

Elaboration d'un outil de veille et de suivi des risques au travail de salariés en mission chez le client

Etude menée par le CMIE, service de santé au travail francilien



Dr Frédérique COSTE

INTRODUCTION

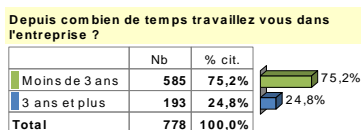
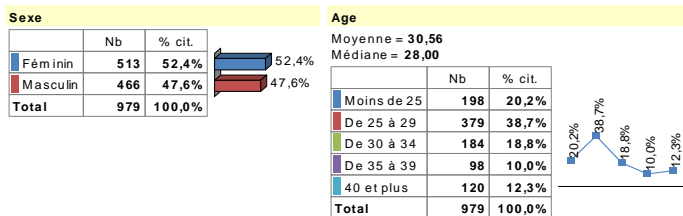
Le **fort turn-over** complique le suivi médical de **salariés en mission** aux **conditions de travail changeantes** (saisonnalité, lieux de travail multiples). Les possibilités d'**action sur le terrain** sont faibles (présence temporaire sur le site client). Cette étude (**2007-2008**) a pour objet **l'élaboration d'un outil de veille et de suivi des risques au travail** pour cette population.

METHODE

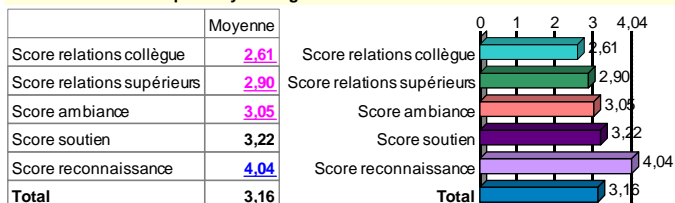
Une enquête a été menée par **questionnaire anonyme**

- auprès de **1000 salariés** (52% de femmes, 48% d'hommes) d'une **entreprise**, vus en **examens médicaux** au sein d'une grande entreprise.
- Les résultats ont ensuite été analysés et présentés aux **instances représentatives du personnel** afin de pouvoir dégager des **pistes de prévention**.

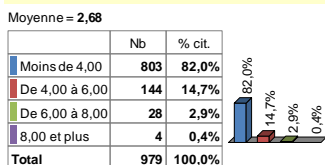
RESULTATS



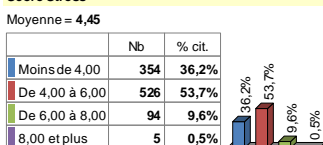
Calcul du Score "Risques Psycho-organisationnels"



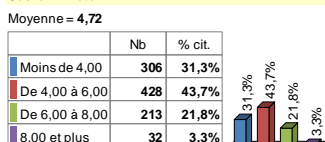
Score CT



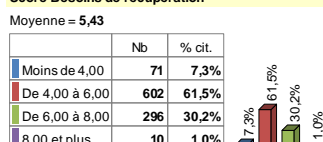
Score Stress



Score Anxiété



Score Besoins de récupération



• Les résultats de l'enquête permettent d'approcher le **vécu des salariés** en termes de **conditions de travail**, de **risques psycho-organisationnels** et les **conséquences** de ceux-ci sur leur **état de santé**.

• Les **variables** ont pu être regroupées afin de calculer les **scores** pour chacun de ces thèmes (score conditions de travail, risques psychosociaux, stress, anxiété, besoins de récupération) et ces scores **croisés avec le genre et l'ancienneté dans l'entreprise**. L'analyse des liens entre ces variables et les scores calculés permet de dégager des **pistes de réflexion pour la prévention**.

• Le score est calculé de façon à ce que **plus il est élevé, plus la situation pose problème**.

• Le score « **risques psycho-organisationnels** » est calculé à partir de scores attribués aux items de type « **qualité relationnelle** » avec collègues et hiérarchie, « **soutien** », « **ambiance** », « **reconnaissance** ».

• Le score « **risques psycho-organisationnels** » dans notre étude est **indépendant du genre**, du type de **locaux** et du **métier exercé**, mais **très fortement lié** : aux scores « **stress** », « **anxiété** » et « **besoins de récupération** », mais aussi « **conditions de travail** », à l'**ancienneté**, au souhait de **réduire le nombre d'heures de travail effectuées**, de **ne pas travailler dans les mêmes conditions à terme**, de **mieux équilibrer vie personnelle et vie professionnelle**.

• Si on compare le score « conditions de travail » et le score « besoins de récupération », on voit que **dans la population étudiée la priorité d'action porte sur les besoins de récupération**.

• Dans ce cadre on peut ensuite affiner cette hypothèse par croisements avec d'autres items tels que le **genre**, la **compatibilité avec les engagements sociaux et familiaux** ou le **type de lieu de travail habituel**. Dans notre population, **le score « besoins de récupération » n'est pas lié au genre**.

CONCLUSION

Cet outil s'est montré de façon évidente **très utile pour la sensibilisation de l'entreprise et la définition d'actions de prévention prioritaires**. Il pourra servir dans l'avenir pour la veille avec **une fonction de baromètre**, pour le suivi d'une population par l'étude de l'évolution des scores.

L'élargissement de l'utilisation d'un tel outil au sein du service pourra en outre permettre de **dégager des pistes** pour **l'élaboration de plans d'activité par secteur géographique ou professionnel**.

Dr Frédérique COSTE – Médecin du travail,
CMIE, 80 rue de Clichy 75009 PARIS. Contact : webmaster@cmie.asso.fr