

Une étude sur le stress professionnel en milieu hospitalier

Ludivine Galle

Doctorante au LPEQ-UNSA

Thèse sous la direction de Dirk Steiner

Le stress professionnel... ?

■ Définition physiologique du stress:

- Hans Selye (1930) et le « syndrome général d'adaptation ».

■ Définition psychologique:

- Lazarus et Folkman: le modèle transactionnel
- Karasek (1990): le modèle " Demande-Autonomie de travail "
- Sigriest : le modèle " déséquilibre : efforts/récompenses "

Une définition globale:

Le stress professionnel survient lorsque des caractéristiques individuelles et organisationnelles engendrent un sentiment chronique de manque de contrôle. Les conséquences pour l'individu (physiques et/ou psychiques) mais également pour l'organisation (absentéisme, présentéisme passif, baisse de la productivité...) pourront se développer à court, moyen et long termes.

L'étude en milieu hospitalier

■ Méthode

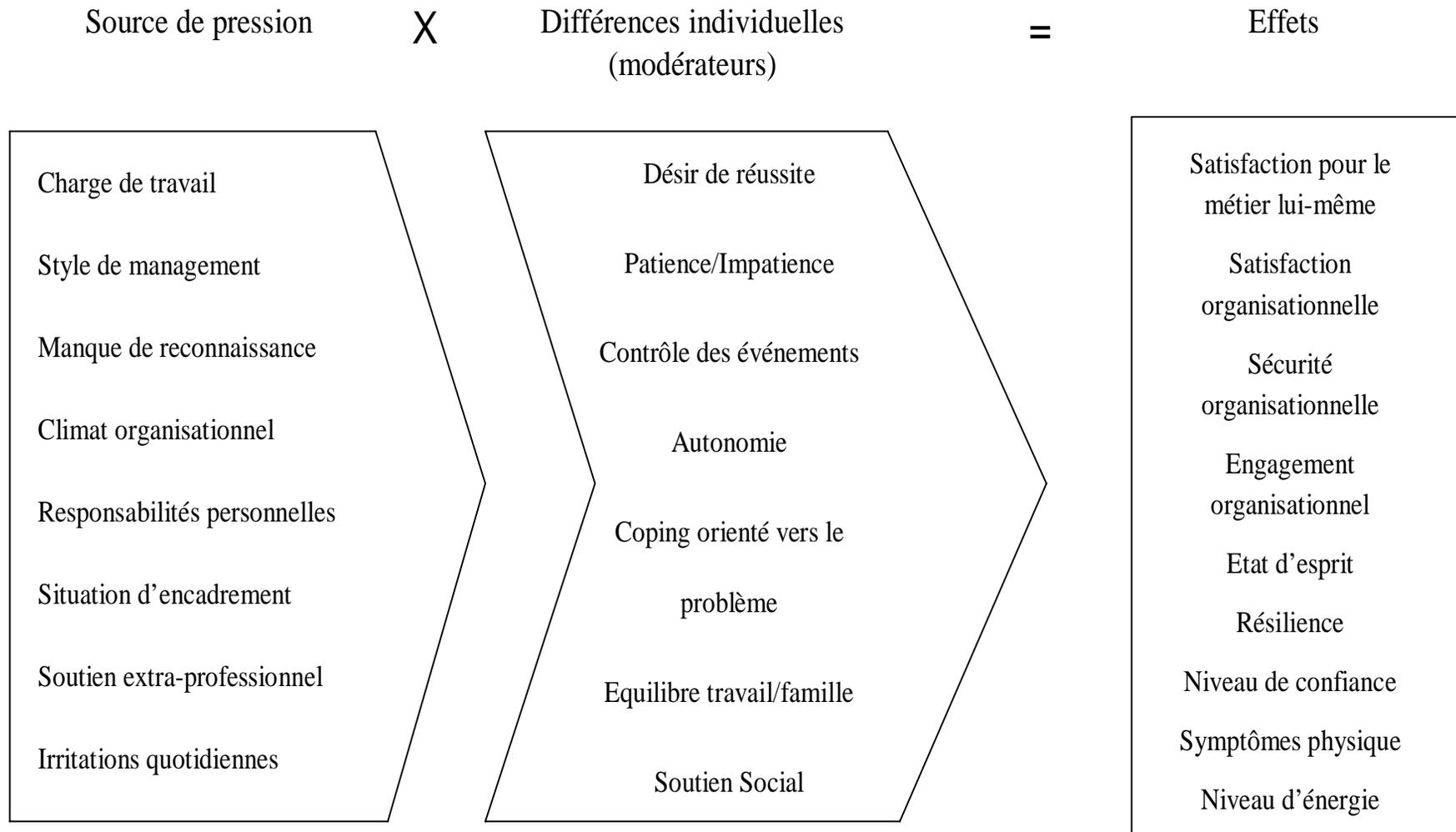
- ❖ 120 sujets
- ❖ Issus de 12 hôpitaux
- ❖ Passation sur 2 mois lors de la visite annuelle.
- ❖ Taux de réponse de 90,97%

L'étude en milieu hospitalier

■ Méthode

■ Outil

- ❖ Pressure Management Indicator
- ❖ 26 dimensions



Variables intervenant dans le processus du stress professionnel (d'après Williams et Cooper, 1998, p. 308).

L'étude en milieu hospitalier

■ Méthode

■ Outil

- ❖ Pressure Management Indicator
- ❖ 26 dimensions
- ❖ 120 items
- ❖ Echelles lickert en 6 points

N'est jamais
une source

1

Est très
rarement
une source

2

Est rarement
une source

3

Est parfois
une source

4

Est
fréquemment
une source

5

Est très
fréquemment
une source

6

1.	Manager ou superviser le travail d'autres personnes	1	2	3	4	5	6
2.	Amener du travail à la maison	1	2	3	4	5	6
3.	Mon travail fait appel à des compétences inférieures à mes compétences réelles	1	2	3	4	5	6
4.	Conseil et soutien insuffisants de la part des supérieurs	1	2	3	4	5	6
5.	Manque de concertation et de communication	1	2	3	4	5	6
6.	Ne pas être capable de « se déconnecter » une fois à la maison	1	2	3	4	5	6

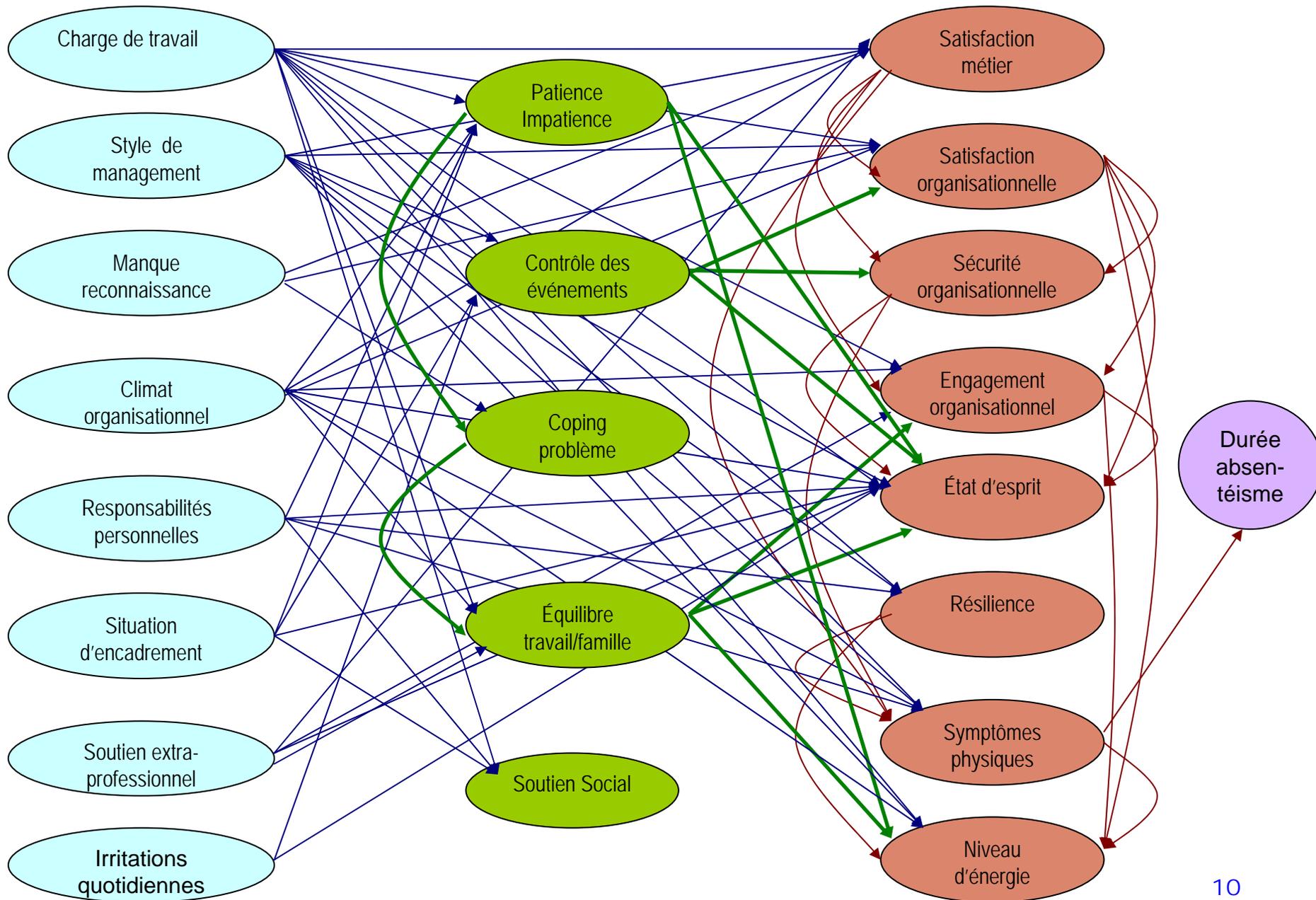
L'étude en milieu hospitalier

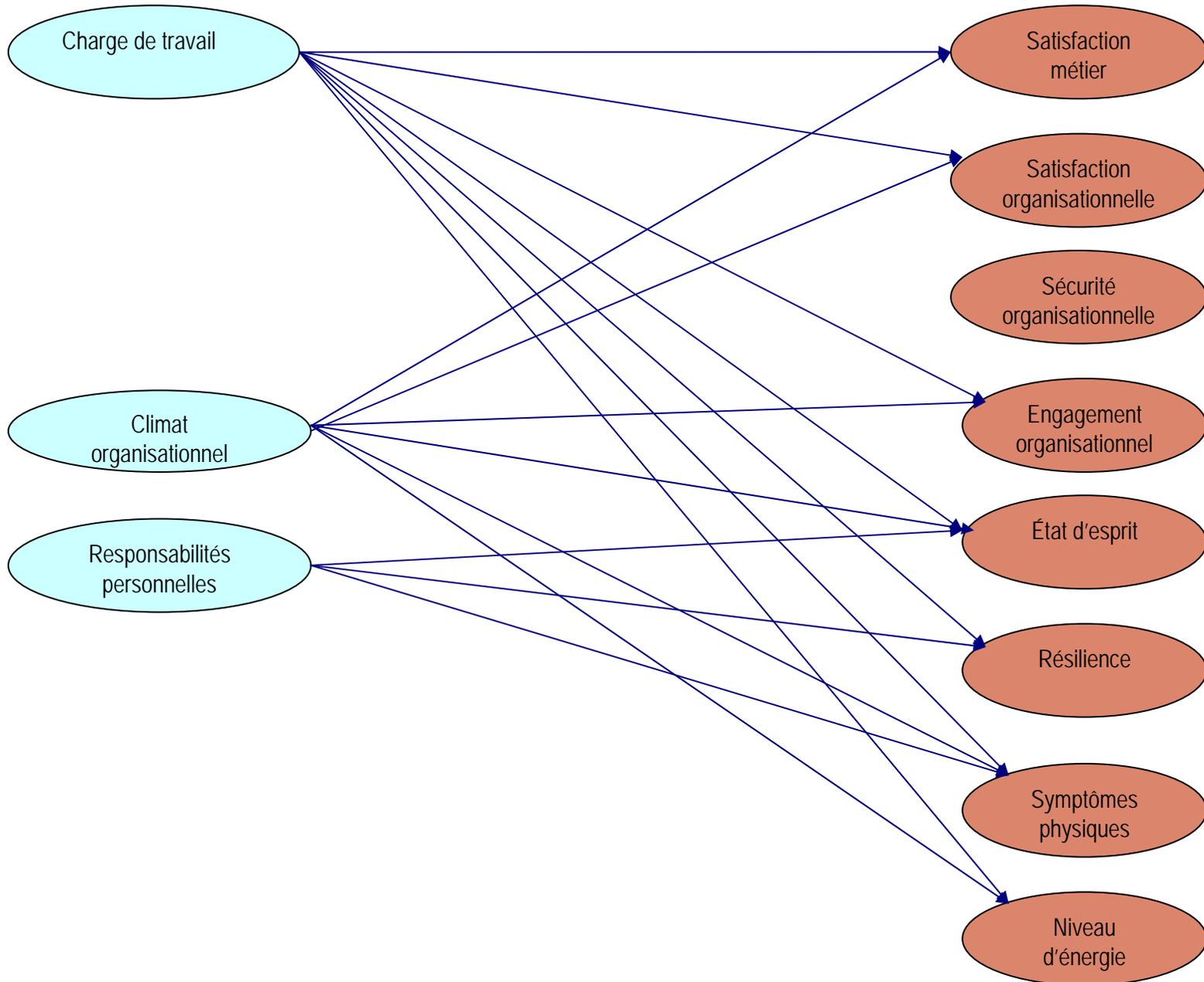
■ Méthode

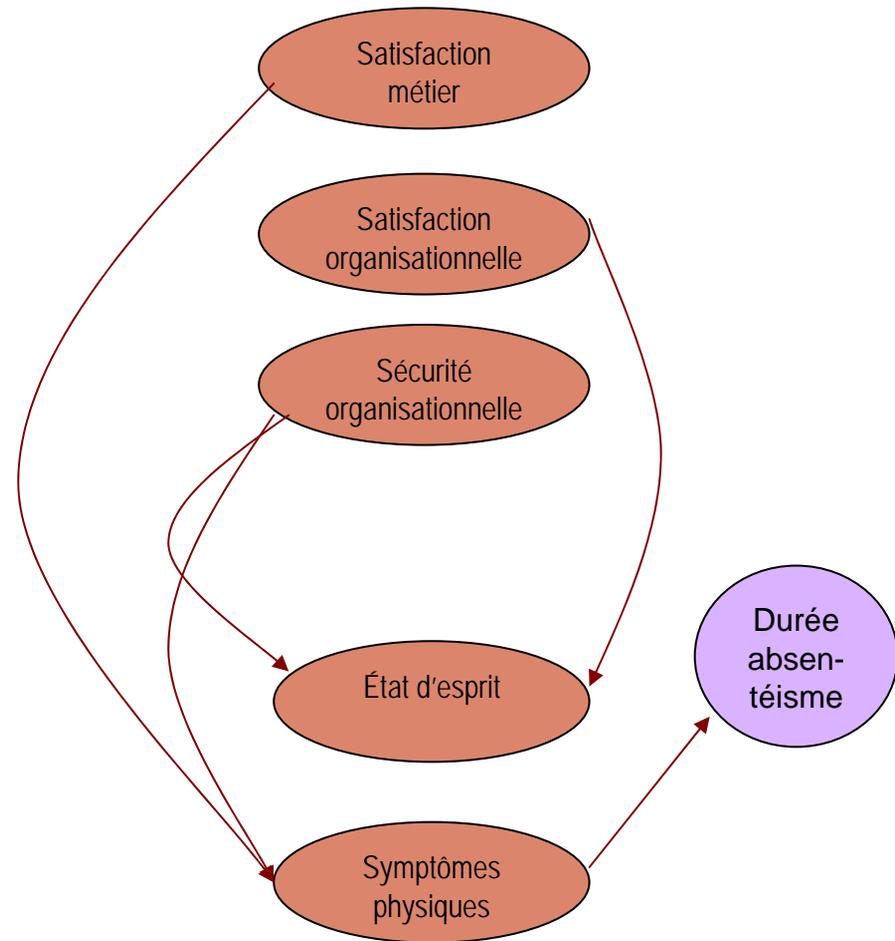
■ Outil

■ Résultats

❖ Corrélations entre les différentes variables du PMI (n=68, $p < .05$)







L'étude en milieu hospitalier

■ Méthode

■ Outil

■ Résultats

❖ Corrélations entre les différentes variables du PMI (n=68, $p > .05$)

❖ Comparaisons de moyennes entre les variables du PMI par activités professionnelles.

Moyennes des sous-dimensions des sources de stress par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Charge de travail	27,7	19,45	18,35	19,35	16,1
Climat organisationnel					P<.05
Responsabilités personnelles					
Situation d'encadrement					
Irritations quotidiennes					

Moyennes des sous-dimensions des sources de stress par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Charge de travail					
Climat organisationnel	19	12,8	11,64	14,19	11,47
Responsabilités personnelles					P<.05
Situation d'encadrement					
Irritations quotidiennes					

Moyennes des sous-dimensions des sources de stress par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Charge de travail					
Climat organisationnel					
Responsabilités personnelles	19,71	15,71	13,56	14,76	11,75
Situation d'encadrement					P<.05
Irritations quotidiennes					

Moyennes des sous-dimensions sources de stress par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Charge de travail					
Climat organisationnel					
Responsabilités personnelles					
Situation d'encadrement	14,71	10,84	8,74	9,57	8
Irritations quotidiennes					P<.05

Moyennes des sous-dimensions sources de stress par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Charge de travail					
Climat organisationnel					
Responsabilités personnelles					
Situation d'encadrement					
Irritations quotidiennes	16,14	11,42			10,68

P<.01

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier	22,85	26,85			
Satisfaction organisationnelle	t(26)= -2,19, p< .05				
Engagement organisationnel					

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier		26,85			22,20
Satisfaction organisationnelle			t(39)= 2,93, p< .01		
Engagement organisationnel					

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier					
Satisfaction organisationnelle		19,61			14,25
Engagement organisationnel			t(39)= 2,92, p< .01		

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier					
Satisfaction organisationnelle				18,75	14,25
Engagement organisationnel				t(38)= 2,40, p< .05	

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier					
Satisfaction organisationnelle					
Engagement organisationnel			23,19		20,57

$t(50) = -2,34, p < .05$

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier					
Satisfaction organisationnelle					
Engagement organisationnel	17,57			21,65	

t(25)= 2,17, p< .05

Moyennes des sous-dimensions de la satisfaction professionnelle par activités.

	Cadres	Infirmières	AS	ASH	Pers. Adminis.
Satisfaction métier					
Satisfaction organisationnelle					
Engagement organisationnel	17,57		23,19		

$t(36) = 3,21, p < .01$

L'étude en milieu hospitalier

■ Méthode

■ Outil

■ Résultats

■ Critiques

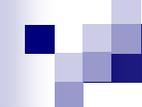
- ❖ Le nombre de participants.
- ❖ Le recrutement.
- ❖ Le manque d'une norme.

Que faire et comment agir?

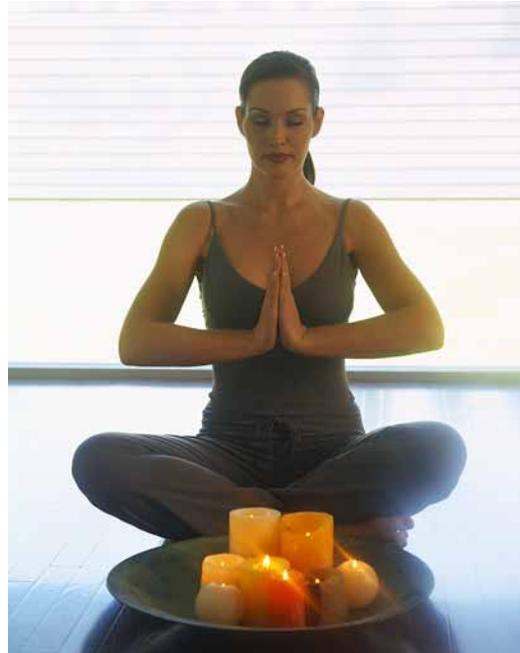
- La problématique de la prévention et son manque de consensus.
- Quelques pistes de réflexions:
 - Engager les participants dès le début du processus.
 - Mesurer le stress et identifier les problématiques.
 - Mettre en place des formations et solutions pour les composantes individuelles et des tables de discussions pour les composantes organisationnelles.
 - Plusieurs mois après réévaluer le stress professionnel.



Pour avoir des résultats cohérents et être efficace dans la lutte contre le stress professionnel, il faut avoir une méthode de travail commune.

- 
- Une méthode basée sur les mêmes fondements théoriques.
 - Sur une même définition du stress professionnel.
 - Un outil d'évaluation commun et validé.
 - Une trame commune et cohérente pour mettre en place des solutions, des moyens d'action... une prévention efficace!!!

Merci de votre attention.



Si vous souhaitez participer à la suite de ce travail : galle.ludivine@free.fr