CAPITAL SANTE
Solutions pour la Santé au Travail

Administration centrale du ministère chargé du travail et DIRECCTE

Enquête relative aux risques psychosociaux

Etude menée de
janvier à mars 2011

Juin 2011

SOMMAIRE

SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS **4**

INTRODUCTION **13**

OBJECTIFS DE CETTE ENQUETE **14**

NATURE DE L'ENQUETE **14**

DESCRIPTIF DU QUESTIONNAIRE **15**
1) DETAIL DES CRITERES DE SEGMENTATION DE LA POPULATION 15
2) DETAIL DES MESURES SCIENTIFIQUES DU STRESS PROFESSIONNEL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (ECHELLES DE STRESS) 16

METHODOLOGIE D'ANALYSE DES RESULTATS **21**
1) LES POPULATIONS DE REFERENCE 21
2) SCENARIO D'ANALYSE DES RESULTATS 21

DEROULEMENT DE L'ENQUETE **21**
1) TIRAGE AU SORT DES PARTICIPANTS 21
2) RECUEIL DES DONNEES 22
3) LES QUESTIONNAIRES RECUS 22
4) TRAITEMENT DES REPONSES MANQUANTES 22
5) REAJUSTEMENT SUR LA BASE DE SONDAGE 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 » 31
2) LE QUADRANT « PASSIFS » 32
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 43
1) METHODOLOGIE APPLIQUEE 43
2) GUIDE DE LECTURE DES TABLEAUX 43
3) LA SATISFACTION AU TRAVAIL 45
4) L'UTILITE DU TRAVAIL 48
5) L'EFFICACITE DU TRAVAIL 49
6) LA QUALITE PERCUE DU TRAVAIL 51
7) SENTIMENT DE REALISER DES CHOSES QUE L'ON DESAPPROUVE 54
8) L'INFLUENCE PERÇUE SUR LA SANTE 55
9) L'IMPACT PERCU DES HORAIRES DE TRAVAIL SUR LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE 58
10) RISQUE D'ETRE CLASSE DANS LE QUADRANT « TENDUS » SELON LE KARASEK 61
11) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES ANXIEUX PROBABLES » 62

ANALYSES DES QUESTIONS RELATIVES AUX SITUATIONS DIFFICILES 68
1) AXE DES COMPORTEMENTS MEPRISANTS 69
2) AXE DU DENI DE QUALITE 70

ANALYSES DES QUESTIONS RELATIVES AU CONTACT AVEC LE PUBLIC 72
1) LES AGENTS DE RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES OU RECEVANT DU PUBLIC 72
2) LES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITE DE CONTROLE 72

ANNEXES 73

SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS

Contexte

La DAGEMO a décidé de réaliser, à l'issue d'une procédure d'appel d'offres, avec le cabinet Capital Santé, un sondage sur les risques psychosociaux (RPS) concernant les agents de l'Administration Centrale du ministère chargé du travail et des DIRECCTE et DIECCTE.

Objectifs

Ce sondage a pour objectif d'aboutir à une cartographie du vécu au travail et des risques psychosociaux au travail concernant les agents.

Cette étude constitue une partie du diagnostic prévu dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents, présenté par le ministère (DAGEMO) aux membres du CHSM.

Méthodologie

Cette enquête, menée de janvier à mars 2011, a été réalisée par voie postale : un questionnaire a été envoyé à 2 039 agents tirés au sort[1].

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 du travail 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, la formation et enfin l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Taux de participation

Le taux de réponse est de 47,2%. 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 hormis pour les contractuels (CDI) qui présentent un taux de réponse de 30,2% nettement inférieur à la moyenne de 47,2%.

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.

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

Ainsi, après repondération des données, l'échantillon des 822 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, la catégorie (A, B, C), le ministère d'origine (Travail / Emploi, Economie / Finances / Industrie), le statut (Fonctionnaire – stagiaire ou titulaire, Agent contractuel CDI), le temps de travail (Temps complet, Temps partiel) et la structure (Administration centrale, DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE, DIRECCTE – Unité territoriale).

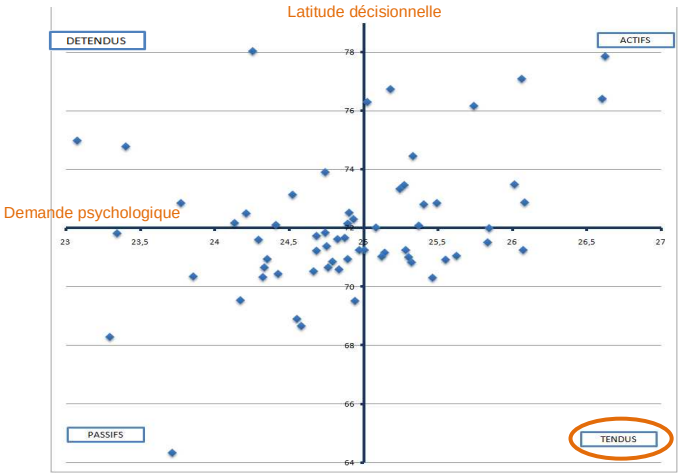
- **Principaux résultats selon les questionnaires scientifiques utilisés**

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 scores[2].



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 96 et la médiane est de 72 (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 membres de l'Inspection du Travail et surtout les inspecteurs ou contrôleurs qui travaillent en section,
- les agents qui déclarent des fonctions d'encadrement d'un ou plusieurs agents,
- les agents de catégorie A,
- les personnes qui déclarent avoir pu exprimer leur point de vue avant le changement autrement que via la hiérarchie ou les représentants du personnel,
- les emplois fonctionnels, administrateurs civils, contractuels et autres corps ou statuts,
- les attachés et conseillers d'administration,
- les agents ayant des enfants de moins de 3 ans à charge.

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

Nous pouvons constater que les inspecteurs ou contrôleurs qui travaillent en section se distinguent très nettement des autres sous-populations avec un score de 77,88 à la latitude décisionnelle (environ + 6 par rapport à la médiane) et de 26,62 (score le plus élevé parmi toutes les sous-populations confondues) à la demande psychologique.

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 agents de catégorie C,
- les secrétaires administratifs et autres corps ou statuts,
- les personnes déclarant ne pas avoir vécu au cours des 12 derniers mois de changement au niveau de l'organisation de leur travail,
- les agents de l'Administration Centrale,
- les personnes déclarant ne pas être en couple,
- les personnes n'ayant pas de responsabilités d'encadrement d'un ou plusieurs agents,
- et les agents qui déclarent ne pas savoir si leurs représentants du personnel ont été consultés lors d'un changement et ne pas savoir si leur avis ou celui de leurs représentants a été pris en compte lors de la mise en place de ce changement.

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 agents du secteur Concurrence, consommation,
- les agents qui déclarent que leur avis a été pris en compte lors de changement et qui déclarent également que leurs représentants du personnel ont été consultés lors de ce changement,
- et les personnes qui ont une faible ancienneté au ministère (moins d'un an) et sur leur poste (moins d'un an).

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 du secteur Administration générale, fonctions support ou études et statistiques,
- les agents ayant vécu un changement dans l'organisation du travail, de service ou de poste,
- ceux ayant vécu une restructuration ou un déménagement.

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.

Sur l'ensemble des répondants, la moyenne des scores est de 14,59 (le score moyen minimum étant de 12,67 pour les agents ayant une ancienneté au ministère de moins d'un an et le score moyen maximum de 15,59 pour les agents de catégorie C).

En sous-populations, les agents présentant les moyennes de scores les plus élevés (supérieur à 15) en termes de **manque de récompense / reconnaissance** sont particulièrement :

- les agents de catégorie C,
- les agents ayant une ancienneté au ministère de plus de 20 ans,
- les agents à temps partiel.

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 pouvant précéder ces troubles.

a. L'anxiété

Sur l'ensemble des répondants :

- la moyenne des scores est de 8,56 (le score moyen minimum étant de 6,97 pour les agents travaillant au sein du secteur « concurrence, consommation » et le score moyen maximum de 9,55 pour les inspecteurs ou contrôleurs en section),
- **18% des agents** ayant répondu à l'enquête présentent **des troubles anxieux probables**[3].

En sous-populations, les agents présentant les moyennes de scores les plus élevés (supérieur à 9) en termes de **troubles anxieux** sont particulièrement :

- les inspecteurs ou contrôleurs en section
- les agents ayant une ancienneté au ministère de 1 an à moins de 3 ans
- les agents à temps partiel
- les agents ayant des enfants à charge de moins de 3 ans
- au sein de la catégorie B, les contrôleurs du travail.

b. La dépression

Sur l'ensemble des répondants :

- la moyenne des scores est de 5,64 (le score moyen minimum étant de 3,36 pour les agents ayant une ancienneté au ministère de moins d'un an et le score moyen maximum de 6,25 pour les agents âgés de 40 à 49 ans),
- **5% des agents** ayant répondu à l'enquête présentent **des troubles dépressifs probables**[3].

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

- les agents âgés de 40 à 49 ans,
- les agents de catégorie C,
- les agents ayant une ancienneté au poste de plus de 10 ans.

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

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 récompense, ou encore, entre le fait de devoir faire des choses que l'on désapprouve et le secteur 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 service
  - une restructuration ou un déménagement
- Le fait **de ne pas avoir pu exprimer** son point de vue avant un changement directement **auprès de sa hiérarchie**
- Le sentiment que son avis ou celui des représentants **n'ait pas été pris en compte** lors de la mise en place d'un changement

Sous-populations les plus exposées

- Les agents de catégorie B
- Les agents qui encadrent un ou plusieurs agents
- Les agents de moins de 40 ans
- Les agents ayant 20 ans ou plus d'ancienneté au ministère

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

- de tension au travail (=job strain),
- de dépression et d'anxiété,
- 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 réalisation d'actions que l'on désapprouve
- de percevoir l'impact du travail sur la santé comme négatif
- d'avoir le sentiment que les horaires de travail ont un impact négatif sur sa vie familiale et sociale
- d'avoir le sentiment de manquer de formation pour le poste
- d'être confronté à des comportements méprisants
- d'être soumis à du déni de qualité.

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

- les critères socioprofessionnels (catégorie, âge, structure, …) / 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 7 « risques psychosociaux »** sur les 13 évalués dans le questionnaire alors que ne pas avoir pu exprimer son point de vue via les représentants du personnel avant un changement - dernière ligne du tableau - augmente uniquement 1 seul risque de manière significative, celui d'être confronté à un déni de qualité du travail.

▲	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, **être de catégorie B augmente le risque** :
  - d'insatisfaction au travail,
  - 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 comportements méprisants,

- 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 n'a pas pu exprimer son point de vue à sa hiérarchie avant un changement,
  - l'agent travaille au sein du secteur « Emploi, économie ».

Critères	Risque d'être quadrant "tendus"	Risque d'être en "troubles anxieux"	Risque d'être en "troubles dépressifs"	Insatisfaction au travail	Inutilité du travail	Inefficacité du travail	Impossible de faire un travail de qualité	Sentiment de faire de choses qu'on désapprouve	Impact du travail sur santé perçu négatif	Horaires en désaccord avec vie privée	Manque de formation pour le poste	Confronté à des comportements méprisants	Confronté à un déni de qualité
Avoir vécu un chgt dans l'orga. du travail	▲	▲		▲	▲	▲	▲		▲			▲	▲
Encadre un ou plusieurs agents							▲		▲	▲	▲		
Catégorie B				▲					▲		▲	▲	
Point de vue NON exprimé via la hiérarchie	▲	▲								▲		▲	
Avoir vécu un changement de service						▲	▲			▲			
Avoir vécu une restruct./déménagement				▲			▲		▲				
Avis PAS pris en compte avant un chgt				▲								▲	▲
Moins de 40 ans							▲				▲		▲
20 ans ou plus d'ancienneté au ministère				▲	▲			▲		▼			
Fonctionnaire (stagiaire ou titulaire)					▲	▲							
Pas consulté avant un changement							▲		▲				
Enfant de moins de 3 ans à charge										▲		▲	
De 3 à moins de 10 ans d'ancienneté ministère			▼				▲						▲
Moins d'un an d'ancienneté au poste				▼							▲		
Entre 40 et 49 ans			▲										
Secteur Emploi, économie	▲												
De 1 à moins de 3 ans d'ancienneté ministère		▲											
Point de vue exprimé via les RP avant un chgt		▲											
Point de vue NON exprimé autrement				▲									
Ne sais pas si RP consultés avant un chgt					▲								
Avoir vécu un changement de poste / fonction				▲									
Catégorie A		▼		▼				▼		▲			
Secteur Travail	▼							▲					
Secteur Admin.gén., fonct.supp. ou études/stats					▼					▲			
Ne pas avoir vécu un changement de poste/fonction												▲	
Point de vue NON exprimé aux RP avant un chgt													▲

Facteurs de « protection » en lien avec les risques psychosociaux

- Le fait, qu'au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail **n'ait pas été fortement modifié** par :
  - un changement dans l'organisation du travail
  - un changement de service
  - une restructuration ou un déménagement
- 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 pu exprimer** son point de vue avant un changement directement **auprès de sa hiérarchie**

Sous-populations les moins exposées

- Les agents travaillant au sein du secteur « Concurrence / Consommation »
- Les agents qui n'ont pas de responsabilité d'encadrement
- Les agents de catégorie A

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

Exemple : **ne pas avoir vécu un changement dans l'organisation de son travail** – première ligne du tableau - **diminue le risque de 10 « risques psychosociaux »** sur les 13 évalués dans le questionnaire alors qu'être de catégorie C diminue uniquement 1 seul risque de manière significative, celui de ressentir son travail comme inefficace.

Critères	Risque d'être quadrant "tendus"	Risque d'être en "troubles anxieux"	Risque d'être en "troubles dépressifs"	Insatisfaction au travail	Inutilité du travail	Inefficacité du travail	Impossible de faire un travail de qualité	Sentiment de faire de choses qu'on désapprouve	Impact du travail sur santé perçu négatif	Horaires en désaccord avec vie privée	Manque de formation pour le poste	Confronté à des comportements méprisants	Confronté à un déni de qualité
Ne pas avoir vécu un chgt dans l'orga. du travail	▼	▼		▼	▼	▼	▼		▼	▼		▼	▼
Avis pris en compte avant un changement				▼		▼	▼		▼			▼	▼
Secteur Concurrence, consommation	▼	▼					▼		▼				
Catégorie A		▼		▼				▼		▲		▼	
N'encadre pas d'agents							▼		▼	▼			
Point de vue exprimé via la hiérarchie	▼	▼								▼			
Ne sais pas si avis pris en compte									▼			▼	▼
Homme		▼					▼						
Ministère Economie, finances, industrie	▼								▼				
De 10 à moins de 20 ans d'ancienneté au poste		▼									▼		
RP consultés avant un changement		▼					▼						
Ne pas avoir vécu un changement de poste/fonction				▼							▼		
Pas d'enfants de moins de 3 ans à charge										▼		▼	
Agent contractuel CDI						▼							
Catégorie C						▼							
DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE						▼							
De 10 à moins de 20 ans d'ancienneté ministère		▼											
Point de vue exprimé autrement avant un chgt				▼									
RP non consultés avant un changement										▼			
Ne pas avoir vécu un changement de service						▼							
Ne pas avoir vécu une restruct./déména.								▼					
Secteur Travail	▼							▲					
Secteur Admin.gén., fonct.supp. ou études/stats					▼					▲			
De 3 à moins de 10 ans d'ancienneté ministère			▼				▲						
Moins d'un an d'ancienneté au poste				▼							▲		
20 ans ou plus d'ancienneté ministère				▲	▲			▲		▼			

Conclusion

Cette étude relative aux risques psychosociaux, réalisée avec la méthodologie du questionnaire SUMER, auprès des agents de l'administration centrale du ministère chargé du travail et des DIRECCTE et DIECCTE a permis de mettre en évidence :

- une analyse des **risques** en relation avec la santé :
  - le questionnaire Karasek fait particulièrement ressortir trois sous-populations apparaissant dans le quadrant « **Tendus** » (JOB STRAIN) :
    - ✓ les agents du secteur Administration générale, fonctions support ou études et statistiques,
    - ✓ les agents ayant vécu un changement dans l'organisation du travail, de service ou de poste,
    - ✓ ceux ayant vécu une restructuration ou un déménagement,
  - le questionnaire Siegrist fait particulièrement ressortir trois sous-populations présentant les scores moyens les plus élevés en terme de **manque de récompense / reconnaissance** :
    - ✓ les agents de catégorie C,
    - ✓ les agents ayant une ancienneté au ministère de plus de 20 ans,
    - ✓ les agents à temps partiel,
  - l'échelle HAD fait particulièrement ressortir les inspecteurs ou contrôleurs en section présentant le score moyen le plus élevé en terme **d'anxiété** et les agents âgés de 40 à 49 ans présentant le score le plus élevé en terme de **dépression**.
- des **problématiques** générales qui ressortent plus particulièrement :
  - le changement et son accompagnement,
  - l'impact éventuel du manque de communication et d'expression lors de la mise en place de ces changements (sentiment d'impossibilité d'expression de son point de vue)
- des **groupes** particulièrement **exposés** (sous-populations présentant, de manière significative, le plus **de risque de réalisation** par rapport aux différentes thématiques évaluées) :
  - les agents de catégorie B
  - les encadrants
  - les agents de moins de 40 ans
  - les agents ayant 20 ans ou plus d'ancienneté au ministère
- des **conséquences** en termes de santé (le travail perçu comme ayant un impact négatif sur la santé par exemple) mais aussi en termes de satisfaction au travail, d'arrêts maladie, d'éthique ou encore de tensions.

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 adoptent la même méthodologie ce qui rendra dans un avenir proche les comparaisons ou l'établissement d'éléments de référence possibles.

En tant que cabinet expert des risques psychosociaux, Capital Santé conseille d'approfondir certains facteurs de risque mis en exergue dans cette étude par le biais d'approches qualitatives. Des actions de prévention plus ciblées pourront alors être mises en place.

Par la suite, maintenant que le ministère dispose 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 relative aux risques psychosociaux (RPS) menée auprès des agents de l'Administration centrale du ministère chargé du travail et des DIRECCTE et DIECCTE .

Cette étude, menée de janvier à mars 2011, vise 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 (ministère, 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. Cet éclairage permettra ainsi ultérieurement au CHSCM d'affiner des axes d'actions visant à diminuer la présence et l'impact de ces facteurs de stress.

OBJECTIFS DE CETTE ENQUETE

Fin 2010, la DAGEMO (Direction de l'administration générale et de la modernisation des services) a souhaité être accompagnée dans la conception et la réalisation d'un sondage sur les risques psychosociaux concernant les agents de l'Administration centrale du ministère chargé du travail et Direccte.

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 de prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents, présenté par le ministère (DAGEMO) aux membres du CHSM.

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 du phénomène de stress présent actuellement au sein de la DAGEMO. 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 de la DAGEMO et des Direccte.

- ☞ Le pilotage général du projet été s'est fait collectivement au sein du **Comité de Pilotage** composé de la DAGEMO, de la DARES 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 organisations syndicales ont également été concertées dans le cadre de cette étude sur le déroulement du projet. Un groupe de travail a été réuni pour finaliser le contenu du rapport.

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

DESCRIPTIF DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire complet est disponible en Annexe 1.

Le questionnaire comporte 95 questions réparties en plusieurs sections décrites ci-après.

- Situation personnelle et administrative de l'agent : 13 questions (Q1 à Q13) qui constitueront les critères de segmentation et de comparaison des sous-populations.

- Mesures scientifiquement validées des Risques Psychosociaux
  - ✓ Le questionnaire de Karasek: 26 questions *(Q14 à Q39)*
  - ✓ Le questionnaire de Siegrist : 11 questions (Q42 à Q52)
  - ✓ Le questionnaire HAD (Hospital Anxiety Depression Scale) : 14 questions (Q68 à Q81)

- Le sens perçu et la satisfaction au travail
  - ✓ 2 questions sur la perception du sens du travail : utilité et efficacité (Q40 et Q41)
  - ✓ 5 questions sur le sens : reconnaissance, valeur, éthique, qualité (Q53 et Q57)
  - ✓ 1 question sur la satisfaction du travail (Q67)

- Le changement : 5 questions *(Q58 à Q62)*

- L'état de santé perçu et les arrêts maladie
  - ✓ 4 questions relatives à l'état de santé perçu (Q63 à Q66)
  - ✓ 5 questions concernant les arrêts maladie (Q87 à Q91)

- « Agents exposés aux situations difficiles »
  - ✓ 3 questions relatives aux « situations difficiles » (Q82 à Q84)
  - ✓ 2 questions relatives aux « agents exposés » (Q85 à Q86)

- Le « besoin de formation » : 3 questions (Q92 à Q94)

- L'équilibre vie professionnelle et vie privée : 1 question (Q95)

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 13 et ont été regroupés en deux groupes pour faciliter la lecture des résultats.

Critères relatifs à **la situation personnelle de l'agent** :

- Sexe
- Age
- Situation matrimoniale
- Enfants de moins de 3 ans à charge

Critères relatifs à **la situation administrative de l'agent** :

- Nature de la structure
- Ministère d'origine
- Statut de l'emploi
- Catégorie et corps
- Ancienneté dans le ministère
- Ancienneté sur le poste
- Temps de travail
- Secteur
- Encadrement d'agents

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.

D. 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 salariés sur un graphique défini selon deux axes :

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

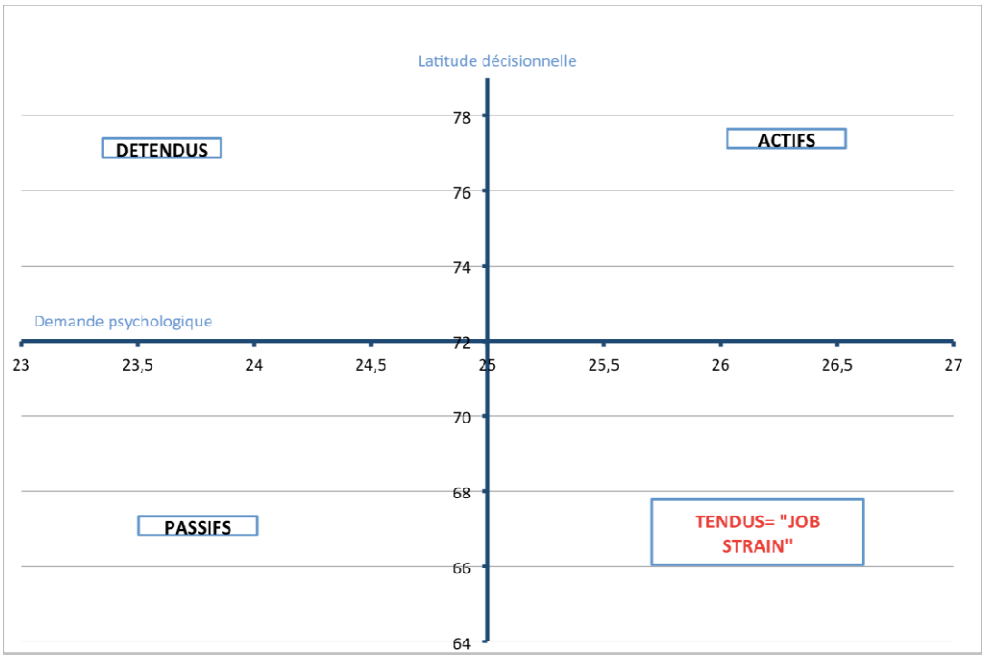
Le positionnement des axes de ce graphique correspond à la **valeur médiane de chacun des scores** dans le cadre de cette enquête sur l'ensemble des répondants à savoir :

- 25 pour la valeur de la médiane de la demande psychologique,
- 72 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 aggravées par le manque de soutien social.

Il est important de noter que les activités « **TENDUES** » peuvent être prédictives d'accidents cardio-vasculaires, 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)

E. 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.

Chaque question est cotée de 1 ou 2, pondérée puis, un score global est calculé (mini=11 / maxi=22).

⇨ Plus le score est élevé, plus on manque de récompenses.

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 ».

Le tableau ci-dessous présente les découpages utilisés pour calculer les scores de récompense / reconnaissance :

Premier codage des réponses :
Réponse d'accord ou pas d'accord (selon le sens de la question) sans commentaire : 1
Réponse « je ne suis pas du tout perturbé » : 1
Réponse « je suis un peu perturbé » : 2
Réponse « je suis perturbé » : 3
Réponse « je suis très perturbé » : 4

Second codage :
Le calcul recommandé fait appel à un recodage des items, les réponses « je suis perturbé » et « je suis très perturbé » sont recodées « 2 », les autres modalités étant recodées « 1 ».

Exemple : Pour la question « Je suis constamment pressé par le temps à cause d'une forte charge de travail », les découpages utilisés sont les suivants :

Réponse à la question	Codage 1	Codage 2
Pas d'accord	1	1
D'accord, je ne suis pas du tout perturbé	1	1
D'accord, je suis peu perturbé	2	1
D'accord, je suis perturbé	3	2
D'accord, je suis très perturbé	4	2

F. 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).

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

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

Anxiété : 7 questions (Q68 – Q70 – Q72 – Q74 – Q76 – Q78 – Q80)

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 (Q69 – Q71 – Q73 – Q75 – Q77 – Q79 – Q81)

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 (travail/emploi et économie/finances/industrie),
- 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 stresseurs les plus *présents* (ceux cités par les répondants) ainsi que les stresseurs 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

Lors du tirage au sort de l'échantillon des agents enquêtés au sein du fichier de la population totale des agents des ministères travail/emploi et économie/finances/industrie (fichier SIRH - Système d'information de gestion des ressources humaines), **les critères suivants** ont été retenus pour réaliser l'échantillonnage aléatoire et stratifié :

- sexe,
- âge,
- nature de la structure,
- ministère d'origine,
- statut de l'emploi,
- catégorie et corps,
- temps de travail.

Il s'agissait :

- d'avoir une représentation statistique significative pour chacune des catégories de la population (un échantillon de 1 000 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 était 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 de ce rapport.

Le tirage a été réalisé en 4 strates : les 3 unités administratives (AC, direction régionale, unité territoriale) pour les agents du ministère du travail et la strate constituée des agents du ministère des finances (tous classés par ailleurs en direction régionale).

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

⇨ **2 039 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 :

- Jeudi 27 janvier : Dépôt des **2 039 enveloppes** à La Poste
- Vendredi 11 février : Dépôt des 2 039 lettres de relance
- Vendredi 25 février au soir (4 semaines) : Date limite de retour des questionnaires cachet de la poste faisant foi.
- Jeudi 10 mars : date de réception et de saisie des derniers questionnaires reçus (compte tenu des délais d'acheminement de La Poste).

3) LES QUESTIONNAIRES RECUS

Entre le 28 janvier et le 10 mars 2011, Capital Santé a reçu **905 questionnaires** dont :

- 2 questionnaires non remplis avec lettre de refus de participer explicité par la personne
- 6 questionnaires non remplis avec lettre de la personne expliquant qu'elle est à la retraite et ne fait donc plus partie des effectifs
- 7 questionnaires invalides (trop de réponses manquantes)

Capital Santé a également reçu des « NPAI » (enveloppes non distribuées par La Poste et retournées à Capital Santé, NPAI signifiant « *N'habite pas à l'adresse indiquée* ») :

- 188 enveloppes (contenant le questionnaire) et 188 enveloppes à la même adresse (contenant la lettre de relance) non distribuées
- 15 enveloppes (contenant le questionnaire) non distribuées
- 30 enveloppes (contenant la lettre de relance) non distribuées

4) TRAITEMENT DES REPONSES MANQUANTES

- 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.

  Exemple : Si l'agent coche à la question 12, appartenir au secteur « Travail » et qu'il ne coche pas son ministère d'origine à la question 6, nous en déduisons qu'il appartient au ministère « Travail, emploi ».

- Pour le questionnaire KARASEK
  - Pour les questionnaires ayant au moins une réponse manquante au Karasek, la moyenne sur le score de la dimension considérée a été imputée (si sur cette dimension, il y avait 2 ou moins de 2 réponses manquantes).

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 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.

- Pour les autres questionnaires

La même stratégie d'imputation que pour le Karasek a été retenue dans le cas de deux ou moins de 2 réponses manquantes.
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.

5) REAJUSTEMENT SUR LA BASE DE SONDAGE

L'objectif initial, en terme de traitement de questionnaires, était bien de prendre en compte l'ensemble de la population dans le cadre cette enquête.

Mais :

- la base du SIRH, composée de 11 931 agents, étant insuffisamment actualisée par rapport à la population « Agent contractuel (CDD) ou autre emploi à durée limitée (contrat saisonnier, vacataire, etc.) »,
- et, l'anonymat de cette enquête préservant les données personnelles, aucun couplage n'a pu être réalisé.
-

Par conséquent, la catégorie « Agent contractuel (CDD) ou autre emploi à durée limitée (contrat saisonnier, vacataire, etc.) » a été supprimée.

⇨ **L'étude porte donc sur 822 questionnaires.**

ANALYSE DU TAUX DE REPONSE ET DE LA REPRESENTATIVITE

1) TAUX DE REPONSE

Les taux de réponse sont calculés sur la base de **1 741 enveloppes**[5].

☞ **Le taux de réponse est donc de 47,2%.**

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

Critères	**Taux de réponse**	Nb de pers. tirées	Nb de réponses
TOTAL	**47,2%**	**1741**	**822**
Contractuel (CDI)	30,2%	265	80
Temps partiel	35,6%	452	161
Moins de 40 ans	37,1%	415	154
AC (Administration Centrale)	38,8%	304	118
Economie, finances, industrie	43,6%	374	163
Homme	43,9%	602	264
Catégorie C	44,1%	426	188
Catégorie A	45,9%	790	363
Entre 40 et 49 ans	46,7%	426	199
RG (DIRECCTE-Ech. Régional,	46,8%	740	346
Travail, emploi	48,2%	1367	659
Femme	49,0%	1139	558
Fonctionnaire	50,3%	1476	742
Temps complet	51,3%	1289	661
UT (DIRECCTE – Unité territoriale)	51,4%	697	358
Catégorie B	51,6%	525	271
50 ans ou plus	52,1%	900	469

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 les contractuels (CDI) qui présentent un taux de réponse de 30,2% nettement inférieur à la moyenne de 47,2%.

Ce taux général de participation de 47,2% 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.

Nous n'avons pas procédé à l'analyse de non-répondants qui aurait nécessité de recontacter chacun d'entre eux et les interroger pour réaliser des analyses statistiques.

[5] Compte tenu que la catégorie « Agent contractuel (CDD) ou autre emploi à durée limitée (contrat saisonnier, vacataire, etc.) » a été retirée de l'enquête, les bases de données de la population mère et de tirage ont été modifiées. Ainsi, les taux de réponse ne sont pas calculés sur la base des 2 039 enveloppes envoyées mais sur la base de 1 741 enveloppes.

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 effectuée. 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.

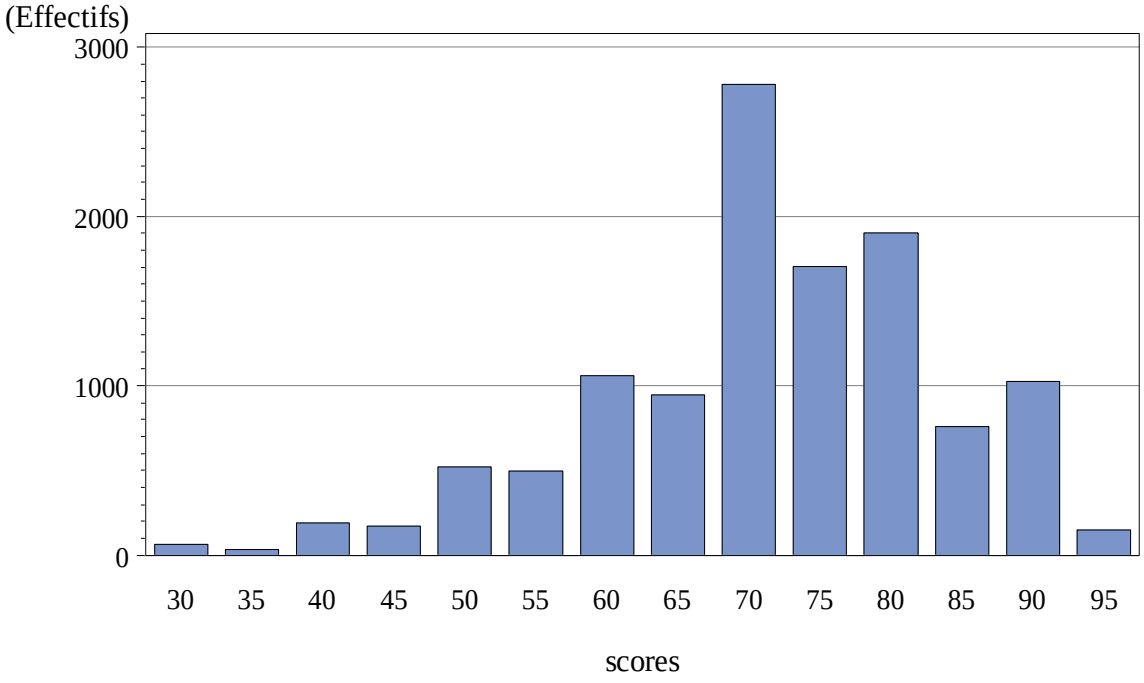
Un algorithme de **calage par les marges** a été utilisé afin de calculer les bonnes pondérations sur la base de la répartition de la population mère sur les critères suivants : âge (3 classes), sexe, catégorie, ministère, statut, temps de travail et structure (AC, REG, UT). Les pondérations finales des répondants varient dans une fourchette de 1 à 6 environ, ce qui reste parfaitement acceptable et ne risque pas d'introduire d'autres biais.

3) CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON REDRESSE

Après repondération des données, **l'échantillon de 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, le ministère d'origine, le statut, le temps de travail et la structure. Les écarts de représentativité constatés à l'issue de cette pondération sont très faibles puisqu'ils oscillent entre -0,8 et 0,8 (cf. tableau détaillé en annexe 1).

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 72 au niveau de la latitude décisionnelle.

Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 72
- la moyenne des scores est de 71,43
- le score minimum est de 28
- le score maximum est de 96

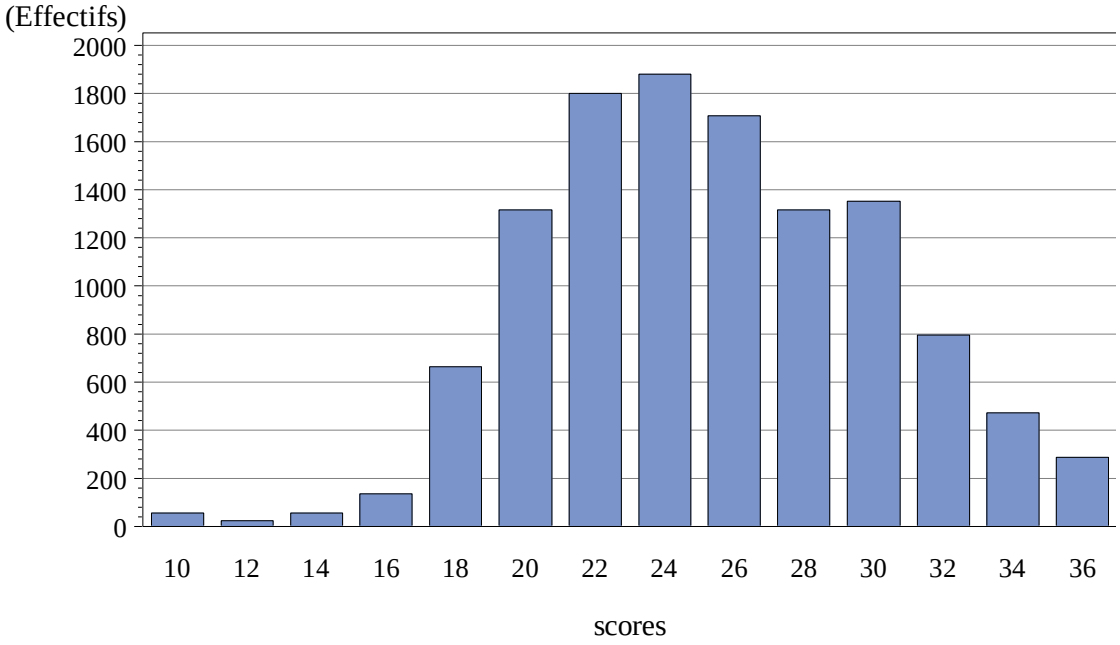
A noter que dans l'étude SUMER réalisé par la DARES[6] en 2003, la médiane de la latitude décisionnelle était de 70,3 inférieure ainsi à celle de notre étude. Il faut néanmoins rappeler que l'étude SUMER portait sur les salariés du secteur privé et surtout que les modes de recueil des données sont différents. Dans notre enquête, les agents ont reçu le questionnaire à leur domicile par courrier postal, à la différence des enquêtés 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 influer sur les réponses.

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.

[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.

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



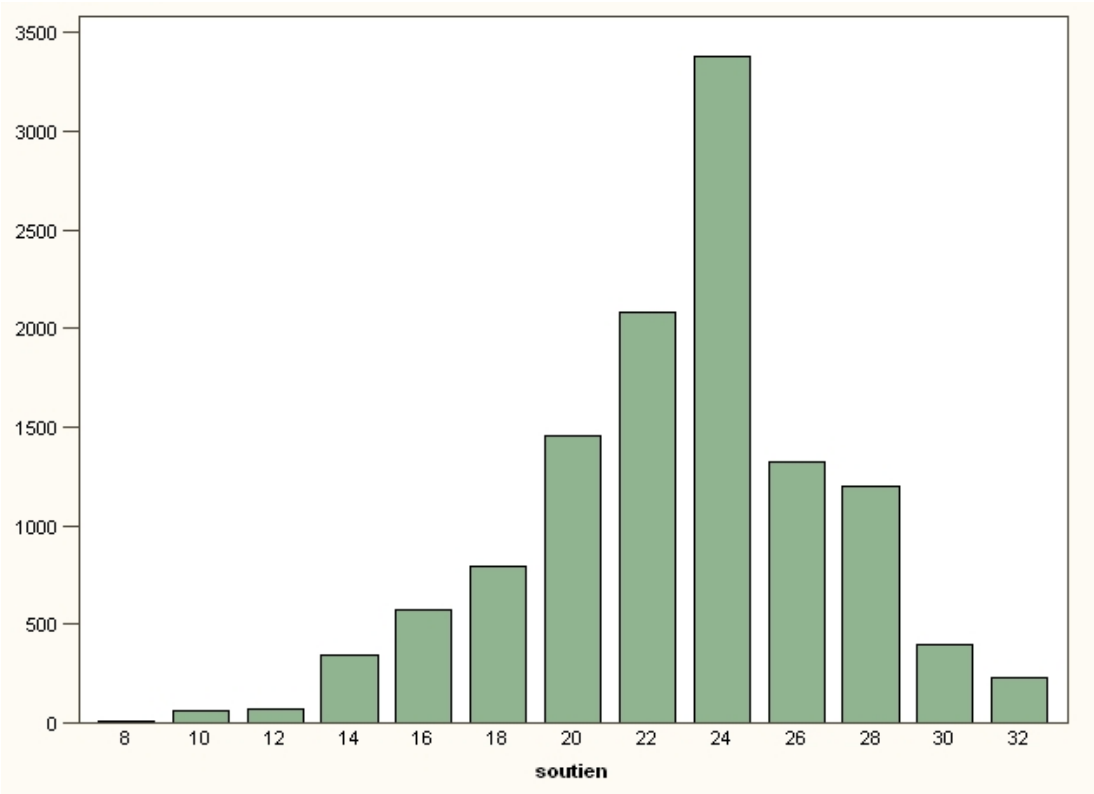
Plus de la moitié des répondants ont un score égal ou supérieur à 25 au niveau de la demande psychologique.

Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 25
- la moyenne des scores est de 24,84
- 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 22,49
- le score minimum est de 8
- le score maximum est de 32

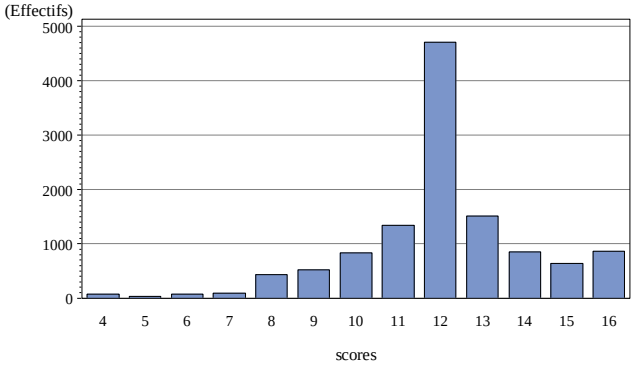
Comme nous pouvons le constater, près d'un tiers des réponses sont concentrées autour de 23. Ce phénomène de faible variabilité du soutien social est connu et a déjà été rencontré lors des études SUMER.

Lors de l'étude SUMER réalisé par la DARES[7] en 2003, la médiane relative au soutien social était également de 23,3.

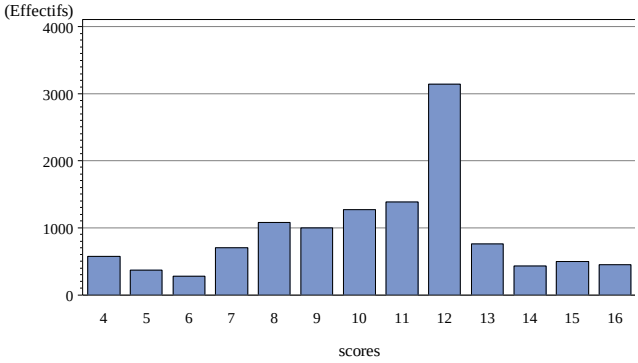
[7] L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003, 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu. Questionnaire auto administré proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. 24 486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



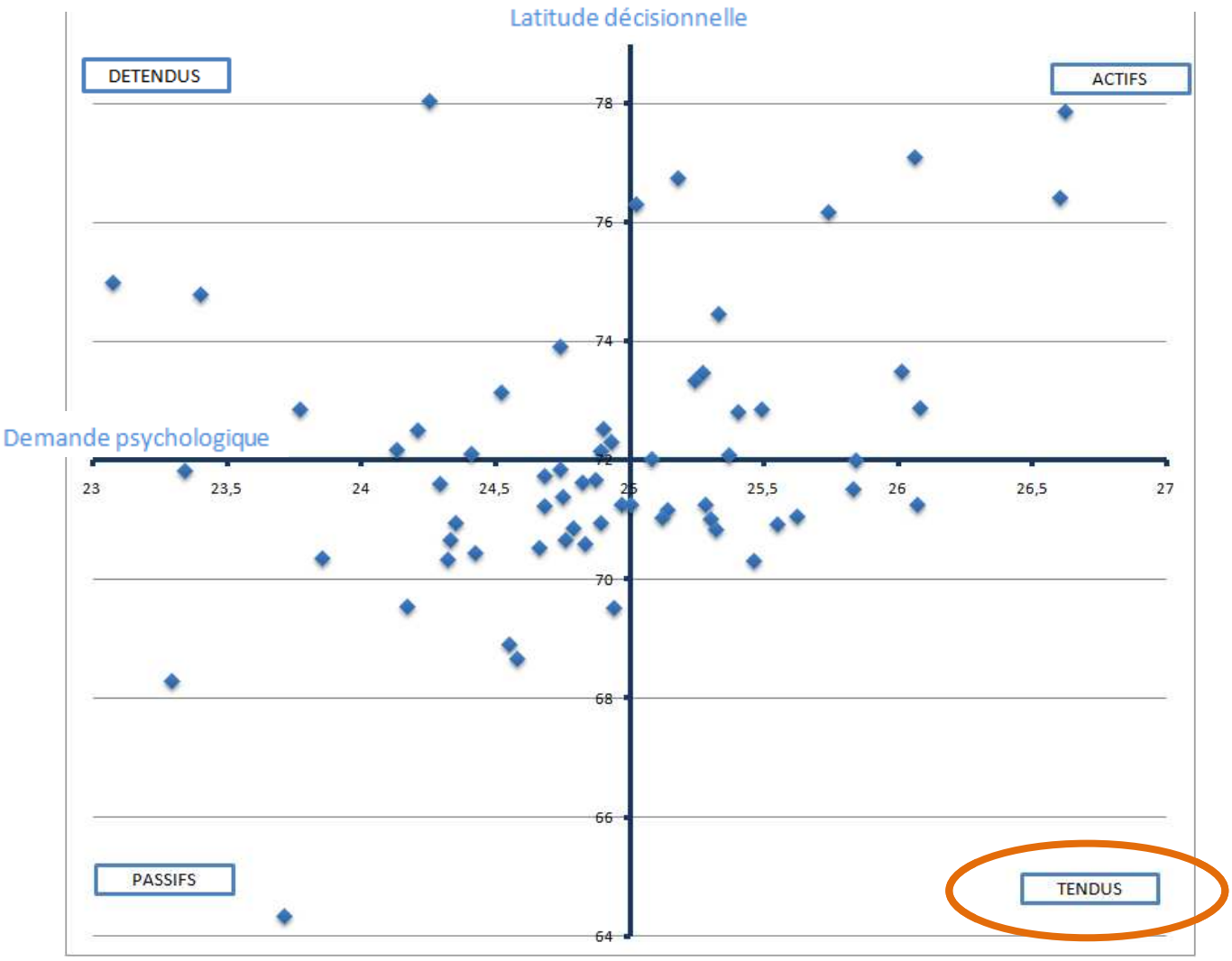
Soutien des supérieurs



	Médiane	Moyenne	Valeur minimum	Valeur maximum
Soutien social	**23**	**22,49**	**8**	**32**
Soutien des collègues	11	10,43	4	16
Soutien des supérieurs	12	12,06	4	16

Résultats de l'étude selon le questionnaire Karasek

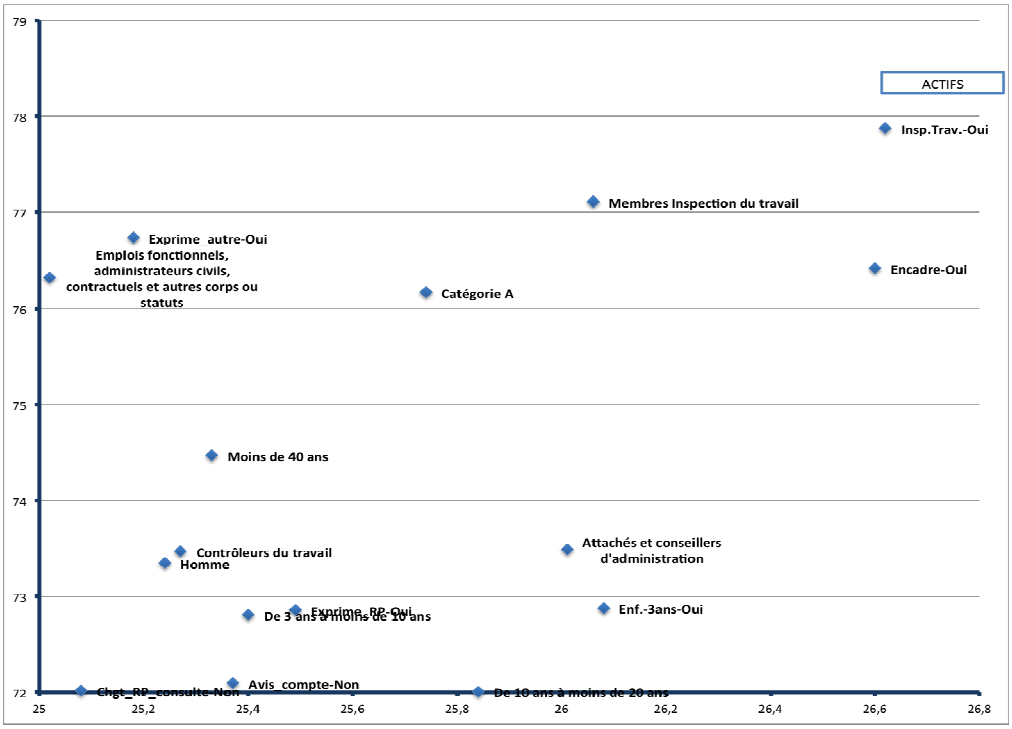
Le graphique ci-dessous présente les résultats sur l'ensemble des répondants (822 agents) au questionnaire Karasek :



Le quadrant « **tendus** » correspond aux catégories à cibler en priorité pour des actions de prévention.

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

1) LE QUADRANT « ACTIFS »



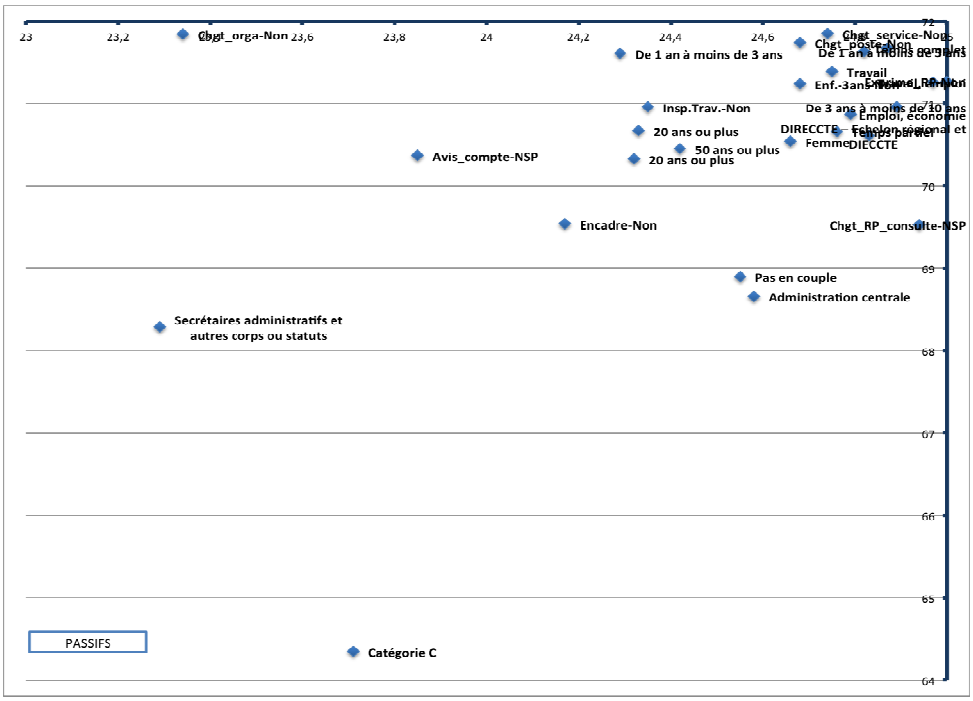
Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Actifs** » sont des agents présentant une **forte demande psychologique** mais ayant une **forte latitude décisionnelle.**

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

- les membres de l'Inspection du Travail et surtout les inspecteurs ou contrôleurs qui travaillent en section,
- les agents qui déclarent des fonctions d'encadrement d'un ou plusieurs agents,
- les agents de catégorie A,
- les personnes qui déclarent avoir pu exprimer leur point de vue avant le changement autrement que via la hiérarchie ou les représentants du personnel,
- les emplois fonctionnels, administrateurs civils, contractuels et autres corps ou statuts,
- les attachés et conseillers d'administration,
- les agents ayant des enfants de moins de 3 ans à charge.

Pour rappel, la médiane du score relatif à la demande psychologique est de 25 et celle de la latitude décisionnelle de 72.
Ainsi, nous pouvons constater que les inspecteurs ou contrôleurs qui travaillent en section se distinguent très nettement des autres sous-populations avec un score de 77,88 à la latitude décisionnelle (environ + 6 par rapport à la médiane) et de 26,62 (score le plus élevé parmi toutes les sous-populations confondues) à la demande psychologique.

2) LE QUADRANT « PASSIFS »

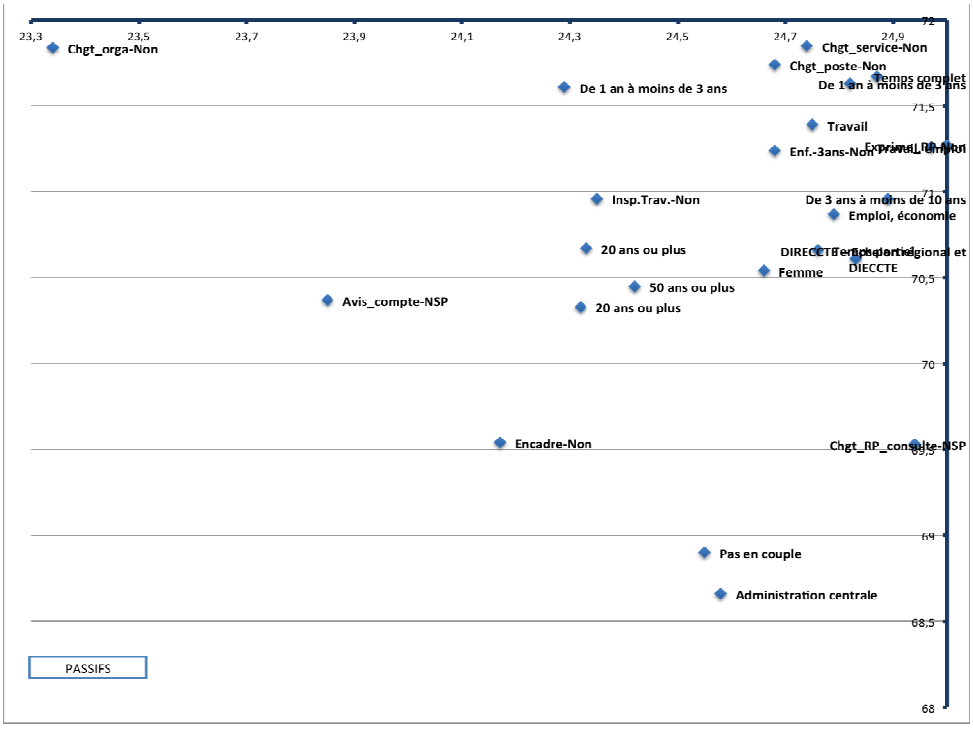


Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Passifs** » sont des agents présentant à la fois une **faible demande psychologique** et une **faible latitude décisionnelle.**

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

- les agents de catégorie C,
- les secrétaires administratifs et autres corps ou statuts,
- les personnes déclarant ne pas avoir vécu au cours des 12 derniers mois de changement au niveau de l'organisation de leur travail.

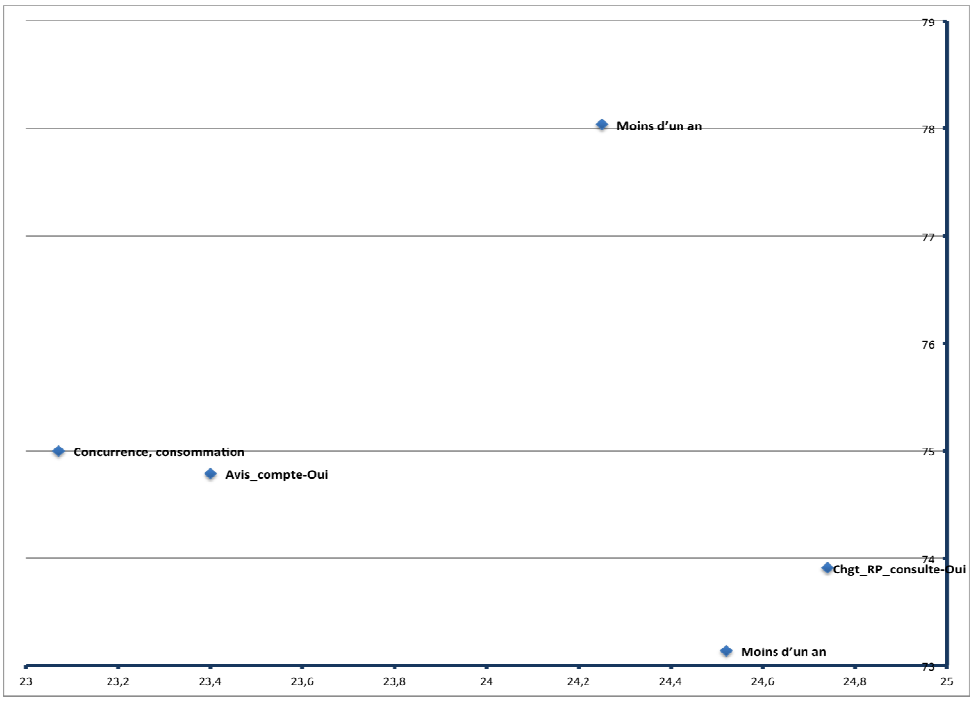
En retirant les deux sous-populations les plus marquées dans ce quadrant à savoir les agents de catégorie C et les secrétaires administratifs et autres corps ou statuts, cela nous permet de faire un zoom plus important sur les autres sous-populations comme le montre le graphique ci-après :



D'autres sous-populations situées dans le quadrant « **Passifs** » apparaissent alors clairement avec notamment :

- les agents de l'Administration Centrale,
- les personnes déclarant ne pas être en couple,
- les personnes n'ayant pas de responsabilités d'encadrement d'un ou plusieurs agents,
- et les agents qui déclarent ne pas savoir si leurs représentants du personnel ont été consultés lors d'un changement et ne pas savoir si leur avis ou celui de leurs représentants a été pris en compte lors de la mise en place de ce changement.

3) LE QUADRANT « DETENDUS »

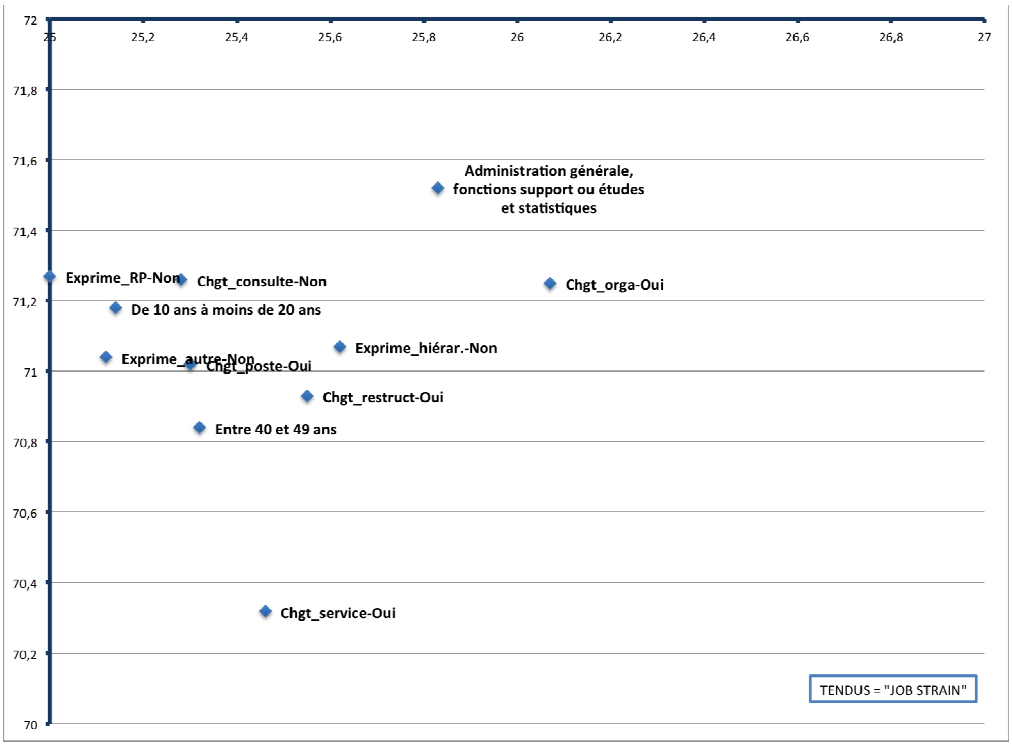


Rappelons que les agents situés dans le quadrant « **Détendus** » sont des agents présentant une **faible demande psychologique** et une **forte latitude décisionnelle.**

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

- les agents du secteur Concurrence, consommation,
- les agents qui déclarent que leur avis a été pris en compte lors de changement et qui déclarent également que leurs représentants du personnel ont été consultés lors de ce changement,
- et les personnes qui ont une faible ancienneté au ministère (moins d'un an) et sur leur poste (moins d'un an).

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.**

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

- les agents du secteur Administration générale, fonctions support ou études et statistiques,
- les agents ayant vécu un changement dans l'organisation du travail, de service ou de poste,
- ceux ayant vécu une restructuration ou un déménagement.

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 ».

5) SYNTHESE DES RESULTATS DU KARASEK

Le tableau ci-dessous décrit les **pourcentages**[8] d'agents présents dans chacun des quadrants, d'un point de vue global, et aussi, pour chacun des critères suivants : sexe, catégorie (A, B, C), structure (AC, DR, UT), contrôleur (en section / hors section) et inspecteur (en section / hors section).

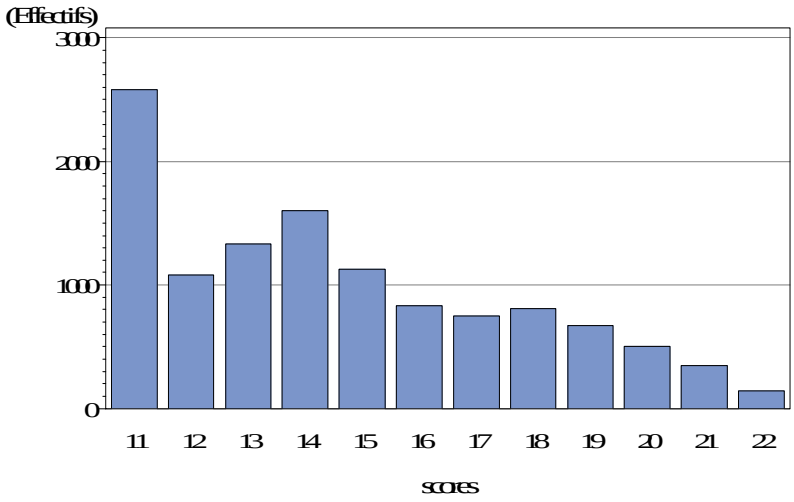
	TOTAL	Sexe		Catégorie			Structure			Contrôleur		Inspecteur	
		M	F	A	B	C	AC	DR	UT	En Section	Hors Section	En Section	Hors Section
ACTIFS	**26.71**	29.87	25.24	38.09	27.67	12.24	18.60	23.12	29.14	47.53	18.06	63.66	28.96
DETENDUS	**19.76**	25.07	17.29	24.38	23.04	10.41	18.41	19.30	20.11	27.40	19.21	15.76	27.98
PASSIFS	**30.52**	23.34	33.86	16.82	26.59	51.26	41.21	31.83	28.55	9.48	32.27	5.05	16.24
TENDUS	**23.01**	21.72	23.62	20.71	22.70	26.09	21.78	25.75	22.20	15.59	30.46	15.52	26.81

- ⇨ **23% des répondants** se positionnent dans le quadrant « **Tendus** ».
- ⇨ La répartition des « Tendus » est assez homogène selon les critères sexe, catégorie et structure.
- ⇨ En revanche, nous constatons une différence chez les contrôleurs et inspecteurs car :
  - ☞ seulement 15% des contrôleurs ou inspecteurs <u>en section</u> se situent dans le quadrant « Tendus »
  - ☞ **alors que nous sommes respectivement à 30% et 27% des agents <u>hors section</u> qui se situent dans le quadrant « Tendus »**

[8] Chaque colonne représente une sous-population et la somme de chaque colonne 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 14,59
- 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 de la catégorie C,
- ceux ayant une ancienneté au ministère de plus de 20 ans.

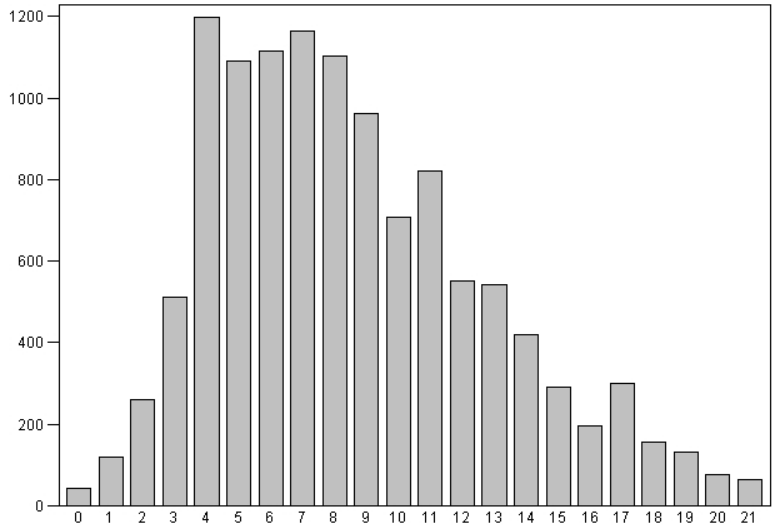
Comment lire ce tableau ?

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 (Catégorie C : 15,59) 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 : 12,67).

Critères	Manque de récompense
Catégorie C	15,59
Ancienneté poste : 20 ans ou plus	15,44
Temps partiel	15,01
Enfants à charge de moins de 3 ans	14,92
[Cat.B] Contrôleurs du travail	14,89
Ancienneté poste : De 3 ans à moins de 10 ans	14,87
Catégorie B	14,86
DIRECCTE – Unité territoriale	14,8
Ancienneté ministère : 20 ans ou plus	14,78
Ancienneté poste : De 10 ans à moins de 20 ans	14,77
Féminin	14,75
50 ans ou plus	14,75
Secteur : Travail	14,7
Ministère : Travail, emploi	14,67
Entre 40 et 49 ans	14,66
Ancienneté ministère : De 3 ans à moins de 10 ans	14,66
Secteur : Emploi, économie	14,65
Pas en couple	14,6
[Cat.B] Secrétaires administratifs et autres corps ou stat	14,58
En couple	14,58
Pas d'enfants à charge de moins de 3 ans	14,55
Inspecteur ou contrôleur en section	14,53
Ancienneté ministère : De 10 ans à moins de 20 ans	14,5
Temps complet	14,46
Secteur : Administration générale, fonctions support ou étud	14,43
DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE	14,37
Inspecteur ou contrôleur pas en section	14,35
Masculin	14,24
Ancienneté poste : De 1 an à moins de 3 ans	14,16
Moins de 40 ans	14,11
Ancienneté ministère : De 1 an à moins de 3 ans	14,02
Ministère: Economie, finances, industrie	13,92
Administration centrale	13,72
Ancienneté poste : Moins d'un an	13,69
[Cat.A] Membres Inspection du travail	13,6
Catégorie A	13,45
[Cat.A] Emplois fonctionnels, admin. civils, contractuels et autres corps ou statuts	13,42
[Cat.A] Attachés et conseillers d'administration	13,39
Secteur : Concurrence, consommation	13,36
Ancienneté ministère : Moins d'un an	12,67

PRINCIPAUX RESULTATS SELON L'ECHELLE HAD

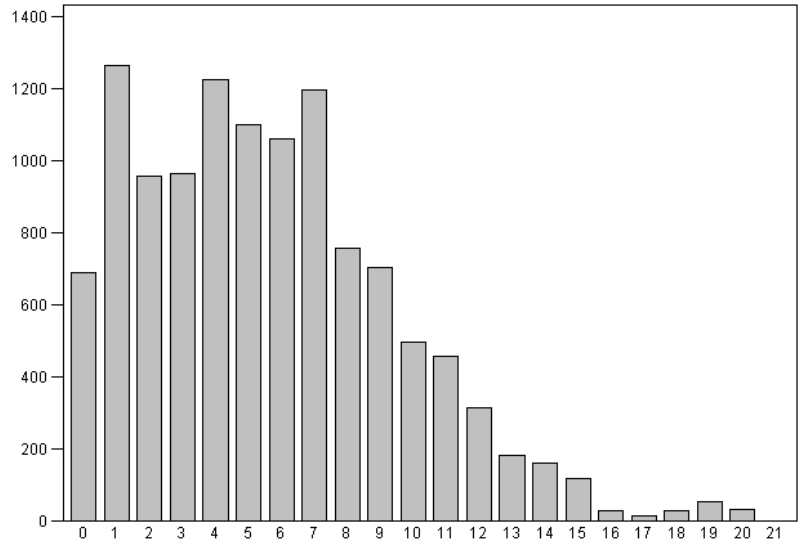
Le graphique ci-dessous illustre la répartition des réponses selon le score **d'anxiété** :



Sur l'ensemble de répondants :

- la médiane des scores est de 8
- la moyenne des scores est de 8,56
- 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 5,64
- le score minimum est de 0
- le score maximum est de 20

Le tableau ci-après classe les différentes sous-populations selon la moyenne des scores obtenus au questionnaire relatif à **l'anxiété** :

Critères	Anxiété
Inspecteur ou contrôleur en section	9,55
Ancienneté ministère : De 1 an à moins de 3 ans	9,36
Temps partiel	9,29
Enfants à charge de moins de 3 ans	9,08
[Cat.B] Contrôleurs du travail	9,01
Féminin	8,88
Entre 40 et 49 ans	8,88
Catégorie C	8,83
Catégorie B	8,79
Ancienneté poste : 20 ans ou plus	8,72
Ancienneté poste : De 3 ans à moins de 10 ans	8,71
DIRECCTE – Unité territoriale	8,7
Secteur : Emploi, économie	8,67
Ministère : Travail, emploi	8,66
Ancienneté ministère : 20 ans ou plus	8,66
En couple	8,66
Secteur : Travail	8,65
50 ans ou plus	8,54
DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE	8,53
Ancienneté poste : Moins d'un an	8,51
Pas d'enfants à charge de moins de 3 ans	8,5
Ancienneté poste : De 1 an à moins de 3 ans	8,49
Secteur : Administration générale, fonctions support ou étud	8,49
Ancienneté ministère : De 10 ans à moins de 20 ans	8,47
[Cat.A] Membres Inspection du travail	8,41
Ancienneté poste : De 10 ans à moins de 20 ans	8,34
Temps complet	8,33
[Cat.A] Attachés et conseillers d'administration	8,32
Ancienneté ministère : De 3 ans à moins de 10 ans	8,27
Pas en couple	8,27
Moins de 40 ans	8,22
Inspecteur ou contrôleur pas en section	8,16
Catégorie A	8,09
Masculin	7,86
Ministère: Economie, finances, industrie	7,69
[Cat.B] Secrétaires administratifs et autres corps ou stat	7,64
Administration centrale	7,61
[Cat.A] Emplois fonctionnels, admin. civils, contractuels et autres corps ou statuts	7,46
Ancienneté ministère : Moins d'un an	7,24
Secteur : Concurrence, consommation	6,97

Le tableau ci-après classe les différentes sous-populations selon la moyenne des scores obtenus au questionnaire relatif à **la dépression** :

Critères	Dépression
Entre 40 et 49 ans	6,25
Catégorie C	6,24
Ancienneté poste : 20 ans ou plus	6,1
Ancienneté poste : De 10 ans à moins de 20 ans	6,06
[Cat.B] Contrôleurs du travail	5,96
Ancienneté ministère : De 10 ans à moins de 20 ans	5,96
Ancienneté ministère : 20 ans ou plus	5,92
Pas en couple	5,9
Enfants à charge de moins de 3 ans	5,89
Catégorie B	5,88
Secteur : Administration générale, fonctions support ou étud	5,83
50 ans ou plus	5,77
Secteur : Travail	5,76
DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE	5,76
Inspecteur ou contrôleur en section	5,73
Ancienneté ministère : De 1 an à moins de 3 ans	5,73
Ancienneté poste : De 3 ans à moins de 10 ans	5,72
DIRECCTE – Unité territoriale	5,7
Ministère : Travail, emploi	5,7
Temps complet	5,66
Masculin	5,65
Féminin	5,64
Pas d'enfants à charge de moins de 3 ans	5,62
Temps partiel	5,58
En couple	5,56
Secteur : Emploi, économie	5,54
Inspecteur ou contrôleur pas en section	5,44
[Cat.B] Secrétaires administratifs et autres corps ou stat	5,41
Ancienneté poste : De 1 an à moins de 3 ans	5,25
Ancienneté poste : Moins d'un an	5,22
Ministère: Economie, finances, industrie	5,12
[Cat.A] Attachés et conseillers d'administration	5,11
Administration centrale	4,96
[Cat.A] Membres Inspection du travail	4,93
Catégorie A	4,9
Ancienneté ministère : De 3 ans à moins de 10 ans	4,74
[Cat.A] Emplois fonctionnels, admin. civils, contractuels et autres corps ou statuts	4,71
Moins de 40 ans	4,62
Secteur : Concurrence, consommation	4,38
Ancienneté ministère : Moins d'un an	3,36

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

- ➢ les agents présentant les scores les plus élevés en termes **d'anxiété** sont :
  - les inspecteurs ou contrôleurs en section,
  - les agents ayant une ancienneté au ministère de 1 an à moins de 3 ans,
  - les agents en temps partiel,
  - les agents ayant des enfants à charge de moins de 3 ans,
  - les contrôleurs du travail catégorie B.

- ➢ les agents présentant les scores les plus élevés en termes **de dépression** sont :
  - les agents âgés de 40 à 49 ans,
  - les agents de catégorie C,
  - les agents ayant une ancienneté au poste de plus de 10 ans.

A titre d'information, il est intéressant d'observer la répartition des répondants selon leur âge et leur ministère d'origine :

Age	Ministère d'origine	
	Travail, emploi	Economie, finances, industrie
Moins de 40 ans	20,87%	33,39%
Entre 40 et 49 ans	25,71%	24,56%
50 ans ou plus	53,42%	42,05%

Les agents âgés **de 40 à 49 ans** représentent, **dans les deux ministères**, **un quart des répondants**.

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)	14.60	3.05	14.00	11.00	22.00
Anxiete (HAD)	8.55	4.27	8.00	0.00	21.00
Dépression (HAD)	5.64	3.89	5.00	0.00	20.00
Latitude décionnelle (KARASEK)	71.44	12.19	72.00	28.00	96.00
Demande Psychologique (KARASEK)	24.84	4.80	25.00	9.00	36.00
Soutien Social des supérieurs (SS Karasek)	*10.43*	*2.90*	*11.00*	*4.00*	*16.00*
Soutien Social des collègues (SS Karasek)	*12.06*	*2.07*	*12.00*	*4.00*	*16.00*
Soutien Social (KARASEK)	22.50	4.04	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 le secteur 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 5%.

2) GUIDE DE LECTURE DES TABLEAUX

Deux types de tableaux sont présentés dans cette partie :

a) Des tableaux présentant le détail des liens entre la variable à expliquer et toutes les modalités des critères de segmentation

La première approche (correspondant aux « + » et aux « - » indiqués dans les tableaux) correspond à une approche descriptive de type multivariée. Cela répond à la question « Dans le lien avec le phénomène étudié, peut-on isoler des effets propres à chacune des caractéristiques et peut-on les hiérarchiser ? ». 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.

Le modèle utilisé est une régression logistique dans lequel les poids des individus correspondent à leur poids réel dans la population mère par souci de représentativité. On raisonne alors pour mettre en évidence des effets comme si toute la population avait été interrogée. Cette méthode à l'intérêt de ne pas passer à coté d'une information importante concernant de petites sous- populations.

Ainsi, pour chaque modalité, le nombre de signes « + » ou « - » s'interprète comme **sens** et **intensité de la liaison** avec le phénomène étudié.

Dans un deuxième temps seulement (correspondant aux « ns » indiqués dans les tableaux), nous avons réintroduit le fait que seule une partie de la population a été interrogée. Nous sommes dans le cadre d'un sondage et en particulier pour les petites populations, les résultats sont soumis à une erreur aléatoire dont il faut tenir compte dans les analyses. Par ailleurs, l'ajustement au modèle logistique est lui même soumis à un aléa, d'où l'intérêt d'introduire une notion de significativité.

Pour ce modèle, les poids des individus ont été rapportés de façon à ce que leur somme soit égale à l'effectif de l'échantillon soit 822 (tout en restant représentatif de la population mère bien sur). L'intensité des liens reste identique mais elle est accompagnée d'un **indicateur de significativité** (« ns » pour les résultats non significatifs au seuil de 95%) qui engage à la prudence dans les commentaires.
Dans ces différents modèles de type logistique, il faut choisir pour chaque variable ce que l'on appelle une catégorie de référence (décrites en annexe) 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.

Dans ce cas, le modèle ne permet pas de lire le positionnement de cette modalité (puisqu'elle sert de référence). Pour offrir néanmoins une lecture des effets propres à cette modalité, nous avons réalisé un modèle ajusté à l'identique sur l'ensemble des variables mais ne contenant que les modalités de référence.

Pour ces modalités nous avons pu alors calculer **l'intensité du lien** et l'accompagner de la même façon de **l'indicateur de significativité**.

Un code couleur, pour faciliter la lecture des corrélations entre les variables, a été utilisé : rouge vif pour « + + + », orange pour « + + » et orange très clair pour « + » et de même vert foncé pour « - - - », vert clair pour « - - » et vert très clair pour « - ».

Ainsi :

- ☞ si sur une ligne, certaines modalités **apparaissent colorées**, cela signifie qu'elles augmentent (signes « + ») ou qu'elles diminuent (signes « - ») significativement le risque par rapport à la catégorie de référence.

- ☞ si certaines modalités comportent des signes « + » ou « - » mais **ne sont pas colorées**, cela signifie qu'elles ont tendance à augmenter ou diminuer le risque mais que cette tendance ne peut pas être évoquée avec certitude au regard du trop faible effectif pour cette modalité.

Interprétation de la colonne « Odds max. » :

Nous avons utilisé la mesure statistique des odds-ratio (rapport des cotes). Dans tous les tableaux, la colonne intitulée « Odds max. » 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 5%.

- ☞ Plus le « Odds max. » est élevé, plus cela augmente la probabilité de réalisation de la variable explicative.
- ☞ Plus le « Odds max. » est faible, plus cela diminue la probabilité de réalisation de la variable explicative.

Un code couleur « croissant » allant du rouge au vert a été utilisé pour présenter les corrélations entre les variables.

b) Des tableaux présentant les liens entre la variable à expliquer et les autres variables « scientifiques » de l'étude

Dans les analyses statistiques qui suivent, nous avons utilisé le **coefficient de corrélation de Pearson** qui permet d'étudier l'existence de relation entre deux variables. Il permet par exemple de répondre à la question « Le soutien social est-il lié au fait d'avoir le sentiment que son travail est inutile ? ».

Nous cherchons à étudier l'intensité de la liaison qui peut exister entre ces deux variables. A noter que ce coefficient est égal au rapport des covariances des variables et du produit non nul de leurs écarts types. Le coefficient de corrélation est compris entre -1 et 1.

☞ Plus le coefficient de corrélation est élevé, plus le lien entre les deux variables est fort.

Un code couleur « croissant » allant du rouge au vert a été utilisé pour présenter les corrélations entre les variables.

3) LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	25%
D'accord	58%
Tout à fait d'accord	11%

30% 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-dessous 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 :

Insatisfaction du travail	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Avis pris en compte lors du changement	1,27	pas_pris_compte_avis_chgt (+ + +)	pris_compte_avis_chgt (- - -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Changement de poste/fonction	0,8	pas_chgt_poste (- -)	chgt_poste (+ + +)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,69	pas-expr_autre (+ +)	exp_autre (- - -)			
Ancienneté au ministère	0,68	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (- -) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+ +) (ns)	20 ans ou plus (+ +)
Secteur	0,61	admin_géné (+) (ns)	concurrence (- -) (ns)	emploi (-) (ns)	travail (+) (ns)	
Ancienneté dans le poste	0,48	Moins d'un an (- -)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Changement dans l'organisation du travail	0,43	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ +)			
Restructuration/déménagement	0,42	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+ +)			
Catégorie	0,41	Catégorie A (- -)	Catégorie B (+ +)	Catégorie C (-) (ns)		
Statut	0,37	CDI (- -) (ns)	fonctionnaire (+ +) (ns)			
Situation matrimoniale	0,37	hors_couple (+ +) (ns)	couple (- -) (ns)			
Ministère d'origine	0,36	finance (- -) (ns)	travail (+ +) (ns)			
Sexe	0,36	femmes (- -) (ns)	hommes (+ +) (ns)			
Age	0,32	Moins de 40 ans (- -) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+) (ns)	50 ans ou plus (-) (ns)		
RP consultés avant changement	0,31	pas-cons_RP-av_chgt (- -) (ns)	cons_RP_av-chgt (+) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+ +) (ns)		
Temps de travail	0,31	tsp partiel (- -) (ns)	tps plein (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,21	pas_exp_sup_av_chgt (+) (ns)	exp_sup_av_chgt (+) (ns)			
Changement de service	0,21	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,16	pas-exp-via_RP (+) (ns)	exp_via_RP (+) (ns)			
Consulté avant changement	0,15	pas-cons-av_chgt (-) (ns)	cons-av-chgt (+) (ns)			
Structure	0,1	admin centrale (-) (ns)	région (+) (ns)	unit territ (-) (ns)		
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,09	encadre_pas (-) (ns)	encadre (+) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,03	pas_enf3 (-) (ns)	enf3 (-) (ns)			

Comment lire ce tableau ?

Par exemple, dans la première ligne de ce tableau, concernant l'effet de la prise en compte de l'avis des individus lors d'un changement sur l'insatisfaction au travail, trois modalités sont distinguées : ceux dont l'avis n'est pas pris en compte, ceux dont l'avis est pris en compte et ceux qui ne se prononcent pas. Les individus dont l'avis n'est pas pris en compte lors d'un changement sont plus souvent insatisfaits (i-e en désaccord avec l'affirmation « Dans l'ensemble je suis satisfait de mon travail ») que les autres. En revanche, ceux dont on prend en compte l'avis sont moins souvent insatisfaits.

Les variables en relation significative avec l'insatisfaction sont :

- L'exposition récente à un changement :
  - de fonction ou de poste
  - dans l'organisation du travail
  - Une restructuration ou un déménagement
- L'expression d'un point de vue avant le changement
- Le sentiment que ce point de vue ait été pris en compte
- L'ancienneté dans le poste et l'ancienneté au ministère
- La catégorie à laquelle on appartient

Plus précisément, le fait d'être exposé à des changements de poste/fonction, d'organisation dans le travail et une restructuration/déménagement augmente significativement le risque : **il y a plus d'insatisfaction lorsqu'il y a eu changement.**

Et s'il y a eu changement, quelle qu'en soit la nature, le fait d'avoir pu exprimer son point de vue, et le sentiment que ce point de vue ait été pris en compte sont des paramètres qui à l'inverse réduisent le risque d'insatisfaction dans son travail.
Indépendamment de la présence ou non d'un changement le fait d'appartenir à la catégorie A diminue significativement le risque d'insatisfaction par rapport aux autres catégories. A l'inverse, **appartenir à la catégorie B, augmente significativement le risque d'insatisfaction.**
Le fait d'avoir une ancienneté très récente (moins d'un an) sur le poste est un paramètre diminuant sensiblement le risque d'insatisfaction au travail.

Enfin, en ce qui concerne l'ancienneté au sein du ministère, **avoir plus de 20 ans d'ancienneté au ministère apparaît comme un facteur augmentant significativement le risque d'insatisfaction.**

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek à savoir la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien, Siegrist à savoir le manque de récompense et HAD à savoir l'anxiété et la dépression) :

	Insatisfaction du travail
Dépression	0,566
Anxiété	0,466
Siegrist	0,462
Demande psychologique	0,289
Latitude décisionnelle	-0,401
Soutien	-0,431

- ⇨ **L'insatisfaction est fortement associée aux variables scientifiques testées** : hormis pour la demande psychologique, tous les coefficients de corrélation sont supérieurs à 0.40 (en valeur absolue).
- ⇨ La demande psychologique est donc très faiblement associée à l'insatisfaction.

4) L'UTILITE DU TRAVAIL

J'ai le sentiment que mon travail est utile	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	9%
D'accord	58%
Tout à fait d'accord	28%

Plus de 85% des agents interrogés considèrent que leur travail est utile.

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

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 :

Sentiment d'inutilité du travail	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Statut	1,27	CDI (- - -) (ns)	fonctionnaire (+ + +)			
Changement dans l'organisation du travail	0,84	pas_chgt_orga (- - -)	chgt_orga (+ +)			
Ancienneté au ministère	0,72	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ + +)
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,66	encadre_pas (+ +) (ns)	encadre (- -) (ns)			
Secteur	0,62	admin_géné (- -)	concurrence (- -) (ns)	emploi (+ +) (ns)	travail (-) (ns)	
Consulté avant changement	0,62	pas-cons-av_chgt (+ +) (ns)	cons-av-chgt (-) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,6	Moins d'un an (-) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (- -) (ns)
RP consultés avant changement	0,59	pas-cons_RP-av_chgt (- -) (ns)	cons_RP_av-chgt (+) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+ +)		
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,54	pas_exp_sup_av_chgt (- -) (ns)	exp_sup_av_chgt (+ +) (ns)			
Avis pris en compte lors du changement	0,48	pas_pris_compte_avis_chgt (-) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,46	pas_enf3 (+ +) (ns)	enf3 (- -) (ns)			
Catégorie	0,42	Catégorie A (+ +) (ns)	Catégorie B (- -) (ns)	Catégorie C (-) (ns)		
Age	0,41	Moins de 40 ans (+) (ns)	Entre 40 et 49 ans (-) (ns)	50 ans ou plus (- -) (ns)		
Ministère d'origine	0,39	finance (- -) (ns)	travail (+ +) (ns)			
Temps de travail	0,34	tsp partiel (+) (ns)	tps plein (- -) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,29	pas_chgt_poste (-) (ns)	chgt_poste (+ +) (ns)			
Structure	0,27	admin centrale (-) (ns)	région (-) (ns)	unit territ (+ +) (ns)		
Sexe	0,26	femmes (+) (ns)	hommes (- -) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,23	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+) (ns)			
Situation matrimoniale	0,22	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,18	pas-expr_autre (+) (ns)	exp_autre (-) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,12	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+) (ns)			
Changement de service	0,07	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+) (ns)			

Les variables en relation significative avec l'utilité perçue du travail sont :

- le statut,
- le secteur,
- le fait d'avoir vécu un changement dans son organisation du travail et
- l'ancienneté au ministère.

Plus précisément, **les agents en CDI sont significativement moins exposés au risque de ne pas ressentir leur travail comme utile.**

Travailler dans le secteur « Administration générale, fonctions support ou études et statistiques» diminue significativement cette probabilité de considérer son travail comme inutile.

De même, la probabilité d'avoir le sentiment d'un travail inutile est significativement augmentée chez les agents qui indiquent avoir vécu **un changement d'organisation de leur travail**.

Enfin, avoir **une ancienneté au ministère de plus de 20 ans** augmente également significativement le risque de considérer son travail comme inutile.

NB : On notera une relation significative entre le fait de répondre ne pas savoir si les représentants du personnel ont été consultés avant un changement et celui de considérer son travail comme inutile. Ce résultat est difficilement interprétable au regard de cette modalité "Ne sais pas"…

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Sentiment d'inutilité du travail
Dépression	0,355
Anxiété	0,261
Siegrist	0,218
Demande psychologique	0,012
Soutien	-0,296
Latitude décisionnelle	-0,443

- ⇨ La variable "sentiment d'inutilité" est globalement liée de manière modérée à une ou plus des variables "mesures scientifiques" : le coefficient de corrélation le plus élevé est de 0.35.
- ⇨ Seule **la latitude décisionnelle est clairement associée à une diminution du sentiment d'inutilité du travail**. Lorsque l'on peut s'organiser comme on le désire, on donne du sens à son travail.

5) L'EFFICACITE DU TRAVAIL

J'ai le sentiment que mon travail est efficace	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	16%
D'accord	63%
Tout à fait d'accord	18%

Près de 81% des agents interrogés considère que leur travail est efficace.

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

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 :

Sentiment d'inefficacité du travail	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Statut	1,18	CDI (- - -)	fonctionnaire (+ + +)			
Catégorie	1,08	Catégorie A (+ +) (ns)	Catégorie B (-) (ns)	Catégorie C (- - -)		
Changement dans l'organisation du travail	0,79	pas_chgt_orga (- - -)	chgt_orga (+ +)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,76	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- - -) (ns)			
Changement de service	0,75	pas_chgt_serv (- -)	chgt_serv (+ + +)			
Ancienneté au ministère	0,65	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (-) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,61	pas-exp-via_RP (- -) (ns)	exp_via_RP (+ +) (ns)			
Avis pris en compte lors du changement	0,54	pas_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)		
Secteur	0,52	admin_géné (-) (ns)	concurrence (- -) (ns)	emploi (-) (ns)	travail (+) (ns)	
Changement de poste/fonction	0,5	pas_chgt_poste (-) (ns)	chgt_poste (+ +) (ns)			
Structure	0,48	admin centrale (-) (ns)	région (- -)	unit territ (+ +) (ns)		
Situation matrimoniale	0,4	hors_couple (+ +) (ns)	couple (- -) (ns)			
Age	0,37	Moins de 40 ans (+ +) (ns)	Entre 40 et 49 ans (- -) (ns)	50 ans ou plus (- -) (ns)		
Ancienneté dans le poste	0,37	Moins d'un an (- -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (-) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+) (ns)	20 ans ou plus (- -) (ns)
Sexe	0,27	femmes (-) (ns)	hommes (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,21	pas_exp_sup_av_chgt (+) (ns)	exp_sup_av_chgt (-) (ns)			
Temps de travail	0,2	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (+) (ns)			
Ministère d'origine	0,18	finance (-) (ns)	travail (+) (ns)			
RP consultés avant changement	0,16	pas-cons_RP-av_chgt (-) (ns)	cons_RP_av-chgt (+) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+) (ns)		
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,15	encadre_pas (+) (ns)	encadre (-) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,11	pas_enf3 (+) (ns)	enf3 (-) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,09	pas_restruct (+) (ns)	restructur (+) (ns)			
Consulté avant changement	0,07	pas-cons-av_chgt (+) (ns)	cons-av-chgt (-) (ns)			

Les variables en relation significative avec l'inefficacité du travail sont :

- le statut,
- la catégorie,
- l'exposition ou non à un changement dans son organisation du travail,
- l'exposition ou non à un changement de service,
- les possibilités offertes pour s'exprimer avant un éventuel changement,
- la prise en compte de l'avis des agents lors d'un changement,
- le type de structure dans laquelle on travaille.

Dans le détail, **être fonctionnaire** accentue significativement le risque de sentiment d'inefficacité par rapport à celui d'être en CDI.

Le risque est en revanche diminué si l'on est en catégorie C par rapport à la catégorie A en particulier.
Le fait de travailler en région diminue également significativement le risque, en particulier par rapport au fait d'être en unité territoriale.

Par ailleurs, l'exposition à des changements (service ou organisation du travail) est significativement associée à un risque accru de sentiment de travail non efficace. L'absence perçue de possibilité d'expression à propos de cet éventuel changement ainsi que la non-prise en compte de cette expression sont également des facteurs augmentant significativement la probabilité de ressentir que son travail est inefficace.

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Sentiment d'inefficacité du travail
Dépression	0,319
Anxiété	0,253
Siegrist	0,121
Demande psychologique	0,119
Latitude décisionnelle	-0,202
Soutien	-0,204

- ⇨ Le sentiment d'inefficacité au travail est globalement très modérément lié à une ou plusieurs variables "mesures scientifiques". Le coefficient de corrélation le plus élevé est de 0.31 et concerne la dépression.
- ⇨ **Plus on présente un score élevé à l'échelle de dépression HAD, plus le sentiment d'inefficacité au travail est important**.

6) LA QUALITE PERCUE DU TRAVAIL

J'ai les moyens de faire un travail de qualité	Pourcentage
Toujours	7%
Souvent	48%
Parfois	41%
Jamais	5%

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%.

Dans les analyses qui suivent, nous considérons que les personnes ayant répondu « parfois » ou « jamais » estiment que ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire un travail de qualité.

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 :

Pas les moyens de faire un travail de qualité	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Secteur	1	admin_géné (- -) (ns)	concurrence (- - -)	emploi (-) (ns)	travail (+ +) (ns)	
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,78	encadre_pas (- -)	encadre (+ + +)			
Restructuration/déménagement	0,62	pas_restruct (- -) (ns)	restructur (+ +)			
Changement dans l'organisation du travail	0,61	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ +)			
Changement de service	0,6	pas_chgt_serv (- -) (ns)	chgt_serv (+ +)			
Ancienneté au ministère	0,58	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (- -) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +)	De 10 ans à moins de 20 ans (+ +) (ns)	20 ans ou plus (+) (ns)
Avis pris en compte lors du changement	0,5	pas_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (+ +) (ns)		
RP consultés avant changement	0,47	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -)	cons_RP-Ne sais pas (-) (ns)		
Statut	0,44	CDI (- -) (ns)	fonctionnaire (+) (ns)			
Age	0,43	Moins de 40 ans (+ +)	Entre 40 et 49 ans (-) (ns)	50 ans ou plus (- -) (ns)		
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,37	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- -) (ns)			
Ministère d'origine	0,33	finance (- -) (ns)	travail (+ +) (ns)			
Sexe	0,32	femmes (+ +) (ns)	hommes (- -)			
Structure	0,3	admin centrale (- -) (ns)	région (-) (ns)	unit territ (+) (ns)		
Consulté avant changement	0,28	pas-cons-av_chgt (+)	cons-av-chgt (- -) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,28	Moins d'un an (+) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (-) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Changement de poste/fonction	0,17	pas_chgt_poste (+) (ns)	chgt_poste (-) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,13	pas-exp-via_RP (+) (ns)	exp_via_RP (+) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,13	pas_exp_sup_av_chgt (-) (ns)	exp_sup_av_chgt (+) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,09	pas_enf3 (-) (ns)	enf3 (-) (ns)			
Catégorie	0,07	Catégorie A (-) (ns)	Catégorie B (-) (ns)	Catégorie C (+) (ns)		
Situation matrimoniale	0,04	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Temps de travail	0,03	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (+) (ns)			

Les variables en relation significative avec ce sentiment de manque de moyen pour faire un travail de qualité sont :

- le secteur,
- le fait d'encadrer ou non,
- l'exposition ou non à un changement dans son organisation du travail, un changement de service, ou à une restructuration ou un déménagement,
- la prise en compte de l'avis des agents lors d'un changement,
- le sexe,
- l'âge,
- l'ancienneté au ministère.

Précisément, travailler dans le secteur concurrence et consommation diminue significativement le risque de ressentir une absence de moyens.

L'exposition aux changements de toute nature augmente significativement la probabilité de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité. De même, avoir **une ancienneté au sein du ministère de 3 à 10 ans** et être **âgé de moins de 40 ans** sont des critères qui contribuent à augmenter le sentiment de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Le fait d'avoir **des responsabilités d'encadrement** augmente également significativement ce risque. Ci-dessous figurent la description des répondants ayant ou non des responsabilités d'encadrement selon trois critères : la catégorie, la structure et le fait d'être en section.

Encadrez-vous un ou plusieurs agents ? *En pourcentage*	**Catégorie**			**Nature de la structure**			**Si vous êtes inspecteur ou contrôleur du travail, précisez : En section ?**		
	Catégorie A	**Catégorie B**	**Catégorie C**	**AC**	**DR**	**UT**	**.**	**Oui**	**Non**
Oui	61.46	15.17	1.24	37.01	20.04	28.32	22.44	34.36	36.84
Non	38.54	84.83	98.76	62.99	79.96	71.68	77.56	65.64	63.16

Lorsque l'agent est un homme, ce risque est réduit par rapport une femme (et cela, indépendamment de l'emploi qu'il occupe, du secteur, de son niveau hiérarchique, etc…). Ce risque est également diminué quand les avis des agents lors de changements ont été pris en compte et lorsque les agents ont pu consulter les représentants du personnel avant les changements.

Dans une moindre mesure mais cela reste statistiquement significatif, nous constatons que lorsque **l'agent n'est pas consulté avant un changement**, cela augmente la probabilité de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité.

Dans son dernier essai, Yves Clot[9], 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.**

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Pas les moyens de faire un travail de qualité
Demande psychologique	0,433
Dépression	0,349
Siegrist	0,323
Anxiété	0,322
Latitude décisionnelle	-0,161
Soutien	-0,278

[9] Clot, Y. (2010). Le travail à cœur. Paris : La Découverte

- ⇨ La variable "ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité" est modérément liée à une ou plus des variables "mesures scientifiques" : le coefficient de corrélation le plus élevé est de 0.34.
- ⇨ **Plus la demande psychologique est forte plus le risque de ressentir une absence de moyens pour faire un travail de qualité est fort**.
- ⇨ Cela est plus modérément observé pour le niveau de dépression et d'anxiété et le manque de récompense (coefficient compris entre 0.30 et 0.40).

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

Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve	Pourcentage
Toujours	1%
Souvent	9%
Parfois	70%
Jamais	20%

10% des répondants estiment, dans leur travail, avoir « toujours » ou « souvent » à faire des choses qu'il désapprouve.

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 :

Sentiment de réaliser des actions que l'on désapprouve	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Secteur	1,75	admin_géné (- - -) (ns)	concurrence (- - -) (ns)	emploi (- - -) (ns)	travail (+ + +)	
Catégorie	1,13	Catégorie A (- - -)	Catégorie B (+ + +) (ns)	Catégorie C (+ + +) (ns)		
Ancienneté dans le poste	1,05	Moins d'un an (-) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+ +) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (- -) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- -) (ns)	20 ans ou plus (- - -) (ns)
Ancienneté au ministère	0,94	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (-) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (-) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ + +)
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,73	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+ + +) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,64	pas_enf3 (+ +) (ns)	enf3 (- -) (ns)			
Changement de service	0,64	pas_chgt_serv (- -) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Structure	0,59	admin centrale (+) (ns)	région (+ +) (ns)	unit territ (- -) (ns)		
Restructuration/déménagement	0,55	pas_restruct (- -)	restructur (+ +) (ns)			
Age	0,54	Moins de 40 ans (- -) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+) (ns)	50 ans ou plus (-) (ns)		
Avis pris en compte lors du changement	0,53	pas_pris_compte_avis_chgt (-) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Temps de travail	0,51	tsp partiel (- -) (ns)	tps plein (+ +) (ns)			
Sexe	0,48	femmes (- -) (ns)	hommes (+ +) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,46	pas_chgt_poste (+) (ns)	chgt_poste (- -) (ns)			
RP consultés avant changement	0,43	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+) (ns)		
Changement dans l'organisation du travail	0,35	pas_chgt_orga (- -) (ns)	chgt_orga (+ +) (ns)			
Consulté avant changement	0,27	pas-cons-av_chgt (+ +) (ns)	cons-av-chgt (-) (ns)			
Statut	0,22	CDI (+) (ns)	fonctionnaire (+) (ns)			
Ministère d'origine	0,18	finance (+) (ns)	travail (-) (ns)			
Situation matrimoniale	0,16	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,15	pas_exp_sup_av_chgt (-) (ns)	exp_sup_av_chgt (-) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,11	pas-exp-via_RP (+) (ns)	exp_via_RP (-) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,06	pas-expr_autre (+) (ns)	exp_autre (-) (ns)			

Les variables en relation significative avec la réalisation d'actions contraires à l'éthique personnelle sont :

- le secteur,
- la catégorie,
- l'ancienneté au ministère,
- le fait d'avoir vécu ou non une restructuration ou un déménagement.

Travailler au sein du **secteur « Travail »** augmente significativement le risque d'avoir le sentiment de réaliser des choses que l'on désapprouve dans son travail.

Ce risque est très nettement diminué si l'on travaille en catégorie A. Il est également diminué lorsque l'agent n'a pas été confronté à une restructuration ou à un déménagement.
Enfin, il semble que ce risque augmente significativement pour les agents ayant **plus de 20 ans d'ancienneté au sein du ministère**.

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Sentiment de faire des choses qu'on désapprouve
Dépression	0,346
Siegrist	0,312
Anxiété	0,298
Demande psychologique	0,287
Latitude décisionnelle	-0,194
Soutien	-0,230

- ⇨ Le fait d'être en niveau de dépression ou d'anxiété élevé et le sentiment de manque de récompense sont significativement associés au fait de "considérer faire des choses que l'on désapprouve".
- ⇨ **Plus le manque de récompense et les troubles dépressifs sont importants, plus ce risque augmente**.

8) L'INFLUENCE PERÇUE SUR LA SANTE

Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?	Pourcentage
Non, mon travail n'influence pas ma santé	41%
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	20%
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	38%

Comment est votre état de santé général ?	Pourcentage
Très bon	10%
Bon	51%
Moyen	31%
Mauvais	6%
Très mauvais	2%

Ce pourcentage est très proche des 39 % 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.

Nous pouvons ainsi constater que :

- **plus de la moitie des agents** percevant **leur état de santé comme « moyen / mauvais / très mauvais » se retrouvent dans le quadrant des « TENDUS »** via le questionnaire du Karasek,
- **deux tiers des agents** estimant que « **leur travail est plutôt mauvais pour leur santé** » sont dans également dans le quadrant des « **TENDUS** ».

En pourcentage	KARASEK	
	Autres quadrants	**Quadrant "Tendus"**
Comment est votre état de santé général ?		
Très bon	11.82	3.42
Bon	55.05	38.06
Moyen / Mauvais / Très mauvais	33.13	**58.51**
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?		
Non, mon travail n'influence pas ma santé	45.04	28.14
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	24.71	5.77
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	30.26	**66.09**

Le tableau ci-dessous permet de réaliser l'étude de la relation entre ces deux variables. Nous pouvons constater qu'il existe une liaison forte entre ces variables : **plus on indique un état de santé général dégradé, plus on est enclin à indiquer que le travail est mauvais pour sa santé**.

Etat de santé	Lien santé travail			
Fréquence	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	Total
Très bon	601	424	87	1 113
	54%	38%	8%	
Bon	3025	1462	1441	5 929
	51%	25%	24%	
Moyen	1084	4297	2072	3 586
	30%	12%	58%	
Mauvais	28	528	6241	7 042
	4%	7%	89%	
Très mauvais	8	0	205	213
	4%	0%	96%	
Total	4 749	2 368	4 430	11 548

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 :

Sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Secteur	1,28	admin_géné (+) (ns)	concurrence (- - -)	emploi (- -) (ns)	travail (+) (ns)	
Avis pris en compte lors du changement	0,9	pas_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- - -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- - -)		
Ministère d'origine	0,61	finance (- -)	travail (+) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,6	Moins d'un an (- -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (-) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,56	pas-exp-via_RP (- -) (ns)	exp_via_RP (+ +) (ns)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,55	encadre_pas (- -)	encadre (+ +)			
Changement dans l'organisation du travail	0,5	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ +)			
Changement de service	0,44	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Ancienneté au ministère	0,43	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (-) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+ +) (ns)	20 ans ou plus (+) (ns)
Changement de poste/fonction	0,43	pas_chgt_poste (+) (ns)	chgt_poste (+ +) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,33	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+ +)			
RP consultés avant changement	0,32	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+) (ns)		
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,29	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (+) (ns)			
Catégorie	0,27	Catégorie A (-) (ns)	Catégorie B (+ +)	Catégorie C (-) (ns)		
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,26	pas_exp_sup_av_chgt (+ +) (ns)	exp_sup_av_chgt (-) (ns)			
Consulté avant changement	0,26	pas-cons-av_chgt (+ +)	cons-av-chgt (-) (ns)			
Statut	0,23	CDI (+) (ns)	fonctionnaire (-) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,16	pas_enf3 (+) (ns)	enf3 (-) (ns)			
Age	0,15	Moins de 40 ans (-) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+) (ns)	50 ans ou plus (+) (ns)		
Temps de travail	0,12	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (+) (ns)			
Sexe	0,11	femmes (+) (ns)	hommes (+) (ns)			
Structure	0,09	admin centrale (+) (ns)	région (-) (ns)	unit territ (-) (ns)		
Situation matrimoniale	0,08	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			

Les variables en relation significative avec le sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé sont :

- le secteur,
- le sentiment que son point de vue ait été pris en compte ou pas lors du changement,
- le ministère d'origine,
- le fait d'encadrer ou pas des agents,
- le fait d'avoir vécu un changement dans l'organisation de son travail ou une restructuration/un déménagement,
- la catégorie,
- l'expression d'un point de vue avant un changement.

Le secteur apparait lié à la variable étudiée : travailler dans le secteur concurrence et consommation diminue significativement le risque d'avoir le sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé.

Vivre une restructuration/déménagement ou un changement dans l'organisation de son travail est fortement lié au risque d'avoir le sentiment que le travail a un impact négatif sur la santé. Le fait d'avoir **des responsabilités d'encadrement** augmente également ce risque par rapport au fait de ne pas avoir de responsabilités d'encadrement.

D'autres critères contribuent également à augmenter cette perception négative du travail en termes d'impact sur la santé :

- **être de catégorie B**, notamment par rapport à la catégorie A,
- **ne pas avoir été consulté avant un changement** contrairement aux agents qui ont pu s'exprimer.

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Impact négatif du travail sur la santé
Anxiété	0,495
Demande psychologique	0,411
Dépression	0,410
Siegrist	0,366
Latitude décisionnelle	-0,109
Soutien	-0,334

- ⇨ La variable "Impact négatif du travail sur la santé" présente trois coefficients de corrélation supérieurs à 0.40.
- ⇨ **Plus l'anxiété, le niveau de dépression et la demande psychologique sont importants, plus l'agent déclare que son travail a un impact négatif sur sa santé.**
- ⇨ On notera, un effet protecteur du soutien social (corrélation modérée mais négative).

9) L'IMPACT PERCU DES HORAIRES DE TRAVAIL SUR LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE

En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?	Pourcentage
Très bien	25%
Bien	53%
Pas très bien	17%
Pas bien du tout	5%

Près d'1/4 des répondants estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas avec leur vie familiale et sociale.

Quels sont les critères qui contribuent à augmenter cette perception ?

Les horaires de travail ne s'accordent pas avec la vie familiale	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Catégorie	1,07	Catégorie A (+ + +)	Catégorie B (- - -) (ns)	Catégorie C (- - -) (ns)		
Encadrement d'un ou plusieurs agents	1,02	encadre_pas (- - -)	encadre (+ + +)			
Changement de service	0,79	pas_chgt_serv (- -) (ns)	chgt_serv (+ + +)			
Secteur	0,78	admin_géné (+ + +)	concurrence (-) (ns)	emploi (-) (ns)	travail (-) (ns)	
Ancienneté au ministère	0,78	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+ +) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (- -) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (- - -)
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,74	pas_enf3 (- -)	enf3 (+ + +)			
Ministère d'origine	0,71	finance (- - -) (ns)	travail (+ +) (ns)			
RP consultés avant changement	0,63	pas-cons_RP-av_chgt (- -)	cons_RP_av-chgt (+ +) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+ +) (ns)		
Changement dans l'organisation du travail	0,6	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ +)			
Avis pris en compte lors du changement	0,53	pas_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,51	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- -) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,5	Moins d'un an (- -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (-) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Statut	0,5	CDI (- -) (ns)	fonctionnaire (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,44	pas_exp_sup_av_chgt (+ +)	exp_sup_av_chgt (- -)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,39	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+ +) (ns)			
Sexe	0,34	femmes (+ +) (ns)	hommes (- -) (ns)			
Structure	0,31	admin centrale (+) (ns)	région (+) (ns)	unit territ (- -) (ns)		
Restructuration/déménagement	0,24	pas_restruct (+) (ns)	restructur (-) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,23	pas_chgt_poste (+) (ns)	chgt_poste (+) (ns)			
Age	0,22	Moins de 40 ans (+) (ns)	Entre 40 et 49 ans (-) (ns)	50 ans ou plus (+) (ns)		
Consulté avant changement	0,15	pas-cons-av_chgt (+) (ns)	cons-av-chgt (-) (ns)			
Temps de travail	0,09	tsp partiel (+) (ns)	tps plein (+) (ns)			
Situation matrimoniale	0,06	hors_couple (-) (ns)	couple (-) (ns)			

Les variables en relation significative avec le sentiment que les horaires de travail ne s'accordent pas avec la vie familiale et sociale sont :

- la catégorie,
- le fait d'encadrer ou pas des agents,
- le fait d'avoir vécu ou non un changement de service ou d'organisation de son travail,
- le secteur,
- l'ancienneté au ministère,
- avoir ou pas des enfants de moins de 3 ans à charge,
- l'expression d'un point de vue avant un changement via les représentants du personnel ou la hiérarchie.

Plus précisément, être de catégorie B ou C diminue le risque d'avoir le sentiment que les horaires de travail ne s'accordent pas avec la vie familiale et sociale par rapport à la **catégorie A**.
Les caractéristiques qui contribuent également à augmenter ce sont :

- **avoir des enfants à charge de moins de 3 ans,**
- **avoir vécu un changement de service ou d'organisation dans son travail,**
- travailler au sein du secteur **Administration générale/Fonctions supports/Etudes et statistiques**
- avoir **des responsabilités d'encadrement**

Ce risque est très nettement diminué pour les agents ayant une ancienneté au ministère de 20 ans ou plus. Il est également diminué lorsque l'agent a pu s'exprimer, via sa hiérarchie, avant un changement.

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Impact négatif des horaires de travail sur vie familiale
Demande psychologique	0,401
Anxiété	0,308
Dépression	0,301
Siegrist	0,187
Latitude décisionnelle	-0,058
Soutien	-0,220

- ⇨ La variable "Impact négatif des horaires de travail sur la vie familiale et sociale" présente un coefficient de corrélation supérieur à 0.40.
- ⇨ Nous constatons en particulier que la demande psychologique est fortement liée au risque d'avoir le sentiment que les horaires de travail ne s'accordent pas avec la vie familiale et sociale : **plus la demande psychologique augmente, plus ce risque augmente.**

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

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

Cadran "tendus" Karasek	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Ministère d'origine	0,97	finance (- - -)	travail (+ + +) (ns)			
Changement dans l'organisation du travail	0,96	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ + +)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,67	pas_exp_sup_av_chgt (+ +)	exp_sup_av_chgt (- -)			
Secteur	0,63	admin_géné (+) (ns)	concurrence (- -)	emploi (+ +)	travail (- -)	
RP consultés avant changement	0,52	pas-cons_RP-av_chgt (-) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+) (ns)		
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,52	pas_enf3 (- -) (ns)	enf3 (+ +) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,52	Moins d'un an (- -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+ +) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (- -) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- -) (ns)	20 ans ou plus (- -) (ns)
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,45	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- -) (ns)			
Ancienneté au ministère	0,43	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Restructuration/déménagement	0,41	pas_restruct (- -) (ns)	restructur (+ +) (ns)			
Catégorie	0,39	Catégorie A (- -) (ns)	Catégorie B (+ +) (ns)	Catégorie C (+ +) (ns)		
Avis pris en compte lors du changement	0,39	pas_pris_compte_avis_chgt (-) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (+) (ns)		
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,38	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+ +) (ns)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,33	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+ +) (ns)			
Structure	0,33	admin centrale (+ +) (ns)	région (+ +) (ns)	unit territ (-) (ns)		
Statut	0,31	CDI (+ +) (ns)	fonctionnaire (- -) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,26	pas_chgt_poste (+ +) (ns)	chgt_poste (-) (ns)			
Situation matrimoniale	0,23	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Age	0,19	Moins de 40 ans (-) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+) (ns)	50 ans ou plus (+) (ns)		
Consulté avant changement	0,17	pas-cons-av_chgt (-) (ns)	cons-av-chgt (+) (ns)			
Changement de service	0,14	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+) (ns)			
Temps de travail	0,06	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (-) (ns)			
Sexe	0,06	femmes (+) (ns)	hommes (-) (ns)			

Nous constatons tout d'abord, que de manière significative, **avoir vécu un changement dans l'organisation de son travail** augmente le risque d'être classé dans le quadrant « tendus » selon le Karasek contrairement au fait de ne pas avoir vécu ce type de changement.

De plus, la variable mesurant l'expression de son point de vue via la hiérarchie avant un changement à un effet important sur le risque d'être classé parmi les « tendus » : si **l'agent n'a pu exprimer son point du vue à sa hiérarchie**, le risque augmente.

Concernant le secteur, travailler dans le **secteur « emploi / économie »** augmente le risque d'être classé parmi les agents « tendus » notamment par rapport aux secteurs « concurrence/consommation » et « travail ».

A noter que ce risque est significativement diminué pour les agents travaillant au sein du ministère « Economie, finances, industrie ».

11) RISQUE DE PRESENTER 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 :

Troubles anxieux	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Secteur	1,66	admin_géné (+) (ns)	concurrence(- - -)	emploi (-) (ns)	travail (-) (ns)	
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,99	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+ + +)			
Catégorie	0,95	Catégorie A (- - -)	Catégorie B (+ + +) (ns)	Catégorie C (+ + +) (ns)		
Ancienneté au ministère	0,94	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+ + +)	De 3 ans à moins de 10 ans (- - -) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- - -)	20 ans ou plus (-) (ns)
Avis pris en compte lors du changement	0,92	pas_pris_compte_avis_chgt (+ +) (ns)	pris_compte_avis_chgt (-) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- - -) (ns)		
RP consultés avant changement	0,86	pas-cons_RP-av_chgt (-) (ns)	cons_RP_av-chgt(- -)	cons_RP-Ne sais pas (+ +) (ns)		
Changement dans l'organisation du travail	0,86	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ + +)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,75	pas_enf3 (- -) (ns)	enf3 (+ + +) (ns)			
Ministère d'origine	0,64	finance (- -) (ns)	travail (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,63	pas_exp_sup_av_chgt (+ +)	exp_sup_av_chgt (- -)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,57	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+ +) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,56	Moins d'un an (-) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (-) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- -)	20 ans ou plus (-) (ns)
Sexe	0,4	femmes (+ +) (ns)	hommes (- -)			
Statut	0,4	CDI (+ +) (ns)	fonctionnaire (-) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,37	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- -) (ns)			
Changement de service	0,36	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Age	0,35	Moins de 40 ans (+) (ns)	Entre 40 et 49 ans (-) (ns)	50 ans ou plus (- -) (ns)		
Structure	0,33	admin centrale (-) (ns)	région (+ +) (ns)	unit territ (-) (ns)		
Temps de travail	0,23	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (+) (ns)			
Consulté avant changement	0,2	pas-cons-av_chgt (-) (ns)	cons-av-chgt (+) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,1	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+) (ns)			
Situation matrimoniale	0,09	hors_couple (-) (ns)	couple (+) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,03	pas_chgt_poste (+) (ns)	chgt_poste (+) (ns)			

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

- le secteur,
- l'expression d'un point de vue avant un changement via les représentants du personnel ou la hiérarchie,
- la catégorie,
- l'ancienneté au ministère,
- le fait d'avoir consulté ou pas les représentants du personnel avant un changement,
- le fait d'avoir vécu ou non un changement d'organisation de son travail,
- le sexe,
- l'ancienneté dans le poste.

Plus précisément, avoir vécu **des changements dans l'organisation de son travail** et avoir **une ancienneté au ministère de 1 à 3 ans** contribuent à augmenter le risque de présenter des troubles anxieux.
Il en est de même pour **les agents qui ont pu s'exprimer avant un changement via les représentants du personnel**.
Le fait de **ne pas avoir pu exprimer son point de vue via la hiérarchie avant le changement** augmente le risque de présenter des troubles anxieux probables.

A noter que ce risque est significativement diminué pour les agents :

- travaillant au sein du secteur « Concurrence/consommation »,
- étant de catégorie A,
- ayant consulté les représentants du personnel avant un changement,
- ayant une ancienneté au ministère et au poste de 10 à 20 ans,
- hommes.

12) RISQUE DE PRESENTER DES « TROUBLES DEPRESSIFS 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 :

Troubles dépressifs	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Ancienneté au ministère	3,45	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+ + +) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (- - -)	De 10 ans à moins de 20 ans (- - -) (ns)	20 ans ou plus (- - -) (ns)
Secteur	2,65	admin_géné (- -) (ns)	concurrence (- - -) (ns)	emploi (+) (ns)	travail (+) (ns)	
Structure	1,49	admin centrale (+ + +) (ns)	région (+ + +) (ns)	unit territ (- - -) (ns)		
Sexe	1,23	femmes (- - -) (ns)	hommes (+ +) (ns)			
Catégorie	1,19	Catégorie A (- - -) (ns)	Catégorie B (+ + +) (ns)	Catégorie C (+ + +) (ns)		
Ancienneté dans le poste	1,12	Moins d'un an (+) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (- - -) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ + +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+) (ns)	20 ans ou plus (+ + +) (ns)
RP consultés avant changement	1,07	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- - -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (-) (ns)		
Point de vue exprimé autrement avant changement	1,04	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- - -) (ns)			
Age	0,8	Moins de 40 ans (- - -) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+ +)	50 ans ou plus (- - -) (ns)		
Changement dans l'organisation du travail	0,77	pas_chgt_orga (- -) (ns)	chgt_orga (+ + +) (ns)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,73	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+ + +) (ns)			
Temps de travail	0,66	tsp partiel (- -) (ns)	tps plein (+ +) (ns)			
Avis pris en compte lors du changement	0,61	pas_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	pris_compte_avis_chgt (+ +) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Changement de poste/fonction	0,58	pas_chgt_poste (+ +) (ns)	chgt_poste (- -) (ns)			
Statut	0,56	CDI (- -) (ns)	fonctionnaire (+ +) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,52	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+ +) (ns)			
Changement de service	0,5	pas_chgt_serv (+) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Situation matrimoniale	0,45	hors_couple (- -) (ns)	couple (+ +) (ns)			
Consulté avant changement	0,39	pas-cons-av_chgt (+) (ns)	cons-av-chgt (- -) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,27	pas_exp_sup_av_chgt (-) (ns)	exp_sup_av_chgt (- -) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,15	pas_enf3 (-) (ns)	enf3 (+) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,11	pas-exp-via_RP (+) (ns)	exp_via_RP (+) (ns)			
Ministère d'origine	0,08	finance (-) (ns)	travail (-) (ns)			

L'âge apparait très significativement lié à la variable étudiée : **être âgé de 40 à 49 ans** augmente le risque de présenter des troubles dépressifs probables.

A l'inverse, l'ancienneté au ministère apparait très fortement liée à la variable étudiée : le fait d'avoir 3 à 10 ans d'ancienneté au ministère diminue significativement le risque de présenter des troubles dépressifs probables.

13) LE BESOIN DE FORMATION

Avez-vous choisi votre poste actuel ?	Pourcentage
Oui	71%
Non	29%

Avez-vous bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement à votre arrivée pour tenir ce poste ?	Pourcentage
Oui	51%
Non	49%

Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir ce poste ?	Pourcentage
Oui	51%
Non	49%

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

Besoin de formation	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Ancienneté dans le poste	1	Moins d'un an (+ + +)	De 1 an à moins de 3 ans (+ +) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (- -) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- - -)	20 ans ou plus (- - -) (ns)
Catégorie	0,73	Catégorie A (- -) (ns)	Catégorie B (+ + +)	Catégorie C (-) (ns)		
Age	0,68	Moins de 40 ans (+ +)	Entre 40 et 49 ans (- -) (ns)	50 ans ou plus (-) (ns)		
Changement de poste/fonction	0,62	pas_chgt_poste (- -)	chgt_poste (+ +) (ns)			
Ministère d'origine	0,55	finance (-) (ns)	travail (+ +) (ns)			
Situation matrimoniale	0,53	hors_couple (- -)	couple (+ +)			
Structure	0,52	admin centrale (- -) (ns)	région (-) (ns)	unit territ (+) (ns)		
Avis pris en compte lors du changement	0,5	pas_pris_compte_avis_chgt (+ +) (ns)	pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -) (ns)		
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,49	pas_exp_sup_av_chgt (+ +) (ns)	exp_sup_av_chgt (-) (ns)			
Secteur	0,46	admin_géné (+ +) (ns)	concurrence (+ +) (ns)	emploi (-) (ns)	travail (-) (ns)	
Consulté avant changement	0,45	pas-cons-av_chgt (- -) (ns)	cons-av-chgt (+ +) (ns)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,32	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+)			
RP consultés avant changement	0,27	pas-cons_RP-av_chgt (-) (ns)	cons_RP_av-chgt (+) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (+ +) (ns)		
Statut	0,23	CDI (+) (ns)	fonctionnaire (-) (ns)			
Changement dans l'organisation du travail	0,21	pas_chgt_orga (-) (ns)	chgt_orga (+) (ns)			
Ancienneté au ministère	0,18	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (-) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+) (ns)	20 ans ou plus (+) (ns)
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,13	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,13	pas_enf3 (+) (ns)	enf3 (+) (ns)			
Temps de travail	0,12	tsp partiel (+) (ns)	tps plein (+) (ns)			
Changement de service	0,1	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (-) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,09	pas-expr_autre (-) (ns)	exp_autre (+) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,09	pas_restruct (+) (ns)	restructur (+) (ns)			
Sexe	0,02	femmes (+) (ns)	hommes (+) (ns)			

Les variables en relation significative avec le besoin en formation sont :

- l'ancienneté au poste,
- la catégorie,
- l'âge,
- le changement de poste/fonction,
- la situation matrimoniale,
- la responsabilité d'encadrement.

Plus précisément, les caractéristiques qui augmentent le risque de ressentir un besoin en formation sont :

- une **ancienneté au poste de moins d'un an**,
- être de **catégorie B** (notamment par rapport à la catégorie A qui diminue ce risque mais la liaison statistique n'est pas significative),
- **avoir moins de 40 ans**,
- être en couple,
- avoir des responsabilités d'encadrement d'agents.

A noter que ce risque est significativement diminué pour les agents ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté dans le poste et n'ayant pas connu de changement de poste/fonction.

Le tableau ci-dessous présente la **corrélation** entre la variable étudié ici et les variables scientifiques décrites précédemment (Karasek, Siegrist et HAD) :

	Besoin de formation
Demande psychologique	0,184
Anxiété	0,127
Siegrist	0,104
Latitude décisionnelle	0,066
Dépression	0,049
Soutien	-0,060

- ⇨ Pour la variable "besoin de formation", les coefficients de corrélation oscillent entre -0.06 pour le plus faible et 0,18 pour le plus élevé. Ils sont donc tous très faibles, traduisant une indépendance entre les différents degrés de besoin en formation et les variables de santé.
- ⇨ Seule la demande psychologique est sensiblement liée : **plus l'emploi comporte des contraintes (demande psychologique), plus le besoin en formation est grand**.

Analyses des questions relatives aux situations difficiles

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) :

Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante :	**Oui actuellement**	**Oui, dans le passé**	**Non**
a - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	22,5%	17,9%	59,5%
d - Critique injustement votre travail	15,4%	16,8%	67,8%
b - Vous empêche de vous exprimer	14,1%	11%	74,9%
f - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	9,3%	9,8%	80,9%
e - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	8,3%	8,3%	83,5%
c - Vous ridiculise en public	6,1%	8,1%	85,7%
g - Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)	2,6%	5,3%	92,1%
h - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	2,3%	3,6%	94,1%
i - Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	0,4%	1,1%	98,5%

Cette variable, relative à 9 situations difficiles, a été découpée selon 3 axes pour l'étude :

- le mépris : items a,b,c
- le déni de la qualité : items d,e,f
- les propos dégradants : items g,h,i[10]

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	65,7%	**100%**
1	14,2%	34,3%
2	8,8%	20,0%
3	4,4%	11,2%
4	2,5%	6,8%
5	2,0%	4,3%
6	1,7%	2,2%
7	0,2%	0,5%
8	0,2%	0,3%
9	0,1%	0,1%

[10] Ce dernier axe n'est pas présenté dans ce rapport car l'effectif concerné par ces trois situations relevant de propos dégradants est très faible.

1) AXE DES COMPORTEMENTS MEPRISANTS

Le tableau ci-dessous présente les liens pouvant exister entre les différentes caractéristiques des sous-populations ayant au moins une réponse positive sur cet axe et le risque d'être effectivement confronté à des comportements méprisants :

Confronté à des comportements méprisants	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Secteur	1,22	admin_géné (-) (ns)	concurrence (- - -) (ns)	emploi (- -) (ns)	travail (+ +) (ns)	
Changement dans l'organisation du travail	0,77	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ + +)			
Avis pris en compte lors du changement	0,75	pas_pris_compte_avis_chgt (+ +)	pris_compte_avis_chgt (- - -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- -)		
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,69	pas_enf3 (- - -)	enf3 (+ +)			
Changement de poste/fonction	0,63	pas_chgt_poste (+ +)	chgt_poste (- -) (ns)			
Catégorie	0,62	Catégorie A (- -)	Catégorie B (+ +)	Catégorie C (+) (ns)		
Changement de service	0,52	pas_chgt_serv (- -) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,45	pas-expr_autre (+ +) (ns)	exp_autre (- -) (ns)			
Ancienneté dans le poste	0,42	Moins d'un an (- -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ +) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (+) (ns)	20 ans ou plus (-) (ns)
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,39	pas-exp-via_RP (-) (ns)	exp_via_RP (+ +) (ns)			
Ancienneté au ministère	0,38	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (- -) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (-) (ns)	20 ans ou plus (-) (ns)
RP consultés avant changement	0,36	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (-) (ns)		
Structure	0,35	admin centrale (+) (ns)	région (+ +) (ns)	unit territ (- -) (ns)		
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,33	pas_exp_sup_av_chgt (+ +)	exp_sup_av_chgt (-) (ns)			
Ministère d'origine	0,28	finance (- -) (ns)	travail (-) (ns)			
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,28	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+) (ns)			
Age	0,24	Moins de 40 ans (-) (ns)	Entre 40 et 49 ans (+) (ns)	50 ans ou plus (+) (ns)		
Restructuration/déménagement	0,24	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+) (ns)			
Statut	0,24	CDI (+) (ns)	fonctionnaire (-) (ns)			
Consulté avant changement	0,15	pas-cons-av_chgt (-) (ns)	cons-av-chgt (+) (ns)			
Situation matrimoniale	0,13	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Temps de travail	0,08	tsp partiel (+) (ns)	tps plein (-) (ns)			
Sexe	0,07	femmes (+) (ns)	hommes (-) (ns)			

Les variables en relation significative avec le risque d'être confronté à des comportements méprisants sont :

- le secteur,
- le fait d'avoir vécu un changement de poste/fonction ou dans son organisation du travail,
- le fait que son avis a été pris en compte lors d'un changement,
- avoir ou pas des enfants de moins de 3 ans à charge,
- la catégorie,
- le fait d'avoir pu ou non exprimer son point de vue à sa hiérarchie avant un changement.

Plus précisément, les caractéristiques qui augmentent ce risque sont :

- avoir vécu **un changement de poste/fonction ou dans son organisation du travail,**
- être de **catégorie B** (notamment par rapport à la catégorie A qui diminue ce risque significativement),
- **avoir des enfants à charge de moins de 3 ans** (contrairement au fait de ne pas en avoir qui diminue ce risque significativement),
- **ne pas avoir pu s'exprimer via sa hiérarchie avant un changement** et **savoir que son avis n'a pas été pris en compte**.

2) AXE DU DENI DE QUALITE

Le tableau ci-dessous présente les liens pouvant exister entre les différentes caractéristiques des sous-populations ayant au moins une réponse positive sur cet axe et le risque d'être effectivement confronté à un déni de qualité du travail :

Confronté à un déni de qualité du travail	Odds max.	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3	Modalité 4	Modalité 5
Ancienneté au ministère	1,32	Moins d'un an (- - -) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (- - -) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+ + +)	De 10 ans à moins de 20 ans (+ +) (ns)	20 ans ou plus (+ + +) (ns)
Avis pris en compte lors du changement	1,29	pas_pris_compte_avis_chgt (+ + +)	pris_compte_avis_chgt (- - -)	NSP_pris_compte_avis_chgt (- - -)		
Statut	0,78	CDI (- - -) (ns)	fonctionnaire (+ + +) (ns)			
Changement dans l'organisation du travail	0,75	pas_chgt_orga (- -)	chgt_orga (+ + +)			
RP consultés avant changement	0,68	pas-cons_RP-av_chgt (+) (ns)	cons_RP_av-chgt (- -) (ns)	cons_RP-Ne sais pas (- -) (ns)		
Secteur	0,56	admin_géné (+) (ns)	concurrence (- -) (ns)	emploi (- -) (ns)	travail (+) (ns)	
Age	0,5	Moins de 40 ans (+ +)	Entre 40 et 49 ans (-) (ns)	50 ans ou plus (- -) (ns)		
Ancienneté dans le poste	0,41	Moins d'un an (-) (ns)	De 1 an à moins de 3 ans (+) (ns)	De 3 ans à moins de 10 ans (+) (ns)	De 10 ans à moins de 20 ans (- -) (ns)	20 ans ou plus (+ +) (ns)
Encadrement d'un ou plusieurs agents	0,41	encadre_pas (- -) (ns)	encadre (+ +) (ns)			
Restructuration/déménagement	0,4	pas_restruct (-) (ns)	restructur (+ +) (ns)			
Enfants de moins de 3 ans à charge	0,35	pas_enf3 (- -) (ns)	enf3 (+ +) (ns)			
Changement de service	0,33	pas_chgt_serv (-) (ns)	chgt_serv (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé via RP avant changement	0,3	pas-exp-via_RP (+ +)	exp_via_RP (+) (ns)			
Changement de poste/fonction	0,29	pas_chgt_poste (+ +) (ns)	chgt_poste (-) (ns)			
Structure	0,28	admin centrale (-) (ns)	région (+) (ns)	unit territ (- -) (ns)		
Temps de travail	0,28	tsp partiel (-) (ns)	tps plein (+ +) (ns)			
Point de vue exprimé autrement avant changement	0,23	pas-expr_autre (+) (ns)	exp_autre (+) (ns)			
Point de vue exprimé via hiérachie avant changement	0,2	pas_exp_sup_av_chgt (+) (ns)	exp_sup_av_chgt (+) (ns)			
Consulté avant changement	0,17	pas-cons-av_chgt (-) (ns)	cons-av-chgt (+) (ns)			
Catégorie	0,16	Catégorie A (-) (ns)	Catégorie B (+) (ns)	Catégorie C (-) (ns)		
Situation matrimoniale	0,14	hors_couple (+) (ns)	couple (-) (ns)			
Ministère d'origine	0,13	finance (-) (ns)	travail (+) (ns)			
Sexe	0,05	femmes (+) (ns)	hommes (+) (ns)			

Les variables en relation significative avec le risque d'être confronté à un déni de qualité sont :

- l'ancienneté au ministère,
- le fait que son avis a été pris en compte lors d'un changement,
- le statut,
- le fait d'avoir vécu un changement dans son organisation du travail,
- l'âge,
- le fait d'avoir pu ou non exprimer son point de vue les représentants du personnel avant un changement.

Plus précisément, les caractéristiques qui augmentent ce risque sont :

- **une ancienneté au ministère de 3 à 10 ans,**
- avoir vécu **un changement dans son organisation du travail,**
- être **âgé de moins de 40 ans**,
- **ne pas avoir pu s'exprimer via les représentants du personnel avant un changement** et **savoir que son avis n'a pas été pris en compte**.

Analyses des questions relatives au contact avec le public

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

1) LES AGENTS DE RENSEIGNEMENTS TELEPHONIQUES OU RECEVANT DU PUBLIC

Les deux tableaux ci-dessous montrent :

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

Pour les agents de renseignements téléphoniques ou recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions	
Q2_86	Pourcentage
Faibles	31%
Modérées	45%
Importantes	24%
Ces tensions sont-elles ?	
Q2_86_BIS	Pourcentage
En diminution	11%
Inchangées	51%
Croissantes	38%

2) LES AGENTS EXERÇANT UNE ACTIVITE DE CONTROLE

Les deux tableaux ci-dessous montrent :

- **que 42% de ces agents** déclarent faire face à des **tensions importantes**,
- et que **ces tensions** sont **inchangées pour près de la moitié** des répondants et **en augmentation pour l'autre moitié** des répondants.

Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions	
Q2_85	Pourcentage
Faibles	15%
Modérées	43%
Importantes	42%
85 bis - Ces tensions sont-elles ?	
Q2_85_BIS	Pourcentage
En diminution	4%
Inchangées	48%
Croissantes	49%

ANNEXES

ANNEXE 1 : Représentativité de l'échantillon après repondération par critères socioprofessionnels

ANNEXE 2 : Les catégories de référence utilisées pour la régression logistique

ANNEXE 3 : Note méthodologique relative à la sur-pondération de certaines catégories

ANNEXE 4 : Questionnaire d'enquête

ANNEXE 5 : Ensemble des tableaux simples de fréquence des résultats pour chacune des questions

ANNEXE 6 : Ensemble des tableaux présentant, pour chacune des questions, les résultats croisés avec les critères suivants : sexe, catégorie (A, B, C), Inspecteur en section / hors section, Contrôleur en section / hors section, structure (AC, DR, UT)

ANNEXE 1 : 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 :

Critères	Nb réponses	Nb de pers. en population totale (Pop.mère)	%age de réponse	%age pop.mère
TOTAL	**822**	**11931**	**100**	**100**
Fonctionnaire	742	10951	91,8	91,8
Travail, emploi	659	10754	89,3	90,1
Temps complet	661	9149	76,6	76,7
Femme	558	8078	68,3	67,7
UT (DIRECCTE – Unité territoriale)	358	7880	66	66
50 ans ou plus	469	6269	52,6	52,5
Catégorie B	271	4268	35,6	35,8
Catégorie A	363	4122	35	34,5
Homme	264	3853	31,7	32,3
Catégorie C	188	3541	29,4	29,7
Entre 40 et 49 ans	199	3003	25,4	25,2
RG (DIRECCTE-Ech. Régional,	346	2908	24,5	24,4
Temps partiel	161	2782	23,4	23,3
Moins de 40 ans	154	2659	21,9	22,3
Economie, finances, industrie	163	1177	10,7	9,9
AC (Administration Centrale)	118	1143	9,6	9,6
Contractuel (CDI)	80	980	8,2	8,2

Comment lire ce tableau ?

Exemple : Parmi les 822 répondants à cette enquête, nous comptons 558 femmes. Les femmes représentent donc 68,3% de notre échantillon (558 divisé par 822).

Or, aujourd'hui, dans la population totale des agents travaillant aux ministères (travail et finances), soit 11 931 personnes, on compte 8 078 les femmes. C'est-à-dire qu'elle représente 67,7% de la population des agents aujourd'hui au sein des ministères (8 078 divisé par 11 931).

Ainsi, si l'on compare leur proportion dans l'échantillon (68,3%) et dans la population mère (67,7%), nous constatons un écart de -0,6 ce qui est tout à fait acceptable. Cela prouve que les femmes sont bien représentées dans notre échantillon de répondants dans le cadre de cette enquête.

ANNEXE 2 : Les catégories de référence utilisées pour la régression logistique

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

- Sexe : Homme
- Age : Moins de 40 ans
- Situation matrimoniale : Pas en couple
- Enfants de moins de 3 ans à charge : Non
- Nature de la structure : DIRECCTE-Unité territoriale
- Ministère d'origine : Economie, finances, industrie
- Statut : Fonctionnaire (stagiaire ou titulaire)
- Catégorie : Catégorie A
- Ancienneté au ministère : Moins d'1 an et de 1 à 3 ans (modalités regroupées pour des raisons d'effectifs faibles)
- Ancienneté au poste : Moins d'1 an et de 1 à 3 ans (modalités regroupées pour des raisons d'effectifs faibles)
- Temps de travail : Temps partiel
- Secteur : Travail
- Encadrement d'un ou plusieurs agents : Non
- Changement de poste ou de fonction : Non
- Restructuration ou déménagement : Non
- Changement d'organisation du travail : Non
- Changement de service : 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 : Oui

ANNEXE 3 : 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.

La répartition de la population selon le type d'unité administrative est très déséquilibrée puisque nous sommes en présence de 8 900 agents en unités territoriales, environ 3 000 en délégation régionale et 1 200 en administration centrale.

Dans le cas de taux de réponse identiques dans toutes les catégories, il y aurait dans l'échantillon des répondants environ 92 agents de l'administration centrale, 228 des délégations régionales et 684 en unités territoriales. L'effectif de 90 est un peu faible et il faudrait des écarts supérieurs à 15% avec les autres strates pour être qualifiés de « significatifs ».

De la même façon, la répartition selon la provenance des agents selon leur ministère d'origine, ministère du travail ou ministère de l'économie, finances et industrie, est très déséquilibrée aussi : 1 200 proviennent des finances et 11 800 environ du travail. Un sondage proportionnel sur 1 000 personnes conduit à un effectif de 91 individus pour la strate finance, ce qui est faible de la même façon.

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

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. Ce qui est gênant pour les states les moins nombreuses.

Il est donc proposé de **surpondérer les strates relatives au ministère des finances et à la structure Administration centrale** mais en s'écartant le moins de la structure actuelle ministère du travail/ministère des finances.

Sur les 2 000 envois, 400 environ seront « enlevés » à la strate la plus importante : « unités territoriales » et redistribués sur les deux strates Ministère des finances et Administration centrale du ministère du travail. Notons que la strate « unités territoriales » sera encore plus de 2 fois plus nombreuse que la plus importante des 3 autres.

Le tirage a donc été réalisé en 4 strates :
Les 3 unités administratives (AC, délégation régionale, unité territoriale) pour les agents du ministère du travail. La strate constituée des agents du ministère des finances (tous classés par ailleurs en délégation régionale). Dans chaque strate, les individus sont triés par âge, sexe, catégorie et statut et variable temps plein/temps partiel.

Les individus de l'échantillon de répondants seront par la suite repondérés pour que leurs poids dans l'enquête soit bien sûr identique à celui qu'ils ont dans la population dite « mère ». Les tableaux réalisés et présentés dans cette étude sont donc conformes à la population telle qu'elle apparait dans les bases transmises pour le tirage de l'échantillon.

ANNEXE 4 : Questionnaire d'enquête

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

QUESTIONNAIRE RELATIF AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

(Champ : agents de l'administration centrale (périmètre Travail) et ensemble des agents des DIRECCTE et DIECCTE)

SITUATION PERSONNELLE DE L'AGENT

1 - Sexe :
□ Masculin
□ Féminin

2 - Age :
□ Moins de 40 ans
□ Entre 40 et 49 ans
□ 50 ans ou plus

3 - Situation matrimoniale : Vivez-vous en couple ?
□ Oui
□ Non

4 - Enfants : Avez-vous des enfants à charge de moins de 3 ans ?
□ Oui
□ Non

SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

5 - Nature de la structure :
□ Administration centrale
□ DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE
□ DIRECCTE – Unité territoriale

6 - Ministère d'origine :
□ Travail, emploi
□ Economie, finances, industrie

7 - Statut de l'emploi *(cochez une seule case)* :
□ Fonctionnaire (stagiaire ou titulaire)
□ Agent contractuel (CDI)
□ Agent contractuel (CDD) ou autre emploi à durée limitée (contrat saisonnier, vacataire, etc.)

8 - Catégorie et corps :

Catégorie A
□ Membres Inspection du travail
□ Attachés et conseillers d'administration
□ Emplois fonctionnels, administrateurs civils, contractuels et autres corps ou statuts

Catégorie B
□ Contrôleurs du travail
□ Secrétaires administratifs et autres corps ou statuts

Catégorie C
□ Adjoints administratifs et techniques, et autres corps ou statuts

8 bis - Si vous êtes inspecteur ou contrôleur du travail, précisez : En section ?
□ Oui
□ Non

9 - Ancienneté (continue et discontinue) dans le ministère :
□ Moins d'un an
□ De 1 an à moins de 3 ans
□ De 3 ans à moins de 10 ans
□ De 10 ans à moins de 20 ans
□ 20 ans ou plus

10 - Ancienneté sur le poste :
□ Moins d'un an
□ De 1 an à moins de 3 ans
□ De 3 ans à moins de 10 ans
□ De 10 ans à moins de 20 ans
□ 20 ans ou plus

11 - Temps de travail :
□ Temps complet
□ Temps partiel

11 bis - Ce temps de travail, à temps partiel ou temps complet, résulte-t-il d'un choix de votre part ?
□ Oui
□ Non

12 - Dans quel secteur travaillez-vous ?
□ Emploi, économie
□ Travail
□ Concurrence, consommation
□ Administration générale, fonctions support ou études et statistiques

13 - Encadrez-vous un ou plusieurs agents ?
□ Oui
□ Non

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

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

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

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

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

16 – Mon travail me demande d'être créatif

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

17 – 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

18 – Mon travail demande un haut niveau de compétence

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

19 – 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

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

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

21 – 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

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

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

23 – Mon travail demande de travailler très vite

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

24 – Mon travail demande de travailler intensément

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

25 – 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

26 – 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

27 – 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

28 – Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense

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

29 – 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

30 – Mon travail est très « bousculé »

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

31 – 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

32 – 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

33 – Mon supérieur prête attention à ce que je dis

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

34 – 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

35 – Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés

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

36 – 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

37 – 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

38 – Les collègues avec qui je travaille sont amicaux

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

39 – 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

40 – J'ai le sentiment que mon travail est utile

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

41 – J'ai le sentiment que mon travail est efficace

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

42 – Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs

☐ 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

43 – 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

44 – 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

45 – 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

46 – 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

47 – 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

48 – 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

49 – 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

50 – 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

51– 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

52 - 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

53 - 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

54 - 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

55 - 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

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

☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Parfois ☐ Jamais

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

☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Parfois ☐ Jamais

58 – 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 changement de service ☐ Oui ☐ Non
e – par un autre changement ☐ Oui ☐ Non
(dans ce cas : lequel ?……..)

59 – S'il y a eu changement, vos conditions de travail en ont-elles été

☐ Améliorées ☐ Inchangées ☐ Dégradées

60 – Avez-vous été consulté avant le changement ?

☐ Oui ☐ Non

61 – Vos représentants du personnel ont-ils été consultés ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Ne sais pas

62 – Avez-vous pu exprimer votre point de vue avant le changement ?

a – directement auprès de votre hiérarchie ☐ Oui ☐ Non
b – via vos représentants du personnel ☐ Oui ☐ Non
c – autrement ☐ Oui ☐ Non

62 bis – 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 ☐ Ne sais pas

63 – Comment est votre état de santé général ?

☐ Très bon ☐ Bon ☐ Moyen ☐ Mauvais ☐ Très mauvais

64 – Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladies qui dure(nt) depuis plus de 6 mois ?

☐ Oui ☐ Non

65 – 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

66 – 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

66 bis –Est-ce que votre travail vous empêche de dormir ?

☐ Toujours ☐ Souvent ☐ Parfois ☐ Jamais

67 – 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.

68- Je suis tendu, énervé	La plupart du temps …… Souvent …….. De temps en temps…… Jamais……	☐ ☐ ☐ ☐
69 – Je prends plaisir aux mêmes choses qu'autrefois	Oui, tout autant …….. Pas autant…… Un peu seulement…….. Presque plus……..	☐ ☐ ☐ ☐
70 – J'ai une sensation de peur, comme si quelque chose d'horrible allait m'arriver	Oui, très nettement …… Oui, mais ce n'est pas trop grave…… Un peu, mais cela ne m'inquiète pas..... Pas du tout ……	☐ ☐ ☐ ☐
71 –Je ris facilement et vois le bon côté des choses	Autant que par le passé……... Plus autant qu'avant…… Vraiment moins qu'avant…..... Plus du tout ……	☐ ☐ ☐ ☐
72 – Je me fais du souci	Très souvent ……..... Assez souvent ……..... Occasionnellement …… Très occasionnellement ……	☐ ☐ ☐ ☐
73 – Je suis de bonne humeur	Jamais ……..... Rarement ……..... Assez souvent …… La plupart du temps ……	☐ ☐ ☐ ☐
74 – Je peux rester tranquillement assis à ne rien faire et me sentir décontracté	Oui, quoiqu'il arrive ……..…….. Oui, en général …….. Rarement ……..... Jamais ……	☐ ☐ ☐ ☐
75 – J'ai l'impression de fonctionner au ralenti	Presque toujours ……..…….. Très souvent …….. Parfois ……..... Jamais ……	☐ ☐ ☐ ☐
76 – J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué	Jamais ……..... Parfois …… Assez souvent …… Très souvent ……..	☐ ☐ ☐ ☐
77 – Je ne m'intéresse plus à mon apparence	Plus du tout …… Je n'y accorde pas autant d'attention que je le devrais…… Il se peut que je n'y fasse plus autant attention…… J'y prête autant attention que par le passé……	☐ ☐ ☐ ☐
78 – J'ai la bougeotte et je n'arrive pas à tenir en place	Oui, c'est tout à fait le cas…… Un peu …….. Pas tellement ……..... …….. Pas du tout ……	☐ ☐ ☐ ☐
79 – Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses	Autant qu'avant …….. Un peu moins qu'avant…… Bien moins qu'avant…… Presque jamais……..	☐ ☐ ☐ ☐
80 – J'éprouve des sensations soudaines de panique	Vraiment très souvent …… Assez souvent …….. Pas très souvent…….. Jamais ……	☐ ☐ ☐ ☐
81 –Je peux prendre plaisir à un bon livre ou à une bonne émission de radio ou de télévision	Souvent ……..... Parfois ……..... Rarement …….. Très rarement ……	☐ ☐ ☐ ☐

82 - 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
a - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là…….……..	☐	☐	☐
b - Vous empêche de vous exprimer…….	☐	☐	☐
c - Vous ridiculise en public …….…….….	☐	☐	☐
d - Critique injustement votre travail ……..……...	☐	☐	☐
e - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes ……..…….	☐	☐	☐
f - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement..	☐	☐	☐
g - Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)……	☐	☐	☐
h - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes…….	☐	☐	☐
i - Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	☐	☐	☐

82 bis – Si vous avez coché une case « Oui, actuellement », cette ou ces personnes sont-elles ….

a - Une (ou plusieurs) personne(s) de votre hiérarchie……. ☐ Oui ☐ Non
b - Un (ou plusieurs) collègue(s) de votre service……. ☐ Oui ☐ Non
c - Un (ou des) usager(s) ……..…… ……. ☐ Oui ☐ Non
d - Des agents d'autres services…….……. ☐ Oui ☐ Non

83 - Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, <u>de la part du public</u> dans le cadre de votre travail …

a - d'une agression verbale …….
Si OUI, combien de fois |_|_| ☐ Oui ☐ Non

b - d'une agression physique ou sexuelle …….
Si OUI, combien de fois |_|_| ☐ Oui ☐ Non

83 bis - Si OUI, avez-vous reçu le soutien de vos collègues, ou de vos supérieurs……

☐ Oui ☐ Non

84 - Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, <u>de la part de vos collègues ou de vos supérieurs</u> dans le cadre de votre travail …

a - d'une agression verbale …….
Si OUI, combien de fois |_|_|
☐ Oui ☐ Non

b - d'une agression physique ou sexuelle …….
Si OUI, combien de fois |_|_|
☐ Oui ☐ Non

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

☐ Faibles ☐ Modérées ☐ Importantes

85 bis - Ces tensions sont-elles ?

☐ En diminution ☐ Inchangées ☐ Croissantes

86 - Pour les agents de renseignements téléphoniques ou recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions :

☐ Faibles ☐ Modérées ☐ Importantes

86 bis - Ces tensions sont-elles ?

☐ En diminution ☐ Inchangées ☐ Croissantes

87 – Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors accidents de travail ou maternité) ?

☐ Pas d'arrêt ☐ 1 arrêt ☐ 2 arrêts ☐ 3 arrêts ou plus

88 – Au total, combien de jours ces arrêts ont-ils représenté ? _ _ _ *jours*

89 – 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) ?

☐ Pas d'accident ☐ 1 accident ☐ 2 accidents ☐ 3 accidents ou plus

90 – Au total, combien de jours d'arrêts de travail avez-vous eu du fait de ces accidents ? _ _ _ *jours*

91 – 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

91 bis - Si OUI, d'autres collègues ont-ils fait la même chose en même temps que vous ?

☐ Oui ☐ Non

92 – Avez-vous choisi votre poste actuel ?

☐ Oui ☐ Non

93 – Avez-vous bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement à votre arrivée pour tenir ce poste?

☐ Oui ☐ Non

94 – Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir ce poste ?

☐ Oui ☐ Non

95 – En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?

☐ Très bien ☐ Bien ☐ Pas très bien ☐ Pas bien du tout

Le traitement des données issues des questionnaires sera assuré, pour le compte du ministère du travail et sous sa responsabilité, par le prestataire Capital Santé. La procédure relative à la protection des données a donné lieu à déclaration à la CNIL le 17 décembre 2010, enregistrée sous le numéro 1473293. Les mesures prises pour garantir cette protection sont détaillées dans la « charte pour la protection des données », ci-jointe.

ANNEXE 5 : Ensemble des tableaux simples de fréquence des résultats pour chacune des questions

Sexe	
Q1_1	Pourcentage
Masculin	32%
Féminin	68%

Age	
Q1_2	Pourcentage
Moins de 40 ans	22%
Entre 40 et 49 ans	25%
50 ans ou plus	53%

Situation matrimoniale : Vivez-vous en couple ?	
Q1_3	Pourcentage
Oui	73%
Non	27%

Enfants : Avez-vous des enfants à charge de moins de 3 ans ?	
Q1_4	Pourcentage
Oui	10%
Non	90%

Nature de la structure :	
Q1_5	Pourcentage
Administration centrale	10%
DIRECCTE – Echelon régional et DIECCTE	24%
DIRECCTE – Unité territoriale	66%

Ministère d'origine :	
Q1_6	Pourcentage
Travail, emploi	89%
Economie, finances, industrie	11%

Statut de l'emploi :	
Q1_7	Pourcentage
Fonctionnaire (stagiaire ou titulaire)	92%
Agent contractuel (CDI)	8%

Catégorie et corps :	
Q1_8	Pourcentage
Catégorie A	35%
Catégorie B	36%
Catégorie C (Adjoints administratifs et techniques, et autres corps ou statuts)	29%

Catégorie A	
CAT_A	Pourcentage
Membres Inspection du travail	46%
Attachés et conseillers d'administration	21%
Emplois fonctionnels, administrateurs civils, contractuels et autres corps ou statuts	32%

Catégorie B	
CAT_B	Pourcentage
Contrôleurs du travail	81%
Secrétaires administratifs et autres corps ou statuts	19%

Si vous êtes inspecteur ou contrôleur du travail, précisez : En section ?	
Q1_8_bis	Pourcentage
Oui	55%
Non	45%

Ancienneté (continue et discontinue) dans le ministère :	
Q1_9	Pourcentage
Moins d'un an	3%
De 1 an à moins de 3 ans	6%
De 3 ans à moins de 10 ans	17%
De 10 ans à moins de 20 ans	22%
20 ans ou plus	51%

Ancienneté sur le poste :	
Q1_10	Pourcentage
Moins d'un an	12%
De 1 an à moins de 3 ans	23%
De 3 ans à moins de 10 ans	36%
De 10 ans à moins de 20 ans	20%
20 ans ou plus	9%

Temps de travail :	
Q1_11	Pourcentage
Temps complet	77%
Temps partiel	23%

Ce temps de travail, à temps partiel ou temps complet, résulte-t-il d'un choix de votre part ?	
Q1_11_bis	Pourcentage
Oui	94%
Non	6%

Dans quel secteur travaillez-vous ?	
Q1_12	Pourcentage
Emploi, économie	24%
Travail	56%
Concurrence, consommation	5%
Administration générale, fonctions support ou études et statistiques	14%

Encadrez-vous un ou plusieurs agents ?	
Q1_13	Pourcentage
Oui	27%
Non	73%

Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	
Q1_14	Pourcentage
Pas du tout d'accord	1%
Pas d'accord	4%
D'accord	33%
Tout à fait d'accord	62%

Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	
Q1_15	Pourcentage
Pas du tout d'accord	8%
Pas d'accord	34%
D'accord	44%
Tout à fait d'accord	15%

Mon travail me demande d'être créatif	
Q1_16	Pourcentage
Pas du tout d'accord	7%
Pas d'accord	24%
D'accord	50%
Tout à fait d'accord	19%

Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	
Q1_17	Pourcentage
Pas du tout d'accord	6%
Pas d'accord	18%
D'accord	44%
Tout à fait d'accord	32%

Mon travail demande un haut niveau de compétence	
Q1_18	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	21%
D'accord	44%
Tout à fait d'accord	31%

Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	
Q1_19	Pourcentage
Pas du tout d'accord	21%
Pas d'accord	57%
D'accord	16%
Tout à fait d'accord	6%

Dans mon travail, j'ai des activités variées	
Q1_20	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	11%
D'accord	54%
Tout à fait d'accord	32%

J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	
Q1_21	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	16%
D'accord	61%
Tout à fait d'accord	19%

J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	
Q1_22	Pourcentage
Pas du tout d'accord	4%
Pas d'accord	14%
D'accord	59%
Tout à fait d'accord	23%

Mon travail demande de travailler très vite	
Q1_23	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	25%
D'accord	48%
Tout à fait d'accord	25%

Mon travail demande de travailler intensément	
Q1_24	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	20%
D'accord	50%
Tout à fait d'accord	29%

On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	
Q1_25	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	44%
D'accord	32%
Tout à fait d'accord	20%

Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	
Q1_26	Pourcentage
Pas du tout d'accord	13%
Pas d'accord	39%
D'accord	44%
Tout à fait d'accord	4%

Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	
Q1_27	Pourcentage
Pas du tout d'accord	19%
Pas d'accord	47%
D'accord	24%
Tout à fait d'accord	10%

Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	
Q1_28	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	24%
D'accord	54%
Tout à fait d'accord	20%

Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	
Q1_29	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	16%
D'accord	47%
Tout à fait d'accord	35%

Mon travail est très « bousculé »	
Q1_30	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	32%
D'accord	39%
Tout à fait d'accord	26%

Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	
Q1_31	Pourcentage
Pas du tout d'accord	14%
Pas d'accord	48%
D'accord	27%
Tout à fait d'accord	11%

Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés	
Q1_32	Pourcentage
Pas du tout d'accord	15%
Pas d'accord	24%
D'accord	48%
Tout à fait d'accord	12%

Mon supérieur prête attention à ce que je dis	
Q1_33	Pourcentage
Pas du tout d'accord	9%
Pas d'accord	22%
D'accord	54%
Tout à fait d'accord	14%

Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	
Q1_34	Pourcentage
Pas du tout d'accord	10%
Pas d'accord	30%
D'accord	49%
Tout à fait d'accord	11%

Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	
Q1_35	Pourcentage
Pas du tout d'accord	10%
Pas d'accord	34%
D'accord	49%
Tout à fait d'accord	7%

Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	
Q1_36	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	10%
D'accord	63%
Tout à fait d'accord	25%

Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	
Q1_37	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	14%
D'accord	68%
Tout à fait d'accord	16%

Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	
Q1_38	Pourcentage
Pas du tout d'accord	2%
Pas d'accord	12%
D'accord	62%
Tout à fait d'accord	24%

Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	
Q1_39	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	20%
D'accord	65%
Tout à fait d'accord	13%

J'ai le sentiment que mon travail est utile	
Q1_40	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	9%
D'accord	58%
Tout à fait d'accord	28%

J'ai le sentiment que mon travail est efficace	
Q1_41	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	16%
D'accord	63%
Tout à fait d'accord	18%

Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs	
Q1_42	Pourcentage
D'accord	48%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	5%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	15%
Pas d'accord et cela me dérange	18%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	14%

Je reçois le respect que je mérite de mes collègues	
Q1_43	Pourcentage
D'accord	74%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	8%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	9%
Pas d'accord et cela me dérange	5%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	4%

Au travail je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles	
Q1_44	Pourcentage
D'accord	51%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	6%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	15%
Pas d'accord et cela me dérange	17%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	11%

On me traite injustement dans mon travail	
Q1_45	Pourcentage
Pas d'accord	69%
D'accord et cela ne me dérange pas	2%
D'accord et cela me dérange un peu	10%
D'accord et cela me dérange	11%
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	
Q1_46	Pourcentage
Pas d'accord	38%
D'accord et cela ne me dérange pas	5%
D'accord et cela me dérange un peu	17%
D'accord et cela me dérange	21%
D'accord et cela me dérange beaucoup	20%

Mes perspectives de promotion sont faibles	
Q1_47	Pourcentage
Pas d'accord	12%
D'accord et cela ne me dérange pas	14%
D'accord et cela me dérange un peu	18%
D'accord et cela me dérange	19%

D'accord et cela me dérange beaucoup	36%

Ma sécurité d'emploi est menacée	
Q1_48	Pourcentage
Pas d'accord	65%
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	
Q1_49	Pourcentage
D'accord	55%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	17%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	10%
Pas d'accord et cela me dérange	9%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	9%

Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail	
Q1_50	Pourcentage
D'accord	46%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	6%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	18%
Pas d'accord et cela me dérange	16%
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	15%

Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes	
Q1_51	Pourcentage
D'accord	18%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	12%
Pas d'accord et cela me dérange un peu	20%
Pas d'accord et cela me dérange	20%

Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	30%

Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant	
Q1_52	Pourcentage
D'accord	27%
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	4%
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	29%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes supérieurs	
Q1_53	Pourcentage
Pas du tout d'accord	13%
Pas d'accord	30%
D'accord	51%
Tout à fait d'accord	6%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes collègues	
Q1_54	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	15%
D'accord	70%
Tout à fait d'accord	12%

Mon travail est apprécié à sa juste valeur par des tiers (clients, patients, usagers,…)	
Q1_55	Pourcentage
Pas du tout d'accord	3%
Pas d'accord	10%
D'accord	64%
Tout à fait d'accord	23%

Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve	
Q1_56	Pourcentage
Toujours	1%
Souvent	9%
Parfois	70%
Jamais	20%

J'ai les moyens de faire un travail de qualité	
Q1_57	Pourcentage
Toujours	7%
Souvent	48%
Parfois	41%
Jamais	5%

Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié :	
Q1_58	Pourcentage

a - par un changement de poste ou de fonction	
Q1_58_A	Pourcentage
Oui	27%
Non	73%

b - par une restructuration ou un déménagement	
Q1_58_B	Pourcentage
Oui	52%
Non	48%

c - par un changement dans l'organisation du travail	
Q1_58_C	Pourcentage
Oui	58%
Non	42%

d - par un changement de service	
Q1_58_D	Pourcentage
Oui	21%
Non	79%

e - par un autre changement	
Q1_58_E	Pourcentage
Oui	25%
Non	75%

S'il y a eu changement, vos conditions de travail en ont-elles été	
Q1_59	Pourcentage
Améliorées	12%
Inchangées	36%
Dégradées	52%

Avez-vous été consulté avant le changement ?	
Q1_60	Pourcentage
Oui	31%
Non	69%

Vos représentants du personnel ont-ils été consultés ?	
Q1_61	Pourcentage
Oui	25%
Non	39%
Ne sais pas	36%

a - directement auprès de votre hiérarchie	
Q1_62_A	Pourcentage
Oui	46%
Non	54%

b - via vos représentants du personnel	
Q1_62_B	Pourcentage
Oui	23%
Non	77%

c - autrement	
Q1_62_C	Pourcentage
Oui	15%
Non	85%

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 ?	
Q1_62_BIS	Pourcentage
Oui	21%
Non	60%
Ne sais pas	19%

Comment est votre état de santé général ?	
Q1_63	Pourcentage
Très bon	10%
Bon	51%
Moyen	31%
Mauvais	6%
Très mauvais	2%

Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladies qui dure(nt) depuis plus de 6 mois ?	
Q1_64	Pourcentage
Oui	23%
Non	77%

Etes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?	
Q1_65	Pourcentage
Oui	13%
Non	87%

Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?	
Q1_66	Pourcentage
Non, mon travail n'influence pas ma santé	41%
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	20%
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	38%

66 bis –Est-ce que votre travail vous empêche de dormir ?	
Q1_66_BIS	Pourcentage
Toujours	2%
Souvent	18%
Parfois	59%
Jamais	21%

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail	
Q1_67	Pourcentage
Pas du tout d'accord	5%
Pas d'accord	25%
D'accord	58%
Tout à fait d'accord	11%

Je suis tendu, énervé	
Q2_68	Pourcentage
La plupart du temps	12%
Souvent	29%
De temps en temps	55%
Jamais	4%

Je prends plaisir aux mêmes choses qu'autrefois	
Q2_69	Pourcentage
Oui, tout autant	32%
Pas autant	47%
Un peu seulement	11%
Presque plus	11%

J'ai une sensation de peur, comme si quelque chose d'horrible allait m'arriver	
Q2_70	Pourcentage
Oui, très nettement	13%
Oui, mais ce n'est pas trop grave	12%
Un peu, mais cela ne m'inquiète pas	21%
Pas du tout	54%

Je ris facilement et vois le bon côté des choses	
Q2_71	Pourcentage
Autant que par le passé	36%
Plus autant qu'avant	40%
Vraiment moins qu'avant	21%
Plus du tout	3%

Je me fais du souci	
Q2_72	Pourcentage
Très souvent	20%
Assez souvent	34%
Occasionnellement	37%
Très occasionnellement	9%

Je suis de bonne humeur	
Q2_73	Pourcentage
Jamais	0%
Rarement	12%
Assez souvent	47%
La plupart du temps	41%

Je peux rester tranquillement assis à ne rien faire et me sentir décontracté	
Q2_74	Pourcentage
Oui, quoiqu'il arrive	3%
Oui, en général	31%
Rarement	44%
Jamais	21%

J'ai l'impression de fonctionner au ralenti	
Q2_75	Pourcentage
Presque toujours	4%
Très souvent	10%
Parfois	57%
Jamais	28%

J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué	
Q2_76	Pourcentage
Jamais	38%
Parfois	47%
Assez souvent	10%
Très souvent	5%

Je ne m'intéresse plus à mon apparence	
Q2_77	Pourcentage
Plus du tout	3%
Je n'y accorde pas autant d'attention que je le devrais	19%
Il se peut que je n'y fasse plus autant attention	23%
J'y prête autant attention que par le passé	54%

J'ai la bougeotte et je n'arrive pas à tenir en place	
Q2_78	Pourcentage
Oui, c'est tout à fait le cas	11%
Un peu	25%
Pas tellement	34%
Pas du tout	30%

Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses	
Q2_79	Pourcentage
Autant qu'avant	42%
Un peu moins qu'avant	34%
Bien moins qu'avant	18%
Presque jamais	6%

J'éprouve des sensations soudaines de panique	
Q2_80	Pourcentage
Vraiment très souvent	3%
Assez souvent	15%
Pas très souvent	35%
Jamais	46%

Je peux prendre plaisir à un bon livre ou à une bonne émission de radio ou de télévision	
Q2_81	Pourcentage
Souvent	61%
Parfois	29%
Rarement	7%
Très rarement	3%

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 …	
Q2_82	Pourcentage

a - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	
Q2_82_A	Pourcentage
Oui, actuellement	23%
Oui, dans le passé	18%
Non	60%

b - Vous empêche de vous exprimer	
Q2_82_B	Pourcentage
Oui, actuellement	14%
Oui, dans le passé	11%
Non	75%

c - Vous ridiculise en public	
Q2_82_C	Pourcentage
Oui, actuellement	6%
Oui, dans le passé	8%
Non	86%

d - Critique injustement votre travail	
Q2_82_D	Pourcentage
Oui, actuellement	15%
Oui, dans le passé	17%
Non	68%

e - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	
Q2_82_E	Pourcentage
Oui, actuellement	8%
Oui, dans le passé	8%
Non	83%

f - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	
Q2_82_F	Pourcentage
Oui, actuellement	9%
Oui, dans le passé	10%
Non	81%

g - Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)	
Q2_82_G	Pourcentage
Oui, actuellement	3%
Oui, dans le passé	5%
Non	92%

h - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	
Q2_82_H	Pourcentage
Oui, actuellement	2%
Oui, dans le passé	4%
Non	94%

i - Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	
Q2_82_I	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 …	
Q2_82_BIS	Pourcentage

a - Une (ou plusieurs) personne(s) de votre hiérarchie	
Q2_82_BIS_A	Pourcentage
Oui	61%
Non	38%

b - Un (ou plusieurs) collègue(s) de votre service	
Q2_82_BIS_B	Pourcentage
Oui	41%
Non	58%

c - Un (ou des) usager(s)	
Q2_82_BIS_C	Pourcentage
Oui	8%
Non	92%

d - Des agents d'autres services	
Q2_82_BIS_D	Pourcentage
Oui	31%
Non	69%

Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part du public dans le cadre de votre travail ...	
Q2_83	Pourcentage

a - d'une agression verbale	
Q2_83_A	Pourcentage
Oui	24%
Non	76%

Si OUI, combien de fois ?	
Q2_83_A_NB	Pourcentage
1	33%
2	24%
3 à 5	30%
Plus de 5	13%

b - d'une agression physique ou sexuelle	
Q2_83_B	Pourcentage
Oui	1%
Non	99%

Si OUI, combien de fois ?	
Q2_83_B_NB	Pourcentage
1,0	85%
3,0	15%

Si OUI, avez-vous reçu le soutien de vos collègues, ou de vos supérieurs,	
Q2_83_BIS	Pourcentage
Oui	67%
Non	33%

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 ...	
Q2_84	Pourcentage

a - d'une agression verbale	
Q2_84_A	Pourcentage
Oui	18%
Non	82%

Si OUI, combien de fois ?	
Q2_84_A_NB	Pourcentage
1	29%
2	35%
3 à 5	25%
Plus de 5	11%

b - d'une agression physique ou sexuelle	
Q2_84_B	Pourcentage
Oui	0%
Non	100%

Si OUI, combien de fois ?	
Q2_84_B_NB	Pourcentage

Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions	
Q2_85	Pourcentage
Faibles	15%
Modérées	43%
Importantes	42%

85 bis - Ces tensions sont-elles ?	
Q2_85_BIS	Pourcentage
En diminution	4%
Inchangées	48%
Croissantes	49%

Pour les agents de renseignements téléphoniques ou recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions	
Q2_86	Pourcentage
Faibles	31%
Modérées	45%
Importantes	24%

Ces tensions sont-elles ?	
Q2_86_BIS	Pourcentage
En diminution	11%
Inchangées	51%
Croissantes	38%

Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors accidents de travail ou maternité) ?	
Q2_87	Pourcentage
Pas d'arrêt	50%
1 arrêt	30%
2 arrêts	10%
3 arrêts ou plus	10%

Au total, combien de jours ces arrêts ont-ils représenté ?	
Q2_88	Pourcentage
1 à 3	30%
4 à 10	37%
11 à 30	22%
Plus de 30	11%

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) ?	
Q2_89	Pourcentage
Pas d'accident	97%
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 ?	
Q2_90	Pourcentage
0	16%
1 à 3	28%
4 à 10	41%
11 à 30	13%
Plus de 30	3%

Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ?	
Q2_91	Pourcentage
Oui	16%
Non	84%

Si OUI, d'autres collègues ont-ils fait la même chose en même temps que vous ?	
Q2_91_BIS	Pourcentage
Oui	43%
Non	57%

Avez-vous choisi votre poste actuel ?	
Q2_92	Pourcentage
Oui	71%
Non	29%

Avez-vous bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement à votre arrivée pour tenir ce poste ?	
Q2_93	Pourcentage
Oui	51%
Non	49%

Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir ce poste ?	
Q2_94	Pourcentage
Oui	51%
Non	49%

En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?	
Q2_95	Pourcentage
Très bien	25%
Bien	53%
Pas très bien	17%
Pas bien du tout	5%

ANNEXE 6 : Ensemble des tableaux présentant, pour chacune des questions, les résultats croisés avec les critères suivants : sexe, catégorie (A, B, C), Inspecteur en section / hors section, Contrôleur en section / hors section, structure (AC, DR, UT)

En pourcentage	TOTAL	Sexe		Categorie			Structure			Contrôleur		Inspecteur	
		M	F	A	B	C	AC	DR	UT	En Section	Hors Section	En Section	Hors Section
KARASEK (Q1_14 à Q1_41)													
Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles													
Pas du tout d'accord	1	1	1	0	,	3	2	1	1	,	,	,	,
Pas d'accord	4	4	3	3	1	8	5	2	4	,	2	,	4
D'accord	32	27	34	32	24	42	45	38	28	13	17	14	36
Tout à fait d'accord	63	68	61	65	76	46	48	59	67	87	81	86	60
Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives													
Pas du tout d'accord	8	6	9	12	8	3	3	7	9	12	5	15	4
Pas d'accord	34	40	31	50	35	13	34	34	34	45	30	50	58
D'accord	43	44	43	32	47	53	43	47	42	35	57	28	30
Tout à fait d'accord	15	11	17	6	10	31	20	12	15	9	8	7	8
Mon travail me demande d'être créatif													
Pas du tout d'accord	8	4	9	2	7	15	6	10	7	6	8	2	2
Pas d'accord	23	19	25	14	25	33	26	23	23	23	23	14	24
D'accord	50	54	48	52	55	40	45	47	51	53	56	51	43
Tout à fait d'accord	20	23	18	32	13	13	23	20	19	18	12	33	30
Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même													
Pas du tout d'accord	6	5	6	2	2	15	9	4	6	1	2	,	2
Pas d'accord	18	13	20	11	15	30	21	22	16	3	26	2	17
D'accord	44	47	42	44	49	37	47	52	40	32	60	24	46
Tout à fait d'accord	32	36	31	43	33	18	23	22	37	63	11	74	34
Mon travail demande un haut niveau de compétence													
Pas du tout d'accord	4	3	5	1	2	11	6	5	4	,	4	,	,
Pas d'accord	21	9	27	7	14	47	24	19	22	3	18	2	6
D'accord	44	46	42	51	45	33	50	45	42	43	46	31	56
Tout à fait d'accord	31	42	26	42	38	10	20	32	32	54	32	67	38
Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail													
Pas du tout d'accord	22	24	21	23	18	26	13	21	24	18	12	22	29
Pas d'accord	56	55		60	63	44	66	56	55	70	71	61	44
D'accord	16	16	16	14	16	18	15	16	16	12	14	17	18
Tout à fait d'accord	6	5	6	3	3	12	7	7	5	,	3	,	10

Dans mon travail, j'ai des activités variées													
Pas du tout d'accord	3	2	3	1	,	8	3	1	3	,	,	,	,
Pas d'accord	11	8	12	6	10	18	10	11	11	3	19	,	20
D'accord	54	57	53	53	57	51	63	60	51	54	56	43	52
Tout à fait d'accord	33	33	32	40	33	23	24	28	35	44	25	57	28
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail													
Pas du tout d'accord	4	2	5	1	3	9	2	4	4	1	1	2	3
Pas d'accord	15	12	17	10	16	22	19	15	15	7	21	6	16
D'accord	61	61	61	64	67	50	66	63	60	73	68	66	55
Tout à fait d'accord	20	24	17	25	15	19	14	18	21	19	10	25	26
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles													
Pas du tout d'accord	4	4	3	1	2	9	5	4	3	,	1	,	,
Pas d'accord	14	12	15	10	14	19	11	14	15	6	22	12	9
D'accord	59	61	58	62	60	55	68	59	58	60	63	62	56
Tout à fait d'accord	23	23	24	27	24	17	16	24	24	34	14	26	35
Mon travail demande de travailler très vite													
Pas du tout d'accord	2	2	2	1	0	5	1	2	2	,	,	,	,
Pas d'accord	25	24	26	21	26	29	27	26	25	24	27	11	34
D'accord	48	46	48	46	52	44	43	46	48	43	53	44	48
Tout à fait d'accord	25	28	24	31	22	22	29	26	24	33	21	45	18
Mon travail demande de travailler intensément													
Pas du tout d'accord	2	1	2	0	0	5	2	2	1	,	,	,	,
Pas d'accord	20	19	20	15	16	30	23	23	18	10	20	2	32
D'accord	50	47	51	47	58	43	50	45	52	51	59	48	37
Tout à fait d'accord	29	33	27	37	26	23	25	31	29	39	21	50	31
On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive													
Pas du tout d'accord	5	3	6	3	3	10	6	6	5	3	4	2	1
Pas d'accord	44	44	44	42	46	44	48	51	41	35	51	19	44
D'accord	32	34	30	34	32	28	34	26	33	30	30	42	32
Tout à fait d'accord	20	19	20	22	19	18	13	17	22	32	15	37	23
Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail													
Pas du tout d'accord	13	15	12	13	15	11	8	10	15	27	10	25	11
Pas d'accord	39	37	40	43	39	34	30	37	41	42	37	63	39
D'accord	44	45	43	41	44	47	59	48	40	29	49	12	46
Tout à fait d'accord	4	4	5	3	3	8	2	5	4	2	5	,	4
Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes													
Pas du tout d'accord	19	11	23	12	21	26	12	16	21	25	22	8	6

Pas d'accord	47	53	44	51	48	39	48	47	46	49	42	52	65
D'accord	23	24	23	29	19	23	29	23	23	19	20	29	24
Tout à fait d'accord	11	13	10	8	12	12	10	14	10	7	15	11	5
Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense													
Pas du tout d'accord	2	1	3	1	0	6	3	2	2	,	,	,	,
Pas d'accord	24	20	26	21	18	35	35	21	23	6	22	8	33
D'accord	54	61	51	60	58	42	47	58	54	53	59	67	53
Tout à fait d'accord	20	18	20	18	24	17	15	19	21	41	19	25	14
Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard													
Pas du tout d'accord	2	3	2	0	2	5	4	1	3	2	3	,	,
Pas d'accord	16	16	16	11	16	22	15	17	15	6	25	3	8
D'accord	47	49	46	52	50	37	44	52	45	52	36	47	64
Tout à fait d'accord	35	32	36	37	32	36	37	29	36	39	36	50	28
Mon travail est très « bousculé »													
Pas du tout d'accord	3	2	3	1	2	5	2	4	2	2	2	,	1
Pas d'accord	32	31	33	30	32	36	40	36	30	21	36	13	46
D'accord	39	41	38	42	40	34	39	38	39	37	36	53	39
Tout à fait d'accord	26	27	26	28	26	25	19	22	29	40	26	34	14
Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail													
Pas du tout d'accord	14	11	16	7	18	19	6	5	18	20	20	17	5
Pas d'accord	49	49	48	48	51	45	35	43	52	62	39	57	58
D'accord	27	29	26	32	23	25	40	38	21	15	26	19	26
Tout à fait d'accord	11	12	10	13	8	11	18	14	8	4	15	6	12
Mon supérieur se sent concerné par le bien être de ses subordonnés													
Pas du tout d'accord	15	17	15	16	16	14	12	15	16	18	14	21	7
Pas d'accord	25	22	26	29	20	24	28	25	24	13	25	39	33
D'accord	47	51	45	45	51	44	46	47	47	55	55	39	52
Tout à fait d'accord	13	10	14	10	12	17	14	12	13	14	6	2	8
Mon supérieur prête attention à ce que je dis													
Pas du tout d'accord	9	11	9	8	6	15	4	8	10	6	6	20	5
Pas d'accord	22	16	25	20	26	20	23	22	22	21	26	21	25
D'accord	54	60	51	60	54	48	56	57	53	54	61	55	60
Tout à fait d'accord	14	13	15	12	15	17	16	13	15	20	7	4	9
Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien													
Pas du tout d'accord	10	13	9	11	7	13	3	11	11	6	11	19	17
Pas d'accord	30	25	32	34	29	28	27	31	30	24	32	44	24
D'accord	48	51	47	49	51	45	62	48	47	55	51	35	59

Tout à fait d'accord	11	11	12	6	13	15	8	10	12	15	7	2	,
Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés													
Pas du tout d'accord	10	10	10	10	10	11	8	9	11	10	10	20	8
Pas d'accord	34	33	35	41	31	30	30	33	35	24	38	48	42
D'accord	49	52	48	46	52	49	57	48	48	63	43	33	49
Tout à fait d'accord	7	6	7	4	7	10	5	10	6	4	9	,	2
Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents													
Pas du tout d'accord	2	1	2	,	1	5	1	2	2	,	1	,	,
Pas d'accord	10	7	12	7	13	12	12	9	11	6	17	7	11
D'accord	63	62	63	69	59	61	60	57	66	61	62	80	61
Tout à fait d'accord	25	30	23	24	27	22	27	32	22	33	19	13	28
Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt													
Pas du tout d'accord	2	2	2	,	2	5	,	2	2	2	3	,	,
Pas d'accord	14	9	16	11	12	20	14	12	15	6	11	11	,
D'accord	69	70	68	74	71	60	64	69	69	71	74	77	81
Tout à fait d'accord	15	19	14	16	15	15	22	18	14	20	13	12	19
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux													
Pas du tout d'accord	2	1	2	1	2	3	1	2	2	,	3	,	,
Pas d'accord	12	8	14	9	11	17	8	8	14	10	13	11	8
D'accord	62	61	63	66	64	56	63	66	61	58	66	67	60
Tout à fait d'accord	24	30	21	25	23	24	28	24	23	32	18	22	32
Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien													
Pas du tout d'accord	3	2	3	2	1	6	3	3	3	,	3	2	,
Pas d'accord	19	13	22	17	21	19	14	16	21	21	18	27	25
D'accord	66	72	62	68	65	63	69	65	65	59	70	69	60
Tout à fait d'accord	13	13	13	13	13	11	14	16	11	20	9	2	16
J'ai le sentiment que mon travail est utile													
Pas du tout d'accord	5	4	5	3	5	7	2	5	5	2	7	3	2
Pas d'accord	9	8	10	9	7	12	8	9	10	11	3	6	16
D'accord	58	59	58	62	57	53	68	63	55	52	58	61	65
Tout à fait d'accord	28	29	27	25	31	28	23	23	30	34	32	31	17
J'ai le sentiment que mon travail est efficace													
Pas du tout d'accord	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	3	,
Pas d'accord	16	18	16	20	18	10	15	14	17	25	13	25	30
D'accord	63	65	61	66	65	55	68	66	61	66	64	68	65
Tout à fait d'accord	18	13	20	11	14	32	15	16	19	7	17	4	5

SIEGRIEST (Q1_42 à Q1_57)													
Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs													
D'accord	48	47	48	54	43	45	52	53	45	42	43	44	60
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	5	9	4	6	5	4	5	5	6	10	2	3	16
Pas d'accord et cela me dérange un peu	15	14	15	15	16	12	18	14	15	13	22	19	14
Pas d'accord et cela me dérange	18	17	18	15	23	15	16	17	19	16	23	23	4
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	14	12	15	9	12	23	11	12	16	19	9	12	6
Je reçois le respect que je mérite de mes collègues													
D'accord	74	78	72	80	74	67	77	78	72	81	71	79	79
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	8	11	7	8	8	9	2	7	10	5	9	8	13
Pas d'accord et cela me dérange un peu	9	8	9	6	10	10	14	7	9	7	13	5	4
Pas d'accord et cela me dérange	5	1	7	4	6	7	6	5	5	5	7	4	4
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	4	1	5	2	2	7	2	4	4	2	1	4	,
Au travail je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles													
D'accord	51	53	49	53	47	52	56	53	49	43	49	46	63
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	6	8	5	9	5	4	6	6	6	2	4	5	7
Pas d'accord et cela me dérange un peu	15	16	14	13	19	11	17	14	15	22	18	7	6
Pas d'accord et cela me dérange	17	13	19	17	20	15	13	17	18	19	20	24	16
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	11	10	12	8	9	17	7	9	12	14	8	18	8
On me traite injustement dans mon travail													
Pas d'accord	69	70	69	73	69	64	68	71	68	73	64	61	81
D'accord et cela ne me dérange pas	2	2	2	3	2	2	5	2	2	1	4	2	5
D'accord et cela me dérange un peu	10	10	10	10	12	8	12	12	9	4	16	13	6
D'accord et cela me dérange	11	12	10	10	12	10	8	8	12	14	15	15	5
D'accord et cela me dérange beaucoup	8	6	9	5	5	16	7	7	9	8	2	8	2
Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans la situation de travail													
Pas d'accord	38	39	38	41	37	36	53	37	36	44	19	34	43
D'accord et cela ne me dérange pas	5	4	5	4	4	6	5	5	5	3	8	,	5
D'accord et cela me dérange un peu	16	17	16	19	17	12	19	15	16	8	25	7	20

D'accord et cela me dérange	21	19	21	20	20	22	13	18	22	23	22	44	13
D'accord et cela me dérange beaucoup	20	21	20	16	22	23	10	24	21	22	26	16	18
Mes perspectives de promotion sont faibles													
Pas d'accord	12	14	11	24	5	6	24	14	10	6	2	31	31
D'accord et cela ne me dérange pas	14	16	14	23	12	8	17	16	14	11	15	23	26
D'accord et cela me dérange un peu	19	16	20	19	21	15	12	17	20	21	21	19	14
D'accord et cela me dérange	19	18	19	15	24	16	17	19	19	27	23	18	17
D'accord et cela me dérange beaucoup	36	35	36	19	38	54	30	34	38	35	39	10	11
Ma sécurité d'emploi est menacée													
Pas d'accord	66	75	61	77	65	52	88	71	61	68	57	73	88
D'accord et cela ne me dérange pas	2	2	2	4	1	2	2	1	2	1	,	9	,
D'accord et cela me dérange un peu	6	6	7	6	8	5	2	5	8	7	10	2	6
D'accord et cela me dérange	10	7	12	7	11	12	6	9	11	8	15	13	,
D'accord et cela me dérange beaucoup	16	10	19	6	15	28	3	14	19	15	17	3	6
Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation													
D'accord	55	57	55	67	50	49	64	56	54	59	43	83	57
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	17	15	17	14	18	18	19	18	16	19	14	4	23
Pas d'accord et cela me dérange un peu	10	9	10	11	10	8	4	11	11	5	18	9	8
Pas d'accord et cela me dérange	8	8	8	6	9	10	6	5	10	8	10	4	7
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	10	11	9	3	13	14	8	10	10	10	15	,	5
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail													
D'accord	46	51	43	53	42	41	54	50	43	44	38	48	70
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	6	5	6	5	6	7	7	5	6	8	4	,	3
Pas d'accord et cela me dérange un peu	17	14	19	21	18	11	14	18	18	17	19	25	21
Pas d'accord et cela me dérange	16	15	16	13	18	17	14	14	17	11	26	14	4
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	15	14	16	8	16	23	12	14	16	20	13	13	3
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes													
D'accord	17	21	15	31	9	11	32	21	14	8	6	26	48
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	12	10	13	17	11	8	11	10	13	16	9	20	21

Pas d'accord et cela me dérange un peu	20	19	20	21	23	15	13	20	21	19	30	24	6
Pas d'accord et cela me dérange	20	19	20	16	24	19	20	19	20	23	26	16	18
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	31	30	31	15	33	46	24	30	32	34	29	13	6
Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant													
D'accord	27	34	24	46	21	12	41	37	21	14	26	41	46
Pas d'accord et cela ne me dérange pas	4	3	5	4	5	3	2	3	5	2	5	4	7
Pas d'accord et cela me dérange un peu	19	17	19	17	22	17	13	18	20	27	23	20	14
Pas d'accord et cela me dérange	21	17	23	17	27	18	21	20	21	27	27	20	9
Pas d'accord et cela me dérange beaucoup	29	29	30	17	25	50	23	23	33	30	18	16	24
Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes supérieurs													
Pas du tout d'accord	14	14	14	8	15	20	9	11	16	23	11	11	5
Pas d'accord	30	30	30	29	34	27	20	26	33	27	44	48	31
D'accord	51	50	51	58	46	48	65	57	47	44	41	41	62
Tout à fait d'accord	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	4	,	2
Mon travail est apprécié à sa juste valeur par mes collègues													
Pas du tout d'accord	3	2	4	1	3	6	2	3	3	1	4	3	,
Pas d'accord	15	11	17	12	14	19	14	11	16	11	14	14	12
D'accord	70	73	68	75	69	64	74	73	68	68	74	80	86
Tout à fait d'accord	12	15	11	12	13	12	11	13	12	20	7	4	2
Mon travail est apprécié à sa juste valeur par des tiers (clients, patients, usagers,…)													
Pas du tout d'accord	3	2	3	3	3	3	2	1	4	5	,	9	,
Pas d'accord	10	11	10	12	10	8	10	9	11	17	5	21	8
D'accord	64	66	63	65	65	61	73	66	62	60	70	58	70
Tout à fait d'accord	23	21	24	20	22	28	15	24	23	17	25	12	22
Dans mon travail je dois faire des choses que je désapprouve													
Toujours	1	,	1	,	1	2	,	0	1	2	2	,	,
Souvent	9	11	9	6	11	12	6	11	9	14	11	5	5
Parfois	70	68	70	73	69	67	74	72	68	73	58	72	78
Jamais	20	21	19	21	19	20	20	17	21	11	30	23	17
J'ai les moyens de faire un travail de qualité													
Toujours	7	5	8	3	5	13	4	8	7	4	3	,	1
Souvent	48	52	45	49	51	42	58	49	46	48	59	35	47
Parfois	40	36	42	44	37	40	32	40	41	41	32	55	49
Jamais	6	7	5	5	7	5	6	3	6	7	6	10	3

Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié (Q1_58) :													
a - par un changement de poste ou de fonction													
Oui	27	27	27	35	22	24	21	44	22	12	14	25	56
Non	73	73	73	65	78	76	79	56	78	88	86	75	44
b - par une restructuration ou un déménagement								80					
Oui	51	57	49	57	46	52	40		42	35	47	37	50
Non	49	43	51	43	54	48	60	20	58	65	53	63	50
c - par un changement dans l'organisation du travail								73					
Oui	58	59	57	60	56	59	42		55	54	52	57	51
Non	42	41	43	40	44	41	58	27	45	46	48	43	49
d - par un changement de service								37					
Oui	21	23	20	25	18	19	10		16	11	11	10	31
Non	79	77	80	75	82	81	90	63	84	89	89	90	69
e - par un autre changement													
Oui	25	20	27	22	29	22	22	23	26	28	34	29	26
Non	75	80	73	78	71	78	78	77	74	72	66	71	74
S'il y a eu changement, vos conditions de travail en ont-elles été (Q1_59) :													
Améliorées	12	11	12	12	12	13	11	15	11	6	14	3	26
Inchangées	36	38	36	35	37	38	48	29	38	38	35	31	39
Dégradées	52	51	52	54	52	50	41	57	51	56	51	67	35
Avez-vous été consulté avant le changement ? (Q1_60)													
Oui	31	32	30	34	31	27	36	37	28	18	43	19	38
Non	69	68	70	66	69	73	65	63	72	82	57	81	62
Vos représentants du personnel ont-ils été consultés ? (Q1_61)													
Oui	25	30	22	35	22	16	32	36	20	19	22	21	42
Non	39	31	43	33	43	41	31	28	44	44	43	35	28
Ne sais pas	36	39	35	33	35	43	38	37	36	37	35	44	30
a - directement auprès de votre hiérarchie													
Oui	46	49	45	54	43	41	52	52	43	21	52	47	59
Non	54	51	55	46	57	59	48	48	57	79	48	53	41
b - via vos représentants du personnel													
Oui	23	29	20	27	26	14	22	32	19	24	23	24	27
Non	77	71	80	73	74	86	78	68	81	76	77	76	73
c - autrement													
Oui	15	14	15	13	18	11	14	13	15	22	18	23	10
Non	85	86	85	87	82	89	86	87	85	78	82	77	90

62 bis – 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	21	21	21	23	24	14	28	21	20	17	33	13	28
Non	60	59	60	63	54	64	45	56	63	71	42	81	47
Ne sais pas	19	19	19	14	22	22	27	23	17	12	25	6	25
Comment est votre état de santé général ? (Q1_63)													
Très bon	10	13	8	11	12	6	11	13	8	7	10	3	10
Bon	51	52	51	56	54	43	52	50	52	57	52	50	61
Moyen	31	26	33	27	29	38	29	29	32	28	31	37	21
Mauvais	6	7	6	6	4	9	7	6	6	5	7	10	7
Très mauvais	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	,	,	2
Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladies qui dure(nt) depuis plus de 6 mois ?													
Oui	22	24	22	20	21	27	28	18	23	16	23	24	16
Non	78	76	78	80	79	73	72	82	77	84	77	76	84
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	13	14	13	8	11	22	14	11	14	7	22	7	5
Non	87	86	87	92	89	78	86	89	86	93	78	93	95
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?													
Non, mon travail n'influence pas ma santé	41	40	41	34	41	48	40	40	41	41	43	21	36
Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	21	21	21	25	19	19	19	24	20	14	15	28	20
Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	38	39	38	41	40	33	41	36	39	45	42	51	44
66 bis –Est-ce que votre travail vous empêche de dormir ?													
Toujours	2	2	3	3	3	1	,	2	3	5	5	6	4
Souvent	18	17	18	18	21	13	11	21	18	25	15	21	21
Parfois	59	55	61	66	52	59	69	56	59	49	58	64	60
Jamais	21	25	19	13	24	26	19	21	21	22	22	9	16
Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail (Q1_67)													
Pas du tout d'accord	6	7	5	4	7	6	2	6	6	9	4	3	4
Pas d'accord	25	26	25	24	28	25	22	27	25	19	32	20	29
D'accord	58	55	59	62	54	57	64	57	57	60	56	73	56
Tout à fait d'accord	11	12	11	10	11	13	11	9	12	12	8	5	11

HAD (Q2_68 à Q2_81)													
Je suis tendu, énervé													
La plupart du temps	12	9	13	11	11	14	9	10	13	17	10	10	13
Souvent	28	25	30	30	30	25	25	31	28	32	32	42	25
De temps en temps	55	61	53	56	56	54	65	55	54	49	56	48	53
Jamais	4	6	4	4	3	7	1	4	5	2	2	,	9
Je prends plaisir aux mêmes choses qu'autrefois													
Oui, tout autant	31	32	31	41	29	22	39	31	30	31	32	46	50
Pas autant	47	46	48	45	46	51	40	48	48	49	40	43	40
Un peu seulement	11	11	11	6	15	11	8	10	11	11	19	9	1
Presque plus	11	11	11	8	10	15	13	10	11	8	9	3	9
J'ai une sensation de peur, comme si quelque chose d'horrible allait m'arriver													
Oui, très nettement	12	10	13	8	14	16	8	11	13	15	16	9	12
Oui, mais ce n'est pas trop grave	13	11	13	11	14	12	8	12	13	18	16	17	15
Un peu, mais cela ne m'inquiète pas	21	24	20	24	19	20	22	21	21	19	20	21	18
Pas du tout	54	55	54	58	53	52	62	56	53	48	48	53	56
Je ris facilement et vois le bon côté des choses													
Autant que par le passé	36	43	33	46	30	31	48	39	33	22	33	53	54
Plus autant qu'avant	40	34	42	35	44	40	29	36	43	49	42	29	35
Vraiment moins qu'avant	21	20	22	16	24	24	23	22	21	26	24	16	9
Plus du tout	3	3	3	2	2	5	1	4	3	3	2	3	2
Je me fais du souci													
Très souvent	19	14	22	16	20	22	12	20	20	28	19	20	17
Assez souvent	35	29	37	37	33	34	33	36	34	29	35	42	32
Occasionnellement	37	43	34	38	36	37	47	35	36	38	32	31	34
Très occasionnellement	9	14	7	9	11	7	8	9	9	5	14	7	17
Je suis de bonne humeur													
Jamais	0	0	0	0	,	0	,	1	,	,	,	,	,
Rarement	12	14	11	9	12	14	12	13	11	13	15	8	10
Assez souvent	49	53	47	55	50	40	44	50	49	51	52	60	38
La plupart du temps	39	33	43	36	38	46	44	36	40	36	33	32	53
Je peux rester tranquillement assis à ne rien faire et me sentir décontracté													
Oui, quoiqu'il arrive	4	6	2	3	4	4	4	3	4	2	5	,	11
Oui, en général	31	33	30	32	32	27	42	33	28	30	37	35	36
Rarement	45	43	45	45	44	44	38	41	47	47	45	46	38
Jamais	21	18	23	20	20	25	15	22	22	21	13	20	15
J'ai l'impression de fonctionner au ralenti													
Presque toujours	4	6	4	3	5	6	4	5	4	2	7	3	11

Très souvent	10	10	10	7	11	12	11	11	9	7	13	5	13
Parfois	56	54	58	59	55	55	57	56	57	62	51	71	54
Jamais	29	31	28	31	29	27	29	27	30	30	29	22	21
J'éprouve des sensations de peur et j'ai l'estomac noué													
Jamais	38	48	34	43	36	36	45	39	38	34	36	35	46
Parfois	47	41	49	47	46	47	46	49	46	41	48	49	50
Assez souvent	9	6	11	6	13	9	7	6	11	18	10	11	,
Très souvent	5	5	6	4	5	8	2	6	6	7	6	5	4
Je ne m'intéresse plus à mon apparence													
Plus du tout	3	4	3	3	2	5	,	4	3	2	1	6	4
Je n'y accorde pas autant d'attention que je le devrais	20	18	20	16	22	21	13	19	21	25	28	22	15
Il se peut que je n'y fasse plus autant attention	23	23	24	26	23	21	20	24	24	24	26	24	21
J'y prête autant attention que par le passé	54	56	53	55	53	53	67	53	53	49	45	48	60
J'ai la bougeotte et je n'arrive pas à tenir en place													
Oui, c'est tout à fait le cas	11	11	12	10	13	11	8	9	13	18	10	12	8
Un peu	24	26	23	22	26	25	20	25	24	33	18	28	16
Pas tellement	35	35	35	38	36	29	35	40	33	24	41	40	39
Pas du tout	30	28	30	29	26	35	38	25	30	25	32	21	37
Je me réjouis à l'avance à l'idée de faire certaines choses													
Autant qu'avant	41	47	39	50	39	33	48	42	40	38	37	49	57
Un peu moins qu'avant	34	29	36	31	38	32	30	35	34	35	43	32	27
Bien moins qu'avant	19	18	20	15	18	26	17	19	19	19	18	13	12
Presque jamais	6	6	5	4	5	8	5	4	6	8	2	7	4
J'éprouve des sensations soudaines de panique													
Vraiment très souvent	4	4	3	3	3	5	1	3	4	6	2	3	7
Assez souvent	15	8	17	10	19	15	10	11	17	25	14	17	4
Pas très souvent	36	34	37	36	35	37	48	39	33	30	40	41	43
Jamais	46	54	42	51	43	43	42	47	46	38	44	39	46
Je peux prendre plaisir à un bon livre ou à une bonne émission de radio ou de télévision													
Souvent	61	59	62	68	58	56	72	63	59	54	64	65	79
Parfois	30	30	29	24	33	32	21	29	31	29	32	24	17
Rarement	7	7	7	6	7	9	6	7	7	12	3	8	1
Très rarement	3	4	2	2	3	3	1	1	3	5	2	3	2

Vous arrive-t-il de vivre au travail les situations difficiles décrites ci-dessous ? (Q2_82)

a - Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là													
Oui, actuellement	22	23	21	17	28	22	20	24	22	26	28	17	17
Oui, dans le passé	18	14	20	12	19	23	16	14	20	14	21	17	15
Non	60	63	59	71	53	56	64	63	59	60	52	66	68
b - Vous empêche de vous exprimer													
Oui, actuellement	14	13	14	13	16	13	16	13	14	17	20	15	14
Oui, dans le passé	11	8	12	9	9	16	7	11	12	7	5	8	10
Non	75	79	73	79	75	71	77	76	75	75	75	77	76
c - Vous ridiculise en public													
Oui, actuellement	6	8	5	5	7	5	5	6	6	8	5	10	3
Oui, dans le passé	8	5	9	9	8	7	10	9	8	8	7	11	6
Non	86	87	86	86	85	88	85	84	87	84	88	79	91
d - Critique injustement votre travail													
Oui, actuellement	15	14	15	15	16	14	16	13	15	15	15	23	10
Oui, dans le passé	17	16	17	16	16	18	11	18	17	14	16	18	26
Non	68	70	68	69	68	69	73	69	68	71	69	59	64
e - Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes													
Oui, actuellement	8	9	8	10	6	9	7	11	7	3	8	19	4
Oui, dans le passé	8	7	9	5	8	12	11	8	8	8	2	3	9
Non	83	84	83	85	85	79	82	81	85	89	90	78	87
f - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement													
Oui, actuellement	9	10	9	11	8	8	9	10	9	8	9	17	14
Oui, dans le passé	10	10	9	11	8	11	13	7	10	6	5	13	14
Non	81	80	82	79	84	82	78	83	81	87	86	70	72
g - Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)													
Oui, actuellement	2	2	3	1	3	4	1	3	3	1	5	4	2
Oui, dans le passé	5	6	5	4	5	7	6	3	6	4	6	,	15
Non	92	92	93	95	92	89	93	94	92	95	89	96	82
h - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes													
Oui, actuellement	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	1	6	,
Oui, dans le passé	4	2	4	3	3	5	3	3	4	3	3	8	3
Non	94	96	94	97	95	91	96	95	94	96	96	86	97
i - Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante													
Oui, actuellement	0	0	0	0	1	0	1	1	0	,	1	,	,
Oui, dans le passé	1	0	1	1	1	1	3	1	1	,	3	,	,
Non	99	99	98	99	98	99	96	99	99	100	96	100	100

Si vous avez coché une case "Oui, actuellement", cette ou ces personnes sont-elles …													
a - Une (ou plusieurs) personne(s) de votre hiérarchie													
Oui	61	63	59	63	56	64	67	57	61	57	63	71	49
Non	39	37	41	37	44	36	33	43	39	43	37	29	51
b - Un (ou plusieurs) collègue(s) de votre service													
Oui	38	32	42	46	40	28	47	41	37	40	40	48	49
Non	62	68	58	54	60	72	53	59	63	60	60	52	51
c - Un (ou des) usager(s)													
Oui	8	11	6	11	6	7	8	5	8	10	,	37	11
Non	92	89	94	89	94	93	92	95	92	90	100	63	89
d - Des agents d'autres services													
Oui	28	28	28	22	34	27	26	26	29	24	44	32	17
Non	72	72	72	78	66	73	74	74	71	76	56	68	83
Au cours des douze derniers mois, avez-vous été victime, de la part du public dans le cadre de votre travail ... (Q2_83)													
a - d'une agression verbale													
Oui	24	20	25	20	35	14	6	11	31	53	25	51	13
Non	76	80	75	80	65	86	94	89	70	47	75	49	87
combien de fois ? (ag. verbale)													
1 fois	33	29	34	42	30	25	28	36	33	27	43	44	46
2 fois	24	15	27	30	23	16	30	18	24	28	14	35	,
de 3 à 5 fois	30	27	31	14	31	53	31	20	31	30	32	15	,
plus de 5 fois	13	30	7	14	15	6	10	26	12	16	11	7	54
b - d'une agression physique ou sexuelle													
Oui	1	2	1	1	2	0	,	0	2	3	,	3	,
Non	99	98	99	99	98	100	100	100	99	97	100	97	100
combien de fois ? (ag. physique)													
1 fois	86	77	100	54	100	100	100	84	77	83	100		
3 fois	14	23	,	46	,	,	,	16	23	17	,		
83 bis - Si OUI, avez-vous reçu le soutien de vos collègues, ou de vos supérieurs.													
Oui	67	58	71	75	68	56	51	49	71	76	61	80	71
Non	33	42	29	25	32	44	49	51	29	24	39	20	29
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 ... (Q2_84)													
a - d'une agression verbale													
Oui	18	15	20	17	21	16	21	18	18	23	26	20	12
Non	82	85	81	83	79	84	79	82	82	77	74	80	88
combien de fois ? (ag. verbale)													
1 fois	29	30	28	24	38	17	18	35	28	35	48	27	8
2 fois	35	35	35	34	32	42	31	33	37	50	22	35	38
de 3 à 5 fois	26	30	24	30	19	31	39	21	25	6	19	17	54
plus de 5 fois	11	4	12	11	11	10	12	11	10	9	11	21	,

b - d'une agression physique ou sexuelle													
Oui	0	,	0	,	0	,	,	,	0	,	,	,	,
Non	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
combien de fois ? (ag.Phyisque)													
Pour les agents exerçant une activité de contrôle, avez-vous à faire face à des tensions													
Faibles	15	14	16	13	14	44	30	19	13	8	37	5	31
Modérées	43	43	43	47	41	36	51	57	38	35	52	46	31
Importantes	42	43	41	40	45	20	19	25	48	57	12	49	38
85 bis - Ces tensions sont-elles ?													
En diminution	4	3	4	1	5	10	7	1	5	5	11	,	,
Inchangées	48	54	43	57	40	56	52	64	42	30	56	50	63
Croissantes	49	42	53	41	55	34	41	35	53	64	33	50	37
Pour les agents de renseignements téléphoniques ou recevant du public, avez-vous à faire face à des tensions													
Faibles	31	31	32	13	34	33	40	38	30	19	41	,	50
Modérées	45	40	47	55	44	44	49	40	45	54	36	73	39
Importantes	24	29	22	33	22	23	12	22	25	27	23	27	11
86 bis - Ces tensions sont-elles ?													
En diminution	11	8	12	5	6	17	41	10	9	7	6	,	,
Inchangées	51	55	50	51	51	52	38	53	52	36	57	73	50
Croissantes	38	37	38	44	43	31	21	37	39	56	37	27	50
Au cours des douze derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors accidents de travail ou maternité) ? (Q2_87)													
Pas d'arrêt	50	62	44	59	54	34	51	58	47	50	56	58	45
1 arrêt	30	23	34	26	27	39	30	25	32	30	21	26	33
2 arrêts	10	8	10	8	10	12	10	8	10	12	9	7	10
3 arrêts ou plus	10	6	12	7	9	15	9	8	11	7	14	9	12
Au total, combien de jours ces arrêts ont-ils représenté ?													
de 1 à 3 jours	30	35	28	39	27	25	33	28	30	32	19	48	45
de 4 à 10 jours	37	37	37	33	37	40	27	34	39	35	36	31	27
de 11 à 30 jours	22	18	23	16	24	25	30	25	20	27	32	11	23
plus de 30 jours	11	10	12	13	12	10	10	12	11	7	13	10	5
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) ?													
0	97	97	97	97	96	97	98	97	97	99	95	97	95
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	5
2	0	,	0	0	0	,	,	0	0	,	2	,	,

3	0	,	0	,	0	,	,	,	0	,	,	,	,
Au total, combien de jours d'arrêts de travail avez-vous eu du fait de ces accidents ?													
0	16	23	14	33	16	,	42	24	12	100	,	100	20
de 1 à 3 jours	28	25	28	32	14	43	29	24	28	,	14	,	,
de 4 à 10 jours	41	13	49	10	49	57	,	27	47	,	35	,	80
de 11 à 30 jours	13	27	9	14	20	,	29	8	12	,	51	,	,
plus de 30 jours	3	12	,	10	,	,	,	17	,	,	,	,	,
Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ? (Q2_91)													
Oui	16	17	16	15	18	16	7	13	19	23	15	31	6
Non	84	83	84	85	82	84	93	87	81	77	85	69	94
91 bis - Si OUI, d'autres collègues ont-ils fait la même chose en même temps que vous ?													
Oui	43	53	38	55	32	46	22	49	42	46	14	65	28
Non	57	47	62	45	68	54	78	51	58	54	86	35	72
Avez-vous choisi votre poste actuel ? (Q2_92)													
Oui	71	72	71	81	70	61	77	70	70	84	60	89	75
Non	29	28	29	19	30	39	23	30	30	16	40	11	25
Avez-vous bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement à votre arrivée pour tenir ce poste ? (Q2_93)													
Oui	51	45	54	40	63	51	38	43	56	76	55	60	44
Non	49	55	46	60	37	49	63	57	44	24	45	40	56
Pensez-vous avoir besoin d'une formation complémentaire ou d'un accompagnement pour mieux tenir ce poste ? (Q2_94)													
Oui	51	51	52	51	62	39	42	53	52	60	63	67	53
Non	49	49	48	49	38	61	58	47	48	40	37	33	47
En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? (Q2_95)													
Très bien	25	21	27	14	26	37	20	20	28	25	25	13	23
Bien	53	56	51	48	58	51	47	57	52	60	62	39	36
Pas très bien	17	16	17	29	12	9	25	17	16	11	10	39	36
Pas bien du tout	5	7	4	9	4	3	8	7	5	4	4	9	5