							
		Supérieur immédiat	✓				✓		
	Ensemble des cadres								
	Support	Clients							
		Collègues				✓	✓		
		Subalterne		✓					
		Supérieur immédiat	✓		✓		✓		
	Ensemble des cadres				✓				
	Respect	Clients							
		Collègues				✓	✓		
		Subalterne							
		Supérieur immédiat			✓	✓	✓		
	Ensemble des cadres				✓				
	Confiance	Clients							
		Collègues					✓		
		Subalterne							
		Supérieur immédiat	✓	✓	✓	✓			
	Ensemble des cadres				✓				
	Tolérance	Clients		✓					
		Collègues					✓		
		Subalterne							
		Supérieur immédiat			✓				
	Ensemble des cadres								
	Compréhension	Clients		✓					
		Collègues					✓		
		Subalterne							
		Supérieur immédiat			✓	✓	✓		
	Ensemble des cadres								
	ATMOSPHÈRE GÉNÉRALE	Entraide		✓	✓		✓		
		Esprit d'équipe		✓	✓	✓	✓		
		Humour		✓	✓		✓		
		Respect	✓		✓	✓	✓		
		Courtoisie			✓		✓		
		Amicale	✓	✓	✓	✓	✓		
			P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	P-7

La plupart des participants (P-2, P-3, P-4, P-5, P-6 et P-7) ont informé leur milieu de travail de leur condition médicale avant la réalisation de leur stage ou de leur réinsertion au travail. D'après les résultats des entrevues, la majorité des participants considère que l'attitude des travailleurs à leur endroit est influencée par la connaissance de leur statut médical.

- B- *Tout le monde était au courant que j'avais eu un accident, tout le monde connaît la famille, j'ai reçu des cadeaux de tout le monde, des clients, ça fait que là, ils sympathisent beaucoup, ils ont beaucoup sympathisé à ce moment là avec les problèmes que j'avais dans le temps. À un certain moment ça pue m'avoir aidé, mais après, évidemment, ça s'est dissipée.*
- A- *Alors, si je comprends ce que tu es en train de me dire, c'est qu'au tout début, quand tu as repris tes fonctions, un des éléments qui a été facilitant, qui t'a aidé, c'est le fait que les gens le sachent, c'est une petite ville et les gens le savaient autour de toi. Les gens dans ton milieu le savaient.*
- B- *Oui. (P-2, 407-433)*
- B- *Il (le patron) ne connaissait pas que ça existaient ces choses là, pas plus que moi. Moi et ma thérapeute, on a amené des documents, il a pris le temps de lire, il a bien vu que ce n'était pas la volonté qui manquait, mais que c'était tout simplement l'état des choses. (P-3, 189-194)*
- A- *Est-ce qu'ils ont fait preuve de flexibilité lorsque vous êtes retourné au travail ?*
- B- *Oui assez. Ce n'est pas tous les gens qui sont au courant non plus nécessairement. Les cadres immédiats eux autres, ils étaient pas mal plus au courant, le cadre à l'atelier des guides et le cadre à l'expédition quand je vais comme homme d'utilité. Eux autres, ils ont été vraiment flexibles. Non, ça bien été. Mais par contre, c'est sûr qu'ils demandent de faire le travail qu'il y a à faire. Et puis, au moment où j'ai eu le plus de misère à faire le travail ça m'a aidé. (P-6, 961-973).*

Contrairement aux autres participants, P-7 a informé son nouvel employeur de sa condition médicale mais il ne croit pas que cela ait influencé l'attitude des travailleurs à son endroit. D'ailleurs, d'après les résultats de l'entrevue aucune attitude de tolérance, de confiance, de respect ou de support n'a été décrite par ce participant. Quant à P-1, ce dernier n'a pas informé son milieu de travail et il ne rapporte aucune attitude empathique à son égard (compréhension, tolérance, respect ou support).

En somme, la majorité des participants ont avisé leur milieu de travail qu'ils avaient subi un traumatisme crânien. De façon générale, ils considèrent que cela a eu une influence positive sur l'attitude des travailleurs à leur endroit. Plusieurs attitudes différentes sont perçues par les participants et la majorité des participants perçoit des attitudes favorables à leur égard. Enfin, la plupart des attitudes décrites par les participants sont exprimées par leur supérieur immédiat.

3.3.3.3 *Formalité des liens*

Le niveau de formalité des liens entre les employés et les employeurs semble être influencé par la structure hiérarchique de l'entreprise, la grosseur et le type d'entreprise. Les participants P-2 et P-3 décrivent entretenir des liens informels avec

leur employeur et ils travaillent pour de petites entreprises à caractère familial. Contrairement, P-1 et P-6 travaillent pour de grandes entreprises et ils qualifient leurs liens avec l'employeur comme étant formels, P-4 travaille pour une entreprise à caractère militaire et il entretient des liens très formels avec ses employeurs. Ce thème a été abordé par la majorité des participants. Toutefois aucun n'a décrit l'impact de la formalité des liens sur l'atmosphère générale de travail de l'entreprise ou sur le processus de retour et de maintien au travail.

3.3.3.4 Valeurs de l'entreprise

Le niveau de respect de l'échelle hiérarchique au sein de l'entreprise et le style de leadership pratiqué par cette entreprise pourraient être ou sont considérés par certains participants comme des valeurs de l'entreprise exerçant un rôle dans le processus de retour et de maintien au travail.

La majorité des participants a décrit le niveau de respect de l'échelle hiérarchique : plus ou moins respecté (P-2 et P3), respecté (P-5, P-6 et P-7) ou très respecté(P-4). Toutefois aucun ne s'est attardé à expliquer son influence sur le processus de retour ou de maintien au travail. De plus, malgré que les participants de cette étude aient réussi à maintenir leur travail, aucune uniformité n'est observée quant au niveau de respect de l'échelle hiérarchique.

Certains participants (P-1, P-2, P-3) considèrent que le style de leadership général de l'entreprise exerce un rôle positif dans le processus de retour et de maintien au travail. Notamment, le style de leadership des entreprises des participants P-2, P-3 est qualifié de participatif et malgré que P-1 ne précise pas de style particulier, il décrit la confiance et la laxité de son employeur face à ses initiatives.

En somme, plusieurs caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail tels qu'une atmosphère de travail positive, une attitude favorable de la part des travailleurs à l'endroit de la personne ayant subi un traumatisme crânien et un style de leadership de type participatif semblent avoir exercé un rôle positif dans le

processus de retour et de maintien au travail. D'autre part, bien que la formalité des liens et le niveau de respect de l'échelle hiérarchique puissent exercer un rôle sur ce processus, aucun participant n'a abordé le rôle de ces caractéristiques.

3.4 CARACTÉRISTIQUES INTRINSÈQUES À LA PERSONNE

Bien que l'objectif de cette recherche s'intéresse aux facteurs environnementaux du milieu de travail qui influencent le processus de retour et de maintien au travail, les participants ont également mentionné certaines caractéristiques reliées à la personne. Ces caractéristiques ont été regroupées en six thèmes : leurs capacités, leurs expériences reliées au travail, leur âge, leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise ainsi que leurs valeurs et leurs attitudes à l'égard du travail (tableau 11). Malgré que ces données outrepassent les objectifs de cette recherche, elles peuvent refléter l'interdépendance du lien personne-environnement. Par conséquent, ces résultats seront présentés dans la partie qui suit.

3.4.1 Leurs capacités/incapacités

Lors des entrevues, tous les participants rapportent et confirment les changements de leurs capacités consignées dans le dossier médical. Tous mentionnent des modifications au niveau des fonctions cognitives. D'ailleurs, les difficultés mnésiques, les problèmes de concentration et d'attention ainsi que les changements au niveau des fonctions exécutives comme par exemple, diminution de l'initiative, de des capacités d'organisation et de planification sont les plus communs. Certains participants (P-1, P-4, P-5, P-6) décrivent une altération au niveau de leurs comportements. Ils rapportent de l'impatience, de l'agressivité, une perte de confiance en soi et/ou de la difficulté avec la gestion du stress depuis l'accident. Deux participants (P-1, P4) décrivent éprouver des difficultés de communication. Deux participants mentionnent avoir subi des changements importants au niveau de leurs capacités physiques. Finalement, tous les participants rapportent une problématique de fatigabilité.

Tableau 11: Caractéristiques intrinsèques à la personne

FACTEURS PERSONNELS					
	INCAPACITÉS	EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	VALEURS DE L'EMPLOYÉ	ATTITUDES DE L'EMPLOYÉ	ÂGE
P-1	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (mémoire, vitesse d'exécution) - Comportementales (Impatience) - Communication - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Nouveau poste de travail; - Connaissance géographique des entreprises; - Études en mécanique; - Influence positive des connaissances (localisation géographique, mécanique) sur l'obtention de l'emploi; - Plusieurs épisodes de chômage. 	<ul style="list-style-type: none"> - Importance du travail (comme gagne pain et image de normalité, sentiment d'accomplissement, besoin de se sentir apprécié). 	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt face à son travail; - Plus ou moins satisfait de son emploi 	---
P-2	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (attention) - Perceptives (trois dimensions) - Fatigabilité 	---	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution de l'importance du travail depuis le traumatisme 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de réussir; - Audace de demander de l'aide. 	---
P-3	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (Concentration) - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Nouveau poste de travail; - Même domaine (vente), connaissance du domaine avant le TCE; - Expérience de travail en restauration; - Expérience facilite la réalisation du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution de l'importance du travail - Important de faire ce qu'on aime 	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt face à la réalisation de son travail (plaisir de vendre) - Volonté de réussir - Persévérance - Désir de retrouver sa vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Influence négative de l'âge sur la recherche d'emploi
P-4	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (mémoire) - Perception - Comportementales (gestion du stress) - Communication - Physiques (douleurs cou & jambes) - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Retour au même emploi - Occupation de cet emploi avant l'accident depuis plus de trois ans. - Formation académique de programmation 	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin d'accomplissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Intérêt face la réalisation de son travail - Esprit positif - Fonceur 	---
P-5	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (mémoire, attention) - Comportementales (confiance en soi) - Physiques (amputation membre inférieur) - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Retour au même poste - Utilisation de son expérience pour réaliser sa tâche - Création d'un stigma qui limite l'obtention de nouvelles activités - Influence négative d'être retourné au même emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution de l'importance du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de réussir - Persévérance - Intérêt face à la réalisation de son travail 	---
P-6	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (mémoire, attention) - Comportementales (impatience, agressivité) - Sensitives (audition) - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Retour au même poste de travail. - Occupation de l'emploi depuis plusieurs années. - Importance de retourner dans le même milieu afin de respecter les connaissances de l'emploi, respect des avantages sociaux accumulés 	<ul style="list-style-type: none"> - Importance du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de réussir - Esprit positif 	---
P-7	<ul style="list-style-type: none"> - Cognitives (mémoire, fonctions exécutives) - Fatigabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Nouveau poste de travail - Connaissances en informatique avant l'obtention du travail - Influence positive des connaissances sur l'obtention et l'apprentissage du nouvel emploi. - Expérience de travail avec le type de produit 	<ul style="list-style-type: none"> - importance de retrouver une "vie normale" - Besoin d'accomplissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Esprit fonceur - Volonté de réussir 	---

TCE : Traumatisme cranio-encéphalique
 --- : thème non relevé dans l'entrevue

- B- *Quand c'était complexe, là j'avais de la difficulté, après un certain temps ça s'est replacé. Par exemple, pour lire des plans... je n'avais jamais eu de la difficulté à lire un plan, et là, je ne comprenais pas ce qu'il y avait sur le plan. Et puis, je ne voyais pas les trois dimensions. En tout cas, c'était bizarre. Il y a ça, et il y a au niveau de la fatigue et au niveau de l'attention, ça s'est replacé un peu. (P-2, 134-141)*
- B- *C'était difficile parce que je n'avais pas grand chose au niveau travail, j'étais tout le temps très, très fatigué (P-3, 186)*
- B- *...j'ai plus de blancs de mémoire qu'avant. Je suis capable de "dealer" avec ça. J'avais un bon vocabulaire avant, ça fait que je suis capable de trouver une variation, mais ça me frustre. Avant, les premiers mois, ça me bloquait parce que je bloquais sur le mot, et je sacrais, et je voulais le trouver. Tandis qu'asteure...(P-4, 666-691)*
- A- *Est-ce que vous avez changé beaucoup en terme de personnalité ? Est-ce que les gens vous le disent beaucoup ? ?*
- B- *Aujourd'hui je suis pas mal plus direct. Avant l'accident, s'il y avait des affaires qui ne faisaient pas mon affaire j'en parlais pas et ça finissait là. Aujourd'hui, ça ne marche pas, ça va être direct, la personne va le savoir (P-6, 1272-1275)*

Bref, la présence d'incapacités varie d'un participant à l'autre. Les changements cognitifs (mémoire et attention), l'altération du comportement ainsi que la fatigue sont les incapacités les plus fréquemment rapportées par les participants. D'autre part, tous les participants identifient certaines de leurs incapacités et reconnaissent l'influence de celles-ci sur la réalisation de leurs activités actuelles de travail.

3.4.2 Leurs expériences reliées au travail

Pour la majorité des participants, l'expérience de travail acquise avant l'accident a été un élément qui a facilité le processus de retour et de maintien au travail. Les participants qui sont retournés au même poste de travail s'accordent sur l'influence positive de l'expérience dans la réalisation de leur activité de travail.

- A- *Est-ce que ça été un avantage que de connaître le milieu de travail avant l'accident ?*
- B- *Ah oui, garantie ! C'est sûr et certain que si vous m'aviez mis dans une nouvelle place, il y aurait eu plus de stress, j'aurais voulu plus leur prouver qui je suis, comment je suis un bon programmeur. Et eux autres, ils ne me connaissent pas, si j'étais arrivé après mon traumatisme, et que j'aurais commencé à travailler pour une nouvelle compagnie (ex, Vidéotron), tout dépendant du patron c'est sûr, mais il aurait fallu que je fasse mes preuves.*
- A- *Donc, c'était plus facile de revenir dans le même milieu. (P-4, 636-643)*

Par contre, le participant P-5 nuance cette affirmation. D'après lui, l'expérience a facilité son retour au travail, toutefois elle l'a également stigmatisé à une tâche particulière.

- A- *Le fait que tu connaisses l'emploi, le milieu d'emploi avant l'accident, penses-tu que cela a aidé ?*
- B- *Non, ça a nui. Ça aurait été peut-être plus facile si je n'avais pas connu (l'entreprise). Mais il faut s'entendre, j'avais mes études en arrière de moi. Donc, j'avais ma formation qui est très importante. Ça fait qu'à ce moment là, être retourné dans un (autre) endroit en aéronautique, je serais reparti du début. J'aurais été comme un employé de début. J'aurais reçu une formation de début. Comme si je n'avais pas fait partie de la "game" avant. (P-5, 952-965)*

Par ailleurs, les participants P-1, P-3 et P-7 concèdent que la maîtrise d'habilités spécifiques acquises avant le traumatisme crânien a facilité la recherche d'un nouvel

emploi. D'ailleurs, ils ont tous trouvé un emploi dans un champ de connaissances acquises avant le traumatisme crânien.

3.4.3 Leur âge

Un seul participant (P-3) mentionne que l'âge peut avoir un effet négatif sur le processus de retour au travail. Dans ce cas-ci, il s'agit du participant le plus âgé (51 ans).

3.4.4 Leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise

Le sentiment d'appartenance d'un employé envers son entreprise est un thème qui a émergé lors de plusieurs entrevues (P-2, P-3, P-5, P-6 et P-7). Selon ces participants, lorsqu'un employé éprouve ce sentiment, sa loyauté envers l'entreprise augmente ainsi que le désir de s'impliquer dans les activités de développement et de loisirs de l'entreprise. De plus, ce sentiment semble exercer un rôle positif sur la motivation des participants dans le processus de retour et de maintien au travail.

- A- *Qu'est ce qui te motive à continuer de travailler ici ?*
B- *J'espère que les choses vont se placer, et que ça va se régler quand une famille va acheter l'autre. Là, l'entreprise va être à une famille. Là, ça va être plus facile. Ce n'est pas facile non plus de partir d'une entreprise ! Tu n'as pas la liberté de dire j'arrête de travailler, parce que c'est une entreprise familiale. (P-2, 318-340)*
- B- *...j'ai fais partie de l'équipe K., on était composé de 7 membres, et on essayait de réorganiser le travail de notre département et réorganiser tous les outils d'inspections...*
A- *Tu as travaillé beaucoup là dessus. Est-ce que ça s'est implanté ?*
B- *Ah oui ! Ça s'est amélioré. ... Oui. Et j'ai fait partie de ce comité là.*
A- *Est-ce que tu te considères un employé loyal ?*
B- *Oui, sans aucun problème, je me considère comme un employé loyal. Je t'admettrai par exemple, que ma philosophie a changé parce que quand je sors de l'ouvrage asteure, je n'y pense plus. Mais au travail, je suis juste à l'ouvrage. (P-5, 726-764)*
- A- *Est-ce que le milieu de travail peut influencer votre satisfaction à garder cet emploi ?*
B- *Oui. Bon c'est sûr si, comme je disais auparavant, si j'ai le sentiment de participer comme tout le monde. (P-7, 1312-1317)*

3.4.5 Leurs valeurs et leurs attitudes vers le travail

Le travail occupe une place importante dans l'échelle de valeurs de tous les participants interviewés. Par le travail, les participants P-1, P-4 et P7 mentionnent qu'ils assouviennent leur besoin d'accomplissement. Cependant, certains participants (P-2, P-3 et P-5) décrivent une diminution de l'importance accordée au travail depuis le traumatisme crânien. Bien qu'ils s'accordent sur l'importance du travail, ils désirent également profiter un peu plus de la vie. D'autre part, selon les participants, la réussite du processus de retour et de maintien au travail est influencée par la

place qu'occupe le travail dans l'échelle des valeurs personnelles ainsi que par l'attitude de la personne à l'égard du travail.

Cinq attitudes nécessaires à la réussite du processus de retour au travail ont émané des entrevues. Quatre participants (P-1, P-3, P-4 et P5) rapportent qu'un intérêt envers l'emploi (aimer son travail) facilite le retour et le maintien au travail. Trois participants (P-2, P-4, P-7) ajoutent que pour réussir ce processus, il est nécessaire d'être audacieux, de ne pas avoir peur de demander de l'aide et de "foncer". P-3 et P-5 mentionnent que la persévérance est également une attitude favorable alors que P-4 et P-6 ajoutent que posséder un esprit positif s'avère facilitant pour le retour au travail. Finalement, la majorité des participants (P-2, P-3, P-5, P-6 et P-7) mentionnent qu'il est nécessaire d'avoir de la volonté ou de la motivation afin de réussir le processus de retour et de maintien au travail.

Certaines caractéristiques de l'environnement de travail ainsi que certaines caractéristiques intrinsèques à la personne ont été décrites par les participants comme source de motivation (tableau 12). D'après les participants P-1, P-4 et P-6, les conditions de travail, principalement l'horaire et la rémunération sont les caractéristiques de l'organisation du travail qui stimulent la motivation. Aucune caractéristique organisationnelle de l'entreprise n'a été décrite comme source de motivation. Par contre, plusieurs caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail ont été décrites comme stimulantes dans le processus de retour et de maintien au travail. Pour la majorité des participants (P-3, P-5, P-6 et P-7), l'ensemble de leurs relations de travail agit comme une source de motivation. P-3 et P-6 précisent que l'attitude des autres travailleurs les motive à maintenir leur travail. De plus, P-6 mentionne que l'atmosphère générale de l'entreprise agit comme source de motivation et P-1 décrit que le style de leadership de son supérieur immédiat encourage son maintien à l'emploi.

Tableau 12: Sources de motivation des participants

	Caractéristiques personnelles	Caractéristiques organisationnelles de l'environnement de travail	Caractéristiques socioculturelles de l'environnement de travail
P-1	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail Le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant	Les conditions de travail (l'horaire, la rémunération) Le style de leadership	
P-2	Le sentiment d'appartenance La volonté personnelle		
P-3	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail La performance et le sentiment de réussite Le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant		Relations de travail L'attitude de relation de travail
P-4	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail La performance et le sentiment de réussite Le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant	Les conditions de travail (la rémunération)	
P-5	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail La volonté personnelle		Relations de travail
P-6	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail La performance et le sentiment de réussite Le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant	Les conditions de travail	Relations de travail L'attitude des relations de travail L'atmosphère de travail
P-7	L'intérêt pour la tâche de travail Le plaisir de réaliser l'activité de travail Le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant	Les conditions de travail (la rémunération)	Relations de travail

Six caractéristiques intrinsèques à la personne et reliées aux valeurs et aux attitudes de la personne face à son travail ont été décrites par les participants comme source de motivation. D'après la majorité des participants, l'intérêt envers l'activité de travail et le plaisir à compléter la tâche de travail agissent comme éléments de motivation. Certains participants ajoutent que le désir de performance ainsi que le besoin de réalisation et de réussite sont également des sources de stimulation dans le processus de retour et de maintien au travail. Pour cinq participants, le désir de retrouver sa vie telle qu'elle était avant le traumatisme exerce une influence sur la motivation. Quant à P-2, il mentionne que le sentiment d'appartenance qu'il éprouve envers l'entreprise le stimule à maintenir son emploi. Finalement, le désir d'autonomie (P-2, P-3, P-5 et P-7) et la volonté personnelle (P-3, P-4) sont décrits comme sources de motivation dans le processus de retour et de maintien au travail.

En somme, le rôle de plusieurs caractéristiques reliées à la personne semble offrir un certain consensus dans le processus de retour au travail : les incapacités de la personne créent un obstacle, alors que l'expérience de travail de la personne, le sentiment d'appartenance envers l'entreprise facilitent la réalisation de l'activité de travail. Enfin, d'après les participants, les valeurs et les attitudes de la personne envers le travail exercent un rôle déterminant sur le processus de retour et de maintien au travail.

3.5 SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Les résultats de cette étude semblent démontrer que selon la perspective des personnes ayant subi un traumatisme crânien, plusieurs caractéristiques reliées à l'environnement de travail, à la personne et à la tâche interviennent dans le retour et le maintien au travail (figure 2). Le cadre conceptuel de référence de cette étude, le Processus de production du handicap permet de synthétiser ces résultats.

Parmi les caractéristiques reliées à l'environnement de travail, plusieurs appartiennent à la dimension micro, méso ou macrosystémique de l'environnement de travail. Rappelons que la dimension microsystémique correspond aux tâches de travail et à l'environnement physique et social immédiat requis par le travail; que la dimension mésosystémique représente tous les facteurs conditionnant la réalisation des habitudes de vie nécessaires au travail mais sans être directement impliqués dans la tâche et le poste de travail immédiat; et que la dimension macrosystémique correspond aux facteurs déterminant globalement l'accès au marché du travail dans une région donnée. Plusieurs caractéristiques de **l'organisation du travail** comme par exemple la répartition horaire, le nombre d'heures de travail par semaine, la cadence de travail, le mode de rémunération et l'aménagement du poste de travail ainsi que certaines **caractéristiques socioculturelles** (ex., l'attitude des collègues de travail, l'attitude du supérieur immédiat) qui influencent la réalisation du travail, sont reliées à la dimension **microsystémique** de l'environnement de travail.

En regard de la dimension mésosystémique, plusieurs caractéristiques ont influencé le processus de retour et de maintien au travail. Par exemple, certaines **caractéristiques reliées à l'organisation du travail** au sein de l'entreprise comme la présence syndicale; les **caractéristiques organisationnelles de l'entreprise** comme la période d'encadrement, le type d'entreprise, la disponibilité des ressources, les standards de production, la santé économique, le lieu de travail; les **caractéristiques socioculturelles** comme l'attitude de l'ensemble des travailleurs, l'atmosphère de travail, le style de leadership et **les caractéristiques reliées à la**

réadaptation comme le stage de travail, l'augmentation progressive des heures de travail, ont été reconnues par les participants comme influençant ce processus. D'autres caractéristiques reliées à la dimension mésosystémique de l'environnement de travail comme la grosseur de l'entreprise, la division des départements, l'organisation hiérarchique, la formalité des liens et le niveau de respect de l'échelle hiérarchique ont été discutées par les participants sans toutefois préciser leur rôle sur la réalisation de l'habitude de vie "travail".

D'autre part, peu de caractéristiques de la dimension **macrosystémique** de l'environnement de travail ont été identifiées par les participants à l'exception des **compensations** fournies par la Société d'assurance automobile du Québec. D'après les participants, celles-ci semblent influencer de façon positive le processus de maintien de l'emploi.

Les caractéristiques reliées à la personne telles que ses **capacités** et son **expérience de travail** semblent essentielles à la réalisation de cette habitude de vie. De plus, d'après les participants, les **valeurs et les attitudes de la personne** sont déterminantes à la réussite du maintien de l'emploi à long terme : le travail doit occuper une place importante dans l'échelle de valeur de la personne et celle-ci doit présenter des attitudes telles que de l'intérêt pour la tâche de travail, de la persévérance, de l'audace, un esprit positif et de la motivation.

Par ailleurs, une même caractéristique peut agir comme agent de facilitation ou comme obstacle dans le processus de retour et de maintien au travail (ex. la présence syndicale). Par exemple, la réduction du nombre d'heures de travail peut être un agent de facilitation pour un sujet et dans un autre cas, cette réduction peut agir à titre d'obstacle au maintien de l'emploi.

En somme, plusieurs caractéristiques de l'environnement de travail influencent le retour et le maintien au travail. Toutefois, les caractéristiques reliées à la personne

sont aussi importantes. La réalisation productive et satisfaisante de l'habitude de vie "travail" est dépendante de la compatibilité entre ces caractéristiques.

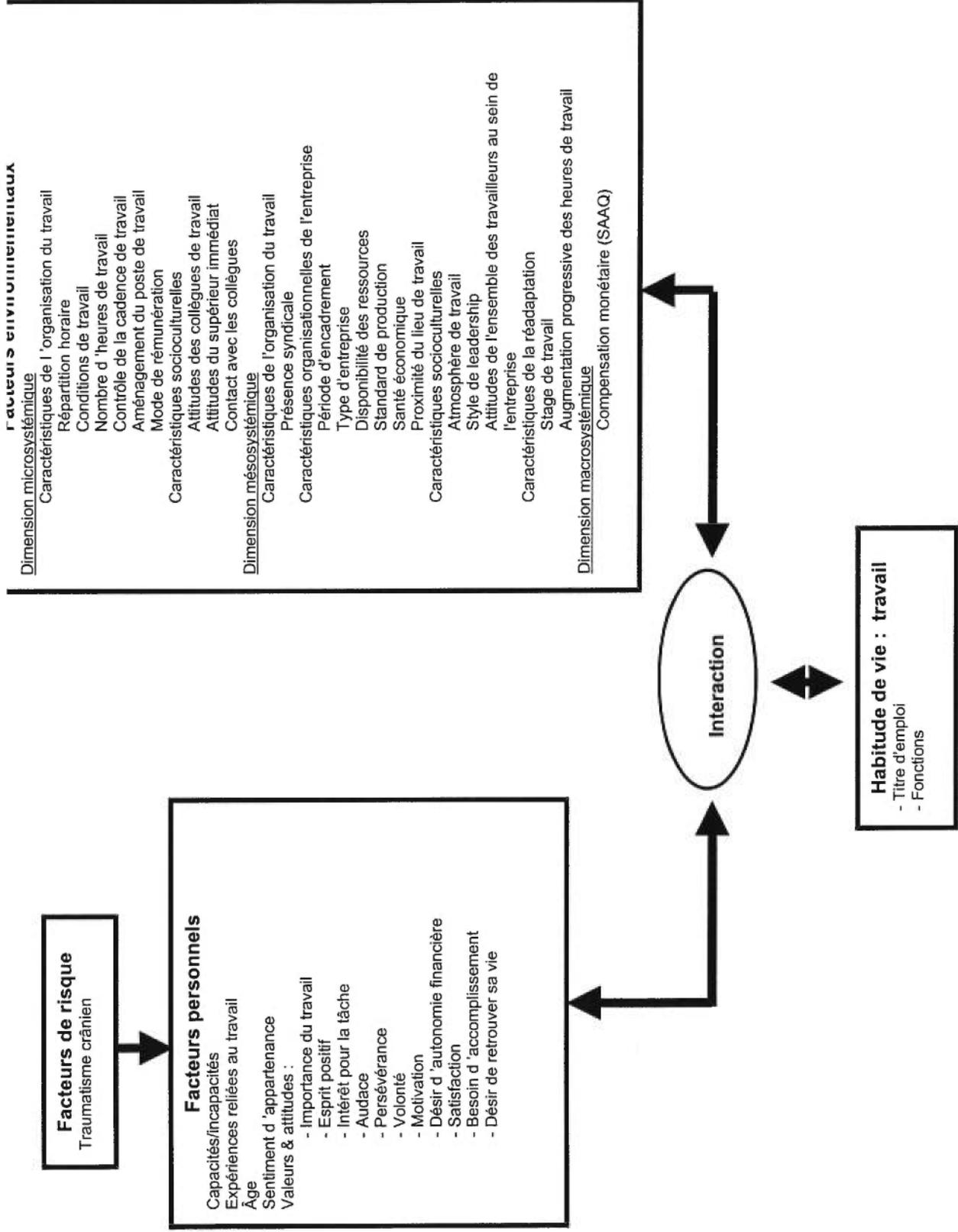


Figure 2 : Synthèse des résultats selon le cadre conceptuel du Processus de production du handicap

CHAPITRE 4 : DISCUSSION

Cette étude visait principalement à mieux cerner les facteurs environnementaux, particulièrement ceux reliés à l'environnement de travail qui limitent ou facilitent le maintien au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien et ce, selon leur perspective. Les entrevues effectuées auprès de sept participants illustrent que plusieurs facteurs reliés à l'environnement de travail et à certains facteurs personnels peuvent avoir un effet de facilitation ou être des obstacles sur le retour et le maintien au travail. Ces caractéristiques environnementales s'articulent sur trois dimensions : les macro-, méso- et micro-systèmes de l'environnement de travail. Toutefois, la majorité des caractéristiques identifiées dans cette étude relève des méso- ou des micro-systèmes. Quant aux facteurs personnels, leur rôle comme agents de facilitation ou comme obstacles est fondamental pour assurer le succès du processus de retour et de maintien au travail. La réalisation de l'habitude de vie "travail" est alors dépendante de l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux.

Pour mieux comprendre les résultats de cette étude, l'utilisation du modèle théorique, soit, le Processus de production du handicap s'avère pertinent car il permet d'illustrer et de comprendre la dynamique de la relation personne-environnement-habitude de vie (Fougeyrollas & al., 1998). Ce chapitre est organisé selon ce cadre conceptuel à savoir, les facteurs environnementaux, les facteurs personnels et l'habitude de vie "travail".

4.1 LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX

Les facteurs environnementaux identifiés dans cette recherche ont été regroupés en quatre thèmes principaux : les caractéristiques de la réadaptation, les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise, les caractéristiques de l'organisation du travail et les caractéristiques socioculturelles. À la suite de l'analyse

des résultats, il a été constaté que ces caractéristiques relèvent des trois dimensions de l'environnement de travail de la personne : les macro-, méso- et micro-systèmes de l'environnement de travail.

4.1.1 Facteurs reliés à la dimension microsystemique de l'environnement de travail

Plusieurs caractéristiques reliées à la dimension microsystemique de l'environnement de travail ont été notées comme des agents de facilitation pour le maintien au travail. Par exemple, l'horaire, la cadence de travail, l'aménagement du poste de travail, le mode de rémunération sont des caractéristiques reliées à l'organisation du travail. Les attitudes de support de l'employeur immédiat et des collègues de travail sont des caractéristiques socioculturelles identifiées comme facilitant la réalisation du travail. D'autres études portant sur la compréhension du comportement professionnel des travailleurs avec ou sans incapacités soulignent également plusieurs de ces caractéristiques (l'attitude des travailleurs, rémunération, les conditions de travail, l'horaire de travail, l'aménagement du poste de travail) ont un effet positif sur la motivation de la personne à maintenir son emploi (Dobren, 1994; Neff, 1968).

Tout comme l'ont observé Ruffolo, Fredland, Dawson & al., (1999) dans une étude effectuée auprès des personnes présentant un traumatisme crânien léger, la flexibilité de l'horaire et de la cadence de travail influencent positivement la réalisation du travail. En effet, ces auteurs soutiennent qu'une plus grande latitude dans l'organisation des tâches de travail favorise la réussite du processus de retour au travail.

Cette étude démontre l'importance d'une attitude positive (la compréhension, la disponibilité, le support) de la part de l'employeur et des collègues de travail à l'égard de la personne ayant subi un traumatisme crânien. D'autres études effectuées auprès de cette clientèle suggèrent de mieux explorer l'influence du support social comme facteur déterminant dans ce processus (Crisp, 1992;

Greenspan & al., 1996). Tout comme l'ont mentionné plusieurs auteurs, l'employeur peut jouer un rôle déterminant dans le processus de retour au travail. Dans cette étude, l'attitude de l'employeur se révèle un facteur prédominant. Les participants se sont tous attardés à décrire des attitudes de leur employeur. Ponsford & al., (1995) ont observé lors d'une étude faite auprès des personnes ayant subi un traumatisme crânien sévère que ceux qui recevaient du support de la part de leurs employeurs avaient plus de chances d'être à l'emploi deux ans après leur traumatisme. D'autre part, dans une recherche évaluative des programmes d'évaluation fonctionnelle des capacités de travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien, Dutil et al., (1998) décrivent que l'employeur peut jouer un rôle déterminant dans la réinsertion au travail. Ils recommandent de l'inclure dans l'équipe multidisciplinaire d'intervention. D'autres approches thérapeutiques telles que le "supported employment" favorisent également l'implication de l'employeur dans le processus d'évaluation lors du retour au travail (Kreutzer & al., 1988)

Par ailleurs, plus de quatre ans après leur traumatisme et avec une durée moyenne de maintien à l'emploi de 2,5 ans, les participants de cette étude perçoivent toujours l'importance du support de l'employeur. Ceci confirme la pertinence d'un suivi à long terme pour cette population tel que proposé par certaines approches d'évaluation et d'intervention pour cette population (Dutil & al., 1998; Kreutzer & al., 1988; Wheman, Sale & Parent, 1992; Wehman & al., 1995).

4.1.2 Facteurs reliés à la dimension mésosystémique de l'environnement de travail

La dimension méso-systémique de l'environnement de travail réfère principalement aux caractéristiques organisationnelles de l'entreprise (la période d'encadrement, le type d'entreprise, la disponibilité des ressources, les standards de production, la santé économique et la proximité des lieux de travail) ainsi qu'aux caractéristiques du stage de travail (le lieu du stage, l'augmentation progressive des heures de travail). Certaines caractéristiques de l'organisation du travail au sein de l'entreprise (la présence syndicale) ainsi que certaines caractéristiques socioculturelles (l'atmosphère de travail, le style de leadership, l'attitude de l'ensemble des cadres et

des autres travailleurs non inclus dans le micro-système) sont également incluses dans cette dimension. D'après les résultats de cette recherche, ces caractéristiques influencent la réalisation de l'habitude de vie "travail". D'autres études portant sur la compréhension du comportement des travailleurs avec ou sans incapacités reconnaissent également l'influence de la santé économique et de la disponibilité des ressources au sein de l'entreprise sur le comportement d'un travailleur (Dobren, 1994; Neff, 1968).

Plusieurs caractéristiques du mésosystème identifiées dans cette étude influencent les caractéristiques du microsystème de l'environnement de travail. Par exemple, un participant décrit que la décroissance économique (caractéristique mésosystémique) de son entreprise a affecté le nombre d'heures travaillées par semaine (caractéristique microsystémique). D'autre part, les caractéristiques du mésosystème peuvent s'inter-influencer. D'ailleurs, un autre participant évoque que la santé économique de l'entreprise affecte l'atmosphère générale de travail. Ceci renforce la position de Mercier (1998) qui décrit qu'une utilisation segmentée des caractéristiques de l'environnement de travail risque de briser les liens entre les différentes caractéristiques et même d'ignorer leur influence sur la personne.

Le stage de travail agit comme un mésosystème de l'environnement de travail et s'avère une approche à privilégier lors de la réadaptation. La majorité des participants ayant complété un stage de réintégration au travail décrit que les conditions liées au stage telles que les interventions en milieu d'emploi, la connaissance du milieu de stage avant l'accident, l'ajustement des conditions de travail (augmentation progressive des heures de travail par semaine, souplesse de l'horaire), exercent un rôle facilitant sur le processus de retour et de maintien au travail. D'ailleurs, afin d'améliorer le retour au travail de cette population, certaines études sur le traumatisme crânien recommandent de favoriser des interventions en milieu de travail (Chan & al., 1991; Hagner & al., 1992; Kreutzer & al., 1988, 1989; Wehman & al., 1995). De plus, une étude sur les facteurs influençant le retour au travail de cette clientèle soutient que le taux de retour au travail des personnes

ayant subi un traumatisme crânien peut être amélioré si les facteurs structurels et culturels de l'environnement de travail sont connus du travailleur avant le début de son stage (Wehman et al., 1995). Parallèlement, d'autres modèles d'interventions tels que le Retour Thérapeutique au Travail développé auprès de travailleurs atteints de troubles musculo-squelettiques recommandent l'utilisation de l'environnement de travail naturel du travailleur (Durand, Loisel, Durand, 1998).

Plusieurs caractéristiques de la dimension méso-systémique identifiées par les participants influencent positivement la satisfaction des travailleurs lors de la réalisation de l'habitude de vie "travail". Certains participants décrivent que la disponibilité des ressources au sein de l'entreprise favorise leur satisfaction au travail. De plus, tous les qualificatifs de l'atmosphère de travail émis par les participants reflètent une ambiance de travail positive.

En outre, la description de certaines caractéristiques de la dimension méso-systémique semble suggérer qu'elles influencent la réussite de l'habitude de vie "travail". Par exemple, la majorité des participants décrivent que les exigences de production de l'entreprise sont réalistes. Ceci suggère qu'ils réussissent à accomplir leur tâche avec succès et probablement au même niveau de réussite que leurs collègues. De plus, les caractéristiques de l'ambiance de travail émises telles que l'humour, l'entraide, l'esprit d'équipe, la courtoisie reflètent une atmosphère de travail où les contacts sociaux sont faciles à établir. D'ailleurs, aucun participant de cette étude n'a décrit de difficultés dans ses interactions sociales au travail. Ruffolo & al., (1999) ont examiné la relation entre le retour au travail et le niveau d'interactions sociales. Selon eux, la capacité d'établir des interactions sociales semble affecter positivement la réussite du processus de retour au travail.

Par ailleurs, certaines caractéristiques de la dimension méso-systémique de l'environnement de travail telles que la structure de l'entreprise et l'organisation hiérarchique ont été discutées par les participants. La présente étude n'a pas réussi à établir leur rôle dans le processus de maintien au travail. Par contre, tel que

proposé par certains auteurs, ces caractéristiques pourraient affecter le processus de retour au travail. En effet, Vondracek, (1986) reconnaît le rôle de ces caractéristiques sur le développement professionnel des travailleurs en général alors que Neff (1968) mentionne l'influence de ces caractéristiques sur le comportement professionnel. De plus, Ruffolo & al., (1999) soutiennent dans leur étude qu'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail peut agir comme élément de facilitation lors de leur retour au travail.

Finalement, des aspects reliés à d'autres micro-systèmes tels que la réalisation des soins personnels, les soins des enfants, l'utilisation d'un moyen de transport, la pratique de loisirs pourraient influencer la réalisation de l'habitude de vie "travail". Ces systèmes agiraient comme méso-système sur cette habitude de vie (Bronfenbrenner, 1979). Toutefois, ces systèmes n'ont pas été considérés dans la présente étude.

4.1.3 Facteurs reliés à la dimension macro-systémique de l'environnement de travail

Très peu de caractéristiques reliées à la dimension macro-systémique de l'environnement de travail ont été identifiées par les participants de cette recherche à l'exception des compensations monétaires fournies par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). Les autres aspects reliés au macro-système de l'environnement de travail n'ont pas été mentionnés. Ceci pourrait s'expliquer par la complexité de la compréhension de l'impact des législations et des politiques par les participants sur la réalisation du travail. La majorité des participants de cette étude a été complètement indemnisée pendant leur réadaptation et reçoit encore des indemnités monétaires de la part de la SAAQ. Dans la littérature, certains auteurs doutent de l'influence positive des indemnités sur la motivation des personnes à retourner sur le marché du travail (Ben-Yishay & al., 1987; West, 1995). Toutefois, d'après les participants de cette étude, les indemnités agissent comme agent de facilitation, puisqu'elles permettent d'alléger le fardeau relié au revenu lors de la période de réadaptation ainsi que lors de la reprise des différentes

habitudes de vie. De plus, elles permettent aux participants qui recevaient des revenus supérieurs avant l'accident de ne pas vivre une perte monétaire trop importante attribuée à l'accident.

En somme, les résultats de cette recherche démontrent que l'environnement de travail est structuré en trois niveaux interdépendants. La majorité des facteurs environnementaux identifiés dans cette recherche agit à titre d'agents de facilitation. Plusieurs explications sont possibles. Premièrement, compte tenu que tous les participants sont en processus de maintien d'emploi, on peut supposer une compatibilité entre les caractéristiques de l'environnement, de la personne et de la tâche. Donc, dans l'ensemble, selon la définition d'une situation de handicap défini par le cadre conceptuel de cette recherche, le Processus de production du handicap, les participants ne sont plus en situation de handicap. Il peut donc leur être difficile d'identifier des obstacles. Deuxièmement, la réactivité des sujets et le désir de plaire lors des entrevues peuvent agir comme barrières à la libre expression des critiques face aux caractéristiques de leur environnement de travail. Enfin, certaines entrevues avaient lieu dans le milieu de travail du participant; cela peut avoir affecté la réactivité des sujets lors de l'entrevue.

4.2 LES FACTEURS PERSONNELS

Cette étude est fondée sur la perception des participants. Elle avait pour but d'identifier les facteurs de l'environnement de travail qui ont influencé le processus de retour et de maintien au travail. Même si l'entrevue orientait les participants vers les caractéristiques environnementales, plusieurs caractéristiques reliées à la personne ont émané de la discussion.

De façon générale, les résultats de cette recherche concordent avec les données de la littérature. Les participants de cette étude présentent des déficiences diverses, entraînant des incapacités au niveau physique, psychologique (cognitif et

comportemental), perceptif et au niveau de la communication. Les incapacités persistantes, les plus communément rapportées, correspondent à celles relevées dans la littérature (mémoire, attention & concentration, altération des fonctions exécutives, impatience, agressivité, perte de confiance en soi, difficulté de gestion du stress, fatigabilité) (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1998; Levin & al., 1979; Olver & al., 1996; Ponsford & al., 1995a, 1995b). Sans compter que les incapacités psychologiques et la fatigue persistent plus de trois ans après le traumatisme, tel que déjà rapporté dans la littérature (Brook & al., 1987a, 1987b; Colantonio & al., 1995; Olver & al., 1996; Rappaport & al., 1989; Sbordone & al., 1995).

L'âge peut être un facteur qui nuit au retour au travail (Dikmen & al., 1995; Rothweiler & al., 1998). Dans la présente étude, l'âge a été un obstacle chez le participant le plus âgé. Ce dernier décrit que c'est l'attitude des autres (par rapport à son âge) qui lui a été nuisible lors de sa recherche d'emploi. Ainsi, ce facteur personnel peut affecter la réalisation de l'habitude de vie "travail", cependant, l'interaction entre l'environnement social et celui-ci peut également créer une situation de handicap.

La majorité des participants de cette étude possède une éducation collégiale ou universitaire. Le tout concorde avec la littérature : plus le niveau d'éducation est élevé, meilleures sont les chances de réintégrer le marché du travail (Asikainen & al., 1996; Gollaher & al., 1998; Greenspan & al., 1996). En effet, plusieurs participants de cette étude, retournés au même emploi, présentent un niveau d'éducation élevé. Toutefois, leurs tâches de travail ont dû être modifiées, leurs responsabilités diminuées ou leur horaire de travail allégé. Même si, l'éducation peut influencer positivement les chances de réintégrer le marché du travail et que le titre d'emploi n'a pas changé, les fonctions et les responsabilités des personnes ayant subi un traumatisme crânien ont été allégées, tout comme il a été observé par plusieurs auteurs (Asikainen & al., 1996; Dikmen & al., 1993; Humphrey & Oddy, 1980; McMordie & al., 1990; Ponsford & al., 1995a, 1995b; Rappaport & al., 1989).

Par ailleurs, l'expérience de travail acquise avant le traumatisme crânien semble avoir joué un rôle primordial dans le retour au travail des participants de cette étude. En effet, dans une étude portant sur les facteurs de retour au travail des personnes ayant un traumatisme crânien, Brook et al., (1987) soutiennent que la formation académique, l'expérience à l'emploi et les acquis pré-morbides favorisent l'utilisation des habiletés résiduelles des personnes ayant subi un traumatisme crânien. Considérant que l'incidence d'un traumatisme crânien est plus élevée chez les jeunes adultes et que cette population est susceptible d'avoir moins d'expérience de travail, ces personnes s'avèrent à risque de rencontrer des difficultés lors de leur retour au travail. Au contraire, cette étude comprenait majoritairement des personnes âgées de plus de trente-trois ans ($\bar{X} = 37,4$ ans).

Finalement, les caractéristiques personnelles telles que l'attitude envers le travail et les valeurs de l'employé sont des thèmes fréquents dans cette recherche. Ils sont primordiaux au succès de la réinsertion socioprofessionnelle. Bien que plusieurs caractéristiques liées à la personne et à l'environnement aient été identifiées comme sources de motivation, d'après les participants, leur attitude est déterminante sur leur motivation à retourner et à maintenir leur emploi. Peu d'études sur le retour au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien ont fait mention du rôle de ces éléments, à l'exception de Klonoff, Lamb, Henderson, Shepherd, (1998) et Ponsford et al., (1995) qui soutiennent que la détermination, l'attitude et la motivation de la personne ont un effet important sur le retour au travail. Parallèlement, dans une revue de la littérature complétée pour appuyer le modèle de l'occupation humaine, Braveman, (1999) rapporte que plusieurs études décrivent l'importance de la perception de soi, des intérêts et des valeurs d'une personne (c'est-à-dire, la volition) comme facteurs prédictifs d'un retour au travail. Selon Kielhofner, Braveman, Baron, Fisher et al., (1999), la volition exerce un rôle important sur les choix occupationnels et la satisfaction au travail d'une personne.

4.3 L'HABITUDE DE VIE "TRAVAIL"

La compatibilité entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux de la tâche de travail semble être présente pour les participants de cette recherche puisqu'ils accomplissent leur travail quotidiennement et qu'ils le maintiennent depuis une période de plus de six mois. Certains mentionnent qu'ils sont satisfaits des caractéristiques environnementales de leur milieu de travail ce qui reflète une interaction harmonieuse entre leurs valeurs et les caractéristiques de leur environnement de travail. D'autre part, plusieurs participants reconnaissent que certaines de ces caractéristiques influencent leur motivation (ex. conditions de travail, les relations de travail, l'atmosphère de travail). Ces énoncés démontrent une harmonie entre les valeurs de la personne et les caractéristiques environnementales. Parallèlement, une compatibilité entre les capacités de la personne (ex. diminution de la tolérance à l'effort) et certaines caractéristiques de l'environnement de travail comme l'organisation du travail (ex. poste de travail à temps partiel) est observée. Celle-ci permet la réalisation de l'activité de travail. Par conséquent, la satisfaction et la productivité de la personne semblent être des critères qui illustrent la compatibilité entre la personne et son environnement. Il existe une harmonie entre les participants de cette recherche et les caractéristiques environnementales des différentes dimensions de leur environnement de travail. Tel que défini dans le cadre conceptuel du Processus de production du handicap, ceux-ci ne vivent pas de situation de handicap (Fougeyrollas & al., 1998).

Par ailleurs, réalisant leur travail sur une base quotidienne, les participants sont en interaction dynamique et constante avec leur environnement. Ceci supporte les concepts proposés par les modèles écologiques, c'est-à-dire que l'être humain est un système ouvert qui fonctionne en interaction avec son environnement (Bronfenbrenner, 1979; Kielhofner, 1985, Fougeyrollas & al., 1998). L'utilisation d'une approche écologique, à savoir, l'évaluation et l'intervention en milieu réel de travail, pourrait faciliter le processus de retour au travail des personnes ayant subi

un traumatisme crânien. D'ailleurs, ce type d'intervention est également recommandé par plusieurs auteurs (Durand & al., 1998; Dutil & al., 1998; Hagner & al., 1992; Kreutzer & al., 1988, 1989; Parker, 1989; Wehman & al., 1992, 1995).

Les résultats de cette recherche supportent la controverse observée dans la littérature entre le titre d'emploi occupé avant le traumatisme crânien et la facilité à retourner au travail. Contrairement aux participants occupant des emplois administratifs ou professionnels, deux des participants qui occupaient un emploi de type manœuvre dans cette étude, sont retournés au travail à temps plein et occupent les mêmes fonctions qu'avant leur traumatisme crânien. Ces résultats corroborent certaines études qui décrivent que les travailleurs qui occupent un emploi de type manœuvre ont plus de chances de retourner au travail à temps plein que les professionnels (Fraser & al., 1988; Rappaport & al., 1989). Par contre, les résultats de cette étude appuient également les études qui décrivent une facilité pour les administrateurs et les professionnels à réintégrer leur fonction compte tenu qu'ils possèdent une plus grande latitude dans l'organisation de leur tâche de travail (Brook & al., 1987a, 1987b; Ruffolo & al., 1999). Par exemple, un participant de cette étude qui occupait un poste administratif décrit qu'il réussit à accomplir ses tâches plus facilement en utilisant les ressources humaines qui l'entourent. Par conséquent, ces résultats démontrent que l'influence du titre d'emploi sur le retour au travail s'avère mitigée.

Les participants de cette recherche maintiennent une période de stabilité au travail tel que considéré par certaines études portant sur le maintien à l'emploi puisqu'ils sont retournés au travail depuis plus de 18 mois (Ben-Yishay & al., 1987; Mills & al., 1992; Wehman & al., 1995). Toutefois, quatre de ces participants envisagent encore la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures de travail. Ainsi, bien que ces personnes soient dans une période de maintien au travail, c'est-à-dire de stabilité, ils envisagent encore des modifications de leur habitude de vie "travail", puisque leurs conditions de travail évoluent même après plus de 18 mois. De plus, les participants qui travaillent 40 heures par semaine sont retournés au travail depuis plus de trois

ans. Ils ont atteint ce plateau en augmentant très progressivement leur nombre d'heures travaillées par semaine. Ces observations renforcent la pertinence d'un suivi à long terme et continu pour cette population tel que recommandé par certaines approches d'évaluation et d'intervention (Dutil & al., 1998; Wehman & al., 1989; 1992,1995).

Compte tenu des difficultés distinguant le retour et le maintien au travail, cette étape devrait être considérée comme un processus dynamique pouvant évoluer en fonction de chaque personne et devant conduire à la satisfaction de cette personne. Le respect des besoins de chaque personne ayant subi un traumatisme crânien est essentiel. Son implication active dans le processus de retour au travail s'avère primordiale au succès de sa réintégration. D'ailleurs, dans la construction du modèle théorique d'intervention idéale pour l'évaluation du travail, on préconise une approche centrée sur le client (Dutil & al., 1998).

En somme, plusieurs les caractéristiques de l'environnement et de la personne peuvent s'avérer déterminantes au succès du retour et du maintien au travail de la personne ayant subi un traumatisme crânien. De plus, les différentes caractéristiques des trois dimensions de l'environnement de travail peuvent interagir. Toutefois, l'utilisation segmentée des caractéristiques de l'environnement de travail risque de briser les liens entre les différentes caractéristiques et même de négliger leur influence sur la personne. Le tout supporte les observations de Crépeau & Scherzer (1993) dans leur méta-analyse qu'aucun facteur ne peut être pris individuellement pour prédire un retour au travail. Dans une intervention écologique, le respect de l'interaction dynamique des différentes caractéristiques s'avère essentiel.

4.4 LIMITES DE LA RECHERCHE

Cette recherche s'est effectuée à l'aide d'un devis méthodologique de type qualitatif. Ce devis a permis d'identifier et d'explorer l'influence de certaines caractéristiques sur retour au travail en fonction de la perception des personnes ayant subi un traumatisme crânien. Les résultats obtenus offrent de nouvelles pistes de réflexions puisqu'ils explorent les caractéristiques environnementales du travail. De plus, l'importance de l'attitude du travailleur ainsi que de ses valeurs se dégagent. Par contre, les contributions de cette recherche sont limitées par différents éléments. Premièrement, bien que les participants de cette recherche soient considérés comme des experts dans le domaine, la taille de l'échantillon ne permet pas de généraliser les résultats de cette recherche à l'ensemble des personnes ayant subi un traumatisme crânien.

Deuxièmement, malgré que la collecte de données c'est effectuée à l'aide d'un échantillonnage homogène, certaines caractéristiques de l'échantillon (moyenne d'âge élevée et niveau d'éducation supérieur pour la majorité des participants) ne correspondent pas aux caractéristiques sociodémographiques de cette population.

Troisièmement, l'utilisation d'une entrevue semi-dirigée avec questions ouvertes a permis de structurer les entrevues tout en facilitant l'émergence de nouvelles caractéristiques. Ce mode de collecte de données laisse place à la subjectivité de l'interviewé. La capacité du participant à s'exprimer et son degré de compréhension des questions de l'entrevue ont une incidence sur la clarté et la pertinence des réponses formulées. Certaines études mentionnent que les personnes ayant subi un traumatisme crânien présentent des difficultés d'introspection et des difficultés à reconnaître leurs incapacités ce qui pourraient affecter la crédibilité des résultats de cette étude (Brook & al., 1987a, 1987b; Rappaport & al., 1989). Toutefois, l'étude d'Olver & al. (1996) suggère une amélioration de l'introspection sur une période de 5 ans après le traumatisme. Les participants de cette recherche ont subi leur traumatisme crânien il y a environ quatre ans et tous ont identifié les incapacités

décrites dans leur dossier de réadaptation et ils ont reconnu l'influence de ces incapacités sur la réalisation de l'habitude de vie "travail". Cette performance psychologique témoigne de leur capacité d'introspection.

Quatrièmement, l'analyse des données étant liée à l'expérience du chercheur et à ses connaissances du sujet de recherche, il est probable que l'interprétation du contenu des entrevues ait été influencée par sa subjectivité. Cependant, l'utilisation de notes méthodologiques, de verbatims ainsi que la confrontation des résultats à la critique des lecteurs ont permis d'améliorer la crédibilité et l'objectivité des résultats.

Finalement, cette étude se penche sur l'identification des caractéristiques de l'environnement de travail qui influencent le maintien de l'emploi à partir de la perception de personnes ayant subi un traumatisme crânien qui ont réussi à maintenir leur travail pour une période d'un moins six mois. Très peu d'études se sont attardées au maintien à l'emploi et il est difficile de définir le nombre de mois nécessaires pour considérer que la personne est en période de maintien d'emploi. Compte tenu que l'objet principal de cette recherche portait sur le maintien au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien, différents critères de sélection des participants ont été mis en place afin de s'assurer que cet objectif serait atteint. Cependant, lors des entrevues, il a été difficile de concentrer la conversation sur le maintien au travail. Celle-ci s'attardait principalement sur les mois et les événements entourant le retour au travail. Compte tenu des difficultés distinguant le retour et le maintien au travail, il apparaît plus précis de considérer le tout comme un processus global. De plus, il est probable que le rôle de certaines caractéristiques aurait été mieux démontré si les employeurs et les collègues des participants avaient été interviewés ainsi que les personnes ayant subi un traumatisme crânien n'ayant pas réussi à maintenir leur emploi.

RECOMMANDATIONS ET CONCLUSION

Le retour au travail des personnes ayant subi un traumatisme crânien occupe une place importante dans le processus de réadaptation. Par contre, ces derniers parviennent difficilement à reprendre et à maintenir leur travail. Cette recherche a permis d'identifier les caractéristiques de l'environnement de travail et d'explorer leur rôle en regard au retour et au maintien de l'habitude de vie "travail". Ces caractéristiques appartiennent soient aux macro-, méso- ou microsystèmes de l'environnement de travail. Chacun de ces systèmes agit les uns sur les autres. De plus, il a été démontré que les facteurs personnels interagissent avec ces caractéristiques lors de la réalisation de cette habitude de vie. L'implication dynamique de la personne est essentielle à la réalisation du processus de retour au travail. Parallèlement, cette recherche expose l'importance du rôle de l'employeur dans ce processus ainsi que la pertinence d'un suivi à long terme.

Afin d'améliorer les interventions effectuées auprès de cette clientèle, les intervenants impliqués dans le processus de retour et de maintien au travail devraient adopter une approche plus écologique, tant au niveau de l'évaluation de la personne qu'au niveau de l'intervention. D'ailleurs, de plus en plus de cadres conceptuels utilisés en réadaptation préconisent une approche écologique. L'évaluation et l'intervention en milieu réel respecteraient l'interaction dynamique des différentes caractéristiques reliées à la personne et à son environnement.

Les résultats de cette étude soulignent l'importance de considérer l'attitude et les valeurs de la personne ayant subi un traumatisme crânien lors du processus de retour et de maintien au travail. Par conséquent, une évaluation plus globale et une approche dynamique centrée sur le client, respecteraient ses besoins et stimuleraient sa participation active dans le processus de retour au travail.

Le processus de réintégration au travail des personnes atteintes de traumatisme crânien peut s'échelonner sur une période indéterminée et évoluer de façon

continue. Conséquemment, un suivi à long terme pour cette population pourrait s'avérer pertinent. La mise sur pied de ressources accessibles directement dans l'environnement de travail du client et une assignation harmonieuse des ressources humaines disponibles (collègues de travail, employeur) dans le milieu de travail, apparaissent des alternatives conditionnelles à la réussite de ce processus.

La réalisation d'une habitude de vie est la résultante de l'interaction dynamique entre la personne et l'environnement. En ergothérapie, cette résultante est considérée comme le rendement occupationnel. La réussite de la tâche semble représenter une mesure de rendement, toutefois, la satisfaction de la personne s'avère également un élément de mesure. La satisfaction de la personne est garante du maintien au travail. Par conséquent, la satisfaction devrait être intrinsèque dans l'évaluation du rendement occupationnel de la personne.

Afin de construire des outils d'évaluation et d'interventions crédibles en regard à l'habitude de vie "travail", l'opérationnalisation de l'environnement de travail s'avère nécessaire. Cette recherche identifie des caractéristiques prépondérantes au retour et au maintien au travail, telles que la santé économique de l'entreprise, l'attitude de l'employeur, l'atmosphère, l'horaire, la cadence, l'aménagement du poste de travail et les conditions du stage de réintégration au travail. Ces caractéristiques expriment principalement les dimensions micro- et mésosystémiques de l'environnement de travail. Ces résultats ne sont qu'embryonnaires. Il apparaît clair que ces caractéristiques influencent la réalisation de cette habitude de vie. L'attitude et les valeurs de la personne sont aussi apparues prépondérantes au succès de ce processus. La compatibilité entre les facteurs environnementaux et ces facteurs personnels sont garants de la satisfaction du client. Par conséquent, la poursuite de cet objectif permettrait la construction d'outils d'intervention et d'évaluation respectant les relations interactives et dynamiques entre la personne, l'environnement et l'habitude de vie "travail".

Enfin, les résultats de cette étude exploratoire offrent de nombreuses pistes de réflexion quant au rôle de certaines caractéristiques de l'environnement de travail sur le maintien de l'emploi. Malgré le faible pouvoir de généralisation, ils ajoutent un élément de validité aux modèles écologiques. D'éventuelles recherches avec un échantillon plus vaste permettraient de confirmer ou d'infirmer l'influence de certaines caractéristiques identifiées. De plus, l'opinion de l'employeur ou d'autres membres composant l'environnement social de la personne ainsi que l'opinion des personnes ayant subi un traumatisme crânien mais n'ayant pas réussi à réintégrer le travail, permettraient de mieux dégager le rôle de certaines caractéristiques. D'autre part, l'influence de plusieurs caractéristiques environnementales reliées à d'autres microsystèmes tels que les relations familiales, peuvent agir comme mésosystème sur la réalisation du travail. Ces systèmes pourraient également être explorés tout comme l'influence des autres habitudes de vie sur le travail.

RÉFÉRENCES

- Asikainen, I., Kaste, M., & Sarna, S. (1996). Patients with traumatic brain injury referred to a rehabilitation and re-employment programme: social and professional outcome for 508 Finnish patients 5 or more years after injury. Brain Injury, 10(12), 883-899.
- Asley, M. J., Persel, C. S., Clark, M. C., & Krych, D. K. (1997). Long-term follow-up of post-acute traumatic brain injury rehabilitation: a statistical analysis to test for stability and predictability of outcome. Brain Injury, 11(9), 677-690.
- Barris, R. (1982). Environmental Interactions: An Extension of the Model of Occupation. The American Journal of Occupational Therapy, 36(10), 637-644.
- Ben-Yishay, Y., Silver, S., Piasecky, E., & Rattok, J. (1987). Relationship between employability and vocational outcome after intensive holistic cognitive rehabilitation. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 2(1), 35-48.
- Bond, M. R. (1975). Assessment of the psychosocial outcome after severe head injury. Outcome of severe damage to the central nervous system (pp. 141-157).
- Braveman, B. (1999). The model of human occupation and prediction of return to work: a review of related empirical research. Work, 12, 13-23.
- Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development. Cambridge: Harvard University Press.
- Brooks, N., Campsie, L., Symington, C., Beattie, A., & Mckinlay, W. (1987a). The effects of severe head injury on patient and relative within seven years of injury. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 2(3), 1-13.
- Brooks, N., Campsie, L., Symington, C., Beattie, A., & Mckinlay, W. (1986). The five year outcome of severe blunt head injury: a relative's view. Journal of Neurology, Neurosurgery, and Psychiatry, 49, 764-770.

- Brooks, N., McKinlay, W., Symington, C., Beattie, A., & Campsie, L. (1987b). Return to work within the first seven years of severe head injury. Brain Injury, 1(1), 5-19.
- Brunelle, M., & Martin, L. (1985). Cours circuit, Éducation économique. Montréal: Les Éditions HRW Itée.
- Chan, F. Dial. J. G., Schleser, R., McMahon, B. T., Shaw, L. R., Marmé, M. & Lam, C. S. (1991). An ecological approach to vocational evaluation. Dans B.T. McMahon et L.R. Shaw (Eds) Work worth doing: Advances in brain injury rehabilitation. Orlando, FL: PMD Plublishers Group Inc.
- Charron, L. (1997). .Le retour aux activités des victimes d'un traumatisme cranio-encéphalique. Québec: SAAQ.
- Christensen, A-L., & Uzzell, B.P. (1994). Brain Injury & Neuropsychological Trauma & Rehabilitation : International Perspectives. Erlbaum : Lawrence Associates.
- Colantonio, A., Dawson, D., & McLellan, B. (1998). Head Injury in Yound Adults: Long-term outcome. Archives of Physical Medecine Rehabilitation, 79(may), 550-558.
- Crépeau, F., & Scherzer, P. (1993). Predictors and indicators of work status after traumatic brain injury: A meta-analysis. Neuropsychological Rehabilitation, 3(1), 5-35.
- Crisp, R. (1992). Return to Work After Traumatic Brain Injury. Journal of Rehabilitation, 27-33.
- Deslauriers, J.-P. (1991). Recherche qualitative: guide pratique. Montréal: McGraw-Hill, Éditeurs.
- Dikmen, S. S., & Levin, H. S. (1993). Methodological issues in the study of mild head injury. Journal of Head Trauma Rehabilitation , 8(3), 30-37.

- Dikmen, S., & Machamer, J. (1995). Neurobehavioral outcomes and their determinants. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 10(1), 74-86.
- Dikmen, S., Machamer, J., & Temkin, N. (1993). Psychosocial outcome in patients with moderate to severe head injury: 2 year follow up. Brain Injury, 7(2), 113-124.
- Dion-Hubert, C., & Therriault, P. Y. (1992). Le travail a-t-il toujours sa place en ergothérapie? Revue Québécoise D'Ergothérapie, 1(1), 25-31.
- Dobren, A. (1994). An Ecologically Oriented Conceptual Model of Vocational Rehabilitation of People with acquired Midcareer Disabilities. Rehabilitation Counseling Bulletin, 37(3), 215-229.
- Dombovy, M., & Olek, A. (1996). Recovery and rehabilitation following traumatic brain injury. Brain Injury, 11(5), 305-318.
- Dunn, W; Brown, C., & McGuingan, A. (1994). The Ecology of Human Performance A Framework for Considering the Effect of Context. The American Journal of Occupational Therapy, 48(7), 595-607.
- Durand, M. J., Loisel, P., & Durand P. (1998). Le retour thérapeutique au travail comme une intervention de réadapttation centralisée dans le milieu de travail: description et fondements théoriques. La Revue Canadienne D'Ergothérapie, 65(2), 72-80.
- Dutil, E., Vanier, M., & Lambert, J. (1995). Changements dans les habitudes de vie suite à un traumatismce crânien. Expériences En Ergothérapie, Huitième Série, 52-56.
- Dutil, E., Filliatrault, J., Fougeyrollas, P., Lacroix, J., Noreau, L., Prenevost, M., & Robin, J.P. (1998). Évaluation fonctionnelle des capacités de travail. Québec, Canada: SAAQ, FRSQ.
- Finlayson, M. A., & Garner, S. H. (1994). Brain Injury Rehabilitation Clinical Considerations. Baltimore: Williams & Wilkins.

- Fougeyrollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Côté, J., & St-Michel, G. (1998). Classification québécoise : Processus de production du handicap. Québec : RIPPH.
- Fraser, R., Dikmen, S., Mclean, A., Miller, B. & Temkin, N. (1988). Employability of Head Injury Survivors: First year Post Injury. Rehabilitation Counseling Bulletin, 31, 276-288.
- Gauthier, B. (1993). Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Girard, D., Brown, J., Burnett-Stolnack, M. , Hashimoto, N., Hier-Wellmer, S., Perman O.Z., & Seigerman, C. (1996). The relationship of neuropsychological status and productive outcomes following traumatic brain injury. 10(9), 663-676.
- Gollaher, K., High, W., Sherer, M., Bergoloff, P., Boake, C., Young, M. E., & Ivanhoe, C. (1998). Prediction of employment outcome one to three years following traumatic brain injury (TBI). Brain Injury, 12(4), 255-263.
- Gray, J. M., Shepherd, M., Mckinlay, W. W., Robertson, I., & Pentland, B. (1994). Negative symptoms in the traumatically brain-injured during the first year postdischarge, and their effect on rehabilitation status, work status and family burden. Clinical Rehabilitation, 8, 188-197.
- Greenspan, A. I., Wrigley, J. M., Kresnow, M., Branche-Dorsey, C. M., & Fine, P. R. (1996). Factors influencing failure to return to work due to traumatic brain injury. Brain Injury, 10(3), 207-218.
- Hagner, D., Rogan, P., & Murphy, S. (1992). Facilitating natural supports in the workplace: strategies for support consultants. Journal of Rehabilitation, 56-57, 29-34.
- Hallett, J. D., Zasler, N. D., Maurer, P., & Cash, S. (1994). Role change after traumatic brain injury in adults. The American Journal of Occupational Therapy, 48(3), 241-246.

- Harrick, L., Krefting, L., Johnston, J., Carlson, P., & Minnes, P. (1994). Stability of functional outcomes following transitional living programme participation: 3 year follow-up. Brain Injury, 8(5), 439-447.
- High, W., Gordon, W., Lehmkuhl, I. D., Newton, C. N., Vandergoot, D., & Courtney, L. (1995). Productivity and service utilization following traumatic brain injury: Results of a survey by the RSA regional TBI centers. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 10(4), 64-80.
- Hopkins, H., & Smith, H. (1988). Willard and Spackman's Occupational Therapy. (7 ed., Vol. Chap 5pp. 84-92). Philadelphia: J.B. Lippincott Company.
- Howe, M. C., & Briggs, A. K. (1982). Ecological Systems Model for Occupational Therapy. The American Journal of Occupational Therapy, 36(5), 322-327.
- Humphrey, M., & Oddy, M. (1980). Return to work after head injury: a review of post-war studies. Injury: the British Journal of Accident Surgery, 12, 107-114.
- Hurt, G. D. (1991). Mild Brain Injury: Critical factors in vocational rehabilitation. Journal of Rehabilitation, 56-58, 36-40.
- Kaplan, S. (1988). Adaptation following serious Brain Injury: An assessment after one year. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 19(3), 3-8.
- Kielhofner, G. (1985). A Model of Human Occupation. Baltimore: Williams & Wilkins.
- Kielhofner, G., Braveman, B., Baron, K., Fisher, G., Hammel, J., & Littleton, M. (1999). The model of human occupation: understanding the worker who is injured or disabled. Work, 12, 3-11.
- Klonoff, P., Lamb, D., Henderson, S., & Shepherd, J. (1998). Outcome Assessment After Milieu-Oriented Rehabilitation: New Considerations. Archives Of Physical Medicine Rehabilitation, 79(June), 684-690.
- Klonoff, P., Snow, W., & Costa, L. D. (1986). Quality of life in Patients 2 to 4 years after closed head injury. Neurosurgery, 19(5), 735-743.

- Kreutzer, J., Wehman, P., Conder, R., & Morrison, C. (1989). Compensatory strategies for enhancing independent living and vocational outcome following traumatic brain injury. Cognitive Rehabilitation, (Jan/fev), 30-34.
- Kreutzer, J., Wehman, P., Morton, M. V., & Stonnington, H. (1988). Supported employment and compensatory strategies for enhancing vocational outcome following traumatic brain injury. Brain Injury, 2(3), 205-223.
- Létourneau, P. V. (1995). Le traumatisme cranio-cérébral: pour mieux comprendre et aider. Document SAAQ.
- Laperrière, A. (1993). Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. Les méthodes qualitatives en recherche sociale: problématique et enjeux. (pp 45-66). Unpublished doctoral dissertation, CQRS, Rimouski.
- Law, M. (1991). The environment: a focus for occupational therapy. Canadian Journal of Occupational Therapy, 58(4), 171-179.
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The person-environment occupation model: A transactive approach to occupational performance. Canadian Journal of Occupational Therapy, 63(1), 9-23.
- Levin, H. S., Grossman, R. G., Rose J.E., & Teasdale G. (1979). Longterm neuropsychological outcome of closed head injury. Journal Neurosurgery, 50, 412-422.
- Levin, H., Benton, A., & Grossman, R. (1982). Neurobehavioral Consequences of Closed Head Injury. New York: Oxford University Press.
- Lezak, M. D. (1978). Subtle sequelae of brain damage: perplexity, distractibility, and fatigue. American Journal of Physical Medicine, 57(1), 9-15.
- Lincoln Y.S., & Guba, E. G. (1985). Establishing trustworthiness. Naturalistic Inquiry (pp. 289-331). sage Publications.

- Lishman, W. A. (1973). The psychiatric sequelae of head injury: a review. Psychological Medicine, 3, 304-318.
- Mackenzie, E., Shapiro, S., Smith, R. T., Siegel, J., Moody, M., & Pitt, A. (1987). Factors influencing return to work following hospitalisation for traumatic injury. American Journal of Public Health, 77(3), 329-334.
- Marme', M., & Skord, K. (1993). Counseling strategies to enhance the vocational rehabilitation of persons after traumatic brain injury. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 24(1), 19-25.
- McMordie, W., Barker, S., & Paolo, T. (1990). Return to work (RTW) after head injury. Brain Injury, 4(1), 57-69.
- Melamed, S., Groswasser, Z., & Stern, M. J. (1992). Acceptance of disability, work involvement and subjective rehabilitation status of traumatic brain-injured (TBI) patients. Brain Injury, 6(3), 233-243.
- Mercier, S. (1998). L'approche d'évaluation des ergothérapeutes québécois en regard de l'habitude de vie travail. Unpublished doctoral dissertation, École de réadaptation, Faculté de médecine, Université de Montréal, Québec, Canada.
- Mills, V., Nesbeda, T., Katz, D., & Alexander, M. (1992). Outcomes for traumtically brain-injured patients following post-acute rehabilitation programmes. Brain Injury, 6(3), 219-228.
- Morton, V., & Wehman, P. (1995). Psychosocial and emotional sequelae of individuals with traumatic brain injury: a literature review and recommendations. Brain Injury, 9(1), 81-92.
- Neff, W. (1968). Work and Human Behavior. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Olver, J. H., Ponsford, J. L., & Curran, C. A. (1996). Outcome following traumatic brain injury: a comparison between 2 and 5 years after injury. Brain Injury, 10(11), 841-848.

- Parenté, Stapleton, & Wheatley. (1991). Practical strategies for vocational reentry after traumatic brain injury. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 6(3), 35-45.
- Parker, R. (1989). Ecological Assessment in Supported Employment. Journal of Applied Rehabilitation Counselling, 20(3), 26-33.
- Patton, M. Q. (1990). Qualitative evaluation and research methods. Newbury Park: Age Publications.
- Ponsford, J. L., Olver, J. H., & Curran, C. (1995a). Prediction of employment status 2 years after traumatic brain injury. Brain Injury, 9(1), 11-20.
- Ponsford, J. L., Olver, J. H., & Curran, C. (1995b). A profile of outcome: 2 years after traumatic brain injury. Brain Injury, 9(1), 1-10.
- Rao, N., Rosenthal, M., Croinin-Stubbs, D., Lambert, R., Barnes, P., & Swanson, B. (1990). Return to work after rehabilitation following traumatic brain injury. Brain Injury, 4(1), 49-56.
- Rappaport, M., Herrero-Backe, C., Rappaport, M. L., & Winterfield, K. M. (1989). Head injury outcome up to ten years later. Archives of Physical Medicine Rehabilitation, 70, 885-892.
- Roessler, R., Schriener, K., & Price, P. (1992). Employment Concerns of People with Head injuries. Journal of Rehabilitation, Jan/fev/mars, 17-22.
- Rogan, P. & Hagner, D. (1990). Vocational Evaluation in supported employment. Journal of Rehabilitation, 56-58, 45-50.
- Rothweiler, B., Temkin, N. R., & Dikmen, S. S. (1998). Aging effect on psychosocial outcome in traumatic brain injury. Archives of Physical Medicine Rehabilitation, 79(Aug), 881-887.
- Ruff R.M., Marshall, L. F., Crouch, J., Klauber, M. R., Levin, H. S., Barth, J., Kreutzer, J., Blunt, B. A., Foulkes, M. A., Eisenberg, H. M., Jane, J. A., &

- Marmarou, AÉ. (1993). Predictors of outcome following severe head trauma: follow-up data from the Traumatic Coma Data Bank. Brain Injury, Vol 7(no 2), 101-111.
- Ruffolo, C., Friedland, J. F., Dawson, D. R., Colantonio, A., & Lindsay, P. (1999). Mild traumatic brain injury from motor vehicle accidents: factors associated with return to work. Archives of Physical Medecine Rehabilitation, 80, 392-398.
- Saint-Michel, G., & Fougeyrollas, P. (1991). Analyse des commentaires reçus sur le révision du troisième niveau: le handicap. Réseau International CIDIH, 4(1-2), 8-35.
- Sbordone, R. J., Liter, J. C., & Pettler-Jennings, P. (1995). Recovery of function following severe traumatic brain injury: a retrospective 10 years follow-up. Brain Injury, 9(3), 285-299.
- SCCIDIH/CQCIDIH. (1991). Le Processus de Production des Handicaps, comment utiliser le modèle conceptuel. Réseau International CIDIH, 4(3), 7-60.
- Stake, R. (1994). Case Studies (chap 14). Handbook of Qualitative Research (Denzin NK et Lincoln YS eds ed., pp. 236-247). Sage.
- Stambrook, M., Moore, A., Peters, L., Deviaene, C., & Hawryluk, G. (1990). Effects of mild, moderate and severe closed head injury on long-term vocational status. Brain Injury, 4(2), 183-190.
- Stassen Berger, K. (1988). The Developing Person Through the Life Span. (2nd edition ed.,). New York: Worth Publishers, Inc.
- Super, D. E., Starishevsky, E., Matlin, N. & Jordaan, J. P. (1963). Career development: self concept theory. Nwe-York: CEEB Research Monograph, no 4.
- Teasdale, G. J. (1974). Assessment of coma and impaired consciousness. The Lancet, (Juillet), 81-83.

- Teasdale, T. W., & Christensen, A. L. (1994). Brain Injury and neuro-psychological rehabilitation: international perspectives , in press. Christensen A-L and uzzell B Psychosocial outcome in Denmark . Lawrence Erlbaum.
- Tesch, R. (1990), The mechanics of interpretational qualitative research. In qualitative research: analysis types and software tools. New York: Falmer Press.
- Therriault, P. (1988). Le travail, une activité humaine essentielle. Le Réadaptologue, (hiver), 13-17.
- Van Zomeren, A., & Van Denburg, W. (1985). Residual complaints of patients two years after severe head injury. Journal of Neurology, Neurosurgery, and Psychiatry, 48, 21-28.
- Vogenthaler, D., Smith, K., & Goldfader, P. (1989a). Head injury, a multivariate study: Predicting long term productivity and independant living outcome. Brain Injury, 3(4), 369-385.
- Vogenthaler, D., Smith, K., & Goldfader, P. (1989b). Head injury, an empirical study Describing long term productivity and independent living outcome. Brain Injury, 3(4), 355-368.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). Career development a life-span Developmental Approach. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Wehman, P. H., West, M. D., Kregel, J., Sherron, P., & Kreutzer, J. S. (1995). Return to work for persons with severe traumatic brain injury; A data-based approach to program development. Journal of Head Trauma Rehabilitation, 10(1), 27-39.
- Wehman, P., Sale, P., & Parent, W. (1992). Supported employment, strategies for integration of workers with disabilities. Rockville, MD: Andover Meidal Publishers.

- Wehman, P., & Kregel, J. (1989). Supported Employment for Persons with Disabilities. New York: Human Sciences Press, inc.
- Wehman, P., West, m., Fry, R., Sherron, P., Groah, C., Kreutzer, J., & Sale, P. (1989). Effect of supported employment on the vocational outcomes of persons with traumatic brain injury. Journal of Applied Behavior Analysis, 22(4), 395-405.
- Yin, R. (1990). Case study research design and methods. (Revised Edition ed., Vol. 5). Newbury Park: Sage.
- Zafonte, R., Mann, N. R., Millis, S. R., Black, K. L., Wood, D. L., & Hammond, F. (1997). Posttraumatic Amnesia: Its relation to functional outcome. Archives of Physical Medicine Rehabilitation, 78(oct), 1103-1106.

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTREVUE

GUIDE D'ENTREVUE

DATE

1. IDENTIFICATION DU PARTICIPANT

- a) Nom
- b) Nom de l'entreprise :
- c) Titre de votre fonction :

2. INTRODUCTION - -

a) Présentation de l'interviewer

- i) Nom
- ii) Fonction:
 - a) Ergothérapeute
 - b) Etudiante à la maîtrise

b) Objectif et but de ma recherche/ Question initiale

- i) Je m'intéresse à l'amélioration du retour et du maintien au travail pour les personnes ayant subi un traumatisme crânio-encéphalique. Mon but est de trouver un moyen pour améliorer les interventions.
- ii) L'objectif de cette recherche est de connaître votre opinion sur les facteurs et les caractéristiques de votre milieu de travail qui facilitent ou qui nuisent à votre maintien au travail.

c) Structure de l'entrevue :

- i) L'entrevue se déroulera sous forme de discussion où je vous poserai des questions et vous répondrez aux meilleurs de vos connaissances et de votre expérience. Vous pouvez m'interrompre ou me demander des précisions sur les questions en tout temps. Nous tenterons de nous limiter à une entrevue d'une heure à une heure et demi. Comme vous le savez, l'entrevue sera enregistrée sous cassette audio et je vais également prendre des notes tout au long.

3. THÈMES DE L'ENTREVUE

a) Compréhension du travail

- i) Description du poste occupé
- ii) Pouvez-vous me décrire votre travail en général
- iii) Fonctions, rôles, responsabilité

b) Satisfaction au travail

- i) Éléments de motivation au travail
- ii) Qu'est-ce qui vous motive dans votre travail ?
- iii) Pourquoi travaillez-vous ?

c) Description du milieu de travail et impact de chacun des éléments

- i) Type de milieu
- ii) Organisation hiérarchique
- iii) Organisation des départements
- iv) Communication interne
- v) Complexité des politiques et procédures
- vi) Période d'orientation dans l'entreprise
- vii) Présence de syndicat, normes, regroupement
- viii) Système de récompense

d) Description des relations sociales

- i) Public en général (clients)
- ii) Employés
- iii) Collègues
- iv) Supérieurs
 - a) Quelles sont les frustrations créées par les relations ?
 - b) Type de contacts
 - (1) Strictement professionnel
 - (2) Amical, support
 - (3) Élément de motivation
 - (4) Education
 - (5) Compétition
 - (6) Conflictuel

(7) Dérangente

c) Type d'autorité

e) Description du cadre de travail/ Impact de chacun des éléments

i) Salaire

ii) Exigences nombre d'heure par semaine

iii) Présence de pause

iv) Politique en terme d'absence

f) Eléments qui aident à la réalisation de la tâche

g) Eléments qui nuisent à votre travail

h) Est-ce que les milieux de travail influencent votre intérêt, motivation, satisfaction à garder ce travail ?

ANNEXE 2 : FORMULAIRES DE CONSENTEMENT

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LA PARTICIPATION A UN PROJET DE RECHERCHE (Formulaire du participant)

- **TITRE DE L'ÉTUDE :** Le rôle de l'environnement de travail dans le maintien à l'emploi chez la personne atteinte de traumatisme crânio-encéphalique
- **RESPONSABLES:**
Anie Couture, ergothérapeute
Étudiante à la maîtrise en sciences biomédicales (réadaptation)
École de réadaptation, Faculté de médecine
Université de Montréal

Élisabeth Dutil, M.Sc.
Professeur titulaire à l'École de réadaptation
Université de Montréal
- **BUT DE L'ÉTUDE :** Identifier les facteurs déterminants de l'environnement de travail sur le maintien de l'emploi à partir de la perception des personnes qui ont subi un traumatisme crânio-encéphalique.

• **DESCRIPTION DE L'ÉTUDE :**

On vous demande de participer à une étude destinée à connaître votre opinion sur les caractéristiques de votre milieu de travail qui facilitent ou qui nuisent à votre maintien au travail. Selon plusieurs études, les victimes de traumatisme crânio-encéphalique (TCE) parviennent difficilement à reprendre et à maintenir leur travail. Différentes études expliquent ces difficultés à travers les incapacités des victimes. Toutefois, la compatibilité de la personne avec son environnement est un critère jugé primordial pour réussir une tâche de travail. Ainsi, nous proposons d'analyser les facteurs environnementaux pouvant agir à titre d'agents de facilitation ou d'obstacles sur le maintien de votre travail.

• **PROCÉDURES DE L'ÉTUDE :**

votre engagement face à cette étude consiste à participer à une entrevue et une période d'observation pendant une journée de travail. Toutes deux auront lieu la même journée. L'entrevue, d'une durée de 60 minutes, portera sur les facteurs de l'environnement de travail qui peuvent agir comme agent de facilitation ou comme obstacle sur le maintien de votre emploi. Elle sera complétée sous forme de discussion entre vous et l'intervieweur. Afin de faciliter l'analyse, nous enregistrerons l'entrevue sur cassette audio. Par la suite, l'intervieweur poursuivra sa collecte de données par une période d'observation d'environ deux heures. Il vous sera demandé de visiter vos lieux de travail et d'expliquer plus en détail la nature de votre travail. Cette période d'observation permettra de mieux comprendre votre travail et votre milieu de travail. Une fois votre consentement obtenu, votre employeur sera contacté par le chercheur, afin d'obtenir la permission de procéder à la collecte de données pendant les heures de travail.

• **RISQUES ET INCONFORTS :**

- Comme l'entrevue aura lieu en milieu de travail, le consentement de l'entreprise devra être obtenu. Par conséquent, le participant doit être conscient que le milieu de travail devra être informé de la nature de l'étude et par le fait même de sa condition médicale (TCE).
- L'entrevue et la période d'observation devront avoir lieu en milieu de travail, elles peuvent être intimidantes et dérangementes à la productivité du travailleur, l'employeur devra en être conscient et ne pas pénaliser le participant.

• **AVANTAGE:**

- Les résultats de cette étude permettront à l'équipe traitante de mieux comprendre les obstacles d'un milieu de travail, par conséquent ceci permettra d'améliorer leurs interventions lors de la réinsertion au travail des personnes atteintes de traumatisme crânien.

• **CONFIDENTIALITÉ:**

Tous les renseignements recueillis seront maintenus confidentiels. Les données recueillies serviront pour les fins de l'analyse de l'étude et seront détruites après l'étude. Votre identité ainsi que l'identité de l'entreprise ne seront jamais révélées dans aucune présentation ou publication. Les données vous concernant seront codées. Seule l'équipe de recherche aura accès à ces données. Les données seront protégées du vol, de la reproduction, de l'interception ou de la diffusion accidentelle.

• **LIBERTÉ DU CONSENTEMENT :**

Votre participation à ce projet est tout à fait volontaire et vous êtes libre d'y participer.

• **LIBERTÉ DE SE RETIRER :**

Vous êtes libre de vous retirer en tout temps sans préjudice.

• **ARRÊT DU PROJET PAR LE CHERCHEUR :**

Ce projet de recherche peut être arrêté en tout temps par le chercheur.

Je, soussigné, déclare avoir pris connaissance des informations reliées à l'étude sur le rôle de l'environnement de travail dans le maintien à l'emploi chez la personne atteinte de traumatisme cranio-encéphalique. Le rôle de l'environnement de travail dans le maintien à l'emploi chez la personne atteinte de traumatisme cranio-encéphalique. Je certifie qu'on me l'a expliquée verbalement, qu'on a répondu à toutes mes questions et qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision.

Participant à l'étude ou tuteur légal Signature du participant ou du tuteur légal Date

Chercheur principal Signature du chercheur principal Date

Témoin Signature du témoin Date

Personnes ressources : Anie Couture [REDACTED]
Élisabeth Dutil (514) 343- 6791

ANNEXE 3 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

DIRECTION DES SERVICES PROFESSIONNELS

Le 17 décembre 1997

Madame Anie Couture
Ergothérapeute
Programme de neurologie

**Objet : Projet de recherche «Le rôle de
l'environnement sur le maintien au travail des
personnes atteintes d'un traumatisme cranio-
encéphalique»**

Madame,

C'est avec plaisir que nous vous informons que le projet de recherche cité en rubrique a été accepté par les comités de recherche et d'éthique. En conséquence, nous vous demandons de communiquer avec Madame Renée Martin, archiviste, lorsque vous serez prête à amorcer votre démarche.

De plus, nous devons vous préciser qu'il devra être mentionné dans vos publications que le Centre a contribué à la réalisation de cette étude.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous nous avez manifesté et vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

/fg



Andrée Gosselin,
Responsable de la recherche

c.c. Renée Martin, archiviste



CENTRE DE RÉADAPTATION LUCIE-BRUNEAU

AUTORISATION DE COMMUNIQUER DES RENSEIGNEMENTS POUR FIN D'ÉTUDES, D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE

Je soussigné _____ M. Gilles Bourgault, DSPRR _____

autorise _____ Mme Anie Couture _____

à consulter les dossiers _____ ouverts ou fermés du PIC _____

du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau pendant toute la durée de l'étude, de l'enseignement ou
de la recherche qui débute _____ 1er avril 1998 _____

et doit se terminer le _____ 30 juin 1998 _____

La personne autorisée doit être informée qu'elle doit laisser une note incluant la date, son nom, sa profession et le but de la consultation dans chaque dossier qu'elle a consulté.

1er avril 1998 _____


Gilles Bourgault, directeur Soutien aux programmes
et des ressources résidentielles

NOTE: Si l'étude, l'enseignement ou la recherche se poursuit après la date de fin mentionnée, une nouvelle autorisation doit être signée par le directeur

ANNEXE 4 : EXTRAITS DE VERBATIM CODÉ

VERBATIMS SEGMENTÉS	CODES
A- Qu'est ce qui fait que vous êtes bien dans ce travail là ?	Env. social/attitude/patron
B- Ici ? Le respect et la patience, qu'ils ont démontrés.	
A- Tout le monde ?	
B- Bien, premièrement, le patron. C'est lui, bien sûr ! Les autres ne me connaissaient pas, ils ne savaient pas. Ce n'est pas leur décision de toute façon. / C'est lui qui m'a pris comme stagiaire. Le patron B.L.	Env. social/attitude/ Connaissance de la condition médicale
A- Alors sa patience vous a beaucoup aidés	
B- Bien sûr ! Des fois, j'étais absent parce que je n'étais pas capable de me lever le matin. J'étais fatigué, il y avait beaucoup de choses qui se passaient.	Env. social/attitude/ compréhension/ patron/facilitateur
A- Il a été tolérant aussi ?	
B- La tolérance de sa part...	
A- Ça c'est pendant le stage ?	
B- Pendant le stage, oui ! / C'est que le stage, en me donnant un trois mois de stage, ça m'a permis, à moi, de m'établir d'avoir un appartement. J'étais chambreur. J'ai retrouvé mes trucs. Je me suis établi. J'ai mon appartement maintenant. L'automobile, elle va venir à un moment donné. / Le combat de l'automobile il n'est pas fini. Je suis capable de conduire mais, pas partout ! Et pas n'importe quand. Alors, ça aussi, c'est un projet qui fait que, je veux retourner à la normalité.	Processus de réadaptation/stage/ Facilitateur
A- Présentement, vous n'avez pas repris la conduite automobile ?	
B- Oui je conduis.	
A- Vous avez un permis de conduire mais vous n'aimez pas vous mettre dans le trafic ?	Personne/ capacité

VERBATIMS SEGMENTÉS	CODES
<p>B- Bien, admettons que je ne prendrais pas le boulevard Métropolitain le jeudi soir ou le vendredi après-midi. J'ai la trouille encore. Même comme passager, j'ai la trouille encore ! Pourtant, lors de l'accident, j'étais sur le trottoir, je me suis fait frapper sur le trottoir.</p>	
<p>A- C'est un accident et ça crée des anxiétés pendant un petit bout...</p>	
<p>B- Pendant longtemps, / de toute façon, je ne dis pas ça pour me justifier. Ça m'est arrivé à 47 ans, ça ne m'est pas arrivé à 27 ans.</p>	
<p>A- Ça demeure difficile ...</p>	Personne/ âge/obstacle
<p>B- Le taux de difficulté est plus élevé, plus qu'on avance en âge. Il faut être réaliste/</p>	
<p>A- Vous parlez de la réintégration ?</p>	
<p>B- Oui, bien sûr ! Il y a la guérison physique, la guérison morale, la guérison psychique, et le retour au travail.</p>	Processus de réadaptation
<p>A- Je pense que vous avez bien réalisé que ce n'est pas juste une guérison physique, c'est plus que ça !</p>	
<p>B- C'est fort plus complexe que ça ! / Mais toi, tu connais. Il y a des fois où je ne peux pas expliquer ça. Il y a des gens qui ne connaissent pas ça. D'ailleurs, je radote un peu, je n'ai pas à me justifier dans ce sens, mais ça c'est personnel. / Pourquoi, je voulais retravailler ? Bien parce que je voulais être..., Pourquoi ? Pour avoir une discipline dans la vie. Et non pas pour brailler dans l'ombre, ou me verser dans l'alcool. Il y a 300 000 raisons. T'as rien à foutre à la journée longue, t'as 50 ans. Il y a un moment donné, je crois que cet état là,</p>	Personne/valeurs/sources de motivation

VERBATIMS SEGMENTÉS	CODES
<p>peut créer une paresse qui est à la fois physique et intellectuelle. Ce que je ne connaissais pas et que je n'ai jamais connu ! J'ai toujours été un travailleur de 60 70 heures par semaine. J'ai travaillé dans le monde, j'ai travaillé ailleurs, /</p>	
<p>A- Ça été un gros ajustement pour vous, de diminuer vos exigences par rapport au travail ?</p>	
<p>B- Oui.</p>	<p>Organisation de la tâche/horaire</p>
<p>A- Mais en profitez-vous ?</p>	
<p>B- Oui, j'en profite, bien sûr ! /</p>	
<p>A- Ça a certains avantages ?</p>	
<p>B- Ça a beaucoup d'avantages, parce que maintenant je fais 4 jours par semaine. Je ne fais pas 5 jours mais, je fais 20 –25 heures par semaine. / J'ai quand même un salaire qui est profitable pour vivre aussi, parce qu'il (mon employeur) ne pourrait pas me payer ce que je faisais avant. La SAAQ compense la balance.</p>	<p>Organisation de la tâche/horaire/facilitateur</p>
<p>A- C'est intéressant...</p>	
<p>B- Parce que la SAAQ, elle...</p>	<p>Organisation de la tâche/ rémunération/ indemnisation/ facilitateur</p>
<p>A- Elle, vous indemnisait</p>	
<p>B- Aussi longtemps..., elle m'indemnise totalement. Dans le sens que moi, j'étais dans les 60 000\$ par année, bien là, je leur en coûte la moitié. Dans ce sens, comment dirai-je ? Je ne me sens pas coupable de ça, parce que, ce n'est pas moi qui ai frappé l'auto. C'est l'auto qui m'a frappé. Mais, cela me donne une sécurité d'un côté et cela, m'a aussi redonné le temps de me replacer. Et de me réimposer une discipline physique et intellectuelle. /</p>	

VERBATIMS SEGMENTÉS	CODES
<p>Quand je fais quelque chose, je le fais ! J'ai toujours été de même. Tu comprends ce que je veux dire. /</p>	
<p>A- Oui ! J'aimerais passer à une autre partie de l'entrevue. Toujours par rapport au travail, j'aimerais que vous me décriviez votre milieu de travail et l'impact de ce milieu.</p>	Personne/ attitude
<p>B- Sur moi ?</p>	
<p>A- C'est un milieu de restauration, / est-ce qu'il y a beaucoup d'employés ?</p>	Organisation de l'entreprise/type d'entreprise
<p>B- Bien, on est une vingtaine... une trentaine. Il y en a, à temps plein et à temps partiel. / Moi au début je n'avais pas beaucoup de contacts avec eux, mais à travailler ensemble 4 à 5 jours par semaine, on finit par se connaître. Il y a de l'humour là dedans, ce sont des gens du public aussi. / Quoique l'équipe de production de l'autre côté, ils n'ont pas accès au public, mais on est toujours en contact bien sûr. / Comme moi d'ailleurs, au début, justement la distraction, parce que ça c'est mon bureau (dans le restaurant) !</p>	<p>Organisation de l'entreprise/grosseur de l'entreprise</p> <p>Env. social/ atmosphère/ humour</p> <p>Env. social/disponibilité</p>
<p>A- Il y a beaucoup de distraction ici ? /</p>	
<p>B- Bien c'est ça ! Il y a la discipline personnelle d'un côté et de l'autre, c'est d'avoir des résultats aussi. Parce que c'est plaisant de vendre mais, c'est le fun quand tu vends. De te faire fermer une porte, ça va ! Si tu en ouvres trois cents, et il y en a deux cent cinquante qui deviennent des clients, c'est une réussite ! Ça aussi c'est important ! Mais avec un bon produit, un bon service, une bonne qualité, un bon ensemble, ça me</p>	<p>Organisation de la tâche/ aménagement du poste de travail/obstacle</p> <p>Tâche/ satisfaction</p>

VERBATIMS SEGMENTÉS	CODES
<p>permet, à moi, d'aimer ça ! / Parce qu'il n'y a pas des milliers de choix de travail, reliés à l'âge et reliés à mon état de santé, bien entendu ! Dans mon autre emploi, j'étais directeur des ventes, j'avais six vendeurs sous moi dans la région de l'Outaouais québécois. Ils veulent me ravoir, d'ailleurs, ils m'ont appelé, il n'y a pas longtemps pour voir comment j'allais.</p> <p>A- Mais vous ne vous sentiez pas capable de reprendre ce travail ?</p> <p>B- Je ne suis pas capable de travailler 60-70 heures par semaine. /</p>	<p>Personne/capacité</p>

**ANNEXE 5 : EXTRAITS D'UN REGROUPEMENT D'UNITÉ DE SENS
PAR CODIFICATION**

CODE : Caractéristique organisationnelle de l'entreprise/ Standard de productivité (quantité de travail)

Entrevue 1	<p>315-323 A- C'est assez autonome comme travail ? B- Oui exact ! A- Vous n'avez pas personne qui vous pousse pour aller plus vite ou aller moins vite ? Vous allez un à votre rythme ? B- Exact ! 425-429 B- La liberté de travailler à ta vitesse ! Je veux dire, je suis une personne assez consciencieuse et je suis capable de prendre des initiatives plus, que de suivre une charte, je veux dire à tous les jours, à toutes les heures, comme à mon ancien emploi (magasin à rayons). 546-550 A- Le fait que vous puissiez ralentir votre tempo de travail, c'est que vous ne sentez pas de pression dans ce travail. B- Exactement ! 896-906 B- Et aussi le domaine, parce que le domaine de la cafétéria et d'alimentation, de services alimentaires et de distribution, j'aime ça ! Je veux dire, je ne suis pas fait à 100% pour ça, mais présentement, j'aime ça ! A- Pourquoi ? B- C'est la disponibilité ! La grande liberté de travailler à ta vitesse ! Exactement ! 1509-1513 A- Alors, si je résume l'interview d'aujourd'hui, ce que je retiens, c'est que selon votre personnalité, selon ce que vous aimez, vous préférez un travail où vous avez une certaine liberté, où vous pouvez aller à votre rythme et qu'il n'y a pas trop de pression tout en étant assez souple aussi. C'est un élément qui vous a aidé. B- Oui !</p>
Entrevue 2	<p>116-120 B- Parce qu'au début, quand je suis revenu, au mois de janvier, c'était vraiment très tranquille, c'était plus facile de retourner au mois de janvier que de retourner au mois de juillet. 540-555 B- Comme je disais tantôt, en ce moment je travaille à 50%. Je serais peut être capable de travailler à 75% de ce que je travaillais avant, je dis un chiffre comme ça, mais il y a toujours le si, parce que le conflit fait en sorte que je ne peux pas vraiment me tester. A savoir, si je peux travailler jusqu'à 100%.</p>
Entrevue 3	<p>723-734 B- Comment dirai-je, dans la vente, si je n'ai pas de résultats, premièrement, je ne suis pas content de ma performance et, deuxièmement, le boss n'est pas content non plus ! Il peut me dire "bonsoir, je vais m'en trouver un autre". Mais, ce n'est pas quelque chose qui est utilisé pour me faire travailler plus. C'est un état des choses qui est absolument normal. J'ai été engagé pour faire un travail, si je ne le fais pas... A- Votre emploi n'est pas assuré, mais tant que vous êtes performant et que vous rendez la marchandise, vous êtes assuré de l'emploi. B- Absolument ! 930-938 A- Vous aviez la satisfaction de vendre, mais vous n'aviez pas la pression du travailleur autonome. C'est un élément qui vous a motivé ? B- C'est ça ! Avec des quotas de base minimum et mensuels, et tout ce qu'une compagnie doit approuver. Mais, si je passe 6 mois ici et que je ne vends pas pendant 6 mois, bien, mon patron va me mettre dehors à un moment donné. Et ça ne prendra sûrement pas 6 mois !</p>
Entrevue 4	<p>107-116 B- ... J'étais à l'université, je travaillais 4 jours et j'avais bien de la pression ! Surtout ici, avec les programmes. Veux, veux pas, quand tu es sur le point d'implanter un programme c'est quand même stressant. S'il y a des "bogs" ou "what ever", il faut que tu règles ça ! 125-127 B- ... J'avais une grosse application à faire, veux, veux pas il fallait que je sache comment "dealer" avec le stress. 372-376 A- Et pour gérer votre temps ? B- Là, c'est à moi à "dealer" avec le temps. Autrement dit, bon, je ne sais pas moi, j'ai 4 programmes à faire et j'ai un échéancier à respecter. 1076-1089 A- Est-ce qu'il y a des éléments qui aident à la réalisation de votre travail ? B- Le temps qu'ils allouent (les patrons). Ex, si tu travailles pour une petite ou moyenne entreprise, le gars va avoir des signes de piastres dans les yeux. Tandis qu'ici, c'est gouvernemental. L'échéancier est le même, mais ils vont être plus réalistes. Parce qu'eux autres, c'est l'argent des autres. C'est votre argent et mon argent ! A- C'est plus réaliste en terme d'échéancier. Il n'y a pas d'histoires de faire ça en trois jours ? B- Oui, oui des fois, il y a des échéanciers où il fallait que tu le redonnes hier. Mais quand même, je me suis rendu compte que de ce côté là, ils vont rocher moins.</p>

CODE : Caractéristique organisationnelle de l'entreprise/ Standard de productivité (quantité de travail)

Entrevue 5	<p>1119-1126</p> <p>B- Est-ce qu'il y a d'autres éléments qui aident à la réalisation de votre travail ?</p> <p>B- La pression, j'en n'ai pas beaucoup.</p> <p>A- La pression des patrons vous voulez dire ?</p> <p>B- Oui !</p>
Entrevue 6	<p>63</p> <p>B- Je peux en faire 500 par 12hrs.</p> <p>618-622</p> <p>B-il ne faut pas qu'il y ait de délai. La compagnie déteste avoir des délais, parce que pendant qu'elle ne roule pas, elle ne produit pas et l'argent ne rentre pas. Il faut toujours que tu te prépares d'avance. C'est toujours un roulement, les "set-up", il faut qu'il soit fait pareil. C'est un travail que j'aime, il faut que tu suives ton affaire.</p>
Entrevue 7	<p>1083-1093</p> <p>B- C'est sûr qu'on a des niveaux performances à rencontrer. Comme je ne suis pas nécessairement le plus ancien dans l'entreprise, je peux avoir un petit handicap au niveau de la rapidité, en dehors du traumatisme crânien, par manque d'expérience. On prend ça en considération. Mais on voit quand même l'effort qui est effectué par tout le monde, pas plus moi qu'un autre et on voit bien qu'il y a un effort qui est fait de mon côté.</p> <p>1317-1321</p> <p>B- Oui. C'est sûr qu'il y a des journées où ça ne va pas bien, que ça ne roule pas bien ! Les journées surtout où les clients ont reçu leur état de comptes. au début du mois, et ils appellent tous pour avoir une information. Là, il faut répondre aux questions, et ils ne sont pas toujours satisfaits. Là, on se dit maudit job ! Comme partout, comme dans tous les emplois. Mais non, il faut vraiment maîtriser l'emploi, il faut avoir en tête le sentiment de performance. Pas nécessairement de performance vis-à-vis des collègues, mais d'être performant par rapport à soi ! De pouvoir répondre aux critères, de pouvoir informer le client, de pouvoir répondre à ces questions et à ces attentes !</p>

ANNEXE 6 : THÈMES ET CATÉGORIES

THÈME ET CODIFICATION

PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

Stage

- ◆ Durée
- ◆ Objectifs
 - Augmentation progressive des heures de travail
 - Réintégration au travail
- ◆ Suivi en emploi

DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Description de l'emploi

- ◆ Titre d'emploi
- ◆ Statut de l'emploi
- ◆ Expérience/ancienneté
- ◆ Description générale des tâches

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Caractéristiques organisationnelles générales de l'entreprise

- ◆ Type d'entreprise
- ◆ Santé économique
- ◆ Structure
 - Grosseur de l'entreprise
 - Division des départements
- ◆ Organisation hiérarchique
 - Nombre de paliers
 - Niveau de respect
 - Possibilité de déléguer
- ◆ Standard de productivité
- ◆ Encadrement
- ◆ Ressources

Organisation du travail dans l'entreprise

- ◆ Horaire
 - Répartition horaire
 - Nombre d'heures
 - Flexibilité horaire
- ◆ Rémunération
 - Mode
 - Prime
 - Compensation
- ◆ Aménagement
- ◆ Présence syndicale
- ◆ Autonomie dans la tâche

Caractéristiques socioculturelles de l'entreprise

- ◆ Atmosphère générale de travail
 - Amicale
 - Courtoisie
 - Respect
 - Humour
 - Esprit d'équipe
 - Entraide
- ◆ Attitudes des travailleurs de l'entreprise à l'endroit du participant
 - Compréhension
 - Tolérance
 - Confiance
 - Respect
 - Support
 - Flexibilité
 - Disponibilité
 - Compétition
- ◆ Formalité des liens
- ◆ Valeurs de l'entreprise
 - Niveau de respect de l'échelle hiérarchique
 - Style de leadership

CARACTÉRISTIQUES INTRINSÈQUES À LA PERSONNE

Capacités/incapacités

Expériences reliées au travail

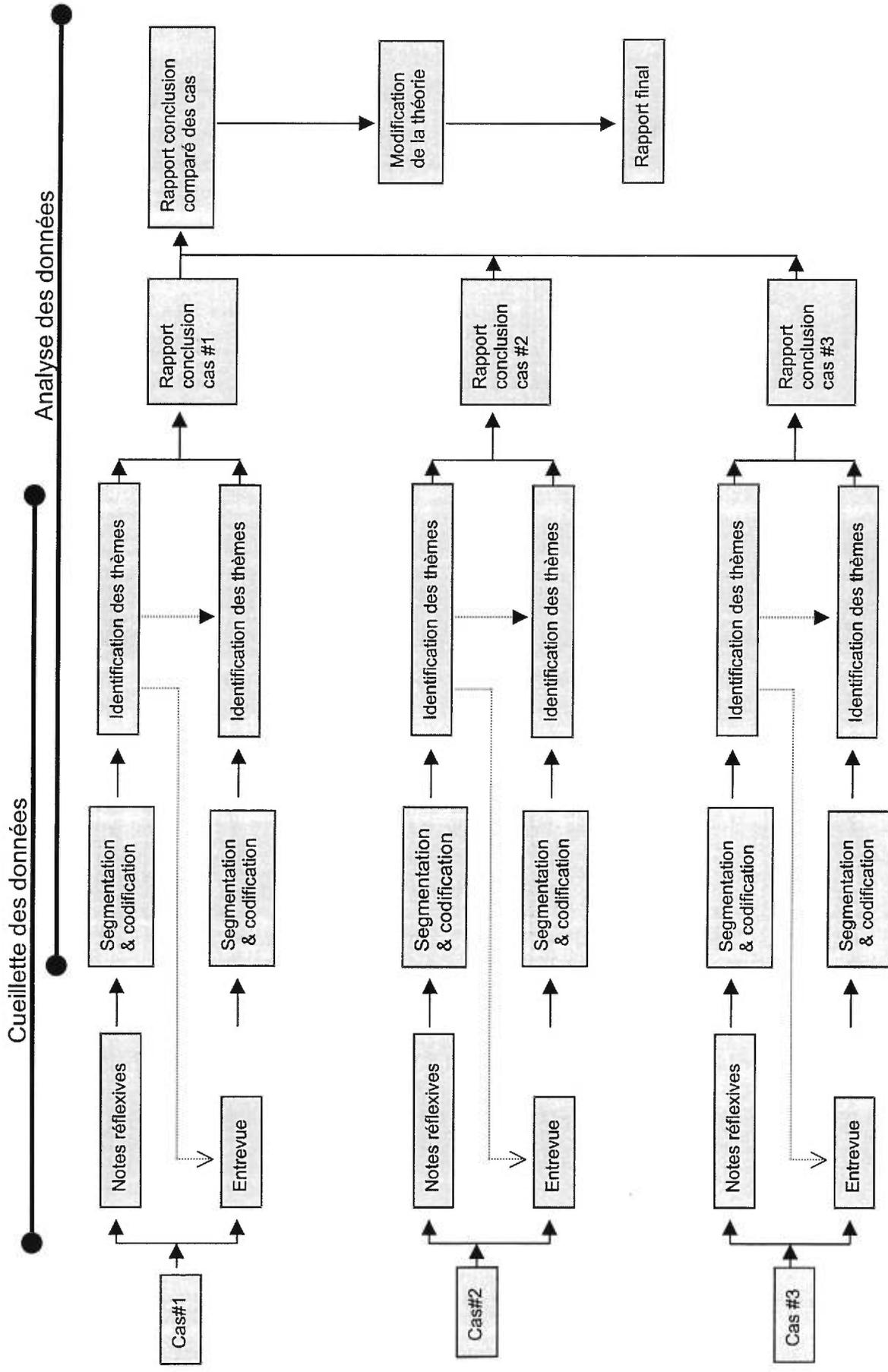
Âge

Sentiment d'appartenance envers l'entreprise

Valeurs et leurs attitudes envers le travail

- ◆ Sources de motivation

ANNEXE 7: ÉTAPES DE LA COLLECTE DE DONNÉES



**ANNEXE 8 : STRATÉGIES POUR ASSURER LA RIGUEUR
SCIENTIFIQUE**

SOURCES DE BIAIS POSSIBLES	PROCÉDURES POSSIBLES POUR AMÉLIORER LA CRÉDIBILITÉ	MOYENS UTILISÉS
<p>CRÉDIBILITÉ (validité interne)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Histoire • Situation de test • Mortalité • Sélection • Instrument Interdépendance Signification des mots Facteurs émotionnels du discours Déviation de l'objectif Désirabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Longue présence sur le terrain. • Analyses détaillées des observations. • Echantillonnage théorique • Contrôle les effets de la réactivité des sujets • Triangulation des méthodes • Codage précis et consistant, élaboration des liens explicites • <i>Confirmation par les participants des déductions et analyses*</i> • Questionnement et jugement de chercheurs extérieurs* • <i>Triangulation des sources*</i> • <i>Recours au cas négatif*</i> 	<p>1 à 2 heures d'entrevue Journal de bord Notes réflexives</p> <p>Saturation théorique</p> <p>Notes réflexives Définition du codage Utilisation des mêmes codes pour toutes les entrevues Critique des lecteurs</p>
<p>TRANSFÉRABILITÉ (validité externe)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sujets <p>IMPUTABILITÉ PROCÉDURALE (fiabilité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Description détaillée des sites et des cas • Utilisation de matériels audiovisuels • Triangulation des méthodes • Description détaillée des sujets, du contexte et des déductions. • Description détaillée des démarches méthodologiques 	<p>Notes réflexives</p> <p>Enregistrement audio. Entrevue/Obs. Notes réflexives</p>

Laperrière, A. (1993). *Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. Les méthodes qualitatives en recherche sociale: problématique et enjeux.* (pp 45-66). Unpublished doctoral dissertation, CQRS, Rimouski.

Lincoln Y.S., & Guba, E. G. (1985). *Establishing trustworthiness. Naturalistic Inquiry* (pp. 289-331). sage Publications.