

Mars 2024



Retour de l'enquête nationale sur le stress au travail au sein des centres d'AMP

Lucie DELAROCHE
Centre AMP de Parly 2 (Le Chesnay)
29-3-2024

Journée des Techniciens et Biologistes en AMP

Introduction

- **Stress** = Déséquilibre entre les contraintes imposées par l'environnement professionnel et les ressources
- Conséquences :
 - ✓ **Physiques**: troubles du sommeil, fatigue chronique, risque cardiovasculaire, HTA...
 - ✓ **Psychologiques**: anxiété, irritabilité, dépression, troubles de la mémoire, difficultés de concentration...
 - ✓ **Sociales**: baisse de la productivité et absentéisme au travail, difficultés relationnelles/conflits...



Objectif

Etudier les facteurs psychosociaux des professionnels exerçant dans les centres d'AMP français



Cette étude a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL

Matériel et méthodes

- Diffusion par mail d'une enquête de bien-être entre novembre 2023 et janvier 2024
- **Critères d'inclusion** : Professionnels travaillant dans les 104 centres d'AMP français
- **Critères de non-inclusion** : Centres d'AMP étrangers, professionnels de spermologie
- **58 questions:**
 - ✓ 26 questions de K1 à K26 (Echelle de Karasek)
 - ✓ 23 questions de S1 à S23 (Echelle de Siegrist)
 - ✓ 7 questions démographiques
 - ✓ 2 Echelles Visuelles Analogiques (EVA): épanouissement et stress au travail
- **Réponses prédéfinies:**
 - ✓ Pas du tout d'accord (compter **1** pour calculer le score)
 - ✓ Pas d'accord (compter **2**)
 - ✓ D'accord (compter **3**)
 - ✓ Tout à fait d'accord (compter **4**)

Matériel et méthodes – Echelle de Karasek

- **Demande psychologique (charge psychologique liée aux tâches):**
 - ✓ $K10 + K11 + K12 + (5-K13) + K14 + K15 + K16 + K17 + K18$
 - ✓ Score de 12 à 48
 - ✓ Score >21 = FORTE demande psychologique
- **Latitude décisionnelle (autonomie et utilisation des compétences):**
 - ✓ $4 \times [K4 + (5-K6) + K8] + 2 \times [K1 + (5-K2) + K3 + K5 + K7 + K9]$
 - ✓ Score de 24 à 96
 - ✓ Score < 70 = FAIBLE latitude décisionnelle
- **Classification: 4 profils**
 - ✓ **Passif** = faible demande psychologique + faible latitude décisionnelle
 - ✓ **Détendu** = faible demande psychologique + forte latitude décisionnelle
 - ✓ **Actif** = forte demande psychologique + forte latitude décisionnelle
 - ✓ **Stressé (Job strain)** = forte demande psychologique + faible latitude décisionnelle

Matériel et méthodes – Echelle de Karasek

- **Soutien social de la part de la hiérarchie*** :

*Exclusion des gynécologues exerçant dans les centres à but lucratif

- ✓ Somme des questions K19 à K22
- ✓ Score de 4 à 16
- ✓ **Score < 12 = FAIBLE** soutien social de la part de la hiérarchie

- **Soutien social de la part de ses collègues :**

- ✓ Somme des questions K23 à K26
- ✓ Score de 4 à 16
- ✓ **Score < 12 = FAIBLE** soutien social de la part de ses collègues

- **Soutien social au travail (SCORE GLOBAL)***:

- ✓ Somme des questions K19 à K26
- ✓ Score de 8 à 32
- ✓ **Score < 24 = FAIBLE** soutien social au travail

- **Iso-strain*** = **Job strain** + faible soutien social au travail

Matériel et méthodes – Echelle de Siegrist

- **Score efforts extrinsèques:**

- ✓ Somme des questions S1 à S6
- ✓ Score variant de 6 à 30
- ✓ Plus le score est élevé, plus les efforts extrinsèques sont **FORTS**

*Exclusion des gynécologues exerçant dans les centres à but lucratif

- **Score récompenses* :**

- ✓ Somme des questions S7 à S17
- ✓ Score variant de 11 à 55
- ✓ Plus le score est élevé, plus les récompenses sont **FAIBLES**

- **Rapport efforts/récompenses* :**

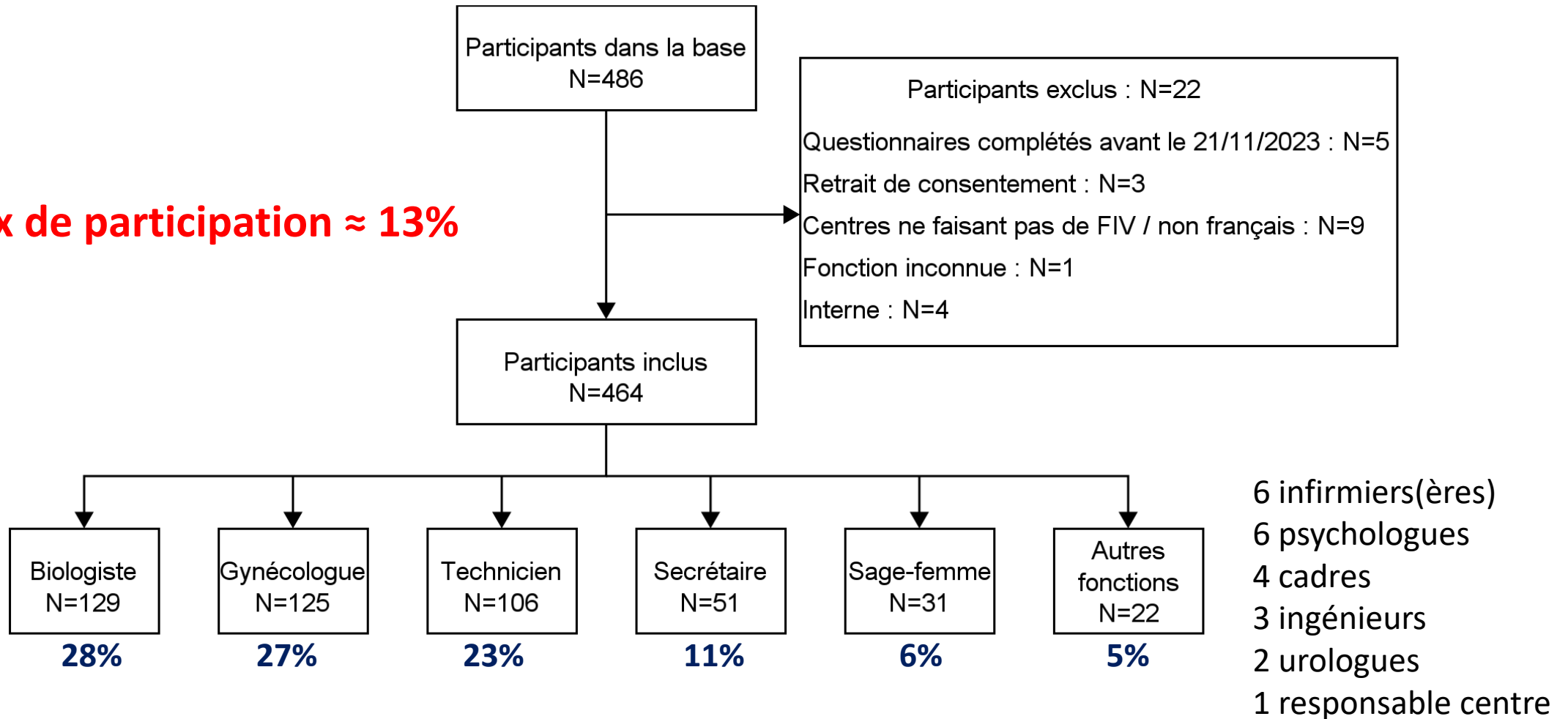
- ✓ $11/6 \times [\text{Score efforts extrinsèques}] / [66 - \text{Score récompenses}]$
- ✓ **Ratio >1** : déséquilibre avec efforts extrinsèques ELEVES et PEU de récompenses

- **Surinvestissement:**

- ✓ $S18 + S19 + (5 - S20) + S21 + S22 + S23$
- ✓ Score de 6 à 24
- ✓ Plus le score est élevé, plus le surinvestissement est **FORT**

Résultats - Participation

Taux de participation ≈ 13%

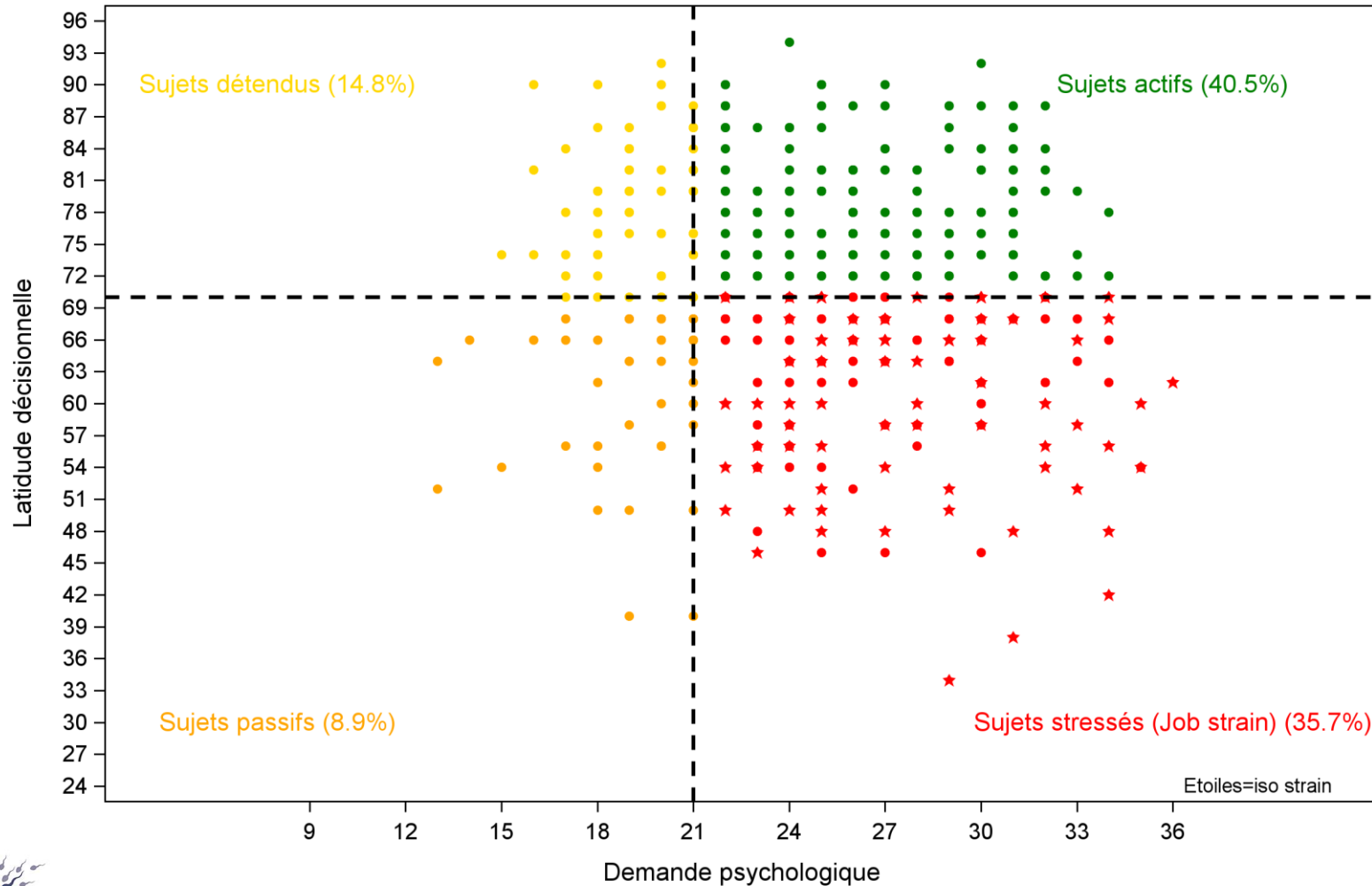


Résultats - Participation

	Ensemble des participants (N=464)	Gynécologue (N=129)	Biologiste (N=125)	Technicien (N=106)	Secrétaire (N=51)	Sage-femme (N=31)	Autres fonctions (N=22)
Type de centre AMP, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
Public	274 (59.1)	76 (58.9)	72 (57.6)	53 (50.0)	32 (62.7)	26 (83.9)	15 (68.2)
Privé à but non lucratif	48 (10.3)	9 (7.0)	12 (9.6)	14 (13.2)	7 (13.7)	4 (12.9)	2 (9.1)
Privé à but lucratif	142 (30.6)	44 (34.1)	41 (32.8)	39 (36.8)	12 (23.5)	1 (3.2)	5 (22.7)
Genre, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
Masculin	84 (18.1)	28 (21.7)	43 (34.4)	7 (6.6)	1 (2.0)	1 (3.2)	4 (18.2)
Féminin	378 (81.5)	101 (78.3)	82 (65.6)	97 (91.5)	50 (98.0)	30 (96.8)	18 (81.8)
Binaire ou autre	2 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
Age, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
21-30 ans	48 (10.3)	13 (10.1)	7 (5.6)	21 (19.8)	4 (7.8)	1 (3.2)	2 (9.1)
31-40 ans	182 (39.2)	53 (41.1)	56 (44.8)	32 (30.2)	20 (39.2)	15 (48.4)	6 (27.3)
41-50 ans	130 (28.0)	33 (25.6)	32 (25.6)	33 (31.1)	14 (27.5)	9 (29.0)	9 (40.9)
51-60 ans	86 (18.5)	19 (14.7)	26 (20.8)	19 (17.9)	12 (23.5)	5 (16.1)	5 (22.7)
>60 ans	18 (3.9)	11 (8.5)	4 (3.2)	1 (0.9)	1 (2.0)	1 (3.2)	0 (0.0)
Nombre d'années d'expérience en AMP, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
< 1 an	30 (6.5)	5 (3.9)	3 (2.4)	7 (6.6)	7 (13.7)	5 (16.1)	3 (13.6)
1-5 ans	120 (25.9)	30 (23.3)	27 (21.6)	33 (31.1)	13 (25.5)	13 (41.9)	4 (18.2)
6-10 ans	108 (23.3)	34 (26.4)	27 (21.6)	20 (18.9)	16 (31.4)	6 (19.4)	5 (22.7)
11-20 ans	125 (26.9)	36 (27.9)	43 (34.4)	25 (23.6)	8 (15.7)	5 (16.1)	8 (36.4)
21-30 ans	61 (13.1)	13 (10.1)	20 (16.0)	18 (17.0)	6 (11.8)	2 (6.5)	2 (9.1)
>30 ans	20 (4.3)	11 (8.5)	5 (4.0)	3 (2.8)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
Nombre de jours travaillés par semaine, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
1 à 3 jours	17 (3.7)	4 (3.1)	5 (4.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	5 (16.1)	2 (9.1)
4 jours	86 (18.5)	40 (31.0)	14 (11.2)	8 (7.5)	12 (23.5)	10 (32.3)	2 (9.1)
5 jours	301 (64.9)	74 (57.4)	74 (59.2)	88 (83.0)	32 (62.7)	16 (51.6)	17 (77.3)
6 jours	60 (12.9)	11 (8.5)	32 (25.6)	10 (9.4)	6 (11.8)	0 (0.0)	1 (4.5)
Nombre d'heures travaillées par jour, N (%)	464	129	125	106	51	31	22
3-5 heures	3 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.9)	0 (0.0)	1 (4.5)
7-8 heures	195 (42.0)	13 (10.1)	15 (12.0)	98 (92.5)	39 (76.5)	19 (61.3)	11 (50.0)
9-10 heures	156 (33.6)	54 (41.9)	70 (56.0)	8 (7.5)	7 (13.7)	9 (29.0)	8 (36.4)
11-12 heures	97 (20.9)	55 (42.6)	35 (28.0)	0 (0.0)	2 (3.9)	3 (9.7)	2 (9.1)
> 12 heures	13 (2.8)	7 (5.4)	5 (4.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

Résultats – Echelle de Karasek

Résultats globaux – Tous les participants



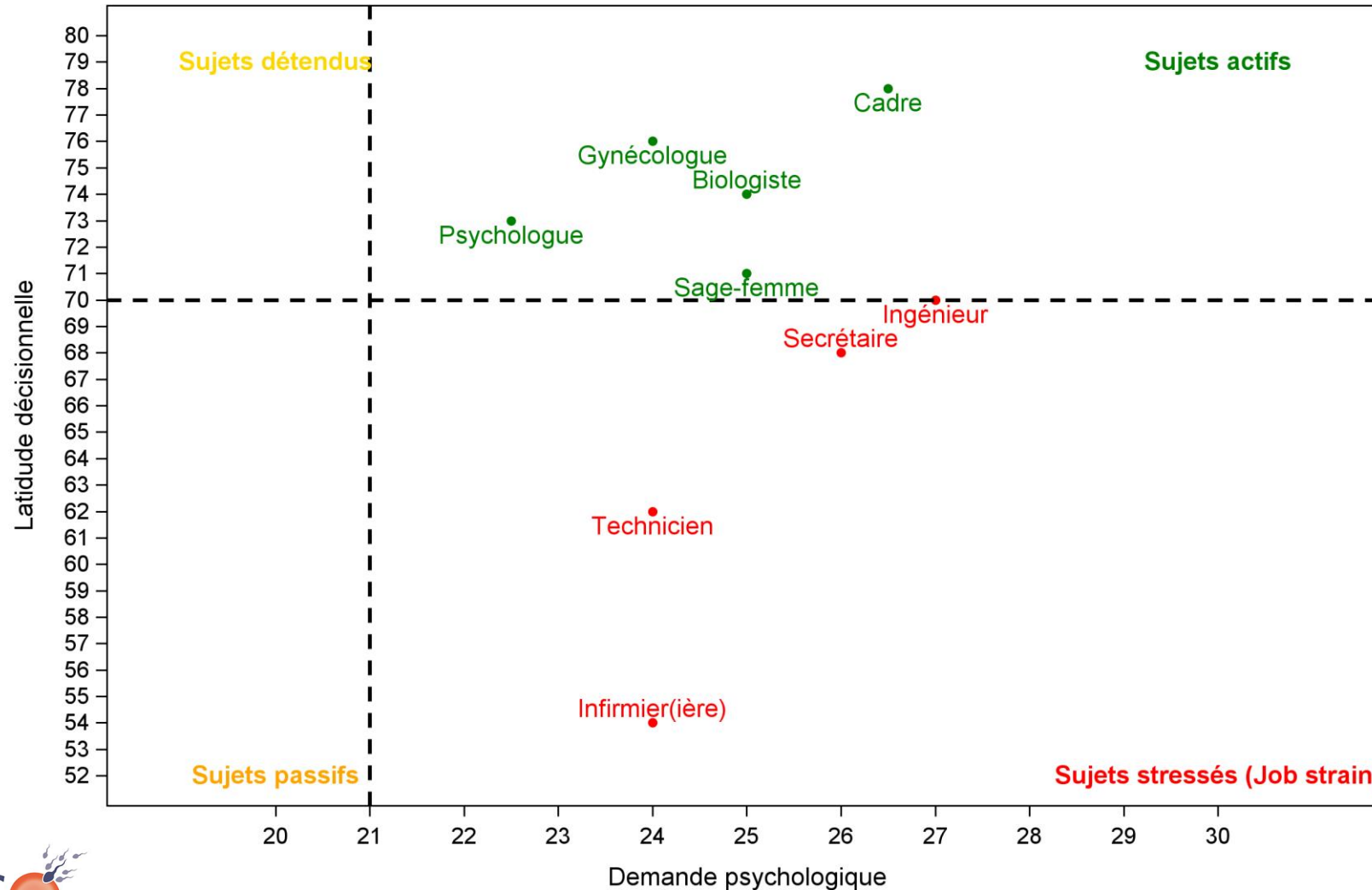
Résultats – Echelle de Karasek

	Ensemble des participants (N=459)	Gynécologue (N=129)	Biologiste (N=125)	Technicien (N=106)	Secrétaire (N=51)	Sage-femme (N=31)	Autres fonctions (N=22)	P Value
Job strain, N (%)	459	129	125	104	50	30	21	<.0001 (Chi2)
Sujet passif	41 (8.9)	8 (6.2)	5 (4.0)	18 (17.3)	3 (6.0)	4 (13.3)	3 (14.3)	
Sujet détendu	68 (14.8)	28 (21.7)	22 (17.6)	4 (3.8)	7 (14.0)	4 (13.3)	3 (14.3)	
Sujet stressé (Job strain)	164 (35.7)	21 (16.3)	34 (27.2)	66 (63.5)	28 (56.0)	10 (33.3)	5 (23.8)	
Sujet actif	186 (40.5)	72 (55.8)	64 (51.2)	16 (15.4)	12 (24.0)	12 (40.0)	10 (47.6)	
Iso-strain*, N (%)	383	78	108	103	46	30	18	0.0009 (Chi2)
Non	303 (79.1)	69 (88.5)	86 (79.6)	67 (65.0)	38 (82.6)	28 (93.3)	15 (83.3)	
Oui	80 (20.9)	9 (11.5)	22 (20.4)	36 (35.0)	8 (17.4)	2 (6.7)	3 (16.7)	

*Exclusion des gynécologues exerçant dans les centres à but lucratif

Résultats – Echelle de Karasek

Résultats globaux – Par fonction

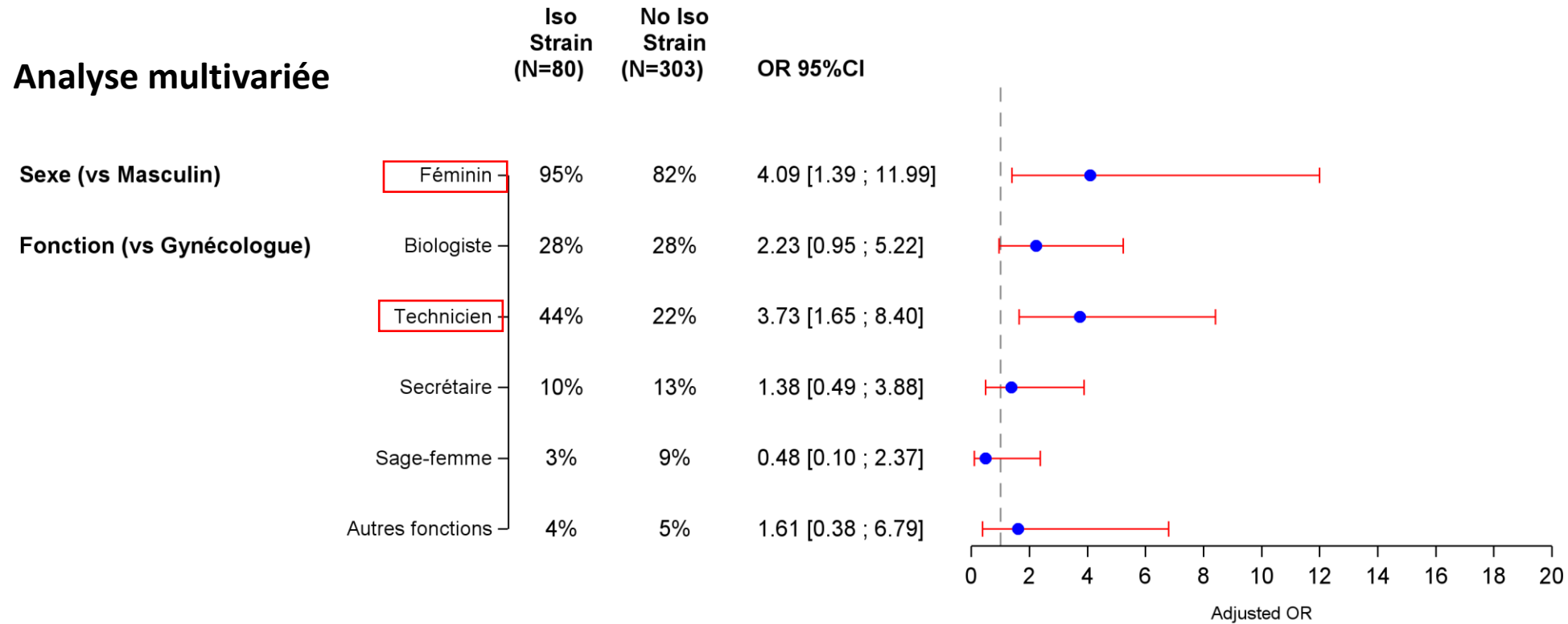


BLEFCO
Biologistes des Laboratoires d'Etude de la Fécondation
et de la Conservation de l'Oeuf



Résultats – Echelle de Karasek

Iso strain*



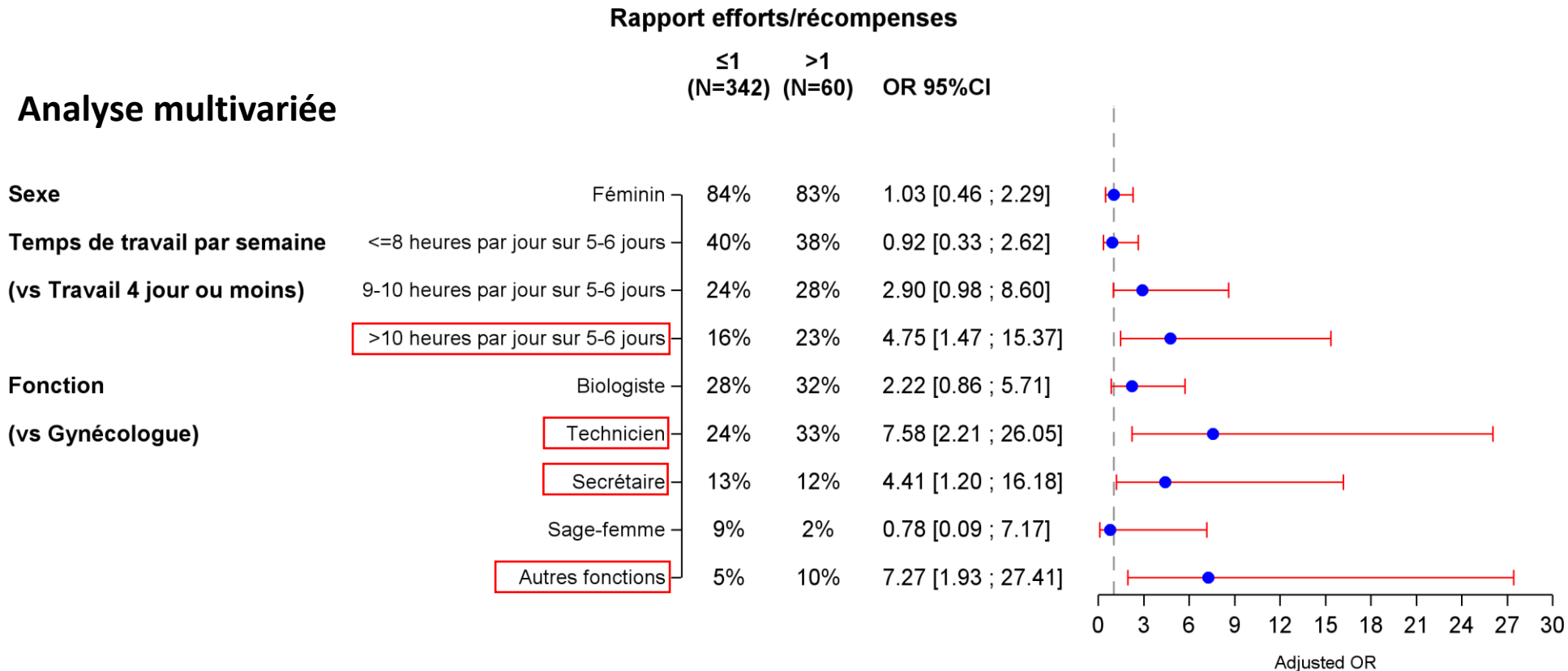
*Exclusion des gynécologues exerçant dans les centres à but lucratif

Résultats – Echelle de Siegrist

	Ensemble des participants (N=464)	Gynécologue (N=129)	Biologiste (N=125)	Technicien (N=106)	Secrétaire (N=51)	Sage-femme (N=31)	Autres fonctions (N=22)	P value
Rapport efforts/récompenses*, N (%)	402	81	114	104	50	31	22	0.0665
Rapport ≤ 1	342 (85.1)	74 (91.4)	95 (83.3)	84 (80.8)	43 (86.0)	30 (96.8)	16 (72.7)	(Chi2)
Rapport > 1	60 (14.9)	7 (8.6)	19 (16.7)	20 (19.2)	7 (14.0)	1 (3.2)	6 (27.3)	
Surinvestissement, (score de 6 à 24) N	464	129	125	106	51	31	22	<.0001
Moyenne (ET)	15.9 (4.1)	16.7 (3.3)	17.3 (4.0)	14.6 (4.1)	14.1 (4.0)	14.1 (4.0)	16.9 (5.3)	(Kruskal
Médiane (Q1;Q3)	16.0 (13.0; 19.0)	17.0 (14.0; 19.0)	17.0 (15.0; 20.0)	14.0 (12.0; 18.0)	13.0 (11.0; 17.0)	14.0 (12.0; 17.0)	18.5 (12.0; 21.0)	-Wallis)
Min;Max	[6;24]	[9;24]	[6;24]	[7;24]	[8;24]	[6;24]	[7;24]	

*Exclusion des gynécologues exerçant dans les centres à but lucratif

Résultats – Echelle de Siegrist



Résultats – EVA

	Ensemble des participants (N=464)	Sujet passif (N=41)	Sujet détendu (N=68)	Sujet stressé (Job strain) (N=164)	Sujet actif (N=186)	P-value
EVA : épanouissement au travail, N Moyenne (ET) Médiane (Q1;Q3) Min;Max	463 6.8 (1.9) 7.0 (6.0; 8.0) [1;10]	41 6.4 (2.0) 7.0 (5.0; 8.0) [1;10]	68 7.7 (1.6) 8.0 (7.0; 9.0) [1;10]	163 6.0 (2.1) 6.0 (5.0; 7.0) [1;10]	186 7.1 (1.5) 7.0 (6.0; 8.0) [2;10]	<.0001 (Kruskal-Wallis)
EVA : stress au travail, N Moyenne (ET) Médiane (Q1;Q3) Min;Max	463 5.9 (2.0) 6.0 (5.0; 7.0) [1;10]	41 4.6 (1.8) 5.0 (4.0; 6.0) [1;10]	68 4.5 (2.2) 5.0 (2.5; 6.0) [1;10]	164 6.6 (1.7) 7.0 (5.5; 8.0) [1;10]	185 6.2 (1.9) 7.0 (5.0; 7.0) [1;10]	<.0001 (Kruskal-Wallis)

Discussion et conclusions

- Conclusions:
 - ✓ 36% Job strain > **23,2% (Etude SUMER, 2003)**
 - ✓ 21% Iso strain
 - ✓ 15% Déséquilibre efforts/récompenses
 - ✓ Techniciennes > secrétaires > biologistes
- Limites:
 - ✓ Biais d'échantillonnage ou de non-réponse (réception incertaine de l'enquête)
 - ✓ Sous-représentation de certains individus
 - ✓ Epuisement professionnel (Burn-out) non exploré
- Risques:
 - ✓ Problèmes de santé physique
 - ✓ Epuisement professionnel
 - ✓ Baisse de la qualité des soins (Scheepers et al., 2015)

Discussion et conclusions

- Lopez-Leria et al., 2014 sur **240 embryologistes espagnols**
 - ✓ Santé physique > et mentale < population générale 35-44 ans
 - ✓ 36% avec un risque de burn-out
- Murphy et al., 2023 (ESHRE) sur **235 embryologistes anglais**
 - ✓ 60% avec symptômes d'épuisement
 - ✓ 68% incapables de faire face à la charge de travail
 - ✓ Faible sévérité des symptômes avec 38% signalant de la fatigue
- Ochando Sanchez et al., 2023 (ESHRE)
 - ✓ Conséquences du non-respect des recommandations ASEBIR en RH:
1 embryologiste pour 102 cycles
 - ✓ 42% des cliniques seulement respectent ces recommandations
 - ✓ Parmi celles qui ne respectent pas: > pbs de santé physique : douleurs cervicales, dorsales, membres supérieurs...

Discussion et conclusions

Table II Most frequent challenges encountered by fertility clinic staff related to work stressors and perceived sources of difficulties, and those that could be addressed via workshops.

Question	Higher-order category	Illustrative replies
Work stress	Time and workload	'[I am] trying to achieve daily work duties in an 8 hour day and trying to avoid overtime' 'Restriction of time in patient–doctor contact'
	Organization, team and management issues	'The need to work as a good team. I think we do not reach it that much' 'Bitching—interpersonal conflicts'
	Job content and work environment	'When several patients...in one time are entering...for ovum pick-up' 'Work not well structured and organized'
Perceived sources of difficulties	Patient-related sources	'IMPATIENCE: patients who demand immediate feedback to emails or calls ...etc.' 'Even though you inform them [patients] of their true chances of success they tend to believe we are miracle workers'
	Communication and counselling with patients	'To tell bad news. No material, no fecundation, no pregnancy' 'Patients' religious beliefs that are inconsistent with clinic policies'
	Misinformation and lack of knowledge	'When patients have difficulties in understanding doctor's advice or following...treatment plans' 'Bad information by Doctor Google and press'
Workshops	Communicating and counselling with or about patients	'Bad communication between physicians-biologists-nurses concerning cases' 'Motivating patients for psychological...relational counselling... when they want a medical solution and there isn't one'
	'Dealing with patient-related sources'	'Husbands unwilling to fully cooperate' 'Patients...more and more demanding...and our lab does not have the time or means to be able to easily meet those demands'
	Clinical topics	'Pregnancy rates and keeping them competitive' 'How to optimize patient care in a busy program'

3 principaux facteurs de stress

- ✓ Manque de temps et charge de travail élevée
- ✓ Difficultés de priorisation
- ✓ Multitâches (médical+administratif)

3 principales sources de difficultés

- ✓ Comportement des patients
- ✓ Communication avec les patients
- ✓ Pb compréhension des patients

3 principaux axes d'amélioration

- ✓ Mieux communiquer entre professionnels
- ✓ Mieux manager les patients
- ✓ Mieux gérer les résultats

Discussion et conclusions

Comment réduire le stress au sein d'une équipe et améliorer son fonctionnement?

- **Favoriser la communication et l'écoute active:** Organiser des réunions régulières, des points d'équipe et des moments d'échange informels pour encourager la communication ouverte et l'écoute attentive des besoins de chacun.
- **Instaurer un climat de confiance et de bienveillance:** Encourager les feedbacks constructifs, valoriser les réussites individuelles et collectives, et célébrer les accomplissements.
- **Définir des objectifs clairs et réalistes:** Fixer des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis) pour chaque membre de l'équipe et s'assurer que la charge de travail est répartie équitablement.
- **Déléguer et responsabiliser:** Accorder de l'autonomie aux membres de l'équipe et leur faire confiance pour prendre des décisions et mener à bien leurs missions.
- **Encourager la prise de recul et la gestion du temps:** Favoriser des pauses régulières, des moments de détente et des activités de team building pour prévenir l'épuisement professionnel.

Discussion et conclusions

- **Apprendre à communiquer ouvertement sur ses besoins et ses difficultés:** Ne pas hésiter à exprimer ses ressentis et à demander de l'aide si nécessaire.
- **Améliorer l'environnement de travail:** Favoriser un espace de travail ergonomique, agréable et propice à la concentration.
- **Mettre en place des outils de gestion du stress:** Proposer des formations en gestion du stress, des ateliers de relaxation ou de méditation, et des services de soutien psychologique si nécessaire.
- **Mettre en place des mesures de flexibilité:** Proposer des horaires de travail flexibles ou du télétravail pour permettre aux membres de l'équipe de mieux gérer leur équilibre vie professionnelle/vie privée.
- **Reconnaître et récompenser les efforts:** Valoriser le travail accompli et les contributions individuelles et collectives pour motiver les membres de l'équipe.

Merci de votre attention

