

**BIBLIOGRAPHIE**

- Brunet, S.** (2013). Rapporteur. La prévention des risques psychosociaux. Conseil économique et social Mai 2013. Consulté à l'adresse <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/134000304.pdf>
- Caria, A.** [b1] (analytic), & **QUEMADA, N.** [b2] (analytic). (1995). L'OMS développe un nouvel instrument d'évaluation de la qualité de vie : le WHOQOL (French). WHOQOL : a new WHO instrument for the assessment of the quality of life (English), 71(3), 261-266.
- Clot, Y.** (2010). Le travail à cœur : Pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris : Éditions La Découverte.
- Debout, M.** (1999) «Travail, violences et environnement». Avis adopté par le Conseil Économique et Social. Consulté à l'adresse <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/004000198/index.shtml>
- Gernet, I., & Dejourn, C.** (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. Nouvelle revue de psychosociologie, 8(2), 27. <http://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>
- Gollac, M., & al.** (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social. Consulté à l'adresse [http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport\\_RPS\\_Gollac\\_Bodier.pdf](http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_RPS_Gollac_Bodier.pdf)
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A.** (1964). Organizational stress : Studies in role conflict and ambiguity. Oxford, England : John Wiley. Consulté à l'adresse <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=1965-08866-000&lang=fr&site=ehost-live>
- Karasek, R., & Theorell, T.** (1990). Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life. New York : Basic Books.
- Kompier, M. A. J., Cooper, C.** (1999). Preventing stress improving productivity. European case studies in the workplace». London, Routledge. 336 p.
- Lachmann, H., Larose, C., & Penicaud, M.** (2010). Bien-être et efficacité au travail 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail. La Documentation française. Consulté à l'adresse [http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/RapportHenri\\_LACHMANN\\_-Bien-etre\\_et\\_efficacite\\_au\\_travail-.pdf](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/RapportHenri_LACHMANN_-Bien-etre_et_efficacite_au_travail-.pdf)
- Lanquetin, J.P.** (2014). Le sentiment de satisfaction au travail, SANTÉ MENTALE, page 48-53
- Lela, S., & Cox, T.** (2008). The European framework for psychosocial risk management : PRIMA-EF. Nottingham : I-WHO Publications. 194 p. Consulté à l'adresse [http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef\\_ebook.pdf](http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf)
- Laurel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S.** (2005). L'interface « vie privée - vie au travail » : Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction-Nijmegen). = Home-work interaction : A French adaptation and validation of « Survey Work-Home Interaction-Nijmegen » (SWING). Psychologie du Travail et des Organisations, 11(4), 227 -239. <http://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- Maslach, C et col.** (2006). Burn-out : l'épuisement Professionnel. Presses du Belvédère.
- ORSOSA** (Organisation des Soins et de la Santé des soignants). QUESTIONNAIRE DE DIAGNOSTIC RAPIDE DES NIVEAUX DE CPO ET TMS EN ÉTABLISSEMENTS DE SOIN. <http://www.orsosa.fr/public/docs/Questionnaires-et-annexes.pdf>
- Pourtois, J-P.** (2013). Épistémologie et instrumentation en sciences humaines. 3<sup>e</sup> édition, Mardaga ; 235 p.
- Siegrist, J.** (1996). Déséquilibre « efforts/ récompenses » (Questionnaire dit de Siegrist). Consulté 18 août 2015, Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-FRPS-3/frps3.pdf>

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

Accord-cadre du 22 octobre. (2013). Consulté 27 août 2014, Consulté à l'adresse [http://www.andrhd.net/IMG/pdf/Accord\\_cadre\\_RPS.pdf](http://www.andrhd.net/IMG/pdf/Accord_cadre_RPS.pdf)

C'est quoi les RPS? - Travailler mieux – La santé et la sécurité au travail. Consulté à l'adresse <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Les-RPS-c-est-quoi.html>

Circulaire 38082 du Premier ministre du 20 mars. (2014). Consulté 27 août 2014, Consulté à l'adresse [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir\\_38082.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir_38082.pdf)

Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. INRS, ED 6012, Paris, 2007, 47p, Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206012>

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique. Consulté à l'adresse [http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/livret-03-kit-rps.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/livret-03-kit-rps.pdf)

Guide prévention des risques professionnels, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, CNRACL, 2012. Consulté à l'adresse [https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/guide\\_prismes\\_fph.pdf](https://www.cdc.retraites.fr/portail/IMG/pdf/guide_prismes_fph.pdf)

Instruction 38971 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques. (2014). Consulté 18 octobre 2015, à l'adresse [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/11/cir\\_38971.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/11/cir_38971.pdf)

Le harcèlement moral - Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Consulté à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/sante-conditions-de-travail,115/le-harcèlement-moral,1050.html>

Les publications de la Dares. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Consulté à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/publications-dares,98/>

Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles. Dares Analyses, Décembre 2010. Consulté à l'adresse [http://www.dialoguesocial.fr/files\\_upload/documentation/201012091745010.Risques%20psychosociaux%20indicateurs%20disponibles%20doc.pdf](http://www.dialoguesocial.fr/files_upload/documentation/201012091745010.Risques%20psychosociaux%20indicateurs%20disponibles%20doc.pdf)

Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (22 juillet 2009). Le service public de la diffusion du droit. Consulté à l'adresse <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020879475&categorieLien=id>

Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ. INRS, ED 6011, Paris, 2007, 31p. Consulté à l'adresse <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206011>

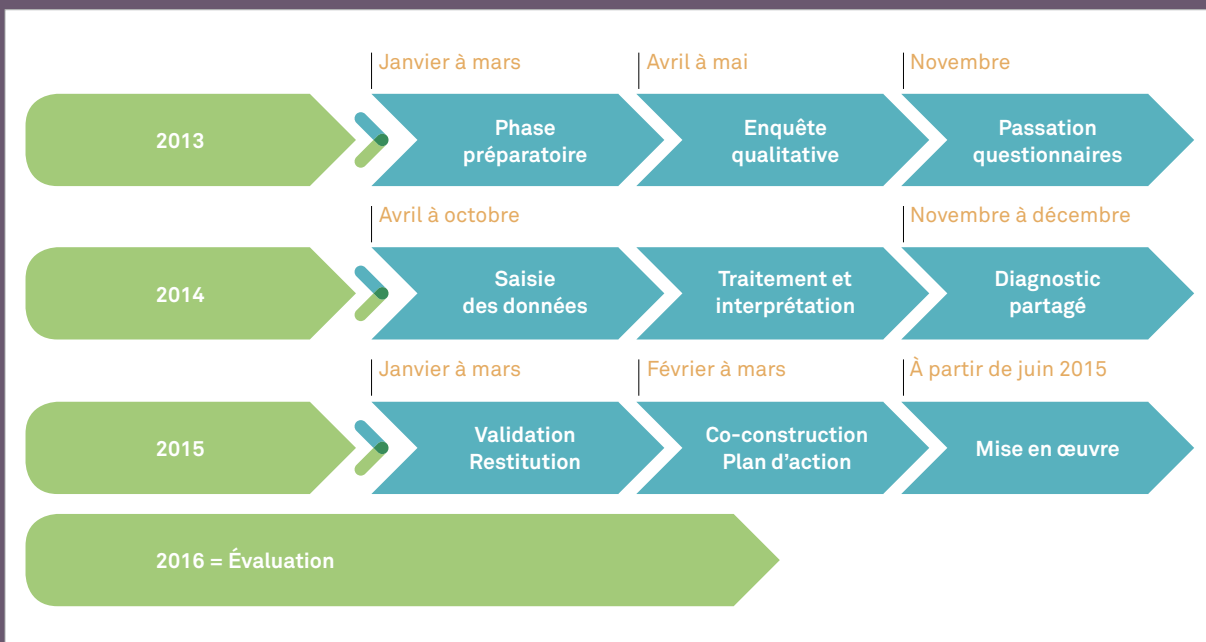
## POUR ALLER PLUS LOIN

10 questions sur la qualité de vie au travail. HAS-ANACT 2013. [http://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/has\\_anact-10questionsqvt.pdf](http://www.has-sante.fr/portail/upload/docs/application/pdf/2015-09/has_anact-10questionsqvt.pdf)

Qualité de vie au travail dans la certification V2014 [http://www.has-sante.fr/portail/jcms/c\\_1748894/fr/qualite-de-vie-au-travail-dans-la-certification-v2014](http://www.has-sante.fr/portail/jcms/c_1748894/fr/qualite-de-vie-au-travail-dans-la-certification-v2014)

# Annexes

## Calendrier des actions réalisées 2013-2015





**Jean-Charles FAIVRE-PIERRET**

*Directeur d'hôpital*

### \* *Carrière*

- 2012 à aujourd'hui : Directeur, chef d'établissement, Centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or. *Deuxième établissement psychiatrique public de la Métropole Lyonnaise et du Rhône*
- 2008 – 2012 : Directeur des Ressources Humaines, Assistance Publique – Hôpitaux de Marseille (AP-HM)
- 2005 – 2008 : Directeur des Affaires Financières et du Contrôle de Gestion, CHU de Saint-Étienne

### \* *Diplômes*

- Diplômé de l'Institut d'Études Politiques (IEP) de PARIS, 1994
- Ancien élève de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP), 35<sup>e</sup> promotion, 1995 - 1998
- Diplômé « Hôpital + » (Dirigeants Hospitaliers), EHESP, session 2013 – 2014

### \* *Distinctions*

- 2015 : Grand Prix ANFH (Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier) *pour la politique innovante en matière de formation initiale et continue des personnels soignants et éducatifs*
- 2010 : Prix du Management des Ressources Humaines en Santé (Le Quotidien du Médecin – Décision Santé) *pour la qualité de la politique sociale conduite en tant que DRH de l'AP-HM*

### \* *Publications et conférences*

- « *Qualité de vie au travail : retour d'expérience sur les travaux scientifiques conduits au Centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or* », Les Cahiers de la Fonction Publique, Berger-Levrault, novembre 2014
- « *Vécu d'agents hospitaliers transférés entre 2 sites : étude qualitative au sein d'un hôpital public du Sud-Est de la France* », Archives des maladies professionnelles, Volume 74, Issue 2, April 2013, Pages 140–148
- « *Élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière : enseignements méthodologiques* », Revue Hospitalière de France, décembre 2011, n°543
- « *Pilotage des effectifs et maîtrise de la masse salariale : de l'usage des tableaux de bord sociaux* », Gestions Hospitalières, novembre 2011, n°515
- « *Accompagner la mobilité professionnelle et géographique* », Hôpital expo - Intermédica, 19 mai 2010
- « *Au CHU de Saint-Étienne, un partenariat renforcé avec l'assurance maladie* », Revue Hospitalière de France, septembre – octobre 2008
- « *Stratégies de pôles et stratégie institutionnelle* », Revue Hospitalière de France, mai 2008
- « *Dette des Hôpitaux, la spirale infernale ?* », La Tribune, 16 janvier 2007



**Brigitte JARDIN**

*Psychologue sociale du travail  
et des ressources humaines*

### \* *Missions et expériences*

Elle a participé au projet ministériel d'évaluation et de mise en place du plan de prévention des risques psychosociaux. Dans le cadre de ce projet elle fait partie des auteurs ayant publié dans les Cahiers de la Fonction Publique, un article sur la qualité de vie au travail :

*Faivre-Pierret, J. C, Kacel, M., Jardin, B. et Legal, B. (2014). Qualité de vie au travail : Retour d'expérience sur les travaux scientifiques conduits au centre Hospitalier de Saint-Cyr au Mont d'Or. Les Cahiers de la Fonction Publique, (349), 69-77.*

Elle a collaboré avec le Docteur Kacel, Médecin référent RPS à l'analyse et à la prévention des Risques psychosociaux sur des sites logistiques hospitaliers.

### \* *Diplômes*

- Elle a obtenu ses diplômes de Licence de Psychologie, de Master 1 et Master 2 de psychologie sociale du travail et des ressources humaines à l'IED Paris 8
- Elle est également titulaire d'un diplôme d'analyste programmeur et d'un diplôme de Webmaster



**Docteur Myriam KACEL**

*Médecin du travail*

*Chargé d'enseignement RPS à l'Institut Régional  
du travail (Aix Marseille Université)*

### \* *Carrière*

- Septembre 2002 à aujourd'hui : médecin du travail en CHU
- 1999 – 2002 : Médecin du travail Centre de gestion - CDG13 Aix-En-Provence
- 1992 – 1995 : Remplacement en médecine générale et aux Urgences

### \* *Diplômes*

- Diplôme d'études spécialisées en médecine du travail, 2000
- Ancien interne des hôpitaux de Marseille, promotion 1995
- Doctorat en médecine, 1997
- Maîtrise de sciences biologiques et médicales, 1997
- Certificat d'études statistiques appliquées à la médecine (CESAM), 1998

### \* *Compétences et expériences spécifiques*

- 2013 – 2016 : Chargée Volet Études Projet National d'Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux en établissement de santé mentale
- 2012 – 2015 Chargé de cours Souffrance au travail et Risques psycho-sociaux à l'Institut Régional du travail (Aix en Provence)
- 2010 : Médecin référent Risque psychosocial en CHU
- 2010 – 2012 : Médecin du travail référent Handicap



*Maître Bernard LEGAL*

*Avocat au Barreau de Lyon  
Maître en droit et CAPA d'avocat*

### \* *Diplômes*

Diplômé de l'institut de droit du travail et des Sciences Sociales

Prestation de serment : 1972

Inscrit au barreau de Lyon depuis cette date

### \* *Carrière*

Fondateur de la Société Legal Avocats

Enseignant à l'Université Lyon II

Membre du Comité de direction de l'Union des Avocats Européens



**Clémentine REGE**

*Psychologue du travail*

### \* *Diplômes*

- Master de psychologie sociale du travail et des organisations, Université de Provence, Aix-en-Provence (2010)
- Habilité IPRP : Intervenante en prévention des risques professionnels sur le plan organisationnel, pour un service de santé au travail (*habilitation obtenue en décembre 2011*)

### \* *Carrière*

- Consultante – Formatrice
- Psychologue du travail
- Présidente de l'ADPSIM (Association du Diplôme de Psychologie Sociale Industrielle et du Master de Psychologie du Travail), Aix-en-Provence
- Chargée d'enseignement à Aix-Marseille Université au Master II psychologie sociale du travail et des organisations « Les démarches d'intervention : de l'ingénierie au projet » (2012)





**Jean-François STEUNOU**

*Directeur du Développement Groupe CATEIS*

### \* *Diplômes*

- Psychosociologue - Institut de psychosociologie et de sociologie appliquées, UCO ANGERS
- MBA Management international - Euromed (KEDGE) management :
- Change Management (Summer School for Advance Management)

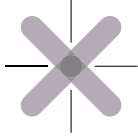
### \* *Missions et expériences*

- Stratégie et design de l'organisation de la Fonction RH de Groupe industriel et Bancaires
- Projets d'entreprise et stratégie de changement de sociétés et de collectivité régionales
- Conseil de dirigeant sur l'organisation de nombreuses grandes startups dans les secteurs TIV et Biotech
- Experts et conseil auprès de nombreuses sociétés et auprès de CHSCT et membres élus sur l'analyse des risques psychosociaux (souvent liés aux impacts des changements organisationnels)
- Expertises Projets auprès de CHSCT sur la conduite des projets et sur les impacts des projets sur le travail

### \* *Carrière*

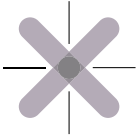
- 25 ans d'intervention en entreprise sur les enjeux de changements.
- Conseil de direction institutions, entreprises, IRP, CHSCT
- Conseil et accompagnement en situation de crise et conflits psychosociaux
- Conseil – accompagnement - expertise CHSCT RPS
- Intervenant en formation
- Directeur de l'agence CATEIS de Marseille : Organisation – Management et Santé au travail
- Directeur du développement GROUPE CATEIS - Paris, Lyon, Marseille

## COMPOSITION DES GROUPE DE TRAVAIL ET DES COMITES DE SUIVI INSTITUTIONNELS : *organigramme de la conduite de projet*



### **Composition du Groupe Cadres Référents**

<b>AYEL Maryline</b>	psychologue, service de psychiatrie adulte
<b>BURNICHON Jean-Pierre</b>	cadre de santé, service de pédo psychiatrie
<b>DUCHARNE Catherine</b>	attachée d'administration, Bureau des Admissions
<b>LATARJET-HURPY Karine</b>	cadre de santé, service de psychiatrie adulte
<b>MICHON Irène</b>	cadre supérieur de santé, service de pédo psychiatrie
<b>NIVON Alain</b>	ingénieur, Direction des Travaux
<b>PERRET Laure</b>	cadre de santé, service de psychiatrie adulte
<b>SERNA Ludovic</b>	cadre de santé, service de pédo psychiatrie

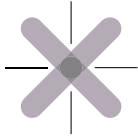


## Composition COPIL

<b>DE TURENNE Jacques</b>	infirmier, membre du CHSCT
<b>Dr DREYFUS Martine</b>	médecin du travail
<b>FAIVRE-PIERRET Jean-Charles</b>	directeur du centre hospitalier
<b>GERVASONI André</b>	cadre supérieur de santé, secrétaire du CHSCT
<b>Dr GODET Pierre-François</b>	chef de pôle, psychiatrie adulte
<b>JARDIN Brigitte</b>	psychologue sociale du travail et des ressources humaines
<b>Dr KACEL Myriam</b>	médecin du travail référent RPS
<b>LANQUETIN Jean Paul</b>	infirmier, groupe de recherche en soins infirmiers
<b>LEDEZ Christophe</b>	coordonnateur général des soins
<b>Maître LEGAL Bernard</b>	avocat, enseignant à l'Université Lyon 2
<b>PODSIADLY Martine</b>	adjoint des cadres, responsable du service formation
<b>RADIX Isabelle</b>	infirmière, service de santé au travail
<b>REGE Clémentine</b>	société CATEIS
<b>STEUNOU jean François</b>	société CATEIS
<b>TIXIER Yvette</b>	cadre socio-éducatif
<b>Invités</b>	représentants de l'Agence Régionale de Santé
<b>Mme GUYOT DE SALIN Pascale</b>	
<b>M. GJOSTEEN Frédéric</b>	
<b>Mme BURGUIERE Claire</b>	
<b>Mme BLANCHARD Perrine</b>	

Dates des comités de suivi à Paris, Ministère des Affaires Sociales et de la Santé

26.06.2013 – 2.09.2014 – 5.03.2015



## **Composition du CHSCT**

<b>Dr LANDAZURI</b>	praticien hospitalier représentant la CME
<b>MICHELLI Geneviève</b>	représentant le personnel, syndicat CFDT
<b>MASSALVE Alexis</b>	représentant le personnel, syndicat CFDT
<b>GERVASONI André</b>	représentant le personnel, syndicat CFDT
<b>DE TURENNE jacques</b>	représentant le personnel, syndicat CGT
<b>MERLIER Magali</b>	représentant le personnel, syndicat CGT
<b>DUCHARNE Catherine</b>	représentant le personnel, syndicat FO
<b>Dr DREYFUS Martine</b>	médecin du travail

## ORGANISATION DE LA PASSATION DES QUESTIONNAIRES COLLECTIFS

**Organisation de la passation collective des questionnaires (étude quantitative)  
du 14 au 16 octobre 2013 à Saint Cyr au Mont d'Or  
- Mission groupe études -**

Les séances de passation collective des questionnaires pour l'étude quantitative de la qualité de vie au travail des agents de l'établissement Saint Cyr au Mont d'Or seront réalisées sur 3 jours, du 14 au 16 octobre 2013. Les questionnaires sont à remplir par tous les agents qui seront répartis dans des groupes. Ces groupes vont être constitués par les cadres référents des différents pôles en tenant compte de la catégorie professionnelle selon les tableaux ci-dessous. Un encadrant du groupe études assistera par un cadre référent se chargera de la préparation, de la distribution et de la récupération des questionnaires.

### Groupes de passation

**Effectifs** : 737 agents répartis en 33 groupes, 9 cadres référents et 4 encadrants

**Composition d'un groupe** : entre 17 et 27 agents (moyenne : 20) + 1 cadre référent + 1 encadrant

**Temps de passation** : 1h30

- Un de remobilisation
- 10 minutes pour l'organisation (explications, distribution des questionnaires...)

### Organisation par pôle

Il s'agit pour les 3 pôles d'un schéma d'organisation, certains groupes seront à adapter (en fonction des disponibilités des agents, de la localisation sur site ou hors site des agents...)

Pour les agents hors site des regroupements entre pôles peuvent être envisagés

Catégorie professionnelle	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		GE1 - Groupe I	GE2 - Groupe II (1, 2, 3 et 4)	GE3 - Groupe III
Médecins et infirmiers	19	3	3	4
Psychologues	11	2	2	2
Soins	76	12	12	11
Aides-soignants	11	2	2	2
Spécialistes	2	2	0	0
ASHI	13	2	2	2
Orthophonistes et psychomotriciens	6	0	6	0
Assistants sociaux	7	2	2	2
Cadres	7	1	1	2
Administratifs et direction	8	2	2*	0
Techniques et médico	2	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>17</b>	<b>25*</b>	<b>23</b>

\* Moins un pour le 3<sup>ème</sup> passage


Fonction 2 personnes ou plus 3 personnes ou plus	Effectifs pour la prestation			
	Effectifs totaux	G29 - Groupe 1	G29 - Groupes 2, 3, 4 et 5	G29 - Groupe 6
Médecins et internes	13	2	1	1
Psychologues	8	1	1	1
Infirmiers	78	12	12	14
Aides-soignants	18	3	2	3
Educatifs	1	1	0	0
AMQ	15	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	1	1	0	0
Assistants sociaux	1	1	1	0
Cadres	1	1	1	1
Administratifs et direction	8	2	1	1
Techniques et médical <sup>1</sup>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>25</b>


Fonction 2 personnes ou plus 3 personnes ou plus	Effectifs pour la prestation			
	Effectifs totaux	G2 - Groupe 1	G2 - Groupes 2 et 3	G2 - Groupe 4
Médecins et internes	8	1	1	1
Psychologues	9	1	2	1
Infirmiers	45	12	11	11
Aides-soignants	7	2	2	1
Educatifs	0	0	0	0
AMQ	0	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	0	0	0
Assistants sociaux	3	1	1*	0
Cadres	0	0	0	0
Administratifs et direction 1	5	1	1	1
Techniques et médical <sup>1</sup>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>25</b>	<b>22*</b>	<b>17</b>

<sup>1</sup> Moins en point la 5<sup>ème</sup> prestation

PROFILS ET FONCTIONS	Effectifs totaux	Effectifs pour la position	
		FAM - Groupe 1	FAM - Groupe 2
Médecins et internes	3	3	0
Psychologues	1	0	1
Infirmiers	8	4	4
Aides-soignants	11	6	5
Éducatifs	22	11	11
ASHQ	7	3	4
Orthophonistes et psychomotriciens	1	1	0
Assistants sociaux	1	0	1
Cadres	3	2	1
Administratifs et direction	3	1	2
Techniques et médical	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>27</b>	<b>26</b>

PROFILS ET FONCTIONS	Effectifs totaux	Effectifs pour la position
		MT - Groupe 1
Médecins et internes	3	3
Psychologues	2	0
Infirmiers	1	1
Aides-soignants	3	0
Éducatifs	2	0
ASHQ	2	0
Orthophonistes et psychomotriciens	5	0
Assistants sociaux	0	0
Cadres	0	0
Administratifs et direction	1	1
Techniques et médical	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>10</b>

	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		IS - Groupe 1	IS - Groupe 3	IS - Groupe 4
Médecins et internes	8	2	2	2
Psychologues	23	3	4	4
Infirmiers	27	8	8	8
Aides-soignants	0	0	0	0
Educatifs	11	4	4	3
ASMI	4	2	2	1
Orthophonistes et psychomotriciens	9	2	2	2
Associations solidaires	4	2	1	1
Cadres	4	1	2	1
Administratifs et direction	4	1	1	1
Techniques et matériel	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		IS - Groupe 1	IS - Groupes 2 et 3	IS - Groupe 4
Médecins et internes	9	2	2	2
Psychologues	18	4	5	3
Infirmiers	22	6	5	6
Aides-soignants	0	0	0	0
Educatifs	13	4	3	3
ASMI	7	2	2	1
Orthophonistes et psychomotriciens	14	2	4	3
Associations solidaires	4	2	1	1
Cadres	3	1	1	2
Administratifs et direction	6	2	2	1
Techniques et matériel	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>23</b>



Fonction / Poste (Niveau de qualification)	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation
		FD - Groupe 1
Médecins et internes	8	8
Psychologues	0	0
Infirmiers	0	0
Aides-soignants	0	0
Éducatifs	0	0
ASHQ	0	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	0
Assistants sociaux	0	0
Cadres	0	0
Administratifs et direction	3	3
Techniques et médical	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

Fonction / Poste (Niveau de qualification)	Effectifs totaux	Effectifs pour la passation		
		FD - Groupe 1	FD - Groupes 2, 3 et 4	FD - Groupe 5
Médecins et internes	8	1	1	0
Psychologues	0	0	0	0
Infirmiers	0	1	1	1
Aides-soignants	3	3	0	0
Éducatifs	1	1	0	0
ASHQ	6	1	1	0
Orthophonistes et psychomotriciens	0	1	1*	0
Assistants sociaux	0	2	0	0
Cadres	0	0	0	0
Administratifs et direction	11	1	6	6
Techniques et médical	53	9	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>25</b>	<b>13*</b>	<b>11</b>

\* Moins un pour la 4<sup>ème</sup> passation

Planning prévisionnel par encadrant

Encadrant 1 + 1 cadre référent

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
08:00			
09:00	Présentation	EAM - groupe 1	FD - groupe 3
10:00	de la		
11:00	présentation	EAM - groupe 2	FD - groupe 4
12:00			
13:00	Transport avec le chauffeur		
14:00	(SAM - groupe 3) (hors site) (Prima FD - groupe 3)	MT - groupe 1 EAM - groupe 1	Casualité de questionnaires
15:00	Transport avec le chauffeur		
16:00	(SAM - groupe 4) (hors site) (Prima FD - groupe 3)	Préparation de rangement des questionnaires	
17:00			
18:00	Transport avec le chauffeur		

Encadrement 2 + 1 cadre référent

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
08:00		Transport avec le chauffeur	
09:00	Préparation	100 - groupe 1 (sans état) (+ petite 100 - groupe 1)	100-groupe 1
10:00	de la	Transport avec le chauffeur	
11:00	passation	100 - groupe 4 (sans état) (+ petite 100 - groupe 1)	Préparation de l'envoi postal des questionnaires
12:00		Transport avec le chauffeur	au centre coordonnateur*
13:00			
14:00	028 - groupe 1	028 - groupe 1	Classement des questionnaires
15:00	028 - groupe 2	028 - groupe 2	
16:00			
17:00			
18:00			

\*cf référentiel

**Encadrement 3 - 1 cadre référent**

	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
8h00			
9h00	Préparation	FD - groupe 2	FD - groupe 4
10h00	de la	FD - groupe 2	FD - groupe 4
11h00	gestion		
12h00			
13h00			
14h00	FD - groupe 1	Transport avec le chauffeur FD - groupe 3 (sans arrêt) (= partie FD - groupe 3)	Classement des spécialités
15h00	FD - groupe 2	Transport avec le chauffeur	
16h00		FD - groupe 4 (sans arrêt) (= partie FD - groupe 3)	
17h00			
18h00		Transport avec le chauffeur	

Encadrant 4 - 3 cadres référents

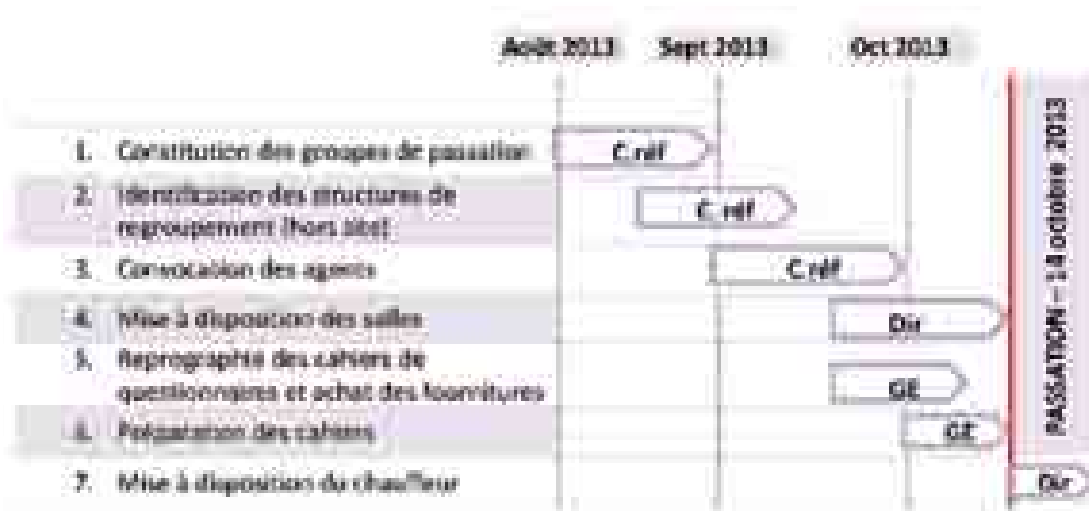
	LUNDI 14 octobre 2013	MARDI 15 octobre 2013	MERCREDI 16 octobre
09h00			Transport avec le chauffeur
09h00	Préparation	029 - groupe 1	020 - groupe 2 (sans chef)
10h00	de la		11 partie 021 - groupe 1
11h00	préparation	029 - groupe 1	Transport avec le chauffeur
11h00			020 - groupe 1 (sans chef)
11h00			11 partie 021 - groupe 1
12h00			Transport avec le chauffeur
13h00	029 - groupe 1	029 - groupe 1	Clôture
14h00			des
15h00	029 - groupe 2	020 - groupe 2	quatre-vingts
16h00			
17h00			
18h00			

**Sciences de rattrapage**

Une séance de rattrapage sera organisée pour les agents absents lors des sessions du 14 au 16 octobre 2013. Une date sera déterminée après le 15 octobre 2013 en accord avec les cadres référents.

**Planning pour la préparation logistique des séances de passation collectives**

1. Constitution des groupes de passation par les cadres référents de chaque pôle (avant le 01 septembre 2013)
  - en suivant le modèle donné dans les tableaux précédents
  - en fonction des contraintes géographiques et calendaires des agents
2. Identification des structures centrales de regroupement des agents hors site (avant le 15 septembre 2013)
  - centraliser chaque groupe d'agent
3. Convocation des agents (avant le 01 octobre 2013)
  - par lettre d'information
  - par e-mail
  - en proposant le cas échéant un billet pour expliquer le motif de refus
4. Mise à disposition des salles pour accueillir les groupes de passation (avant le 11 octobre 2013)
  - sur site : 3 salles
  - hors site : 1 salle sur chaque structure centrale
  - chaque salle doit pouvoir accueillir 10 personnes (fauteils, tables...)
5. Reprographie des cahiers de questionnaires et achat des fournitures
  - 100 cahiers de 3 types (médiéves, ouvrages paramédicaux, non ouvrages)
  - stylos bille, pochettes, étiquettes...
6. Préparation des cahiers individuels
  - classer les cahiers de questionnaires en fonction de la composition de chaque groupe de passation
  - apposer les étiquettes d'identification
7. Mise à disposition du chauffeur pour les déplacements hors site de l'encadant et du cadre référent



C.ref = Cadres référents  
 Dir = Direction  
 GE = Groupe études

## UN EXEMPLE DE CAHIER DE QUESTIONNAIRE : LES CADRES



2014 – Cahier CADRES

Numéro d'identification

1111

**Etude de la qualité de vie au travail au CH de Saint Cyr au Mont d'Or**

**2014 – Cahier CADRES**

	OUI	NON
Avez-vous plus de 18 ans ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avez-vous au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaillez-vous à plus (ou égal) de 0,5ETP dans l'établissement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bonjour,

Merci de participer à cette étude organisée par la direction du CH de Saint Cyr au Mont d'Or et le Groupe études.

Cette étude vise à mieux comprendre les contraintes d'organisation qui influencent la qualité de vie au travail des professionnels des établissements de santé mentale.

Les réponses que vous donnerez resteront strictement confidentielles et anonymes. Si vous ne voulez pas répondre à une ou plusieurs questions, vous pouvez passer à la question suivante.

**PARTIE I – Questionnaire spécifique rédigé à partir d'entretiens semi-directifs**

**CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES**

1. Vous travaillez majoritairement :
  - sur le site de St Cyr au Mont d'Or
  - en dehors du site de St Cyr au Mont d'Or
  - sur le site et en dehors de St Cyr au Mont d'Or
2. Sexe :  Homme  Femme
3. Année de naissance : \_\_\_\_\_
4. Quel est votre état matrimonial actuel ?
  - marié(e)
  - concubinage
  - célibat
  - séparé/divorcé
  - veuf/veuve
  - remarié
5. Avez-vous des enfants ?  OUI  NON
6. Si 'OUI' combien sont à votre charge ? nombre : \_\_\_\_\_
7. Depuis quand travaillez-vous au CH de St Cyr au Mont d'Or (mois/années) ? \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
8. Quelle profession exercez-vous ?
  - Cadre supérieur de santé
  - Cadre de santé
  - Cadre non soignant
9. Quel est votre type de contrat de travail ?
  - Fonctionnaire (Stagiaire ou titulaire)
  - CDI
  - CDD
10. Quel est votre temps de travail ?
  - temps complet
  - temps partiel, précisez : 0, \_\_\_\_\_ ETP
11. Dans quel type d'unité travaillez-vous ?
  - hospitalisation complète/nuit
  - hospitalisation de jour extra-muros
  - hospitalisation de jour extra-muros
  - consultation extra-muros
  - Secteur technique
  - Secteur administratif
  - Secteur logistique
  - Secteur FAM
12. Votre unité réalise-t-elle des soins à la demande d'un représentant de l'Etat (SIRE) ?  OUI  NON
13. Vous travaillez majoritairement en secteur :
  - pédiopsychiatrie
  - psychiatrie adulte
  - Autre : \_\_\_\_\_
14. Vous travaillez :
  - sur 1 seul site
  - sur plusieurs sites
15. A combien d'unités fonctionnelles appartenez-vous ? nombre : \_\_\_\_\_
16. Si vous travaillez sur plusieurs unités fonctionnelles, quel est le temps de travail moyen entre vos deux unités fonctionnelles principales (en minutes) ? \_\_\_\_\_ min

**CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELLES**

17. En général, vous avez un poste :
  - de jour
  - de matin
  - d'après-midi
  - de nuit
18. En général, vous travaillez :
  - en 8h00
  - en 10h00
  - autre : \_\_\_\_\_
19. Travaillez-vous plus longtemps que les horaires officiellement prévus ?
  - jamais
  - parfois
  - souvent
  - tout le temps
20. Si 'OUI', combien d'heures par jour en moyenne ? \_\_\_\_\_ h \_\_\_\_\_ min

VERSION 3 - Mai 2014

© reproduction de cet outil de travail est autorisée au moment de la mise à jour de la version 2014, sous réserve d'indiquer la source, sur le site de son éditeur.



21. Emportez-vous du travail à la maison ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

22. Vos horaires vous permettent-ils de concilier votre travail avec votre vie personnelle ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

	Jamais	1/fois	2/fois	3/fois	4/fois (souvent)
23. Faites-vous des absentes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Faites-vous des gardes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Combien de week-end et jours fériés travaillez-vous par mois ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Disposez-vous d'un moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Disposez-vous d'un moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Vos locaux actuels sont fonctionnels ?

- pas du tout d'accord       plutôt pas d'accord       plutôt d'accord       tout à fait d'accord

27. Trouvez-vous facilement des places pour admettre vos patients au sein des structures de votre pôle ?

- pas du tout d'accord       plutôt pas d'accord       plutôt d'accord       tout à fait d'accord  
 pas concerné

**ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

28. L'ambiance générale dans votre unité, service, pôle ou structure est sur cette échelle de 1 à 10 (entourez le chiffre correspondant)

Très mauvaise	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonne
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

29. Vous dites que travailler en psychiatrie est difficile physiquement :

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

30. Vous dites que travailler en psychiatrie est difficile psychologiquement :

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

Pour les cadres soignants, vous dites que :	Faiblement	Moyennement	Fortement
(hiérarchisez de 1 « plus en sécurité » à 3 « moins en sécurité »)			
31. Vous êtes PSYCHOLOGIQUEMENT plus en sécurité auprès	—	—	—
32. Vous êtes PHYSIQUEMENT plus en sécurité auprès	—	—	—

33. Vous dites que certaines tâches administratives sont un frein à l'exécution de vos missions :

- pas du tout d'accord       plutôt pas d'accord       plutôt d'accord       tout à fait d'accord

34. Vous dites que certaines tâches administratives génèrent du stress :

- pas du tout d'accord       plutôt pas d'accord       plutôt d'accord       tout à fait d'accord

VERSION 3 - Mai 2014

Version 3 du présent document a été actualisée en accord de la DREPS, de la DRS et de la DRSI, suite à l'élaboration d'un référentiel de compétences et de savoirs.

35. Vous êtes satisfait des responsabilités qui vous sont confiées ?  
 Jamais       parfois       souvent       tout le temps
36. Vous êtes satisfait de votre niveau de rémunération au regard des efforts fournis ?  
 Jamais       parfois       souvent       tout le temps
37. Vous avez l'encadrement suffisant pour mener à bien vos missions d'encadrement ?  
 Jamais       parfois       souvent       tout le temps

**MANAGEMENT**

38. Y a-t-il des espaces pour réfléchir à votre pratique ?  OUI       NON
39. Si 'OUI', quels types d'espaces ?  
 Analyse de la pratique       Supervision       Régulation       Autre \_\_\_\_\_
40. Pour les cadres adjoints :  
 avez-vous des réunions pour la prise en charge clinique des patients ?  OUI       NON
41. En général, comment décririez-vous la qualité des prestations rendues dans votre unité ?  
 très mauvaise       mauvaise       moyenne       bonne       très bonne

	Jamais	parfois	souvent	tout le temps
44. Vous sentez-vous débordé face aux différentes demandes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Arrivez-vous à répondre à toutes les demandes de soins ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Passez-vous suffisamment de temps auprès de vos équipes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Y a-t-il un décalage entre votre métier tel qu'il est défini initialement et votre pratique réelle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avez-vous peur :	Jamais	parfois	souvent	tout le temps
48. De mal faire ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. De ne pas être assez disponible avec les membres de votre équipe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. De ne pas être assez bien traité(e) envers vos équipes ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**FORMATION**

51. Avez-vous eu une formation spécifique en psychiatrie ou un accompagnement en prenant vos fonctions d'encadrement au CH de St Cyr au Mors d'Or ?  OUI  NON
52. Avez-vous suffisamment de temps de formation sans l'année ?  OUI  NON
53. Les formations proposées dans l'établissement sont adaptées à votre fonction ?  
 Pas du tout d'accord  plutôt pas d'accord  Plutôt d'accord  Tout à fait d'accord

**INSÉCURITÉ ET VIOLENCE**

54. Ressentez-vous un sentiment d'isolement dans le cadre de l'exercice de vos missions ?  
 jamais  parfois  souvent  tout le temps

54. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encadrez le chiffre correspondant)

100 jamais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	100 tout le temps
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

55. Ressentez-vous un sentiment d'isolement sur votre lieu de travail ?  
 jamais  parfois  souvent  tout le temps

55. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encadrez le chiffre correspondant)

100 jamais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	100 tout le temps
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

56. Sur votre lieu de travail, vous arrive-t-il de vous sentir en insécurité ?  
 jamais  parfois  souvent  tout le temps

56. Si 'OUI', quelle intensité en moyenne ? (encadrez le chiffre correspondant)

100 jamais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	100 tout le temps
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

57. Vous êtes-vous déjà fait aggraver VERBALEMENT dans votre activité professionnelle au sein du pôle où exercez actuellement et au cours de la dernière année ?  
 par un patient  par l'encouragement d'un patient  par un membre de l'équipe  
 par un membre de la hiérarchie  Non concerné

57. Si 'OUI', quel a été le degré de violence ? (encadrez le chiffre correspondant)

100 jamais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	100 tout le temps
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

59. Vous êtes-vous déjà fait agresser PHYSIQUEMENT dans votre activité professionnelle au sein du pôle où vous exercez actuellement et au cours de la dernière année ?

- par un patient       par l'entourage d'un patient       par un membre de l'équipe  
 par un membre de la hiérarchie       Non concerné

60. Si 'OUI', quel a été le degré de violence ? (entourez le chiffre correspondant)

Non Violence	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Violence Maximale
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----------------------

61. De façon générale, vous diriez que la violence dans votre activité est présente :

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

**SOUTIEN SOCIAL**

62. Quand vous rencontrez des difficultés savez-vous à qui vous adresser ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

63. Pouvez-vous bénéficier du soutien de l'expérience de vos collègues en cas de difficultés dans votre travail ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

64. Pouvez-vous bénéficier du soutien de votre hiérarchie en cas de difficultés dans votre travail ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

65. Vous avez les moyens d'atteindre les objectifs qui vous sont fixés ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

66. Vous avez envie de continuer à vous investir pour votre établissement ?

67. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre service ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

68. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre pôle ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

69. Êtes-vous associés aux décisions, aux projets au niveau de votre établissement ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

70. Votre hiérarchie tient compte des problèmes ou suggestions d'organisations et/ou d'améliorations de conditions de travail que vous lui faites remonter ?

- jamais       parfois       souvent       tout le temps

**PARTIE II – Questionnaires validés**

**CONTREINTES MENTALES AU TRAVAIL**

En général	pas du tout d'accord	pas d'accord	d'accord	tout à fait d'accord
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Dans mon travail, j'évite les tâches répétitives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mon travail me demande d'être créatif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mon travail demande un haut niveau de compétence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mon travail me déstabilise de travailler très vite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mon travail me demande de travailler monotonalement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Le rythme des ordres et des tâches me laisse peu de temps pour réfléchir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, réduisant de ce fait l'efficacité de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Mon travail est très « bureaucratique »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Apprendre le travail de collègues ou d'autres départements m'aident souvent mon propre travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Mon supérieur se veut concerné par le bien-être de ses subordonnés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Mon supérieur prête attention à ce que je fais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Mon supérieur réussit fréquemment à faire collaborer ses subordonnés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Les collègues avec qui je travaille ne me distournent de l'objectif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VERSION 3 - Mai 2014

L'expérimentation de ce questionnaire a été financée par le service de santé au travail de la CHU de Saint-Cyr. Cette recherche a été menée en collaboration avec le service de santé au travail de la CHU de Saint-Cyr.

**DISEQUILIBRE EFFORTS/RECOMPENSES**

(Questionnaire de SECURIST/COSEBAC FRANÇAIS/AD - [www.adm.univ-lille.fr/COSEBAC/](http://www.adm.univ-lille.fr/COSEBAC/))

Pour cette première page, indiquez si vous êtes d'accord ou non avec chacune des phrases, en cochant la case correspondante.

Si vous cochez la case en face de la flèche « », alors indiquez aussi dans quelle mesure vous êtes en général perturbé(e) par cette situation, en encadrant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse.

Merçi de répondre à toutes les questions.

<input type="checkbox"/> Je suis très perturbé(e)	5
<input type="checkbox"/> Je suis perturbé(e)	4
<input type="checkbox"/> Je suis un peu perturbé(e)	3
<input type="checkbox"/> Je ne suis pas du tout perturbé(e)	1

Item	oui / accord	pas d'accord	1	2	3	4	5
1. Je suis récompensé(e) pour le temps et l'effort que j'ai mis dans le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
2. Je suis récompensé(e) pour mes compétences et mes connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
3. La charge de responsabilités est trop élevée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
4. Je suis souvent confronté(e) face des tâches supplémentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
5. Je travaille malgré des efforts physiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
6. Au cours des dernières années, j'ai travaillé plus de temps que je n'ai pu en profiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
7. Je trouve le travail que je fais trop de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
8. Je trouve le travail que je fais trop de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
9. Au travail, je bénéficie d'un soutien suffisant dans les situations difficiles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
10. Ce travail est important à mes yeux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
11. Je suis en mesure de venir au travail en étant en bonne santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
12. Mes perspectives de promotion sont faibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
13. Ma rémunération est faible par rapport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
14. Ma rémunération est faible par rapport à mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
15. Je suis souvent obligé(e) de travailler plus de temps que prévu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
16. Je suis souvent obligé(e) de travailler plus de temps que prévu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
17. Je suis souvent obligé(e) de travailler plus de temps que prévu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5

CAHIER CADRE 2014

Pour cette seconde page, indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacune des phrases, en entourant le chiffre qui correspond le mieux à votre réponse. Merci de répondre à toutes les questions.

	Tous à 100 d'accord				Pas d'accord			
	1	2	3	4	5	6	7	8
10. Les projets de travail, je pense, les réaliser sans problème	1	2	3	4	5	6	7	8
11. Je suis souvent motivé(e) par l'activité	1	2	3	4	5	6	7	8
12. La manière d'organiser mon travail me fait perdre beaucoup	1	2	3	4	5	6	7	8
13. Je pourrais obtenir des résultats sans le soutien de mes collègues	1	2	3	4	5	6	7	8
14. J'aurais personnellement obtenu de meilleurs résultats si j'étais seul	1	2	3	4	5	6	7	8
15. Une entreprise est plus efficace et plus capable que les autres car elle a une vision plus globale	1	2	3	4	5	6	7	8
16. Je pense travailler au meilleur rythme possible en ce moment de ma vie (je suis satisfait(e) de)	1	2	3	4	5	6	7	8
17. J'ai senti dans mon travail que je me suis fait reconnaître	1	2	3	4	5	6	7	8
18. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
19. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
20. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
21. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
22. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
23. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
24. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
25. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
26. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
27. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
28. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
29. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
30. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
31. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
32. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
33. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
34. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
35. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
36. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
37. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
38. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
39. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8
40. Je suis satisfait(e) de la manière dont j'ai travaillé pendant le dernier trimestre	1	2	3	4	5	6	7	8

**SYNDROME D'ÉPUISSEMENT PROFESSIONNEL**

Il vous s'agit un cadre non soignant « malades » et remplacé par « collègues ou collaborateurs »

	jamais	quelques fois par an	1 fois par mois	quelques fois par semaine	1 fois en semaine	quelques fois par semaine	tous les jours
1. je me sens émotionnellement vidé par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
2. je me sent à bout à la fin de ma journée de travail	0	1	2	3	4	5	6
3. je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée	0	1	2	3	4	5	6
4. Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort	0	1	2	3	4	5	6
5. je sens que je coupe à cause de mon travail	0	1	2	3	4	5	6
6. je me sens frustré par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
7. je sens que je travaille « trop dur »	0	1	2	3	4	5	6
8. Travailler en contact direct avec les gens me stress trop	0	1	2	3	4	5	6
9. je me sens au bout du rouleau	0	1	2	3	4	5	6
10. je sens que je m'occupe de certains de mes malades de façon impersonnelle	0	1	2	3	4	5	6
11. je suis devenu plus insensible aux gens depuis que je fais ce travail	0	1	2	3	4	5	6
12. je crains que ce travail ne m'épuise émotionnellement	0	1	2	3	4	5	6
13. je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
14. j'ai l'impression que certains malades/collègues/collaborateurs me rendent responsables de certains de leurs problèmes	0	1	2	3	4	5	6
15. je peux comprendre facilement ce que les malades/collègues/collaborateurs ressentent	0	1	2	3	4	5	6
16. je m'occupe très efficacement des problèmes des malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
17. j'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens	0	1	2	3	4	5	6
18. je me sens plein d'énergie	0	1	2	3	4	5	6
19. j'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec les malades/collègues/collaborateurs	0	1	2	3	4	5	6
20. j'ai accompli beaucoup de choses dans ce travail qui me valent la peine	0	1	2	3	4	5	6
21. Dans mon travail, je traite les problèmes	0	1	2	3	4	5	6



émotionnels très calmement				
22. Je me sens rapidement fatigué dans mes tâches / Je me trouve des patients collégues / collaborateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**INTERFACÉ VIE PRIVÉE – VIE AU TRAVAIL**

	1	2	3	4
1. Vous êtes irritable à la maison parce que votre travail est exigeant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vous trouvez difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vous vous devez d'annuler des rendez-vous avec votre époux (se)/famille/amis à cause d'engagements professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Vous avez du mal à remplir vos obligations familiales à cause de votre emploi de temps professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Vous n'avez pas suffisamment d'énergie pour faire des activités de loisir avec votre époux(se)/famille/amis à cause de votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Vous devez travailler si dur qu'il ne vous reste plus de temps pour vos hobbies (passé-temps)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Vous avez du mal à vous détendre à la maison à cause de vos obligations professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Votre travail vous prend du temps que vous auriez aimé passer avec votre épouse(se)/famille/amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Après une journée/une semaine agréable au travail, vous vous sentez plus d'humeur à faire des activités avec votre époux(se)/famille/amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vous remplissez mieux vos obligations familiales grâce à ce que vous avez appris dans votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison parce que votre travail vous le demande aussi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Vous gidez plus efficacement votre temps à la maison grâce à la manière dont vous travaillez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Vos rapports avec votre époux(se)/famille/amis sont meilleurs grâce à ce que vous avez appris dans votre travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Le sens d'urgence de voir de mes parents à une échéance est une tâche personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



VERSION 3 - Mai 2014

L'exploration du contenu des valeurs est réservée au réseau de santé CH de Saint-Cyr. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la CH de Saint-Cyr est formellement interdite.

**QUALITE DE VIE et SANTE PERCUE**

Ce questionnaire est la version courte (26 items) de l'échelle WHOQOL, correspondant à la définition de la qualité de vie de l'Organisation Mondiale de la Santé. Cinq domaines sont évalués : santé physique, santé psychologique, les relations sociales, l'environnement, et la santé globale.

	Totalement	Beaucoup	Un peu	Peu	Totalement
1. Comment évaluez-vous votre qualité de vie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Totalement satisfait(e)	Beaucoup satisfait(e)	Un peu satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Totalement satisfait(e)
2. Êtes-vous satisfait(e) de votre santé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La douleur physique vous empêche-t-elle de faire ce dont vous avez envie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Avez-vous besoin d'un traitement médical supplémentaire ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aimez-vous votre vie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Êtes-vous fier de votre vie à ce jour ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Êtes-vous capable de vous concentrer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Vous sentez-vous en retard dans votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vivez-vous dans un environnement sain ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Avez-vous assez d'énergie dans votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Acceptez-vous votre apparence physique ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Avez-vous assez d'argent pour satisfaire vos besoins ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Avez-vous accès aux informations nécessaires pour votre vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Avez-vous souvent l'occasion de pratiquer des loisirs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Totalement satisfait(e)	Beaucoup satisfait(e)	Un peu satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Totalement satisfait(e)
15. Comment arrivez-vous à vous déplacer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Totalement satisfait(e)	Beaucoup satisfait(e)	Un peu satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Totalement satisfait(e)
16. Êtes-vous satisfait(e) de votre sommeil ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer les tâches de la vie quotidienne ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer votre activité professionnelle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Êtes-vous satisfait(e) de vous ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 **VERSION 3 - Mai 2014**

Version courte de l'échelle WHOQOL, en français, par Michel de la Roche et de la Roche, 1997, version 3.0, Université de la Santé, Université de la Santé.

20	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec les autres ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Êtes-vous satisfait(e) de votre vie sexuelle ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec vos amis ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Êtes-vous satisfait(e) de votre lieu de vie ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Êtes-vous satisfait(e) de votre accès aux services de santé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Êtes-vous satisfait(e) de votre moyen de transport ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26	Avez-vous souvent des sentiments négatifs tels que la mélancolie, le désespoir, l'anxiété ou la dépression ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**Travail et consommation de médicaments, ou autres**

27. Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?
- OUI, mon travail est plutôt BON pour ma santé  NON
- OUI, mon travail est plutôt MAUVAS pour ma santé

Avez-vous bénéficié de la prescription ?	jamais	peu	souvent	tout le temps	Est-ce en lien avec le travail	
					OUI	NON
28. D'un traitement psychotrope ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. D'un traitement par psychostimulant ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	jamais	peu	souvent	tout le temps		
30. Consommez-vous des toxiques (alcool ou autres) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Consommez-vous du tabac ?  NON  OUI  OUI ou NON



**VERSION 3 - Mai 2014**

L'association de la santé, du travail et du sport est membre de la loi 978 (1) du 6 janvier 1999 relative à l'interdiction aux fonctionnaires et aux salariés

**En quelques mots :**

1) Que préconiserez-vous pour améliorer votre qualité de vie au travail ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2) Que préconiserez-vous pour améliorer la qualité de vie au travail de vos équipes ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**14** | VERSION 3 - Mai 2014

L'essentiel de l'information est contenu au chapitre 4 de la N°75-27 du 6 janvier 2018 relative à l'obligation de confidentialité des données.

CH Saint-Cyr



**LETTRES DE NOTIFICATIONS DU MINISTÈRE  
DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ**



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines  
du système de santé  
Bureau RH3  
Affaire suivie par : Christine TUAL  
Tél. 01 40 56 42 65  
cosurriel\_christine.tual@sante.gouv.fr

Paris, le - 7 FEV 2013

Monsieur le Directeur Général

à

Monsieur le Directeur  
Centre Hospitalier Saint-Cyr-au-Mont  
d'Or  
Rue Jean-Baptiste Perret  
65450 SAINT CYR AU MONT D'OR

DGOS/RH3/CT /MERC/13/n\*

130387

**Objet : notification de crédits  
dans le cadre de l'appel à projet sur l'évaluation  
et la prévention des risques psychosociaux**

Suite à votre candidature à l'appel à projet du 31 juillet dernier portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé, nous vous informons que vous bénéficierez d'une ouverture de crédits de 359 135€ répartis sur les exercices 2013, 2014 et 2015.

Pour l'année 2013, le montant alloué s'élève à 88 611€ et fera l'objet d'une notification dans la première circulaire budgétaire.

Nous vous rappelons que vous devrez présenter l'état d'avancement de votre démarche tant sur le plan opérationnel que lors de l'utilisation des crédits lors de la rencontre avec le comité de suivi national le 13 juin prochain. Une convocation vous sera adressée ultérieurement afin de vous préciser le lieu et l'heure de la rencontre.

Eric SANZALONE, chef de bureau, et Christine TUAL, chargée de mission se tiennent à votre disposition pour toute information que vous jugerez nécessaire.

  
Le sous-directeur des ressources humaines  
du système de santé

Raymond LE MOIGN

*copie faite à cheval*



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines  
du système de santé  
Bureau RH3  
Affaire suivie par : Christine TUAL  
Tél. 01 40 56 42 65  
courriel : christine.tual@sante.gouv.fr

DGOS/RH3/CT/MERC/12/n° 3430

Paris, le 21 DEC. 2012

Monsieur le Directeur Général

à

Monsieur le Directeur  
Centre Hospitalier Saint-Cyr-au-Mont  
d'Or  
Rue Jean-Baptiste Perret  
65460 SAINT CYR AU MONT D'OR

**Objet : Appel à projet sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux**

Suite à votre candidature à l'appel à projet du 31 juillet dernier portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé, nous avons le plaisir de vous annoncer avoir retenu votre projet.

Les critères de sélection étaient les suivants :

- Concertation du CHSCT (formelle ou informelle)
- Absentéisme en augmentation
- Indicateurs de turn over en augmentation
- Difficultés organisationnelles
- Changements structurels
- Diagnostic réalisé
- Présence d'actions apprenante
- Présence d'actions collectives

Le comité de sélection souhaite attirer votre attention sur le besoin de mieux formaliser les indicateurs de suivi de la démarche.

Eric SANZALONE, chef de bureau, et Christine TUAL, chargée de mission, prendront contact très prochainement avec la personne, dont je vous remercie d'indiquer les coordonnées en retour à [dgos-sdrh3@sante.gouv.fr](mailto:dgos-sdrh3@sante.gouv.fr), en charge du dossier au sein de votre établissement afin de convenir des modalités de l'accompagnement financier.

Nous vous rappelons que vous devrez présenter l'état d'avancement de votre démarche tant sur le plan opérationnel que sur l'utilisation des crédits lors des rencontres avec le comité de suivi national. Ces réunions sont d'ores et déjà programmées en juin et décembre 2013. Une convocation vous sera adressée un mois avant la date de la rencontre afin que vous puissiez désigner le représentant de votre établissement.

Le sous-directeur des ressources humaines  
du système de santé

Raymond LE MOIGN



**MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE**

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines  
du système de santé  
Bureau RH3  
Alban AMSELLI  
Chef de bureau  
[alban.amselli@sante.gouv.fr](mailto:alban.amselli@sante.gouv.fr)  
Marianne FRANIER  
Adjointe au chef de bureau  
[marianne.franier@sante.gouv.fr](mailto:marianne.franier@sante.gouv.fr)  
DGOS/RH3iAA/MERC/14/n 

Paris, le

Le directeur général de l'offre de soins

^

Monsieur le directeur  
Centre hospitalier  
**Rue Jean Baptiste PERRET**  
65450 SAINT CYR AU MONT D'OR

**Objet : suivi de l'appel à projet sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux et notification des crédits 2014.**

Le comité de suivi de l'appel à projet portant sur l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans les établissements publics ou privés de santé s'est réuni pour la deuxième fois le 30 janvier dernier. Au cours de cette séance, chaque agence régionale de santé a présenté un point d'étape de l'état d'avancement des projets du ou des établissements de leur région.

Ce comité a pour mission d'évaluer l'impact des actions d'amélioration mises en œuvre par les établissements dont les projets ont été retenus. L'objectif à terme est de promouvoir les actions ainsi évaluées et de les porter à la connaissance de l'ensemble des établissements de santé.

Cette réunion a été l'occasion de faire un état des lieux intermédiaire qui nous conduit à souligner certains points critiques qui portent notamment sur le respect des phases et du calendrier du plan d'actions validées initialement.

Il est apparu aux participants que la qualité du dialogue social local revêtait un caractère décisif pour le bon déroulement du projet. Par ailleurs, le comité de suivi a insisté sur la nécessaire dimension pluri professionnelle des démarches à engager pour une prévention des risques professionnels.

En prévision de notre prochaine réunion qui devrait se tenir à la fin du premier semestre 2014, le comité de suivi vous propose d'identifier et de nous communiquer trois ou quatre indicateurs vous paraissant pertinents dans le suivi de votre plan d'actions. Le choix de ces indicateurs portera sur des éléments quantitatifs et qualitatifs et devra être concerté avec l'ensemble des partenaires sociaux. Ces indicateurs une fois identifiés feront l'objet d'un suivi dont vous fixerez le rythme et dont les résultats nous seront transmis. Nous vous engageons à vous rapprocher de la HAS et plus particulièrement auprès de V GHADI, chef



de projet, à l'adresse suivante [v.ghadi@has-sante.fr](mailto:v.ghadi@has-sante.fr), si vous souhaitez obtenir une aide technique pour le choix de ces indicateurs.

Au cours de cette prochaine rencontre, les membres du comité de suivi souhaitent également recueillir le point de vue des acteurs du terrain. Ainsi, si vous êtes volontaire pour participer à cette démarche, nous vous demandons de nous transmettre les coordonnées du secrétaire du CHSCT et celles d'un agent directement concerné par la démarche, qui pourront vous accompagner lors de la prochaine réunion du comité de suivi. Cet échange permettra d'identifier non seulement les dynamiques à l'œuvre mais également les leviers et les freins à la mise en œuvre des actions. A cette occasion, nous proposons d'échanger en sous groupe de travail avant une restitution à l'ensemble des participants.

Nous vous informons que pour l'année 2014, le montant alloué à votre établissement s'élève à 127 969€ et fera l'objet d'une notification dans la première circulaire budgétaire.

Alban AMSELLI chef de bureau, et Marianne FRANIER, adjointe au chef de bureau se tiennent à votre disposition pour toute information que vous jugerez nécessaire.



CENTRE HOSPITALIER

**DIRECTION**

Secrétaire de Direction  
☎ 04.72.42.19.66  
ICFP/C n°31-2014

St Cyr, le 28 février 2014

Le Directeur,

à

**M. GERVASONI**  
Secrétaire du CHSCT

**M. DE TURENNE**  
Membre du CHSCT composante CGT

OBJET : projet RPS – lettre du Ministère

Messieurs,

Je vous prie de trouver ci-joint une lettre du Ministère des Affaires Sociales et de la Santé dont je vous demande de prendre connaissance.

En prévision du prochain comité de suivi national au Ministère (probablement en juin), je vous demande de m'accompagner. J'ai donc transmis vos coordonnées en réponse au Ministère.

En vous remerciant pour votre implication constructive dans le projet RPS, je vous prie de recevoir, Messieurs, l'expression de mes meilleures salutations.

*Merci de votre confiance.*

Le Directeur,

*Jean-Charles Faivre-Pierret*

Jean-Charles FAIVRE-PIERRET

*PJ : lettre du Ministère*

**NOTES...**

A series of 22 horizontal dotted lines for taking notes.





## **CENTRE HOSPITALIER** **Saint-Cyr au Mont d'Or**

Un établissement membre  
du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT)



Rue Jean-Baptiste Perret | BP45 | 69450 Saint-Cyr au Mont d'Or  
Tél | 04 72 42 19 19 • Fax | 04 72 42 19 85 • [www.ch-st-cyr69.fr](http://www.ch-st-cyr69.fr)