

Staff Survey 2016

Présentation allégée des résultats du questionnaire

Mai 2016

Gérard RIMBERT

Responsable du département Risques Psychosociaux

Rémi BERNAD

Statisticien



0
Taux de réponse

Taux de réponse

Période de passation : du 15 février 2016 au 14 mars 2016 inclus.

Nombre d'agents OEB (permanents et contractuels) 6770

Nombre de codes d'accès au questionnaire distribués 3495

Nombre de réponses 2649

Taux de réponse au questionnaire 75,8%

% d'agents qui se sont exprimés 39,1%



1

Les indicateurs globaux du risque psychosocial

Une comparaison des indicateurs à des données nationales

Enquête Sumer 2010 (Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels)



Technologia

- ✓ Enquête « Surveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels ».
- ✓ Réalisée en France, copilotée par la Dares, la DGT et l'Inspection médicale du travail.
- ✓ Réalisée entre **janvier 2009** et **avril 2010**.
 - ➔ Mesure les contraintes organisationnelles, les expositions professionnelles de type physique, biologique et chimique auxquelles sont soumis les salariés.
- ✓ Données recueillies par 2400 médecins du travail auprès de plus de **48 000 répondants**.
- ✓ **Population** = ensemble des salariés (métropole + Réunion) surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité Sociale Agricole + hôpitaux publics, EDF-GDF, La Poste, la SNCF, Air France, la RATP, les gens de mer et une partie des agents de la Fonction publique de l'État et des collectivités territoriales.
 - ➔ Etude **représentative de 22 millions de salariés soit 92% des salariés** en France.

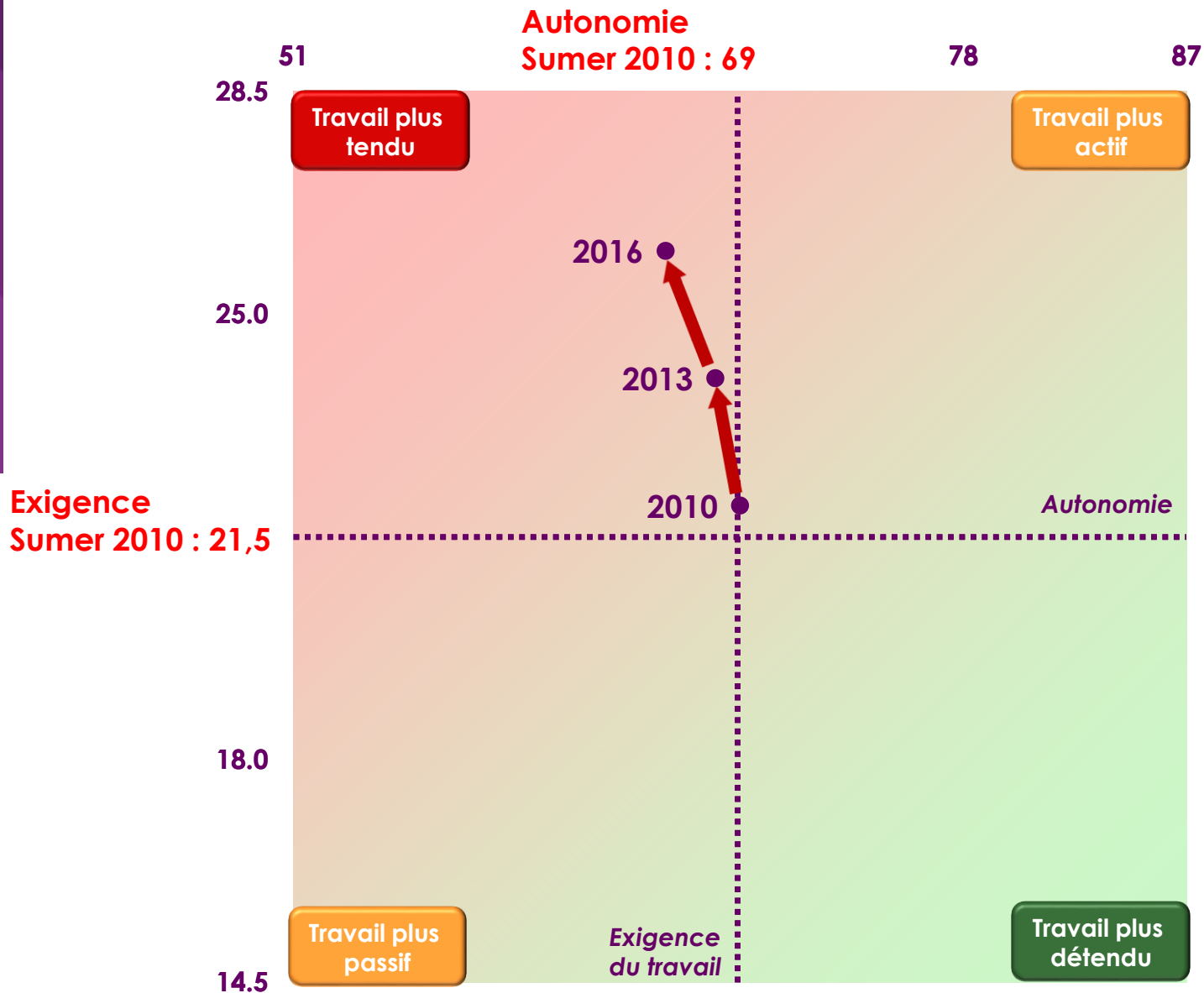
Populations en situation de travail plus tendu

Le modèle Karasek, au regard de Sumer 2010

- ✓ **Le croisement des niveaux « Autonomie » et « Exigence de travail » issus de Sumer 2010 sur un même graphique permet de caractériser 4 situations de travail, relativement à ces références nationales :**
 - le quadrant « Sud-Ouest » : exigence de travail faible couplée à une autonomie faible, traduit une situation de travail plus passif
 - le quadrant « Sud-Est » : exigence de travail faible couplée à une autonomie élevée, traduit une situation de travail plus détendu
 - le quadrant « Nord-Est » : exigence de travail élevée couplée à une autonomie élevée, traduit une situation de travail plus actif
 - le quadrant « Nord-Ouest » : exigence de travail élevée couplée à une autonomie faible, traduit une situation de travail plus tendu
=> ce dernier est associé à un risque plus élevé de troubles cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de troubles dépressifs
- ✓ Le graphique suivant présente les résultats pour l'ensemble des répondants de l'OEB lors des 3 itérations de l'étude.

Populations en situation de travail plus tendu

Evolution des niveaux à l'OEB vs SUMER 2010



Populations en situation de travail plus tendu

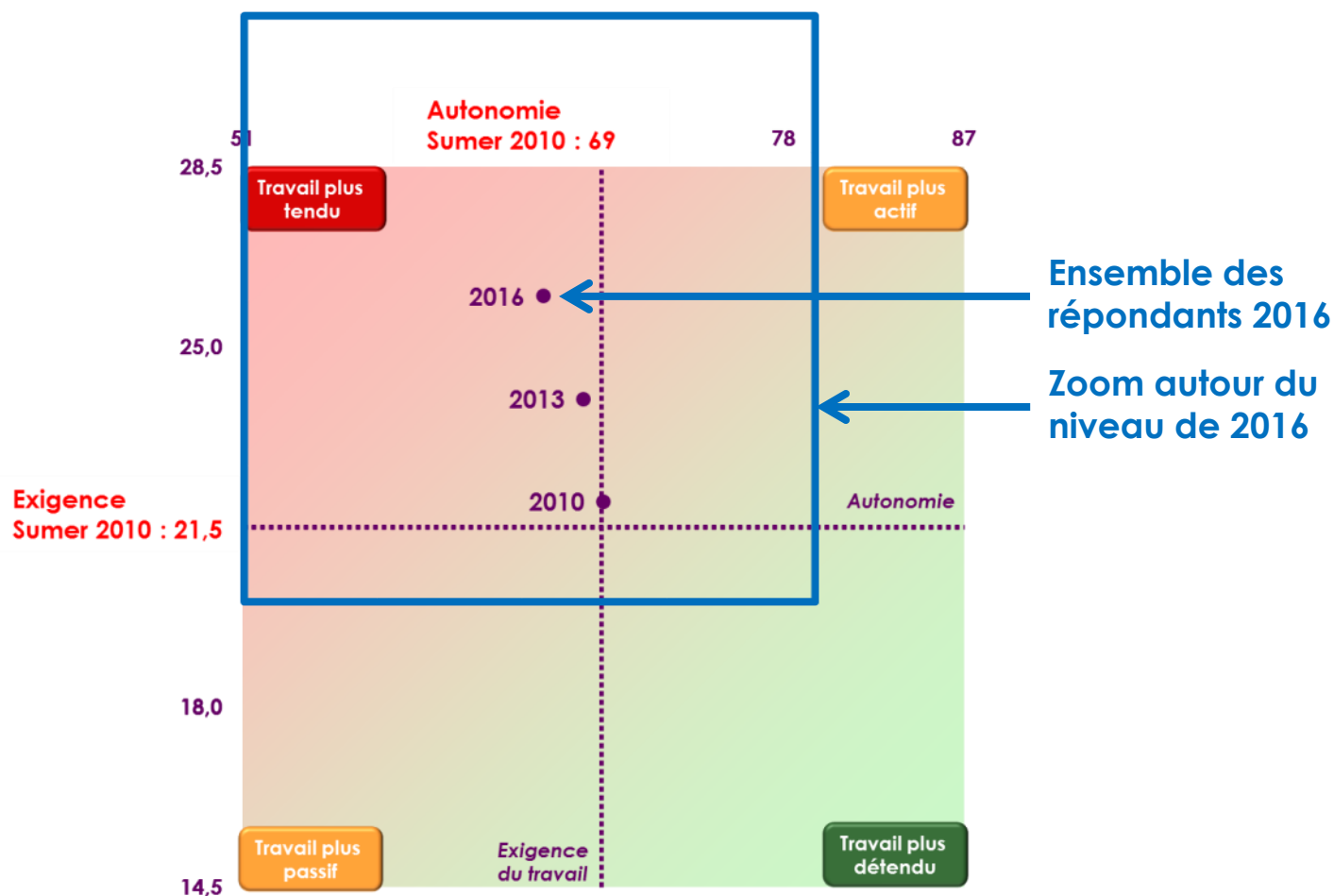
Le modèle Karasek, au regard des résultats OEB 2016

- ✓ **Le croisement des médianes « Autonomie » et « Exigence de travail » peut aussi se faire au regard des résultats 2016 de l'OEB.**
- ✓ Le modèle permettra de visualiser les segments de populations plus à risque que les autres au sein de l'OEB.
- ✓ Pour rappel, le quadrant « Nord-Ouest » : exigence de travail élevée couplée à une autonomie faible, traduit une situation de travail plus tendu
=> ce dernier est associé à un risque plus élevé de troubles cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de troubles dépressifs
- ✓ **En sus, les différentes catégories sont colorées en rouge si le soutien social est perçu significativement plus faible que la moyenne et en vert s'il est significativement plus fort.
=> le soutien social joue un rôle protecteur/aggravant extrêmement important dans les situations de risque.**

Populations en situation de travail plus tendu

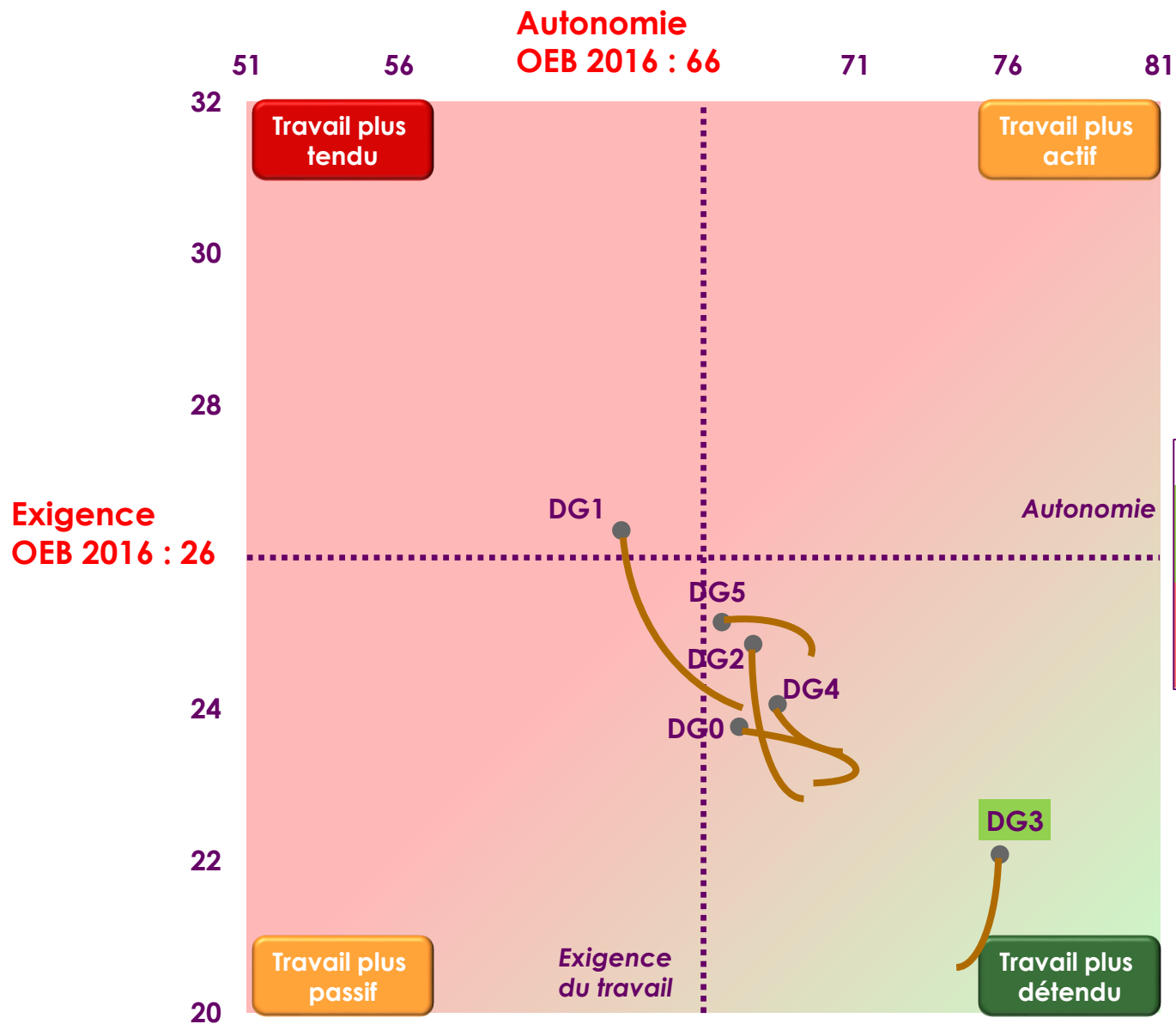
Le modèle Karasek, au regard des résultats OEB 2016

- ✓ **Pour bien visualiser les tendances au sein de chaque DG, le graphique en page suivante**
 - est recentré autour des médianes de l'OEB en 2016 (autonomie=66 et exigence=26).
 - se focalise sur la zone matérialisée par le cadre bleu ci-dessous



Populations en situation de travail plus tendu

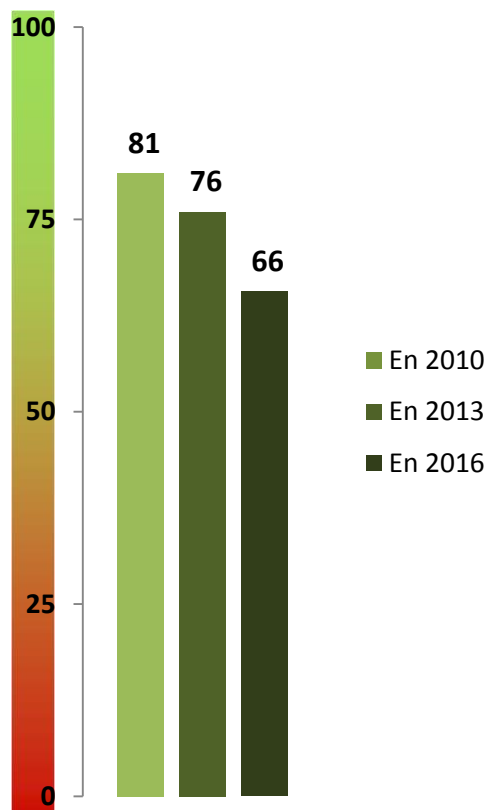
Selon la Direction Générale



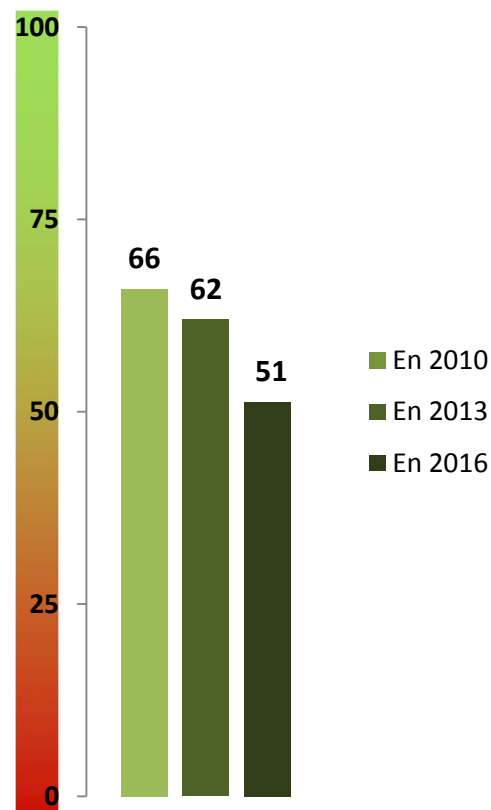
Reconnaissance, Sens du travail

Evolution des niveaux à l'OEB

Reconnaissance



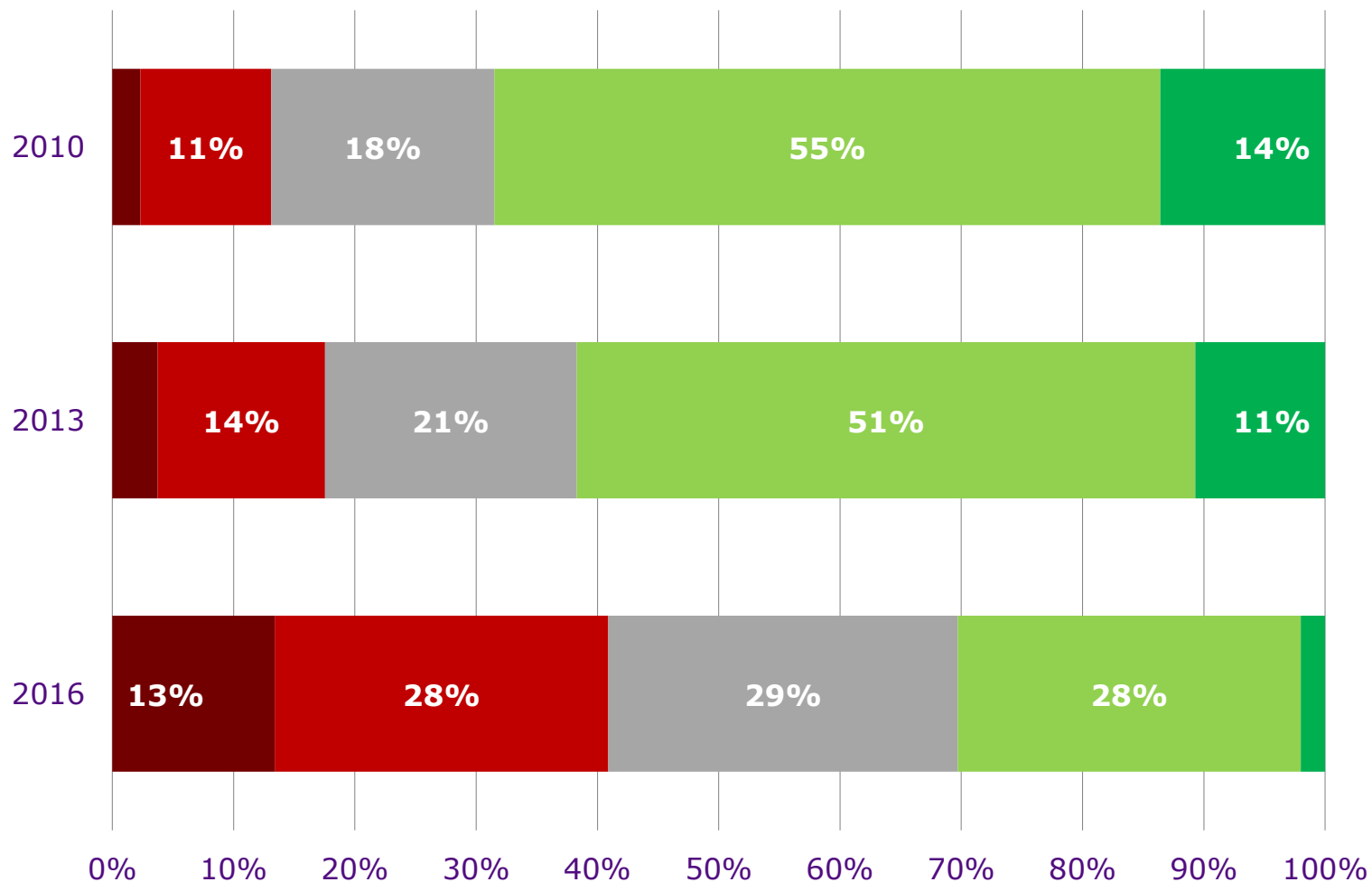
Sens du travail





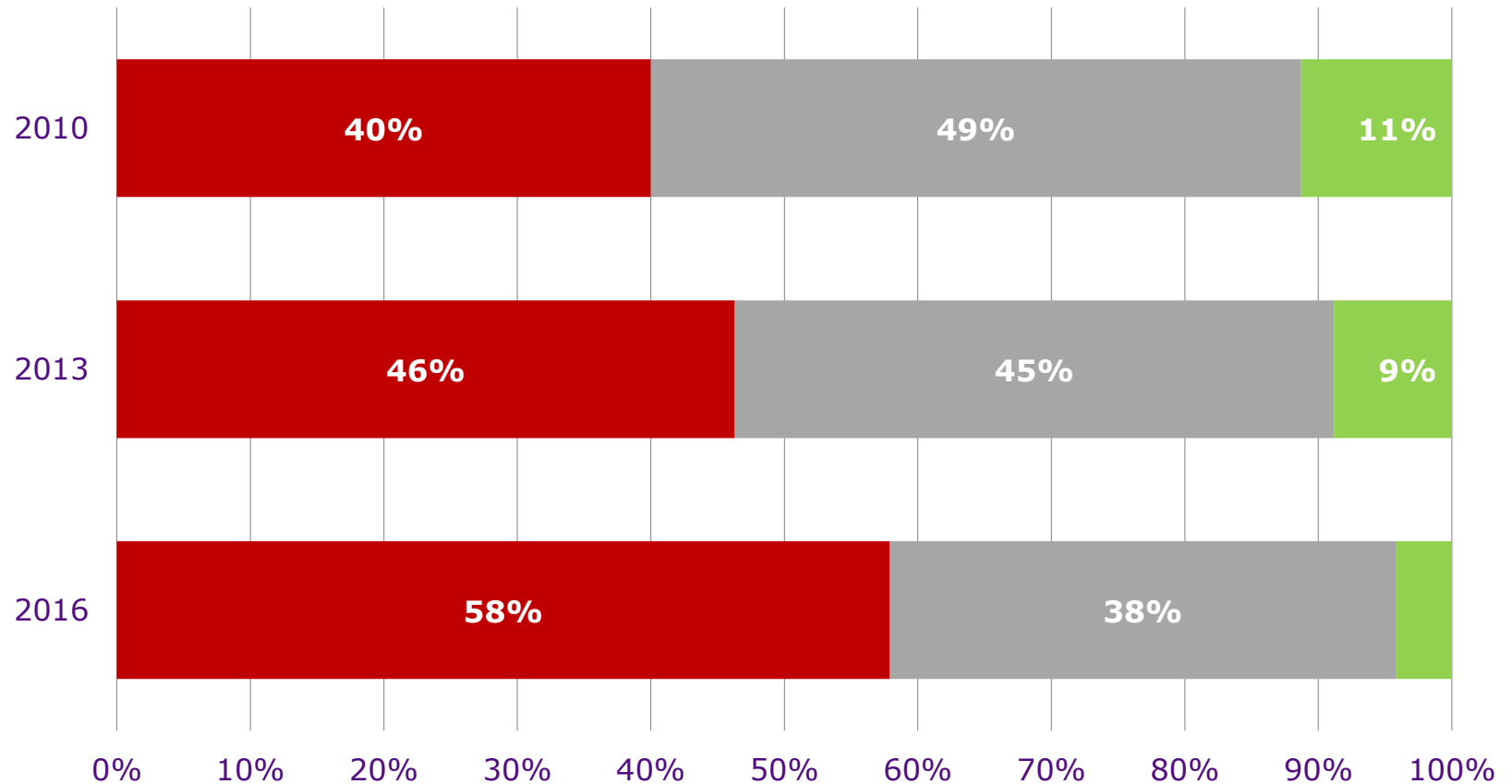
2 Quelques effets en termes de ressenti des salariés

Q167. Par rapport à ma situation professionnelle prise dans sa globalité, je me trouve :



■ Pas du tout satisfait ■ Plutôt pas satisfait ■ Neutre ■ Plutôt satisfait ■ Tout à fait satisfait

Q156. Pensez-vous que votre vie professionnelle actuelle a une incidence sur votre santé ?



- Oui, ma vie professionnelle actuelle a une incidence négative sur ma santé
- Non, ma vie professionnelle actuelle n'a pas d'incidence sur ma santé
- Oui, ma vie professionnelle actuelle a une incidence positive sur ma santé

Les populations en situation de « détresse psychologique »

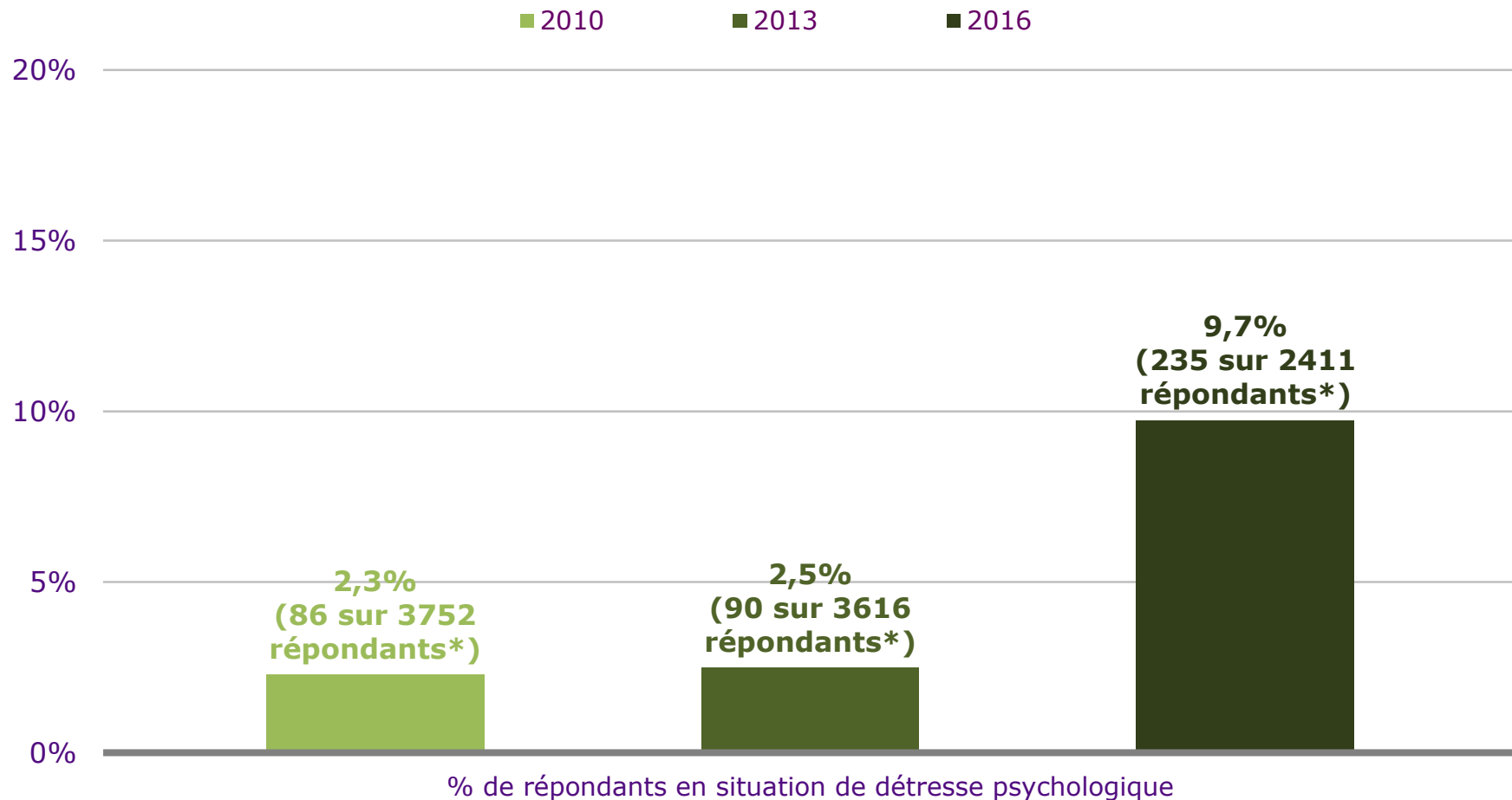
Enquête Santé du Québec



- ✓ **Modèle validé en tant que standard scientifique international**
- ✓ **14 items** autour de **5 thèmes** (Q140 à Q153) :
 - > l'anxiété
 - > la dépression
 - > l'irritabilité
 - > les problèmes cognitifs
- ✓ **Modalités de réponse** → échelle de fréquence :
 - > Jamais (= 0)
 - > De temps en temps (= 1)
 - > Assez souvent (= 2)
 - > Très souvent (= 3)
- ✓ L'échelle va de **0** (jamais de ressentis relevant de la détresse) à **100** (très souvent des ressentis relevant de la détresse)
 - Score supérieur à 66 sur 100 = salarié « **en détresse psychologique** » (66 correspondant au seuil de fréquence « assez souvent » / « très souvent »)

Les populations en situation de « détresse psychologique »

L'Indice de Détresse Psychologique



* Ayant répondu à toutes les questions du modèle (en 2016 : Q140 à Q153).



3

Déterminants
concrets



Risques majeurs

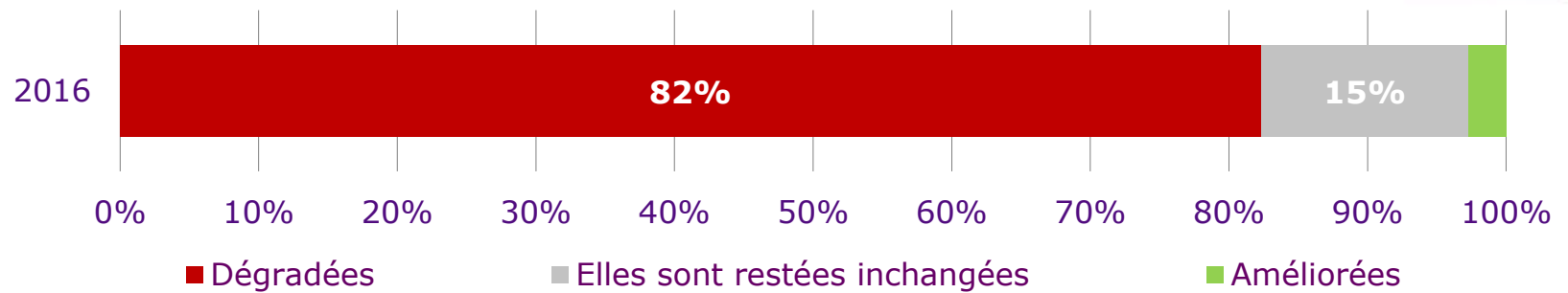


Troubles

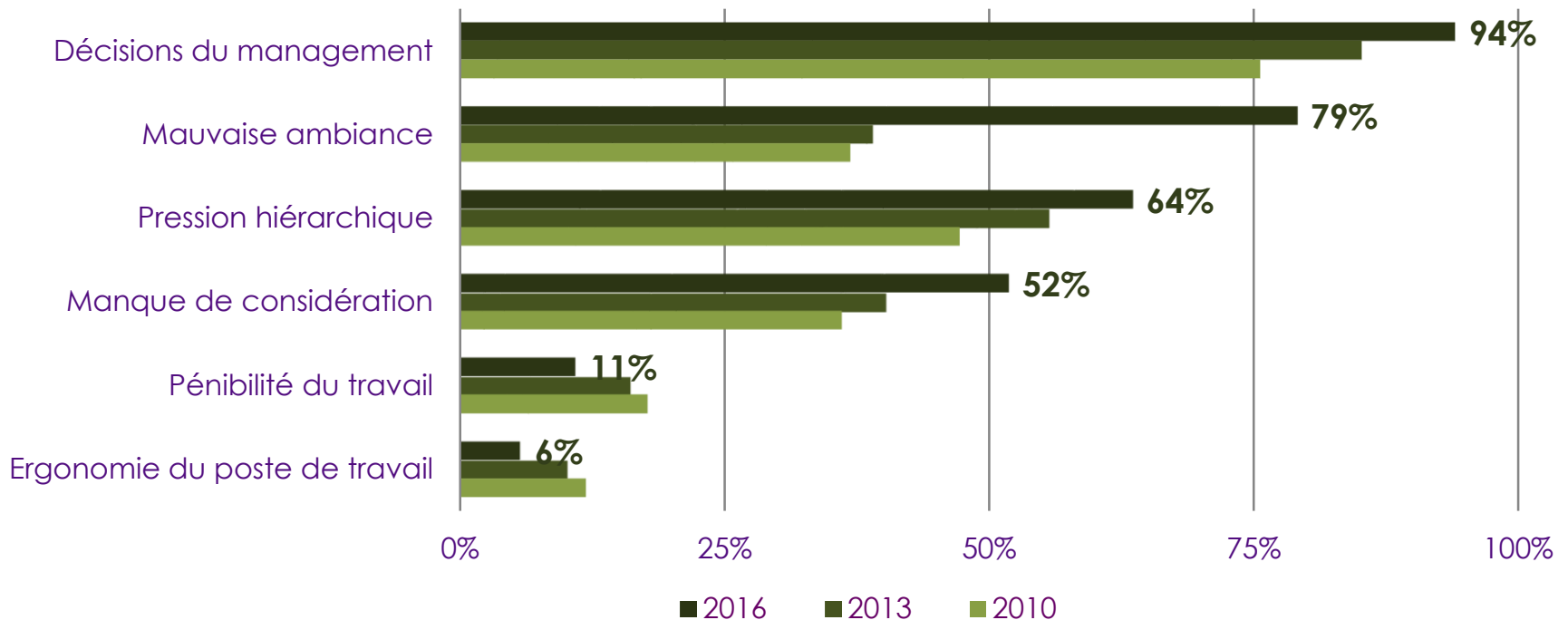
3

Quelques déterminants propres à l'OEB
impactant les facteurs de risques

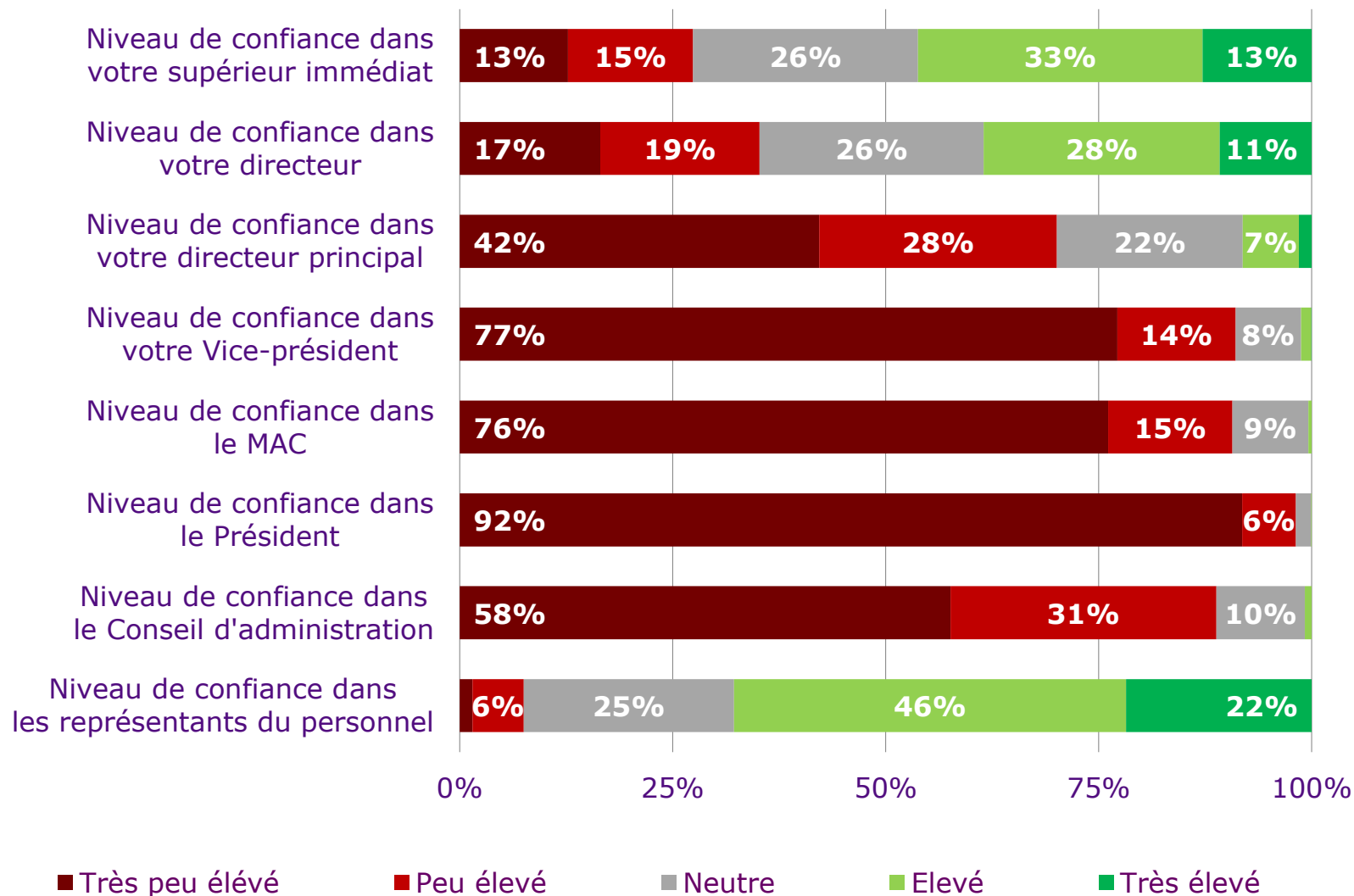
Q112. Depuis trois ans, vos conditions de travail se sont :



Q113. Si elles se sont dégradées, c'est en raison de



Confiance dans le management et les représentants du personnel – Q29 à Q36



Q39. Depuis les trois dernières années, la place de la qualité au regard des objectifs quantitatifs :

