

## Validation du questionnaire NWI-EO mesurant les contraintes psychologiques et organisationnelles chez les soignants

R de Gaudemaris pour le groupe ORSOSA

Journées Franco-Suisses de Médecine et Santé au travail – Chambéry –  
18-19 Juin 2009

R De Gaudemaris, S Caroly, F Balducci, C Tourmegros, L Ferrand, A Sobaszek, A Trichard, I Kerjean, JM Soulat,  
F Herin, Dionnard, L Goddard, C Lecozmet, T Lang, P Gabinski, L Le Guen, M Druet-Cabanaç, E Lorian, B  
Randrianarivo, MC Vignaud, J Dubuy, N Assimi, N Broessel, V Cottel, A Didry

---

---

---

---

---

---

---

---

## Objectifs de l'étude

- Développer et valider un outil de mesure des CPO en unités de soins simple et d'appropriation aisée par tout établissement de santé, afin de permettre :
  - La quantification des niveaux de danger (contraintes)
  - Ultérieurement la mesure du risque (HTA, Psy, TMS), après détermination de la valeur pronostique de l'outil.
- Présenter un état descriptifs des différentes composantes des CPO dans les CHU participants (observatoire national)

---

---

---

---

---

---

---

---

## Méthodologie : ORSOSA

Cohorte multicentrique nationale, conduite dans les CHU de Lille, Grenoble, Toulouse, Bordeaux, Limoges, Nancy et Strasbourg

Randomisation de 25 UF par CHU, stratifiées MCO, 2 équipes de recherche CNRS et INSERM

1. Étude transversale initiale en 2006, associant le recueil de données sur :
  - le niveau individuels de contraintes psychosociales et organisationnelles perçues au travail
  - des indicateurs objectifs des contraintes au niveau de l'UF
  - la mesure de l'état de santé des personnels (cardio-vasculaire, santé mentale et TMS)
2. Puis suivi de ces mêmes agents pendant 2 ans, avec la même approche individuelle et collective en 2008

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mesures des CPO

- **Perception individuelle par les soignants de leur vécu du travail:**
  - Contraintes CPO vécues : questionnaire NWI-EO : (22 question, 8 dimensions)
  - Déséquilibre efforts récompenses
  - Charge psychoaffective du métier (souffrance et mort des malades) (NSS (Nursing Stress Scale )
- **Quantifications objectives des activités et problèmes organisationnels :**
  - par des grilles d'observation ergonomique
  - questionnaire cadre.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mesures de la santé des personnels

- **Mesure de l'état de santé mentale : anxiété et humeur dépressive par auto questionnaires:**
  - Le STAY-YB (State Trait Anxiety Inventory ) échelle d'autoévaluation de l'anxiété. Le questionnaire YB mesure un trait anxieux.
  - Le CES-D (Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale) : utilisé pour évaluer la « dépressivité ». Il mesure une humeur dépressive (état dépressif transitoire), à un temps donné.
- **Fiche clinique:** Mesure de l'état de santé cardio-vasculaire: pression artérielle, âge, tabac, thérapeutiques, exercice physique...
- **Mesure de la prévalence des TMS-auto questionnaire** établi par le groupe TMS des pays de Loire (Y. Roquelaure).

---

---

---

---

---

---

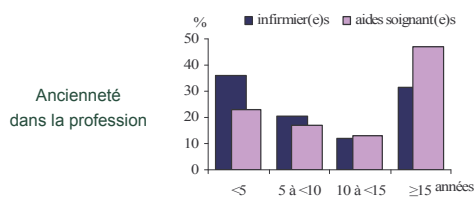
---

---

## Résultats

Caractéristiques professionnelles des agents (ensemble des 7 CHU)

- 2 569 infirmier(e)s
- 1 739 aides soignant(e)s



---

---

---

---

---

---

---

---

## Validation du questionnaire NWI-EO comme indicateur des CPO

*Mesures des contraintes individuelles perçues*

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les dimensions du questionnaire NWI-EO (AFC)

Axe	% variance expliquée	Libellé de la dimension	$\alpha$ Cronbach
1	18,5	Soutien du cadre infirmier(a3, w7, a12)	0,87
2	7,1	Effectif suffisant dans le service(w6, w8)	0,89
3	6,1	Organisation qui permet la communication(w5, e26, e27, e28, e29)	0,65
4	5,3	Interruptions dans le travail(d18, d19, d20)	0,73
5	4,5	Relation au sein de l'équipe soignant(r2, r11, r13)	0,72
6	4,2	Partage des valeurs de travail(e33, e34)	0,72
7	3,8	Soutien de l'administration(e37, e38)	0,75
8	3,3	Organisation qui permet le respect des congés(d22, d23)	0,56

L'analyse du second échantillon (n=2042) retrouve une stabilité des dimensions

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stabilité des 8 dimensions

- 22 questions retenues
- Les 8 mêmes dimensions sont retrouvées dans différents sous-groupes :
  - Infirmières et aides soignantes
  - Age: plus et moins de 30 ans
  - Ancienneté au poste: moins et plus de 5 ans
  - Secteur de travail: chirurgie, médecine, urgences, réanimation
  - Entre 7 CHU

---

---

---

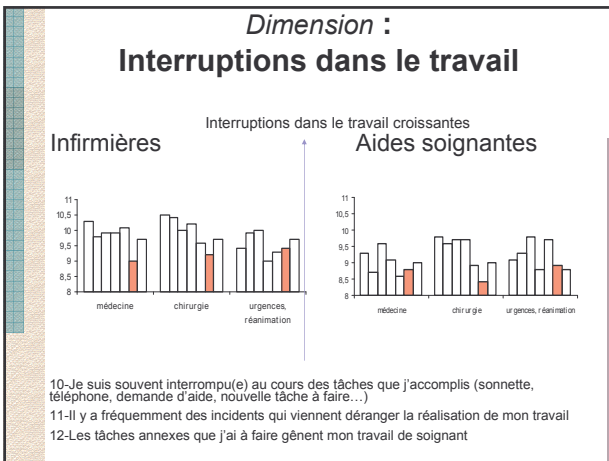
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

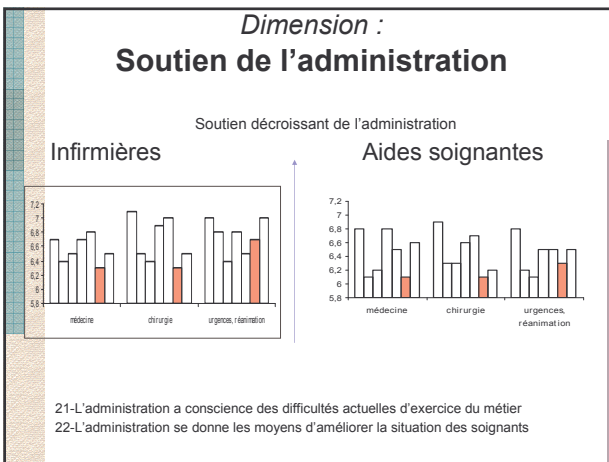
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

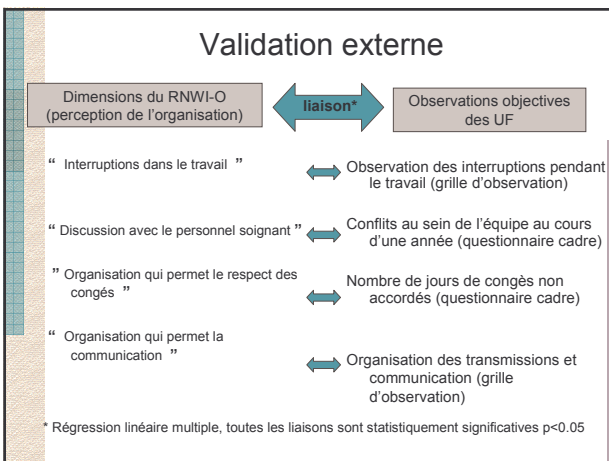
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## NWI-EO comme outil de mesure des niveaux de contrainte CPO

*Première étape d'évaluation des risques*

---

---

---

---

---

---

---

---

## Scores et classes de danger RNWI

*Données de Grenoble*

	Infirmières			Aides soignantes		
	Médecine	Chirurgie-obst	Urge-réa	Médecine	Chirurgie-obst	Urge-réa
Global	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Organisation - communication	Orange	Red	Orange	Orange	Orange	Orange
Soutien cadre	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow
Effectifs suffisants	Yellow	Orange	Yellow	Orange	Orange	Orange
Relation équipe	Green	Yellow	Green	Yellow	Green	Green
Interruptions W	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange	Orange
Partage valeur travail	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Soutien administration	Orange	Red	Red	Orange	Orange	Orange
Respect congés	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow

---

---

---

---

---

---

---

---

## CPO mesurées par RNWI et Santé mentale

*Données de l'étude transversale*

---

---

---

---

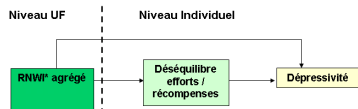
---

---

---

---

## Liens entre la dépressivité et NWI-EO



- Chez les IDE + AS (N=3350, 194 UF, 5 dim agrégées)
  - Effet direct : « Relations au sein de l'équipe »
  - Effet indirect : « Organisation qui permet la communication »

*Modèles ajustés sur les variables forcées*

---

---

---

---

---

---

---

---

## Conclusion : intérêt de l'outil NWI-EO

- Les 8 dimensions portent sur des points qui peuvent être améliorés
- Les 3 dimensions du RNWI initial sont présentes:
  - "relation au sein de l'équipe soignante
  - "soutien du cadre infirmier",
  - "effectif adéquat"
- Les nouvelles dimensions sont des pistes d'action d'amélioration potentielles :
  - Organisation qui permet la communication
  - Interruptions dans le travail
  - Partage des valeurs du travail
  - Soutien de l'administration
  - Organisation qui permet le respect des congés
- Ce questionnaire de vécu est corrélé aux mesures objectives au niveau de l'UF
- Il est donc possible de l'utiliser maintenant pour la mesure des CPO et **ultérieurement pour sa valeur pronostique.**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Remerciements

- Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)
- Fondation de recherche en Hypertension artérielle
- Les personnels des CHU de Lille, Nancy, Strasbourg, Bordeaux, Limoges, Grenoble, et Toulouse

Les participants du groupe ORSOSA: R. De Gaudemaris, S. Caroly, F. Balducci, C. Toumegros, L. Ferrand, A. Sobaszek, A. Trichard, I. Kerjean, JM. Soulat, F. Herin, Diomard, L. Goddard, C. Lecornet, T. Lang, P. Gabinski, L. Le Guen, M. Druet-Cabanac, E. Lorian, B. Randrianarivo, MC. Vignaud, J. Dubuy, N. Assimi, N. Broessel, V. Cottel, A. Didry

---

---

---

---

---

---

---

---