

Risques Psycho-Sociaux chez les Médecins du Travail Français

Première étude quantitative nationale sur la
profession dans son ensemble

SOPHIE BERJOT
DR FRANÇOIS-XAVIER LESAGE

RPS

Risques Psycho-Sociaux



Danger ou Risque ?

Danger

Un danger est toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une chose ou d'une personne dans certaines conditions dans le milieu de travail.

Ex : une falaise est un danger

→ Fait référence aux origines du problème (ex: relations conflictuelles)

Risque

Probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger. Ex : « le risque de mourir du cancer du poumon est 12 fois plus élevé chez les fumeurs que chez les non-fumeurs ». Les facteurs influant sur le degré de risque sont :

Ex : Marcher le long de la falaise est un risque

Marcher tous les jours par grand vent le long de la falaise est un risque encore plus grand (celui de tomber)

→ Fait référence aux conséquences (ex: stress, burnout)

Une organisation de travail est potentiellement dangereuse (e.g. charge de travail, conflits). Le fait d'exercer dans ces conditions présente un risque (plus ou moins important) de voir apparaître une pathologie (e.g., surmenage, stress).



Nous tenons, dans notre terminologie à distinguer les Risques des Dangers. Ceci est pertinent dans la mesure où l'objet d'un diagnostic est selon nous de pouvoir mettre en relation ces risques et ces dangers afin de déterminer la ou les causes probables d'un risque (même si toute relation causale certaine est impossible étant donné la méthode corrélationnelle utilisée dans les diagnostics)

RPS
Risques Psycho-Sociaux



Danger ou Risque ?

L'évaluation des RPS consiste à :

- Identifier les dangers et les risques
- Analyser ou à évaluer les risques associés à un danger ;
- Déterminer les moyens appropriés pour éliminer ou maîtriser ces dangers et ces risques.

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE....

Evaluer le vécu psychologique

Stress, burnout, anxiété, dépression

Répertorier les principales difficultés rencontrées

→ Question ouverte : analyse du discours

L'ÉTUDE MENÉE

MESURES

1- Questions socio-démographiques

- *Sexe, âge*
- *Secteur d'activité (Service autonome, Interentreprise, msa, autre)*
- *Tps de travail, Nbre ETP, % consultation ext, nb iprp, nb salariés*

2- MBI – Maslach Burnout Inventory

- Epuisement émotionnel
- Dépersonnalisation
- Accomplissement personnel

3- PSS10 - Perceived Stress Scale 10 (Cohen et al., 1983) – 10 items, conception transactionnelle du stress

4- Question ouverte sur une situation professionnelle impliquant une remise en question (à analyser)

PRÉAMBULE....

LA POPULATION

COMBIEN DE PARTICIPANTS

• 1 440 Médecins interrogés (réponses complètes)

- Age moyen : 51,74, ET : 7,98 (min=29 ans; max=68 ans)
- 419 hommes (29,1%), 1021 femmes (70,9%)
- 1033 en SIE (71,74%), 321 en SA (22,29)
- 1107 (76,87%) en régime général, le reste en coll, FPH, MSA, Entreprises
- 37,15% travaillent en TP, 31,53% en temps partiel (31% réponses manquantes)
- Nb ETP moyen = 40,51
- % de consultation hors : 9,45% (min = 0; max 100%)
 - Pour les SIE et SA entre 7 et 10% en moy
 - Pour MSA et les 2, entre 20 et 30 % en moyenne
 - Plus pour les femmes 10% en moy) que pour les hommes (7%)
- Nb d'IPRP moyen = 5,10 (min=0;max=100)
 - 22% du temps assisté

PARTIE I

IDENTIFICATION DES RISQUES

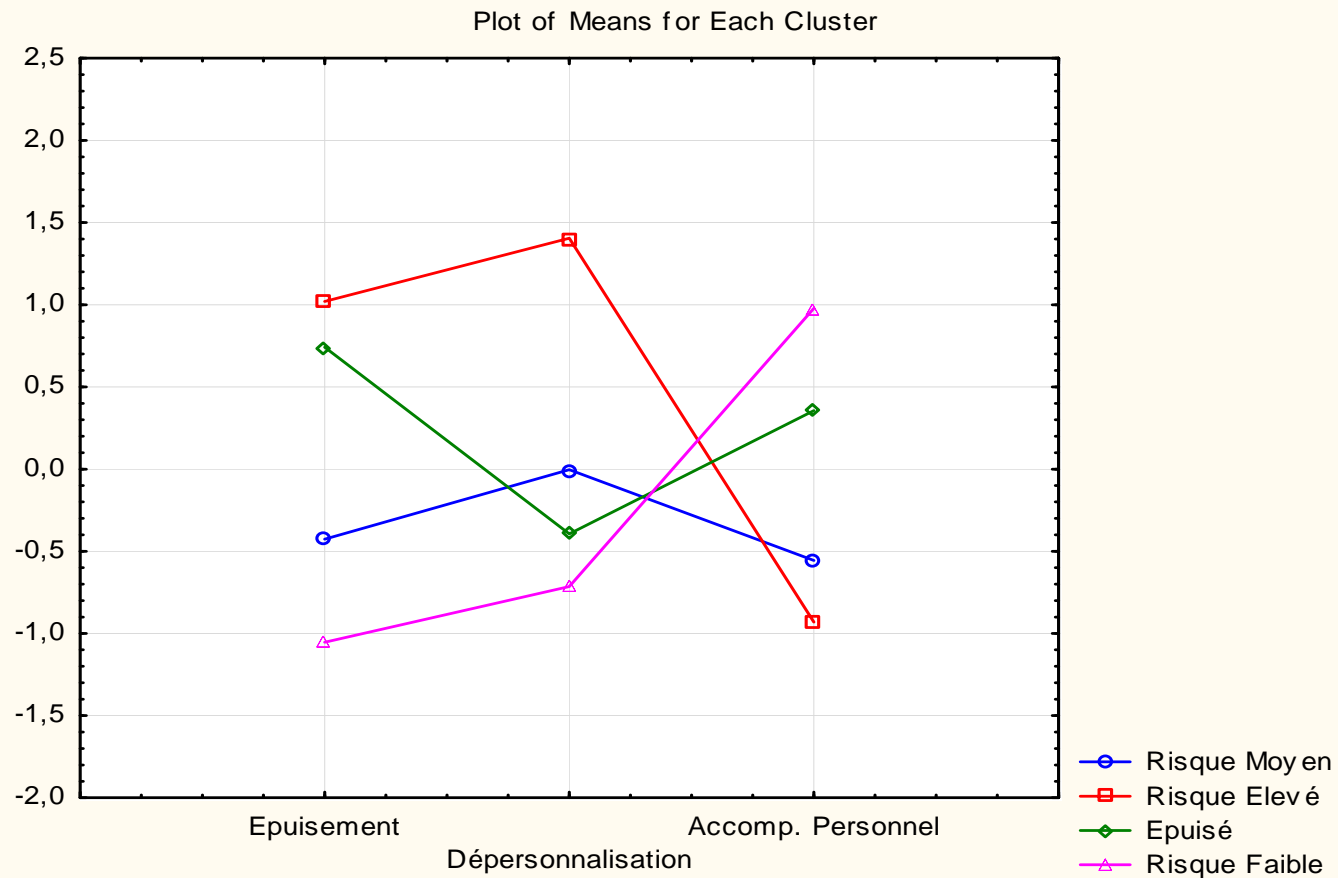
BURNOUT

DÉFINITIONS

Conception du Burnout de Maslach et coll. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)

- « Réponse prolongée à la présence de stressors émotionnels et interpersonnels dans le cadre du travail et est défini par trois dimensions »:
 - Epuisement émotionnel : sentiment de fatigue, d'être réduit, "vidé" physiquement et émotionnellement, et conduit au sentiment de ne plus avoir les ressources nécessaires pour faire face aux exigences du travail,
 - Dépersonnalisation : prise de distance, détachement, indifférence, une attitude négative vis-à-vis de son travail et / ou des autres (collègues, patients),
 - Manque d'accomplissement personnel : manque, défaut d'épanouissement professionnel, image dépréciée de soi & ses compétences, sentiment d'une moindre efficacité dans son travail

ANALYSE CLUSTERS



	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
<i>Risque Moyen</i>	404	28,06
<i>Risque Elevé</i>	295	20,49
<i>Epuisé</i>	363	25,21
<i>Risque Faible</i>	378	26,25

RISQUE SELON LE SEXE

	<i>Risque Moyen</i>	<i>Risque Elevé</i>	<i>Epuisé</i>	<i>Risque Faible</i>	<i>Totaux</i>
<i>Hommes</i>	110	98	74	137	419
	(26,25%)	(23,39%)	(17,66%)	(32,70%)	
<i>Femmes</i>	294	197	289	241	1021
	(28,80%)	(19,29%)	(28,31%)	(23,60%)	
<i>Totaux</i>	404	295	363	378	1440

RISQUE SELON SECTEUR D'ACTIVITÉ

	<i>Risque Moyen</i>	<i>Risque Elevé</i>	<i>Epuisé</i>	<i>Risque Faible</i>	<i>Totaux</i>
<i>SIE</i>	284	245	259	245	1033
	(27,49%)	(23,72%)	(25,07%)	(23,72%)	
<i>SA</i>	85	37	87	112	321
	(26,48%)	(11,53%)	(27,10%)	34,89%)	
<i>msa</i>	13	3	0	4	20
	(65,00%)	(15,00%)	(0,00%)	20,00%)	
<i>les 2</i>	4	4	2	2	12
	(33,33%)	(33,33%)	(16,67%)	(16,67%)	
<i>Autre</i>	18	6	15	15	54
	(33,33%)	(11,11%)	(27,78%)	(27,78%)	
<i>Totaux</i>	404	295	363	378	1440

STRESS PERÇU

STRESS SELON PROFESSION

- Moy Stress : 2,85 (mni = 0; max = 4,85 sur échelle 1 à 5)
 - Une étude antérieure utilisant la même échelle pour évaluer le stress chez des salariés, indique une moyenne de 1.91 (ET=0.76; Lesage, Berjot & Deschamps, 2012)



Niveau de stress significativement supérieur que les salariés

- Les femmes (2,92) plus que les hommes (2,70; $p < ,001$)
 - Similaires en SIE et SA, moindre en MSA et supérieur lors SIE+SA
-
- Tous les psychologues sont donc plus stressés que les salariés de cette étude.

PARTIE II

LES DANGERS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

QUESTION OUVERTE

Question « Pouvez-vous maintenant penser aux situations professionnelles difficiles que vous pouvez vivre et qui vous touchent tout particulièrement en tant que personne et / ou en tant que médecin du travail ? »

Laquelle ou lesquelles (réponse facultative) ?

.....

719 répondants sur 1440, soit 49,93%

2273 occurrences totales (N=1440, soit 1.58 occurrence par personne)

603 occurrences chez les hommes (N=419, soit 1.44 occurrence par personne)

1670 occurrence chez les femmes (N=1021, soit 1.64 occurrence par personne)

ANALYSE DE CONTENU : 5 CATÉGORIES IDENTIFIÉES

<i>Catégorie</i>	<i>Ensemble</i>	<i>Hommes</i>	Femmes
1- Conditions de travail	254 (11.17%)	69 (11.44%)	185 (11.08%)
2- Vécu du travail	806 (35.46%)	210 (34.82%)	596 (35.69%)
3- Relations avec l'environnement Entreprise	412 (18.13%)	105 (17.41%)	307 (18.38%)
4- Relations avec les salariés	623 (27.41%)	161 (26.7%)	462 (27.67%)
5- Autres relations	178 (7.83%)	58 (9.62%)	120 (7.19%)
Total	2273	603	1670

<i>Catégorie</i>	<i>Ensemble</i>	SIE	SA
1- Conditions de travail	254 (11.17%)	207 (11.99%)	25 (6.49%)
2- Vécu du travail	806 (35.46%)	639 (37%)	113 (29.35%)
3- Relations avec l'environnement Entreprise	412 (18.13%)	303 (17.55%)	79 (20.52%)
4- Relations avec les salariés	623 (27.41%)	451 (26.11%)	129 (33.50%)
5- Autres relations	178 (7.83%)	127 (7.35%)	39 (10.13%)
Total	2273	1727	385

CONDITIONS DE TRAVAIL

	Ensemble	Hommes	Femmes
Total	254 (11.18%)	69 (11.44%)	185 (11.08%)
Pression du temps, Quantité de travail	125	34	91
Pression économique	5	3	2
Manque de moyens	70	15	55
Conciliation vie privée/vie pro	2	1	1
Dysfonctionnements institutionnels	19	5	14
Inflation des procédures et du contrôle	33	11	22

VECU DU TRAVAIL

	Ensemble	Hommes	Femmes
Total	806 (35.46%)	210 (26.05%)	596 (73.95%)
Exprimer/ressentir de la difficulté / peine /la colère face aux conséquences des décisions (d'où qu'elles viennent)	171	46	125
Impuissance / amotivation	201	40	161
Ne plus pouvoir faire face (dit explicitement)	26	3	23
Conflits éthiques / valeurs	115	41	74
Conflits de rôle	18	7	11
Perte de sens du travail/inutilité du travail/travail empêché / absence challenge point	63	15	48
Doutes sur soi, remises en question	39	9	30
Manque de reconnaissance hiérarchie collègues + société / dévalorisation	95	20	75
Incertitude face à l'avenir	26	12	14
Souffrance au travail du mdt en lien avec les consultations / ou dans ses fonctions	52	17	35

RELATIONS AVEC L'ENVIRONNEMENT ENTREPRISE

	Ensemble	Hommes	Femmes
	412 (18.13%)	105 (25.49%)	307 (75.51%)
Mépris et insultes / remises en question	74	20	54
Ambigüité et manque de clarté du rôle	27	7	20
Manque de reconnaissance	35	6	29
Inertie/Non prise en compte des décisions et préconisations, inertie de l'entreprise	132	36	96
Non intégré aux décisions, projets des entreprises	6	1	5
Pression/Manipulations, menaces, chantage pour modifier/imposer une décision	88	22	66
Relations conflictuelles / absence de relations	50	13	37

RELATIONS AVEC LES SALARIÉS

	Ensemble	Hommes	Femmes
	623 (27.41%)	161	462
Mépris, insultes, agressions (gratuites)	58	18	40
Les mauvaises conditions de travail des salariés/maltraitance	143	44	99
La souffrance du salarié au travail (physique et morale) et son augmentation	229	54	175
Les conditions hors travail difficiles	56	5	51
Abus, pressions / menace de leur part en vue d'obtenir quelque chose	82	22	60
Relations conflictuelles	29	11	18
Manque de reconnaissance de la part du salariés	25	6	19

AUTRES RELATIONS

	Ensemble	Hommes	Femmes
	178 (7.83%)	58	120
Conflits avec les institutions	36	14	22
Conflits avec collègues	35	11	24
Relations conflictuelles avec les IPRP ou AST, ou secrétaires	11	2	9
Absence / Défaut de soutien social	39	10	29
Se trouver au sein d'un conflit	32	12	20
Conflit hiérarchie	25	9	16

Analyse de contenu textuelle (Alceste)

ANALYSE TEXTUELLE

- Ensemble du corpus entré dans l'analyse avec :
 - Secteur (SIE versus SA versus Autre)
 - Burnout (noté bo_EI, bo_fai, bo_ep, bo_moy)
 - Sexe (homme versus femmes)
- 4 Catégories apparaissent :
 - Les conditions de travail (28% des unités)
 - Relations délétères entreprises et syndicats (25% des unités)
 - Souffrance morale et physique des salariés (17% des unités)
 - Conséquences des décisions d'aptitude/inaptitude (30% des unités)

4% des unités sont éliminées



Liste des mots significatifs pour chacune des classes avec leur coefficient d'association Khi2

Forme	khi2	Eff
temps	88	51
faire	57	73
mission	46	27
consultat	31	16
visite	25	34
effectif	25	14
correct	21	8
ensemble	21	8
efficace	20	14
insuffisa	19	9
utile	18	7
suivre	18	21
surcharg	18	10
compreh	18	7
metier	17	24
moyen	16	19
manque	16	52
recent	15	8
demande	15	27
repondre	15	12
preventif	15	23
obligation	15	12
tache	14	10
propre	14	8
urgent	14	10
remplir	13	5
assistant	13	5

*MOTS	Khi2	Eff
*sect_sie	12	249
*sex_h	7	102
*sect_au	5	31
*bo_el	0	81

Forme	khi2	Eff
syndicat	36	16
mise	34	20
independ	31	18
agressif	30	23
employe	28	103
part	24	23
confrere	24	17
meprendi	23	12
reconnais	23	28
pression	21	22
isolemen	20	7
mdt	17	32
ecart	17	6
role	16	13
sein	16	7
relation	16	11
responsa	16	13
manipule	16	17
force	15	5
judici	15	5
respect	15	5
competer	15	21
technique	15	5
sentir	13	7
reunion	13	8
confronts	13	6
restrictif	13	10

*MOTS	Khi2	Eff
*sect_sa	33	77
*bo_ep	6	92
*bo_el	0	85
*sex_f	0	195

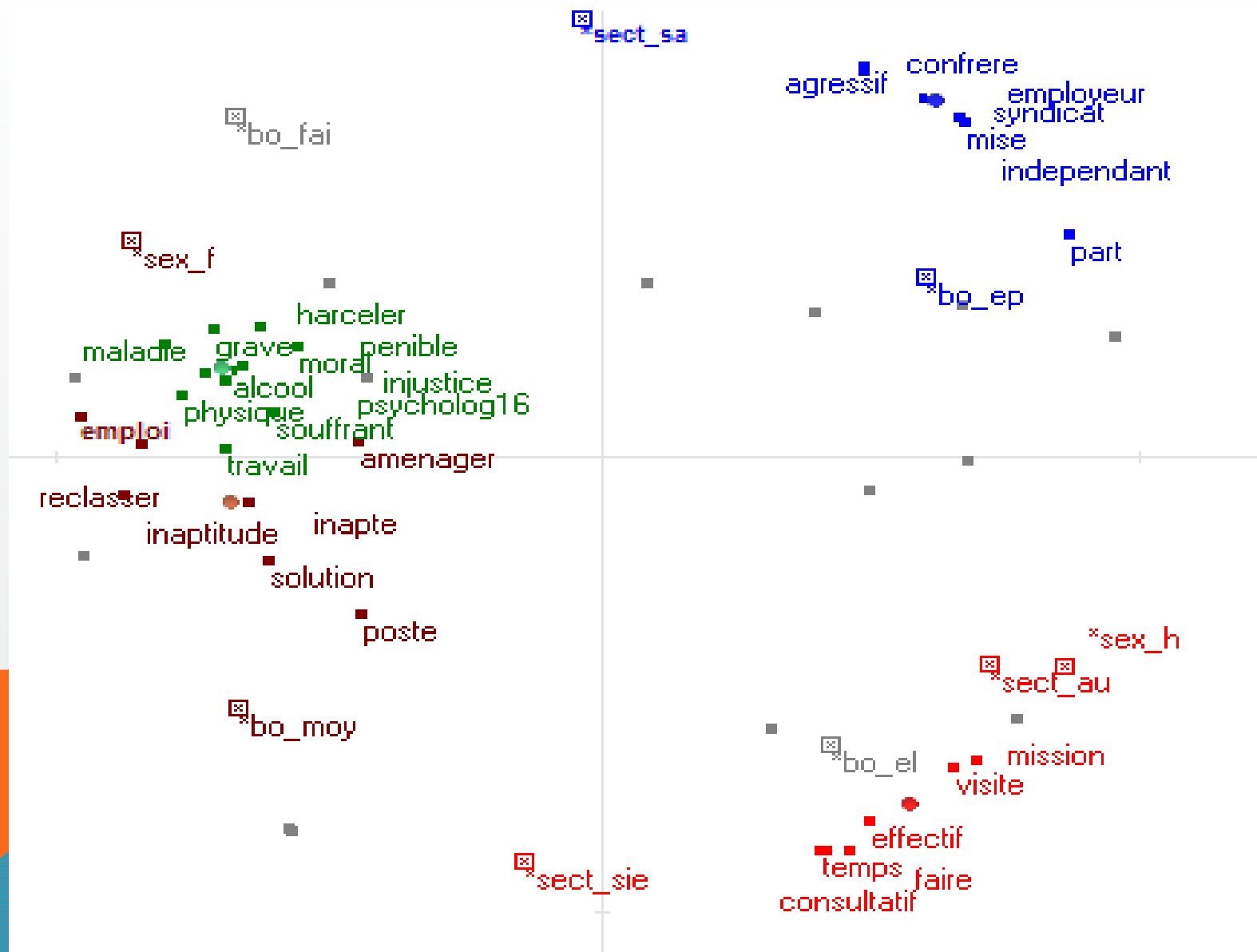
Forme	khi2	Eff
souffrant	181	63
moral	72	17
harceler	45	17
maladie	41	17
psycholo	41	16
grave	39	13
travail	37	115
injustice	32	10
penible	31	9
alcool	30	7
physique	25	12
face	22	20
deni	21	6
deces	21	6
perte	21	13
subir	19	7
vie	16	8
addict	16	5
vieill	16	5
ressentir	15	4
maltraitar	15	4
type	14	6
situation	14	51
entraîner	12	7
terme	10	6
precarite	10	5
psychiqu	10	6

*MOTS	Khi2	Eff
*sect_sa	11	44
*sex_f	1	131
*bo_ep	0	63
*bo_fai	0	44

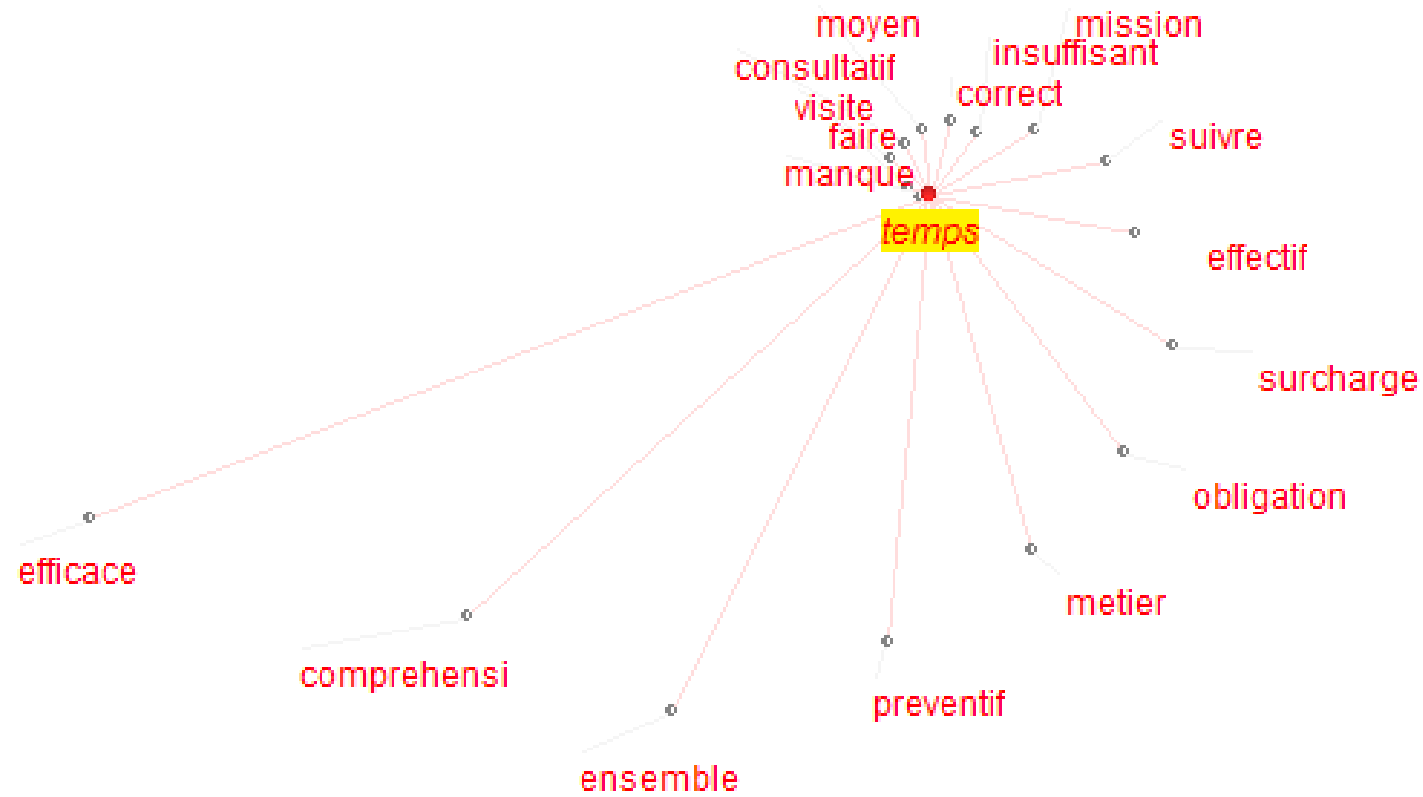
Forme	khi2	Eff
inaptitude	84	96
inapte	53	24
solution	35	21
poste	33	45
amenage	27	21
reclasser	25	36
emploi	24	28
social	23	35
condition	21	27
declarer	19	10
maintien	19	15
problem	18	49
lien	16	10
trouver	16	18
faible	14	6
deleter	14	10
precaire	13	7
consequ	13	13
context	12	5
mettre	11	25
femme	10	7
risque	10	27
chomage	10	7
essayer	10	9
effet	9	4
licencie	9	16
possible	9	14

*MOTS	Khi2	Eff
*sect_sie	12	267
*bo_moy	7	98
*sex_f	3	244
*bo_el	0	84

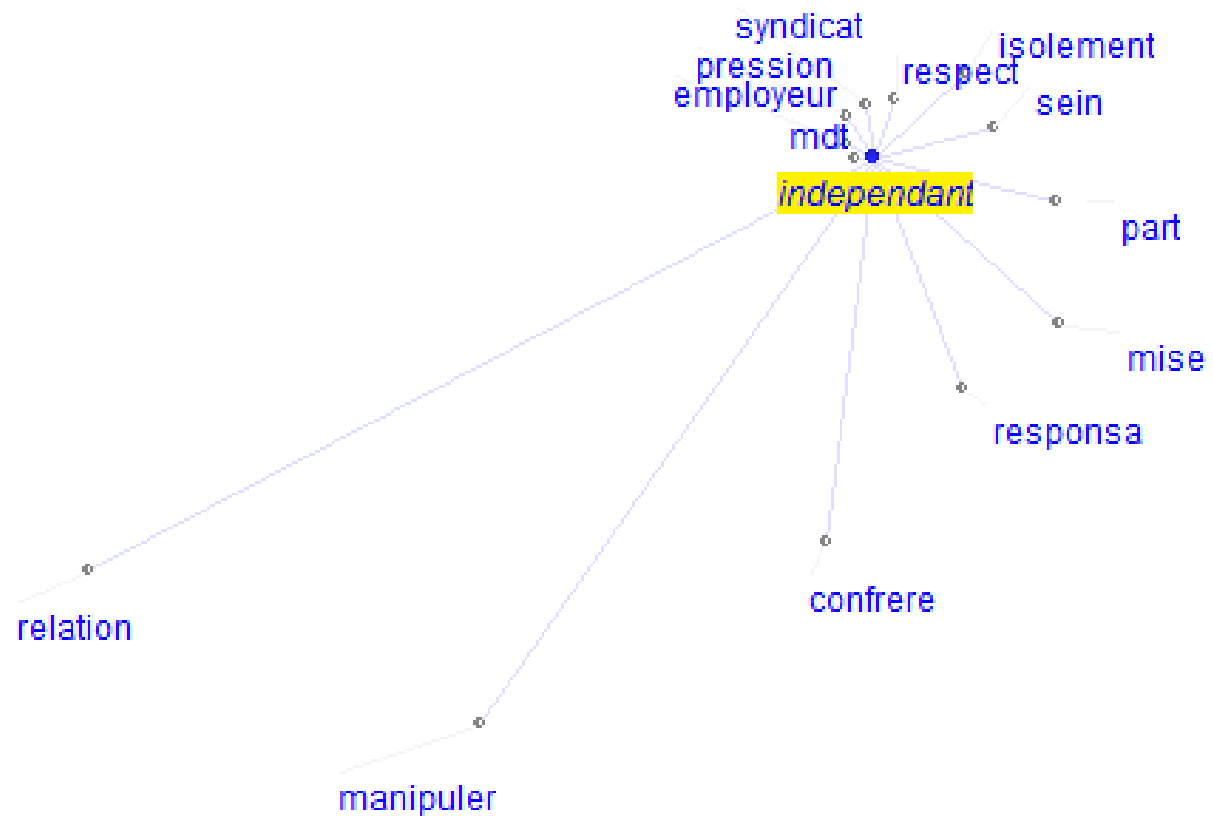
RELATIONS ENTRE DIMENSIONS ET VARIABLES



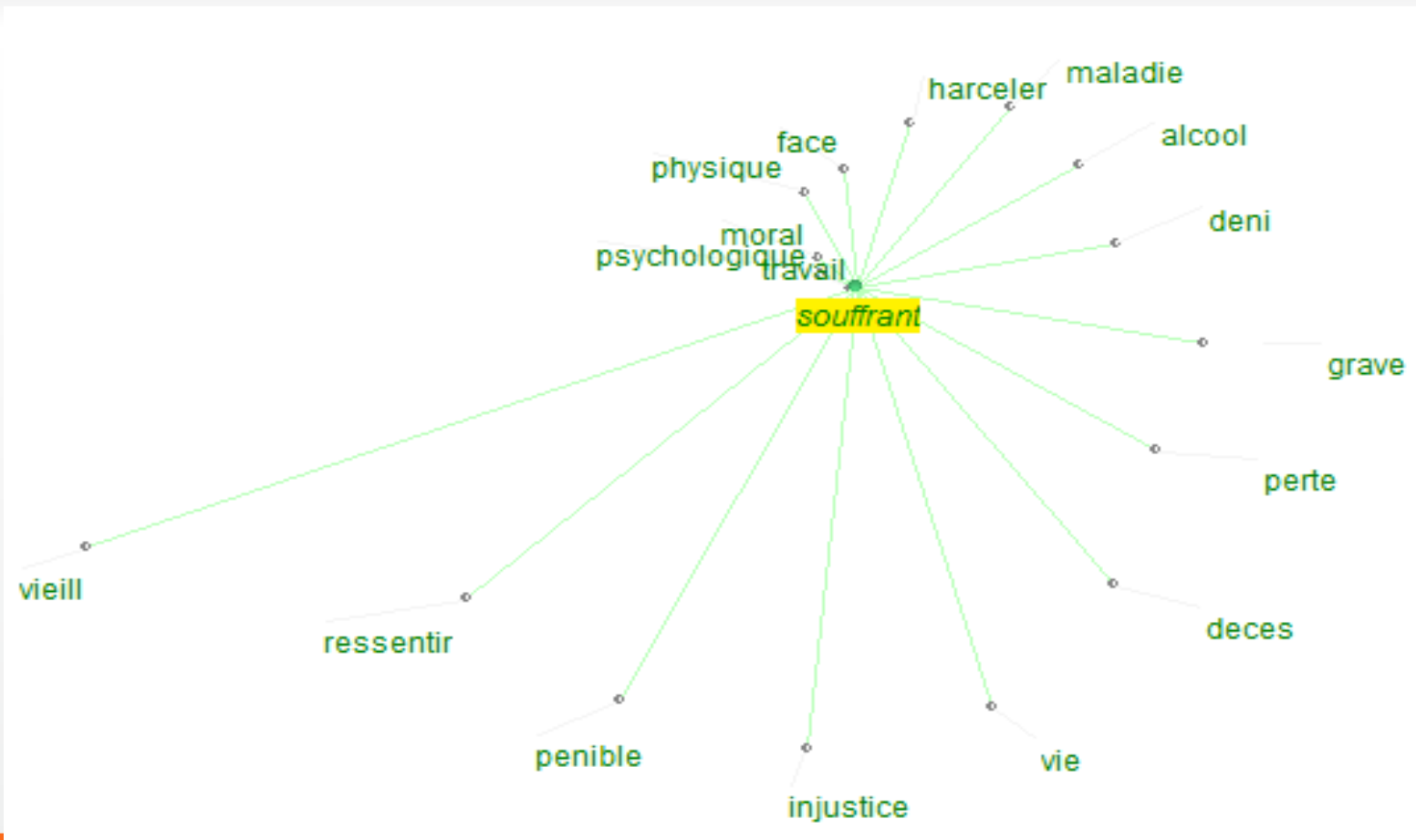
CONDITIONS DE TRAVAIL 1



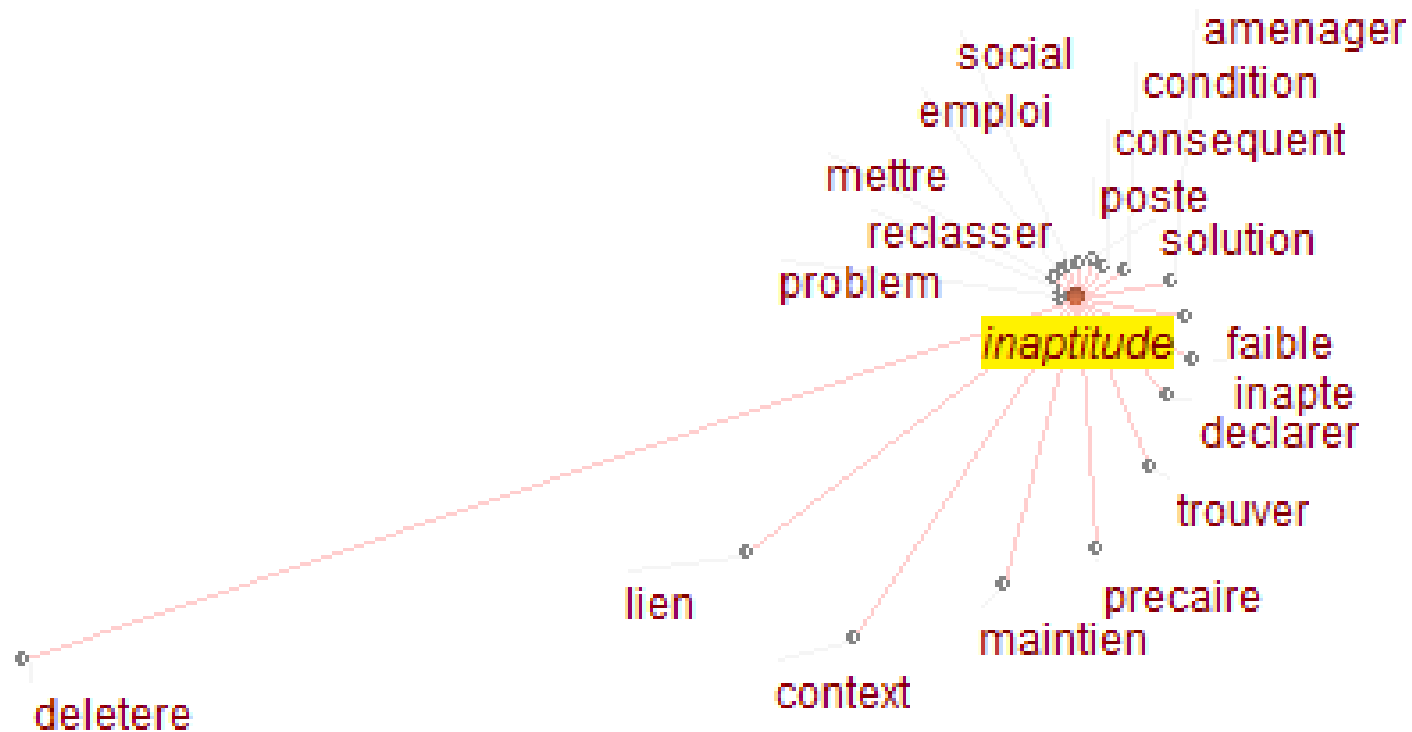
RELATIONS DÉLÉTÈRES ENTREPRISES ET SYNDICATS



SOUFFRANCE MORALE ET PHYSIQUE DES SALARIÉS



CONSÉQUENCES DES DÉCISIONS D'(IN)APTITUDE



CONCLUSION

- **Quelle que soit l'analyse on retrouve des situations difficiles communes :**
 - Les Conditions de travail : urgence, trop de salariés en suivi, pression du temps
 - Des relations difficiles avec les entreprises, et l'environnement (syndicats, etc) qui remettent en question le statut et qui sont agressives
 - Une empathie pour la souffrance des salariés, ce qu'ils vivent au sein de leur entreprise, la souffrance physique et morales
 - Des difficultés dans la prise de décisions concernant les inaptitude, leurs conséquences sociales et psychologiques pour le salarié
- **Un burnout et un stress inquiétant, avec un risque de burnout via l'épuisement.**
 - Epuisement dû aux relations problématiques avec l'environnement (entreprises, syndicats)
 - Un burnout principalement dû aux conditions de travail (urgence)
 - Le risque faible est lié à l'empathie envers la souffrance des salariés.
- **Les SIE plus confrontées aux conditions de travail (urgence) alors que les SA sont davantage confrontées aux relations conflictuelles avec l'environnement**

MERCI DE VOTRE ATTENTION