



# Enquête sur la prévention de l'usure professionnelle

## Nombre de réponses au questionnaire


**600**
**350 collectivités territoriales - 250 établissements de soins**

17 % de taux de réponse


**55 %**

des répondants sont des **structures de moins de 100 collaborateurs**.

a augmentée	52,2 %
est resté stable	39,3 %
a diminuée	7 %
non-réponse	1,5 %

Moins de 100

**330**

Entre 100 et 299

**154**

Entre 300 et 499

**58**

Entre 500 et 999

**31**

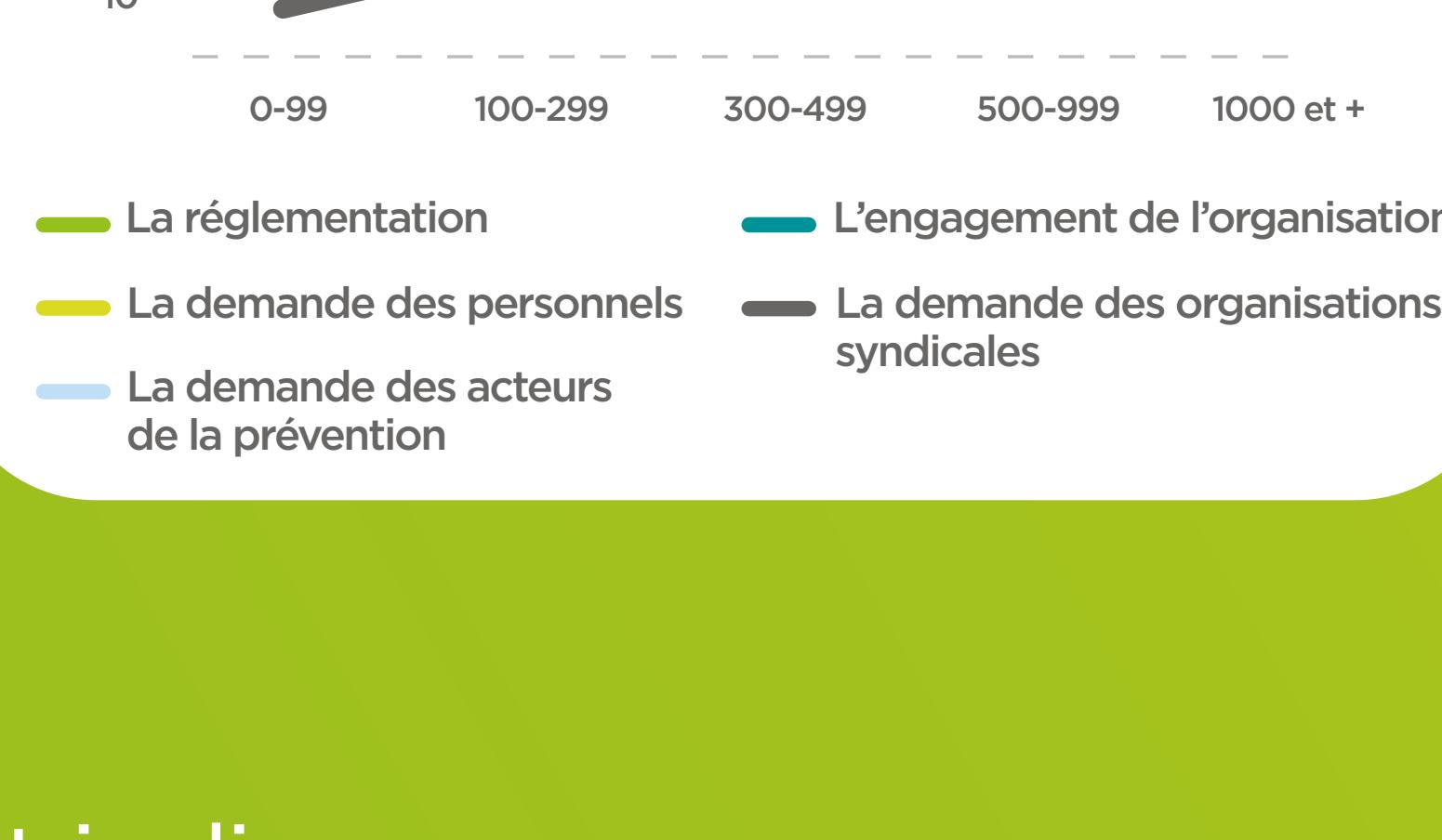
Plus de 1000

**23**

Non répondants

**4**

**50 %**

Seules **50 %** des organisations déclarent que **la place de la prévention a augmenté** sur les 5 dernières années.


Les **déterminants** qui favorisent l'augmentation de la place de la prévention selon les déclarants, sont dans l'ordre :

- > l'engagement de l'organisation
- > la réglementation
- > les attentes plus fortes des personnels
- > la demande des acteurs de la prévention
- > la demande des organisations syndicales

Lorsque le répondant indique

que la demande des **acteurs de la prévention** est présente,

**72 %**

déclarent une **augmentation de la place de la prévention**.

La demande des acteurs de prévention	72 %
La demande des organisations syndicales	65 %
L'engagement de l'organisation	62 %
Les attentes plus fortes des personnels	60 %
La réglementation	54 %

Ergonome	25,3 %
Chargé de la QVCT	24,6 %
Conseiller en évolution professionnelle	24,3 %
Conseiller de prévention	21,9 %
Chargé de handicap	20,2 %

**La présence d'acteurs de la prévention spécialisés** (ergonome, chargé de la QVCT...), qu'il soient internes ou externes favorise l'augmentation de la place de la prévention.

**L'amélioration des conditions de travail et l'augmentation de la qualité de service** sont les impacts les plus mesurés.

Cela montre qu'**agir sur l'usure professionnelle**, c'est aussi agir sur la **délivrance des missions d'intérêt général**.

Amélioration des conditions de travail

**70 %**

Amélioration de la qualité de service

**62 %**

Amélioration de la communication inter équipes

**59 %**

Baisse du nombre d'absence

**42 %**

Baisse de la durée des absences

**41 %**

Amélioration de l'attractivité

**35 %**

Gain financier

**26 %**

Mise en place d'espaces de discussion du travail	20,6 %
Identification des postes à risque d'usure	18,9 %
Mise en place d'entretien de mi-carrière	18,1 %
Mise en place de parcours professionnel	16,9 %
Intervenants spécialisés (massage/ostéopathie...)	14,7 %

**La mise en place d'espaces de discussion** est l'action la plus impactante.\*\*\*

\*\*\* % de différence sur l'impact mesuré lorsque l'action est mise en place par rapport à lorsqu'elle n'est pas mise en place

La **QVCT** doit être au cœur de l'action en agissant en priorité sur :

- > Les collectifs de travail et l'intelligence collective
- > La détection anticipée des postes à risque d'usure
- > La mise en place d'entretiens de mi-carrière qui doivent déboucher sur des parcours professionnels