

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

Lausanne 02/09/2010

N. SANDRET, I. CAMUS, D. WALTISPERGER

SURveillance MEdicale des Risques
professionnels

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

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

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**

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.

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)

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

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

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 ...

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

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

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

600 000 salariés

2/3 appartiennent au secteur public

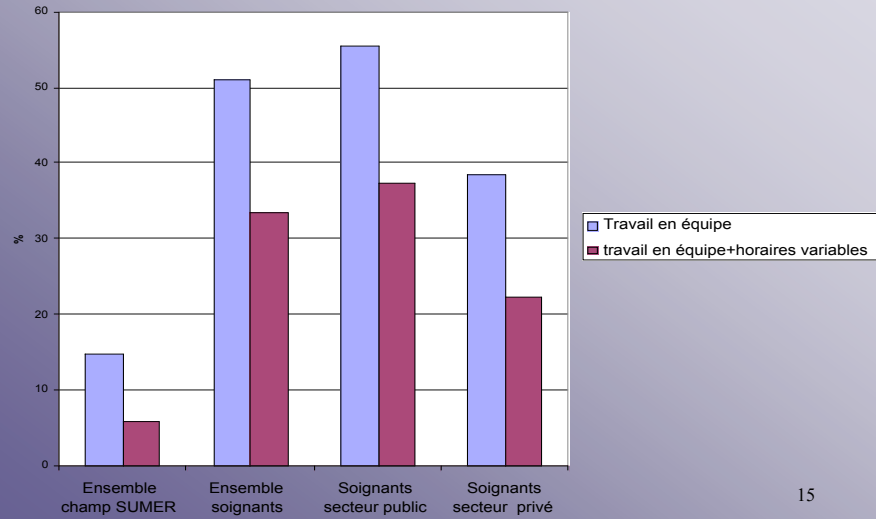
86% de femmes

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?

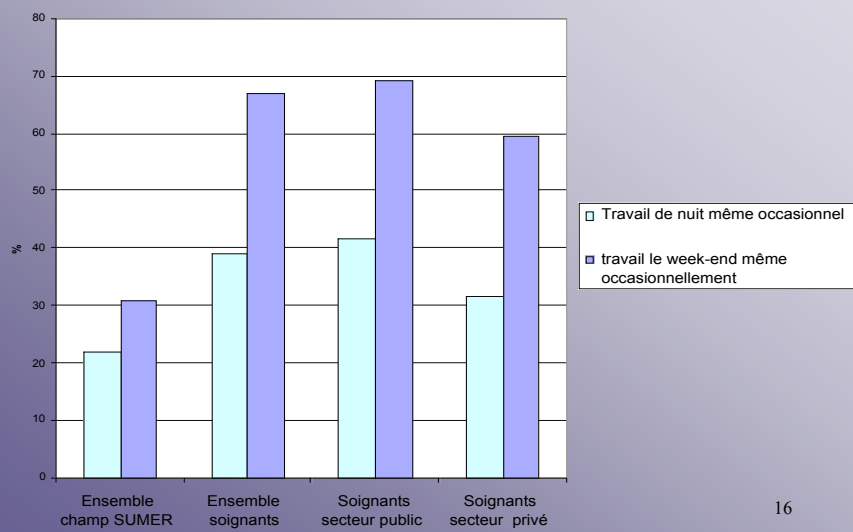
Les horaires

Plus souvent un travail en équipe et des horaires variables



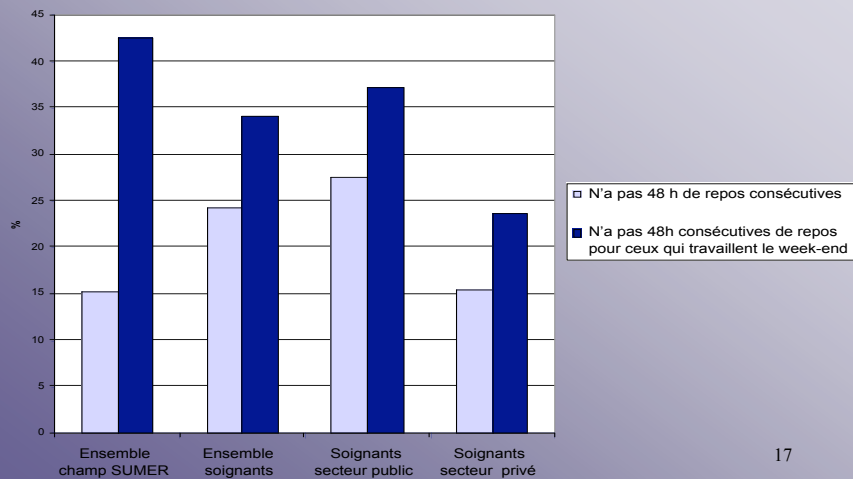
15

Plus souvent un travail de nuit et le Week-end



16

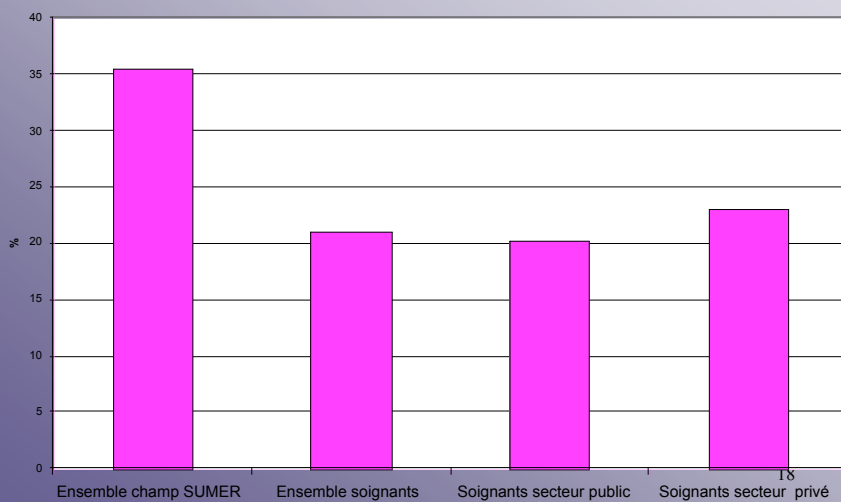
Moins souvent 48H de repos consécutives, sauf s'ils travaillent le Week-end



17

Le choix des horaires est plus rare

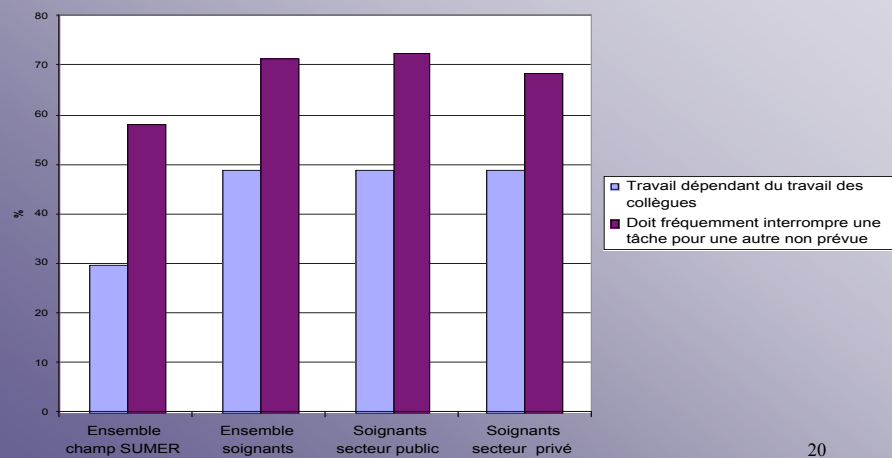
A le choix des horaires (à la carte ou décidés par le salarié)



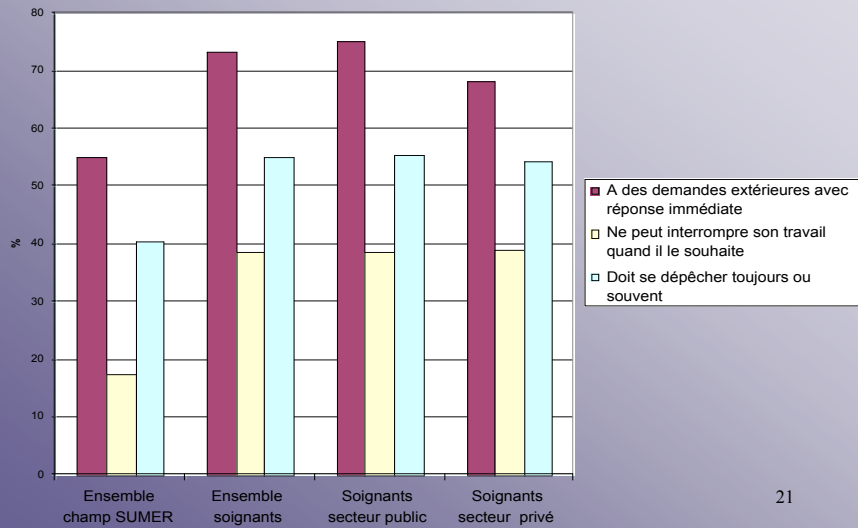
18

Contraintes organisationnelles

Plus dépendants des collègues; un travail plus haché



Un travail plus souvent bousculé

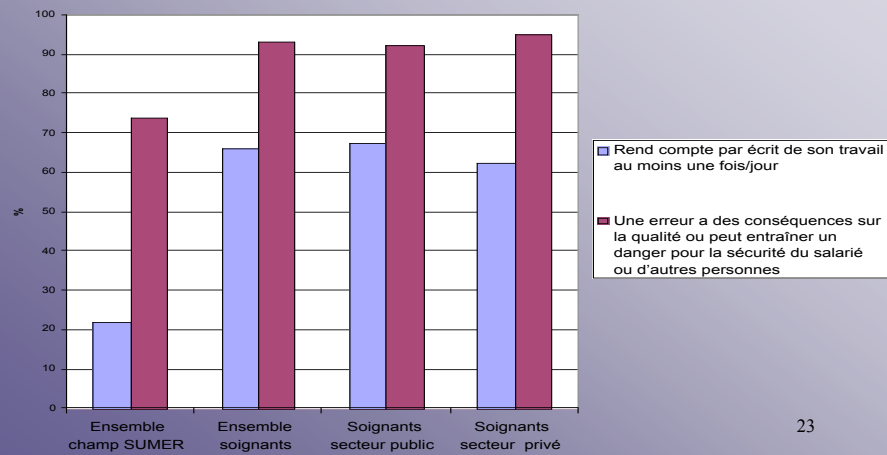


21

Autonomie et marge d'initiative

22

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

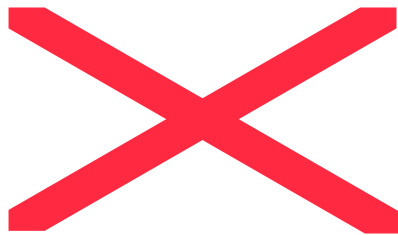


23

Contact avec le public

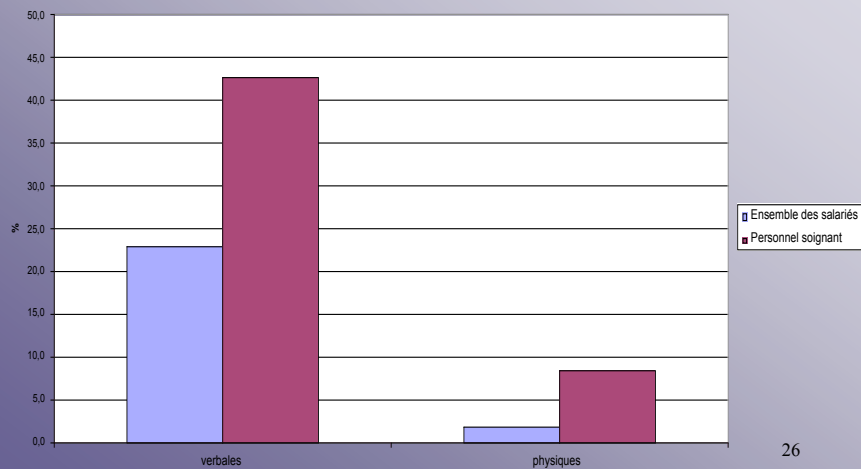
24

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



Que confirment les faits

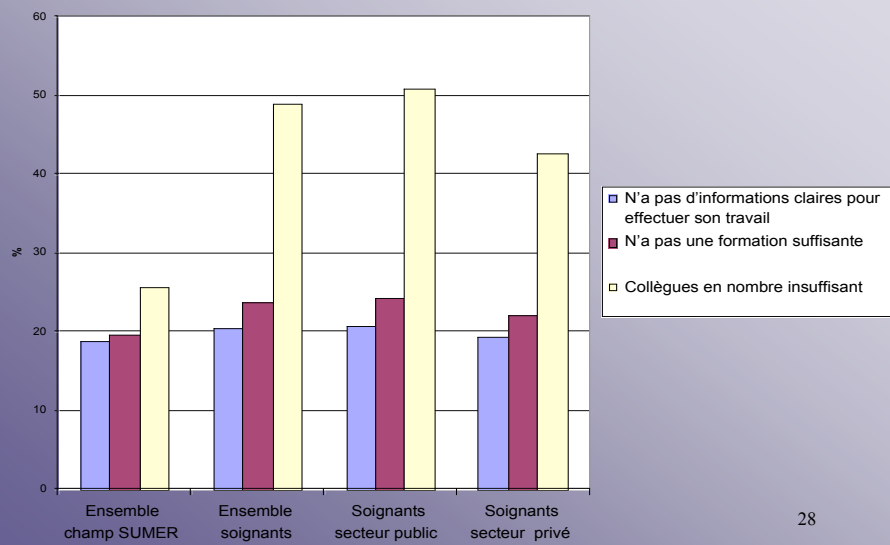
Agressions au cours des 12 derniers mois parmi les salariés en contact avec le public



Collectif de travail

27

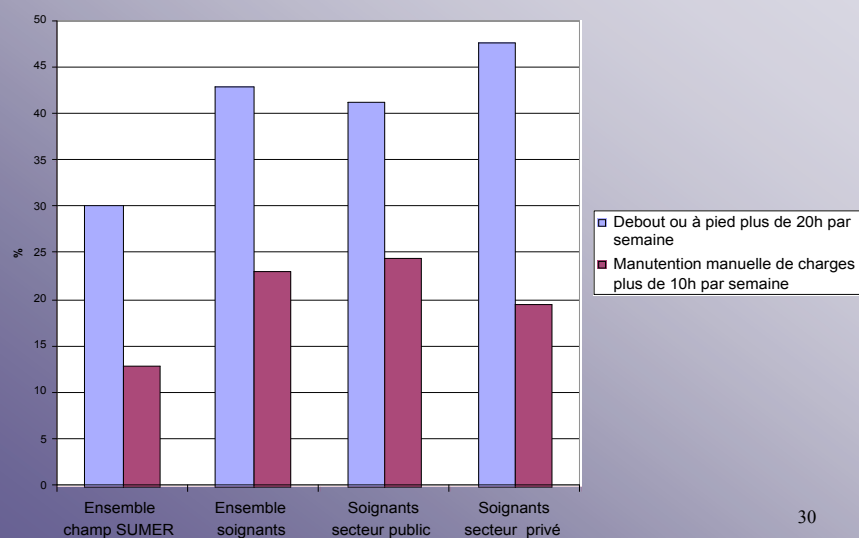
Un manque de personnels vivement ressenti



28

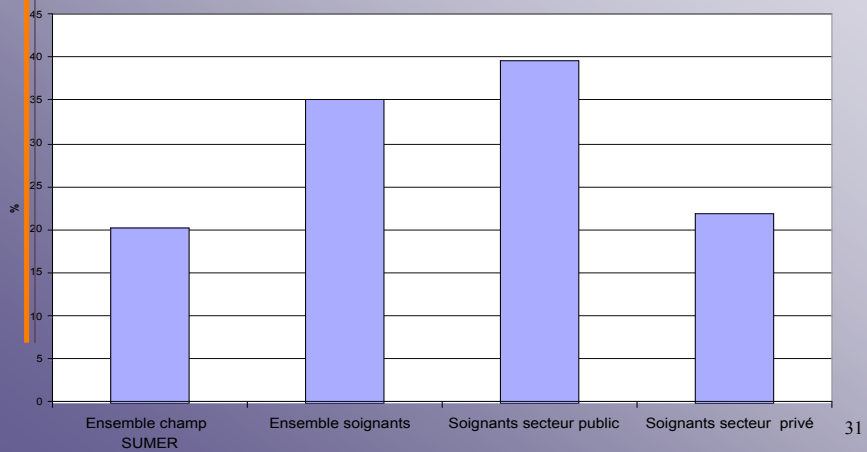
Pénibilités physiques souvent associées à un manque de moyens et un travail dans l'urgence

Beaucoup de contraintes physiques



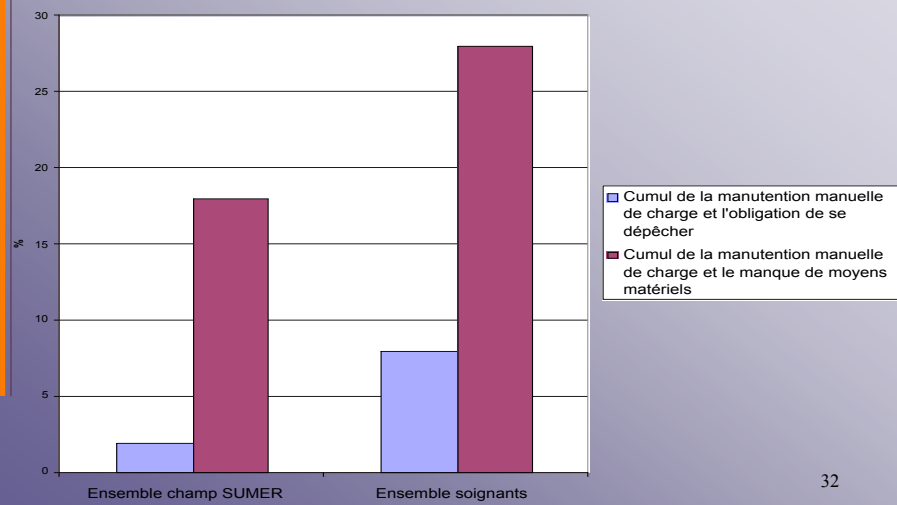
Et peu de moyens matériels adaptés

Moyens matériels insuffisants, inadaptés



31

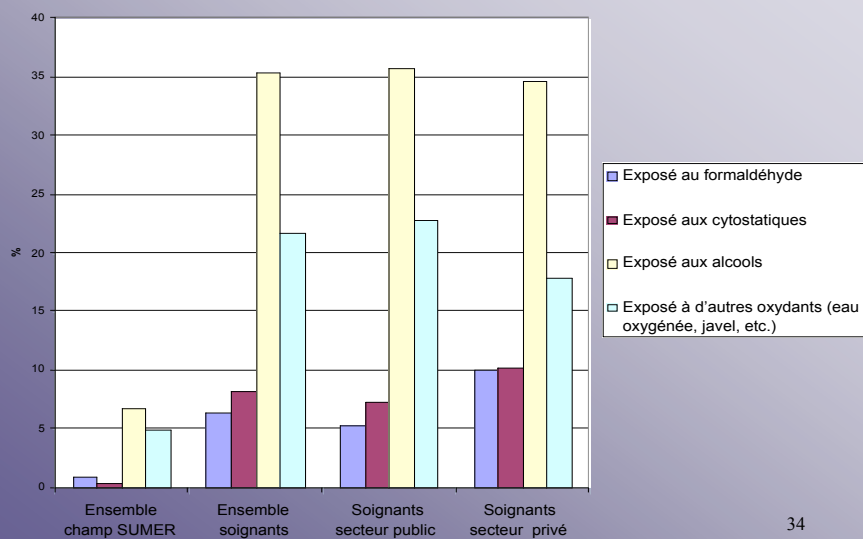
Les deux types de contraintes se cumulent souvent



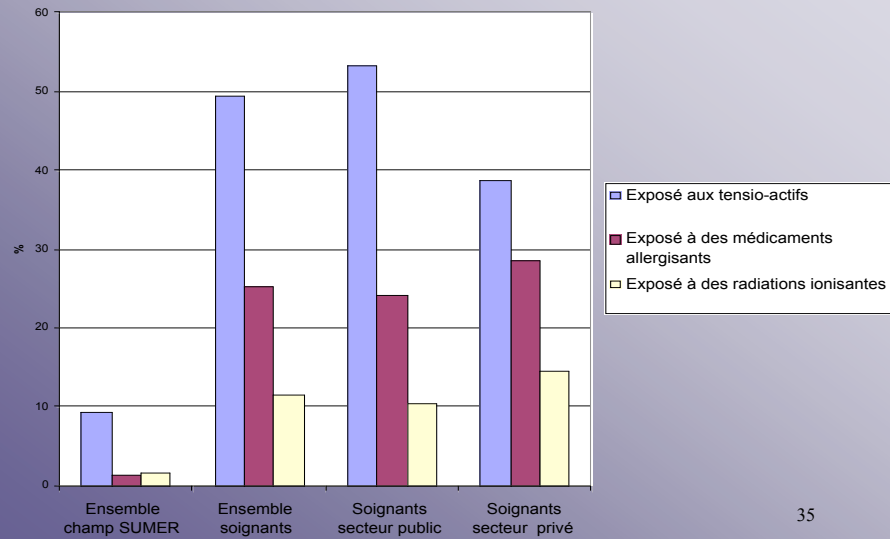
32

Surexpositions à certains produits chimiques et aux radiations

Des expositions inhérentes à la fonction



Des expositions inhérentes à la fonction

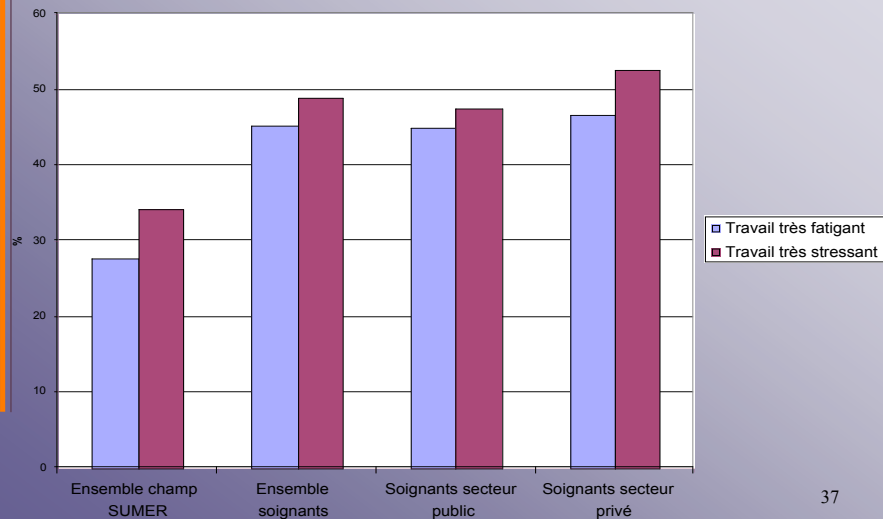


35

Un jugement souvent négatif sur leur travail

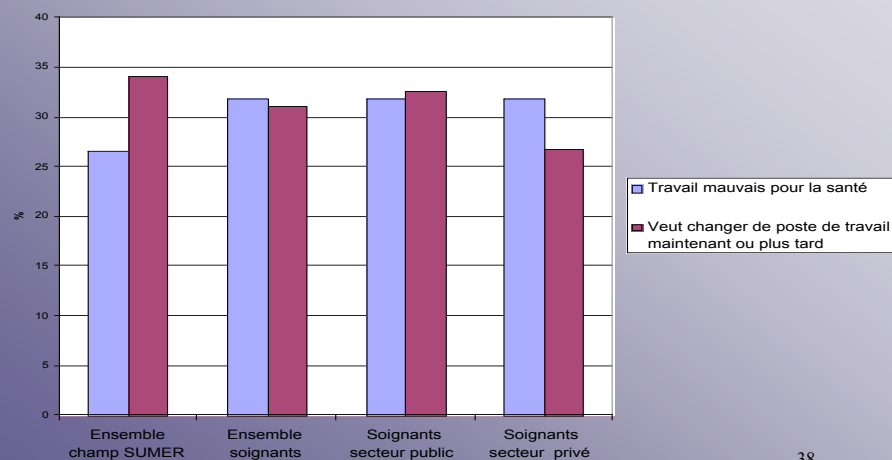
36

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 insistante

39

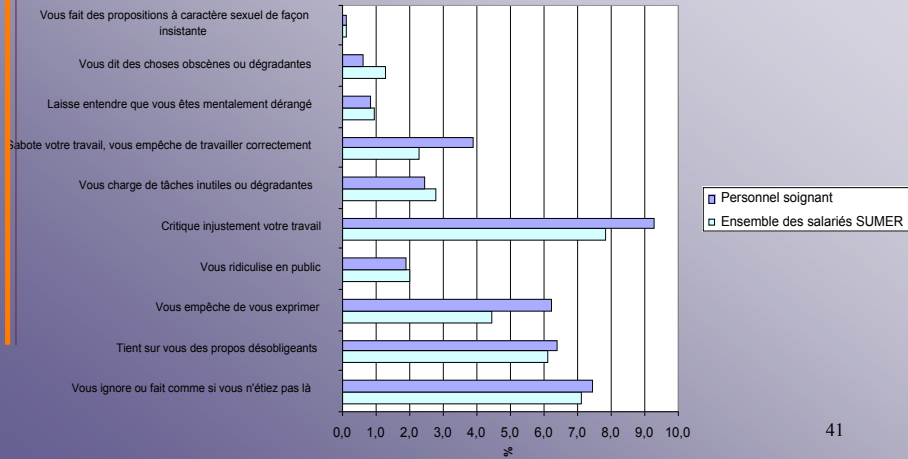
SUMER 2003
DARES - DRT

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

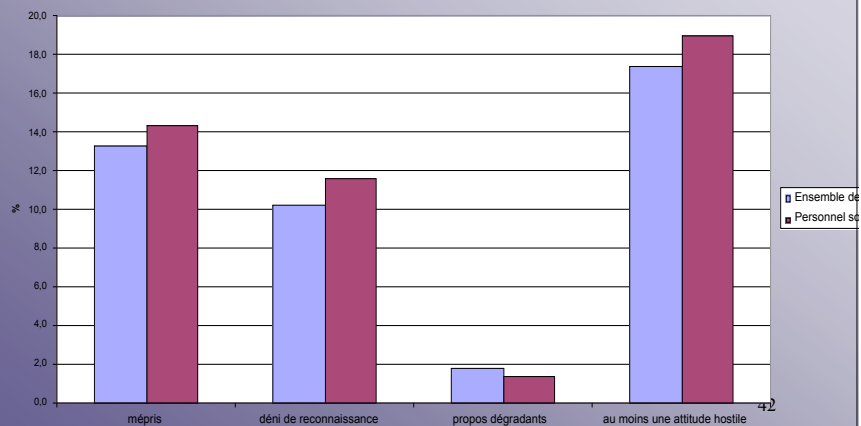
Nature des situations difficiles subies par les salariés



41

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

Violence au travail



Les risques psycho-sociaux: le modèle de Karasek.

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

2) la « latitude décisionnelle » dans le travail

• **9 questions sur:**

a) prise de décision, liberté d'organisation, marges de manoeuvre

• b) diversité des tâches, utilisation des compétences

• c) développement des connaissances, des compétences, créativité.

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

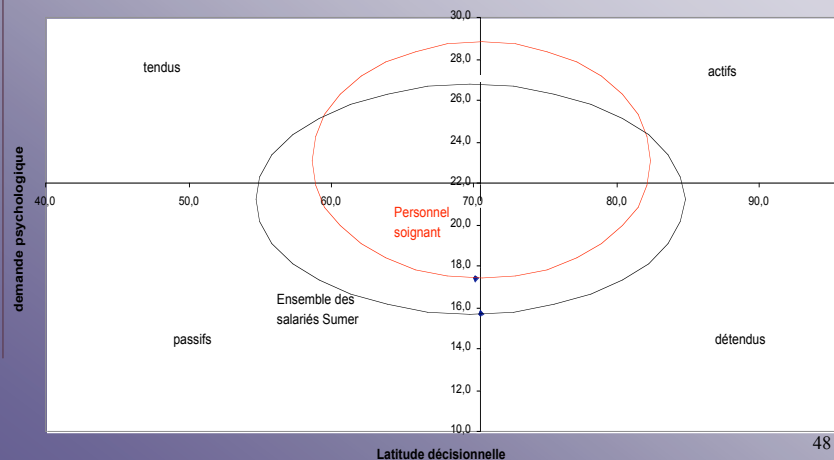
•

• d) la reconnaissance par les collègues

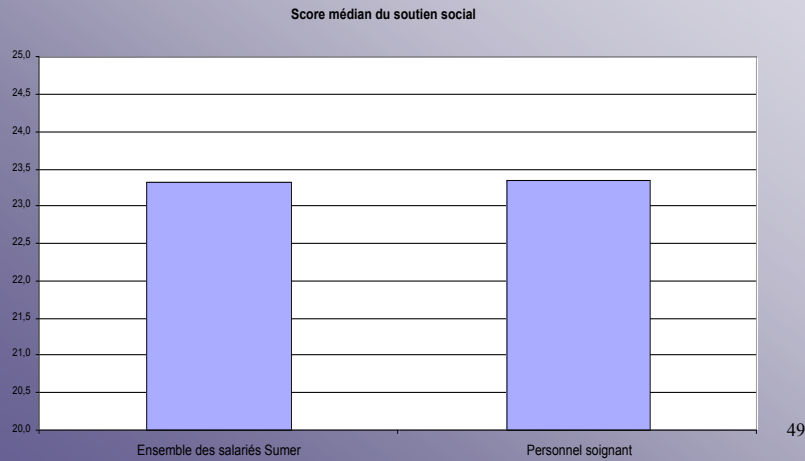
- - «*job strain* » = *forte demande* + *faible latitude*
- - aggravé par le manque de soutien social
- - prédictif de : accidents cardio-vasculaires, dépressions, troubles musculo-squelettiques

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



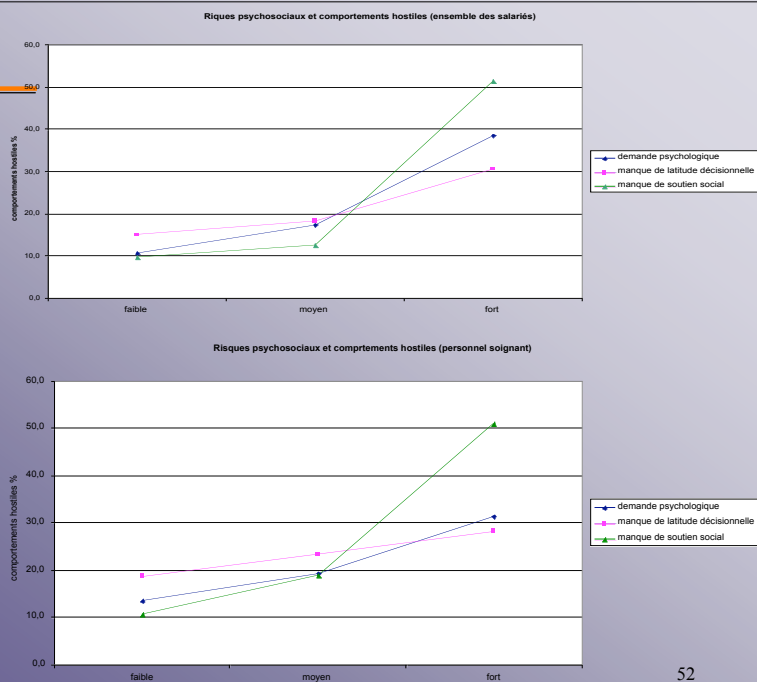
Cohérence entre les dimensions du Karasek et les situations difficiles vécues au travail

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



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**

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

Merci pour votre attention

55