



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale
Ministère de la ville
Ministère des sports



Enquête sur le vécu au travail

Etude menée de
juin à juillet 2011

Septembre 2011

SOMMAIRE

SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS	4
INTRODUCTION.....	14
OBJECTIFS DE CETTE ENQUETE.....	15
NATURE DE L'ENQUETE	15
DESCRIPTIF DU QUESTIONNAIRE	16
1) DETAIL DES CRITERES DE SEGMENTATION DE LA POPULATION.....	16
2) DETAIL DES MESURES SCIENTIFIQUES DU STRESS PROFESSIONNEL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (ECHELLES DE STRESS).....	17
METHODOLOGIE D'ANALYSE DES RESULTATS.....	22
1) LES POPULATIONS DE REFERENCE.....	22
2) SCENARIO D'ANALYSE DES RESULTATS	22
DEROULEMENT DE L'ENQUETE	22
1) TIRAGE AU SORT DES PARTICIPANTS.....	22
2) RECUEIL DES DONNEES.....	23
3) LES QUESTIONNAIRES RECUS	23
4) TRAITEMENT DES REPONSES MANQUANTES ET DES REPONSES MULTIPLES.....	23
ANALYSE DU TAUX DE REPONSE ET DE LA REPRESENTATIVITE	24
1) TAUX DE REPONSE.....	24
2) COMPOSITION ET REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON	25
3) CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON REDRESSE	25
PRINCIPAUX RESULTATS SELON LE MODELE DE KARASEK.....	26
1) LE QUADRANT « ACTIFS ».....	32
2) LE QUADRANT « PASSIFS ».....	33
3) LE QUADRANT « DETENDUS ».....	34
4) LE QUADRANT « TENDUS »	35
5) SYNTHESE DES RESULTATS DU KARASEK.....	36
PRINCIPAUX RESULTATS SELON LE MODELE DE SIEGRIST.....	37
PRINCIPAUX RESULTATS SELON L'ECHELLE HAD	39

ETUDES STATISTIQUES RELATIVES AUX RISQUES DANS LES QUESTIONNAIRES KARASEK, SIEGRIST ET HAD	42
1) METHODOLOGIE APPLIQUEE.....	42
2) GUIDE DE LECTURE DES TABLEAUX.....	43
3) RISQUE D'ÊTRE CLASSE DANS LE QUADRANT « TENDUS » SELON LE KARASEK	44
4) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES ANXIEUX PROBABLES »	46
5) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES DEPRESSIFS PROBABLES »	47
6) RISQUE D'AVOIR UN NIVEAU ÉLEVÉ DE « MANQUE DE RECONNAISSANCE / RÉCOMPENSE »	48
7) RISQUE D'AVOIR LE SENTIMENT DE PEU OU PAS DE SOUTIEN DE LA PART DES COLLEGUES	49
8) RISQUE D'AVOIR LE SENTIMENT DE PEU OU PAS DE SOUTIEN DE LA PART DES SUPERIEURS	50
9) LA SATISFACTION AU TRAVAIL	51
10) L'UTILITE DU TRAVAIL.....	53
11) L'EFFICACITE DU TRAVAIL.....	54
12) SENTIMENT DE REALISER DES CHOSES QUE L'ON DESAPPROUVE	55
13) LA QUALITE PERCUE DU TRAVAIL.....	56
14) L'INFLUENCE PERÇUE SUR LA SANTE.....	58
15) LES SITUATIONS DIFFICILES / DÉGRADANTES.....	59
16) LE BESOIN DE FORMATION / D'ACCOMPAGNEMENT	61
ANALYSES DES QUESTIONS RELATIVES AU CONTACT AVEC LE PUBLIC	63
1) LES AGENTS DE RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES	63
2) LES AGENTS RECEVANT DU PUBLIC	63
3) LES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITE DE CONTROLE.....	64
ANNEXES.....	65

SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS

▪ Contexte

Le ministère chargé de la santé et les ministères chargés des affaires sociales ont décidé de réaliser, à l'issue d'une procédure d'appel d'offres, avec le cabinet Capital Santé, un sondage sur le vécu au travail concernant les agents d'administration centrale, des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), des agences régionales de santé (ARS), des délégations territoriales des ARS, des Centres d'Education Populaire et de Sport (CREPS) et des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS).

▪ Objectifs

Ce sondage a pour objectif :

- d'aboutir à une cartographie du vécu au travail et des risques psychosociaux au travail concernant les agents,
- de déterminer des actions prioritaires d'amélioration des conditions de travail.

Cette étude constitue une partie du diagnostic prévu dans le cadre du plan d'amélioration des conditions de travail présenté par le ministère aux membres des organisations syndicales présentes au CHS Ministériel (Comité Hygiène et Sécurité) et à la CNC (Commission Nationale de Concertation).

▪ Méthodologie

Cette enquête, menée de juin à juillet 2011, a été réalisée par voie postale : un questionnaire a été envoyé à 8 000 agents tirés au sort¹.

Il s'agit du questionnaire SUMER (Surveillance Médicale des Expositions et des Risques) qui fournit une évaluation des risques psychosociaux au travail via notamment trois questionnaires scientifiques :

- le Karasek évaluant la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social,
- le Siegrist évaluant le niveau de récompense / reconnaissance,
- l'échelle HAD (Hospital Anxiety and Depression Scale) évaluant les niveaux d'anxiété et de dépression des agents.

Afin de prendre en compte les spécificités des métiers des agents, un ensemble de questions complémentaires ont été rajoutées par le ministère chargé de la santé et les ministères chargés des affaires sociales relatives entre autres aux thématiques suivantes : le sens perçu du travail, la satisfaction au travail, le changement, l'état de santé perçu, les arrêts maladie, l'exposition aux situations difficiles, l'environnement de travail et enfin la formation et l'accompagnement dans le poste.

▪ Taux de participation

Le taux de réponses reçues est de 46,2% soit 3 354 questionnaires renvoyés. Lors de la saisie, 96 questionnaires ont été écartés du périmètre de l'étude car ils n'étaient pas exploitables en l'état. Ainsi, le taux de réponses exploitables est de 44,8%. Dans l'ensemble, nous constatons une bonne homogénéité des taux de réponses pour chacun des critères socioprofessionnels utilisés dans le cadre du tirage de l'échantillon

¹ La méthodologie de tirage du panel est entièrement explicitée dans le rapport qui suit.

hormis pour le secteur Jeunesse et Sports et l'Administration Centrale qui présentent des taux de réponse nettement inférieur à la moyenne (respectivement 28,3% et 31,7%).

Afin d'obtenir une étude représentative de la population mère des agents, une opération de redressement statistique a été réalisée pour palier à certaines fluctuations de ce taux de réponse d'une catégorie à une autre.

Ainsi, après repondération des données, l'échantillon des 3 258 agents est représentatif de la population mère des agents selon les critères socioprofessionnels utilisés lors du tirage de l'échantillon à savoir l'âge, le sexe, l'établissement d'affectation (*ARS ou DT ARS, DDCS, DRJSCS, CREPS, AC*) et le statut (*Personnel originaire de l'assurance maladie - Cadres et Employés, Agents de direction, Praticiens conseil, Autres personnels - et, agent de la fonction publique d'état - Fonctionnaires, Contractuels, Vacataires, Autres*).

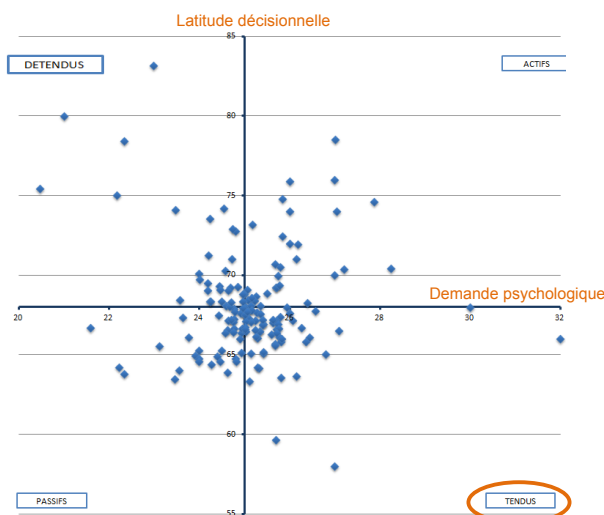
▪ Principaux résultats selon les questionnaires scientifiques utilisés

Les paramètres mesurés sont les suivants :

- Le questionnaire de Karasek pour évaluer le niveau de stress professionnel
- Le questionnaire de Siegrist pour évaluer le niveau de récompense/reconnaissance
- L'échelle HAD pour évaluer les niveaux d'anxiété et de dépression

A. Le niveau de stress professionnel selon Karasek

Ce questionnaire permet de mesurer notamment le niveau de demande psychologique et de latitude décisionnelle des agents et de les classer dans 4 catégories selon les résultats obtenus à ces deux scores².



Chaque question du Karasek est cotée de 1 à 4, pondérée puis, un score global est calculé pour chacun des axes :

- pour la **latitude décisionnelle**, les scores vont de 28 à 92 et la médiane est de 68 (point où l'axe horizontal coupe l'axe vertical sur le graphique ci-contre),
- pour la **demande psychologique**, les scores vont de 9 à 36 et la médiane est de 25 (point où l'axe vertical coupe l'axe horizontal sur le graphique ci-contre).

a. Le quadrant des « **Actifs** »

Les agents situés dans le quadrant « **Actifs** » sont des agents présentant une **forte demande psychologique** mais ayant une **forte latitude décisionnelle**.

Les sous-populations situées dans ce quadrant « **Actifs** » sont particulièrement :

- les agents ayant des responsabilités d'encadrement – 1 070 agents sont dans ce cas et, parmi eux, 41,68% sont situés dans ce quadrant - le score moyen pour cette sous-population

² La méthodologie de ce questionnaire est détaillée dans le rapport qui suit.

en demande psychologique est de 26,19 (versus 25 en population globale) et de 71,93 en latitude décisionnelle (versus 68 en population globale),

- les agents qui déclarent un revenu net mensuel de leur foyer de 5 000 à 6 999 € et supérieur à 7 000 €,
- les agents titulaires de catégorie A,
- les inspecteurs des affaires sanitaires et sociales,
- les agents en bureau individuel.

b. Le quadrant des « **Passifs** »

Les agents situés dans le quadrant « **Passifs** » sont des agents présentant à la fois une **faible demande psychologique** et une **faible latitude décisionnelle**.

Les sous-populations situées dans ce quadrant « **Passifs** » sont particulièrement :

- les adjoints administratifs – 293 agents sont dans ce cas et, parmi eux, 38,57% sont situés dans ce quadrant - le score moyen pour cette sous-population en demande psychologique est de 23,99 (versus 25 en population globale) et de 64,75 en latitude décisionnelle (versus 68 en population globale),
- les agents titulaires de catégorie B et C,
- les agents ayant une ancienneté au poste actuel de 20 ans ou plus,
- les agents n'ayant pas de responsabilité d'encadrement,
- les agents travaillant à temps partiel 80%,
- les agents en bureau à plusieurs.

c. Le quadrant des « **Détendus** »

Les agents situés dans le quadrant « **Détendus** » sont des agents présentant une **faible demande psychologique** et une **forte latitude décisionnelle**.

Les sous-populations situées dans ce quadrant « **Détendus** » sont particulièrement :

- les personnels techniques et pédagogiques – 211 agents sont dans ce cas et, parmi eux, 37,44% sont situés dans ce quadrant - le score moyen pour cette sous-population en demande psychologique est de 24,54 (versus 25 en population globale) et de 74,22 en latitude décisionnelle (versus 68 en population globale),
- les agents travaillant au sein des établissements CREPS, DRJSCS-DRIHL-DJSCS et DDCS dans le secteur « Jeunesse et Sports »,
- les agents âgés de 60 ans ou plus,
- les agents n'ayant pas vécu de changement dans leur organisation du travail au cours des 12 derniers mois.

d. Le quadrant des « **Tendus** »

Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Tendus** » sont des agents présentant une **forte demande psychologique** mais une **faible latitude décisionnelle**.

Les personnes classées dans la catégorie « **Tendus** » (**JOB STRAIN**) sont particulièrement :

- les agents déclarant ne pas avoir choisi leur poste actuel – 820 agents sont dans ce cas et, parmi eux, 40,12% sont situés dans ce quadrant - le score moyen pour cette sous-population en demande psychologique est de 25,12 et de 63,33 en latitude décisionnelle (- 5 par rapport au score moyen en population globale),
- les agents qui déclarent que leur environnement de travail a été fortement modifié au cours des 12 derniers mois par un changement d'organisation du travail ou autre,
- les agents travaillant en ARS – Agence Régionale dans le secteur « Santé »,
- les agents déclarant ne pas avoir pu exprimer leur point de vue avant un changement via leur hiérarchie,
- les agents déclarant ne pas avoir consulté avant un changement,
- les agents ayant le sentiment que leur avis ou celui de leurs représentants n'a pas été pris en compte lors de la mise en place d'un changement.

Les points figurant sur le graphique ci-dessus (quadrants) représentent les points moyens (barycentres) de chaque groupe mais cela ne renseigne pas sur la dispersion de chacun des groupes dans chacun des 4 quadrants. Les analyses multivariées qui seront réalisées plus loin permettront de mieux synthétiser l'information présentée ici en particulier en ce qui concerne le risque d'être dans le quadrant « tendus ».

B. Le niveau de récompense / reconnaissance selon Siegrist

Ce questionnaire permet de mettre en évidence le niveau de récompense / reconnaissance par le biais d'un score : plus ce dernier est élevé, plus l'agent manque de récompense / reconnaissance.

La moyenne des scores est de 14,26 (le score moyen minimum étant de 12,97 pour les agents ayant une ancienneté au ministère de moins d'un an et **le score moyen maximum de 15,23 pour les personnes ayant un revenu net mensuel dans leur foyer inférieur à 1 500 €**).

Sur l'ensemble des répondants, environ **42%** des agents présentent un niveau de **manque de reconnaissance / récompense supérieur à la note médiane de 14**.

Les autres sous-populations présentant les moyennes de scores les plus élevées (supérieur à 15) en termes de **manque de récompense / reconnaissance** sont particulièrement :

- les agents titulaires de l'Etat de catégorie C,
- les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale du secteur santé et autres.

C. Le niveau d'anxiété et de dépression selon l'échelle HAD

L'Echelle « HAD » (« Hospital Anxiety Depression Scale ») permet de repérer les troubles anxieux et/ou dépressifs chez un individu et aussi les fortes perturbations émotionnelles et comportementales pouvant précéder ces troubles.

a. L'anxiété

Sur l'ensemble des répondants :

- la moyenne des scores est de 8,24 (le score moyen minimum étant de 6,39 pour les agents praticiens conseils issus des Organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification A et **le score moyen maximum de 9,63 pour les cadres et employés issus des Organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification 3**),
- **17% des agents** ayant répondu à l'enquête présentent **des troubles anxieux probables**³.

L'autre sous-population présentant une moyenne de scores élevée (supérieur à 9) en termes de **troubles anxieux** concerne les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale du secteur santé.

b. La dépression

Sur l'ensemble des répondants :

- la moyenne des scores est de 5,57 (le score moyen minimum étant de 3,78 pour les agents ayant une ancienneté au ministère de moins d'un an et **le score moyen maximum de 6,51 pour les cadres et employés issus des Organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification 3**),
- **5% des agents** ayant répondu à l'enquête présentent **des troubles dépressifs probables**³.

³ Pour information, selon l'Institut National de Veille Sanitaire 20% des Français présentent des troubles anxieux et 8% sont en dépression (INVS, 2008).

En sous-populations, les agents présentant les moyennes de scores les plus élevés (supérieur à 6) en termes de **troubles dépressifs** sont également :

- les agents travaillant en ARS – Agence régionale et Délégation territoriale - du secteur santé,
- les agents titulaires de l'Etat de catégorie C,
- les agents déclarant un revenu net mensuel au foyer inférieur à 1 500 €,
- les agents âgés de 55 à 59 ans.

▪ Principaux résultats des analyses statistiques relatives aux liens entre les différentes variables et les critères socioprofessionnels

L'objectif était de mesurer le **degré de dépendance** entre les différentes variables qualitatives de l'étude (par exemple entre l'insatisfaction dans son travail et le manque de reconnaissance / récompense, ou encore, entre le fait de devoir faire des choses que l'on désapprouve et l'établissement dans lequel on travaille).

L'ensemble des analyses présentées dans ce rapport sont complexes et ne permettent pas aisément une lecture synthétique. Sans viser une cartographie exhaustive des différents risques destinée à alimenter les documents uniques de chaque service - le questionnaire SUMER et les niveaux de segmentation explorés ne le permettent pas - on trouvera dans la synthèse qui suit l'essentiel des résultats observés.

Facteurs de « risque » en lien avec les risques psychosociaux :

- Le fait, qu'au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail **ait été fortement modifié** par :
 - un changement dans l'organisation du travail
 - un changement de poste ou de fonction
 - une restructuration ou un déménagement

Sous-populations les plus exposées (en lien significatif avec au moins 5 risques évalués) :

- Les agents travaillant en ARS – Agence régionale
- Les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale

L'exposition à ces facteurs et l'appartenance à ces sous-populations augmentent le risque :

- de tension au travail (=job strain),
- de troubles anxieux,
- de troubles dépressifs,
- de manque de reconnaissance / récompense,
- de manque de soutien de la part des collègues de travail,
- de manque de soutien de la part des supérieurs,
- d'insatisfaction au travail,
- d'avoir le sentiment d'inutilité du travail,
- d'avoir le sentiment d'inefficacité au travail,
- de réalisation d'actions que l'on désapprouve,
- d'avoir le sentiment de ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire un travail de qualité,
- de percevoir l'impact du travail sur la santé comme négatif,
- d'être confronté à des situations difficiles / dégradantes,
- d'avoir le sentiment de manquer de formation / d'accompagnement pour le poste.

Le tableau ci-après présente, de manière plus détaillée, le lien entre :

- les critères socioprofessionnels (catégorie, âge, établissement, ...) / les facteurs à « risque » (changement, expression de son avis, ...)
- et les conséquences en termes de risques psychosociaux pour les agents (troubles dépressifs, perception négative de l'impact du travail sur la santé, ...).

En ligne : les critères socioprofessionnels ainsi que les facteurs à « risque » classés **par ordre décroissant**

Exemple : **avoir vécu un changement dans l'organisation de son travail** – première ligne du tableau - **augmente le risque de 13 « risques psychosociaux »** sur les 14 évalués dans le questionnaire alors qu'être vacataire - dernière ligne du tableau - augmente uniquement 2 risques de manière significative, celui d'avoir le sentiment de manquer de reconnaissance / récompense et celui d'avoir le sentiment d'avoir peu ou pas de soutien de la part des supérieurs.

	Augmente le risque
	Diminue le risque

En colonne : les conséquences en termes de risques psychosociaux

Ce tableau peut ainsi se lire dans les deux sens par exemple :

- **en ligne, travailler en ARS – Délégation territoriale augmente le risque** :
 - de tension au travail (=job strain),
 - de manque de reconnaissance / récompense,
 - d'avoir le sentiment d'inutilité du travail,
 - d'avoir le sentiment d'inefficacité au travail,
 - de percevoir l'impact du travail sur la santé comme négatif,
 - d'être confronté à des situations difficiles / dégradantes,
 - d'avoir le sentiment de manquer de formation / d'accompagnement pour le poste.
- **en colonne, le risque d'appartenir au quadrant « Tendus » est augmenté quand** :
 - l'agent a vécu un changement dans l'organisation de son travail,
 - l'agent travaille en ARS – Délégation territoriale,
 - l'agent travaille en ARS – Agence Régionale,
 - l'agent travaille en Administration Centrale,
 - l'agent travaille en DDCS,
 - l'agent a une ancienneté au ministère de 1 à 3 ans,
 - l'agent est âgé de 35 à 39 ans,
 - l'agent appartient à la fonction publique d'état de statut autre que titulaire ou contractuel.

☞ Seuls **les résultats significatifs** sont présentés dans le tableau ci-après.

Critères	Effectifs	Risque d'être quadrant "tendus"	Risque d'être en "troubles anxieux"	Risque d'être en "troubles dépressifs"	Sentiment de manque de reconnaissance récompense	Sentiment de peu ou pas de soutien des collègues	Sentiment de peu ou pas de soutien des supérieurs	Insatisfait au travail	Inutilité du travail	Sentiment inefficace au travail	Conflit éthique (choses qu'on désapprouve)	Pas le moyens de faire un travail de qualité	Impact du travail sur santé perçu négatif	Confronté à une ou plusieurs situations difficiles	Besoin de formation pour le poste
Chgt_orga-Oui	1 730	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	
Chgt_restruct-Oui	2 076			▲	▲		▲			▲	▲			▲	
ARS Délégation territoriale	838	▲			▲				▲	▲			▲	▲	▲
Chgt_poste-Oui	1 069			▼	▲			▲		▲			▲		▲
ARS Agence Régionale	968	▲							▲	▲			▲	▲	
Administration Centrale	378	▲							▲				▲	▲	
Choix_Tps_Travail-Non	178		▲	▲			▲					▲			
Temps partiel 80%	476		▲					▲				▲			
Anc_Poste-1-3	1 107				▼							▲			▲
DDCS	401	▲											▲		
Anc_Min-1-3	231	▲		▼											
Anc_Poste-10-20	446												▲	▲	
Exprime_RP-Oui	637							▲						▲	
Contractuels	312				▲		▲								
SS-Praticiens conseils	74						▲								
Secteur SS	408									▲					
Anc_Min-10-20	784		▲												
Age-35-39	331	▲													▲
1 enfant	723							▼							▲
Seul (e)	899					▲									
Autre agent fonction publique	20	▲		▲		▼	▲					▼			
Vacataires	11	▼			▲	▲						▼			

Facteurs de « protection » en lien avec les risques psychosociaux

- Le sentiment que son avis ou celui des représentants **ait été pris en compte** lors de la mise en place d'un changement (*ne pas savoir est également un facteur de « protection »*)
- Le fait **d'avoir été consulté** avant un changement

Sous-populations les moins exposées

- Les agents travaillant au sein du secteur Jeunesse et Sports
- Les agents ayant une ancienneté sur leur poste actuel de moins d'un an
- Les agents de catégorie C
- Les agents ayant une responsabilité d'encadrement

Comme précédemment, les critères socioprofessionnels ainsi que les facteurs à « risque » sont classés **par ordre décroissant**.

Exemple : avoir le sentiment que son avis ou celui de ses représentants a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement – première ligne du tableau - diminue le risque de 13 « risques psychosociaux » sur les 14 évalués dans le questionnaire alors qu'être âgé de 29 ans ou moins diminue uniquement 1 seul risque de manière significative, celui d'avoir un sentiment d'insatisfaction de son travail.

Critères	Effectifs	Risque d'être quadrant "tendus"	Risque d'être en "troubles anxieux"	Risque d'être en "troubles dépressifs"	Sentiment de manque de reconnaissance récompense	Sentiment de peu ou pas de soutien des collègues	Sentiment de peu ou pas de soutien des supérieurs	Insatisfait au travail	Inutilité du travail	Sentiment inefficace au travail	Conflit éthique (choses qu'on désapprouve)	Pas le moyens de faire un travail de qualité	Impact du travail sur santé perçu négatif	Confronté à une ou plusieurs situations difficiles	Besoin de formation pour le poste
Avis_compte-Oui	581	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	
Chgt_consulte-Oui	1 143	▼			▼		▼	▼			▼	▼		▼	
Secteur Jeunesse et Sports	538	▼				▼		▼		▼		▼			
Anc_Poste-<1	564				▼	▼		▼					▼		▲
Categ C	687				▲			▼		▼		▼			▼
Encadre-Oui	1 070					▼		▼	▼	▼			▲		
bureau à plusieurs	1 672		▼						▼		▼	▼			
Anc_Min-<1	128				▼		▼			▼				▼	
Secteur autre origine ou AC	683	▼	▼					▼				▼			
Categ B	790									▼		▼			▲
Categ Autre	457				▲			▼		▼					
Chgt_RP_consulte-Oui	818						▼				▼			▼	
Exprime_hiérar.-Oui	1 529						▼							▼	▼
Anc_Poste-20 ou +	255							▼					▼		
SS-Cadres et employés	326				▼										
configuration nomade partielle	114		▼				▲		▼			▼			▲
Anc_Min-20 ou +	1 332													▼	
2 enfants	800	▼						▼			▼				▲
3 enfants	249	▼			▼			▼			▼				
Homme	1 002		▼		▼	▼									
Age-60 ou +	275	▼													▼
Age-29 ou -	144							▼							

■ Conclusion

Cette étude relative au vécu au travail des agents, réalisée avec la méthodologie du questionnaire SUMER, auprès des agents de l'administration centrale, des DRJSCS, des DDCS, des ARS et des CREPS, a permis de mettre en évidence un certain nombre de résultats compte tenu du taux de participation à ce sondage de 45% permettant une exploitation des données représentatives de la population totale :

- une analyse des **risques** en relation avec la santé :
 - le questionnaire Karasek fait ressortir que **30% des répondants** sont dans le quadrant relatif aux activités « TENDUES » (**JOB STRAIN**) et particulièrement les sous-populations suivantes:
 - ✓ les agents déclarant ne pas avoir choisi leur poste actuel,
 - ✓ les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail ou autre,
 - ✓ les agents en ARS – Agence Régionale issus du secteur « Santé »,
 - ✓ les agents déclarant ne pas avoir pu exprimer leur point de vue avant un changement via leur hiérarchie,
 - ✓ les agents déclarant ne pas avoir été consultés avant un changement,
 - ✓ les agents ayant le sentiment que leur avis ou celui de leurs représentants n'a pas été pris en compte lors de la mise en place d'un changement.
 - le questionnaire Siegrist fait ressortir **42% des répondants** présentant un niveau de **manque de reconnaissance / récompense** élevé et en particulier les sous-populations suivantes :
 - ✓ les agents titulaires de catégorie C,
 - ✓ les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale issus du secteur santé et autres,
 - ☞ on distingue un écart important entre **le manque de soutien** des collègues et celui **des supérieurs** (31% des répondants estiment avoir peu ou pas de soutien de la part de leurs collègues vs 56% pour le soutien des supérieurs).
 - l'échelle HAD fait ressortir **17% de répondants en troubles anxieux probables** et **5% en troubles dépressifs probables** :
 - ✓ les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale du secteur santé étant particulièrement concernés en termes **d'anxiété**,
 - ✓ en termes de **dépression**, les plus exposés sont les agents travaillant en ARS – Agence régionale et Délégation territoriale - du secteur santé, les agents titulaires de catégorie C, les agents déclarant un revenu net mensuel au foyer inférieur à 1 500 € et les agents âgés de 55 à 59 ans.
- des **problématiques** générales qui ressortent plus particulièrement liées à **l'environnement de travail fortement modifié** par :
 - un changement d'organisation du travail,
 - une restructuration ou un déménagement,
 - un changement de poste ou de fonction.
- des **groupes** particulièrement **exposés** (sous-populations présentant, de manière significative, le plus de **risque de réalisation** par rapport aux différentes thématiques évaluées) :
 - les agents en ARS Délégation territoriale,
 - les agents en ARS Agence régionale.

- des **conséquences** en termes de santé mais aussi en termes de satisfaction au travail, d'arrêts maladie, d'éthique ou encore de tensions :
- 35% sont insatisfaits de leur travail,
 - 19% estiment que leur travail est inutile,
 - 21% estiment que leur travail est inefficace,
 - 12% estiment devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent,
 - 49% estiment ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire un travail de qualité,
 - 38% estiment que leur travail est plutôt mauvais pour leur santé,
 - 40% sont actuellement confrontés à une ou plusieurs situations dégradantes et difficiles - cette proportion semble élevée dénotant peut-être de tensions fortes entre les agents,
 - 53% estiment avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir leur poste actuel.

Cette méthodologie a ainsi permis de dégager un certain nombre de résultats mais souffre probablement pour l'instant d'un manque d'éléments de comparaison issus de la fonction publique. D'autres ministères ont adopté récemment la même méthodologie ce qui rendra possible dans un avenir proche les comparaisons ou l'établissement d'éléments de référence possibles.

En tant que cabinet expert des risques psychosociaux, Capital Santé préconisera au ministère chargé de la santé et aux ministères chargés des affaires sociales **des actions de prévention** au vu de ces résultats. Toutefois, afin que certaines de ces actions de prévention soient plus ciblées et puissent être mises en place rapidement, il conviendrait d'approfondir certains facteurs de risque mis en exergue dans cette étude par le biais d'approches qualitatives.

Par la suite, maintenant que les ministères disposent d'une connaissance du niveau actuel des risques psychosociaux, la reconduite de ce type d'études est fortement recommandée afin de mesurer l'impact des actions de prévention qui auront été déployées.

INTRODUCTION

Le présent rapport présente les résultats de l'enquête sur le vécu au travail menée auprès des agents du ministère chargé de la santé et des ministères chargés des affaires sociales soit les agents d'administration centrale, des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), des agences régionales de santé (ARS), des délégations territoriales des ARS, des Centres d'Education Populaire et de Sport (CREPS) et des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS).

Cette étude, menée de juin à juillet 2011, vise à mesurer le vécu au travail et à objectiver l'importance des risques psychosociaux et des variables individuelles complémentaires (anxiété, dépression), en population globale ainsi qu'en fonction de critères de segmentation de la population (établissement, secteur d'origine, ancienneté, statut, ...).

Cette étude se donne également pour objectif d'identifier les facteurs liés à l'environnement de travail qui peuvent en partie expliquer les niveaux de risques psychosociaux observés et éclairer la Direction des Ressources Humaines (DRH) ministérielle en termes de priorisation sur les actions d'amélioration des conditions de travail à mener.

Les résultats de ce sondage, présentés devant le CHSCT Ministériel et la Commission Nationale de Concertation (CNC), constitueront ainsi une partie du diagnostic prévu dans le cadre du plan d'amélioration des conditions de travail.

OBJECTIFS DE CETTE ENQUETE

En mai 2011, le ministère chargé de la santé et les ministères chargés des affaires sociales ont souhaité être accompagnés dans la conception et la réalisation d'un sondage sur le vécu au travail concernant les agents d'administration centrale, des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), des agences régionales de santé (ARS), des délégations territoriales des ARS, des Centres d'Education Populaire et de Sport (CREPS) et des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS).

Les objectifs étaient d'établir une cartographie du vécu au travail et des risques psychosociaux au travail concernant les agents. Cette étude ne constitue pas à elle seule une réponse aux questions relatives à l'amélioration de la santé au travail des agents.

Néanmoins, cette cartographie constitue une partie du diagnostic prévu dans le cadre du plan d'amélioration des conditions de travail présenté par le ministère aux membres des organisations syndicales présentes au CHSM et à la CNC.

NATURE DE L'ENQUETE

Concrètement, chaque facette des RPS est évaluée par l'intermédiaire d'un questionnaire validé scientifiquement et largement utilisé au niveau international (niveaux de stress, activation anxio-dépressive). Cette démarche permet notamment de déterminer des scores et de les traiter statistiquement.

Cette enquête permet de réaliser une « photographie » instantanée des divers risques psychosociaux présents actuellement au sein des ministères. Cet état des lieux ne constitue pas une étude « épidémiologique » à proprement parler mais s'appuie sur une méthodologie très proche.

L'étude repose sur une approche quantitative et s'articule autour d'un questionnaire proposé aux agents du ministère chargé de la santé et des ministères chargés des affaires sociales.

- ☞ Le pilotage général du projet été s'est fait collectivement au sein du **Comité de Pilotage** composé entre autres de membres de la Direction des Ressources Humaines ministérielle et de Capital Santé. Le rôle de ce comité était d'assurer le respect du cahier des charges, du calendrier et la validation des points de méthode soulevés au moment de la collecte ou de l'analyse.

Les participants étaient libres de répondre, en tout anonymat, au questionnaire qui leur était adressé par voie postale à partir d'un échantillon aléatoire représentatif produit à partir du fichier de la population totale des agents en date de l'étude fourni par les ministères.

DESCRIPTIF DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire complet est disponible en [Annexe 1](#).

Le questionnaire comporte 106 questions réparties en plusieurs sections décrites ci-après.

- Situation personnelle et administrative de l'agent : 16 questions (Q1 à Q10E et Q14 à Q19) qui constitueront les critères de segmentation et de comparaison des sous-populations.
- Mesures scientifiquement validées des Risques Psychosociaux
 - ✓ Le questionnaire de Karasek: 26 questions (Q20 à Q47)
 - ✓ Le questionnaire de Siegrist : 11 questions (Q48 à Q58)
 - ✓ Le questionnaire HAD (Hospital Anxiety Depression Scale) : 14 questions (Q81 à Q94)
- Le sens perçu et la satisfaction au travail
 - ✓ 2 questions sur la perception du sens du travail : utilité et efficacité (Q46 et Q47)
 - ✓ 5 questions sur le sens : reconnaissance, valeur, éthique, qualité (Q59 et Q63)
 - ✓ 1 question sur la satisfaction du travail (Q80)
- Le changement : 9 questions (Q67 à Q75)
A noter les questions Q74 et Q75 relatives aux prises de contact avec l'assistant social ou le médecin de prévention.
- L'état de santé perçu et les arrêts maladie
 - ✓ 4 questions relatives à l'état de santé perçu (Q76 à Q79)
 - ✓ 5 questions concernant les arrêts maladie (Q102 à Q106)
- « Agents exposés aux situations difficiles »
 - ✓ 3 questions relatives aux « situations difficiles » (Q95 à Q98)
 - ✓ 2 questions relatives aux « agents exposés » (Q99 à Q101)
- « Accompagnement / Formation » : 3 questions (Q11 à Q13)
- L'environnement de travail : 3 questions (Q64 à Q66)

1) DETAIL DES CRITERES DE SEGMENTATION DE LA POPULATION

Les Critères de Segmentation permettent une analyse des résultats par sous-populations. Ces critères sont au nombre de 16 et ont été regroupés en deux groupes pour faciliter la lecture des résultats.

Critères relatifs à **la situation personnelle de l'agent** (7 questions) :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| • Sexe | • Moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail |
| • Année de naissance | • Temps de transport domicile-travail aller et retour |
| • Situation matrimoniale | |
| • Enfants à charge au sein du foyer | |
| • Revenu net mensuel du foyer | |

Critères relatifs à **la situation administrative de l'agent** (9 questions) :

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| • Etablissement employeur | • Temps de travail |
| • Statut | • Choix du temps de travail |
| • Catégorie et corps | • Responsabilité d'encadrement |
| • Ancienneté dans le ministère | • Qualification travailleur handicapé |
| • Ancienneté sur le poste | |

2) DETAIL DES MESURES SCIENTIFIQUES DU STRESS PROFESSIONNEL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (ECHELLES DE STRESS)

Les paramètres mesurés sont les suivants :

- Le questionnaire de Karasek pour évaluer le niveau de stress professionnel
- Le questionnaire de Siegrist pour évaluer le niveau de récompense
- L'échelle HAD pour évaluer les niveaux d'anxiété et de dépression

Nous détaillons chacun de ces modèles ci-après.

A. Le niveau de stress professionnel selon Karasek

Il s'agit d'un instrument validé en épidémiologie.

Les trois axes d'analyse de ce modèle sont :

- La latitude décisionnelle (9 premières questions)

La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont le salarié estime disposer pour peser sur les décisions dans son travail, aux possibilités d'utiliser et aussi de développer ses compétences.

Exemples : prise de décision, liberté d'organisation, marges de manœuvre, diversité des tâches, utilisation et développement des compétences et connaissances, créativité

- La demande psychologique (9 questions suivantes)

La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés.

Exemples: rapidité, intensité, manque de temps, quantité, ordres contradictoires, concentration, morcellement, imprévisibilité, dépendance vis à vis des autres

- Le soutien social (8 dernières questions)

Le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues.

Exemples : l'aide des supérieurs dans le travail, l'aide des collègues, les attitudes amicales des supérieurs, les attitudes amicales des collègues

Chaque question est cotée de 1 à 4, pondérée puis, un score global est calculé par axe.

On calcule ainsi trois scores.

Le diagnostic repose sur une comparaison statistique par rapport à la médiane sur chaque axe.

Graphique illustrant la répartition des sous-populations selon le questionnaire

Le modèle de Karasek permet de situer les agents sur un graphique défini selon deux axes :

- la demande psychologique en abscisse,
- la latitude décisionnelle en ordonnée.

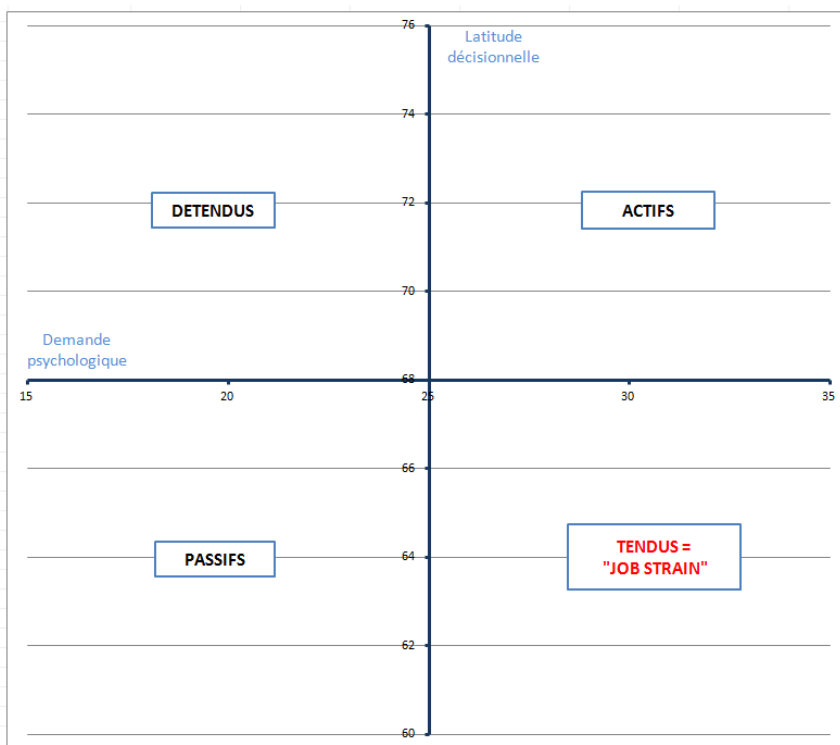
Le positionnement des axes de ce graphique correspond à la **valeur médiane de chacun des scores** dans le cadre de cette enquête sur l'ensemble des répondants à savoir :

- 25 pour la valeur de la médiane de la demande psychologique,
- 68 pour la valeur de la médiane de la latitude décisionnelle.

Comment lire ce graphique ?

Ce graphique est ainsi découpé en 4 quadrants :

- le quadrant « **Détendus** » dans lequel sont situés les agents présentant une **forte latitude décisionnelle** mais une **faible demande psychologique**,
- le quadrant « **Actifs** » dans lequel sont situés les agents présentant également une **forte latitude décisionnelle** avec en plus une **forte demande psychologique**,
- le quadrant « **Passifs** » dans lequel sont situés les agents présentant une **faible latitude décisionnelle** et une **faible demande psychologique**,
- le quadrant « **Tendus** » ou dit « **Job Strain** » dans lequel sont situés les agents présentant également une **faible latitude décisionnelle** mais une **forte demande psychologique**,



Selon Karasek, ce sont les activités « **TENDUES** » (« **JOB STRAIN** ») qui posent problème et sont synonymes de stress au travail. De plus, il est important de noter qu'elles peuvent être modérées par l'existence ou, au contraire, le manque de soutien social

Il est important de noter que les activités « **TENDUES** » peuvent être prédictives d'accidents cardiovasculaires, de dépressions et de troubles musculo-squelettiques. La littérature scientifique montre en effet que l'appartenance au quadrant tendu (c'est à dire une combinaison entre une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle) est prédicteur de conséquences nocives sur la santé physique et en particulier le risque cardiovasculaire (*Theorell & Karasek, 1996*) mais aussi sur la santé mentale (*Stanfeld & Candy, 2006*).

Références bibliographiques :

Theorell, T. Karasek, R.A. (1996). *Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 1(1), 9-26

Stansfeld, S., Candy, B. (2006). *Psychosocial work environment and mental health- : a meta-analytic review. Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 443-462

(Karasek R, Brisson C, Kawakami N et al. *The Job Content Questionnaire (JCQ) : an instrument for internationally comparative assessment of psychosocial job characteristics. Journal of Occupational Health Psychology*. 1998; 3: 322-55)

B. Le questionnaire de Siegrist

Il s'agit d'un instrument validé en épidémiologie.

Les axes d'analyse sont :

- Les efforts extrinsèques ou intrinsèques fournis par le salarié (*non mesuré ici*)

Exemples : contraintes de temps, interruptions, responsabilités, charge physique, exigence croissante, compétitivité, impatience, irritabilité ...

- Les récompenses / reconnaissances (11 questions)

Exemples : gratifications matérielles et symboliques, estime sur le statut professionnel ...

Selon SIEGRIST les réactions néfastes sur le plan émotionnel et physiologique correspondent à une combinaison entre des efforts extrinsèques forts et des récompenses faibles.

Afin de ne pas alourdir le questionnaire et pour respecter son agencement général déjà utilisé lors des enquêtes SUMER, la partie du questionnaire consacrée aux efforts extrinsèques et intrinsèques n'a pas été proposée aux enquêtés. En effet, ces questions comportent de grandes similitudes avec les questions relatives à la demande psychologique du questionnaire de Karasek. Dans le cadre de cette étude, seule la mesure du manque de récompense est donc réalisée.

(I. Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M.F., Goldberg, M., Leclerc. A. *Etude des qualités psychométriques de la version française du modèle Déséquilibre Efforts/Récompenses. Revue Epidemiologie Et Santé Publique*, 2000, 48, 419-437.)

On notera que dans ce rapport, nous avons fait le choix de nommer la variable mesurée par le questionnaire de Siegrist « **Récompense / reconnaissance** » plutôt que « reconnaissance » comme c'est parfois le cas dans les études utilisant la méthodologie SUMER. Il nous apparaissait en effet réducteur de confondre la notion de reconnaissance avec celle de rétribution (qu'elle soit matérielle ou symbolique).

En effet, les travaux français et en particulier Beaudelot et Gollac (2003)⁴ donnent des définitions de la reconnaissance plus axées sur son rôle dans la construction de la personne en tant que sujet que sur une simple « récompense ».

⁴ Beaudelot, Gollac (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Pavard

Le tableau ci-dessous présente les découpages utilisés pour calculer les scores de récompense / reconnaissance et repérer éventuellement un score critique lors de l'utilisation en individuel :

Codage :

Réponse à la question	Valeur
Pas d'accord	1
D'accord, je ne suis pas du tout perturbé	1
D'accord, je suis peu perturbé	1
D'accord, je suis perturbé	2
D'accord, je suis très perturbé	2

La réponse à chaque question est cotée de 1 ou 2 puis un score global est calculé (mini=11 / maxi=22).

⇒ Plus le score est élevé, plus on a le sentiment de manquer de reconnaissance.

Avec ce mode de calcul, on peut considérer qu'un score égal ou supérieur à 15 est signe d'un manque de reconnaissance déjà important pour le répondant. C'est à dire que sur au moins 4 des 11 items, la personne indique être perturbée ou très perturbée.

C. L'échelle HAD

L'Echelle « **HAD** » (« Hospital Anxiety Depression Scale ») permet de repérer les troubles anxieux et/ou dépressifs chez un individu et aussi les fortes perturbations émotionnelles pouvant précéder ces troubles.

Cette échelle est validée scientifiquement.

L'échelle HAD, composée de 14 questions, permet de calculer **2 scores** (chacun compris entre 0 et 21), l'un pour l'anxiété, l'autre pour la dépression :

- le niveau d'« **anxiété** » est déterminé selon 4 catégories (pas d'anxiété, légère activation anxieuse, anxiété élevée, trouble anxieux probable) calculé sur la base de 7 réponses du questionnaire HAD (HAD-A).
- le niveau de « **dépression** » est également déterminé selon 4 catégories (pas de signes dépressifs, légère activation dépressive, signes dépressifs notables, trouble dépressif probable) calculé sur la base de 7 réponses du questionnaire HAD (HAD-D).

Les tableaux ci-dessous présentent les découpages utilisés pour calculer les scores d'anxiété et de dépression :

Anxiété : 7 questions (Q81 – Q83 – Q85 – Q87 – Q89 – Q91 – Q93)

Score Min [Inclus]	Score Max [Exclus]	Description
0	4	Pas d'anxiété notable
4	8	Légère activation anxieuse
8	13	Anxiété élevée
13	21	Trouble anxieux probable

Dépression : 7 questions (Q82 – Q84 – Q86 – Q88 – Q90 – Q92 – Q94)

Score Min [Inclus]	Score Max [Exclus]	Description
0	4	Pas de signes dépressifs notables
4	8	Légère activation dépressive
8	13	Présence de signes dépressifs
13	21	Trouble dépressif probable

(Zigmond A.S., Snaith R.P. - *The Hospital Anxiety and Depression Scale*. *Acta Psychiatr. Scand*, 1983,67, 361-370. Version française In: D.J. Guelfi (Ed), *L'évaluation clinique standardisée en psychiatrie*, Tome 1. Editions médicales Pierre Fabre, Castres, 1996.)

METHODOLOGIE D'ANALYSE DES RESULTATS

1) LES POPULATIONS DE REFERENCE

Les résultats obtenus aux scores des échelles utilisées sont comparés à des populations que nous qualifions « de référence ». Ces populations seront décrites dans la suite de ce rapport.

2) SCENARIO D'ANALYSE DES RESULTATS

L'analyse statistique est menée de manière à répondre aux principaux objectifs de l'enquête à savoir :

- évaluer les risques psychosociaux au sein des ministères concernés par l'étude,
- identifier les critères des « populations à risque », c'est-à-dire significativement plus exposées que les autres en termes de stress, d'anxiété ou de dépression,
- identifier les stressors les plus *présents* (ceux cités par les répondants) ainsi que les stressors les plus *générateurs* de stress (ceux qui ont un impact réel en termes de stress réellement vécu par les répondants),
- permettre d'en déduire des actions correctrices les plus adaptées pour prévenir les situations de stress à risque.

DEROULEMENT DE L'ENQUETE

1) TIRAGE AU SORT DES PARTICIPANTS

Pour le tirage au sort de l'échantillon des agents enquêtés, le ministère chargé de la santé et les ministères des affaires sociales nous ont transmis leur fichier SIRH (Système d'information de gestion des ressources humaines) de la population totale des agents. **Les critères suivants** ont été retenus pour réaliser l'échantillonnage aléatoire et stratifié :

- sexe,
- âge,
- établissement d'affectation,
- secteur d'origine,
- statut,
- catégorie et corps,
- temps de travail.

Il s'agissait :

- d'avoir une représentation statistique significative pour chacune des catégories de la population (un échantillon d'environ 4 000 répondants permettrait ces analyses),
- d'être proche d'un taux de réponse de 50%, très bon score lorsque l'enquête se réalise par voie postale et signe de l'intérêt de la thématique.

Certaines strates dont les effectifs étaient faibles ont été sur-pondérées afin d'obtenir un nombre suffisant de répondants même dans les groupes professionnels « les plus petits » en termes d'effectifs et de s'assurer ainsi des résultats significatifs pour chacune des catégories. Cette méthodologie de stratification est classique dans la théorie des sondages et dans la méthodologie des enquêtes sociologiques ou épidémiologiques.

A noter qu'il ne s'agit pas de sur-représenter ces petites populations par rapport aux autres : ces catégories ont bien un poids affecté qui leur correspond. Cette méthodologie est détaillée en [Annexe 2](#) de ce rapport.

Le tirage a été réalisé à partir de trois variables de stratification : **l'établissement d'affectation, le secteur d'origine et le statut**. Le taux de sondage dans les strates à effectifs faibles a été plus important (pour les établissements DT ARS et CREPS ainsi que pour les statuts « CC Personnels de Direction » et « CC Autres personnels »).

Dans chaque strate ensuite, les individus ont été triés par sexe, âge, catégorie, statut et temps de travail.

⇒ **8 000 agents ont ainsi été tirés au sort** et autant de questionnaires leur ont été adressés par voie postale.

2) RECUEIL DES DONNEES

Le plan général de diffusion et de réception des questionnaires a été le suivant :

- Vendredi 3 juin : Dépôt des **8 000 enveloppes** à La Poste
- Vendredi 24 juin : Relance dématérialisée à l'ensemble des agents concernés
 - ☞ 9 335 mails ont été envoyés car parfois les agents ont deux adresses selon leur établissement (par exemple « sante.gouv.fr » et « jeunesse-sports.gouv.fr »).
- Vendredi 8 juillet au soir (5 semaines) : Date limite de retour des questionnaires cachet de la poste faisant foi.
 - ☞ A noter qu'avec les délais de retour de La Poste, Capital Santé, en accord avec le Comité de Pilotage, a saisi les questionnaires reçus jusqu'au 22 juillet inclus.

3) LES QUESTIONNAIRES RECUS

Entre le 3 juin et le 8 juillet 2011, Capital Santé a reçu **3 354 questionnaires** dont :

- 5 questionnaires non remplis avec lettre de refus de participer explicité par la personne,
- 2 questionnaires non remplis avec lettre de la personne expliquant ne plus faire partie des effectifs,
- 5 questionnaires invalides (trop de réponses manquantes).

Capital Santé a également reçu 781 enveloppes « NPAI » (enveloppes non distribuées par La Poste et retournées à Capital Santé, NPAI signifiant « *N'habite pas à l'adresse indiquée* »). Grâce à la relance dématérialisée, certains agents ont pu contacter Capital Santé par mail pour indiquer qu'ils n'avaient pas reçu le questionnaire :

- ✓ si effectivement Capital Santé avait reçu le « NPAI » correspondant,
- ✓ alors le questionnaire était renvoyé à l'agent à la bonne adresse - ainsi, **48 questionnaires ont été renvoyés**.

4) TRAITEMENT DES REPONSES MANQUANTES ET DES REPONSES MULTIPLES

Lors de la saisie de l'ensemble des questionnaires reçus, 96 ont été écartés de l'étude car ils étaient inexploitable du fait soit d'un nombre important de réponses manquantes soit d'un nombre important de doubles réponses à une même question.

Pour les autres questionnaires, un traitement minutieux des réponses a été réalisé avant d'analyser les résultats de cette enquête. L'ensemble des ajustements qui a été effectué sur les questionnaires incomplets est décrit en [Annexe 3](#) de ce rapport.

Ainsi, après une étude approfondie des données et de leur cohérence, 3 258 questionnaires ont été exploités.

⇒ **L'étude porte donc sur 3 258 questionnaires.**

ANALYSE DU TAUX DE REPONSE ET DE LA REPRESENTATIVITE

1) TAUX DE REPONSE

Le **taux de réponses reçues** est de **46,2%** : ce taux est le ratio entre le nombre d'enveloppes reçues (3 354) et le nombre d'enveloppes envoyées (7 267 car nous ne prenons pas en compte les enveloppes NPAI qui nous ont été retournées par La Poste).

Parmi les 3 354 questionnaires reçus, 3 258 sont exploitables.

☞ Ainsi, **le taux de réponses exploitables est donc de 44,8%**.

Ce taux de réponse, globalement et par catégorie, permet une exploitation du questionnaire.

Critères	Taux de réponses exploitables	Nb de pers. Tirées	Nb de réponses exploitables
TOTAL	44,8%	7 267	3 258
Vacataires	9,1%	121	11
Autres	9,1%	219	20
JS	28,3%	1 901	538
AC	31,7%	1 191	378
Né avant 1951	35,5%	775	275
Creps	35,8%	567	203
Santé	36,1%	4 509	1 629
Categ C	36,3%	1 894	687
Homme	37,3%	2 686	1 002
DRJSCS	39,5%	1 189	470
Né entre 1952-1953	40,7%	558	227
Né après 1979	41,2%	685	282
Contractuels	41,2%	757	312
Né entre 1974-1978	42,2%	704	297
Né entre 1970-1973	42,8%	704	301
Categ A	44,5%	2 974	1 324
Fonctionnaires	45,2%	5 489	2 482
Temps partiel	45,8%	1 418	649
Né entre 1957-1958	46,0%	587	270
Né entre 1962-1964	46,2%	671	310
Assurance maladie	47,6%	857	408
Né entre 1965-1969	48,6%	902	438
Temps complet	48,8%	5 344	2 609
Né entre 1954-1956	49,0%	892	437
Femme	49,2%	4 587	2 256
DDCS	49,9%	803	401
Categ B	50,3%	1 571	790
ARS ou DT ARS	51,4%	3 517	1 806
Né entre 1959-1961	53,4%	789	421
CC Agents de direction	54,4%	57	31
Categ - Non concerné	65,4%	699	457
CC Cadres et Employés	68,5%	476	326
CC Praticiens conseil	77,1%	96	74

Dans ce tableau, nous constatons une bonne homogénéité des taux de réponses pour chacun des critères socioprofessionnels utilisés dans le cadre du tirage de l'échantillon hormis pour le secteur JS et l'AC qui présentent des taux de réponse nettement inférieur à la moyenne de 44,8% (respectivement 28,3% et 31,7%).

Ce taux général de participation de 44,8% est conforme à l'objectif initial fixé autour de 50%. Toutefois, il est très important dans une étude statistique de travailler sur un échantillon parfaitement représentatif de la population mère. C'est pourquoi **une opération de redressement statistique a donc été nécessaire** pour palier aux fluctuations de ce taux d'une catégorie à une autre. C'est l'objet de la section suivante.

2) COMPOSITION ET REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON

La comparaison critère par critère des effectifs des taux de participation indique pour quelques critères une sous-représentation ou une sur-représentation.

Afin de corriger ces écarts, un redressement statistique (une « repondération » des données) a été effectué. Comme cela est classique dans toutes les enquêtes de ce type, l'échantillon a été redressé (chaque questionnaire s'est vu affecté un poids) afin que la structure générale de l'échantillon soit semblable à la population mère.

Un algorithme de **calage par les marges** a été utilisé afin de calculer les bonnes pondérations sur la base de la répartition de la population mère sur les critères suivants :

- Critères relatifs à la situation personnelle de l'agent
 - Sexe
 - Age (*10 classes*)
- Critères relatifs à la situation professionnelle de l'agent
 - Affectation (*ARS ou DT ARS, DDCS, DRJSCS, CREPS, AC*)
 - Statut (*CC Cadres et Employés, CC Agents de direction, CC Praticiens conseil, Autres personnels, Fonctionnaires, Contractuels, Vacataires, Autres*)

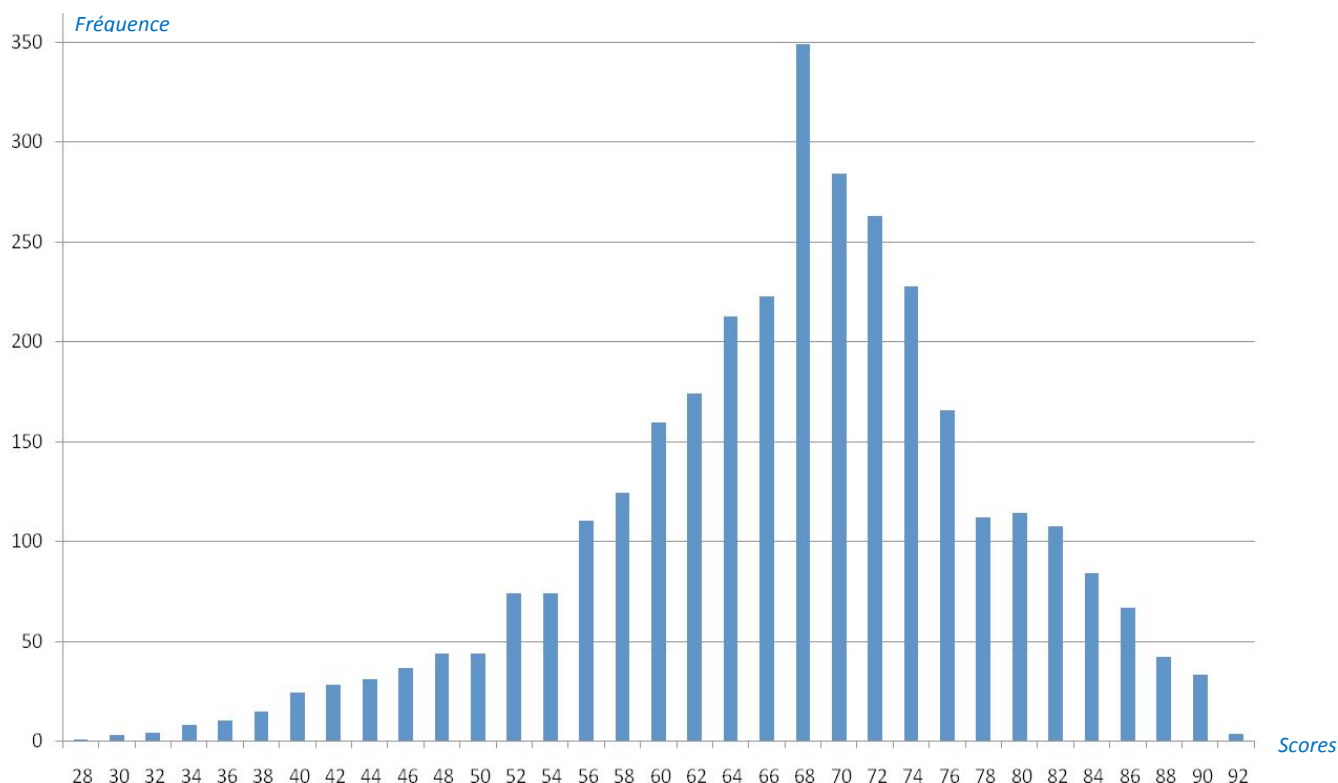
3) CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON REDRESSE

Après repondération des données, **l'échantillon des 3 258 répondants est représentatif de la population mère** des agents selon les critères socioprofessionnels utilisés lors du tirage de l'échantillon à savoir l'âge, le sexe, la catégorie, l'établissement, le secteur d'origine, le statut, le temps de travail (cf. tableau détaillé en [Annexe 3](#)).

Les poids finaux varient entre 0,22 et 8,7 avec 90% d'entre eux très concentrés puisque compris entre 0,5 et 1,49. Ainsi, ils permettent de redresser l'échantillon, sans créer d'autres déformations notables sur les données. Par ailleurs, les estimations des paramètres étudiées restent très fiables lorsque les poids des individus varient dans une étendue raisonnable.

PRINCIPAUX RESULTATS SELON LE MODELE DE KARASEK

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score de **latitude décisionnelle**.



Plus de la moitié des répondants ont un score égal ou supérieur à 68 au niveau de la latitude décisionnelle.

Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 68
- la moyenne des scores est de 67,41
- le score minimum est de 28
- le score maximum est de 92

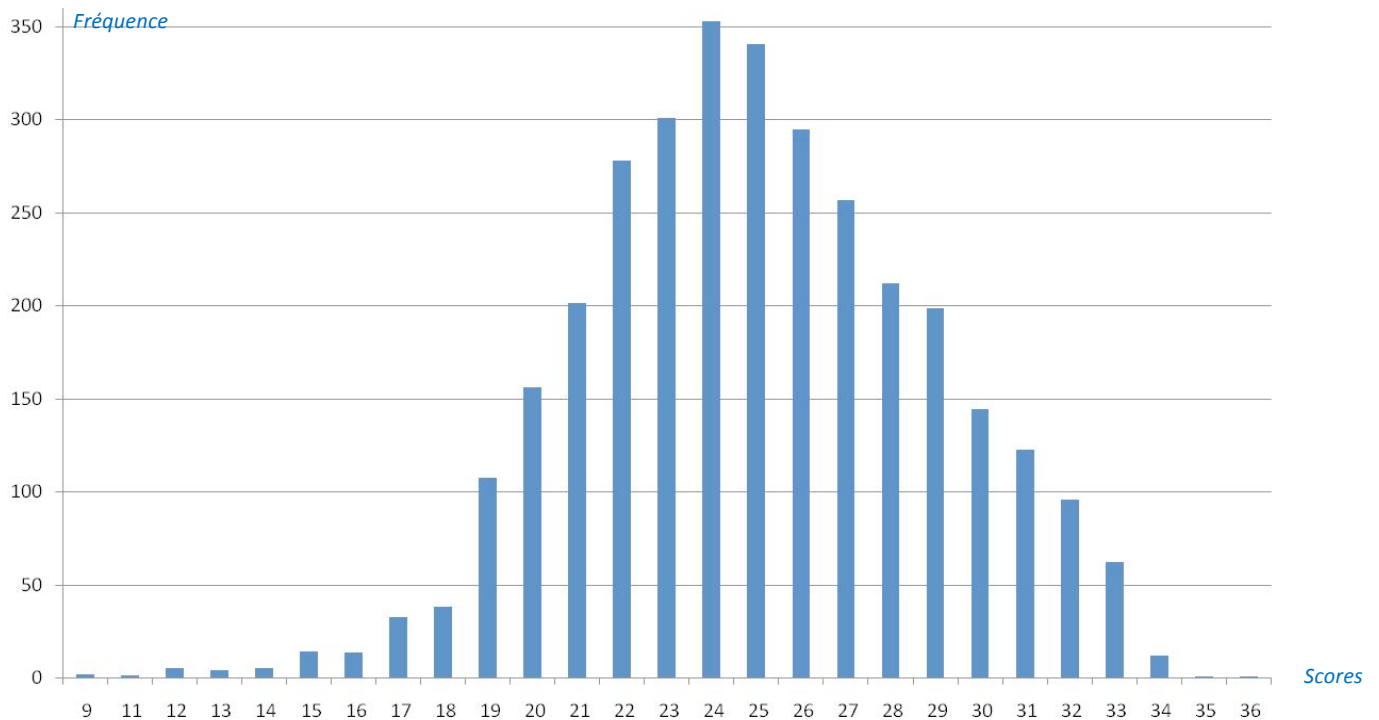
A noter que dans l'étude SUMER réalisé par la DARES⁵ en 2003, la médiane de la latitude décisionnelle était de 70,3 inférieure ainsi à celle de notre étude. Il faut néanmoins rappeler que l'étude SUMER portait sur les salariés du secteur privé et surtout que les modes de recueil des données sont différents. Dans notre enquête, les agents ont reçu le questionnaire à leur domicile par courrier postal, à la différence des enquêtes de l'enquête SUMER de 2003, qui ont répondu au questionnaire dans la salle d'attente du service médical avant leur visite avec le médecin du travail.

Par conséquent, il ne faut pas chercher à interpréter les différences de résultats entre ces deux enquêtes compte tenu du mode de passation de questionnaires très différent qui peut influencer sur les réponses.

⁵ L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003, 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu. Questionnaire auto administré proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. 24 486 personnes ont répondu à ce questionnaire.

Toutefois, l'étude SUMER de 2003 constitue un point de repère par rapport à notre étude actuelle et nous pouvons observer que les ordres de grandeur des résultats sont comparables, ce qui est rassurant quant à l'exploitation des données qui suit.

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score de **demande psychologique**.



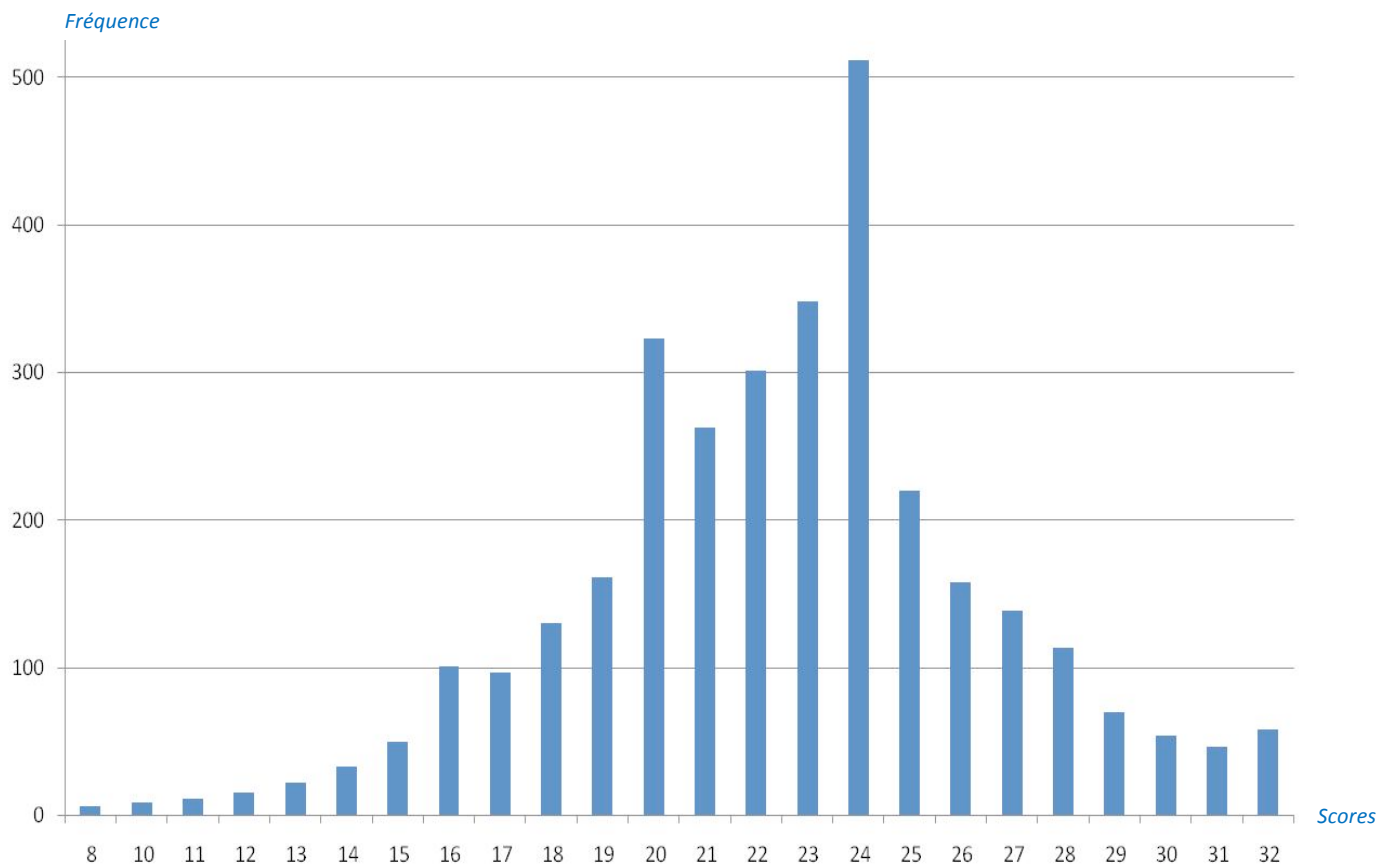
Plus de la moitié des répondants ont un score égal ou supérieur à 25 au niveau de la demande psychologique.

Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 25
- la moyenne des scores est de 24,98
- le score minimum est de 9
- le score maximum est de 36

A noter que dans l'étude SUMER réalisé par la DARES en 2003, la médiane de la demande psychologique était de 21 inférieure ainsi à celle de notre étude.

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score de **soutien social**.



Plus de la moitié des répondants ont un score égal ou supérieur à 23 au niveau du soutien social.

Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 23
- la moyenne des scores est de 22,51
- le score minimum est de 8
- le score maximum est de 32

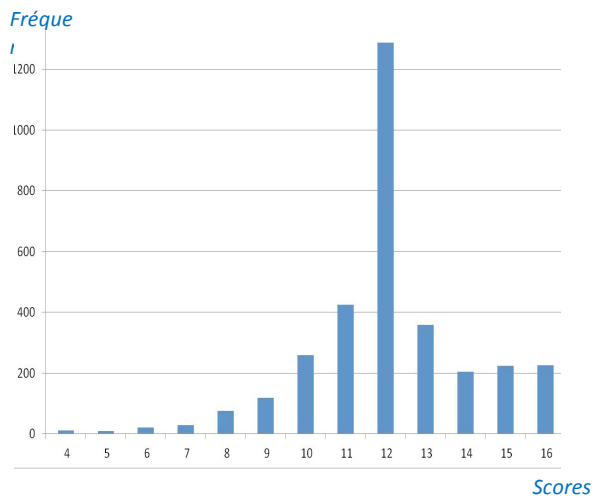
Comme nous pouvons le constater, près d'un tiers des réponses sont concentrées autour de 23. Ce phénomène de faible variabilité du soutien social est connu et a déjà été rencontré lors des études SUMER.

Lors de l'étude SUMER réalisé par la DARES⁶ en 2003, la médiane relative au soutien social était également de 23,3.

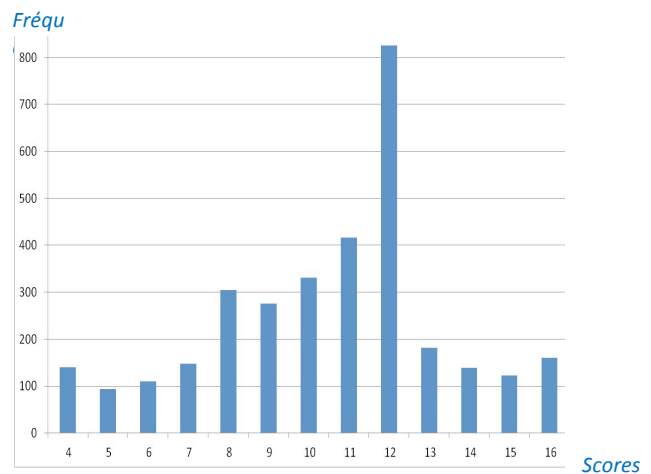
⁶ L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003, 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu. Questionnaire auto administré proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. 24 486 personnes ont répondu à ce questionnaire.

Par la suite, dans cette étude, nous ne différencierons pas le soutien des collègues et le soutien des supérieurs compte tenu des scores bien équilibrés obtenus pour ces deux dimensions comme l'indiquent le tableau et les graphiques ci-dessous :

Soutien des collègues



Soutien des supérieurs



	Médiane	Moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Soutien social	23	22,51	8	32
Soutien des collègues	12	12,10	4	16
Soutien des supérieurs	11	10,51	4	16

Résultats de l'étude selon le questionnaire Karasek

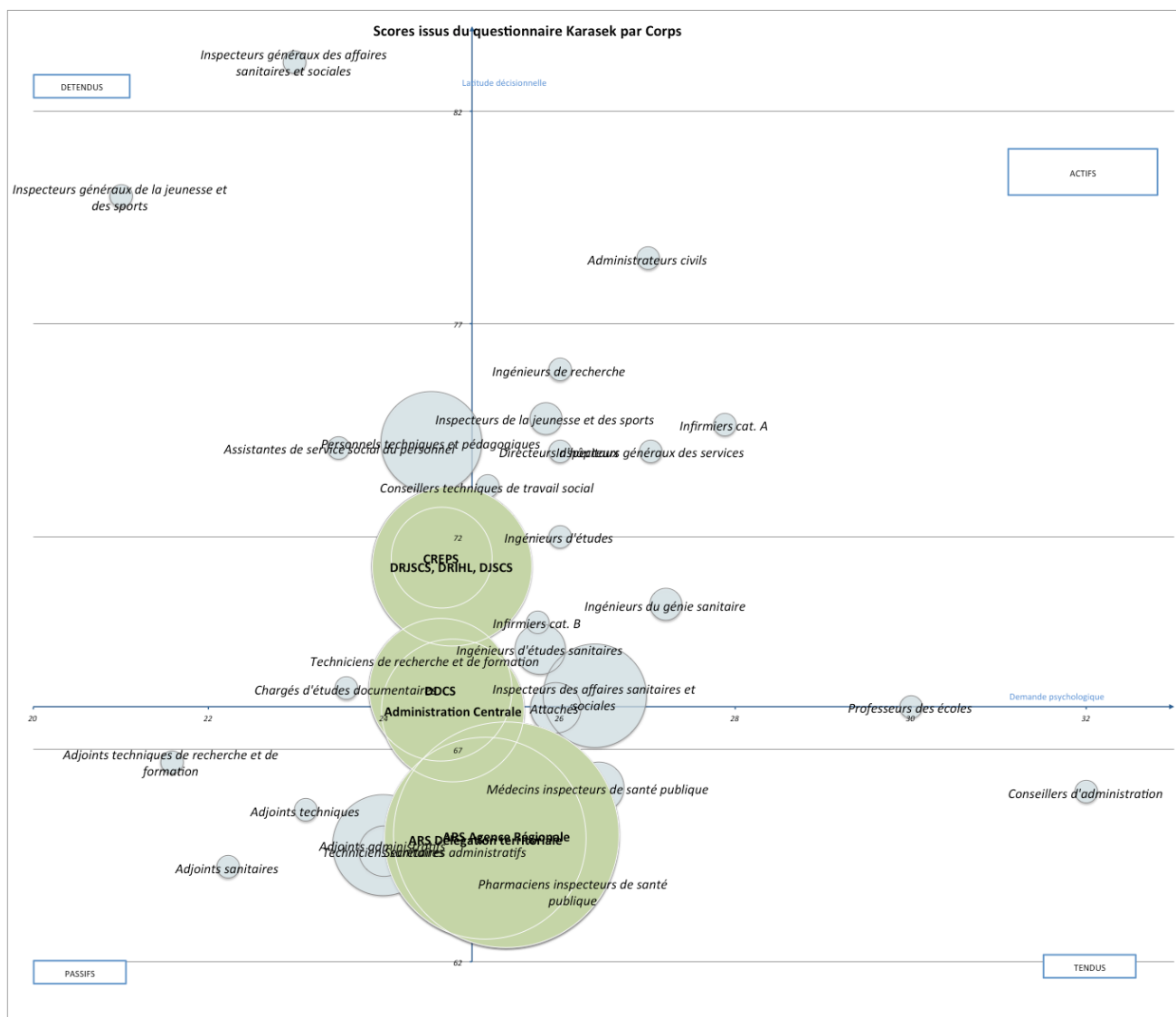
Les graphiques ci-dessous présentent les résultats sur l'ensemble des répondants (3 258 agents) au questionnaire Karasek selon plusieurs critères.

Chaque bulle est positionnée selon les coordonnées moyennes en latitude décisionnelle et demande psychologique du groupe représenté.

La taille de la bulle est proportionnelle au nombre de représentant de chaque groupe dans la population mère.

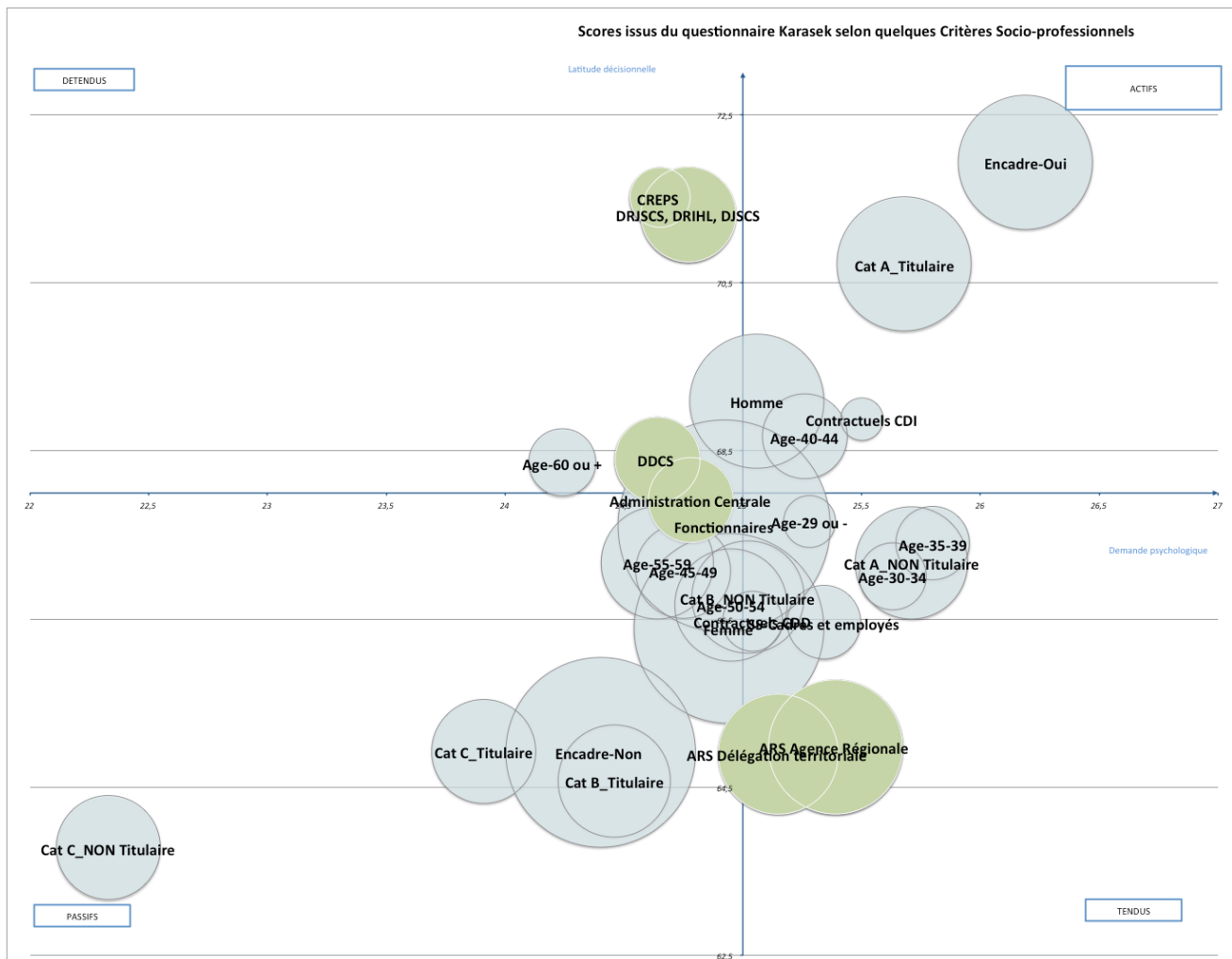
Remarque importante : Les points figurant sur ces graphiques (quadrants) représentent les points moyens (barycentres) de chaque groupe mais cela ne renseigne pas sur la dispersion de chacun des groupes sur chacun des 4 quadrants. Les analyses multivariées qui seront réalisées plus loin permettront de mieux synthétiser l'information présentée ici en particulier en ce qui concerne le risque d'être dans le quadrant « tendus ».

- Le graphe ci-dessous représente deux critères relatifs à la situation professionnelle de l'agent :
 - L'Etablissement d'affectation
 - Le corps



Le quadrant « **tendus** » (en bas à droite), représente un risque important pour la santé des personnes et correspond donc aux catégories à cibler en priorité pour des actions de prévention. Il apparaît sur ce graphe que le risque les établissements les plus proches de cette configuration à risques sont les ARS et DT-ARS.

- Afin d'identifier certaines populations à risques, le graphe ci-dessous représente, en plus de l'établissement d'affectation quelques critères relatifs à la situation personnelle de l'agent :
 - Sexe
 - Age
 - Statut
 - Catégorie (pour les agents titulaires ou non-titulaires)

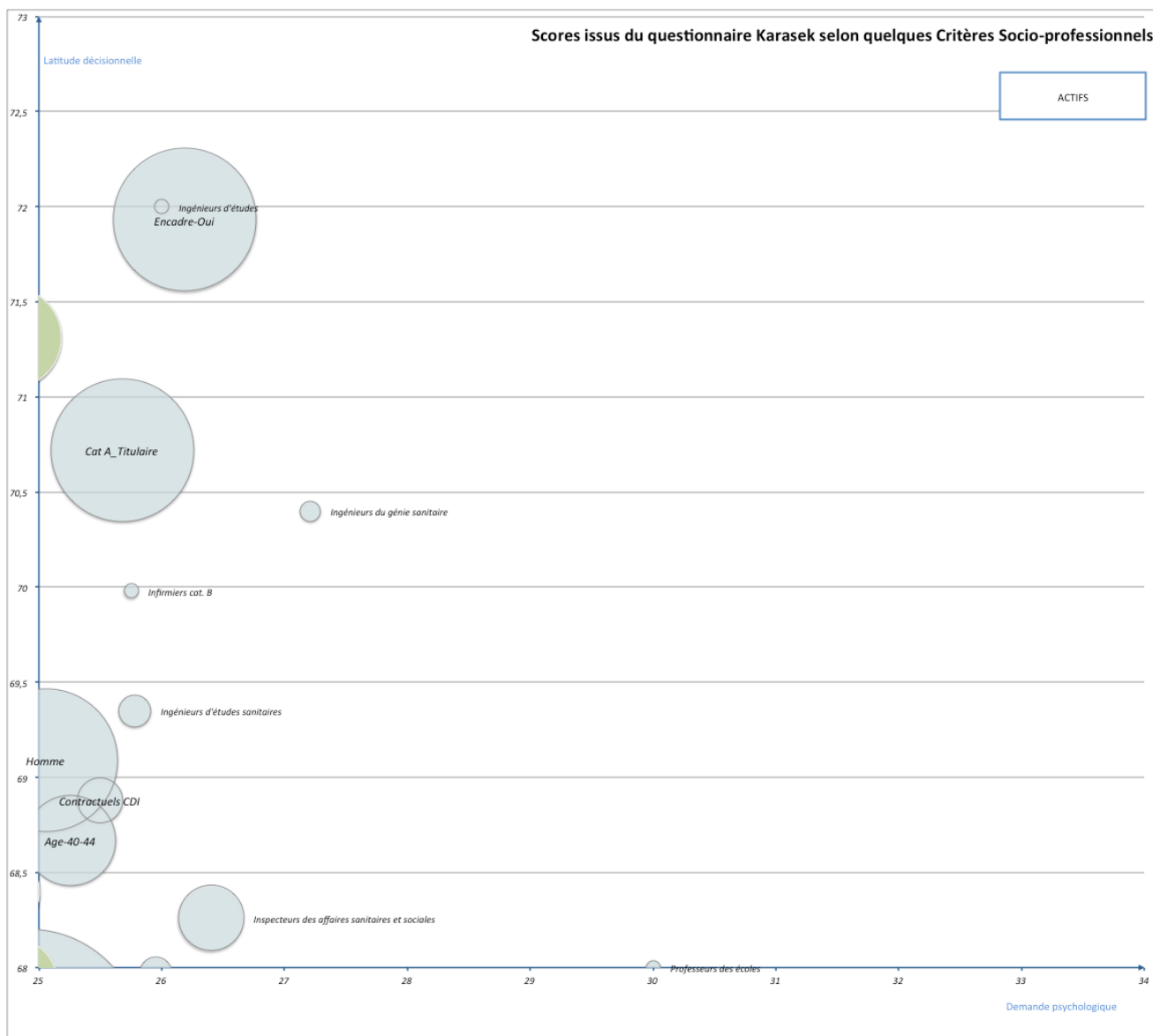


Afin d'analyser les 4 quadrants de ce graphique, nous allons « **zoomer** » sur chacun d'entre eux.

Pour rappel, la médiane du score relatif à la demande psychologique est de 25 et celle de la latitude décisionnelle de 68.

1) LE QUADRANT « ACTIFS »

Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Actifs** » sont des agents présentant une **forte demande psychologique** mais ayant une **forte latitude décisionnelle**.



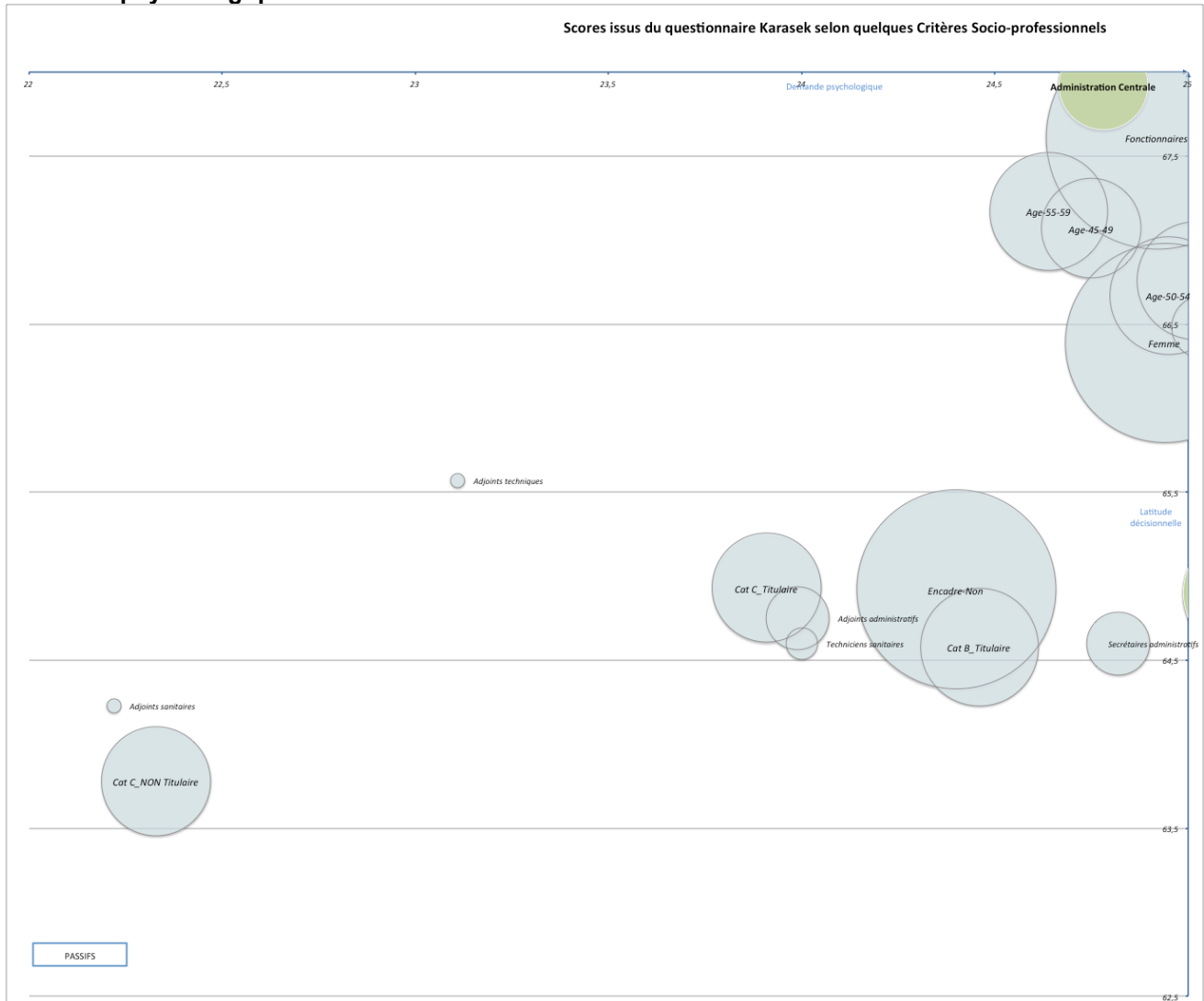
En population globale (3 258 répondants), 24,49% des agents se situent dans le quadrant « **Actifs** ».

Dans le graphique, on notera en particulier les sous-populations ayant une proportion d'agents « **Actifs** » significativement supérieure à la moyenne de 24,49 % comme par exemple :

- les agents ayant des responsabilités d'encadrement – 1 070 agents sont dans ce cas et, parmi eux, 41,68% sont situés dans le quadrant « **Actifs** » - le score moyen pour cette sous-population en demande psychologique est de 26,19 (versus 25 en population globale) et de 71,93 en latitude décisionnelle (versus 68 en population globale),
- les agents qui déclarent un revenu net mensuel de leur foyer de 5 000 à 6 999 € et supérieur à 7 000 €,
- les agents titulaires de catégorie A.

2) LE QUADRANT « PASSIFS »

Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Passifs** » sont des agents présentant à la fois une **faible demande psychologique** et une **faible latitude décisionnelle**.

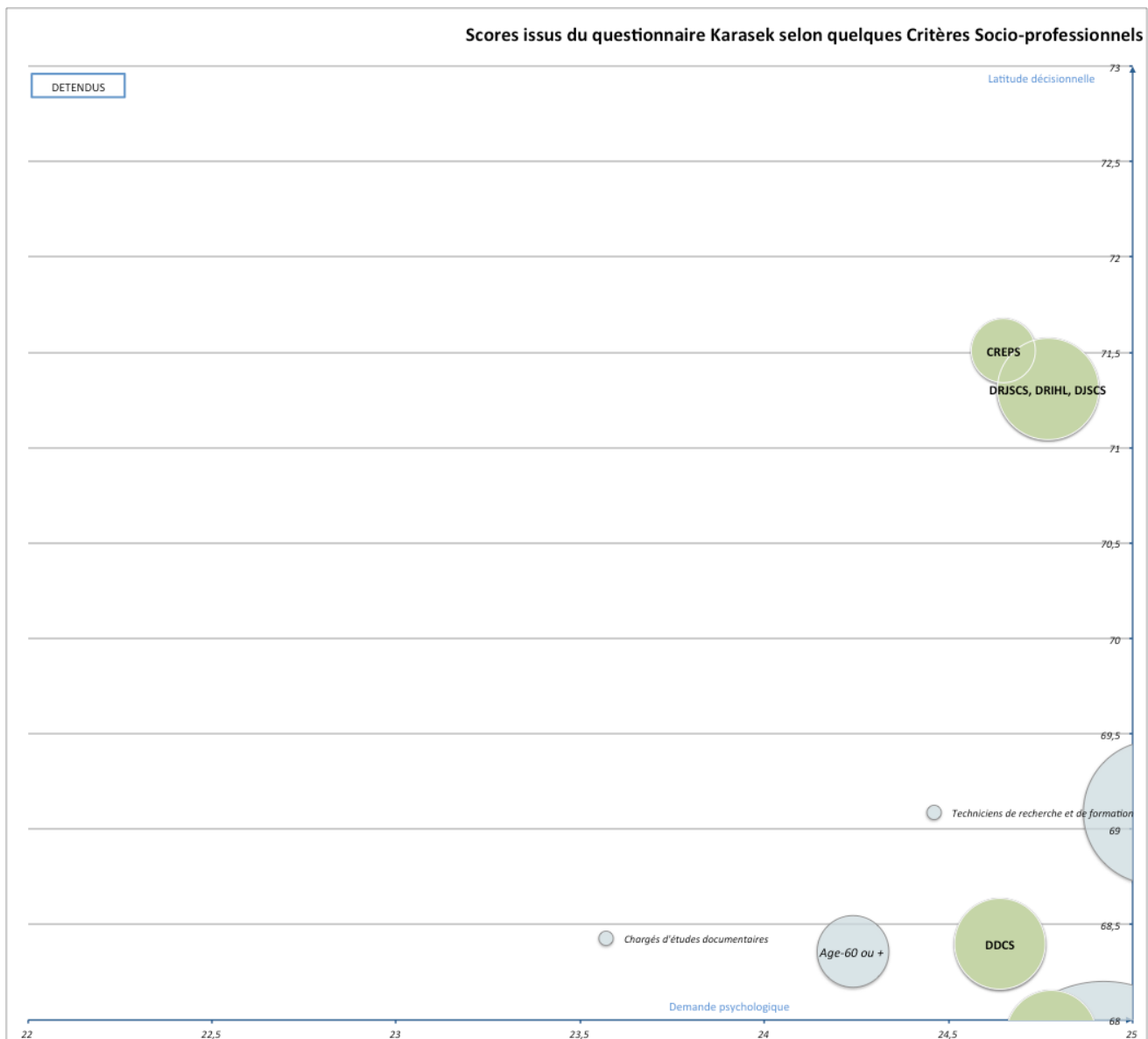


En population globale (3 258 répondants), 25,08% des agents se situent dans le quadrant « **Passifs** ».

Dans ce second graphique, on notera les sous-populations ayant une proportion d'agents « **Passifs** » significativement supérieure à la moyenne de 25,08 % comme par exemple :

- les agents titulaires de catégorie B et C,
- les agents n'ayant pas de responsabilité d'encadrement,

3) LE QUADRANT « DETENDUS »



Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Détendus** » sont des agents présentant une **faible demande psychologique** et une **forte latitude décisionnelle**.

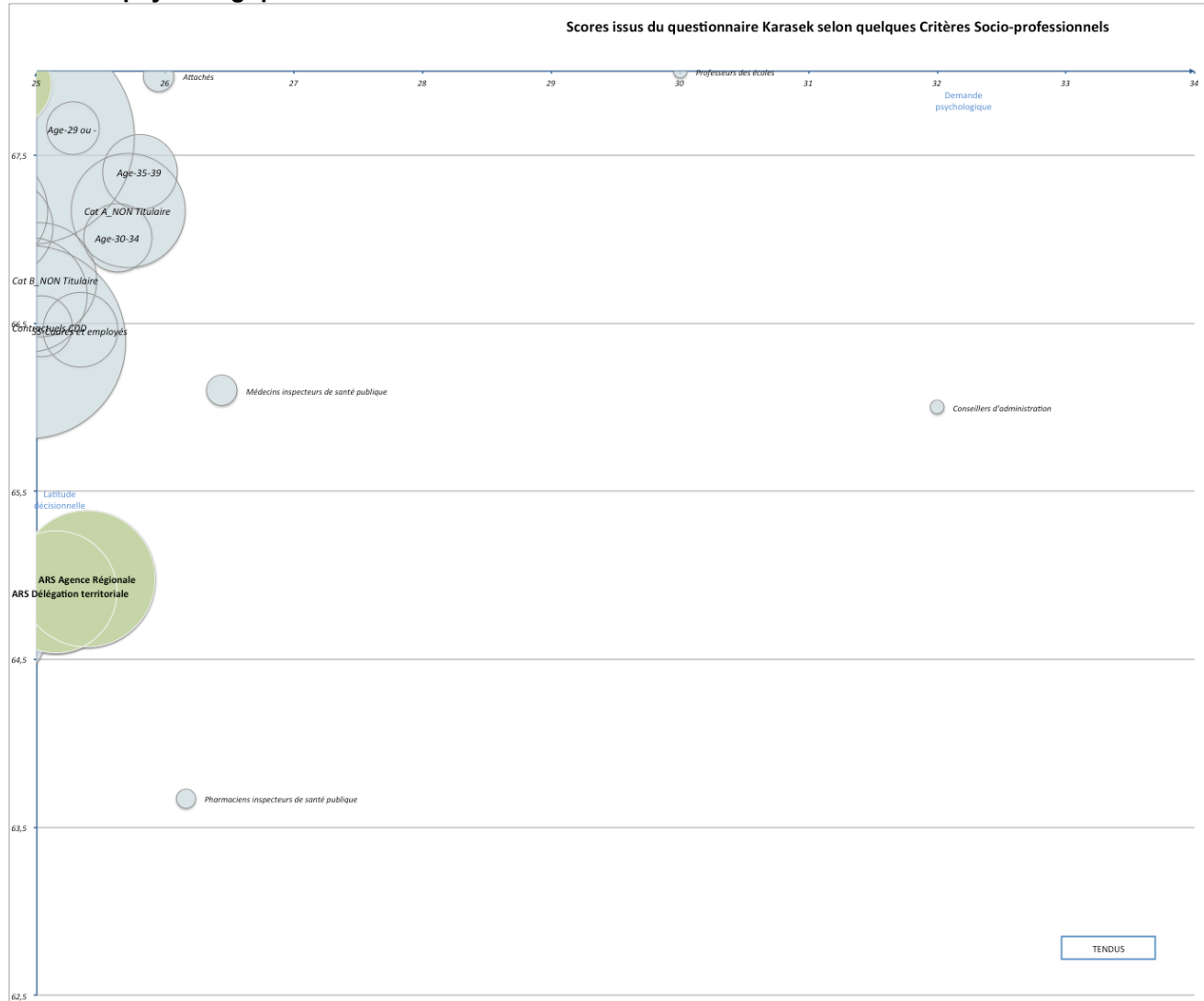
En population globale (3 258 répondants), 20,29% des agents se situent dans le quadrant « **Détendus** ».

Dans ce second graphique, on notera les sous-populations ayant une proportion d'agents « **Détendus** » significativement supérieure à la moyenne de 20,29% comme par exemple :

- les agents travaillant au sein des établissements CREPS, DRJSCS-DRIHL-DJSCS et DDCS
- les agents âgés de 60 ans ou plus

4) LE QUADRANT « TENDUS »

Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Tendus** » sont des agents présentant une **forte demande psychologique** mais une **faible latitude décisionnelle**.



Au vu de ce graphique, nous pouvons constater que les agents cadres ou employés des organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification 3 se distinguent très nettement des autres sous-populations avec un score de 59,64 à la latitude décisionnelle (environ - 8 par rapport à la médiane) et de 25,70 à la demande psychologique. Attention, il est important de noter que seulement 35 personnes de ce statut ont participé à ce sondage.

En retirant cette sous-population la plus marquée dans ce quadrant en termes notamment de très faible latitude décisionnelle, cela nous permet de faire un zoom plus important sur les autres sous-populations comme le montre le graphique ci-après :

Pour rappel, en population globale (3 258 répondants), rappelons que 30,14% des agents se situent dans le quadrant « **Tendus** ».

Dans ce quatrième quadrant, non notera en particulier les sous-populations ayant une proportion d'agents « **Tendus** » significativement supérieure à la moyenne de 30,14 :

- les agents travaillant en ARS ou en DT-ARS,

5) SYNTHESE DES RESULTATS DU KARASEK

Le tableau ci-dessous décrit les **pourcentages**⁷ d'agents présents dans chacun des quadrants, d'un point de vue global, et aussi, pour les critères : établissement et sexe.

	Effectif	ACTIFS	DETENDUS	PASSIFS	TENDUS
TOTAL	3 258	24,49	20,29	25,08	30,14
1. Administration centrale	378	24,87	23,54	24,6	26,98
2. ARS – en Agence Régionale -	968	22,73	15,81	23,55	37,91
3. ARS – en Délégation territoriale	838	20,29	15,63	30,31	33,77
4. CREPS	203	30,54	31,03	22,17	16,26
5. DDCS	401	24,19	25,69	22,44	27,68
6. DRJSCS, DRIHL, DJSCS	470	32,98	25,96	22,77	18,30
Homme	1 002	28,04	23,05	21,96	26,95
Femme	2 256	22,92	19,06	26,46	31,56

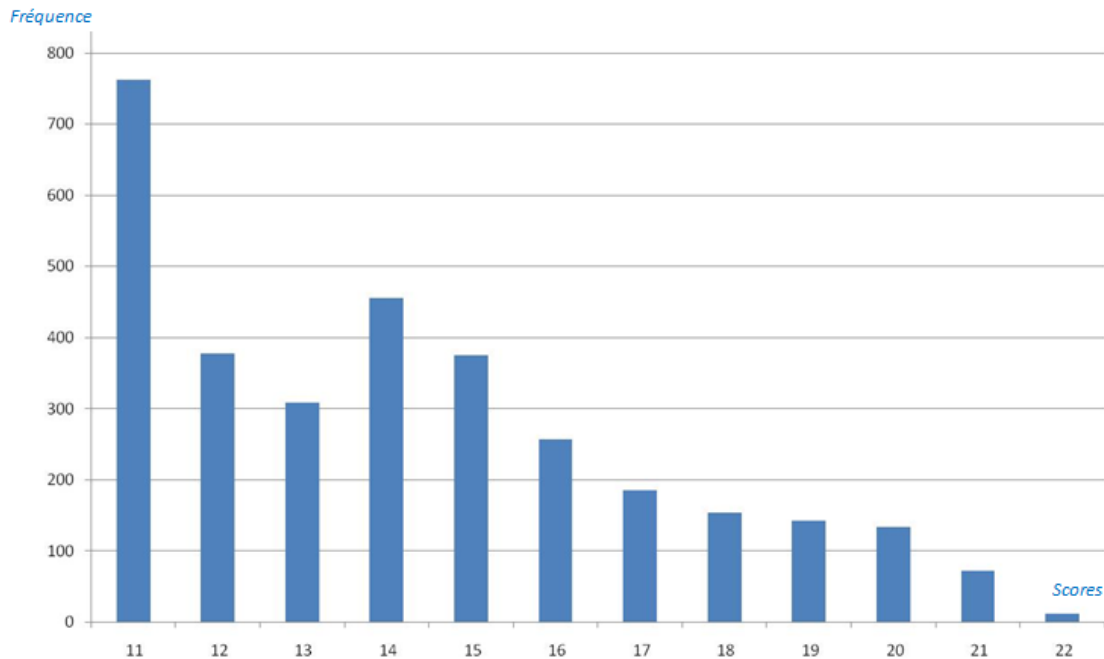
- ⇒ **30% des répondants** se positionnent dans le quadrant relatif aux activités « **tendues** ».
- ⇒ La répartition des agents dans ce quadrant « Tendus » est assez homogène selon le sexe.
- ⇒ En revanche, nous constatons une différence selon les établissements :
 - ☞ seulement 16% des agents travaillant au sein des CREPS ou encore seulement 18% des agents travaillant en DRJSCS, DRIHL ou DJSCS (pour l'Outre-mer) se situent dans le quadrant « Tendus »,
 - ☞ alors que nous sommes respectivement à **38% des agents travaillant en ARS qui se situent dans le quadrant « Tendus »**.

Le détail des répartitions du nombre d'agents entre les 4 quadrants du Karasek selon l'ensemble des critères socio-professionnels figure en [Annexe 4](#).

⁷ Chaque ligne représente une sous-population et la somme de chaque ligne fait 100%.

PRINCIPAUX RESULTATS SELON LE MODELE DE SIEGRIST

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score de **manque de récompense / reconnaissance** :



Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 14
- la moyenne des scores est de 14,26
- le score minimum est de 11
- le score maximum est de 22

Le tableau ci-après classe les différentes sous-populations selon la moyenne des scores obtenus au questionnaire de Siegrist.

Nous pouvons constater que les agents présentant les moyennes de scores les plus élevés en termes de **manque de récompense / reconnaissance** sont particulièrement :

- les agents déclarant un revenu net mensuel de leur foyer inférieur à 1 500 €,
- les agents titulaires de la catégorie C,
- ceux travaillant au sein des ARS – Délégation territoriale issus du secteur des organismes de Sécurité Sociale et d'autres secteurs.

Comment lire ce tableau ?

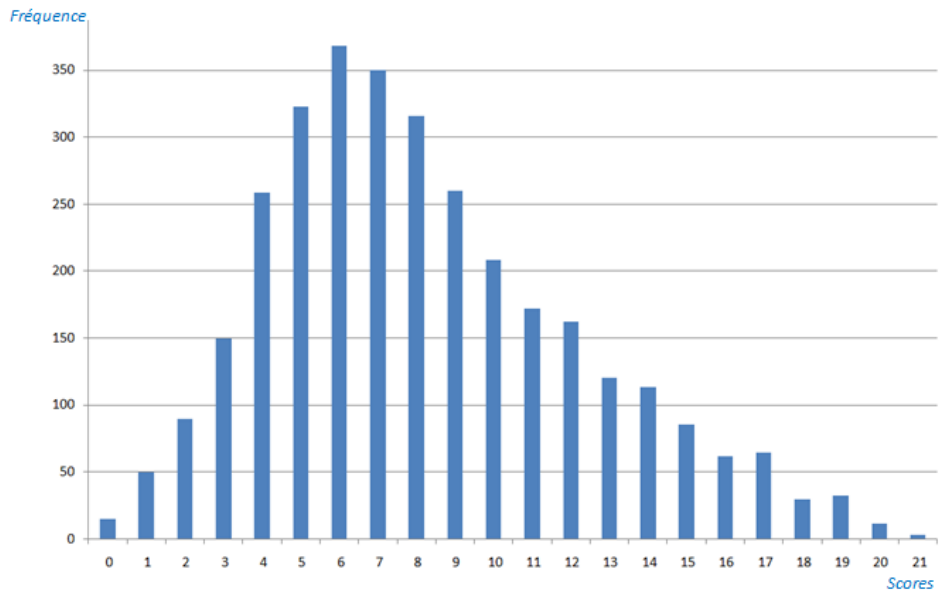
Les scores moyens obtenus au questionnaire de Siegrist sont classés par ordre décroissant et une graduation de couleur a été utilisée pour des raisons de facilité de lecture : le score le plus élevé apparaissant en rouge (Agents ayant un revenu net mensuel dans leur foyer inférieur à 1 500 € : 15,23 – Attention, on peut lire avant les vacataires : 15,38 mais ils sont uniquement 11 agents à avoir répondu à ce sondage) puis un dégradé de couleurs partant de couleurs « chaudes » aux couleurs « froides » met en évidence les autres scores jusqu'au score le plus faible apparaissant en vert (Ancienneté ministère de moins d'un an : 12,97).

Critères	Manque de récompense	Effectif
Vacataires	15,38	11
< 1 500€	15,23	170
Cat C_Titulaire	15,13	649
C t B_NON Titulaire	14,92	67
SS-Niv_Cadre3	14,83	35
SS-Niv_Cadre8	14,81	24
ARS-D. territoriale	14,8	838
Cat A_NON Titulaire	14,79	205
Autre agent fonction publique	14,66	18
SS-Niv_Agent1	14,59	11
Anc_P ste-3-10	14,54	854
SS-Niv_Cadre7	14,51	64
SS-Praticiens conseils	14,51	74
Contractuels CDD	14,5	189
Anc_Min-10-20	14,48	784
Femme	14,47	2256
Anc_Poste-10-20	14,46	446
Age-50-54	14,42	691
ARS Agence Régionale	14,41	968
de 1 500€ à 2 999	14,39	975
DDCS	14,39	401
Cat C_NON Titulaire	14,38	38
Cat B_Titulaire	14,37	723
Age-35-39	14,36	331
SS-Niv_PraticienB	14,36	18
Age-55-59	14,35	664
Contractuels CDI	14,33	123
Anc_Min-20 ou +	14,31	133
de 3 000€ à 4 999€	14,3	1301
Age-45-49	14 28	475
Age-40 44	14,27	434
Anc_Min-3-10	14,27	645

Critères	Manque de récompense	Effectif
Fonctionnaires	14,21	2482
SS-Niv_Cadre4	14,2	50
CREPS	14,2	203
Anc_Poste-1-3	14,15	1 07
Anc_Poste-20 ou +	14,14	255
Anc_Min-1-3	14,14	231
Age-30-34	14,13	244
SS-Cadres et employés	14,09	326
Anc_Poste-<1	13,99	564
Age-60 ou +	13,94	275
Homme	13,92	1002
SS-Niv_Agent4	13,92	10
DRJSCS-DRIHL-DJSCS	13,81	470
Age-29 ou -	13,8	144
AC	13,76	378
de 5 000€ à 6 999€	13,73	496
SS-Niv_PraticienA	13,73	49
SS-Niv_Cadre6	13,72	73
SS-Niv_Cadre5	13,65	49
Cat A_Titulaire	13,62	1119
SS- gents de direction	13,57	31
> 7 000 €	13,51	261
SS-Niv_Cadre9	13,39	16
Anc_Min-<1	12,97	128

PRINCIPAUX RESULTATS SELON L'ECHELLE HAD

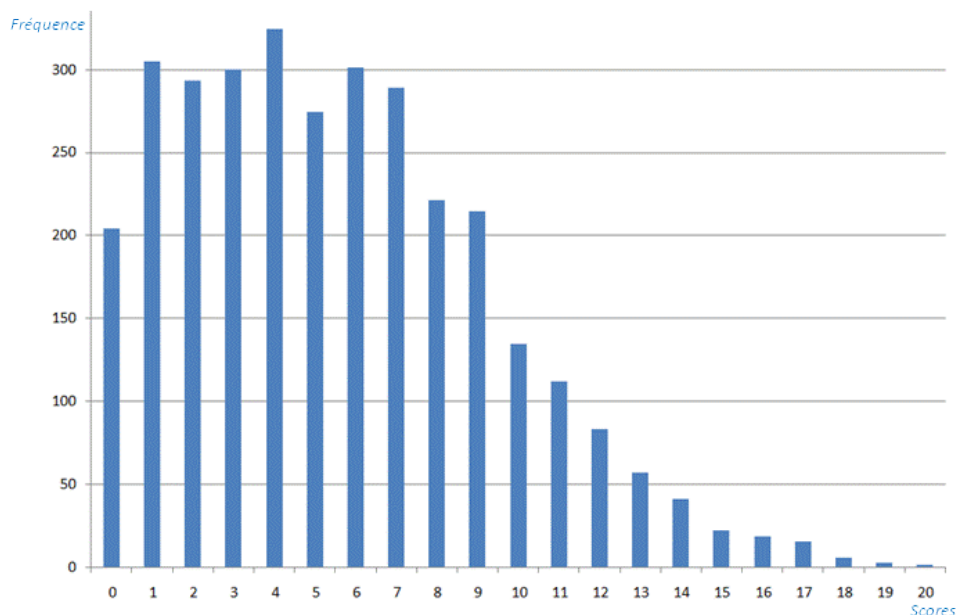
Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score **d'anxiété** :



Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 8
- la moyenne des scores est de 8,24
- le score minimum est de 0
- le score maximum est de 21

De la même façon, le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score **de dépression** :



Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 5
- la moyenne des scores est de 5,57
- le score minimum est de 0
- le score maximum est de 20

Les tableaux ci-après classent les différentes sous-populations selon la moyenne des scores obtenus respectivement au questionnaire relatif à l'**anxiété** et à la **dépression** :

Critères	Anxiété	Effectif
SS-Niv_Cadre3	9,63	35
ARS D Territoriale	8,9	838
SS-Niv_Cadre8	8,79	24
DDCS-autres	8,73	70
SS-Niv_Agent4	8,7	10
Anc_Min-10-20	8,7	784
Cat C_Titulaire	8,68	649
Femme	8,64	2256
SS-Niv_Cadre7	8,63	64
Age-55-59	8,55	664
Age-40-44	8,53	434
ARS Agence Régionale	8,48	968
de 1 500€ à 2 999€	8,47	975
Anc_Poste-<1	8,45	564
Anc_Poste-10-20	8,42	446
< 1 500€	8,41	170
Cat B_NON Titulaire	8,41	67
Cat B_Titulaire	8,38	723
SS-Niv_Cadre5	8,37	49
DDCS	8,36	401
Age-35-39	8,33	331
Fonctionnaires	8,32	2482
SS-Cadr s et employ s	8,32	326
Anc_Poste-3-10	8,27	854
Age-50-54	8,27	691
Anc_Poste-1-3	8,26	1107
Age-45-49	8,24	475
Anc_Min-20 ou +	8,23	1332
de 3 000€ à 4 999€	8,21	1301
Anc_Min-3-10	8,14	645

Critères	Anxiété	Effectif
Cat A_Titulaire	8,13	1119
de 5 000€ à 6 999€	8,11	496
Age-30-34	8,1	244
Contractuels CDI	8,06	123
Anc_Min-1-3	8,05	231
SS-Niv_Cadre6	8,02	73
SS-Niv_PraticienB	7,97	18
Autre agent fonction publique	7,92	18
DRJSCS, DRIHL, DJSCS	7,92	470
Contractuels CDD	7,91	189
> 7 000 €	7,85	261
Age-29 ou -	7,83	144
SS-Praticiens conseils	7,83	74
Cat A_NON Titulaire	7,78	205
CREPS	7,75	203
SS-Niv_Cadre9	7,64	16
SS-Niv_Cadre4	7,63	50
Homme	7,59	1002
Anc_Poste-20 ou +	7,58	255
SS-Agents de direction	7,53	31
Age-60 ou +	7,47	275
AC	7,45	378
Cat C_NON Titulaire	7,38	38
SS-Niv_Agent1	7,35	11
Anc_Min-<1	7,3	128
Vacataires	6,41	11
SS-Niv_PraticienA	6,39	49

Critères	Dépression	Effectif
SS-Niv_Cadre3	6,51	35
ARS D territoriale	6,3	838
Cat C_Titulaire	6,12	649
< 1 500€	6,11	170
Age-55-59	6,05	664
Autre agent fonction publique	6,02	18
Age-50-54	5,99	691
Anc_Poste-10-20	5,95	446
Cat B_Titulaire	5,92	723
Anc_Min-20 ou +	5,92	1332
Anc_Min-10-20	5,82	784
Anc_Poste-3-10	5,75	854
ARS Agence régionale	5,75	968
Anc_Poste-20 ou +	5,74	255
SS-Niv_Cadre7	5,73	64
Fonctionnaires	5,72	2482
Age-40-44	5,67	434
Age-45-49	5,63	475
Femme	5,62	2256
de 1 500€ à 2 999€	5,62	975
de 3 000€ à 4 999€	5,61	1301
Contractuels CDI	5,57	123
DDCS	5,55	401
SS-Niv_Cadre4	5,51	0
Homme	5,49	1002
Anc_Poste-1-3	5,47	1107
Age-60 ou +	5,44	275
SS-Niv_Cadre5	5,42	49
Age-35-39	5,41	331

Critères	Dépression	Effectif
Cat A_Titulaire	5,37	1119
Cat B_NON Titulaire	5,32	67
Anc_Min-3-10	5,29	645
de 5 000€ à 6 999€	5,29	496
SS-Ca res et employés	5,28	326
SS-Niv_PraticienB	5,18	18
Anc_Poste-<1	5,18	564
> 7 000 €	5,17	261
SS-Praticiens conseils	5,11	74
DRJSCS, DRIHL, DJSCS	5,13	470
AC	5,07	378
SS-Niv_Cadre6	5,02	73
Anc_Min-1-3	5,01	231
Cat A_NON Titulaire	4,88	205
SS-Niv_C dre8	4,85	24
CREPS	4,78	203
SS-Niv_Agent1	4,75	11
SS-Agents de direction	4,72	31
Age-30-34	4,6	244
SS-Niv_Cadre9	4,52	16
Cat C_NON Titulaire	4,4	38
Contractuels CDD	4,27	189
SS-Niv_PraticienA	3,94	49
Age-29 ou -	3,78	144
Anc_Min-<1	3,78	128
SS-Niv_Agent4	3,73	10
Vacataires	3,57	11

Au vu de ces deux tableaux, nous pouvons constater que :

- les agents présentant les scores les plus élevés en termes **d'anxiété** sont :
 - les cadres et employés issus des organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification 3, 4 et 8,
 - les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale dans le secteur « santé » et ceux travaillant au sein des DDCS dans un secteur autre,
 - les agents ayant une ancienneté au ministère de 10 à 20 ans,
 - les agents titulaires de catégorie C.
- les agents présentant les scores les plus élevés en termes **de dépression** sont :
 - les cadres et employés issus des organismes de Sécurité Sociale de niveau de qualification 3,
 - les agents travaillant en ARS – Délégation territoriale et Agence Régionale dans le secteur « santé »,
 - les agents déclarant un revenu net mensuel de leur foyer inférieur à 1 500 €,
 - les agents âgés de 55 à 59 ans,
 - les agents titulaires de catégorie C.

Etudes statistiques relatives aux risques dans les questionnaires Karasek, Siegrist et HAD

Dans la section précédente, nous avons étudié une à une chacune des grandes échelles utilisées dans le questionnaire SUMER à savoir : Siegrist (récompense / reconnaissance), HAD (Anxiété et dépression) et Karasek (Latitude décisionnelle, Demande psychologique, Soutien social). Pour rappel, le tableau ci-dessous résume les scores obtenus sur chacune de ces dimensions sur l'ensemble des répondants :

Scores	Moyenne	Ecart type	Médiane	Minimum	Maximum
Récompense / reconnaissance (Siegrist)	14.26	2.87	14.00	11.00	22.00
Anxiété (HAD)	8.24	4.07	8.00	0.00	21.00
Dépression (HAD)	5.57	3.81	5.00	0.00	20.00
Latitude décisionnelle (KARASEK)	67.41	10.86	68.00	28.00	92.00
Demande Psychologique (KARASEK)	24.98	3.87	25.00	9.00	36.00
Soutien Social des supérieurs (SS Karasek)	10.51	2.91	11.00	4.00	16.00
Soutien Social des collègues (SS Karasek)	12.10	2.01	12.00	4.00	16.00
Soutien Social (KARASEK)	22.51	4.05	23.00	8.00	32.00

A présent, l'objectif de cette partie de l'étude est de mesurer le **degré de dépendance** entre les différentes variables qualitatives de l'étude et les variables « scientifiques » détaillées précédemment issues des questionnaires Karasek, Siegrist et HAD.

Par exemple, nous étudierons le lien statistique entre l'insatisfaction dans son travail et le manque de récompense, ou encore, entre le fait de devoir faire des choses que l'on désapprouve et l'établissement dans lequel on travaille.

1) METHODOLOGIE APPLIQUEE

Les résultats présentés dans cette section concernent la population globale étudiée, c'est-à-dire l'échantillon de répondants pris dans son intégralité.

L'objectif de cette section est d'identifier les sous-populations les plus exposées, c'est-à-dire présentant des niveaux de stress, anxiété ou dépression statistiquement supérieurs à la moyenne.

Dans tous les tableaux présentés dans ce chapitre, la méthodologie utilisée est une régression logistique de type stepwise avec un seuil de conservation de 10%.

2) GUIDE DE LECTURE DES TABLEAUX

Dans la section qui suit, nous présentons des tableaux mettant en évidence les liens significatifs existants entre la variable à expliquer (risques évalués) et toutes les modalités des critères de segmentation. Cette méthodologie peut être schématisée ainsi :

Les risques évalués sont les risques :

- de tension au travail (« job strain »)
- d'anxiété et de dépression
- de manque de reconnaissance / récompense
- d'insatisfaction au travail
- d'avoir le sentiment d'inutilité du travail
- d'avoir le sentiment d'inefficacité au travail
- d'avoir le sentiment de ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire un travail de qualité
- de réalisations d'actions que l'on désapprouve
- de percevoir l'impact du travail sur la santé comme négatif
- d'avoir le sentiment de manquer de formation pour le poste
- d'être confronté à des situations difficiles / dégradantes
- de manque de soutien des collègues
- de manque de soutiens des supérieurs

Risque Evalué



Existe-t-il un lien significatif ?

- Sexe
- Age
- Situation matrimoniale
- Nombre d'enfants à charge au foyer
- Statut
- Secteur d'origine
- Affectation
- Ancienneté au ministère
- Ancienneté sur le poste
- Temps de travail
- Choix du temps de travail
- Catégorie A, B ou C
- Encadre ou non
- Espace de travail
- Vécu récent de divers types de changement
- Participation ou consultation avant un changement

Pour chaque risque étudié, nous avons cherché le modèle explicatif le plus simple permettant de prédire ce risque.

Le modèle utilisé est une régression logistique. Dans les différents modèles de type logistique, il faut choisir pour chaque variable ce que l'on appelle une catégorie de référence, décrites en [Annexe 5](#), qui sert en quelque sorte d'origine pour positionner les autres modalités de cette même variable en terme d'augmentation du risque ou de diminution du risque. . Cela répond à la question « Dans le lien avec le phénomène étudié, peut-on isoler des effets propres à chacune des caractéristiques, peut-on les hiérarchiser et retenir les plus important ? ». L'analyse des effets propres d'une variable se réalise en étudiant son influence lorsque les niveaux des autres variables étudiés sont maintenus constants. Cela permet d'éliminer les confusions éventuelles entre variables.

Dans chaque tableau présenté, seules les variables et ses modalités ayant un réel effet significatif (en augmentation ou en diminution du risque) sont présentées.

Interprétation de la colonne « ln(odds) » :

Nous avons utilisé la mesure statistique des odds-ratio (rapport des cotes). Dans tous les tableaux, la colonne intitulée « ln(odds) » correspond à la valeur absolue du logarithme du odds-ratio calculé lors de la régression logistique de type stepwise avec un seuil de conservation de 10%.

- ☞ Plus le « ln(odds) » est élevé, plus cela augmente la probabilité de réalisation de l'évènement à expliquer.
- ☞ Plus le « ln(Odds) » est faible, plus cela diminue la probabilité de réalisation de l'évènement à expliquer.

Par exemple :

- Un coefficient ln(odds) égale à 0,7, correspond à une multiplication par 2 du risque de survenue de l'évènement étudié.
- Un coefficient ln(odds) égale à 1.1, correspond à une multiplication par 3 du risque de survenue de l'évènement étudié.

3) RISQUE D'ETRE CLASSE DANS LE QUADRANT « TENDUS » SELON LE KARASEK

Rappelons qu'en population totale (3 258 répondants), environ **30% des agents** appartiennent au quadrant relatif **aux activités « tendues »** selon le questionnaire Karasek.

Le tableau ci-dessous est issu d'une régression logistique cherchant à expliquer, à partir des variables relatives au profil des agents, le risque d'être classé dans le quadrant « tendus » selon le questionnaire Karasek :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Vacataires	-0,944	9%	11
Secteur autre origine ou AC	-0,641	25%	683
Secteur Jeunesse et Sports	-0,555	18%	538
Age-60 ou +	-0,538	20%	275
Avis_compte-Oui	-0,534	19%	581
3 enfants	-0,422	27%	249
2 enfants	-0,280	31%	800
Chgt_consulte-Oui	-0,212	25%	1143
Anc_Min-1-3	0,340	34%	231
Age-35-39	0,369	36%	331
ARS Délégation territoriale	0,462	34%	838
DDCS	0,565	28%	401
ARS Agence Régionale	0,701	38%	968
Autre agent fonction publique	0,720	40%	20
Chgt_orga-Oui	0,736	38%	1730
Administration Centrale	0,917	27%	378

Il est important de noter que toutes les variables relatives au profil de l'agent et détaillées précédemment dans le « Guide de lecture des tableaux » sont étudiées. Mais seules les variables en relation significative avec le risque d'appartenir au quadrant des activités « tendues » selon Karasek sont présentées dans le tableau ci-dessus.

Ainsi, nous pouvons affirmer par exemple, qu'indépendamment des autres variables, autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, **la variable « Etablissement » est significativement corrélée au risque d'appartenir au quadrant des activités « tendues » du Karasek**. Plus précisément, **travailler en Administration centrale, en ARS Agence Régionale, DDCS ou Délégation territoriale augmente significativement le risque d'être en activités « tendues »** par rapport au fait de travailler en DRJSCS-DRIHL-DJSCS.

Les autres variables en relation significative avec le risque d'appartenir au quadrant des activités « tendues » du Karasek sont :

- le statut,
- le secteur d'origine,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'expression d'un point de vue avant un changement via les représentants du personnel ou la hiérarchie,
- la consultation avant un changement,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- l'ancienneté au ministère,
- l'âge,
- le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'être classé parmi les « tendus » augmente significativement pour :**
 - les agents en administration centrale (27% sont dans le quadrant « activités tendues » sur un effectif de 378 personnes ayant répondu à l'enquête)
 - les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail au cours des 12 derniers mois (38% sur 1 730 personnes)
 - les agents en ARS Agence Régionale (38% sur 968 personnes)
- **que le risque d'être classé parmi les « tendus » diminue significativement pour :**
 - les agents du secteur autre origine ou AC (25% sur 683 personnes)
 - les agents du secteur Jeunesse et Sports (18% sur 538 personnes)
 - les agents de 60 ans et plus (20% sur 275 personnes)

A l'inverse, nous constatons que les variables ancienneté au poste, catégorie ou encore environnement de travail n'ont aucun lien significatif avec ce risque puisqu'aucune des modalités de ces variables n'apparaît dans le tableau ci-dessus.

4) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES ANXIEUX PROBABLES »

En population totale (3 258 personnes), environ **17%** des répondants présentent **des troubles anxieux probables**.

Le tableau met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le risque de présenter des troubles anxieux probables :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
configuration nomade partielle	-0,685	9%	114
Avis_compte-Oui	-0,620	11%	581
Homme	-0,481	12%	1002
Secteur autre origine ou AC	-0,432	13%	683
bureau à plusieurs	-0,270	16%	1672
Temps partiel 80%	0,315	22%	476
Anc_Min-10-20	0,359	20%	784
Choix_Tps_Travail-Non	0,439	20%	178
Chgt_orga-Oui	0,745	22%	1730

Nous pouvons constater, qu'indépendamment des autres variables, **la variable relative au changement est significativement corrélée au risque de présenter des troubles anxieux**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail augmente significativement le risque d'avoir des troubles anxieux** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque de présenter des troubles anxieux sont :

- l'environnement de travail,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- le secteur d'origine,
- le temps de travail et le choix du temps de travail,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- l'ancienneté au ministère,
- le sexe.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque de présenter des troubles anxieux augmente significativement pour :**
 - les agents ayant une ancienneté au ministère de 10 à 20 ans (20% sur 784 personnes)
 - les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail au cours des 12 derniers mois (22% sur 1 730 personnes)
 - les agents à temps partiel 80% (22% sur 476 personnes)
- **que le risque de présenter des troubles anxieux diminue significativement pour :**
 - les agents en configuration nomade partielle (9% sur 114 personnes)
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (11% sur 581 personnes)
 - les hommes (12% sur 1 002 personnes)

A l'inverse, nous constatons que les variables telles que l'ancienneté au poste, la catégorie ou encore l'affectation n'ont aucun lien significatif avec ce risque puisqu'aucune des modalités de ces variables n'apparaît dans le tableau ci-dessus.

5) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES DEPRESSIFS PROBABLES »

En population totale (3 258 personnes), environ **5%** des répondants présentent **des troubles dépressifs probables**.

Le tableau met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le risque de présenter des troubles dépressifs probables :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Anc_Min-1-3	-1,640	2%	231
Avis_compte-Oui	-0,844	2%	581
Chgt_poste-Oui	-0,553	6%	1069
Chgt_restruct-Oui	0,489	6%	2076
Chgt_orga-Oui	0,636	7%	1730
Choix_Tps_Travail-Non	0,901	8%	178
Autre agent fonction publique	3,408	,	20

Comme pour l'anxiété, nous constatons, qu'indépendamment des autres variables, **la variable relative au changement est significativement corrélée au risque de présenter des troubles dépressifs**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail augmente significativement le risque d'avoir des troubles dépressifs** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque de présenter des troubles dépressifs sont :

- le statut,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- le choix du temps de travail,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- l'ancienneté au ministère.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque de présenter des troubles dépressifs augmente significativement pour :**
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (7% sur 1 730 personnes)
 - une restructuration ou un déménagement (6% sur 2 076 personnes)
- **que le risque de présenter des troubles dépressifs diminue significativement pour :**
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (2% sur 581 personnes)
 - les agents ayant une ancienneté au ministère de 1 à 3 ans (2% sur 231 personnes)

En revanche, on peut noter que d'autres variables telles que la catégorie ou encore l'affectation n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

6) RISQUE D'AVOIR UN NIVEAU ÉLEVÉ DE « MANQUE DE RECONNAISSANCE / RÉCOMPENSE »

En population totale (3 258 personnes), environ **42%** des répondants présentent un niveau de **manque de reconnaissance / récompense supérieur à la note médiane de 14**.

Le tableau met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le risque d'avoir un niveau élevé de manque de reconnaissance / récompense :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Contractuels	-0,732	50%	312
Vacataires	-0,703	50%	11
Categ C	-0,693	55%	687
Categ Autre	-0,687	37%	457
Chgt_orga-Oui	-0,569	51%	1730
ARS Délégation territoriale	-0,442	50%	838
Chgt_poste-Oui	-0,403	48%	1069
Chgt_restruct-Oui	-0,381	47%	2076
Anc_Poste-1-3	0,236	42%	1107
Homme	0,258	36%	1002
3 enfants	0,330	39%	249
Chgt_consulte-Oui	0,375	36%	1143
Anc_Poste-<1	0,381	38%	564
Anc_Min-<1	0,506	32%	128
Avis_compte-Oui	0,519	27%	581
SS-Cadres et employés	0,720	37%	326

Indépendamment des autres variables, **la variable relative à la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement est significativement corrélée au risque d'avoir un niveau élevé de manque de reconnaissance / récompense.**

Attention, contrairement aux tableaux précédents, les couleurs, caractérisant l'effet de la variable, sont classées par ordre décroissant. Ainsi, il faut comprendre qu'**avoir le sentiment que son avis ou celui de ses représentants a été pris en compte diminue significativement le risque d'avoir un niveau élevé de manque de reconnaissance / récompense** par rapport au fait d'avoir le sentiment qu'il n'ait pas été pris en compte.

Les autres variables en relation significative avec le risque de présenter des troubles dépressifs sont :

- la catégorie,
- le statut,
- la consultation avant un changement,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- l'établissement,
- l'ancienneté au ministère,
- l'ancienneté au poste actuel,
- le sexe,
- le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir un niveau élevé de manque de reconnaissance / récompense augmente significativement pour :**
 - les agents catégorie C (55% sur 687 personnes)
 - les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail (51% sur 1 730 personnes)
 - les agents en ARS Délégation territoriale (50% sur 838 personnes)
 - les contractuels (50% sur 312 personnes)

- que le risque d'avoir un niveau élevé de manque de reconnaissance / récompense **diminue significativement** pour :
- les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (27% sur 581 personnes)
 - les agents qui ont été consultés avant un changement (36% sur 1 143 personnes)
 - les agents ayant une ancienneté au ministère de moins de 1 an (32% sur 128 personnes)
 - les agents statut SS-Cadres et employés (37% sur 326 personnes)

En revanche, on peut noter que l'ancienneté au poste ou le secteur d'origine par exemple n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

7) RISQUE D'AVOIR LE SENTIMENT DE PEU OU PAS DE SOUTIEN DE LA PART DES COLLEGUES

En population totale (3 258 personnes), environ **31%** des répondants estiment **avoir peu ou pas de soutien de la part de leurs collègues**.

A noter que les caractéristiques des sous-populations liées à un plus fort manque de soutien des collègues sont celles ayant un score de soutien social des collègues strictement supérieur à 11.

Le tableau met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien de la part des collègues :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Autre agent fonction publique	-0,924	10%	20
Anc_Poste-<1	-0,408	29%	564
Encadre-Oui	-0,402	24%	1070
Avis_compte-Oui	-0,352	21%	581
Homme	-0,256	24%	1002
Secteur Jeunesse et Sports	-0,242	24%	538
Chgt_orga-Oui	0,266	33%	1730
Seul (e)	0,268	36%	899
Vacataires	0,887	45%	11

Indépendamment des autres variables, un critère relevant du profil personnel de l'agent, à savoir, **la situation matrimoniale est significativement corrélée au risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien de la part des supérieurs**. Plus précisément, **être seul(e) augmente significativement le risque de percevoir peu ou pas de soutien de la part des collègues de travail** par rapport au fait de vivre en couple.

Les autres variables en relation significative avec le risque de ressentir peu ou pas de soutien de la part des collègues de travail sont :

- le statut,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- le secteur d'origine,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- la responsabilité d'encadrement,
- l'ancienneté au poste actuel,
- le sexe.

Nous distinguons particulièrement :

- que le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien des collègues **augmente significativement** pour :
 - les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail (33% sur 1 730 personnes)
 - les personnes vivant seul(e) (36% sur 899 personnes)
- que le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien des collègues **diminue significativement** :
 - les agents du secteur Jeunesse et Sports (24% sur 538 personnes),
 - les agents ayant une responsabilité d'encadrement (24% sur 1 070 personnes).

A noter, que, par exemple, les variables relatives à l'affectation, la catégorie ou encore l'environnement de travail n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

8) RISQUE D'AVOIR LE SENTIMENT DE PEU OU PAS DE SOUTIEN DE LA PART DES SUPERIEURS

En population totale (3 258 personnes), environ **56%** des répondants estiment **avoir peu ou pas de soutien de la part de leurs supérieurs**.

Comme précédemment, les caractéristiques des sous-populations liées à un plus fort manque de soutien des supérieurs sont celles ayant un score de soutien social des supérieurs strictement supérieur à 11.

Le tableau met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien de la part des supérieurs :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Anc_Min<1	-0,641	45%	128
Avis_compte-Oui	-0,543	39%	581
Chgt_consulte-Oui	-0,281	47%	1143
Chgt_RP_consulte-Oui	-0,269	50%	818
Exprime_hiérar.-Oui	-0,213	51%	1529
Contractuels	0,275	57%	312
Chgt_restruct-Oui	0,318	59%	2076
Choix_Tps_Travail-Non	0,397	63%	178
configuration nomade partielle	0,417	60%	114
Chgt_orga-Oui	0,578	62%	1730
Autre agent fonction publique	0,899	65%	20
SS-Praticiens conseils	1,144	78%	74

Une nouvelle fois, nous pouvons constater, qu'indépendamment des autres variables, **la variable relative au changement est significativement corrélée au risque de ressentir peu ou pas de soutien des supérieurs**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail augmente significativement ce risque** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque de ressentir peu ou pas de soutien de la part des supérieurs au travail sont :

- la catégorie et le corps,
- le statut,
- l'environnement de travail,
- le choix du temps de travail,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- la possibilité d'expression de son point de vue avant un changement,

- le fait que l'agent ou ses représentants du personnel soient consultés,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'ancienneté au ministère.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien des supérieurs augmente significativement pour :**
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (62% sur 1 730 personnes)
 - une restructuration ou un déménagement (59% sur 2 076 personnes)
 - les agents en configuration nomade partielle (60% sur 114 personnes)
- **que le risque d'avoir le sentiment de peu ou pas de soutien des supérieurs diminue significativement :**
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (39% sur 581 personnes)
 - les agents qui ont été consultés avant un changement (47% sur 1 143 personnes) ou qui déclarent que leurs représentants du personnel ont été consultés (50% sur 818 personnes)
 - les agents ayant pu exprimer leur point de vue avant un changement directement auprès de leur hiérarchie (51% sur 1 529 personnes)

En revanche, on peut noter que l'affectation ou le secteur d'origine n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

9) LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	28%
D'accord	55%
Tout à fait d'accord	10%

35% des agents interrogés ne sont pas satisfaits dans l'ensemble par leur travail.

Dans les analyses qui suivent, nous considérons que les personnes ayant répondu « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » sont insatisfaites de leur travail.

Le tableau ci-après est issu d'une régression logistique cherchant à expliquer le sentiment d'insatisfaction au travail à partir des autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Avis_compte-Oui	-0,965	16%	581
Age-29 ou -	-0,816	19%	144
Secteur Jeunesse et Sports	-0,732	22%	538
Categ Autre	-0,695	42%	457
Chgt_consulte-Oui	-0,641	25%	1143
Anc_Poste-20 ou +	-0,582	24%	255
Categ C	-0,571	30%	687
3 enfants	-0,557	32%	249
2 enfants	-0,503	34%	800
Anc_Poste-<1	-0,411	34%	564
Encadre-Oui	-0,375	31%	1070
Secteur autre origine ou AC	-0,352	28%	683
1 enfant	-0,234	33%	723
Exprime_RP-Oui	0,324	42%	637
Temps partiel 80%	0,461	42%	476
Chgt_poste-Oui	0,721	45%	1069
Chgt_orga-Oui	0,797	45%	1730

Une nouvelle fois, nous pouvons constater, qu'indépendamment des autres variables, **la variable relative au changement est significativement corrélée au risque d'être insatisfait de son travail**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail augmente significativement ce risque** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque d'être insatisfait de son travail sont :

- le temps de travail,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- la possibilité d'expression de son point de vue avant un changement,
- le fait que l'agent soit consulté avant un changement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- le secteur d'origine,
- la responsabilité d'encadrement,
- la catégorie,
- l'ancienneté au poste actuel,
- l'âge,
- le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'être insatisfait au travail augmente significativement pour :**
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (45% sur 1 730 personnes)
 - un changement de poste ou de fonction (45% sur 1 069 personnes)
- **que le risque d'être insatisfait au travail diminue significativement pour :**
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (16% sur 581 personnes)
 - les agents du secteur Jeunesse et Sports (22% sur 538 personnes)
 - les agents âgés de 29 ans ou moins (19% sur 144 personnes)

En revanche, on peut noter que l'ancienneté au ministère ou encore l'affectation n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

10) L'UTILITE DU TRAVAIL

J'ai le sentiment que mon travail est utile	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	15%
D'accord	57%
Tout à fait d'accord	24%

Dans les analyses qui suivent, nous considérons que les personnes ayant répondu « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » à cette question estiment que leur travail est inutile : cela représente **19%** des répondants en population totale.

Le tableau ci-dessous met en évidence le lien entre le sentiment d'inutilité du travail et les autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
configuration nomade partielle	-1,211	6%	114
Avis_compte-Oui	-0,685	11%	581
Encadre-Oui	-0,677	14%	1070
bureau à plusieurs	-0,352	20%	1672
Administration Centrale	0,490	18%	378
ARS Délégation territoriale	0,602	23%	838
Chgt_orga-Oui	0,634	24%	1730
ARS Agence Régionale	0,684	25%	968

Indépendamment des autres variables, **la variable « Etablissement » est significativement corrélée au risque d'avoir le sentiment que son travail est inutile**. Plus précisément, **travailler en ARS Agence Régionale, en ARS Délégation territoriale ou encore en Administration centrale augmente significativement le sentiment d'inutilité du travail** par rapport au fait de travailler en DRJSCS-DRIHL-DJSCS.

Les autres variables en relation significative avec le risque d'avoir un sentiment d'inutilité sont :

- la modification de son environnement de travail par des changements,
- l'environnement de travail,
- la responsabilité d'encadrement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir un sentiment d'inutilité au travail augmente significativement pour :**
 - les agents ayant vécu un changement d'organisation du travail (24% sur 1 730 personnes)
 - les agents en ARS Agence Régionale (25% sur 968 personnes)
 - les agents en ARS Délégation territoriale (23% sur 838 personnes)
- **que le risque d'avoir un sentiment d'inutilité au travail diminue significativement pour :**
 - les agents ayant une responsabilité d'encadrement (14% sur 1 070 personnes)
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (11% sur 581 personnes)

A noter que la catégorie, le statut ou encore le secteur d'origine n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

11) L'EFFICACITE DU TRAVAIL

J'ai le sentiment que mon travail est efficace	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	17%
D'accord	62%
Tout à fait d'accord	17%

Dans les analyses qui suivent, nous considérons que les personnes ayant répondu « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord », à cette question, estiment que leur travail est inefficace : cela représente **21%** des répondants en population totale.

Le tableau ci-dessous met en évidence le lien entre le sentiment d'inefficacité du travail et les autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Categ Autre	-1,343	29%	457
Categ C	-1,277	11%	687
Categ B	-0,801	18%	790
Avis_compte-Oui	-0,755	13%	581
Anc_Min-<1	-0,666	17%	128
Secteur Jeunesse et Sports	-0,592	10%	538
Encadre-Oui	-0,419	20%	1070
Chgt_restruct-Oui	0,278	23%	2076
Chgt_poste-Oui	0,364	28%	1069
ARS Agence Régionale	0,413	27%	968
Chgt_orga-Oui	0,464	26%	1730
ARS Délégation territoriale	0,634	24%	838
Secteur SS	1,301	31%	408

Indépendamment des autres variables, **la variable « Secteur d'origine » est significativement corrélée au risque d'avoir le sentiment que son travail est inefficace**. Plus précisément, **être issu du secteur des organismes de Sécurité Sociale augmente significativement le sentiment d'inefficacité du travail** par rapport au secteur Santé. De même, être issu du secteur Jeunesse et Sports diminue significativement ce risque (seulement 10% des 538 répondants concernés vs 21% en population globale).

Les autres variables en relation significative avec le risque d'avoir un sentiment d'inefficacité sont :

- l'établissement,
- la catégorie,
- la modification de son environnement de travail par des changements,
- la responsabilité d'encadrement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'ancienneté au ministère.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir un sentiment d'inefficacité au travail augmente significativement pour :**
 - le secteur SS (31% sur 408 personnes)
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (26% sur 1 730 personnes)
 - un changement de poste ou de fonction (28% sur 1 069 personnes)
 - les agents en ARS Agence Régionale (27% sur 968 personnes) et en ARS Délégation territoriale (24% sur 838 personnes)

- que le risque d'avoir un sentiment d'inefficacité au travail **diminue significativement** pour :
- les agents de catégorie B (18% sur 790 personnes) et de catégorie C (11% sur 687 personnes)
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (11% sur 581 personnes)

En revanche, on peut noter que l'ancienneté au poste ou encore l'environnement de travail n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

12) SENTIMENT DE REALISER DES CHOSES QUE L'ON DESAPPROUVE

Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve	Pourcentage
Toujours	1%
Souvent	11%
Parfois	70%
Jamais	18%

Nous considérons que les personnes ayant répondu « toujours » ou « souvent », à cette question, estiment devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent : cela représente **12%** des répondants en population totale.

Le tableau ci-dessous met en évidence le lien entre le sentiment de faire des choses que l'on désapprouve dans son travail et les autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Chgt_consulte-Oui	-0,728	7%	1143
3 enfants	-0,667	8%	249
Avis_compte-Oui	-0,519	6%	581
2 enfants	-0,514	9%	800
Chgt_RP_consulte-Oui	-0,301	8%	818
bureau à plusieurs	-0,241	12%	1672
Chgt_orga-Oui	0,369	14%	1730
Chgt_restruct-Oui	0,443	13%	2076

La **variable relative au changement est significativement corrélée au risque de devoir faire des choses qu'on désapprouve dans son travail**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par une restructuration, un déménagement ou un changement d'organisation du travail augmente significativement ce risque** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque de devoir faire des choses que l'on désapprouve dans son travail sont :

- l'environnement de travail,
- le fait que l'agent ou ses représentants du personnel soient consultés,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nous distinguons particulièrement :

- que le risque d'avoir le sentiment de réaliser des actions que l'on désapprouve **augmente significativement** pour :
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (14% sur 1 730 personnes)
 - une restructuration ou un déménagement (13% sur 2 076 personnes)
- que le risque d'avoir le sentiment de réaliser des actions que l'on désapprouve **diminue significativement** pour :
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (6% sur 581 personnes)
 - les agents qui ont été consultés avant un changement (7% sur 1 143 personnes)

En revanche, on peut noter que l'ancienneté au poste et au ministère, la catégorie, l'affectation ou encore le secteur d'origine n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

13) LA QUALITE PERCUE DU TRAVAIL

J'ai les moyens de faire un travail de qualité	Pourcentage
Toujours	7%
Souvent	44%
Parfois	43%
Jamais	6%

La répartition entre les agents ayant le sentiment de disposer des moyens pour faire un travail de qualité et les autres est pratiquement équilibrée autour de 50%.

En effet, nous considérons que les personnes ayant répondu « parfois » ou « jamais », à cette question estiment ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire un travail de qualité : cela représente **49%** des répondants en population totale.

Le tableau ci-dessous met en évidence le lien entre le sentiment d'absence de moyens pour faire un travail de qualité et les autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Vacataires	-1,687	20%	11
Autre agent fonction publique	-0,942	30%	20
Avis_compte-Oui	-0,839	32%	581
Secteur autre origine ou AC	-0,496	41%	683
Categ C	-0,462	41%	687
Secteur Jeunesse et Sports	-0,439	40%	538
configuration nomade partielle	-0,426	35%	114
Categ B	-0,307	47%	790
bureau à plusieurs	-0,277	46%	1672
Chgt_consulte-Oui	-0,228	43%	1143
Temps partiel 80%	0,245	54%	476
Anc_Poste-1-3	0,266	56%	1107
Chgt_restruct-Oui	0,286	53%	2076
Chgt_orga-Oui	0,662	59%	1730
Choix_Tps_Travail-Non	0,758	58%	178

Comme précédemment, la **variable relative au changement ressort ici comme significativement corrélée au risque de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par une restructuration, un déménagement ou un changement d'organisation du travail augmente significativement ce risque** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité sont :

- la catégorie,
- le statut,
- le secteur d'origine,
- le temps de travail et le choix du temps de travail,
- l'environnement de travail,
- le fait que l'agent soit consulté avant un changement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'ancienneté au poste actuel.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité augmente significativement pour :**
 - les agents ayant une ancienneté au poste de 1 à 3 ans (56% sur 1 107 personnes)
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (59% sur 1 730 personnes)
 - une restructuration ou un déménagement (53% sur 2 076 personnes)
- **que le risque de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité diminue significativement pour :**
 - les agents du secteur autre origine ou AC (41% sur 683 personnes) et du secteur Jeunesse et Sports (40% sur 538 personnes)
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (32% sur 581 personnes)
 - les agents catégorie C (41% sur 687 personnes)

Dans son dernier essai, Yves Clot⁸, responsable de la chaire en psychologie du travail au CNAM, montre comment le conflit sur la qualité du travail, est loin d'être une problématique périphérique. Pour lui, le respect du « travail bien fait » est la meilleure prévention contre les « risques psychosociaux » et le stress : **il n'y a pas de « bien-être » sans « bien faire »**.

Or pour aller dans ce sens, il faut évidemment avoir déjà le sentiment de disposer des moyens pour « bien faire ». Cette nécessité de « bien faire » son travail vient s'ajouter à celle, déjà défendue par Clot, de lui de conserver du « sens ». **Sens et possibilité de qualité sont deux éléments qui participent à la reconnaissance au sens large.**

A noter que l'affectation ou encore l'ancienneté au ministère n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

⁸ Clot, Y. (2010). Le travail à cœur. Paris : La Découverte

14) L'INFLUENCE PERÇUE SUR LA SANTE

Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?	Pourcentage
Non, mon travail n'influence pas ma santé	43%
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	19%
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	38%

En population totale (3 258 personnes), environ **38%** des répondants estiment que **leur travail est plutôt mauvais pour leur santé**.

Comment est votre état de santé général ?	Pourcentage
Très bon	17%
Bon	52%
Moyen	27%
Mauvais	4%
Très mauvais	1%

Ce pourcentage est très proche des 32 % d'agents qui indiquent un état de santé général « Moyen », « Mauvais » ou « Très mauvais ».

Au niveau national, aucune étude ne permet d'interpréter ce résultat par le biais de comparaison. En revanche, nous avons, dans le tableau ci-après, mis en évidence ces deux questions de perception de l'état de santé et l'influence du travail sur la santé avec le questionnaire scientifique de Karasek.

Le tableau ci-dessous est issu d'une régression logistique cherchant à expliquer le sentiment d'un impact négatif du travail sur la santé à partir des autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Avis_compte-Oui	-0,570929548	27%	581
Anc_Poste-20 ou +	-0,427710717	28%	255
Anc_Poste-<1	-0,273121921	38%	564
Anc_Poste-10-20	0,289680075	40%	446
Administration Centrale	0,37775127	31%	378
Encadre-Oui	0,452348694	44%	1070
ARS Agence Régionale	0,527092596	41%	968
Chgt_poste-Oui	0,542324291	47%	1069
DDCS	0,562468857	41%	401
Chgt_orga-Oui	0,741937345	47%	1730
ARS Délégation territoriale	0,744315467	43%	838

Indépendamment des autres variables, la **variable « Etablissement » est significativement corrélée au risque de percevoir son travail comme mauvais pour sa santé**. Plus précisément, **travailler en Administration centrale, en ARS Agence Régionale, DDCS ou Délégation territoriale augmente significativement le risque de percevoir comme négative l'influence du travail sur la santé** par rapport au fait de travailler en DRJSCS-DRIHL-DJSCS.

Les autres variables en relation significative avec le risque d'appartenir au quadrant des activités « tendues » du Karasek sont :

- la modification de son environnement de travail par des changements,
- la responsabilité d'encadrement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'ancienneté au poste actuel.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir le sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé augmente significativement pour :**
 - les agents ayant une responsabilité d'encadrement (44% sur 1 070 personnes)
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (47% sur 1 730 personnes)
 - un changement de poste ou de fonction (47% sur 1 069 personnes)
 - les agents en ARS Délégation territoriale (43% sur 838 personnes)
- **que le risque d'avoir le sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé diminue significativement pour :**
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (27% sur 581 personnes)
 - les agents ayant 20 ans ou plus d'ancienneté au poste (28% sur 255 personnes)

En revanche, on peut noter que la catégorie ou encore le secteur d'origine n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

15) LES SITUATIONS DIFFICILES / DÉGRADANTES

Dans le questionnaire figurait une partie relative aux situations difficiles que peuvent vivre les agents dans le cadre de leur travail. Le tableau ci-dessous présente la répartition des réponses pour chacune des questions (9 situations difficiles sont listées) :

	Oui actuellement	Oui, dans le passé	Non	Oui actuellement et dans le passé
Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante :				
a- Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	23%	12%	63%	1%
b- Vous empêche de vous exprimer	13%	9%	77%	1%
c- Vous ridiculise en public	6%	6%	88%	-
d- Critique injustement votre travail	16%	14%	69%	1%
e- Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	11%	7%	82%	-
f- Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	10%	8%	81%	-
g- Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)	2%	2%	96%	-
h- Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	1%	2%	96%	-
i- Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	-	1%	99%	-

Le tableau ci-dessous présente la proportion de réponses selon le nombre de situations difficiles (de 0 à 9) cochées par l'agent en tant que « Oui, actuellement » :

Nombre de situations difficiles	Répartition des réponses sur l'ensemble des répondants	Proportion d'agents ayant répondu au moins x fois
0	59,9%	100%
1	20,4%	40,1%
2	9,9%	19,7%
3	5,8%	9,8%
4	2,6%	4,0%
5	0,9%	1,4%
6	0,5%	0,5%

En population totale (3 258 personnes), environ **40%** des répondants **sont actuellement confrontés à une ou plusieurs de ces situations dégradantes et difficiles** (être ignoré, ridiculisé, critiqué injustement, avoir son travail saboté, ...).

Le tableau ci-dessous est issu d'une régression logistique cherchant à expliquer de manière significative le lien entre le risque d'être confronté à au moins une des situations difficiles décrites précédemment et des autres variables relatives au profil des agents :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Anc_Min-<1	-0,476	34%	128
Avis_compte-Oui	-0,457	27%	581
Anc_Min-20 ou +	-0,334	38%	1332
Exprime_hiérar.-Oui	-0,242	37%	1529
Chgt_RP_consulte-Oui	-0,211	38%	818
Chgt_consulte-Oui	-0,196	35%	1143
Anc_Poste-10-20	0,284	42%	446
ARS Agence Régionale	0,285	42%	968
Administration Centrale	0,323	38%	378
ARS Délégation territoriale	0,344	42%	838
Exprime_RP-Oui	0,377	46%	637
Chgt_orga-Oui	0,409	46%	1730
Chgt_restruct-Oui	0,466	45%	2076

La **variable relative au changement ressort ici comme significativement corrélée au risque d'être confronté à au moins une situation difficile ou dégradante**. Plus précisément, **avoir un environnement de travail fortement modifié par une restructuration, un déménagement ou un changement d'organisation du travail augmente significativement ce risque** par rapport au fait de ne pas avoir son environnement de travail fortement modifié par un changement d'organisation du travail.

Les autres variables en relation significative avec le risque d'être confronté à au moins une situation difficile voire dégradante sont :

- l'établissement,
- la possibilité d'expression de son point de vue avant un changement,
- le fait que l'agent ou les représentants du personnel soient consultés avant un changement,
- la perception de la prise en compte de son avis ou celui de ses représentants lors de la mise en place d'un changement,
- l'ancienneté au ministère,
- l'ancienneté au poste actuel.

Nous distinguons particulièrement :

- que le risque d'être confronté à au moins une des situations difficiles **augmente significativement** pour :
 - les agents ayant vécu au cours des 12 derniers mois :
 - un changement d'organisation du travail (46% sur 1 730 personnes)
 - une restructuration ou un déménagement (45% sur 2 076 personnes)
 - les agents ayant pu exprimer leur point de vue avant un changement via leurs représentants du personnel (46% sur 637 personnes)
- que le risque d'être confronté à au moins une des situations difficiles **diminue significativement** pour :
 - les agents qui estiment que leur avis ou celui de leurs représentants du personnel a été pris en compte lors de la mise en place d'un changement (27% sur 581 personnes)
 - les agents ayant une ancienneté au ministère d'un an ou moins (34% sur 128 personnes)

On peut noter que le statut, la catégorie ou encore l'environnement de travail n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

16) LE BESOIN DE FORMATION / D'ACCOMPAGNEMENT

Avez-vous choisi votre poste actuel ?	Pourcentage
Oui	74%
Non	26%

Dans le cas d'une affectation sur un nouveau poste, avez-vous bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation ?	Pourcentage
Oui	26%
Non	74%

Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir votre poste actuel ?	Pourcentage
Oui	53%
Non	47%

En population totale (3 258 personnes), environ **53%** des répondants estiment **avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir leur poste actuel**.

Le tableau ci-dessous met en évidence les liens entre les variables relatives au profil des agents et le besoin de formation :

Critères	ln(odds)	%age d'agents concernés	Effectif total d'agents
Age-60 ou +	-0,683	33%	275
Categ C	-0,241	44%	687
Exprime_hiérar.-Oui	-0,241	52%	1529
1 enfant	0,211	55%	723
2 enfants	0,218	58%	800
Age-35-39	0,318	61%	331
Categ B	0,321	59%	790
Anc_Poste-1-3	0,392	59%	1107
Chgt_poste-Oui	0,413	64%	1069
configuration nomade partielle	0,436	54%	114
Anc_Poste-<1	0,453	65%	564
ARS Délégation territoriale	0,597	61%	838

Indépendamment des autres variables, **la variable « Etablissement » est significativement corrélée au risque de ressentir le besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir son poste actuel**. Plus précisément, **travailler en ARS Délégation territoriale augmente significativement ce risque** par rapport au fait de travailler en DRJSCS-DRIHL-DJSCS.

Les autres variables en relation significative avec le risque de ressentir le besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir son poste actuel sont :

- la modification de son environnement de travail par des changements,
- la possibilité d'expression de son point de vue avant un changement,
- l'environnement de travail,
- la catégorie,
- l'ancienneté au poste actuel,
- l'âge,
- le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nous distinguons particulièrement :

- **que le risque d'avoir le sentiment de besoin de formation / d'accompagnement augmente significativement pour :**
 - les agents ayant vécu un changement de poste ou de fonction au cours des 12 derniers mois (64% sur 1 069 personnes)
 - les agents en ARS Délégation territoriale (61% sur 838 personnes)
 - les agents ayant une ancienneté au poste de moins d'un an (65% sur 564 personnes) et de 1 à 3 ans (59% sur 1 107 personnes)
- **que le risque d'avoir le sentiment de besoin de formation / d'accompagnement diminue significativement pour :**
 - les agents catégorie C (44% sur 687 personnes)
 - les agents de 60 ans et plus (33% sur 275 personnes)

En revanche, on peut noter que le statut, le secteur d'origine ou encore l'environnement de travail n'ont aucun lien significatif avec ce risque.

Analyses des questions relatives au contact avec le public

Concernant uniquement les agents de renseignements téléphoniques, recevant du public ou exerçant une activité de contrôle, une question avait spécialement été rajoutée dans l'étude pour mesurer les tensions qu'ils pouvaient éventuellement subir.

1) LES AGENTS DE RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES

Les deux tableaux ci-dessous montrent :

- **que la moitié des répondants** déclarent faire face à des **tensions faibles**,
- et que **ces tensions** sont **inchangées pour plus de la moitié** des répondants et **en augmentation pour un quart** des répondants.

Pour les agents de renseignements téléphoniques, avez-vous à faire face à des tensions :	
Q101	Pourcentage
Faibles	53%
Modérées	36%
Importantes	11%
Ces tensions sont-elles ?	
Q101_1	Pourcentage
En diminution	13%
Inchangées	61%
Croissantes	26%

2) LES AGENTS RECEVANT DU PUBLIC

Les deux tableaux ci-dessous montrent :

- **que plus de la moitié des répondants** déclarent faire face à des **tensions faibles**,
- et que **ces tensions** sont **inchangées pour plus de la moitié** des répondants et **en augmentation pour un quart** des répondants.

Pour les agents recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions :	
Q100	Pourcentage
Faibles	56%
Modérées	34%
Importantes	10%
Ces tensions sont-elles ?	
Q100_1	Pourcentage
En diminution	11%
Inchangées	63%
Croissantes	26%

3) LES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITE DE CONTROLE

Les deux tableaux ci-dessous montrent :

- **que 20% de ces agents** déclarent faire face à des **tensions importantes**,
- et que **ces tensions** sont **inchangées pour plus de la moitié** des répondants et **en augmentation pour un tiers** des répondants.

Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions :	
Q99	Pourcentage
Faibles	37%
Modérées	42%
Importantes	20%
Ces tensions sont-elles ?	
Q99_1	Pourcentage
En diminution	8%
Inchangées	60%
Croissantes	32%

ANNEXES

ANNEXE 1 : Questionnaire d'enquête

ANNEXE 2 : Note méthodologique relative à la sur-pondération de certaines catégories

ANNEXE 3 : Traitement des réponses manquantes et des réponses multiples

ANNEXE 4 : Représentativité de l'échantillon après repondération par critères socioprofessionnels

ANNEXE 5 : Répartition des agents selon le questionnaire Karasek en fonction des différents critères socioprofessionnels

ANNEXE 6 : Les catégories de référence utilisées pour la régression logistique

ANNEXE 7 : Ensemble des tableaux simples de fréquence des résultats pour chacune des questions

ANNEXE 8 : Verbatim saisi à la question 67 « Quel autre changement a fortement modifié votre environnement de travail au cours des 12 derniers mois ? »

ANNEXE 1 : Questionnaire d'enquête

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale
Ministère de la ville
Ministère des sports

Plan d'action d'amélioration des conditions de travail

QUESTIONNAIRE RELATIF AU VECU AU TRAVAIL DES AGENTS
 (Champ : agents de l'administration centrale, des DRJSCS, des DDCS,
 des ARS et des CREPS)

NB: Il est important de répondre à toutes les questions afin que votre questionnaire soit bien pris en compte lors des analyses statistiques.

Q1. CARACTERISTIQUES DE L'ETABLISSEMENT EMPLOYEUR (cocher 1 case):

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. Administration centrale | ☐ 1 |
| 2. ARS – en agence régionale | |
| a. agent issu du secteur santé..... | ☐ 2 |
| b. agent issu du secteur des organismes de Sécurité Sociale..... | ☐ 3 |
| c. autres secteurs..... | ☐ 4 |
| 3. ARS – en Délégation territoriale | |
| a. agent issu du secteur santé..... | ☐ 5 |
| b. agent issu du secteur des organismes de Sécurité Sociale..... | ☐ 6 |
| c. autres secteurs..... | ☐ 7 |
| 4. CREPS | |
| a. agent issu du secteur santé..... | ☐ 8 |
| b. agent issu du secteur jeunesse et sports..... | ☐ 9 |
| c. autres secteurs..... | ☐ 10 |
| 5. DDCS | |
| d. agent issu du secteur santé..... | ☐ 11 |
| e. agent issu du secteur jeunesse et sports..... | ☐ 12 |
| f. autres secteurs..... | ☐ 13 |
| 6. DRJSCS, DRIHL ou DJSCS (pour l'Outre-mer) | |
| a. agent issu du secteur santé..... | ☐ 14 |
| b. agent issu du secteur jeunesse et sports..... | ☐ 15 |
| c. autres secteurs..... | ☐ 16 |

CARACTERISTIQUES DE L'AGENT (cocher 1 case ou remplissez le champ):

Q2. Sexe..... Masculin : ☐ 1
Féminin : ☐ 2

Q3. Année de naissance : 19|_|_|

Q4. SITUATION PROFESSIONNELLE

Si vous êtes agent de la fonction publique d'état : (cochez une seule case)

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Agent titulaire de l'Etat (fonctionnaire ou stagiaire) | ☐ 1 |
| 2. Agent non titulaire de l'Etat (CDI) | ☐ 2 |
| 3. Agent non titulaire de l'Etat (CDD) | ☐ 3 |
| 4. Agent non titulaire de l'Etat (vacataire, emploi saisonnier) | ☐ 4 |
| 5. Autre..... | |

Si vous êtes personnel originaire de l'assurance maladie :

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Cadres et employés..... | ☐ 1 |
| 2. Agents de direction..... | ☐ 2 |
| 3. Praticiens conseils..... | ☐ 3 |
| 4. Autre personnels..... | ☐ 4 |
| 5. Autre..... | ☐ 5 |

Q5. Avez-vous la qualification de travailleur handicapé : (si oui, cochez la case) ☐ 1

Q6. Ancienneté au ministère (santé ou jeunesse et sports) ou au sein des organismes de Sécurité Sociale

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. moins d'un an..... | ☐ 1 |
| 2. de 1 an à moins de 3 ans..... | ☐ 2 |
| 3. de 3 ans à moins de 10 ans..... | ☐ 3 |
| 4. de 10 à moins de 20 ans..... | ☐ 4 |
| 5. 20 ans ou plus..... | ☐ 5 |

Q7. Ancienneté sur le poste actuel

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. moins d'un an..... | ☐ 1 |
| 2. de 1 an à moins de 3 ans | ☐ 2 |
| 3. de 3 ans à moins de 10 ans..... | ☐ 3 |
| 4. de 10 à moins de 20 ans..... | ☐ 4 |
| 5. 20 ans ou plus..... | ☐ 5 |

Q8. Temps de travail

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Temps complet | ☐ 1 |
| 2. Temps partiel à 80% | ☐ 2 |
| 3. Autres temps partiels (hors temps partiel thérapeutique)..... | ☐ 3 |

Q9. Avez-vous choisi ce temps de travail ? (même pour les temps complets)..... ☐ Oui ☐ Non

Q10A. Si vous êtes agent titulaire de l'Etat, précisez votre :

Catégorie :

Cat. A ☐

Cat. B ☐

Cat. C ☐

Et précisez en clair votre corps :

Q10B. Si vous êtes agent non titulaire de l'Etat, précisez votre :

Catégorie :

Cat. A ☐

Cat. B ☐

Cat. C ☐

Q10C. Si vous êtes cadre et employé issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : 1 à 10.

☐ 1 ☐ 2

Q10D. Si vous êtes agent de direction issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : 1 à 4.

☐ 1

Q10E. Si vous êtes praticien conseil issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : A à D.

☐ 1

Q11. Avez-vous choisi votre poste actuel ?

☐ Oui ☐ Non

Q12. Dans le cas d'une affectation sur un nouveau poste, avez-vous bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation ?

☐ Oui ☐ Non

Q13. Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir votre poste actuel ?

☐ Oui ☐ Non

Q14. Avez-vous une responsabilité d'encadrement ?

☐ Oui ☐ Non

SITUATION SOCIALE et FAMILIALE

Q15. Situation matrimoniale : vivez-vous

1. en couple
2. seul (e)

☐ 1

☐ 2

Q16. Combien y a-t-il d'enfants à charge au sein de votre foyer :

1. aucun enfant.....
2. un enfant.....
3. deux enfants.....
4. trois enfants.....
5. quatre enfants et plus.....

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

Q17. Quels moyens de transports utilisez-vous pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail :

1. transport individuel.....
2. transport en commun.....

☐ 1

☐ 2

Q18. Quelle est la durée de votre temps de transport journalier (aller et retour) :

1. moins d'une heure.....
2. de une à deux heures.....
3. de deux à trois heures.....
4. plus de trois heures.....

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

Q19. Quel est le revenu net mensuel de votre foyer :

1. < 1 500€.....
2. de 1 500€ à 2 999€.....
3. de 3 000€ à 4 999€.....
4. de 5 000€ à 6 999€.....
5. > 7 000 €.....

- ☐
- 1
-
- ☐
- 2
-
- ☐
- 3
-
- ☐
- 4
-
- ☐
- 5

VOTRE OPINION SUR VOTRE SITUATION DE TRAVAIL

*Ce questionnaire a pour but de recueillir ce que vous ressentez au sujet de votre travail.
Pour assurer la qualité des résultats, nous avons besoin que vous répondiez à toutes les questions
car ces questionnaires validés ne s'utilisent que s'ils sont complets.*

Cocher la case qui correspond le mieux à votre réponse

Q20 - Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q21 - Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q22 – Mon travail me demande d'être créatif

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q23 – Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q24 – Mon travail demande un haut niveau de compétence

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q25 – Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q26 – Dans mon travail, j'ai des activités variées

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q27 – J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q28 – J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles

☐ Pas du tout d'accord ☐ Pas d'accord ☐ D'accord ☐ Tout à fait d'accord

Q29 – Mon travail demande de travailler très vite			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q30 – Mon travail demande de travailler intensément			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q31 – On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q32 – Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q33 – Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q34 – Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q35 – Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q36 – Mon travail est très « bousculé »			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q37 – Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q38 – Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q39 – Mon supérieur prête attention à ce que je dis			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q40 – Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q41 – Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q42 – Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q43 – Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q44 – Les collègues avec qui je travaille sont amicaux			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord

Q45 – Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q46 – J'ai le sentiment que mon travail est utile			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord
Q47 – J'ai le sentiment que mon travail est efficace			
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord

Cochez la case qui correspond le mieux à votre réponse

Q48 – Je reçois le respect que je mérite de mon supérieur				
☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
Q49 – Je reçois le respect que je mérite de mes collègues				
☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
Q50 – Au travail je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles				
☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
Q51 – On me traite injustement dans mon travail				
☐ Pas d'accord	☐ D'accord et ça ne me dérange pas	☐ D'accord et ça me dérange un peu	☐ D'accord et ça me dérange	☐ D'accord et ça me dérange beaucoup
Q52 – Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans la situation de travail				
☐ Pas d'accord	☐ D'accord et ça ne me dérange pas	☐ D'accord et ça me dérange un peu	☐ D'accord et ça me dérange	☐ D'accord et ça me dérange beaucoup
Q53 – Mes perspectives de promotion sont faibles				
☐ Pas d'accord	☐ D'accord et ça ne me dérange pas	☐ D'accord et ça me dérange un peu	☐ D'accord et ça me dérange	☐ D'accord et ça me dérange beaucoup
Q54 – Ma sécurité d'emploi est menacée				
☐ Pas d'accord	☐ D'accord et ça ne me dérange pas	☐ D'accord et ça me dérange un peu	☐ D'accord et ça me dérange	☐ D'accord et ça me dérange beaucoup

Q55 – Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation

☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
-----------------------------------	---	---	--	---

Q56 – Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail

☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
-----------------------------------	---	---	--	---

Q57– Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes

☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
-----------------------------------	---	---	--	---

Q58 – Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant

☐ D'accord	☐ Pas d'accord et ça ne me dérange pas	☐ Pas d'accord et ça me dérange un peu	☐ Pas d'accord et ça me dérange	☐ Pas d'accord et ça me dérange beaucoup
-----------------------------------	---	---	--	---

Q59 – Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes supérieurs

☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ tout à fait d'accord
---	---------------------------------------	-----------------------------------	---

Q60 – Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes collègues

☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ tout à fait d'accord
---	---------------------------------------	-----------------------------------	---

Q61 – Mon travail est apprécié à sa juste valeur par des tiers (clients, patients, usagers,...)

☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ tout à fait d'accord
---	---------------------------------------	-----------------------------------	---

Q62 – Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve

☐ Toujours	☐ Souvent	☐ Parfois	☐ Jamais
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------

Q63 – J'ai les moyens de faire un travail de qualité

☐ Toujours	☐ Souvent	☐ Parfois	☐ Jamais
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------

Q64 – Vous travaillez en :

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. bureau individuel..... | ☐ 1 |
| 2. bureau à plusieurs..... | ☐ 2 |
| 3. plateaux paysagés..... | ☐ 3 |
| 4. configuration nomade partielle..... | ☐ 4 |

Q65 – L'aménagement de votre bureau vous semble-t-il :

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. très satisfaisant..... | ☐ 1 |
| 2. satisfaisant..... | ☐ 2 |
| 3. médiocre..... | ☐ 3 |

Q66 – L'aménagement des locaux du service vous semble-t-il :

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. très satisfaisant..... | ☐ 1 |
| 2. satisfaisant..... | ☐ 2 |
| 3. médiocre..... | ☐ 3 |

Q67 – Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié

- | | |
|--|---|
| a. par un changement de poste ou de fonction..... | ☐ Oui ☐ Non |
| b. par une restructuration ou un déménagement..... | ☐ Oui ☐ Non |
| c. par un changement dans l'organisation du travail..... | ☐ Oui ☐ Non |
| d. par un autre changement..... | ☐ Oui ☐ Non |
| (dans ce cas : lequel ?.....) | |

Q68 – Ce changement a-t-il eu des conséquences sur vos conditions de travail ?

- ☐ Oui
☐ Non

Q69 – Si oui, vos conditions de travail ont-elles été :

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| 1. Améliorées..... | ☐ 1 |
| 2. Inchangées..... | ☐ 2 |
| 3. Dégradées..... | ☐ 3 |

Q70 - Avez-vous été consulté avant ce changement ?

- ☐ Oui ☐ Non

Q71- Vos représentants du personnel ont-ils été consultés avant ce changement ?

- ☐ Oui ☐ Non
☐ Je ne sais pas

Q72 – Avez-vous pu exprimer votre point de vue avant ce changement

- | | |
|---|---|
| - directement auprès de votre hiérarchie..... | ☐ Oui ☐ Non |
| - via vos représentants du personnel | ☐ Oui ☐ Non |
| - autrement..... | ☐ Oui ☐ Non |

Q73 – Si Oui : Estimez-vous que votre avis ou celui de vos représentants a été pris en compte lors de la mise en place de ce changement ?

- ☐ Oui ☐ Non
☐ Je ne sais pas

Q74 – Avez-vous été amené à contacter l'assistant social du service du personnel au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ Oui
☐ Non

Q75 – Avez-vous été amené à contacter le médecin de prévention au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ Oui
☐ Non

Q76 – Comment est votre état de santé général ?				
☐ Très bon	☐ Bon	☐ Moyen	☐ Mauvais	☐ Très mauvais
Q77 – Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladies chroniques ? <i>Une maladie chronique est une maladie qui dure (ou durera) longtemps, qui revient (ou reviendra) régulièrement. Les allergies telles que le rhume des foins ne sont pas des maladies chroniques, ni les gripes, ou les angines à répétition</i>				☐ Oui ☐ Non
Q78 – Etes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?				☐ Oui ☐ Non
Q79 – Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?				☐ Non, mon travail n'influence pas ma santé ☐ Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé ☐ Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé
Q80– Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail (Cocher la case qui correspond le mieux à votre réponse)				
☐ Pas du tout d'accord	☐ Pas d'accord	☐ D'accord	☐ Tout à fait d'accord	

Que dites-vous à propos des émotions suivantes ?

Lisez chaque question et la série de réponses possibles, et cochez la réponse qui exprime le mieux ce que vous avez éprouvé au cours de la semaine qui vient de s'écouler. Ne vous attardez pas sur la réponse à faire : votre réaction immédiate à chaque question fournira une meilleure indication de ce que vous éprouvez qu'une réponse longuement méditée.

Q81- Je suis tendu(e), énervé(e)	La plupart du temps	☐ 1
	Souvent	☐ 2
	De temps en temps.....	☐ 3
	Jamais	☐ 4
Q82 – Je prends plaisir aux mêmes choses qu'autrefois	Oui, tout autant	☐ 1
	Pas autant.....	☐ 2
	Un peu seulement.....	☐ 3
	Presque plus.....	☐ 4
Q83 – J'ai une sensation de peur, comme si quelque chose d'horrible allait m'arriver	Oui, très nettement	☐ 1
	Oui, mais ce n'est pas trop grave.....	☐ 2
	Un peu, mais cela ne m'inquiète pas..	☐ 3
	Pas du tout	☐ 4
Q84 – Je ris facilement et vois le bon côté des choses	Autant que par le passé.....	☐ 1
	Plutôt autant qu'avant.....	☐ 2
	Vraiment moins qu'avant.....	☐ 3
	Plus du tout	☐ 4
Q85 – Je me fais du souci	Très souvent	☐ 1
	Assez souvent	☐ 2
	Occasionnellement	☐ 3
	Très occasionnellement	☐ 4
Q86 – Je suis de bonne humeur	Jamais	☐ 1
	Rarement	☐ 2
	Assez souvent	☐ 3
	La plupart du temps	☐ 4

Q87 – Je peux rester tranquillement assis à ne rien faire et me sentir décontracté(e)	Oui, quoiqu'il arrive	☐ 1
	Oui, en général	☐ 2
	Rarement	☐ 3
	Jamais	☐ 4
Q88 – J'ai l'impression de fonctionner au ralenti	Presque toujours	☐ 1
	Très souvent	☐ 2
	Parfois	☐ 3
	Jamais	☐ 4
Q89 – J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué	Jamais	☐ 1
	Parfois	☐ 2
	Assez souvent	☐ 3
	Très souvent	☐ 4
Q90 – Je ne m'intéresse plus à mon apparence	Plus du tout	☐ 1
	Je n'y accorde pas autant d'attention que je le devrais.....	☐ 2
	Il se peut que je n'y fasse plus autant attention.....	☐ 3
	J'y prête autant attention que par le passé	☐ 4
Q91 – J'ai la bougeotte et je n'arrive pas à tenir en place	Oui, c'est tout à fait le cas.....	☐ 1
	Un peu	☐ 2
	Pas tellement	☐ 3
	Pas du tout	☐ 4
Q92 – Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses	Autant qu'avant	☐ 1
	Un peu moins qu'avant.....	☐ 2
	Bien moins qu'avant.....	☐ 3
	Presque jamais.....	☐ 4
Q93 – J'éprouve des sensations soudaines de panique	Vraiment très souvent	☐ 1
	Assez souvent	☐ 2
	Pas très souvent.....	☐ 3
	Jamais	☐ 4
Q94 –Je peux prendre plaisir à un bon livre ou à une bonne émission de radio ou de télévision	Souvent	☐ 1
	Parfois	☐ 2
	Rarement	☐ 3
	Très rarement	☐ 4

Q95 – Vous arrive t-il de vivre au travail les situations difficiles décrites ci-dessous ?*Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante...*

	Oui, actuellement	Oui, dans le passé	Non
- Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là.....	☐	☐	☐
- Vous empêche de vous exprimer.....	☐	☐	☐
- Vous ridiculise en public	☐	☐	☐
- Critique injustement votre travail	☐	☐	☐
- Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	☐	☐	☐
- Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement.....	☐	☐	☐
- 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..	☐	☐	☐

Q96 – Si vous avez coché une case « Oui, actuellement », cette ou ces personnes sont-elles :

- Une (ou plusieurs) personne(s) de votre service.....	☐ Oui	☐ Non
- Un (ou des) usager(s)	☐ Oui	☐ Non
- Des salariés de services extérieurs.....	☐ Oui	☐ Non

Q97 – Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part du public dans le cadre de votre travail :

- D'une agression verbale	☐ Oui	☐ Non
Si OUI, combien de fois		
- D'une agression physique ou sexuelle	☐ Oui	☐ Non
Si OUI, combien de fois		

Si OUI, avez-vous reçu le soutien de vos collègues, ou de vos supérieurs.....☐ Oui ☐ Non**Q98 – Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre de votre travail :**

- D'une agression verbale	☐ Oui	☐ Non
Si OUI, combien de fois		
- D'une agression physique ou sexuelle	☐ Oui	☐ Non
Si OUI, combien de fois		

Q99 – Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions.....		☐ Faibles ☐ Modérées ☐ Importantes
- Ces tensions sont-elles ?.....		☐ En diminution ☐ Inchangées ☐ Croissantes
Q100 – Pour les agents recevant du public avez-vous à faire face à des tensions :		☐ Faibles ☐ Modérées ☐ Importantes
- Ces tensions sont-elles ?.....		☐ En diminution ☐ Inchangées ☐ Croissantes
Q101 – Pour les agents de renseignement téléphonique, avez-vous à faire face à des tensions.....		☐ Faibles ☐ Modérées ☐ Importantes
- Ces tensions sont-elles ?.....		☐ En diminution ☐ Inchangées ☐ Croissantes
Q102 – Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ?.....		☐ Oui ☐ Non
– Si OUI, d'autres collègues ont-ils fait la même chose en même temps que vous ?		☐ Oui ☐ Non
Q103 –Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors accident de travail ou maternité) ?		
☐ Pas d'arrêt	☐ 1 arrêt	☐ 2 arrêts
☐ 3 arrêts ou plus		
Q104 – Au total, combien de jours ces arrêts ont-ils représenté ?		
Q105 – Au cours des douze derniers mois, au cours de votre travail, combien avez-vous eu d'accidents du travail, même bénins, qui vous ont obligés à vous faire soigner (hors trajet) ?		
☐ Pas d'accident	☐ 1 accident	☐ 2 accidents
☐ 3 accidents ou plus		
Q106 –Au total, combien de jours d'arrêt de travail avez-vous eu du fait de ces accidents ?		

ANNEXE 2 : Note méthodologique relative à la sur-pondération de certaines catégories

La stratégie de tirage doit permettre d'optimiser la possibilité de qualifier de « significatifs » les éventuels écarts qui seront calculés entre des catégories de répondants. Il est aussi important de se couvrir du risque d'un taux de réponse plus faible que celui de 50%, qui diminuerait encore les effectifs. Cela serait gênant pour les strates les moins nombreuses.

L'étude du fichier transmis, révèle que la répartition de la population selon les trois origines possibles n'est pas équilibrée puisque nous sommes en présence de 12 487 agents ayant comme secteur d'origine la santé, environ 5 200 provenant du ministère de la jeunesse et des sports et 1 800 environ provenant du secteur de l'assurance maladie.

Dans le cas d'un taux de sondage uniforme pour construire un échantillon de 8 000 unités d'analyse et avec un taux de réponse de 50% identiques dans toutes les catégories, il y aurait dans l'échantillon des répondants environ 380 agents issus de l'assurance maladie, 1 600 agents provenant du secteur « Jeunesse et sports » et 2 560 agents du ministère de la santé. Même le plus faible effectif reste raisonnable bien que plus faible que les autres.

On pourrait toutefois être tenté de se prémunir des risques liés à une participation plus faible en sondant plus fortement au sein du secteur d'origine « assurance maladie ».

Sur le même principe, la répartition selon le type d'établissement d'affectation montre une distribution fortement déséquilibrée : les deux types d'établissement présentant des effectifs faibles étant les CREPS (838 agents, soit un nombre de retour de 171, s'il y a 50% de taux de réponse) et les DT ARS (231 agents soit un nombre de retour de 47 en cas de sondage uniforme et de taux de retour de 50%). Cet effectif potentiel de 47 individus pour la strate DT ARS est très faible pour donner lieu à une exploitation fiable. De même, bien qu'acceptable, l'effectif de 171 réponses obtenu sur les Creps est à mettre en relation avec la médiocre estimation de cette strate : à l'heure de l'arrêt de la base de sondage, le 25 mai 2011, seuls 6 CREPS sur 19 avaient retourné leur extraction du fichier RH permettant de sonder.

Enfin en ce qui concerne la variable statut, les agents de directions CC et autres personnels issus de l'assurance maladie représentent des effectifs initialement faibles (inférieurs à 100) que nous préconisons de surreprésenter voire de les prendre dans leur intégralité.

Lors du sondage, nous avons fait le choix raisonné de surreprésenter les strates :

- ORIGINE : Assurance Maladie
- Affectation : DT ARS
- Affectation : CREPS
- Statut : CC Personnels de Direction
- Statut : CC Autres personnels

Cette surreprésentation a été réalisée en s'écartant le moins possible de la structure d'origine du fichier en termes d'origine et d'affectation. La très forte dépendance entre l'affectation DT ARS et l'origine Assurance Maladie devait permettre d'atteindre les deux premiers objectifs en une seule opération de sur-sondage dans la strate DT ARS.

Les répartitions par grandes classes d'âges (moins de 40, de 40 à 49 et 50 ans et plus), par sexe, par catégories (A, B, C) sont plus équilibrées et ne nécessitent pas un traitement particulier.

Sur les 8 000 envois, 1 200 environ ont donc été « enlevés » aux strates les plus importantes et redistribués sur les deux strates CREPS et DT ARS et les strates CC Personnels de Directions et Autres personnels. Notons que la strate « ARS » sera encore plus de 2 fois plus nombreuse que la plus importante des autres. Dans chaque strate, les individus sont triés par âge, sexe, catégorie et statut et variable temps plein/temps partiel.

Après réception des questionnaires, les individus de l'échantillon répondants ont évidemment été repondérés pour que leurs poids relatif dans l'enquête soit identiques à celui qu'ils ont dans la population dite « mère ». Les tableaux réalisés seront donc conformes à la population telle qu'elle apparaît dans les bases transmises pour le tirage de l'échantillon. Seuls seront changés les résultats des tests statistiques.

ANNEXE 3 : Traitement des réponses manquantes et des réponses multiples

- Pour les questions relatives au profil de l'agent (situation personnelle et administrative)
 - Si le questionnaire comportait trop de réponses manquantes, le questionnaire n'a pas été pris en compte.
 - Dans les autres cas, nous avons déduit les réponses manquantes lorsque cela était possible, comme indiqué ci-dessous :

- ✓ Etablissement (Q1)

Si réponses multiples :

- Q1_1 = 2 et 5, on retient Q1_1 = 5,
- Q1_1 = 3 et 6, on retient Q1_1 = 6,
- Q1_1 = 4 et 7, on retient Q1_1 = 7.

A noter :

- les 25 questionnaires pour lesquels cette question Q1 n'était pas renseignée n'ont pas été pris en compte dans l'étude,
- les 32 questionnaires pour lesquels il y avait plusieurs établissements cochés à la question Q1 non pas été pris en compte dans l'étude

- ✓ Sexe (Q2)

Les 17 questionnaires pour lesquels la réponse à la Q1_2 était manquante n'ont pas été pris en compte. A noter que pour 14 d'entre eux, il manquait également la Q1_3 (année de naissance).

- ✓ Année de naissance (Q3)

Pour les 92 années de naissance manquantes, on affecte l'année de naissance moyenne des agents de même catégorie d'ancienneté ministère.

- ✓ Statut - Catégorie – Corps (Q4 et Q10)

Si réponses multiples Q1_4_1 et Q1_4_2 :

- si Q1_1 = 3 ou 6, on retient la réponse à la question Q1_4_2
 - si Q1_1 différent de 3 et 6, alors on retient la réponse à la question Q1_4_1
- Ainsi, nous avons bien si Q1_4_1 vide alors Q1_4_2 renseigné et inversement.

Pour les 15 valeurs manquantes (cellules vides à la fois dans Q1_4_1 et Q1_4_2) :

- si réponse dans Q1_10_1, alors Q1_4_1 = 1
- si réponse dans Q1_10_2, alors Q1_4_1 = 3
- si réponse dans Q1_10_3, alors Q1_4_2 = 1

A noter qu'une seule question doit être renseignée parmi les 5 suivantes :

Q1_10_1
Q1_10_2
Q1_10_3
Q1_10_4
Q1_10_5

A la question Q1_10_5, certains répondants ont indiqué autre chose qu'A, B, C ou D, on a remplacé leur réponse (1, 2, 7) par une non-réponse à cette question.

Suite à l'envoi du fichier de la liste des corps (Q1_10_1_1), 29 corps ont été mis en évidence afin que nous puissions les intégrer dans l'analyse. La colonne Q1_10_1_1 a été mise au propre et aboutit ainsi à :

20 corps pour la catégorie A (Q1_10_1)

Personnels techniques et pédagogiques
Conseillers d'administrations
Administrateurs civils
Attachés
Médecins inspecteurs de santé publique
Pharmaciens inspecteurs de santé publique
Inspecteurs de la jeunesse et des sports
Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales
Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports
Inspecteurs généraux des affaires sanitaires et sociales
Inspecteurs généraux des services
Ingénieurs de recherche
Ingénieurs d'études sanitaires
Ingénieurs du génie sanitaire
Ingénieurs d'études
Directeurs d'hôpitaux
Chargés d'études documentaires
Conseillers techniques de travail social
Infirmiers cat. A
Professeurs des écoles

5 corps pour la catégorie B (Q1_10_1)

Secrétaires administratifs
Infirmiers cat. B
Assistants de service social du personnel
Techniciens sanitaires
Techniciens de recherche et de formation

4 corps pour la catégorie C (Q1_10_1)

Adjointes administratifs
Adjointes techniques
Adjointes sanitaires
Adjointes techniques de recherche et de formation

✓ Moyen de transport (Q17)

L'objectif était d'identifier les personnes prenant les transports en commun. Si le répondant a coché les deux réponses à la question Q1_17 (transport individuel et transport en commun), nous n'avons pris en considération aucune de ses réponses : nous avons laissé la case vide dans le fichier de données à cette question.

➤ Pour les questions relatives aux situations difficiles (Q95)

Sur les **situations difficiles**, les variables seront recodées en variables binaires par sous-dimensions selon la présence au moins d'une réponse positive. Ce traitement limite l'impact des réponses manquantes.

De plus, comme beaucoup de répondants ont coché à la fois 1 et 2, à savoir « Oui actuellement » et « Oui dans le passé », nous avons créée une quatrième modalité de réponse égale à 4 signifiant « Oui actuellement et Oui, dans le passé ».

Si réponses multiples :

- Q3_95 = 1 et 2, on indique Q3_95 = 4
- Q3_95 = 1 et 3, on indique Q3_95 = 1
- Q3_95 = 2 et 3, on indique Q3_95 = 2

➤ Question relative à l'environnement de travail (Q64)

Si réponses multiples, nous avons fait :

- Q2_64 = 1 et 2, on retient Q2_64 = 2,
- Q2_64 = 1 et 3, on retient Q2_64 = 3,
- Q2_64 = 2 et 3, on retient Q2_64 = 3,
- Q2_64 = 2 et 4, on retient Q2_64 = 4,
- Q2_64 = 1 et 4, on retient Q2_64 = 4,
- Q2_64 = 3 et 4, on retient Q2_64 = 4.

➤ Questions relatives au sens perçu du travail (Q59 à Q63)
On a laissé les cases vides si les agents ont coché plusieurs réponses.

➤ Questions relatives au changement (Q71 et Q73)

Si réponses multiples, nous avons fait :

- Q2_71 = 1 et 3, on retient Q2_71 = 1,
- Q2_71 = 2 et 3, on retient Q2_71 = 2.

Idem pour la question Q2_73.

➤ Question relative à l'état de santé perçue (Q79)

Si réponse manquante, on met Q2_79 = 1 (Non).

Si réponses multiples :

- Q2_79 = 2 et 3, on retient Q2_79 = 3,
- Q2_79 = 1 et 3, on retient Q2_79 = 3.
- Q2_79 = 1 et 2, on retient Q2_79 = 2.

➤ Pour les questionnaires KARASEK, SIEGRIST et HAD

▪ Réponses manquantes

Avant toute opération de remplacement d'une donnée manquante, nous avons pris la décision d'éliminer les enregistrements où plus d'un tiers des items des questionnaires scientifiques (51 items au total) n'était pas rempli, c'est-à-dire avec 17 ou plus réponses manquantes sur les 51 items des Karasek, Siegrist, HAD.

16 questionnaires fortement « vides en information RPS » ont été écartés de la base sur ce principe.

Pour les autres questionnaires, comme nous l'avons convenu en réunion avec le Comité de Pilotage, nous avons affecté la moyenne des réponses au questionnaire de l'agent en respectant un nombre maximal de réponses manquantes telles que :

➤ Pour le Karasek :

- Maximum 3 réponses manquantes sur les 9 questions de la latitude décisionnelle
- Maximum 3 réponses manquantes sur les 9 questions de la demande psychologique
- Maximum 2 réponses manquantes sur les 8 questions liées au soutien

Exemple : La dimension de la latitude décisionnelle se calcule à partir de 9 questions. Si une des ces questions a une réponse manquante, nous faisons la moyenne sur les 8 autres que l'on impute à la question où la réponse est manquante.

➤ Pour le Siegrist :

- Maximum 3 réponses manquantes sur les 11 questions du Siegrist

- Pour le HAD :
 - Maximum 2 réponses manquantes sur les 7 questions liées à l'anxiété
 - Maximum 2 réponses manquantes sur les 7 questions liées à la dépression

- Multiples réponses

Pour les doubles réponses, nous avons imputé la moyenne entre les deux modalités.

Exemple : Les scores pour une question sont par exemple les suivants Pas du tout d'accord (vaut 0), Pas d'accord (vaut 1), D'accord (vaut 2), Tout à fait d'accord (vaut 3). Si l'agent a coché deux réponses, admettons, D'accord et Tout à fait d'accord, nous lui avons attribué 2,5.

ANNEXE 4 : Représentativité de l'échantillon après repondération par critères socioprofessionnels

Le tableau ci-dessous présente, après la repondération des données, la représentativité de chacun des critères socioprofessionnels utilisés lors du tirage de l'échantillon :

	Population mère		Echantillon	
	Effectif	%age	%age	Ecart / pop.mère
TOTAL	19 513	100%		
Homme	7 470	38,28%	38,00%	0,28%
Femme	12 043	61,72%	62,00%	-0,28%
ARS ou DT ARS	9 168	46,98%	46,52%	0,46%
DDCS	2 339	11,99%	11,87%	0,12%
DRJSCS	3 702	18,97%	19,77%	-0,80%
Creps	838	4,29%	4,25%	0,04%
AC	3 466	17,76%	17,59%	0,17%
CC Cadres et Employés	1 058	5,42%	5,42%	0,00%
CC Agents de direction	59	0,30%	0,30%	0,00%
CC Praticiens conseil	188	0,96%	0,96%	0,00%
Autres personnels	53	0,27%	0,27%	0,00%
Fonctionnaires	15 206	77,93%	77,94%	-0,01%
Contractuels	1 958	10,03%	10,03%	0,00%
Vacataires	392	2,01%	2,01%	0,00%
Autres	599	3,07%	3,07%	0,00%
Titulaire	17 880	91,63%	89,97%	1,66%
CDI	1 498	7,68%	4,10%	3,58%
CDD	135	0,69%	5,93%	-5,24%
Temps complet	14 972	76,73%	81,65%	-4,92%
Temps partiel	3 550	18,19%	18,35%	-0,16%
Categ A	8 615	44,15%	47,72%	-3,57%
Categ B	4 251	21,79%	23,72%	-1,93%
Categ C	4 884	25,03%	20,38%	4,65%
Santé	12 487	63,99%	65,58%	-1,59%
JS	5 188	26,59%	25,59%	1,00%
Assurance maladie	1 838	9,42%	8,83%	0,59%
Né avant 1951	2 079	10,67%	10,67%	0,00%
Né entre 1952-1953	1 497	7,68%	7,68%	0,00%
Né entre 1954-1956	2 392	12,28%	12,28%	0,00%
Né entre 1957-1958	1 574	8,08%	8,08%	0,00%
Né entre 1959-1961	2 115	10,85%	10,85%	0,00%
Né entre 1962-1964	1 799	9,23%	9,23%	0,00%
Né entre 1965-1969	2 418	12,41%	12,41%	0,00%
Né entre 1970-1973	1 887	9,68%	9,68%	0,00%
Né entre 1974-1978	1 887	9,68%	9,68%	0,00%
Né après 1979	1 837	9,43%	9,43%	0,00%

Comment lire ce tableau ?

Exemple : Parmi les 3 258 répondants à cette enquête, nous comptons 38% d'hommes. Les femmes représentent donc 62% de notre échantillon.

Or, aujourd'hui, dans la population totale des agents travaillant aux ministères (santé et affaires sociales), soit 19 513 personnes, on compte 7 470 hommes et 12 043 femmes. C'est-à-dire que les hommes représentent 38,28% de la population des agents et les femmes 61,72%.

Ainsi, si l'on compare leur proportion dans l'échantillon et dans la population mère, nous constatons un écart de +/- 0,28 ce qui est tout à fait acceptable. Cela prouve que le critère « Sexe » est bien représenté dans notre échantillon de répondants dans le cadre de cette enquête.

ANNEXE 5 : Répartition des agents selon le questionnaire Karasek en fonction des différents critères socio-professionnels

	Effectif	ACTIFS	DETENDUS	PASSIFS	TENDUS
TOTAL	3 258	24,49	20,29	25,08	30,14
29 ans ou moins	144	27,08	18,06	24,31	30,56
De 30 à 34 ans	244	28,28	17,21	21,72	32,79
De 35 à 39 ans	331	27,49	16,31	20,54	35,65
De 40 à 44 ans	434	27,65	19,12	21,89	31,34
De 45 à 49 ans	475	25,89	17,68	27,37	29,05
De 50 à 54 ans	691	20,26	20,98	27,06	31,69
55 ans à 59 ans	664	22,59	22,14	26,51	28,77
60 ans ou plus	275	24,00	29,09	26,55	20,36
Agent titulaire de l'Etat (fonctionnaire ou stagiaire)	2 482	24,25	21,15	25,54	29,05
Agent non titulaire de l'Etat (CDI)	123	29,27	17,89	24,39	28,46
Agent non titulaire de l'Etat (CDD)	189	20,11	21,16	25,93	32,80
Agent non titulaire de l'Etat (vacataire, emploi saisonnier)	11	27,27	27,27	36,36	9,09
Autre	18	16,67	22,22	16,67	44,44
Ass.Mal. - Cadres et employés	326	25,15	16,87	24,23	33,74
Ass.Mal. - Agents de direction	31	48,39	16,13	12,90	22,58
Ass.Mal. - Praticiens conseils	74	25,68	8,11	16,22	50,00
Ass.Mal. - Autre personnels	2	,	,	50,00	50,00
Ass.Mal. - Autre	2	,	50,00	50,00	,
Oui, handicapé	111	19,82	19,82	34,23	26,13
Non, pas handicapé ou non-réponse	3 147	24,66	20,31	24,75	30,28
ANC_MIN - moins d'un an	128	30,47	22,66	23,44	23,44
ANC_MIN - de 1 an à moins de 3 ans	231	22,08	16,45	27,27	34,20
ANC_MIN - de 3 ans à moins de 10 ans	645	25,58	20,16	23,41	30,85
ANC_MIN - de 10 à moins de 20 ans	784	27,81	18,75	21,56	31,89
ANC_MIN - 20 ans ou plus	1 332	22,30	21,70	26,95	29,05
ANC_POSTE - moins d'un an	564	26,77	18,44	21,45	33,33
ANC_POSTE - de 1 an à moins de 3 ans	1 107	26,56	18,07	23,76	31,62
ANC_POSTE - de 3 ans à moins de 10 ans	854	22,72	19,79	25,76	31,73
ANC_POSTE - de 10 à moins de 20 ans	446	24,22	25,11	25,56	25,11
ANC_POSTE - 20 ans ou plus	255	17,65	26,67	34,51	21,18
Temps complet	2 609	25,72	21,43	23,34	29,51
Temps partiel à 80%	476	19,75	15,55	32,14	32,56
Autres temps partiels (hors temps partiel thérapeutique)	173	19,08	16,18	31,79	32,95
Oui, j'ai choisi mon temps de travail	2 998	24,75	20,55	24,78	29,92
Non, je n'ai pas choisi mon temps de travail	178	19,10	16,29	29,78	34,83
Agent titulaire Etat - Cat A	1 119	34,85	23,68	13,14	28,33
Agent titulaire Etat - Cat B	723	15,49	18,67	33,06	32,78

Agent titulaire Etat - Cat C	649	15,56	20,18	38,06	26,19
Agent non titulaire Etat - Cat A	205	31,71	17,56	20,49	30,24
Agent non titulaire Etat - Cat B	67	16,42	22,39	22,39	38,81
Agent non titulaire Etat - Cat C	38	5,26	18,42	50,00	26,32
Nv_qualif_SS_cadempl - 1	1	,	,	,	100,00
Nv_qualif_SS_cadempl - 2	2	,	50,00	50,00	,
Nv_qualif_SS_cadempl - 3	35	17,14	11,43	42,86	28,57
Nv_qualif_SS_cadempl - 4	50	8,00	30,00	34,00	28,00
Nv_qualif_SS_cadempl - 5	49	20,41	18,37	28,57	32,65
Nv_qualif_SS_cadempl - 6	73	31,51	8,22	19,18	41,10
Nv_qualif_SS_cadempl - 7	64	28,13	18,75	17,19	35,94
Nv_qualif_SS_cadempl - 8	24	41,67	8,33	20,83	29,17
Nv_qualif_SS_cadempl - 9	16	37,50	31,25	,	31,25
Nv_qualif_SS_cadempl - 10	1	100,00	,	,	,
Nv_qualif_SS_direction - 1	11	63,64	,	9,09	27,27
Nv_qualif_SS_direction - 2	4	50,00	,	,	50,00
Nv_qualif_SS_direction - 3	4	25,00	50,00	25,00	,
Nv_qualif_SS_direction - 4	10	30,00	20,00	20,00	30,00
Nv_qualif_SS_praticien - A	49	24,49	12,24	12,24	51,02
Nv_qualif_SS_praticien - B	18	38,89	,	27,78	33,33
Nv_qualif_SS_praticien - C	1	100,00	,	,	,
Nv_qualif_SS_praticien - D	1	,	,	,	100,00
Oui, j'ai choisi mon poste actuel	2 296	27,61	22,30	23,48	26,61
Non, je n'ai pas choisi mon poste actuel	820	17,68	13,78	28,41	40,12
Oui, accompagnement ou formation lors de l'affectation sur un nouveau poste	532	24,06	22,93	25,38	27,63
Oui, pas d'accompagnement ou formation lors de l'affectation sur un nouveau poste	1 489	26,33	16,72	22,23	34,72
Oui, besoin de formation complémentaire pour le poste	1 626	26,63	16,05	21,46	35,85
Non, pas besoin de formation complémentaire pour le poste	1 434	23,36	25,38	27,75	23,50
Oui, responsabilité d'encadrement	1 070	41,68	20,56	9,63	28,13
Non, pas de responsabilité d'encadrement	2 082	16,43	19,88	32,28	31,41
Vit en couple	2 345	25,50	20,94	23,71	29,85
Vit seul (e)	899	22,02	18,80	28,70	30,48
aucun enfant	1 381	22,23	19,41	27,66	30,70
un enfant	723	24,76	22,54	23,51	29,18
deux enfants	800	27,25	20,25	21,63	30,88
trois enfants	249	28,92	19,28	25,30	26,51
quatre enfants et plus	54	22,22	20,37	25,93	31,48
transport individuel	2 049	25,13	21,03	24,84	28,99
transport en commun	1 010	22,38	19,90	24,26	33,47
Durée_transp - moins d'une heure	2 094	25,17	20,01	26,17	28,65
Durée_transp - de une à deux heures	905	22,10	20,44	23,20	34,25

Durée_transp - de deux à trois heures	186	26,34	23,66	22,58	27,42
Durée_transp - plus de trois heures	50	28,00	12,00	24,00	36,00
Revenu net mensuel du foyer - < 1 500€	170	13,53	17,06	41,18	28,24
Revenu net mensuel du foyer - de 1 500€ à 2 999€	975	19,69	19,59	30,36	30,36
Revenu net mensuel du foyer - de 3 000€ à 4 999€	1 301	25,29	20,29	23,29	31,13
Revenu net mensuel du foyer - de 5 000€ à 6 999€	496	30,65	22,98	18,55	27,82
Revenu net mensuel du foyer - > 7 000 €	261	36,40	22,61	12,26	28,74

ANNEXE 6 : Les catégories de référence utilisées pour la régression logistique

Dans les modèles statistiques utilisés, les catégories de référence sont les suivantes :

- Sexe : Femme
- Age : 45 à 49 ans
- Situation matrimoniale : En couple
- Enfants à charge au sein du foyer : Aucun
- Etablissement : DRJSCS-DRIHL-DJSCS
- Secteur d'origine : Santé
- Statut : Fonctionnaire
- Catégorie : Catégorie A
- Ancienneté au ministère : 3 à 9 ans
- Ancienneté au poste : 3 à 9 ans
- Temps de travail : Temps complet
- Choix du temps de travail : Oui
- Environnement de travail : Bureau individuel
- Responsabilité d'encadrement : Non
- Changement de poste ou de fonction : Non
- Restructuration ou déménagement : Non
- Changement d'organisation du travail : Non
- Autre changement : Non
- Consulté avant le changement : Non
- Représentants du personnel consultés avant le changement : Non
- Point de vue exprimé avant le changement auprès de la hiérarchie : Non
- Point de vue exprimé avant le changement via les représentants du personnel : Non
- Point de vue exprimé avant le changement autrement : Non
- Avis pris en compte lors du changement : Non

ANNEXE 7 : Ensemble des tableaux simples de fréquence des résultats pour chacune des questions

Caractéristiques de l'établissement employeur :	
Q2	Pourcentage
1. Administration centrale	18%
2.a ARS – en agence régionale - agent issu du secteur santé	16%
2.b ARS – en agence régionale - agent issu du secteur des organismes de Sécurité Sociale	5%
2.c ARS – en agence régionale - autres secteurs	2%
3.a ARS – en Délégation territoriale - agent issu du secteur santé	20%
3.b ARS – en Délégation territoriale - agent issu du secteur des organismes de Sécurité Sociale	1%
3.c ARS – en Délégation territoriale - autres secteurs	2%
4.a CREPS - agent issu du secteur santé	0%
4.b CREPS - agent issu du secteur jeunesse et sports	3%
4.c CREPS - autres secteurs	1%
5.a DDCS - agent issu du secteur santé	5%
5.b DDCS - agent issu du secteur jeunesse et sports	5%
5.c DDCS - autres secteurs	2%
6.a DRJSCS, DRIHL ou DJSCS (pour l'Outre-mer) - agent issu du secteur santé	6%
6.b DRJSCS, DRIHL ou DJSCS (pour l'Outre-mer) - agent issu du secteur jeunesse et sports	11%
6.c DRJSCS, DRIHL ou DJSCS (pour l'Outre-mer) - autres secteurs	3%

SEXE	
Q2	Pourcentage
Masculin	38%
Féminin	62%

ANNEE DE NAISSANCE	
Q3	Pourcentage
29 ans ou moins	4%
De 30 à 34 ans	9%
De 35 à 39 ans	10%
De 40 à 44 ans	13%
De 45 à 49 ans	14%
De 50 à 54 ans	19%
55 ans à 59 ans	20%
60 ans ou plus	11%

Si vous êtes agent de la fonction publique d'état :	
Q4-1	Pourcentage
Agent titulaire de l'Etat (fonctionnaire ou stagiaire)	84%
Agent non titulaire de l'Etat (CDI)	4%
Agent non titulaire de l'Etat (CDD)	6%
Agent non titulaire de l'Etat (vacataire, emploi saisonnier)	2%
Autre	3%

Si vous êtes personnel originaire de l'assurance maladie :	
Q4-2	Pourcentage
Cadres et employés	75%
Agents de direction	4%
Praticiens conseils	13%
Autre personnels	4%
Autre	3%

Avez-vous la qualification de travailleur handicapé :	
Q5	Pourcentage
Oui	3%
Non	97%

Ancienneté au ministère (santé ou jeunesse et sports) ou au sein des organismes de Sécurité Sociale	
Q6	Pourcentage
moins d'un an ou non indiqué	8%
de 1 an à moins de 3 ans	8%
de 3 ans à moins de 10 ans	21%
de 10 à moins de 20 ans	23%
20 ans ou plus	40%

Ancienneté sur le poste actuel	
Q7	Pourcentage
moins d'un an ou non indiqué	18%
de 1 an à moins de 3 ans	33%
de 3 ans à moins de 10 ans	27%
de 10 à moins de 20 ans	14%
20 ans ou plus	9%

Temps de travail	
Q8	Pourcentage
Temps complet	82%
Temps partiel à 80%	13%
Autres temps partiels (hors temps partiel thérapeutique)	5%

Avez-vous choisi ce temps de travail ? (même pour les temps complets)	
Q9	Pourcentage
Oui	94%
Non	6%

Si vous êtes agent titulaire de l'Etat, précisez votre catégorie	
Q10A	Pourcentage
Cat A	50%
Cat B	27%
Cat C	23%

Si vous êtes agent titulaire de l'Etat, précisez en clair votre corps	
Q10A - CORPS	Pourcentage
Adjoints administratifs	18%
Adjoints sanitaires	1%
Adjoints techniques	1%
Adjoints techniques de recherche et de formation	0%
Administrateurs civils	2%
Assistants de service social du personnel	1%
Attachés	6%
Chargés d'études documentaires	0%
Conseillers d'administration	0%
Conseillers techniques de travail social	1%
Directeurs d'hôpitaux	0%
Infirmiers cat. A	1%
Infirmiers cat. B	1%
Ingénieurs d'études	0%
Ingénieurs d'études sanitaires	3%
Ingénieurs de recherche	0%
Ingénieurs du génie sanitaire	2%
Inspecteurs de la jeunesse et des sports	2%
Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales	14%
Inspecteurs généraux de la jeunesse et des sports	0%
Inspecteurs généraux des affaires sanitaires et sociales	0%
Inspecteurs généraux des services	0%

Médecins inspecteurs de santé publique	4%
Personnels techniques et pédagogiques	18%
Pharmaciens inspecteurs de santé publique	2%
Professeurs des écoles	0%
Secrétaires administratifs	19%
Techniciens de recherche et de formation	0%
Techniciens sanitaires	5%

Si vous êtes agent non titulaire de l'Etat, précisez votre catégorie	
Q10B	Pourcentage
Cat A	68%
Cat B	17%
Cat C	15%

Si vous êtes cadre et employé issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : 1 à 10	
Q10C	Pourcentage
1	0%
2	1%
3	12%
4	15%
5	15%
6	23%
7	20%
8	8%
9	5%
10	0%

Si vous êtes agent de direction issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : 1 à 4	
Q10D	Pourcentage
1	33%
2	12%
3	14%
4	40%

Si vous êtes praticien conseil issu des organismes de Sécurité Sociale, précisez votre niveau de qualification : A à D	
Q10E	Pourcentage
A	74%
B	23%
C	1%
D	2%

Avez-vous choisi votre poste actuel ?	
Q11	Pourcentage
Oui	75%
Non	25%

Dans le cas d'une affectation sur un nouveau poste, avez-vous bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation ?	
Q12	Pourcentage
Oui	28%
Non	72%

Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir votre poste actuel ?	
Q13	Pourcentage
Oui	52%
Non	48%

Avez-vous une responsabilité d'encadrement ?	
Q14	Pourcentage
Oui	34%
Non	66%

Situation matrimoniale : vivez-vous	
Q15	Pourcentage
en couple	72%
seul (e) ou non indiqué	28%

Combien y a-t-il d'enfants à charge au sein de votre foyer :	
Q16	Pourcentage
aucun enfant ou non indiqué	45%
un enfant	22%
deux enfants	24%
trois enfants	7%
quatre enfants et plus	2%

Quels moyens de transports utilisez-vous pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail :	
Q17	Pourcentage
transport individuel	64%
transport en commun	36%

Quelle est la durée de votre temps de transport journalier (aller et retour) :	
Q18	Pourcentage
moins d'une heure	63%
de une à deux heures	29%
de deux à trois heures	6%
plus de trois heures	2%

Quel est le revenu net mensuel de votre foyer :	
Q19	Pourcentage
< 1 500€	5%
de 1 500€ à 2 999€	30%
de 3 000€ à 4 999€	40%
de 5 000€ à 6 999€	16%
> 7 000 €	8%

Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	
Q20	Pourcentage
Pas du tout d'accord	1%
Pas d'accord	4%
D'accord	47%
Tout à fait d'accord	48%

Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	
Q21	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	32%
D'accord	48%
Tout à fait d'accord	14%

Mon travail me demande d'être créatif	
Q22	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	24%
D'accord	46%
Tout à fait d'accord	22%

Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	
Q23	Pourcentage
Pas du tout d'accord	9%
Pas d'accord	24%
D'accord	45%
Tout à fait d'accord	22%

Mon travail demande un haut niveau de compétence	
Q24	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	24%
D'accord	46%
Tout à fait d'accord	26%

Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	
Q25	Pourcentage
Pas du tout d'accord	18%
Pas d'accord	53%
D'accord	21%
Tout à fait d'accord	8%

Dans mon travail, j'ai des activités variées	
Q26	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	13%
D'accord	58%
Tout à fait d'accord	27%

J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	
Q27	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	20%
D'accord	59%
Tout à fait d'accord	16%

J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	
Q28	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	19%
D'accord	56%
Tout à fait d'accord	18%

Mon travail demande de travailler très vite	
Q29	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	21%
D'accord	50%
Tout à fait d'accord	27%

Mon travail demande de travailler intensément	
Q30	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	18%
D'accord	49%
Tout à fait d'accord	31%

On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	
Q31	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	42%
D'accord	32%
Tout à fait d'accord	20%

Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	
Q32	Pourcentage
Pas du tout d'accord	13%
Pas d'accord	39%
D'accord	42%
Tout à fait d'accord	6%

Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	
Q33	Pourcentage
Pas du tout d'accord	15%
Pas d'accord	45%
D'accord	28%
Tout à fait d'accord	12%

Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	
Q34	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	24%
D'accord	55%
Tout à fait d'accord	18%

Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	
Q35	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	17%
D'accord	46%
Tout à fait d'accord	35%

Mon travail est très « bousculé »	
Q36	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	32%
D'accord	41%
Tout à fait d'accord	23%

Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	
Q37	Pourcentage
Pas du tout d'accord	8%
Pas d'accord	39%
D'accord	37%
Tout à fait d'accord	16%

Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés	
Q38	Pourcentage
Pas du tout d'accord	15%
Pas d'accord	25%
D'accord	46%
Tout à fait d'accord	13%

Mon supérieur prête attention à ce que je dis	
Q39	Pourcentage
Pas du tout d'accord	9%
Pas d'accord	21%
D'accord	55%
Tout à fait d'accord	15%

Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	
Q40	Pourcentage
Pas du tout d'accord	12%
Pas d'accord	29%
D'accord	49%
Tout à fait d'accord	11%

Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	
Q41	Pourcentage
Pas du tout d'accord	11%
Pas d'accord	32%
D'accord	48%
Tout à fait d'accord	9%

Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	
Q42	Pourcentage
Pas du tout d'accord	1%
Pas d'accord	10%
D'accord	65%
Tout à fait d'accord	24%

Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	
Q43	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	12%
D'accord	68%
Tout à fait d'accord	18%

Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	
Q44	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	10%
D'accord	65%
Tout à fait d'accord	23%

Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	
Q45	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	20%
D'accord	63%
Tout à fait d'accord	12%

J'ai le sentiment que mon travail est utile	
Q46	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	15%
D'accord	57%
Tout à fait d'accord	24%

J'ai le sentiment que mon travail est efficace	
Q47	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	17%
D'accord	62%
Tout à fait d'accord	17%

Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs	
Q48	Pourcentage
D'accord	61%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	5%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	12%
Pas d'accord et cela me dérange	13%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	10%

Je reçois le respect que je mérite de mes collègues	
Q49	Pourcentage
D'accord	79%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	7%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	8%
Pas d'accord et cela me dérange	4%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	3%

Au travail je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	
Q50	Pourcentage
D'accord	49%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	8%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	18%
Pas d'accord et cela me dérange	15%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	9%

On me traite injustement dans mon travail	
Q51	Pourcentage
Pas d'accord	73%
D'accord et cela ne me dérange pas	2%
D'accord et cela me dérange un peu	9%
D'accord et cela me dérange	8%
D'accord et cela me dérange beaucoup	8%

Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans la situation de travail	
Q52	Pourcentage
Pas d'accord	46%
D'accord et cela ne me dérange pas	5%
D'accord et cela me dérange un peu	13%
D'accord et cela me dérange	17%
D'accord et cela me dérange beaucoup	19%

Mes perspectives de promotion sont faibles	
Q53	Pourcentage
Pas d'accord	14%
D'accord et cela ne me dérange pas	13%
D'accord et cela me dérange un peu	16%
D'accord et cela me dérange	20%
D'accord et cela me dérange beaucoup	37%

Ma sécurité d'emploi est menacée	
Q54	Pourcentage
Pas d'accord	67%
D'accord et cela ne me dérange pas	2%
D'accord et cela me dérange un peu	6%
D'accord et cela me dérange	10%
D'accord et cela me dérange beaucoup	16%

Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation	
Q55	Pourcentage
D'accord	53%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	14%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	12%
Pas d'accord et cela me dérange	10%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	10%

Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail	
Q56	Pourcentage
D'accord	52%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	6%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	17%
Pas d'accord et cela me dérange	14%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	11%

Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	
Q57	Pourcentage
D'accord	17%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	11%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	19%
Pas d'accord et cela me dérange	21%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	31%

Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant	
Q58	Pourcentage
D'accord	27%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	4%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	21%
Pas d'accord et cela me dérange	23%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	26%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes supérieurs	
Q59	Pourcentage
Pas du tout d'accord	10%
Pas d'accord	29%
D'accord	51%
Tout à fait d'accord	10%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes collègues	
Q60	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	15%
D'accord	69%
Tout à fait d'accord	13%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par des tiers (clients, patients, usagers,...)	
Q61	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	9%
D'accord	65%
Tout à fait d'accord	23%

Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve	
Q62	Pourcentage
Toujours	1%
Souvent	11%
Parfois	70%
Jamais	18%

J'ai les moyens de faire un travail de qualité	
Q63	Pourcentage
Toujours	7%
Souvent	44%
Parfois	43%
Jamais	6%

Vous travaillez en :	
Q64	Pourcentage
bureau individuel	43%
bureau à plusieurs	53%
plateaux paysagés	1%
configuration nomade partielle	4%

L'aménagement de votre bureau vous semble-t-il :	
Q65	Pourcentage
très satisfaisant	21%
satisfaisant	54%
médiocre	25%

L'aménagement des locaux du service vous semble-t-il :	
Q66	Pourcentage
très satisfaisant	13%
satisfaisant	57%
médiocre	30%

Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié :	
a - par un changement de poste ou de fonction	
Q67-1	Pourcentage
Oui	33%
Non	67%

b - par une restructuration ou un déménagement	
Q67-2	Pourcentage
Oui	64%
Non	36%

c - par un changement dans l'organisation du travail	
Q67-3	Pourcentage
Oui	53%
Non	47%
e - par un autre changement	
Q67-4	Pourcentage
Oui	25%
Non	75%
Ce changement a-t-il eu des conséquences sur vos conditions de travail ?	
Q68	Pourcentage
Oui	74%
Non	26%
Si oui, vos conditions de travail ont-elles été :	
Q69	Pourcentage
Améliorées	14%
Inchangées	23%
Dégradées	63%
Avez-vous été consulté avant le changement ?	
Q70	Pourcentage
Oui	35%
Non	65%
Vos représentants du personnel ont-ils été consultés avant ce changement ??	
Q71	Pourcentage
Oui	25%
Non	75%
Avez-vous pu exprimer votre point de vue avant ce changement ?	
a - directement auprès de votre hiérarchie	
Q72-1	Pourcentage
Oui	47%
Non	53%

b - via vos représentants du personnel	
Q72-2	Pourcentage

Oui	20%
Non	80%

c - autrement	
Q72-3	Pourcentage

Oui	9%
Non	91%

Si Oui, estimez-vous que votre avis ou celui de vos représentants a été pris en compte lors de la mise en place de ce changement ?	
Q73	Pourcentage

Oui	18%
Non	82%

Avez-vous été amené à contacter l'assistant social du service du personnel au cours des 12 derniers mois ?	
Q74	Pourcentage

Oui	9%
Non	91%

Avez-vous été amené à contacter le médecin de prévention au cours des 12 derniers mois ?	
Q75	Pourcentage

Oui	13%
Non	87%

Comment est votre état de santé général ?	
Q76	Pourcentage

Très bon	17%
Bon	52%
Moyen	27%
Mauvais	4%
Très mauvais	1%

Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladies chroniques ?	
Q77	Pourcentage

Oui	20%
Non	80%

Etes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?	
Q78	Pourcentage
Oui	10%
Non	90%

Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?	
Q79	Pourcentage
Non, mon travail n'influence pas ma santé	43%
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	19%
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	38%

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	
Q80	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	28%
D'accord	55%
Tout à fait d'accord	10%

Je suis tendu, énervé	
Q81	Pourcentage
La plupart du temps	13%
Souvent	31%
De temps en temps	51%
Jamais	5%

Je prends plaisir aux mêmes choses qu'autrefois	
Q82	Pourcentage
Oui, tout autant	33%
Pas autant	46%
Un peu seulement	10%
Presque plus	12%

J'ai une sensation de peur, comme si quelque chose d'horrible allait m'arriver	
Q83	Pourcentage
Oui, très nettement	10%
Oui, mais ce n'est pas trop grave	13%
Un peu, mais cela ne m'inquiète pas	20%
Pas du tout	57%

Je ris facilement et vois le bon côté des choses	
Q84	Pourcentage
Autant que par le passé	30%
Plus autant qu'avant	30%
Vraiment moins qu'avant	36%
Plus du tout	4%

Je me fais du souci	
Q85	Pourcentage
Très souvent	19%
Assez souvent	33%
Occasionnellement	38%
Très occasionnellement	10%

Je suis de bonne humeur	
Q86	Pourcentage
Jamais	0%
Rarement	13%
Assez souvent	46%
La plupart du temps	40%

Je peux rester tranquillement assis à ne rien faire et me sentir décontracté	
Q87	Pourcentage
Oui, quoiqu'il arrive	3%
Oui, en général	30%
Rarement	44%
Jamais	24%

J'ai l'impression de fonctionner au ralenti	
Q88	Pourcentage
Presque toujours	3%
Très souvent	11%
Parfois	52%
Jamais	34%

J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué	
Q89	Pourcentage
Jamais	38%
Parfois	47%
Assez souvent	10%
Très souvent	4%

Je ne m'intéresse plus à mon apparence	
Q90	Pourcentage
Plus du tout	2%
Je n'y accorde pas autant d'attention que je le devrais	15%
Il se peut que je n'y fasse plus autant attention	21%
J'y prête autant attention que par le passé	62%

J'ai la bougeotte et je n'arrive pas à tenir en place	
Q91	Pourcentage
Oui, c'est tout à fait le cas	10%
Un peu	25%
Pas tellement	33%
Pas du tout	33%

Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses	
Q92	Pourcentage
Autant qu'avant	44%
Un peu moins qu'avant	31%
Bien moins qu'avant	20%
Presque jamais	5%

J'éprouve des sensations soudaines de panique	
Q93	Pourcentage
Vraiment très souvent	2%
Assez souvent	12%
Pas très souvent	36%
Jamais	49%

Je peux prendre plaisir à un bon livre ou à une bonne émission de radio ou de télévision	
Q94	Pourcentage
Souvent	62%
Parfois	29%
Rarement	6%
Très rarement	2%

Vous arrive-t-il de vivre au travail les situations difficiles décrites ci-dessous ?	
a - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	
q3_95_1	Pourcentage
Oui, actuellement	23%
Oui, dans le passé	12%
Non	63%
Oui actuellement et dans le passé	1%

b - Vous empêche de vous exprimer	
q3_95_2	Pourcentage
Oui, actuellement	13%
Oui, dans le passé	9%
Non	77%
Oui actuellement et dans le passé	1%

c - Vous ridiculise en public	
q3_95_3	Pourcentage
Oui, actuellement	6%
Oui, dans le passé	6%
Non	88%
Oui actuellement et dans le passé	0%

d - Critique injustement votre travail	
q3_95_4	Pourcentage
Oui, actuellement	16%
Oui, dans le passé	14%
Non	69%
Oui actuellement et dans le passé	1%

e - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes		
q3_95_5		Pourcentage
	Oui, actuellement	11%
	Oui, dans le passé	7%
	Non	82%
	Oui actuellement et dans le passé	0%

f - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement		
q3_95_6		Pourcentage
	Oui, actuellement	10%
	Oui, dans le passé	8%
	Non	81%
	Oui actuellement et dans le passé	0%

g - Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)		
q3_95_7		Pourcentage
	Oui, actuellement	2%
	Oui, dans le passé	2%
	Non	96%
	Oui actuellement et dans le passé	0%

h - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes		
q3_95_8		Pourcentage
	Oui, actuellement	1%
	Oui, dans le passé	2%
	Non	96%
	Oui actuellement et dans le passé	0%

i - Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante		
q3_95_9		Pourcentage
	Oui, actuellement	0%
	Oui, dans le passé	1%
	Non	99%

Si vous avez coché une case "Oui, actuellement", cette ou ces personnes sont-elles :		
a - Un (ou plusieurs) personne(s) de votre service		
q3_96_1		Pourcentage
	Oui	83%
	Non	17%

b - Un (ou des) usager(s)	
q3_96_2	Pourcentage

Oui	9%
Non	91%

c- Des salariés de services extérieurs	
q3_96_3	Pourcentage

Oui	19%
Non	81%

Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part du public dans le cadre de votre travail :	
a - d'une agression verbale	
q3_97_1	Pourcentage

Oui	11%
Non	89%

combien de fois ? (ag. verbale)	
q3_97_1_1	Pourcentage

1 fois	30%
2 fois	29%
de 3 à 5 fois	26%
plus de 5 fois	16%

b - d'une agression physique ou sexuelle	
q3_97_2	Pourcentage

Oui	0%
Non	100%

combien de fois ? (ag. physique)	
q3_97_2_1	Pourcentage

1 fois	60%
2 fois	40%

Si OUI, avez-vous reçu le soutien de vos collègues, ou de vos supérieurs.	
q3_97_3	Pourcentage

Oui	46%
Non	54%

Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part de vos collègues ou de vos supérieurs dans le cadre de votre travail :

a - d'une agression verbale

q3_98_1	Pourcentage
Oui	20%
Non	80%

combien de fois ? (ag. verbale)

q3_98_1_1	Pourcentage
1 fois	33%
2 fois	25%
de 3 à 5 fois	26%
plus de 5 fois	15%

b - d'une agression physique ou sexuelle

q3_98_2	Pourcentage
Oui	0%
Non	100%

combien de fois ? (ag. physique)

q3_98_2_1	Pourcentage
1 fois	71%
de 3 à 5 fois	14%
plus de 5 fois	14%

Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions

q3_99	Pourcentage
Faibles	37%
Modérées	42%
Importantes	20%

Ces tensions sont-elles ?

q3_99_1	Pourcentage
En diminution	8%
Inchangées	60%
Croissantes	32%

Pour les agents recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions	
q3_100	Pourcentage
Faibles	56%
Modérées	34%
Importantes	10%

Ces tensions sont-elles ?	
q3_100_1	Pourcentage
En diminution	11%
Inchangées	63%
Croissantes	26%

Pour les agents de renseignement téléphonique, avez-vous à faire face à des tensions	
q3_101	Pourcentage
Faibles	53%
Modérées	36%
Importantes	11%

Ces tensions sont-elles ?	
q3_101_1	Pourcentage
En diminution	13%
Inchangées	61%
Croissantes	26%

Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ?	
q3_102	Pourcentage
Oui	17%
Non	83%

Si OUI, d'autres collègues ont-ils fait la même chose en même temps que vous ?	
q3_102_1	Pourcentage
Oui	26%
Non	74%

Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors accidents de travail ou maternité) ?	
q3_103	Pourcentage
Pas d'arrêt	61%
1 arrêt	24%
2 arrêts	10%
3 arrêts ou plus	5%

Au total, combien de jours ces arrêts ont-ils représenté ?	
q3_104	Pourcentage
0	0%
de 1 à 3 jours	28%
de 4 à 10 jours	39%
de 11 à 30 jours	21%
plus de 30 jours	11%
365	0%

Au cours des douze derniers mois, au cours de votre travail, combien avez-vous eu d'accidents du travail, mêmes bénins, qui vous ont obligés à vous faire soigner (hors trajet) ?	
q3_105	Pourcentage
Pas d'accident	96%
1 accident	3%
2 accidents	0%
3 accidents ou plus	0%

Au total, combien de jours d'arrêts de travail avez-vous eu du fait de ces accidents ?	
q3_106	Pourcentage
0	25%
de 1 à 3 jours	19%
de 4 à 10 jours	19%
de 11 à 30 jours	21%
plus de 30 jours	18%

ANNEXE 8 : Verbatim saisi à la question 67 « Quel autre changement a fortement modifié votre environnement de travail au cours des 12 derniers mois ? »

Lequel ? (autre changement)	
Q67-4	Pourcentage
1	1%
2	2%
2 déménagements dans le même étage	0%
2 départs à la retraite non remplacés	0%
2 personnes qui ne travaillent pas dans le même bureau	0%
2 poste différent en 10 mois	0%
2eme secretariat	0%
3 changements de bureau en 1 an	0%
3 changements hiérarchie, 3 déménagements	0%
3 demenagements sur le même site	0%
3 déménagements de bureau en 8 mois	0%
3 mois d'ancienneté, changement complet d'activité de mon propre choix	0%
4 déménagements, changements (2) de partenaires	0%
5 déménagements de bureau en 12 mois	0%
ARS	1%
CHEF DE SERVICE	0%
CHEF DE SERVICE , de collegues de travail	0%
CHORUS	0%
CHORUS, ca ne fonctionne qu'à moitié	0%
DDASS en DRJSCS	0%
DDASS à DT ARS	0%
DIRECTION	0%
DRASS à ARS	0%
DROJSC > DRJSCS	0%
Directeur , 2 nouvelles collaboratrices ; statut : agent ARS : établissement public	0%
LA MISE EN PLACE D'ARS	0%
NOUVEAU POSTE	0%
PASSAGE EN CPA	0%
PYRAMIDE HIERARCHIQUE	0%
REATE et ses incidences locales	0%
RGPP	1%
RGPP +création ARS	0%
RGPP au 1/1/10 changement de poste et hausse de la charge de travail conséquente - perte d'un ETP d'encadrement sur ces missions	0%
SF changement ministeres	0%
absence chef de service plus de 12 mois	0%
absence d'encadrement depuis le mois de septembre pour une longue durée (maladie N+1)	0%
absence d'un collaborateur non remplacé	0%

absence d'une collègue	0%
absence prolongee d'une collegue donc obligation de faire son travail ;	0%
surcharge de travail	
absorption de tâches supplémentaires	0%
absorption des tâches de travail des collegues partabt à la retraite " tout est prioritaire" ! ça pose un pb de qualité de travail et de stress au travail	0%
adaptation aux RQTH	0%
affectation	0%
affectation d'office	0%
ajout de couches hiérarchiques	0%
ajout de missions nouvelles sans substitution aux anciennes, acceleration du traitement bureaucratisation, éloignement du terrain	0%
allongement temps transport	0%
ancien service disloqué - éparpillé	0%
arivee d'un nouveau chef	0%
arrivee de 2 agents	0%
arrivee nouveau collegue	0%
arrivée d'un nouveau collègue	0%
arrivée d'un responsable de service	0%
arrivée de 2 collègues	0%
arrivée de nouveaux collègues	0%
arrêt de certaine activités	0%
astreinte veille sanitaires sans formation réelle préalable	0%
attributions réparties dans deux services et deux supérieurs hierarchiques	0%
attributions supplémentaires	0%
augmentation charge de travail	0%
augmentation d'échelons hiérarchiques	0%
augmentation de la quantité de travail + nouveaux collègues + nouvelles missions, tâches et responsabilités	0%
augmentation du nombre de personnes dans un même bureau	0%
autre direction	0%
autre fonction assimilable à un detachement mais periode de conge sabbatique	0%
baisse des effectifs - transferts de charge	0%
beaucoup plus de temps de trajet domicile - bureau	0%
bureau individuel à 2	0%
bureau individuel à partager à 3	0%
bureau à plusieurs	0%
c'est ma première année au sein de la DDCS. Le poste proposé n'est pas celui qui m'a été attribué	0%
cabinet ministeriel	0%
cadre responsable	0%
centralisation régionale, réduisant le travail en délégation territoriale à de l'exécution (plus de travail stratégique local, perte de sens)	0%
champ d'intervention augmente + contenu différent	0%
changement chef de bureau	0%

changement chef service et multiplication des echelons hierarchiques (*6)	0%
changement d'activités	0%
changement d'administration	0%
changement d'affectation de classe/niveau	0%
changement d'agent	0%
changement d'agent sous ma responsabilité	0%
changement d'employeur	0%
changement d'equipe	0%
changement d'organisme	0%
changement d'organisme assurance maladie à ARS	0%
changement d'élus	0%
changement de bureau	1%
changement de bureau et surtout suppression d'un agent	0%
changement de bureau pour mon bien etre	0%
changement de bureau pour un bureau plus petit	0%
changement de cabinet du ministre	0%
changement de chef après 6 mois dans mes nouvelles fonctions	0%
changement de chef de service	0%
changement de college	0%
changement de collegues	0%
changement de collègue suite à une incompatibilité avec collègue et adjoint	0%
changement de collègues	0%
changement de directeur = chef direct	0%
changement de directeur general	0%
changement de direction	1%
changement de direction DRSM=ARS	0%
changement de direction et de superieur hirarchique	0%
changement de fiche de poste	0%
changement de hierarchie	0%
changement de hierarchie , matériel	0%
changement de hiérarchie	0%
changement de juriste collaborateur	0%
changement de ministere	0%
changement de ministère, fonction	0%
changement de mission	0%
changement de mode de transport	0%
changement de métier suit obtention concours SA	0%
changement de n+1 et n+2	0%
changement de positionnement	0%
changement de prefet	0%
changement de responsabilité, passage d'encadrement hiérarchique à aucun encadrement du jour au lendemain (raison donnée: besoin de moins d'encadrement, besoin de vous ailleurs)	0%

changement de responsable	1%
changement de responsable d'equipe	0%
changement de service	0%
changement de statut , de nom de l'etablissement d'accueil	0%
changement de superieur	1%
changement de superieur hierarchique	0%
changement de superieur hierarchique direct	0%
changement de supérieur	0%
changement de supérieur hierarchique	0%
changement de supérieurs	0%
changement de travail	0%
changement de travail - recrutement par l'ARS	0%
changement employeur	0%
changement hiérarchie à n+2	0%
changement modalités avec les instances régionales	0%
changement successif de supérieur direct	0%
changement supérieur hierarchique direct	0%
chef de service	1%
chef hiérarchique	0%
chnagement de sous directeur = management	0%
cohabitation	0%
cohabitation avec des cultures professionnelles différentes	0%
collaborateur ayant décidé de ne plus effectuer les missions de sa fiche de poste	0%
collegue bureau a changé de bureau et réaménagement du bureau à mon gout	0%
collegue hierarchique de travail	0%
collegue non remplacé depuis le 01/03/11 + absence maladie d'une 2eme	0%
collegue : grosse surcharge de travail	0%
collègue arrêt maladie "maternité" non remplacée pour une période de plus d'un an, moins travail en binôme	0%
collègue travaillant à cheval sur 2 services => reste 1 secrétaire à mi-temps pour tout le service (5 personnes)	0%
collègues	0%
conditions de travail	0%
congés maladie collègues	0%
contexte institutionnel et moyens alloués	0%
creation des ARS	1%
création DRJCS connaitre de nouveaux corps de métier	0%
création de l'ARS	0%
création des ARS au 1er avril 2010 => changement pour a,b, etc	0%
d'organisme MSA à ARS	0%
de 3 agents à 2 agents dans le bureau	0%
de bureau	0%
de culture professionnelle	0%

de hierarchie	0%
de hiérarchie	0%
de longues vacances de postes non remplacées (départ à la retraite, fin de CDI...) dans mon service, 81 mois d'attente pour un remplacement	0%
de nouveaux outils de travail non opérationnels	0%
de responsables à plusieurs niveaux	0%
de supérieur	0%
deces collègue	0%
decision du DR	0%
demenagement	1%
demenagement géographique	0%
demenagement+ problèmes d'accès mail	0%
departs non remplacés	0%
depart d'un collègue non remplacé	0%
depart de collègue	0%
depart de nombreux collègues	0%
depart du chef de service en janvier qui ne sera remplacé qu'en septembre	0%
depart du chef de service non remplacé	0%
depart en retraite programmé au 01/07/11	0%
depart supérieur direct	0%
departs et arrivées réguliers de collègues	0%
dequalification - le responsable du service est un inspecteur jeunesse et sport et je ne suis que l'adjoint	0%
des déplacements multipliés en raison de la RGPP	0%
devalorisation ,retrogradation hiérarchique et diminution de salaire	0%
deârt de mon adjoint non encore renouvelé	0%
diminution du nombre de vacation d'un collègue	0%
direction	1%
disparition service	0%
dissolution d'établissement CREPS	0%
dossiers nouveaux	0%
dégât des eaux	0%
déménagement en cours	0%
déménagement en zone économique, loin de la gare SNCF	0%
déménagement il y a 14 mois dégradant les conditions de travail	0%
déménagement imminent avec fortes dégradations des conditions de travail	0%
départ d'un collaborateur non remplacé dans le service	0%
départ d'un collègue non remplacé à ce jour	0%
départ d'une collègue	0%
départ d'une collègue non remplacée	0%
départ de collègues	0%
départ de personnel	0%
départ en retraite, arrivée, départ de contractuels	0%
départ non remplacé	0%

départs de collègues	0%
déplacements lointain et nombreux	0%
déplacements réguliers ARS à siège	0%
effectif partis et non remplacés	0%
embauche	0%
emménagement récent dans un bureau correctement chauffé	0%
employeur	0%
employeur, responsable, collègues	0%
encadrement	0%
entree en ARS	0%
equipe fortement modifiée	0%
est en cours de modification	0%
fiche de poste à géométrie variable	0%
fin de formation IRA	0%
forte diminution de personnel	0%
fusion DASS, DDJS	0%
fusion DTD / siege	0%
fusion dans siege, perte de repères	0%
futur changement retraite	0%
harcèlement moral	0%
hierarchie modifiée il y a une couche supplémentaire dans l'ordre hiérarchique - 3 supérieurs de plus	0%
hierarchie multipliée	0%
hierarchie/ collègue/ outils informatique	0%
hospitalisation 10 mois, encore en arrêt actuellement	0%
identite professionnelle	0%
incompétence de ma collègue (nouvelle), moi catégorie C je dois former un SA ++	0%
inspectrice (supérieur)	0%
installation d'une 4ème personne dans le bureau (stagiaire là pour 4 mois)	0%
institutionnel	0%
interim d'un collègue	0%
introduction d'un échelon hiérarchique supplémentaire	0%
intégration de coprs différents	0%
isolement dans me travail ; pratiquement plus d'échange	0%
l'arrivée d'un nouveau supérieur ingénieur d'études avec qui ça ne va pas	0%
l'association de personnes ETAT avec Assurabce Maladie dont les conventions sont plus que favorables voire ecoeurantes	0%
l'équipe de direction a été virée	0%
la création de l'ARS et ses méthodes de "management"	0%
le depart de plusieurs agents du service au 01/09/11	0%
le départ de collègues non remplacés	0%
le départ de la plupart de mes collègues	0%
les 3 bureaux du service sont éloignés les uns des autres	0%

les valeurs, les objectifs	0%
lieu de travail	0%
logiciel	0%
magasin de stockage dans le bureau	0%
maladie	0%
maladie familiale	0%
management et donneurs d'ordre multiples	0%
manager	0%
manque d'autonomie dans le travail - trop cloisonné - manque de liberté dans le travail - il n'y a plus de service public	0%
manque de collègues	0%
manque de personnel (départ retraite non remplacés et trop de mutation pour les inspecteurs qui ne reste que 2 ans maxi avec souvent 1 année de formation	0%
manque de personnel arrêt maladie	0%
manque de personnel decatégorie A	0%
manque de place de parking	0%
mauvaise organisation	0%
mise au placard par un chef de service	0%
mise en place de l'APS	0%
mise en place des ARS	1%
missions	0%
missions nouvelles	0%
mobilité des collègues par mutation	0%
mobilité interne de subordonnés	0%
mode de transport	0%
modification fiche de poste	0%
modification horaires, modification congé, modification de la direction	0%
moins de classement que j'ai demandé , pas seule	0%
mon intégration au corps des professeurs de sport ainsi que ma titularisation après 12 ans de contrat + niveau à l'administration centrale	0%
mouvements de personnels	0%
multiples remaniements ministériels	0%
multiplication des donneurs d'ordre	0%
mutation	2%
mutation CAF à ARS	0%
mutation d'office aux ARS	0%
mutation de collègues	0%
mutation fonctionnelle et géographique	0%
mutation imposée	0%
mutation vers l'ARS	0%
mutation volontaire professionnelle	0%
mutation à ma demande , rapprochement époux	0%
mutation à venir	0%
mutiplication nombre supérieurs hiérarchiques directs	0%

médical => administratif s'imprégner culture état	0%
naissance ARS	0%
nombreux départs de professionnels	0%
non remplacement d'un poste identique	0%
non remplacement de 3 collègues inspecteurs sur 3	0%
non remplacement de collègues partis	0%
non renouvellement de contrat de 2 mois (10+2)	0%
nouveau cadre A	0%
nouveau chef	0%
nouveau chef de service	0%
nouveau décret: suppression des missions	0%
nouveau supérieur	0%
nouveau supérieur hiérarchique	0%
nouveaux agents dans le service sont accés aux formations necessaires à leur porte	0%
nouveaux collègues	0%
nouveaux collègues	0%
nouvel emploi	0%
nouvelle charge	0%
nouvelle direction	0%
nouvelle hierarchie	0%
nouvelle organisation comptable CHORUS	0%
nouvelles missions en plus des missions actuelles	0%
nouvelles responsabilites	0%
on était 2 dans le bureau et la collègue est partie, d'où baisse d'effectif dans mon service	0%
opacité des missions et responsabilités entre DRSSCS et DDCS	0%
openspace	0%
organisation , perte d'indépendance dans les prises de décision	0%
organisation de la structure, entre siege et delegation et de responsable	0%
organisation du circuit de décision	0%
organisation du travail dans les prochaines semaines	0%
organisation en ARS	0%
organisation très hiérarchisée, immobilisme	0%
organisation très hiérarchisée	0%
par la disparition de l'équipe documentaliste, non remplacés	0%
par un changement d'orientation de bureau qui entraine un bruit effroyable lié au travaux	0%
par une hiérarchie accrue	0%
partiel de poste	0%
pas de fiche de poste	0%
pas de fiche de poste en 2010, j'ai fait ce que le SG voulait bien me donner et que les autres ne voulaient pas faire	0%
passage ARS > ORJSES à ma demande	0%

passage DDAS EN ARS	0%
passage DRAM à ARS puis DRJSCS	0%
passage de l'hôpital à la DT	0%
passage de l'état à un organisme public	0%
passage de la cohésion sociale à l'ARS	0%
passage du privé au public	0%
passage du statut étudiant à prof . en formation professionnelle suite à un licenciement économique puis agent contractuel	0%
passage en ARS	1%
passage en ARS le 19 / 04 /10	0%
passage à ARS	0%
perte d'autonomie	0%
perte d'autonomie , arrivée d'intermédiaires liées à l'application CHORUS	0%
perte d'autonomie, plus de respect	0%
perte de 2/3 des effectifs de 2009 à 2010 (retraite non remplacée, mutation, RGPP, restructuration interne) et 2 autres départs en retraite en 2011 et 2012	0%
perte de délégation / déclassement	0%
plus aucun contact avec mon supérieur hiérarchique, une autre personne a été placée entre nous qui supervise	0%
plus de chef de service	0%
plus de collègues	0%
plus de travail	0%
plus de travail individuel	0%
positionnement + professionnel	0%
positionnement hiérarchique	0%
positionnement moyens	0%
positionnement professionnel et relation avec N+1	0%
poste , fonction , organisme. Réponse à une vacance de poste	0%
poste d'un collègue supprimé	0%
prise de fonction en administration centrale (ancienneté inférieur à 1 an)	0%
prise de poste, déménagement	0%
prise en charge formation d'un agent	0%
problèmes de santé	0%
pôle régional informatique	0%
rajout de tâches supplémentaires	0%
recrutement récent	0%
recrutements	0%
recrutements non terminés , effectifs cibles non atteints	0%
remplacement de la collègue qui partageait mon bureau par une autre collègue plus dynamique et dont le poste nécessite beaucoup de visites des autres collègues du service	0%
repositionnement hiérarchique	0%
responsabilité d'encadrement	0%
responsable	0%
responsables hiérarchiques	0%

responsables hierarchiques + collegue	0%
restructuration administration	0%
restructuration du service	0%
retour du chef de bureau après plusieurs mois d'absence	0%
réduction effectif	0%
régionalisation entraînant de fréquents déplacements au chef lieu de région où sont organisées toutes les réunions (de services, techniques, etc)	0%
réorganisation de la sous direction	0%
situation familiale , maladie grave du conjoint	0%
sous effectif	0%
statut de l'employeur	0%
structure hierarchique et abandon d'un travail de terrain	0%
structure hiérarchique	0%
superieur en congé maladie	0%
suppression de personnel	0%
suppression de poste	0%
suppression de poste- doublement de la charge de travail	0%
suppression de toute responsabilité et signature	0%
supression de ma secretaire donc surcharge de travail pour moi	0%
supression secretariat / alourdissement des procedures	0%
supérieur hierarchique	0%
supérieur hierarchique qui a insidieusement changé mes fonctions	0%
supérieure "remerciée", j'ai récupéré son poste en plus du mien	0%
sur deux postes en même temps	0%
temps de transport	0%
temps partiel	0%
tentative de modifications de mes fonctions +++	0%
transfert URCAM vers ARS	0%
transfert d'office à l'ARS	0%
transfert d'organisme	0%
transfert d'un service de l'Etat vers ARS	0%
transfert de l'assurance maladie à l'ARS = perte d'intérêt du poste, confinement, manque de moyens, mise en échec	0%
transfert en ARS	0%
transfert en DTARS	0%
transfert non désiré ; souffrance ethique	0%
transfert obligatoire	0%
transport	0%
travail sur le terrain	0%
travaux	1%
travaux de la structure en juillet et août 2011	0%
travaux programmés	0%
tres forte augmentation des effectifs	0%
turn over dans l'equipe	0%

turn over des effectifs nécessitant des réorganisations permanentes	0%
un collègue supplémentaire dans un bureau à 3	0%
un flou concernant la gouvernance	0%
une personne supplémentaire dans un bureau fait pour 3 maximum	0%
vestiaire amélioré	0%
élargissement des missions et des responsabilités	0%
éloignement domicile, 2 sortes de transport, cantine chère	0%
éloignement du domicile	0%