



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 03 juin 2014

Risques psychosociaux dans les établissements hospitaliers : 20 000 hospitaliers ont répondu à une enquête menée par l'ANFH

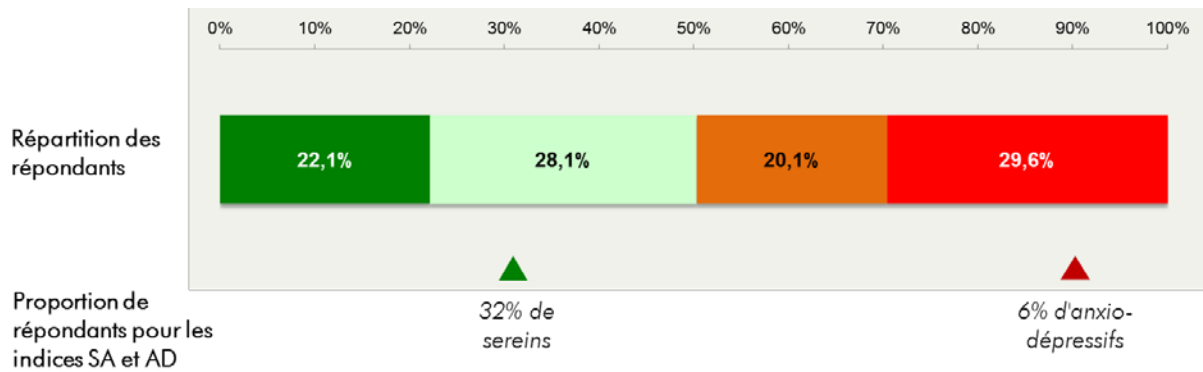
Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans le cadre du travail font aujourd'hui partie des préoccupations des salariés comme des employeurs. Le secteur hospitalier, de par la spécificité de l'activité et des transformations actuelles est exposé à ce type de risques.

Afin de déterminer les causes d'un « état psychologique ressenti au travail », l'ANFH (l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier), en partenariat avec le Fonds National de Prévention de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et les Agences Régionales de Santé (ARS) des deux régions, a réalisé en 2013 une étude auprès de 40 établissements des régions PACA et Languedoc Roussillon. 31 % des personnels interrogés ont répondu à cette enquête soit plus de 20 000 agents, dont 2 000 médecins. Cette enquête, intégrée dans un projet global réunissant formation et prestations d'accompagnement, a permis d'évaluer plus précisément l'ampleur du phénomène et ses causes pour la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux dans les hôpitaux.

Les salariés du secteur hospitalier et le stress

Les résultats démontrent que les salariés du secteur hospitalier sont exposés aux risques psychosociaux **puisque 29,6 % des répondants expriment un niveau de tension ayant un impact sur leur travail et une réelle inquiétude par rapport à l'avenir.** Des études équivalentes dans le secteur privé (industrie, services...) présentent des taux de l'ordre de 20%.

Pour autant, l'étude révèle que seuls 6% des répondants nécessiteraient une vigilance toute particulière. Au niveau interrégional, 32 % des répondants apparaissent « sereins », en lien notamment avec un engagement dans leurs métiers et un exercice du travail qui donne satisfaction. 32% se disent aussi satisfaits notamment par le travail en équipe, le management et l'image de l'hôpital même s'ils souhaiteraient être davantage impliqués dans la prise de décision et les projets d'évolution concernant l'établissement.

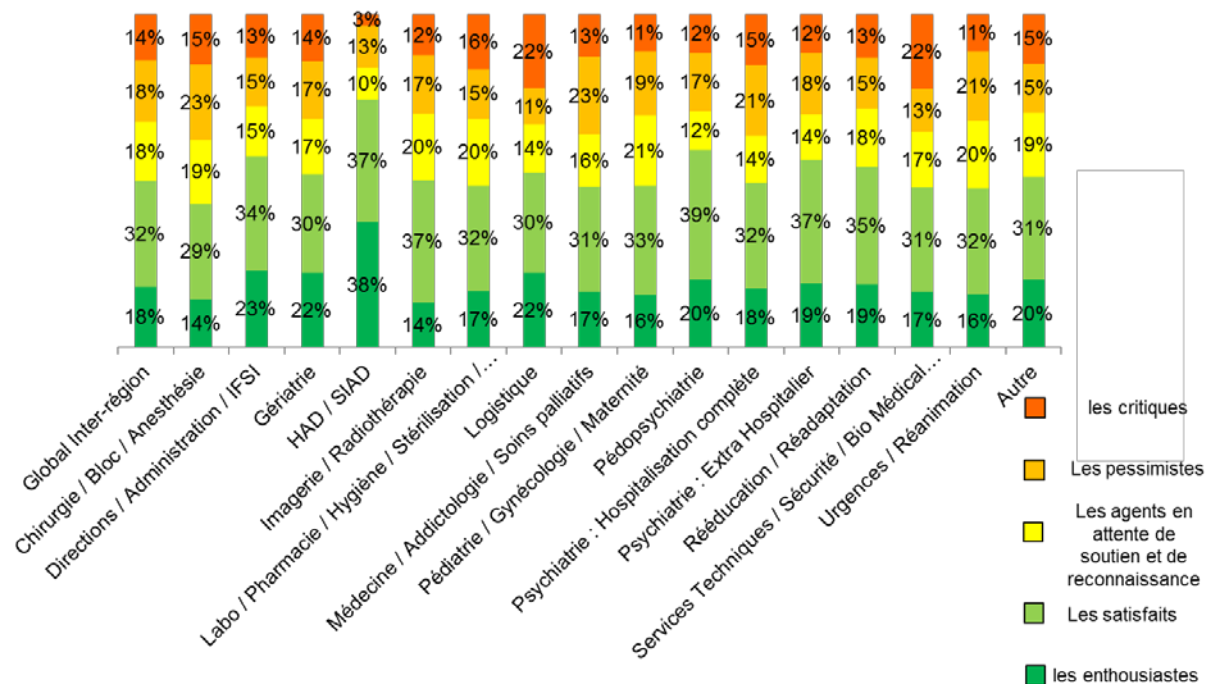


SA : sérénité active, AD : Anxio-dépression

Impliquer en prenant en compte les spécificités des filières !

Sur la base des réponses collectées et à l'appui d'un traitement « typologique », 5 grands groupes de répondants se dégagent avec : 18% d'enthousiastes, 32% de satisfaits, 18% en attente de reconnaissance, 18% pessimistes et 14% critiques.

Ces résultats varient en fonction des filières, avec par exemple un taux de satisfaction élevé au sein des services de soins infirmiers à domicile, appelant ainsi les hôpitaux à distinguer les filières dans l'évaluation des situations.



En conséquence, la réalisation de ce baromètre a permis d'identifier 3 grands thèmes, leviers d'action susceptibles de permettre de prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les hôpitaux :

- l'importance d'entretenir le « sens du métier » au sein des établissements,
- la nécessité de poursuivre le développement d'une culture managériale, notamment dans ce qui se joue dans la relation agents-encadrement,
- enfin la nécessité d'associer davantage les agents dans les projets de changement.

Le projet de prévention des risques psychosociaux mis en place par l'ANFH

Le diagnostic de cette étude va permettre de proposer des prestations de conseil afin d'intégrer le projet social

de l'établissement et **définir la mise en œuvre d'une politique de prévention des RPS**. L'ANFH organise des **formations** :

- Sensibilisation aux RPS pour intégrer le concept et la réglementation,
- Intégrer la dimension des RPS dans l'organisation et le management,
- Optimisation du Document unique et intégration des risques psychosociaux,
- Création d'un diplôme universitaire « préventeur des RPS ».

Le **budget total** du projet sur les deux régions s'élève à **1,8 million d'euros** dont 1,25 million financé par le Fonds National de Prévention de la CNRACL, les ARS de Provence Alpes-Côte d'Azur et de Languedoc Roussillon et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). La participation de l'ANFH (régions et national) est de 550 000 €

Méthodologie de l'étude :

- Le baromètre social réalisé par le cabinet PRAGMA a été conçu sur une méthodologie basée sur des modèles reconnus, et intégrant notamment les dimensions des risques psycho-sociaux identifiés par l'INRS, le questionnaire Karasek, des éléments de la HAD (« Hospital Anxiety and Dépression scale » de Sigmund et Snaith) et des questions inspirées des travaux récents en psychologie positive.
- Il a été **réalisé dans 40 établissements des deux régions, représentant 65 000 agents** soit 80% des effectifs de la Fonction Publique Hospitalière des régions PACA et Languedoc-Roussillon.
- Un questionnaire a été **adressé au personnel médical et non médical des établissements**. Afin de faciliter la mise en place d'une enquête de cette ampleur en établissement, l'ANFH a assuré la partie logistique de l'enquête. **Plusieurs modalités d'administration** et de renvoi du questionnaire ont été proposées aux établissements (administration en ligne/papier, renvoi par urne/par enveloppe T).
- Les enquêtes ont été réalisées en plusieurs vagues, la principale ayant eu lieu en **septembre 2013** pour se terminer en décembre.
- **Le diagnostic a été restitué dans chaque établissement** en comité de pilotage pluridisciplinaire intégrant notamment la Direction, le CHSCT et la médecine du travail.

L'ANFH en bref - www.anfh.fr

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le **ministère du travail, de l'Emploi et de la Santé** pour **collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation** (2,1% de la masse salariale), du **Congé de formation professionnelle (CFP)**, **congés pour VAE et pour Bilan de compétences** (0,2% de la masse salariale), **des études promotionnelles** (0,6%), de la **formation professionnelle des travailleurs handicapés** pris en charge par les ESAT (4,8%) et depuis début 2013 du **Développement professionnel continu (DPC) médical** (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale).

En complément de la gestion des 753 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents un ensemble de **services** visant à les **accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers** : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication...

Reposant sur trois valeurs structurantes -**paritarisme, solidarité et proximité**- plus de 1000 administrateurs bénévoles et 26 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour **l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents** employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus de 800 000 personnes.

Contact presse :

Press & vous : Paula Martins / T. 01 44 37 00 19 / paula.martins@press-et-vous.fr

ANFH – Kristel Hamon / T. 01 44 75 12 95 / k.hamon@anfh.fr