



FOCUS RAD 2026 : Au-delà du stress individuel, l'urgence de la fatigue organisationnelle

Première photographie nationale du bien-être et des conditions de travail des manipulateurs en radiologie (MERM).

Une étude menée par Jean-Paul Beregi, Claire Boutet, Karine Jeunet, et l'équipe d'accréditation des radiologues.

Trois marqueurs cliniques internationaux pour évaluer une profession en mutation

Une analyse structurée menée auprès d'une cohorte représentative de 346 manipulateurs (Secteurs public, privé et mixte, réseaux CERF et ODPCRIM).

Le Stress Perçu

Outil : PSS-10

Mesure la charge mentale immédiate et la sensation de débordement face à l'urgence.

L'Épuisement Professionnel

Outil : CBI-6 (Copenhagen Burnout Inventory)

Évalue la fatigue physique et psychologique profonde, l'usure de fond.

Le Bien-être Psychologique

Outil : WHO-5 (World Health Organization)

Quantifie la qualité de vie globale et l'équilibre psychique.

Les signes vitaux révèlent une alerte majeure sur l'épuisement professionnel

Les résultats mettent en évidence un profil clinique caractéristique et contre-intuitif.

Stress Aigu (PSS-10)

19.52 / 40

Stress globalement modéré.

Épuisement (CBI-6)

53.32 / 100

Au-dessus du seuil usuel de burnout. 60% des professionnels présentent un niveau significatif (CBI ≥ 50).

Bien-être (WHO-5)

53.41 / 100

Bien-être altéré chez 46.2% des manipulateurs (WHO-5 ≤ 50).

Seuil d'alerte

Le diagnostic différentiel : L'usure chronique remplace le stress de l'urgence

La difficulté principale de la profession ne réside pas dans la gestion de la crise, mais dans l'endurance face aux conditions quotidiennes.



Le Mythe du Stress Aigu

1.2%

Seulement 1.2% des professionnels présentent un PSS élevé (≥ 27). Les formes de stress intense et de panique restent rares. Les manipulateurs maîtrisent techniquement et psychologiquement l'urgence médicale.



La Réalité de la Fatigue Chronique

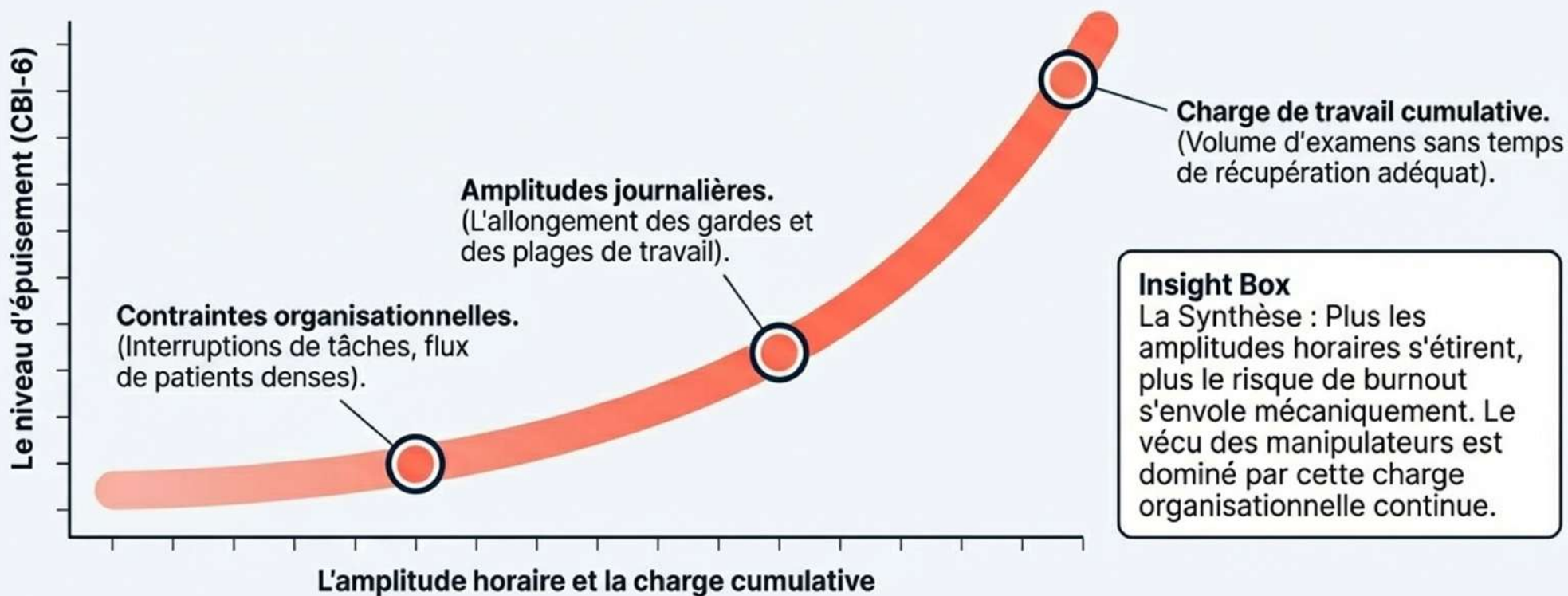
59.8%

Près de 6 sur 10 (59.8%) souffrent d'un **épuisement marqué** (CBI ≥ 50). Un mal-être silencieux, continu et ancré dans le fonctionnement quotidien du service.

L'enjeu n'est plus d'apprendre aux équipes à gérer leur stress, mais de soigner une fatigue directement liée aux conditions de travail.

Une mécanique d'épuisement dictée par la charge organisationnelle

Une lecture en facteurs humains démontre une relation de type dose-effet implacable : l'organisation dicte l'épuisement.



Un phénomène structurel qui transcende l'âge et le secteur d'activité

L'analyse croisée des profils déconstruit les idées reçues sur les origines du mal-être.



Sexe (Impact Fort)

Les femmes présentent des niveaux plus élevés d'épuisement et un bien-être plus altéré.
Concordance totale avec la littérature internationale en santé.



Âge & Ancienneté (Impact Neutre)

Fatigue présente à tous les âges avec des variations très modestes. Ce n'est pas un problème générationnel.



Public vs Privé (Impact Neutre)

Profils strictement comparables. Les difficultés sont transversales à l'ensemble du système de santé.

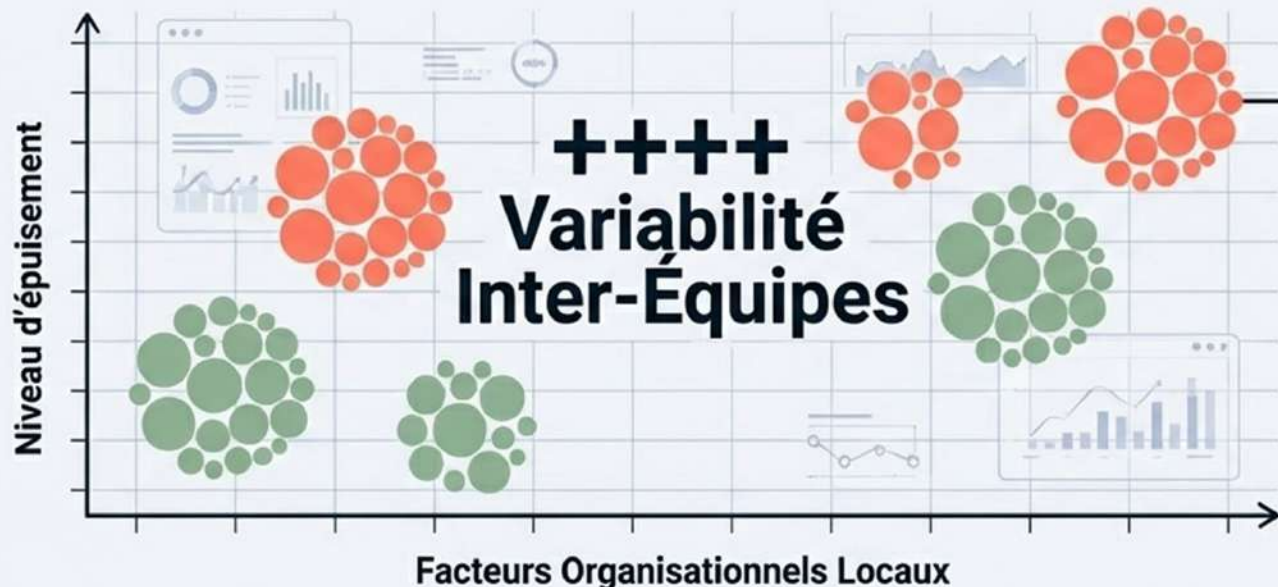


CERF vs ODPCRIM (Impact Neutre)

Tendance globale homogène (légère différence favorable sur le bien-être dans certaines équipes, mais dynamique similaire).

L'organisation locale comme variable protectrice ou destructrice

La variabilité majeure observée entre les différentes équipes constitue la découverte centrale de l'étude.



Le collectif avant l'individu :
Des équipes entières présentent des niveaux de fatigue drastiquement plus élevés que d'autres, indépendamment des caractéristiques individuelles de leurs membres.

La variable cachée :
Le bien-être au travail n'est pas une compétence individuelle de résilience. Il est le symptôme direct de l'organisation et du fonctionnement collectif local.

Le Constat : L'écosystème d'une équipe agit soit comme un bouclier, soit comme un accélérateur d'épuisement.

Un constat validé par une décennie de littérature internationale

L'usure des radiographes est un phénomène mondial. La robustesse des données françaises s'inscrit dans un consensus scientifique établi.

L'insatisfaction est liée à la communication et la gestion du temps. Les réunions d'équipe prouvent leur efficacité thérapeutique.



Suisse
(2010 - Kubik-Huch)

Royaume-Uni
(2014 - Hutton)



37.5% d'épuisement émotionnel sévère et un présentisme massif (42.4%).

Le bien-être chute avec le manque de temps de pause et l'absence de formation continue.



Turquie
(2021 - Akyurt)

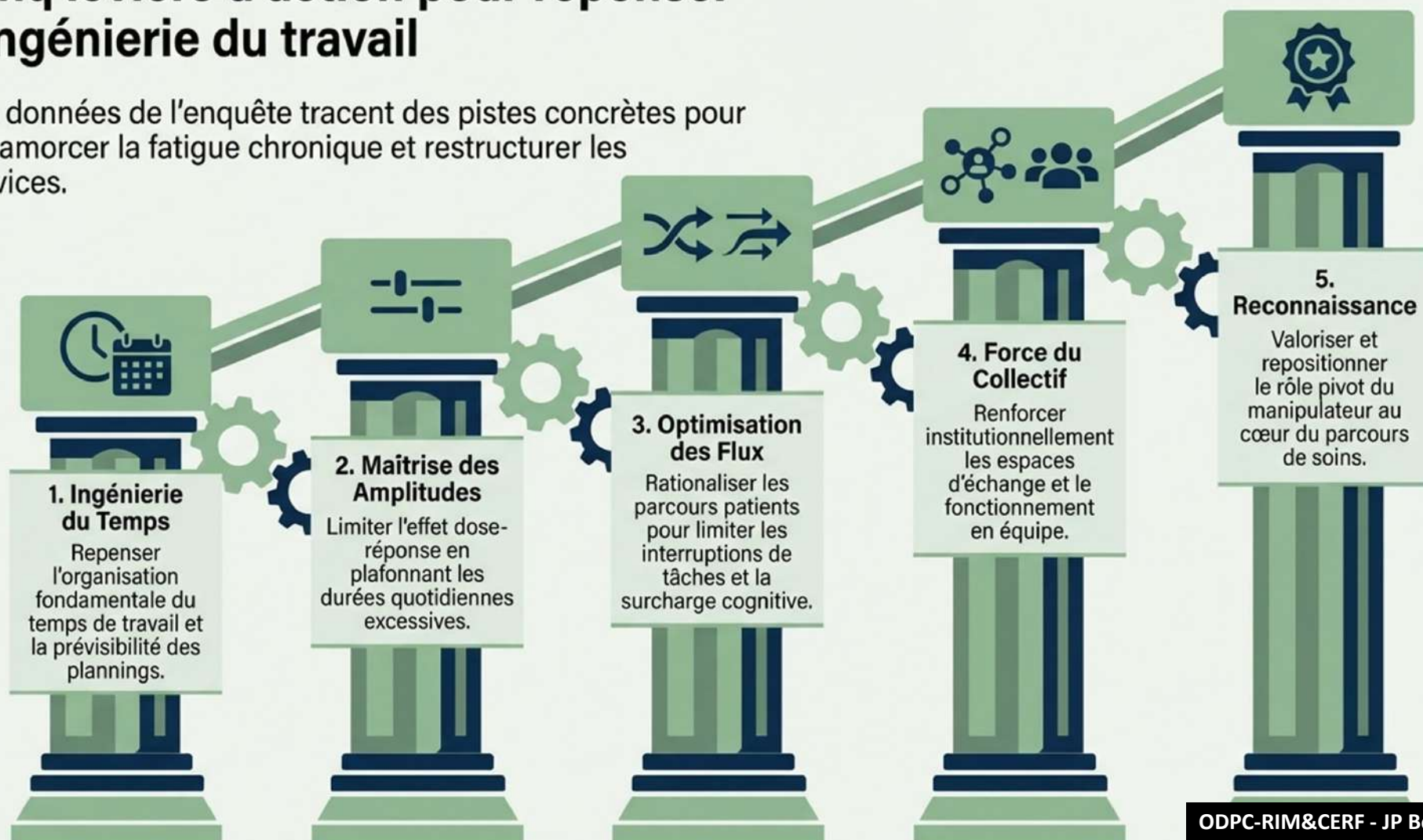
Arabie Saoudite
(2024 - Arif)



Risque élevé de burnout et de dépersonnalisation, corrélé de manière stricte à la charge de travail et aux horaires.

Cinq leviers d'action pour repenser l'ingénierie du travail

Les données de l'enquête tracent des pistes concrètes pour désamorcer la fatigue chronique et restructurer les services.



Vers une Imagerie Durable

“Les manipulateurs sont engagés et **résilients**.
Mais la **performance technique** et l'**innovation médicale** ne peuvent plus se construire sur leur **épuisement** organisationnel.”

L'enjeu stratégique de demain est clair : l'excellence de l'imagerie française passera impérativement par la protection et la qualité de vie de ceux qui la produisent.