

Contraintes au travail du personnel soignant
(résultats de l'enquête SUMER 2003)

Lausanne 02/09/2010

N. SANDRET, I. CAMUS, D. WALTISPERGER

1

SURveillance MEdicale des Risques
professionnels

- Ses objectifs
- Ses spécificités
- Son contenu
- Les personnels soignants

2

SES OBJECTIFS

- ★ Décrire les expositions :
 - leur nature
 - les effectifs de salariés concernés
- ★ Repérer ces expositions selon ...
 - la profession
 - le secteur d'activité
 - la taille des établissements
 - le genre
 - le type de contrat
- ★ Suivre ces expositions au fil du temps
- ★ Constituer une référence nationale et européenne

3

SES SPECIFICITES

- elle est réalisée auprès des salariés **par les médecins du travail** à l'occasion de la visite médicale systématique (avis d'expert, moindre coût)
- les médecins du travail enquêteurs sont des **volontaires**

4

SES SPECIFICITES

Une enquête en évolution

1987 : 600 médecins sur 12 régions, 50 000 salariés

1994 : 1 200 médecins sur la France, 50 000 salariés

2003 : 1 798 médecins sur la France, 56 345 salariés

Après redressement, les données sont représentatives des expositions de l'ensemble de salariés en France.

5

SON CONTENU

QUESTIONNAIRE PRINCIPAL

- ☛ - L'identification du questionnaire
- Les caractéristiques du salarié
(sexe, nationalité, année de naissance, statut d'emploi, ancienneté dans l'établissement, profession exercée, principale tâche effectuée,)
- Les caractéristiques de l'établissement employeur
(NAF, nombre de salariés, existence d'un CHSCT, mise en œuvre de l'ARTT, certification ISO)

6

SON CONTENU

QUESTIONNAIRE PRINCIPAL

☒ Les contraintes organisationnelles et relationnelles

- Autour de 5 grands thèmes :
 - Les caractéristiques du temps de travail
 - Les contraintes de rythme de travail
 - L'autonomie, les marges d'initiative
 - Le collectif de travail
 - Les contacts avec le public, les clients
- Déclaration du salarié, mais des questions factuelles et simples
- Période de référence : situation de travail habituelle

7

SON CONTENU

QUESTIONNAIRE PRINCIPAL

⌚ Les ambiances et contraintes physiques

- nuisances sonores
- nuisances thermiques
- radiations ou rayonnement
- travail en air et espace contrôlés
- contraintes visuelles
- manutention manuelle de charges
- contraintes posturales et articulaires
- travail avec machines et outils vibrants
- conduite

8

SON CONTENU

QUESTIONNAIRE PRINCIPAL

◆ Les expositions à des agents biologiques

- par type d'exposition,
- par secteur d'activité,
- par tâche

☠ Les expositions à des agents chimiques

- acides,
- bases,
- carburants,
- composés organiques volatils ...

9

SON CONTENU

QUESTIONNAIRE PRINCIPAL

Rappel des principes du questionnement sur les expositions physiques, biologiques et chimiques :

- Partie résultant à la fois de la déclaration du salarié et de l'avis d'expert du médecin
- Repérage pour chaque exposition professionnelle,
 - de sa durée
 - des moyens de protection collective ou individuels mis à disposition
 - de son intensité, pour l'exposition à des agents chimiques
- Période de référence : la dernière semaine travaillée

10

SON CONTENU

AUTO QUESTIONNAIRE

- C'est une nouveauté 2002
- Il est proposé à 1 salarié tiré sur 2 qui y répond seul
- Les thèmes abordés sont :
 - Le ressenti des situations de travail (Q Karasek)
 - Estimation de son état de santé par le salarié
 - Estimation du travail et de la relation santé/travail
 - L'absentéisme par maladie ou accident
 - Violence au travail notamment le harcèlement

11

Les personnel soignants des établissements de soins ayant une activité hospitalière, sans les médecins

600 000 salariés

2/3 appartiennent au secteur public

86% de femmes

12

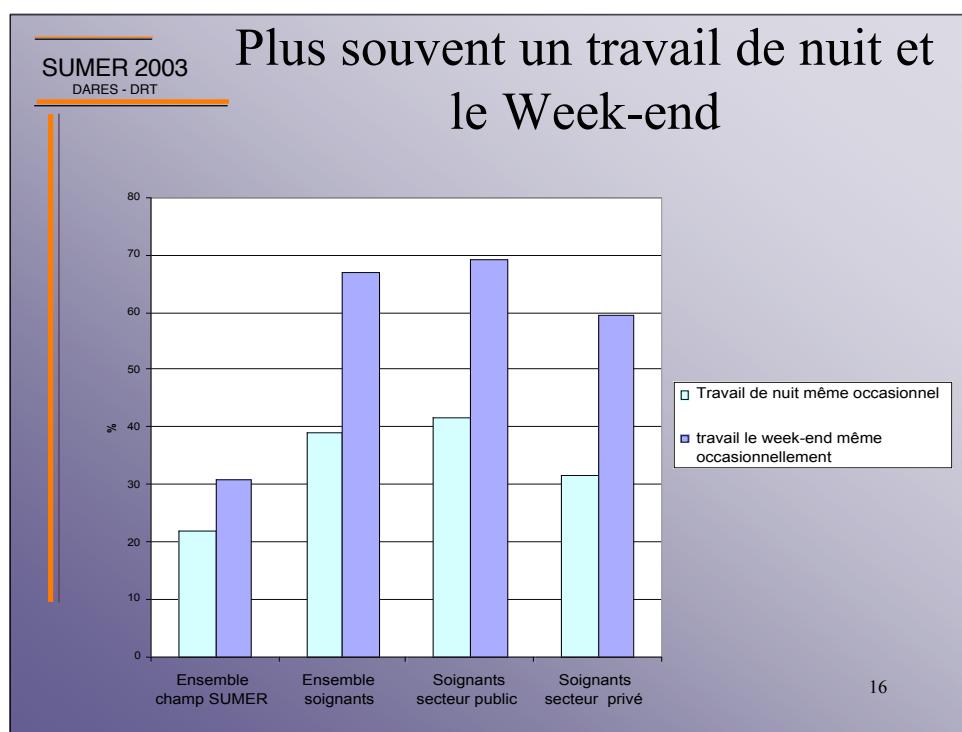
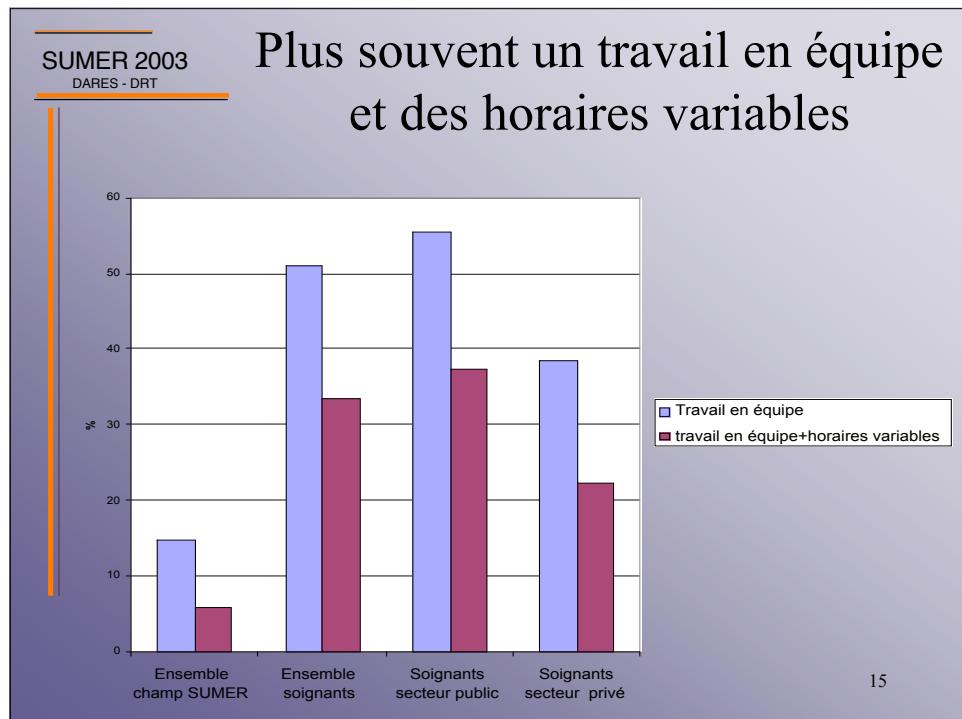
Questions

- Quelles sont les contraintes et expositions qui distinguent les personnels soignants des autres salariés.
- Y a-t-il des différences entre soignants du privé et du public?

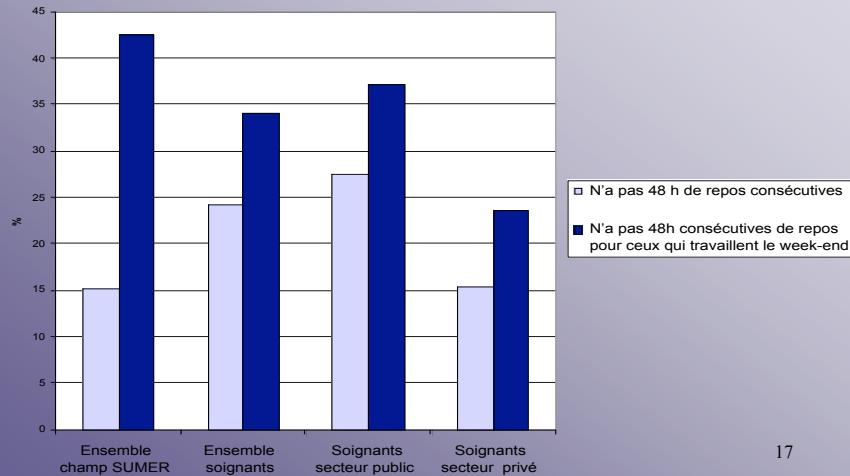
13

Les horaires

14



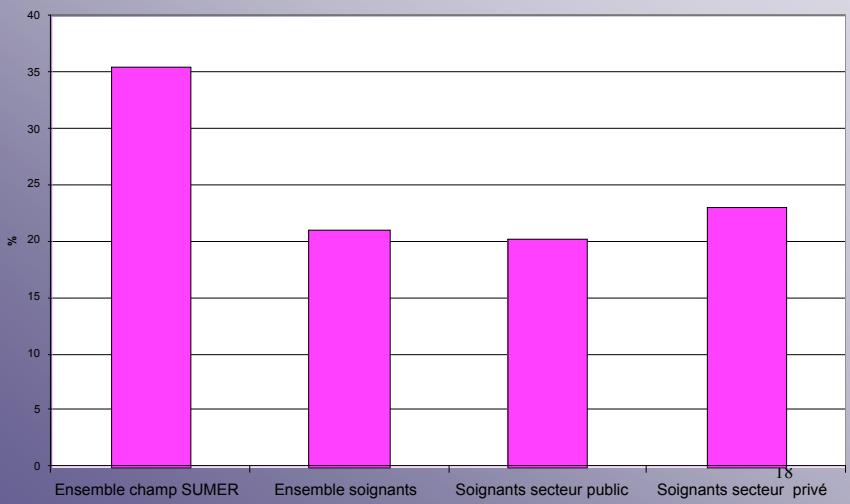
Moins souvent 48H de repos consécutives, sauf s'ils travaillent le Week-end



17

Le choix des horaires est plus rare

A le choix des horaires (à la carte ou décidés par le salarié)

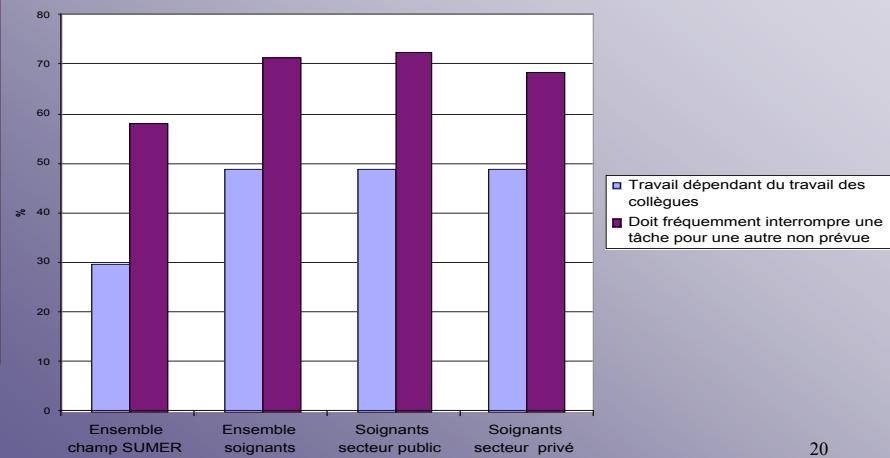


18

Contraintes organisationnelles

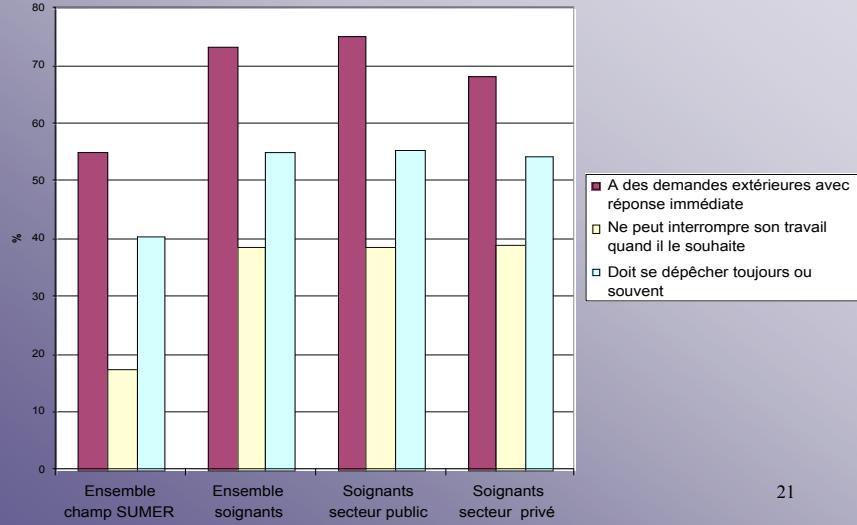
19

Plus dépendants des collègues; un travail plus haché



20

Un travail plus souvent bousculé

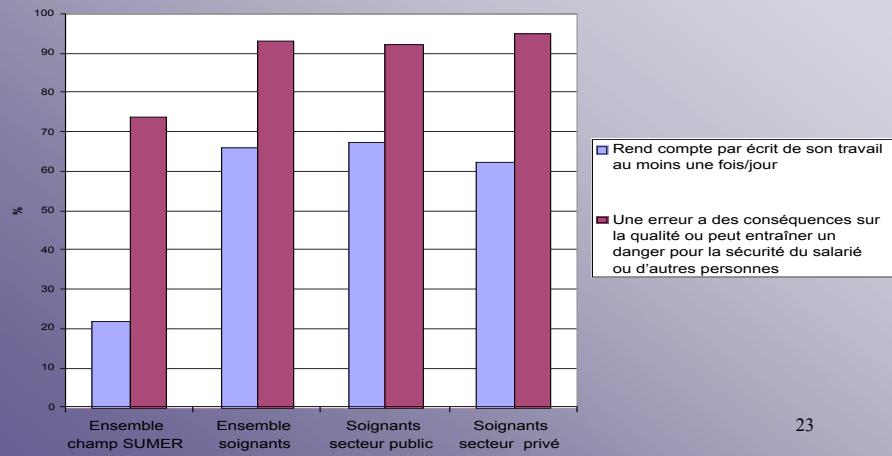


21

Autonomie et marge d'initiative

22

Un sentiment de responsabilité très affirmé ; des procédures de contrôle presque systématiques

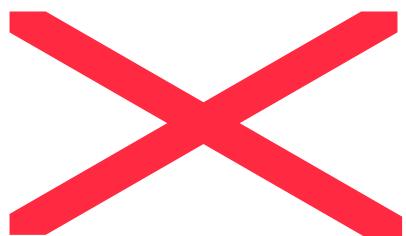


23

Contact avec le public

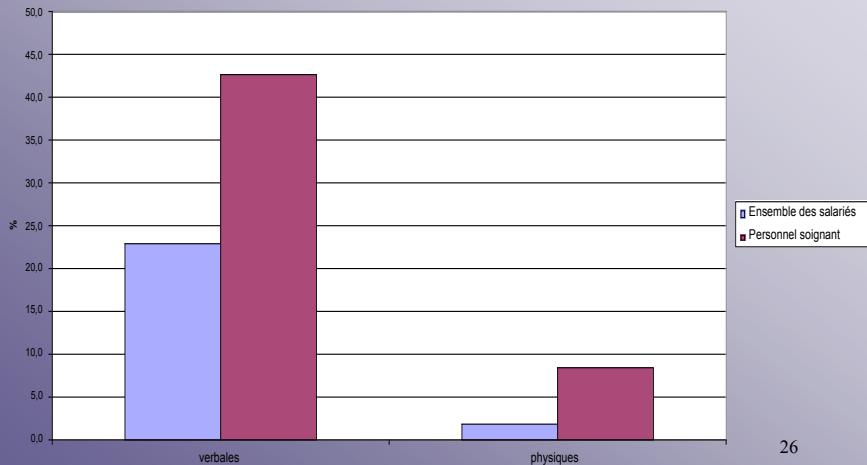
24

Un contact avec le public qui occasionne des tensions et des risques d'agression plus fréquents



Que confirment les faits

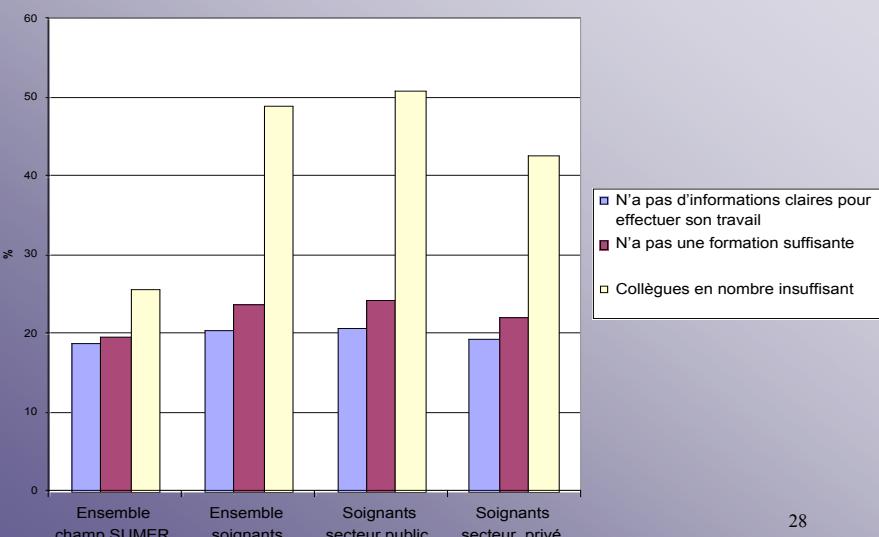
Agressions au cours des 12 derniers mois parmi les salariés en contact avec le public



Collectif de travail

27

Un manque de personnels vivement ressenti

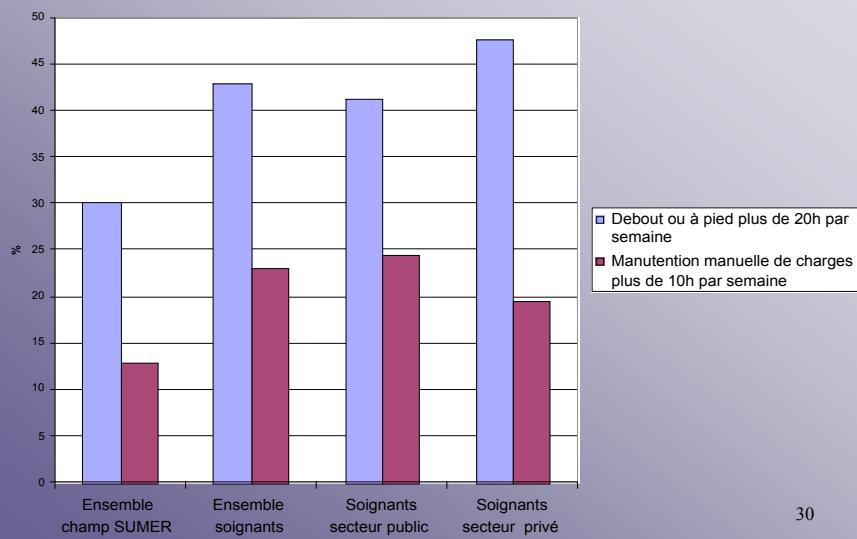


28

Pénibilités physiques souvent associées à un manque de moyens et un travail dans l'urgence

29

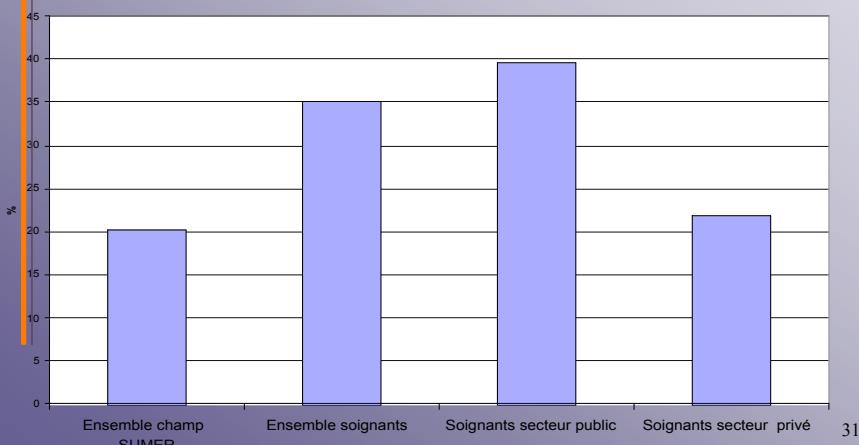
Beaucoup de contraintes physiques



30

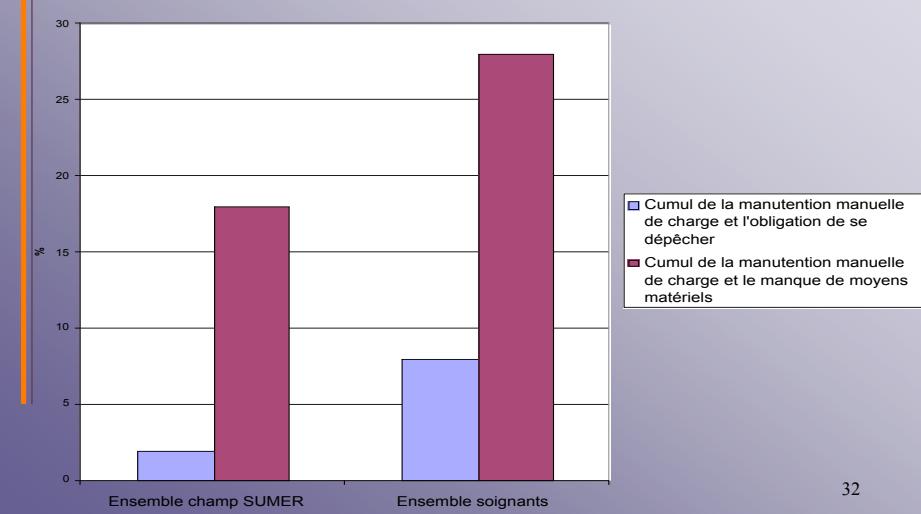
Et peu de moyens matériels adaptés

Moyens matériels insuffisants, inadaptés



31

Les deux types de contraintes se cumulent souvent

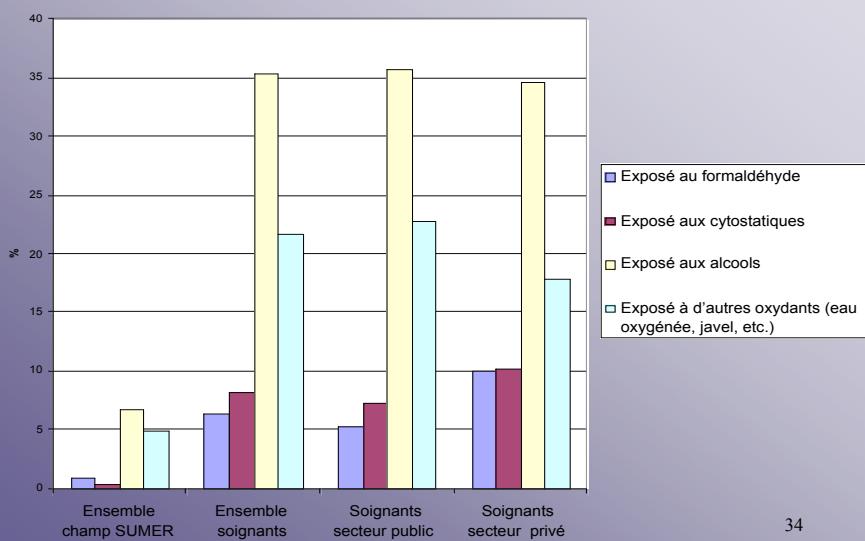


32

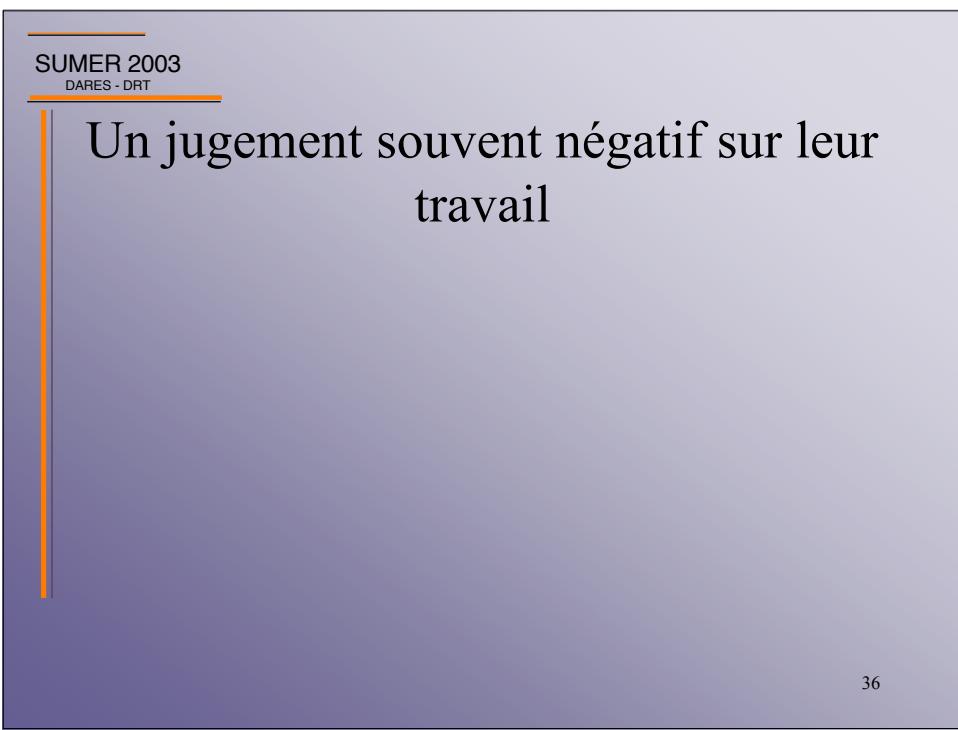
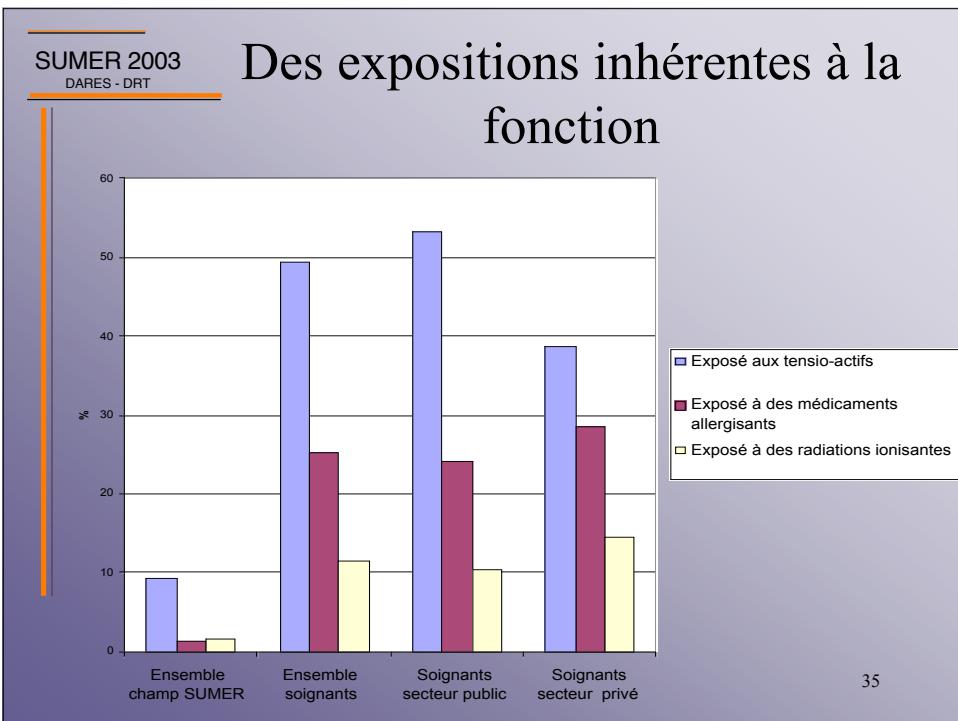
Surexpositions à certains produits chimiques et aux radiations

33

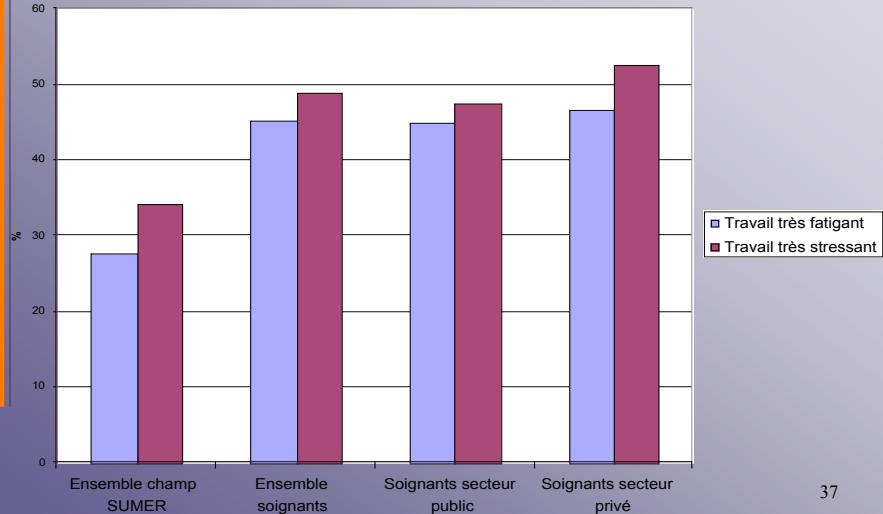
Des expositions inhérentes à la fonction



34

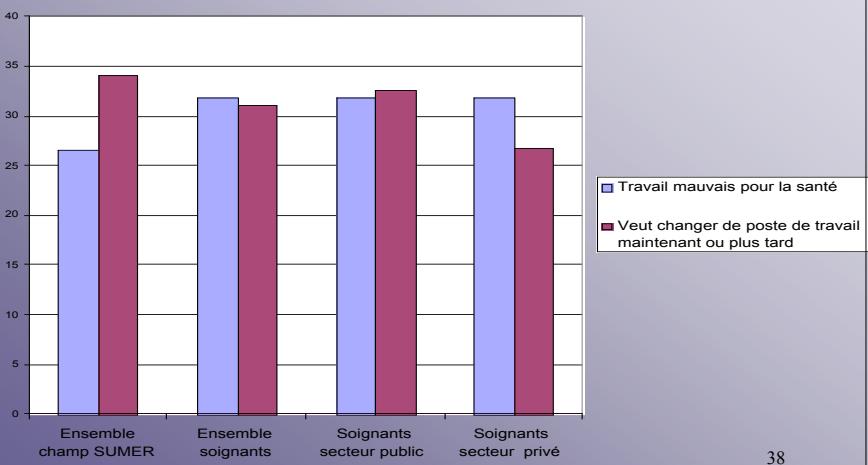


Trop de fatigue trop de stress



37

Une conscience accrue des méfaits du travail mais un plus grand attachement à celui-ci



38

Situations difficiles à vivre actuellement au travail

9 questions : Vous arrive-t-il au travail qu'on:

I) Comportement méprisant

- Vous ignore ou fait comme si vous n'étiez pas là
- Tient sur vous des propos désobligeants
- Vous empêche de vous exprimer
- Vous ridiculise en public

II) Déni de reconnaissance du travail

- Critique injustement votre travail
- Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
- Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement

III) Atteintes dégradantes

- Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)
- Vous dit des choses obscènes ou dégradantes
- Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistance

39

SUMER 2003
DARES - DRT

Un peu plus fréquentes parmi le personnel soignant

19%

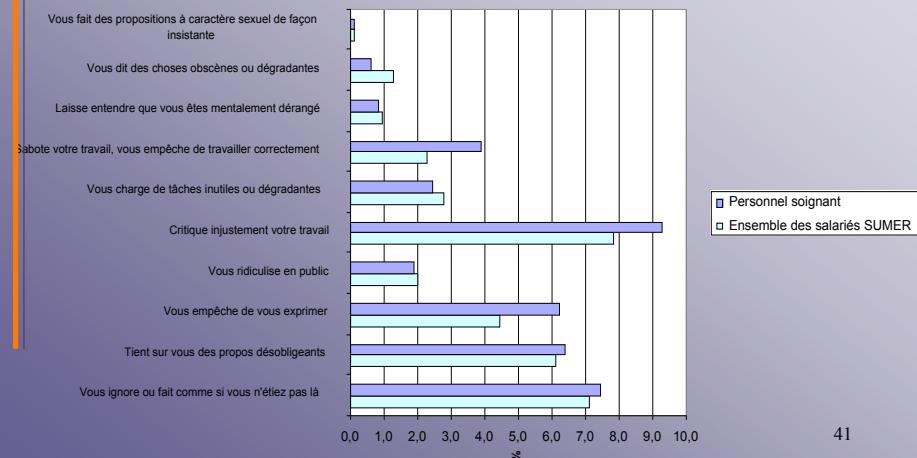
17,5% parmi l'ensemble des salariés

SUMER

40

Plus de difficultés à s'exprimer et à faire correctement son travail; plus de critiques injustifiées

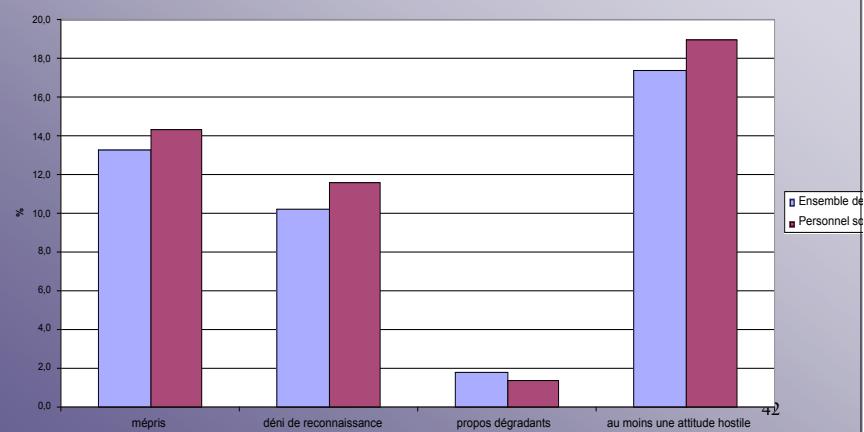
Nature des situations difficiles subies par les salariés



41

Seules les atteintes dégradantes sont un peu moins fréquentes parmi les personnels soignants

Violence au travail



42

Les risques psycho-sociaux: le modèle de Karasek.

43

Les 3 dimensions du modèle

1) la « *demande psychologique* » au travail
9 questions sur:

a) rapidité, intensité, manque de temps

b) quantité, ordres contradictoires, concentration

c) morcellement, imprévisibilité, dépendance vis à vis des autres

44

2) la « latitude décisionnelle » dans le travail

- **9 questions sur:**
 - a) prise de décision, liberté d'organisation, marges de manœuvre
 - b) diversité des tâches, utilisation des compétences
 - c) développement des connaissances, des compétences, créativité.

45

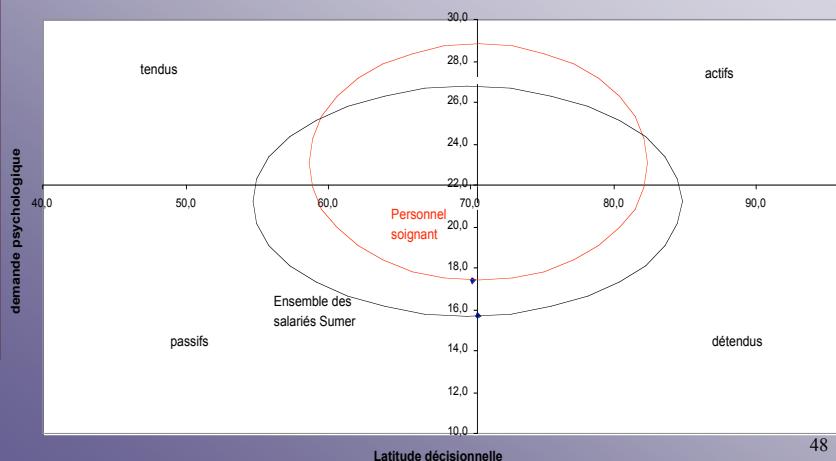
3) le « soutien social » dans le travail

- **8 questions sur:**
 - a) le soutien par les supérieurs
 - b) le soutien par les collègues
 - c) la reconnaissance par les supérieurs
 - d) la reconnaissance par les collègues

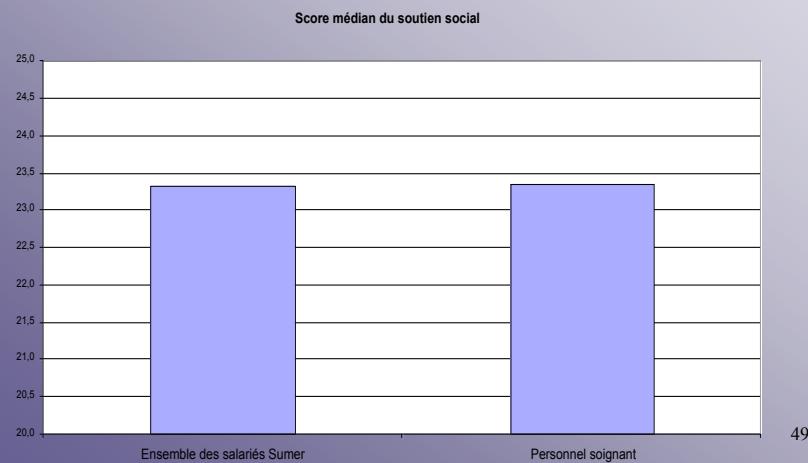
46

- - «*job strain* » = **forte demande + faible latitude**
- - aggravé par le manque de soutien social
- - prédictif de : accidents cardio-vasculaires, dépressions, troubles musculo-squelettiques

Plus de demande psychologique et un peu moins de latitude décisionnelle parmi le personnel soignant =33% en situation de «*job-strain* » et 31% d'actifs
Les deux premiers axes du Karasek



Un Soutien social équivalent à l'ensemble des salariés de Sumer



49

Cohérence entre les dimensions du Karasek et les situations difficiles vécues au travail

50

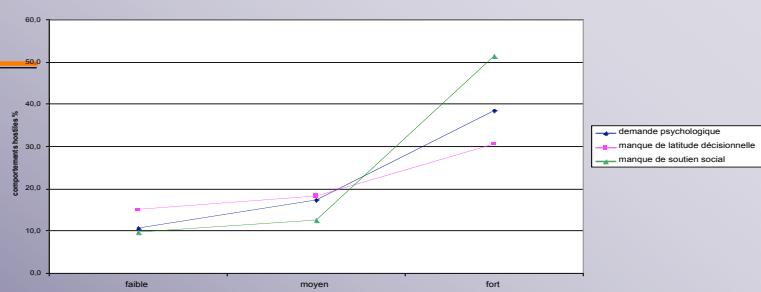
Le cumul des situations difficiles au travail va de pair avec:

- Une réduction de la latitude décisionnelle et du soutien social
- Une augmentation de la demande psychologique

Le personnel soignant ne fait pas exception à la règle.

51

Risques psychosociaux et comportements hostiles (ensemble des salariés)



Risques psychosociaux et comportements hostiles (personnel soignant)



52

SUMER 2009

Histoire et contexte

Un champ plus large, plus représentatif

- **2003 : 1 800 médecins sur la France, 56 000 salariés**
- **2009 : 2 500 médecins attendus, 60 000 salariés**
- **Intégration des trois fonctions publiques et des transports urbains**

53

Un auto questionnaire plus riche, proposé à tous les salariés.

Le Karasek

Une partie du Siegrist (reconnaissance au travail)
mini module européen

Perception sur la santé

HAD (dépression)

Violence

Arrêts maladie et AT

Droit de retrait

54

Merci pour votre attention

55