



OptiDesk

by  idewe

Cadre scientifique

- **Les plaintes physiques chez les travailleurs sur écran = multidimensionnelles**

POSTE DE TRAVAIL

Travailler dans des positions inconfortables et contre nature

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les variations de température et l'air sec

MOUVEMENTS

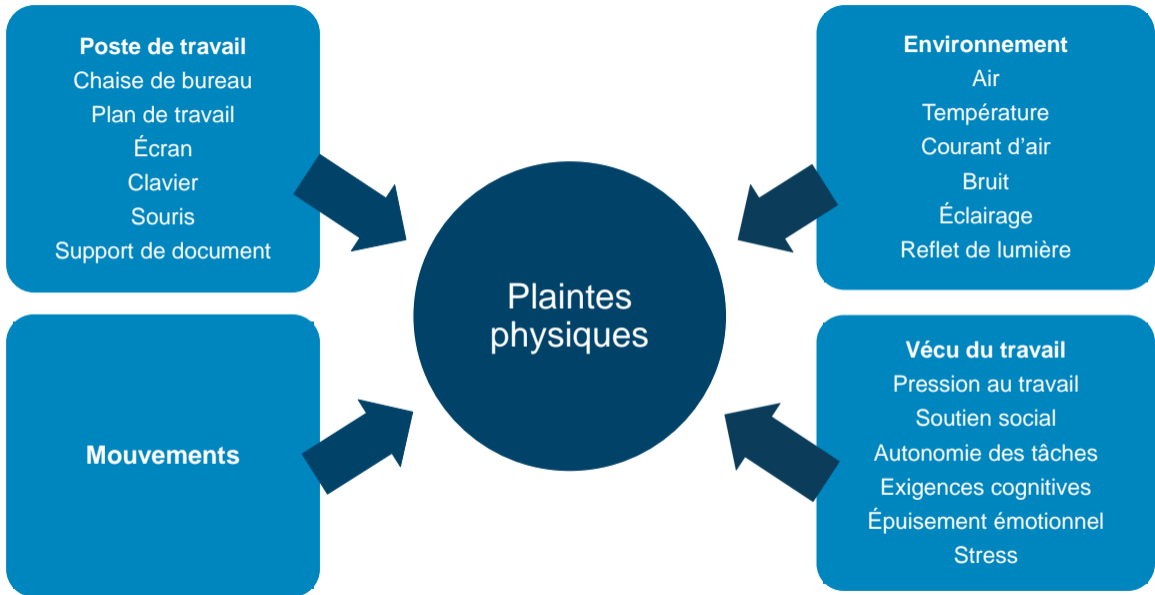
Entre assis > 2h sans interruption:
2x plus de risque

Entre assis > 5h/jour: 1,5x plus de risque

VÉCU DU TRAVAIL

Exigences de l'emploi élevées
+ manque d'autonomie: 2x plus de risque

Manque de soutien social et stress



Cadre de référence

Il est judicieux d'utiliser différents cadres de référence

- **Groupe de référence externe: benchmarking**
 - Le groupe de référence idéal n'existe pas
 - Faire preuve de prudence lorsqu'on tire des conclusions sur la base d'une comparaison avec le groupe de référence
- **Cadre de référence propre à l'organisation**
 - Quels sont les normes, valeurs et domaines prioritaires de l'organisation ?
- **Comparaison interne des sous-groupes (départements...) avec le reste de l'organisation**
 - Les différences entre les départements fournissent des informations spécifiques sur les mesures à prendre
- **Comparaison avec les mesures précédentes au sein de l'organisation**

Groupe de référence

Échantillon		
	Original	Nombre de participants: 16236
	Pondéré	Nombre retenu: 950
Échantillon pondéré	Pondéré sur base des chiffres SPF Pondéré pour genre, âge, langue et diplôme Représentatif pour les employés de bureau belges	
Date	Juin 2016 – Juin 2019	
Effectué par	IDEWE	
Secteur	Office	

Taux de réponses

	Nombre de répondants	Nombre de travailleurs	Taux de réponses	Marge d'erreur
Organisation X	112	150	75%	5%

Organisation X

POSTE DE TRAVAIL



Chaise de bureau



Souris



Plan de travail



Clavier



Écran

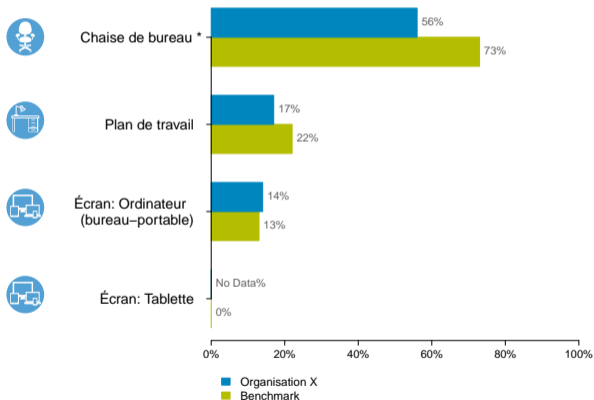


Support de document

- Les graphiques indiquent le % de travailleurs avec un mauvais score (zone rouge) pour le réglage:
 - De la chaise de bureau
 - Du plan de travail
 - De l'écran
 - Du clavier
 - De la souris
 - Du support de document
- Les différences significatives sont indiquées avec un “**”
 - = la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %
 - = l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

POSTE DE TRAVAIL

AU MOINS, AU MIEUX



Chaise de bureau

Hauteur, dossier, profondeur d' assise, dynamique, accoudoirs
(n = 112)

Plan de travail

Hauteur, espace sur/sous
(n = 112)

Écran: Ordinateur (bureau-portable)

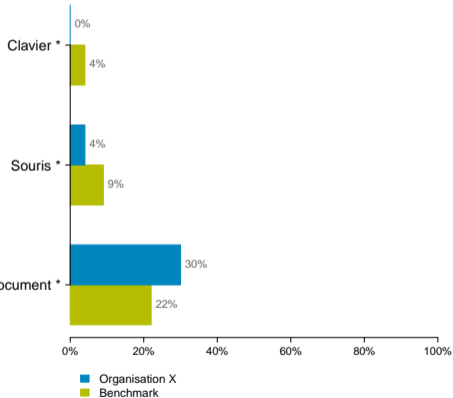
Hauteur, position par rapport à la tête/fenêtre, distance des yeux
(n = 111)

Écran: Tablette

(n = 0)

POSTE DE TRAVAIL

AU MOINS, AU MIEUX



Clavier

Position par rapport à l'écran, distance du plan de travail, position des avant-bras/mains
(n = 112)

Souris

Position par rapport au clavier, position de l'avant-bras/main
(n = 112)

Support de document

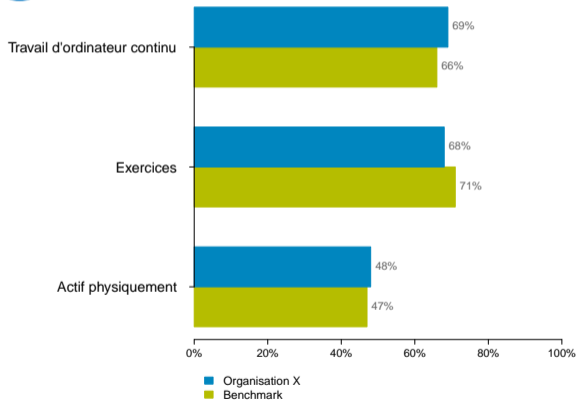
Position par rapport à l'écran
(n = 112)



- Les graphiques présentent % de collaborateurs ayant un mauvais score (zone rouge) en ce qui concerne un aspect de l'activité physique
 - = % de collaborateurs qui travaillent sur leur ordinateur généralement '1 heure ou plus' d'affilée
 - = % de collaborateurs qui ne font pas d'exercice physique pendant de courtes pauses
 - = % de collaborateurs qui ne pratiquent pas d'activité physique d'intensité modérée pendant au moins 30 minutes par jour
- Les différences significatives sont indiquées avec un “*”
 - = la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieure à 5 %
 - = l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

MOUVEMENT

AU MOINS, AU MIEUX



Travail d'ordinateur continu
% de collaborateurs : plus de 1 heure

Exercices
Pendant une courte pause
% de collaborateurs : non

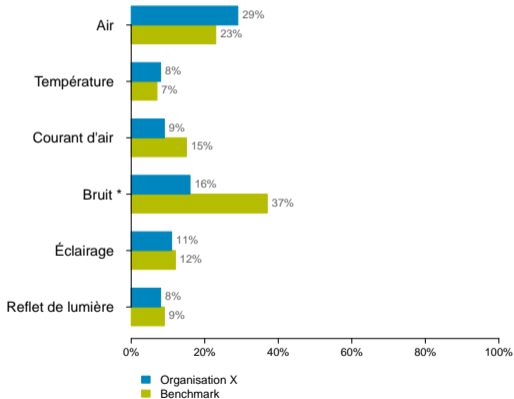
Actif physiquement
Au moins 30 minutes tous les jours
% de collaborateurs : non



- Échelle à 5 points
1 (jamais) – 2 – 3 – 4 – 5 (toujours)
- Les graphiques indiquent le % de travailleurs avec un score élevé pour un aspect de l'environnement de travail
= % de travailleurs avec un score moyen ≥ 4
- Les différences significatives sont indiquées avec un “**”
= la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %
= l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

AU MOINS, AU MIEUX



Air

L'air est trop sec sur mon lieu de travail
Il manque d'air frais sur mon lieu de travail

Température

Il fait trop froid sur mon lieu de travail
Il fait trop chaud sur mon lieu de travail

Courant d'air

Il y a un courant d'air gênant sur mon lieu de travail

Bruit

Mon lieu de travail est bruyant, par conséquent je suis dérangé dans mon travail

Éclairage

Mon lieu de travail n'est pas assez et/ou mal éclairé (trop, trop peu ou dérangeant)

Reflet de lumière

Il y a des reflets gênants/reflets de la lumière du jour sur l'écran

VECU DU TRAVAIL

- Échelle à 5 points

1 – (presque) jamais 4 – régulièrement
2 – plutôt rarement 5 – (presque) toujours
3 – parfois

- Les graphiques indiquent le % de travailleurs avec un score élevé pour une variable

= % de travailleurs avec un score moyen ≥ 4

- Les différences significatives sont indiquées avec un “*”

= la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %

= l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences



Pression de travail



Soutien social



Exigences cognitives



Autonomie des tâches



Stress



Épuisement émotionnel



Interférence travail-vie privée



Insécurité de l'emploi



Insécurité de fonction



Anxiété / rumination

VECU DU TRAVAIL

AU MOINS, AU MIEUX



Épuisement émotionnel *

21%

41%



Pression au travail *

11%

29%



Exigences cognitives

81%

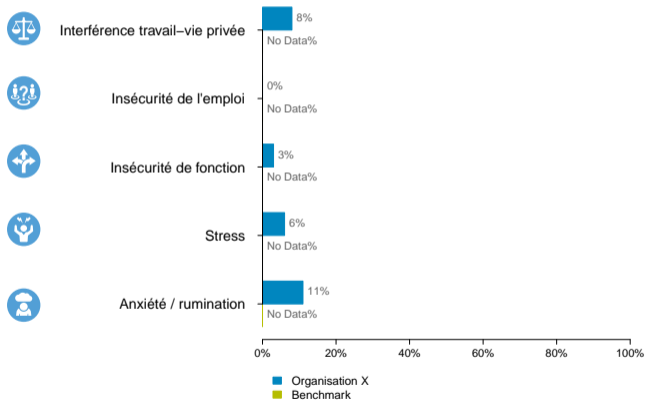
79%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Organisation X
■ Benchmark

VECU DU TRAVAIL

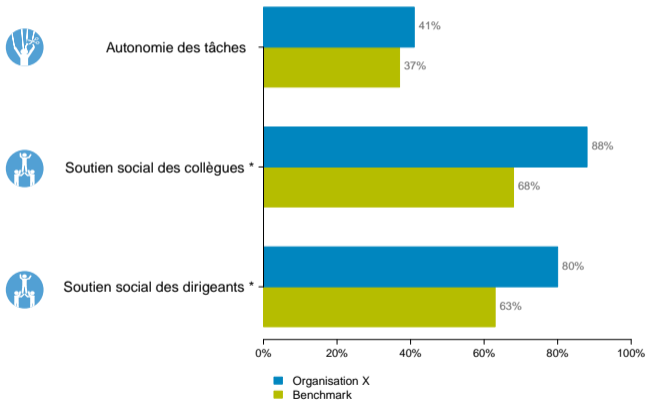
AU MOINS, AU MIEUX



Ces échelles ont été récemment ajoutées (en raison de la crise corona). Il n'y a donc pas encore de référence disponible pour ces échelles.

VECU DU TRAVAIL

AU PLUS, AU MIEUX



VECU DU TRAVAIL



Stress

Combien de fois vous est-il arrivé de vous sentir irritable ?

Combien de fois avez-vous été stressé(e) ?

À quelle fréquence étiez-vous tendu(e) ?

À quelle fréquence avez-vous éprouvé des difficultés à vous détendre ?



Épuisement émotionnel

Je me sens épuisé(e) mentalement par mon travail.

Travailler pendant toute une journée signifie une charge personnelle lourde.

Je me sens complètement « vidé(e) » par mon travail.

À la fin d'une journée de travail, j'ai une impression de vide.

Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et qu'une nouvelle journée de travail m'attend.



Pression au travail

Je dois fournir un effort supplémentaire pour terminer un travail.

Je travaille sous la contrainte du temps.

Je dois me dépêcher.



Exigences cognitives

Mon travail demande beaucoup de concentration.

Mon travail demande beaucoup de réflexion.

Mon travail exige une attention permanente.



Autonomie des tâches

Je peux planifier mon travail.

Je peux effectuer mon travail de la manière que j'estime la meilleure.

Je suis libre de choisir mes missions.

Je suis libre de varier ma manière de travailler.



Soutien social

En cas de nécessité, je peux demander l'aide de mes collègues.

Je me sens apprécié(e) par mes collègues.

En cas de nécessité, je peux demander l'aide de ma hiérarchie directe.

Je me sens apprécié(e) par ma hiérarchie directe.

VECU DU TRAVAIL



Interférence travail-vie privée

Mon travail interfère dans ma vie privée.



Anxiété / rumination

Combien de fois avez-vous éprouvé les problèmes suivants au cours des deux dernières semaines ?

- un sentiment de tension, d'anxiété ou de nervosité
- une incapacité à arrêter de vous tracasser ou à garder le contrôle



Insécurité de l'emploi

Je suis persuadé(e) que je pourrai conserver mon emploi.

Je suis dans l'incertitude quant aux perspectives de mon emploi.

Je pense que je perdrai mon emploi dans un avenir proche.



Insécurité de fonction

Je pense que mon travail se dégradera dans un avenir proche.

Je me fais du souci concernant l'évolution de mon travail dans le futur.

Il existe une possibilité que mon travail évolue d'une manière négative.

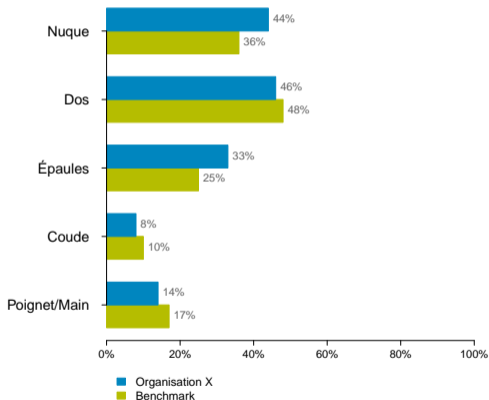


- Les graphiques indiquent un % de travailleurs avec:
 - Des plaintes les 12 derniers mois: 'OUI régulièrement' ou 'OUI longtemps'
 - Absence à cause de plaintes ces 12 derniers mois : > 7 jours
 - Des plaintes les 7 derniers jours: 'Oui'
 - Des plaintes liées au travail les 7 derniers jours : 'Oui'

- Les différences significatives sont indiquées avec un “*”
 - = la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %
 - = l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

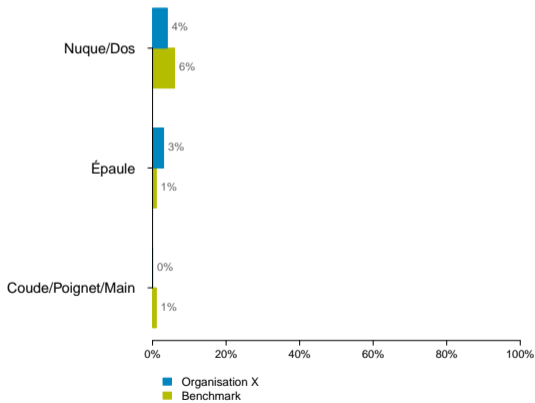
PLAINTES PHYSIQUES (DERNIERS 12m)

AU MOINS, AU MIEUX



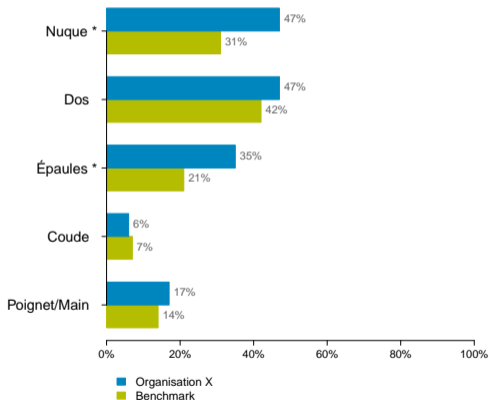
ABSENCE A CAUSE DES PLAINTES (DERNIERS 12m)

AU MOINS, AU MIEUX



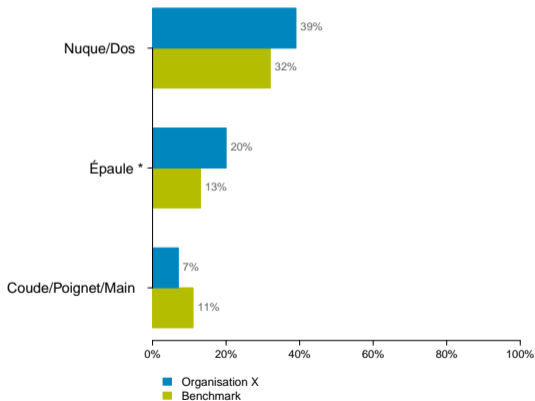
PLAINTES PHYSIQUES (DERNIERS 7j)

AU MOINS, AU MIEUX



PLAINTES LIEES AU TRAVAIL

AU MOINS, AU MIEUX

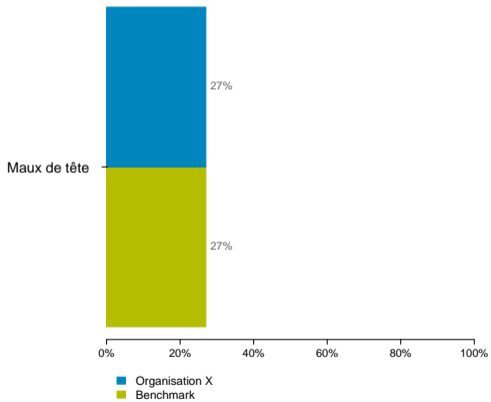




- Les graphiques indiquent un % de travailleurs avec:
 - Des maux de tête: 'Oui, au mois 1 fois par semaine pendant ou consécutivement au travail sur écran'
- Les différences significatives sont indiquées avec un “**”
 - = la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %
 - = l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

MAUX DE TÊTE

AU MOINS, AU MIEUX

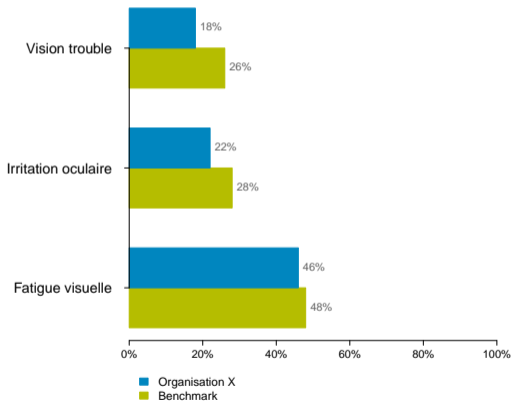




- Les graphiques indiquent un % de travailleurs avec:
 - Un vision trouble: 'Oui, au mois 1 fois par semaine pendant ou consécutivement au travail sur écran'
 - Une irritation oculaire: 'Oui, au mois 1 fois par semaine pendant ou consécutivement au travail sur écran'
 - Une fatigue visuelle: 'Oui, au mois 1 fois par semaine pendant ou consécutivement au travail sur écran'
- Les différences significatives sont indiquées avec un “*”
 - = la probabilité qu'une différence soit provoquée accidentellement est inférieur à 5 %
 - = l'hypothèse que la différence n'est pas accidentelle et que les groupes présentent des différences

PLAINTES VISUELLES

AU MOINS, AU MIEUX



Vision trouble

Par ex. mauvaise vision, vision floue, vision double, images récurrentes ou perception des couleurs altérée

Irritation oculaire

Par ex. démangeaisons, yeux brulants, yeux larmoyants, yeux secs, photophobie ou yeux douloureux

Fatigue visuelle

Par ex. yeux fatigués, yeux lourds, yeux tremblants, yeux secs ou larmoyants, les yeux piquants ou brulants ou les yeux rouges

Renvoi médecin du travail

- Les collaborateurs sont réorientés s'ils ont:
 - Un score élevé pour "plaintes physiques"
 - Des "problèmes oculaires"
 - Un score élevé pour 3 facteurs sur le ressenti professionnel
- Les collaborateurs décident eux-mêmes s'ils souhaitent une téléconsultation
- Nombre de collaborateurs qui souhaitent une téléconsultation:

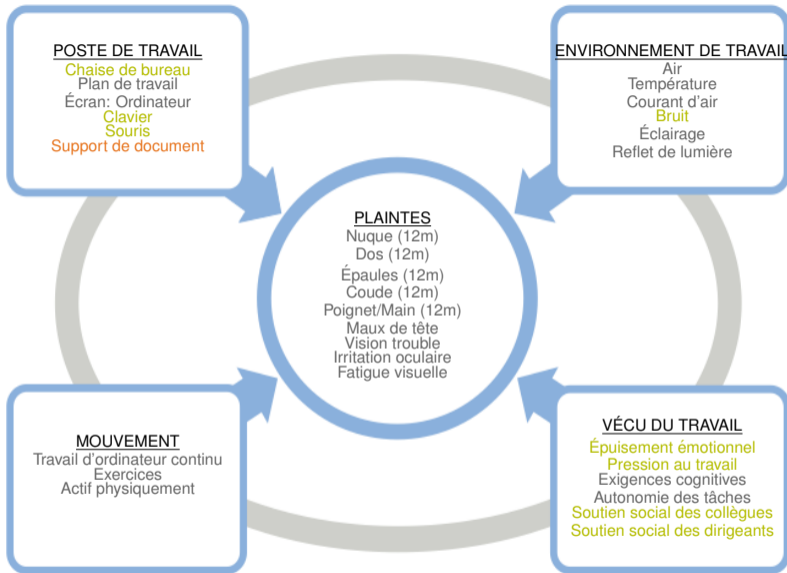
2

- Ces collaborateurs prennent contact eux-mêmes avec leur régionale pour planifier un rendez-vous avec le médecin du travail

CONCLUSION

Quelle échelle différent entre votre organisation et le groupe référence

- La dia “Conclusion” indique les échelles pour lesquelles il y a des différences **significatives** entre votre organisation et le groupe de référence.
- Code couleur:
 - **Vert**: Votre organisation obtient un score **significativement meilleur** que le groupe de référence.
 - **Orange**: Votre organisation obtient un score **significativement moins** que le groupe de référence.
 - **Gris**: Il n’y a pas de différence significative entre votre organisation et le groupe de référence.



WORDCLOUD

Différences de taille entre votre organisation et le groupe de référence

- Le wordcloud illustre les **principales** différences entre votre organisation et le groupe de référence pour les échelles mesurées.
- Taille de caractère*:
 - Plus la taille des caractères est grande, plus la différence est grande entre le score de votre organisation et celui du groupe de référence.
- Couleur code**:
 - **Vert**: Votre organisation obtient un **meilleur** score que le groupe de référence.
 - **Orange**: Votre organisation obtient un **moins bon** score que le groupe de référence.
 - **Gris**: La différence entre votre organisation et le groupe de référence est faible ($\leq 5\%$)

* Seules les différences de plus de 5 % sont exprimées.

** La couleur ne veut rien dire par rapport à la signification des différences. Les informations sur la signification des différences se trouvent sur le slide de conclusion.

WORDCLOUD



OptiDesk Solution Flow

Approche intégrée

