

LE STRESS DES SALARIÉS SUIVIS PAR LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL « AST 35 » : ÉTAT DES LIEUX 2018

Février 2020

Contexte

Un groupe de médecins du travail du service de santé au travail « AST 35 » de Rennes, dans le cadre des orientations du service relatives à la souffrance psychique, a mis en place depuis 2009 un questionnaire pour évaluer le stress des salariés (fiche EVASTRESS en annexe). Cet outil permet notamment de situer le niveau de stress au travail (stress professionnel), en dehors du travail (stress personnel) et de manière globale.

Les objectifs de ce recueil sont :

- d'enrichir l'examen médical en permettant au salarié de mieux transmettre au médecin la teneur de ce qu'il vit au travail, et de quantifier l'impact sur lui-même,
- de disposer de données chiffrées collectives éventuellement transmissibles à l'entreprise à des fins de sensibilisation,
- de contribuer à la compréhension de l'évolution du monde du travail dans son ensemble grâce à l'apport des médecins du travail sur ces questions.

La collaboration entre l'AST 35 et l'ORS Bretagne a permis de faire évoluer l'outil depuis 2009, notamment avec des ajouts de déterminants du stress professionnel en 2011 et 2014 (cf page 8). Cette collaboration a également donné lieu à la construction d'un outil Excel permettant de comparer facilement les données d'une entreprise avec celles des entreprises du même secteur d'activité, ou avec les données des années précédentes.

Dans ce contexte, en 2015, l'AST 35 a sollicité l'ORS Bretagne pour la réalisation d'un rapport décrivant l'ensemble des salariés ayant bénéficié de cette évaluation entre 2010 et 2014.

En 2020, l'ORS Bretagne a produit cette plaquette à la demande de l'AST 35. Elle permet de faire la synthèse des données recueillies par les médecins participant du service de santé au travail de l'AST 35 en 2018 et d'analyser les évolutions depuis 2009.

Les différents axes d'analyse, la liste des indicateurs à calculer, ainsi que les croisements à réaliser entre les différentes variables ont été définis selon leur pertinence en termes :

- de compréhension du phénomène du stress et d'éventuels éléments discriminants,
- d'aide à l'amélioration des actions de prévention.

<i>MATÉRIEL ET MÉTHODE</i>	10
<i>RÉSULTATS</i>	
Le stress chez l'ensemble des salariés	3
Le stress chez les salariés en situation de stress professionnel en 2018	3
Les caractéristiques socio-professionnelles de l'ensemble des salariés en 2018	4
Les caractéristiques socio-professionnelles des salariés stressés en 2018	4
La part des salariés stressés en fonction de leurs caractéristiques socio-professionnelles	5
Les facteurs associés au stress professionnel en 2018 (analyse multivariée)	7
Les déterminants du stress professionnel	8
Les profils de salariés en situation de stress professionnel en 2018	9
<i>SYNTHÈSE</i>	10
<i>ANNEXE</i>	11



Recueil du niveau de stress

L'évaluation subjective du stress repose sur un questionnaire comportant une échelle visuelle numérique de stress de 1 à 10. Inspirée des échelles d'évaluation de la douleur, elle permet au salarié d'estimer de façon simple son niveau de stress, à l'aide d'une ligne horizontale graduée de 1 à 10 sur laquelle il cote le niveau de stress ressenti de très faible (score=1) à très fort (score=10). Après l'énoncé oral de la consigne par le médecin, le salarié évalue par écrit son niveau de stress. Trois échelles sont proposées pour renseigner indépendamment les uns des autres le stress professionnel, le stress personnel et recueillir le résultat global. Lorsque le score professionnel est supérieur ou égal à 6, le salarié indique le ou les motifs qu'il juge à l'origine de son stress professionnel.

Autres données recueillies

Le questionnaire comprend également des questions portant sur des caractéristiques socio-professionnelles comme l'année de naissance, le sexe, l'ancienneté dans l'entreprise, le statut du contrat de travail, la catégorie socioprofessionnelle, le type de visite médicale, le secteur d'activité de l'entreprise et la taille de l'entreprise (en nombre de salariés).

Variables recodées

Le code Naf de l'Insee (Nomenclature d'activités française) est attribué à chaque salarié pour codifier l'activité principale de son entreprise. Les secteurs d'activité ont ensuite été regroupés en 15 classes en fonction de la Naf 2008.

Les données de la variable « catégorie socioprofessionnelle » ont été notées « manquantes » pour la période du 31 janvier 2011 au 31 décembre 2012 car elles n'étaient pas fiables.

Population d'étude

L'utilisation de l'échelle est réalisée au cours d'une visite médicale, sous le sceau du secret médical et des règles déontologiques.

Le questionnaire est libre d'accès pour les équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmières et internes), mais seules les données transmises par les professionnels respectant une méthodologie commune sont intégrées dans la base de données de référence.

Les critères d'inclusion dans cette base sont les suivants :

- l'ancienneté des salariés doit être de 6 mois minimum,
- les médecins et leurs équipes doivent utiliser le questionnaire de manière systématique pour toutes les entreprises. Toutefois, ceux souhaitant l'utiliser de manière ciblée (pour quelques entreprises ou salariés) peuvent le faire, mais ces données ne seront pas incluses dans la base de référence,
- pour les salariés vus plusieurs fois dans l'année, seule la première visite sera saisie dans la base.

Les salariés intérimaires (identifiés par un contrat de travail en intérim) ont été exclus de l'analyse.

La base de données sur la période 2009-2018 rassemble les caractéristiques de 55 685 consultations appartenant à 6 006 entreprises différentes, 27 médecins ont participé à la constitution de cette base. En 2018, la base comporte 6 605 consultations de salariés appartenant à 1 414 entreprises différentes et vus par 18 médecins. Certaines visites périodiques ont été assurées par des infirmiers sous la responsabilité d'un médecin du travail participant.

La saisie de l'ensemble des questionnaires a été réalisée par l'AST 35.

Analyses statistiques

Un contrôle qualité des données a été effectué afin de s'assurer que les critères d'inclusion étaient respectés, et afin d'éliminer d'éventuels doublons.

Les variables quantitatives, telles que l'âge et l'ancienneté, ont été transformées en classe pour simplifier l'interprétation et les analyses.

Les variables qualitatives ont été décrites par leur effectif et pourcentage. Les analyses univariées reposent sur des tests du Khi². Les tendances ont été testées grâce à des tests de tendance de Cochran-Armitage (ou test de tendance du Khi²). Une analyse multivariée avec un modèle de régression logistique a été réalisée pour mettre en évidence les facteurs associés à un stress professionnel chez les salariés en 2018.

Le seuil de significativité utilisé pour conclure à la significativité des tests statistiques est 5 %.

Le traitement statistique des données a été effectué avec le logiciel R v3.6.1 par l'ORS Bretagne.

Nombre de consultations renseignées et nombre de médecins participants par année dans la base de référence 2009-2018

Année	Nombre de consultations renseignées	Nombre de médecins
2009	3 193	6
2010	4 356	6
2011	4 348	9
2012	4 687	8
2013	4 693	10
2014	5 318	10
2015	7 225	13
2016	8 198	20
2017	7 062	22
2018	6 605	18
Total	55 685	27

Nos remerciements s'adressent au groupe de médecins du travail du service de santé au travail « AST 35 », ainsi qu'à leurs assistantes, pour leur efficacité et leur disponibilité vis-à-vis des échanges nécessaires à la réalisation de cette étude.

RÉALISATION

Mise en œuvre de l'enquête

sous la direction de Mr Eric RASPAIL, Directeur de l'AST35.
Dr Bruno GAYOU, médecin du travail à l'AST35.

Traitement des données, analyse et rédaction

sous la direction du Dr Isabelle TRON, Directrice, ORS Bretagne.
Simon JAN, Interne de Santé Publique, ORS Bretagne.
Patricia BÉDAGUE, Chargée d'études, ORS Bretagne.

Conception graphique

Elisabeth QUÉGUINER - www.medias-lab.com



>> LE STRESS CHEZ L'ENSEMBLE DES SALARIÉS >>

► MÉTHODOLOGIE

Le niveau de stress a été recodé en 4 niveaux définis en concertation avec le groupe de médecins du travail de l'AST 35 :

- Stress faible - Equilibre assuré (scores de 1 à 3)
- Stress modéré - Equilibre précaire (scores de 4 à 5)
- Stress avéré - Déséquilibre (scores de 6 à 7)
- Stress élevé - Souffrance (scores de 8 à 10)

Parmi les 55 685 consultations renseignées depuis 2009, 54 762 ont été analysées après exclusion des intérimaires.

Le stress professionnel touche plus d'un salarié sur cinq

En 2018, 3 628 (55,1 %) salariés présentent un « stress faible », 1 569 (23,8 %) un « stress modéré », 898 (13,6 %) un « stress avéré », et 488 (7,4 %) un « stress élevé » (figure 1).

Au total, nous considérons que 1 386 (21,1 %) salariés de l'étude sont en situation de stress professionnel (score de 6 à 10).

Le taux de salariés en situation de stress professionnel est stable entre 2009 et 2018

Depuis 2009, sur les 54 762 consultations analysées, 11 116 ont permis d'identifier des salariés en situation de stress professionnel. L'évolution globale de la part des salariés en situation de stress professionnel semble stable (il n'y a pas de tendance statistiquement significative) (figure 2).

En 2018, les salariés sont près de deux fois moins nombreux à être en situation de stress global (765 soit 11,6 %), et plus de deux fois moins nombreux à être en situation de stress personnel (604 soit 9,2 %).

>> LE STRESS CHEZ LES SALARIÉS EN SITUATION DE STRESS PROFESSIONNEL EN 2018 >>

En 2018, parmi les 1 386 salariés en situation de stress professionnel, les scores pour le stress personnel et le stress global sont manquants pour un salarié. Les analyses suivantes ont donc été réalisées sur 1 385 salariés.

Près de la moitié de ces salariés sont globalement en situation de stress

Parmi ces 1 385 salariés, 622 (44,9 %) ont un score supérieur ou égal à 6 pour le stress global (figure 3).

Près d'un quart de ces salariés sont également en situation de stress personnel

Parmi les 1 385 salariés, 312 (22,5 %) ont un score supérieur ou égal à 6 pour le stress personnel.

Dans la grande majorité des cas (87,6 %), les salariés stressés se déclarent plus stressés dans leur vie professionnelle que personnelle

On observe cependant que 107 (7,7 %) salariés en situation de stress professionnel se disent autant stressés par leur vie personnelle que professionnelle.

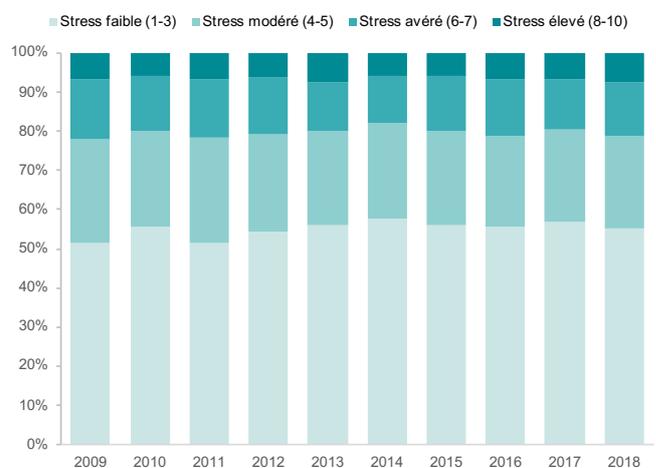
Et 65 (4,7 %) salariés en situation de stress professionnel déclarent un niveau de stress personnel supérieur au stress professionnel.

1 Niveaux du stress professionnel, personnel et global en 2018

	Stress vie professionnelle		Stress vie personnelle		Stress global	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Stress faible (1-3)	3 628	55,1%	4 902	74,5%	4 195	63,7%
Stress modéré (4-5)	1 569	23,8%	1 076	16,3%	1 622	24,6%
Stress avéré (6-7)	898	13,6%	449	6,8%	623	9,5%
Stress élevé (8-10)	488	7,4%	155	2,4%	142	2,2%
Ensemble	6 583	100%	6 582	100%	6 582	100%

¹ les scores de stress personnel et global étaient non disponible pour 1 salarié
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

2 Évolution du niveau de stress professionnel des salariés de 2009 à 2018 (n=54 762 consultations)



Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



Pour faciliter la lecture, le terme « salariés » sera utilisé au lieu de « consultations » dans les pages suivantes.

3 Niveaux de stress personnel et global des salariés en situation de stress professionnel en 2018 (n=1 385)

	Stress faible ou modéré		Stress avéré ou élevé	
	n	%	n	%
Stress personnel	1 073	77,5%	312	22,5%
Stress global	763	55,1%	622	44,9%

Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



>> LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS EN 2018 >>

En 2018, parmi les 6 605 salariés vus en 2018, 6 583 ont été analysés après exclusion des salariés intérimaires.

Pour l'ensemble des salariés, le sexe-ratio est équilibré avec une légère prédominance de salariés masculins (50,6 %). L'âge médian est 40 ans, il s'étend de 15 à 83 ans. La classe d'âge 35-39 ans est la plus représentée, elle comprend 1 024 (15,6 %) salariés. Les classes d'âge extrêmes sont les moins représentées. Près d'un salarié sur deux a 5 ans ou moins d'ancienneté.

Presque tous les salariés sont en CDI (96,5 %). Près des deux tiers sont employés ou ouvriers, et près d'un quart sont cadres. Plus d'un salarié sur deux travaille dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Le type de visite le plus représenté reste de loin la visite périodique (63,0 %), devant la visite initiale (21,7 %), et la visite de reprise (9,7 %). Les visites à la demande totalisent 290 (4,4 %) consultations en 2018.

En raison de l'activité de l'AST 35, plus d'un salarié sur deux exerce son activité dans les quatre secteurs les plus représentés : « Commerce de gros et détail », « Industrie manufacturière, extractive et autres », « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » ou « Santé humaine et action sociale ». L'autre moitié des salariés est retrouvée dans les 10 autres secteurs d'activité.

>> LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS STRESSÉS EN 2018 >>



Les salariés avec un score de stress professionnel ≥ 6 sont nommés par la suite « salariés en situation de stress professionnel » ou « salariés stressés ».

En 2018, parmi l'ensemble des salariés de l'étude, 1 386 (21,1 %) sont en situation de stress professionnel.

Les salariés stressés sont plus souvent des femmes (57,5 %). L'âge médian est 43 ans, il s'étend de 16 à 64 ans. Comme l'ensemble des salariés, près d'un salarié sur deux a 5 ans ou moins d'ancienneté.

Il y a peu de salariés stressés en CDD (36, soit 2,6 %). Les salariés stressés sont représentés dans toutes les catégories socio-professionnelles et ils travaillent dans des entreprises de toutes tailles.

La plupart des salariés stressés sont vus lors d'une visite périodique (58 %). Mais la part des salariés stressés est multipliée par quatre lors des visites à la demande du salarié (8,1 %) et des visites de pré-reprise (4,8 %).

De la même façon que pour l'ensemble des salariés, plus d'un salarié stressé sur deux exerce dans un des quatre secteurs d'activités les plus représentés.

1 Caractéristiques de la population étudiée en 2018

	Ensemble des salariés (n=6 583)	Salariés stressés (n=1 386)
Sexe : masculin	3 333 (50,6%)	589 (42,5%)
Age		
15-24 ans	392 (6%)	58 (4,2%)
25-29 ans	824 (12,5%)	142 (10,2%)
30-34 ans	904 (13,7%)	176 (12,7%)
35-39 ans	1 024 (15,6%)	199 (14,4%)
40-44 ans	928 (14,1%)	195 (14,1%)
45-49 ans	955 (14,5%)	225 (16,2%)
50-54 ans	803 (12,2%)	213 (15,4%)
55 ans ou plus	752 (11,4%)	178 (12,8%)
Ancienneté		
5 ans ou moins	3 080 (46,8%)	566 (40,8%)
6-10 ans	1 270 (19,3%)	310 (22,4%)
11-15 ans	821 (12,5%)	176 (12,7%)
16-20 ans	666 (10,1%)	154 (11,1%)
21-25 ans	294 (4,5%)	72 (5,2%)
26-30 ans	249 (3,8%)	68 (4,9%)
31-35 ans	126 (1,9%)	27 (1,9%)
36 ans ou plus	76 (1,2%)	13 (0,9%)
Contrat de travail		
CDI	6 354 (96,5%)	1 350 (97,4%)
CDD	228 (3,5%)	36 (2,6%)
Catégorie socio-professionnelle		
Employé/ouvrier	4 340 (65,9%)	910 (65,7%)
Cadre	1 595 (24,2%)	326 (23,5%)
Agent de Maîtrise	647 (9,8%)	150 (10,8%)
Taille de l'entreprise		
Plus de 50 salariés	3 533 (53,7%)	766 (55,3%)
10 à 49 salariés	1 957 (29,7%)	426 (30,7%)
1 à 9 salariés	1 092 (16,6%)	194 (14%)
Type de visite		
Visite périodique	4 149 (63,0%)	804 (58%)
Visite initiale	1 429 (21,7%)	196 (14,1%)
Visite de reprise	638 (9,7%)	162 (11,7%)
Visite à la demande du salarié	143 (2,2%)	112 (8,1%)
Visite à la demande du médecin	86 (1,3%)	24 (1,7%)
Visite de pré-reprise	76 (1,2%)	66 (4,8%)
Visite à la demande de l'employeur	61 (0,9%)	22 (1,6%)
Secteur d'activité		
Commerce de gros et de détail	1 105 (16,8%)	212 (15,3%)
Industrie manufacturière, extractive et autres	888 (13,5%)	163 (11,8%)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	748 (11,4%)	168 (12,1%)
Santé humaine et action sociale	672 (10,2%)	166 (12%)
Information et communication	649 (9,9%)	100 (7,2%)
Activités financières et d'assurance	404 (6,1%)	107 (7,7%)
Transports et entreposage	396 (6%)	59 (4,3%)
Activités de services administratifs et de soutien	395 (6%)	85 (6,1%)
Autres activités de services	320 (4,9%)	88 (6,3%)
Hébergement et restauration	305 (4,6%)	48 (3,5%)
Administration publique	272 (4,1%)	71 (5,1%)
Enseignement	195 (3%)	54 (3,9%)
Activités immobilières	168 (2,6%)	52 (3,8%)
Construction	65 (1%)	13 (0,9%)

Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



La part des salariés stressés, présentée dans les pages suivantes, est calculée en divisant l'effectif des salariés stressés (score professionnel ≥ 6) par l'effectif de l'ensemble des salariés.

Exemple : En 2018, la part des salariés stressés des 15-24 ans est égale à 58 divisé par 392, soit 14,8 %.

La part de salariés stressés est à mettre en relation avec la part globale de salariés stressés (1 386 divisé par 6 583, soit 21,1 %).

Part des salariés stressés



effectif des salariés stressés



effectif de l'ensemble des salariés



En 2018, 21,1 % des salariés de l'étude sont en situation de stress professionnel

>> LA PART DES SALARIÉS STRESSÉS EN FONCTION DE LEURS CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES >>>

Les femmes sont plus touchées par le stress au travail...

En 2018, la part des salariés stressés est plus importante chez les femmes (24,4 %) que chez les hommes (17,6 %).

... d'autant plus que la part des salariés stressés chez les hommes est globalement à la baisse

Entre 2009 et 2018, la proportion des salariés stressés chez les hommes a significativement diminué. Chez les femmes, bien que le taux soit à son maximum en 2018, aucune tendance statistiquement significative n'est mise en évidence (figure 1).

La part des salariés stressés augmente avec l'âge...

En 2018, la classe d'âge des 50-54 ans présente la plus grande proportion de salariés stressés au travail (26,5 %) (figure 2) à l'inverse des 15-24 ans où ils sont les moins nombreux (14,8 %). De manière plus globale, les salariés les plus âgés sont plus souvent en situation de stress professionnel (24,5 % chez les salariés de 45 ans et plus), et les plus jeunes sont les moins touchés (18,3 % chez les moins de 40 ans).

... mais cette relation est moins marquée que par le passé

Bien qu'il y ait toujours une association significative entre le stress et l'âge, celle-ci a diminué depuis 2009 (figure 3). Chez les moins de 30 ans, la part des salariés en situation de stress professionnel a augmenté de façon significative entre 2009 et 2018 (16,4 % en 2018, c'est la proportion la plus élevée depuis 10 ans, contre 14,7 % en 2009). A contrario, chez les 35 ans et plus la part des salariés stressés a significativement diminué.

Les plus « jeunes » salariés (5 ans d'ancienneté maximum dans leur poste) et les plus « anciens » sont moins touchés par le stress professionnel...

En 2018, les classes d'ancienneté avec le moins de salariés stressés sont les classes extrêmes (18,4 % pour ceux qui ont 5 ans ou moins d'ancienneté et 17,1 % pour ceux qui ont plus de 35 ans d'ancienneté) (figure 4). Chez les salariés ayant 6 à 35 ans d'ancienneté, la part de ceux en situation de stress professionnel est nettement au-dessus de la moyenne (23,5 %). L'analyse multivariée (page 7) permet de mieux comprendre la relation de l'ancienneté avec le stress indépendamment de l'âge.

... avec une évolution similaire à celle de l'âge

Depuis 2009, chez les salariés qui ont 5 ans ou moins d'ancienneté, il y a une tendance significative à l'augmentation de la part des salariés stressés, et une diminution significative chez ceux qui ont plus de 10 ans d'ancienneté. À ce stade, il est difficile de faire la part des choses entre l'effet de l'âge et l'effet de l'ancienneté, tant ces deux variables sont corrélées.

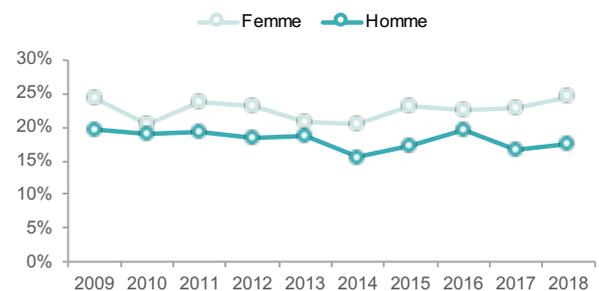
Le stress n'est pas associé au type de contrat de travail

En 2018, la proportion de salariés stressés est plus élevée chez ceux qui sont en CDI (21,2 % contre 15,8 % pour les CDD), cependant la différence est à la limite de la significativité. Cette différence s'explique notamment par le fait que les salariés en CDI ont environ 10 ans de plus que ceux en CDD. Il n'y a pas d'effet du type de contrat sur le stress quand on ajuste sur l'âge.

Toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées par le stress professionnel

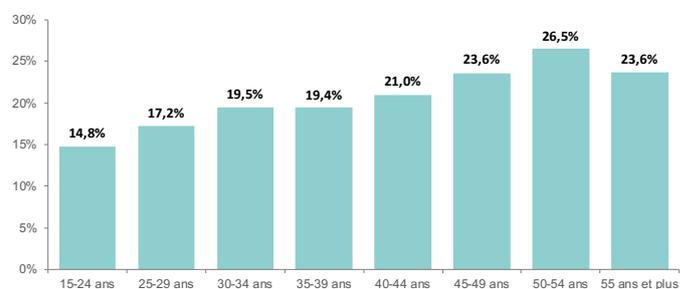
En 2018, la part de salariés stressés est la plus élevée chez les agents de maîtrise (23,2 %). Cependant aucune association n'est retrouvée entre la catégorie socio-professionnelle et le stress.

1 Évolution de la part des salariés en situation de stress professionnel selon le sexe de 2009 à 2018 (n=54 760*)



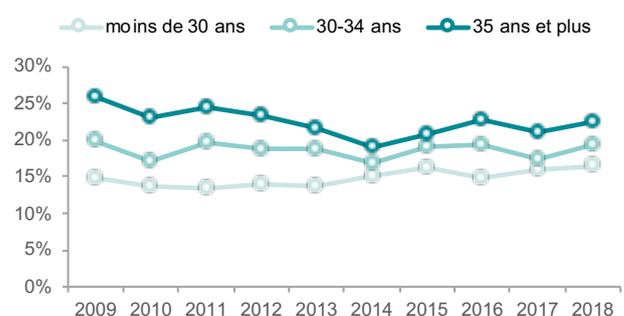
* L'information sur le sexe était non disponible pour deux salariés.
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

2 Part des salariés stressés par classe d'âge en 2018 (n=6 583)



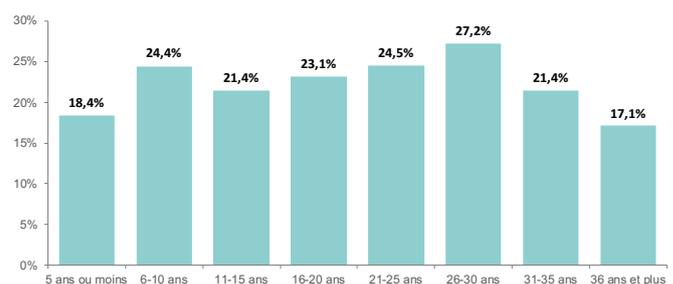
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

3 Évolution de la part des salariés en situation de stress professionnel selon l'âge de 2009 à 2018 (n=54 761*)



* L'information sur l'âge était non disponible pour un salarié.
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

4 Part des salariés en situation de stress professionnel par classe d'ancienneté en 2018 (n=6 583)



Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



Les salariés des très petites entreprises (<10 salariés) sont moins sujets au stress professionnel

En 2018, la proportion de salariés stressés est significativement plus faible dans les très petites entreprises (17,8 %) que dans les entreprises d'au moins 10 salariés (21,7 %).

Les visites à la demande et de pré-reprise concernent plus souvent des salariés en situation de stress professionnel...

En 2018, le type de visite est significativement associé au stress. De grandes variations de la part de salariés stressés selon les types de visite sont observées (figure 1).

Les visites avec les proportions les plus élevées de salariés stressés sont, de loin, les visites de pré-reprise (86,8 %) et les visites à la demande du salarié (78,3 %). A contrario, les visites avec les proportions les plus faibles de salariés stressés sont les visites initiales (13,7 %), et les visites périodiques (19,4 %).

... et ces visites prennent une part de plus en plus importante dans l'activité du service de santé au travail « AST 35 »

Depuis 2009, la part des visites à la demande a significativement augmenté (4,4 % en 2018 contre <1 % en 2009) (figure 2), mais dans le même temps la part de salariés stressés lors de ces visites a significativement diminué (figure 3). De plus, la part de salariés stressés a également diminué lors des visites périodiques et initiales. A contrario, la proportion de salariés stressés lors des visites de reprise a significativement augmenté.

Les secteurs d'activité ne sont pas égaux face au stress

En 2018, le secteur d'activité est significativement associé au stress (figure 4). Les résultats ci-dessous sont à prendre avec précaution, notamment parce que le secteur d'activité est fortement lié au sexe. Les secteurs « Santé humaine et action sociale », « Administration publique », et « Enseignement » ont respectivement des ratios homme/femme de 1/3,3, 1/3,3 et 1/2,5. L'analyse multivariée (page 7) permet de prendre en compte l'ensemble des caractéristiques socio-professionnelles.

La part des salariés stressés a augmenté dans certains secteurs : « Enseignement » ; « Santé humaine et action sociale » (qui s'explique en partie par une féminisation du secteur : 63 % de femmes en 2009 et 77 % depuis 2016) ; « Hébergement et restauration ».

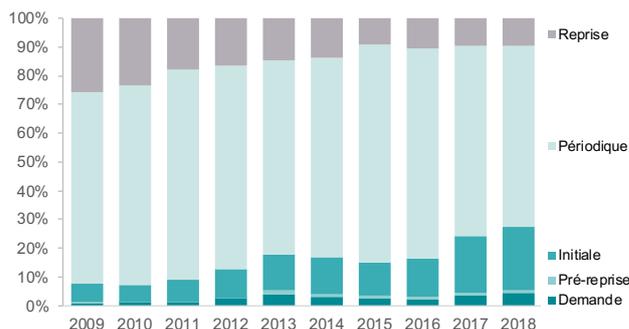
Et a diminué dans d'autres secteurs : « Information et communication » ; « Commerce de gros et de détail » (qui s'explique notamment par une masculinisation du secteur) ; « Activités de services administratifs et de soutien » (malgré une féminisation du secteur : près d'1/3 des femmes avant 2011 et plus de 1/2 en 2018).

1 Nombre et part de salariés en situation de stress professionnel par type de visite en 2018 (n=6 583)

Type de visite	Nombre de salariés stressés	Part de salariés stressés
Visite périodique	804	19,4%
Visite d'embauche	196	13,7%
Visite de reprise	162	25,4%
Visite à la demande du salarié	112	78,3%
Visite de pré-reprise	66	86,8%
Visite à la demande du médecin	24	27,9%
Visite à la demande de l'employeur	22	36,1%

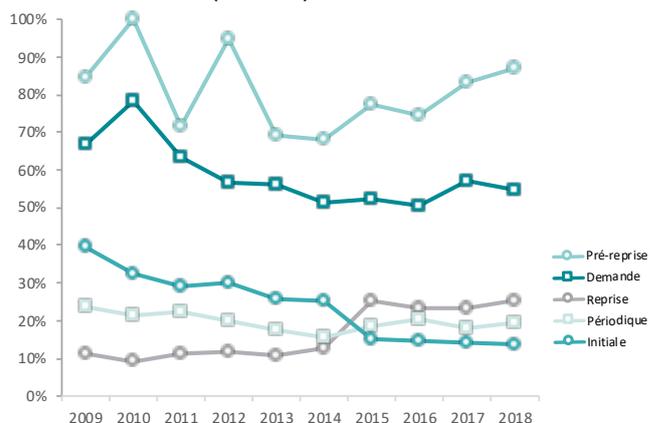
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

2 Évolution des types de visite réalisées à l'AST 35 de 2009 à 2018 (n=54 762)



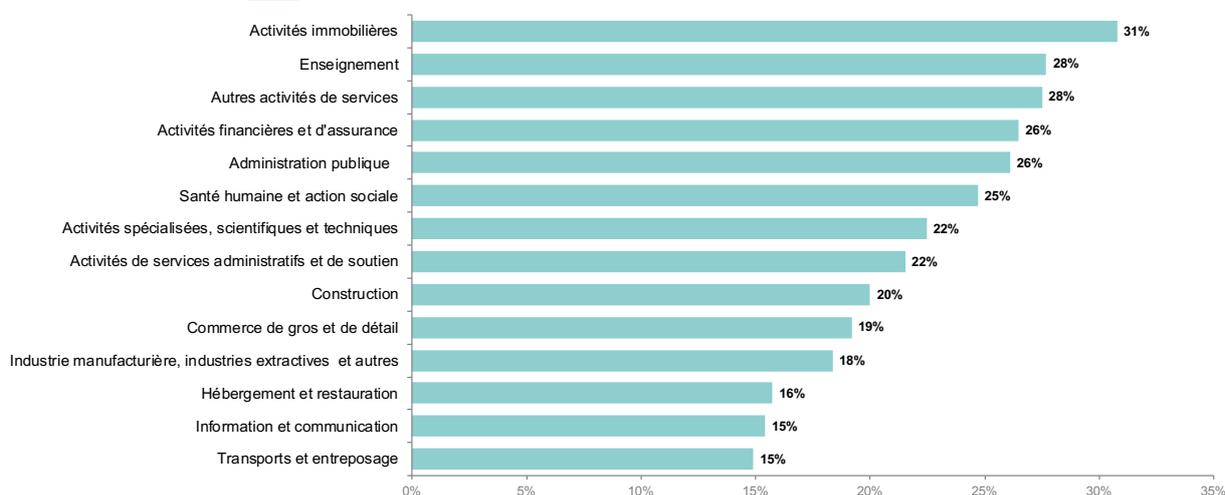
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

3 Évolution de la part des salariés stressés selon le type de visite de 2009 à 2018 (n=54 762)



Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

4 Variations du stress selon le secteur d'activité en 2018 (n=6 583)



Les secteurs d'activité sont triés par ordre décroissant de fréquence pour 2018.
Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



>> LES FACTEURS ASSOCIÉS AU STRESS PROFESSIONNEL EN 2018 (ANALYSE MULTIVARIÉE) >>

► MÉTHODOLOGIE

Une régression logistique a été réalisée à partir des résultats des analyses univariées présentées pages 5 et 6. L'objectif est d'identifier les facteurs associés à une situation de stress professionnel (score ≥ 6), en prenant en compte l'ensemble des caractéristiques socio-professionnelles des salariés. Les variables explicatives dans le modèle multivarié final sont :

- Le sexe
- L'âge
- L'ancienneté
- La taille de l'entreprise
- Le type de visite
- Le secteur d'activité

Le statut du contrat de travail et la catégorie socio-professionnelle n'ont pas été retenus dans le modèle final.



Les Odds Ratio (OR) présentés dépendent de la modalité utilisée pour référence. La modalité prise pour référence est celle qui était la plus représentée.

Un **OR > 1** correspond à une **augmentation de risque** par rapport à la modalité de référence, et à une **diminution de risque** quand l'**OR < 1**.

Une différence est significative quand l'intervalle de confiance (IC) à 95 % ne comprend pas 1.

Les salariés de sexe féminin sont significativement plus stressés que les salariés de sexe masculin (OR=1,3).

Les classes d'âge plus jeunes sont à peu près autant touchées par le stress que les 35-39 ans, alors que les salariés de 45 ans et plus sont significativement plus touchés par le stress.

Les salariés avec 6 à 10 ans d'ancienneté sont significativement plus touchés par le stress que ceux avec 5 ans d'ancienneté ou moins (OR=1,2). Les salariés avec 11 à 30 ans d'ancienneté semblent plus touchés par le stress, sans que la différence soit significative. Au delà de 30 ans d'ancienneté, on observe un recul du stress, recul significatif pour les salariés qui ont 36 ans ou plus d'ancienneté (OR=0,5).

Les salariés des très petites entreprises (<10 salariés) ont un risque de stress professionnel significativement plus faible que les salariés des entreprises de plus grande taille (≥ 10 salariés) (OR=0,8).

Lors des visites initiales, les salariés stressés sont significativement moins nombreux que lors des visites périodiques (OR=0,8). A contrario, pour les autres types de visites les salariés stressés sont plus nombreux. Comme cela a été retrouvé dans les analyses univariées, les visites de pré-reprise, suivies par les visites à la demande du salarié sont de loin les plus à risque de concerner des salariés stressés (respectivement OR=28,6 et OR=16,4).

Deux secteurs d'activités sont significativement moins à risque de stress professionnel : « Transports et entreposage » et « Information et communication ».

A contrario, les deux secteurs les plus à risque sont : « Activités immobilières » et « Enseignement » (respectivement OR=1,9 et OR=1,7). Les secteurs « Autres activités de services » et « Activités financières et d'assurance » (respectivement OR=1,5 et OR=1,4) sont également particulièrement à risque de stress professionnel.

1 Odds Ratio (OR) de la régression logistique (n=6 582¹)

Variables	Modalités	OR	IC à 95%	p value**
Sexe	Masculin (référence)	1,0		<0,01
	Féminin	1,3	1,1 - 1,44 *	
Age	15-24 ans	0,9	0,65 - 1,33	0,03
	25-29 ans	1,0	0,76 - 1,29	
	30-34 ans	1,1	0,83 - 1,34	
	35-39 ans (référence)	1,0		
	40-44 ans	1,2	0,91 - 1,45	
	45-49 ans	1,3	1,03 - 1,64 *	
	50-54 ans	1,5	1,16 - 1,9 *	
	55 ans ou plus	1,3	1,02 - 1,73 *	
Ancienneté	5 ans ou moins (référence)	1,0		0,04
	6-10 ans	1,2	1 - 1,45 *	
	11-15 ans	1,1	0,86 - 1,35	
	16-20 ans	1,1	0,89 - 1,44	
	21-25 ans	1,1	0,81 - 1,54	
	26-30 ans	1,3	0,9 - 1,78	
	31-35 ans	0,8	0,48 - 1,31	
	36 ans ou plus	0,5	0,21 - 0,9 *	
Taille de l'entreprise	Moins de 10 salariés	0,8	0,65 - 0,95 *	0,03
	10 à 49 salariés	1,0	0,87 - 1,17	
	Plus de 50 salariés (référence)	1,0		
Type de visite	Visite initiale	0,8	0,67 - 0,99 *	<0,01
	Visite périodique (référence)	1,0		
	Visite de reprise	1,4	1,15 - 1,73 *	
	Visite à la demande du médecin	1,6	0,95 - 2,52	
	Visite à la demande de l'employeur	2,4	1,4 - 4,14 *	
	Visite à la demande du salarié	16,4	11 - 25,2 *	
Visite de pré-reprise	28,6	15,2 - 59,7 *		
Secteur d'activité	Transports et entreposage	0,7	0,51 - 0,99 *	<0,01
	Information et communication	0,7	0,54 - 0,96 *	
	Hébergement et restauration	1,0	0,66 - 1,38	
	Commerce de gros et de détail (référence)	1,0		
	Construction	1,0	0,49 - 1,88	
	Industrie manufacturière, extractive et autres	1,1	0,82 - 1,34	
	Santé humaine et action sociale	1,1	0,87 - 1,45	
	Activités de services administratifs et de soutien	1,2	0,9 - 1,63	
	Administration publique	1,2	0,88 - 1,73	
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,3	0,98 - 1,59	
	Activités financières et d'assurance	1,4	1,05 - 1,87 *	
	Autres activités de services	1,5	1,06 - 1,97 *	
	Enseignement	1,7	1,13 - 2,37 *	
	Activités immobilières	1,9	1,29 - 2,75 *	

OR : Odds Ratio

IC : Intervalle de confiance

* test de Wald positif

** p-value des rapports de vraisemblance

¹ l'information sur le sexe était non disponible pour 1 salarié

Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



>> LES DÉTERMINANTS DU STRESS PROFESSIONNEL >>

► MÉTHODOLOGIE

Les résultats qui suivent reposent sur l'analyse des déterminants du stress évoqués par les salariés ayant un score professionnel supérieur ou égal à 6.

Les motifs proposés en 2009 sur la fiche d'évaluation sont (plusieurs réponses possibles) :

- Les problèmes relationnels (collègue, hiérarchie, public)
- Le manque de reconnaissance (salaire, pas de compensation)
- Les problèmes éthiques
- La charge de travail
- L'organisation du travail (horaires, restructuration, turnover des chefs, non pérennisation des équipes...)

À partir de 2011, les motifs suivants ont été ajoutés sur la fiche :

- Problèmes relationnels avec la hiérarchie
- Problèmes relationnels avec les collègues
- Problèmes relationnels avec le public, les clients
- Pression temporelle excessive
- Pression sur les objectifs excessive

À partir de 2014, deux autres motifs viennent compléter la fiche :

- La crainte de perdre son emploi
- Les atteintes à caractère sexuel

L'objectif de cette partie est de mettre en évidence les facteurs de stress les plus importants, et de suivre leur évolution dans le temps.

Parmi les 11 116 salariés ayant été en situation de stress professionnel entre 2009 et 2018, aucun déterminant du stress professionnel n'a été recueilli pour 1 268 (11,4 %) salariés. En 2018, cela concerne seulement 44 (3,1 %) salariés des 1 386 salariés en situation de stress professionnel. Pour la suite des analyses, ces salariés ont été exclus.

La charge de travail et le manque de reconnaissance sont cités par plus d'un salarié stressé sur deux

Depuis 2016, le déterminant le plus cité est la charge de travail (56,2 % en 2018) (figure 1 et 2). Ce déterminant est passé devant le manque de reconnaissance, qui reste mentionné par la plupart des salariés stressés (53,3 % en 2018). L'organisation du travail, en 3^e position, est citée par près d'un salarié stressé sur deux (48,4 % en 2018).

La charge de travail en augmentation constante depuis 2011

La part des salariés stressés citant la charge de travail comme déterminant du stress n'a cessé d'augmenter entre 2011 et 2018 (45,1 % en 2011 jusqu'à 56,2 % en 2018) (figure 2).

Des hausses significatives sont également retrouvées pour les déterminants « Pression temporelle excessive » (4^e position en 2018 devant les problèmes relationnels avec la hiérarchie), « Crainte de perdre son emploi » (7^e) et « Problèmes relationnels avec les collègues » (8^e).

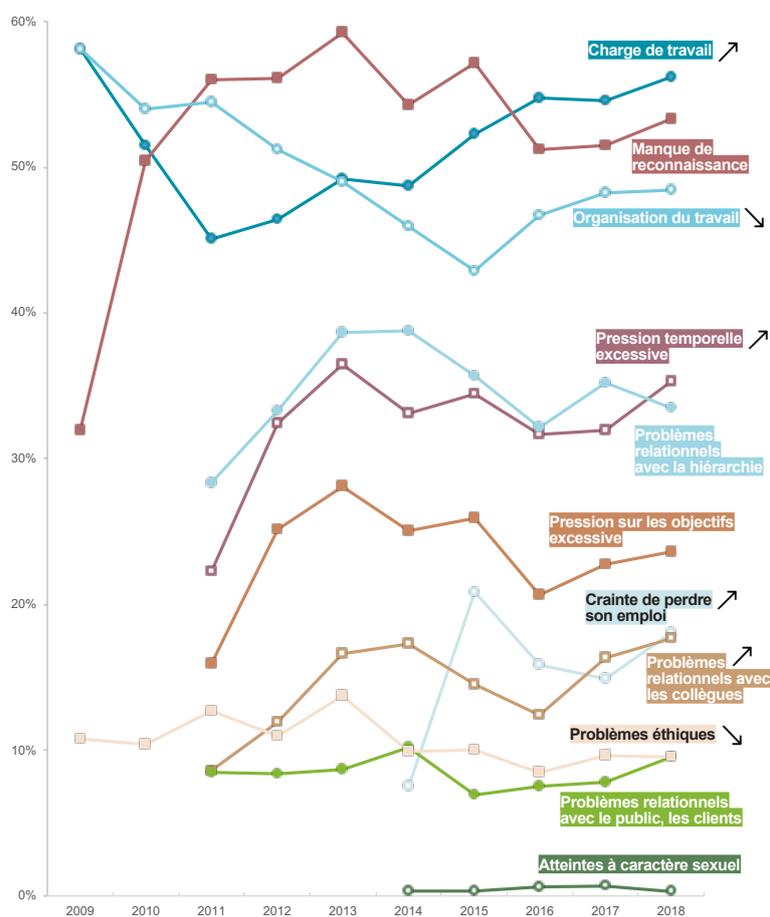
A contrario, les motifs « Organisation du travail » et « Problèmes éthiques », présents dans le questionnaire depuis 2009, ont une tendance à la baisse.

1 Répartition des salariés stressés au travail selon les motifs évoqués en 2018 (n=1 342)

Déterminants du stress professionnel	Effectif	%
Charge de travail	754	56,2%
Manque de reconnaissance	715	53,3%
Organisation du travail	650	48,4%
Pression temporelle excessive	474	35,3%
Problèmes relationnels avec la hiérarchie	449	33,5%
Pression sur les objectifs excessive	317	23,6%
Crainte de perdre son emploi	242	18,0%
Problèmes relationnels avec les collègues	237	17,7%
Problèmes relationnels avec le public, les clients	128	9,5%
Problèmes éthiques	128	9,5%
Atteintes à caractère sexuel	4	0,3%

Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne

2 Évolution des motifs de stress professionnel de 2009 à 2018 (n=9 848)



Source : Données EVASTRESS de l'AST 35 - Exploitation ORS Bretagne



>> LES PROFILS DE SALARIES EN SITUATION DE STRESS PROFESSIONNEL EN 2018 >>

► MÉTHODOLOGIE

Pour l'analyse des déterminants du stress en 2018, nous avons réalisé une typologie pour décrire les différents profils de salariés stressés.

Par rapport, à une analyse descriptive en considérant chacun des 11 déterminants individuellement, cette approche permet de prendre en compte les corrélations entre les déterminants (il n'est pas rare que plusieurs déterminants du stress soient cités sur une même fiche).

La partition présentée ci-après a été réalisée à partir des réponses des 1 342 salariés en situation de stress professionnel et ayant mentionnés au moins un déterminant du stress professionnel. Les caractéristiques socio-professionnelles qui définissent chacune des classes sont comparées à celles retrouvées dans l'ensemble de ces 1 342 salariés.

Classe 1 : groupe composé des 4 (0,3 %) salariés signalant des atteintes à caractère sexuel

Ces quatre salariés sont **toutes des femmes**. Elles rapportent aussi toutes un problème d'organisation du travail et un manque de reconnaissance.

Classe 2 : groupe composé de 125 (9,3 %) salariés rapportant des problèmes éthiques

Tous les salariés de cette classe rapportent des problèmes éthiques. Ces salariés sont également plus nombreux à citer des problèmes relationnels avec la hiérarchie (59 %), d'organisation du travail (74 %), un manque de reconnaissance (71 %), une pression excessive sur les objectifs (36 %), une pression temporelle excessive (49 %), et la crainte de perdre son emploi (28 %).

Les cadres sont surreprésentés (32 % vs 24 % dans l'ensemble des 1 342 salariés stressés). Les salariés vus au cours d'une **visite de pré-reprise** y sont plus nombreux (10 % vs 5 %), et de manière générale au cours d'une **visite « à problème »** (39 % vs 28 %). Deux secteurs d'activité sont surreprésentés :

- « Enseignement » (10 % vs 4 %) ;
- « Santé humaine et action sociale » (19 % vs 12 %).

Classe 3 : groupe composé de 112 (8,3 %) salariés relatant des problèmes relationnels avec le public

Tous les salariés de cette classe rapportent des problèmes relationnels avec le public. Ces salariés sont moins nombreux à citer des problèmes relationnels avec la hiérarchie (20 %), des problèmes éthiques (2 %), ou une pression temporelle excessive (22 %).

Les salariés vus au cours d'une **visite de pré-reprise** sont surreprésentés (11 % vs 5 %). **Les salariés les plus « jeunes »** (moins de 6 ans d'ancienneté) sont surreprésentés (51 % vs 40 %). Les cadres sont moins nombreux (13 % vs 24 %). Les salariés du secteur d'activité « **Transport et entreposage** » sont trois fois plus nombreux que dans l'ensemble des salariés stressés (12 % vs 4 %).

Classe 4 : groupe composé de 191 (14,2 %) salariés mentionnant la crainte de perdre leur emploi

Tous les salariés de cette classe rapportent la crainte de perdre leur emploi. Ces salariés sont également plus nombreux à évoquer des problèmes relationnels avec la hiérarchie (42 %). Aucun n'évoque de problèmes éthiques, de problèmes relationnels avec le public, et ils sont moins nombreux à citer la charge de travail (39 %).

Les salariés de 45 ans et plus y sont plus nombreux (55 % vs 45 %), ainsi que **les salariés en CDD** (6 % vs 3 %). Les salariés vus au cours d'une **visite à leur demande** sont deux fois plus nombreux (17 % vs 8 %).

- Deux secteurs d'activité y sont surreprésentés :
- « Information et communication » (14 % vs 7 %) ;
 - « Autres activités de services » (10 % vs 6 %).



Les caractéristiques socio-professionnelles surreprésentées dans chacune des 8 classes sont repérées selon le code couleur suivant :

- sexe / âge / ancienneté - type de visite
- secteur d'activité / CSP / contrat de travail

À noter : la taille de l'entreprise ne ressortait dans aucune des classes.

Les salariés des quatre dernières classes ne rapportent ni de problèmes éthiques, ni de problèmes relationnels avec le public, ni la crainte de perdre son emploi, ni d'atteinte à caractère sexuel.

Classe 5 : groupe composé de 157 (11,7 %) salariés citant des problèmes relationnels avec des collègues

Tous les salariés de cette classe rapportent des problèmes relationnels avec des collègues. Ces salariés sont également plus nombreux à citer des problèmes relationnels avec la hiérarchie (42 %). Ils sont moins nombreux à évoquer le motif de charge de travail (43 %), une pression excessive sur les objectifs (13 %), et une pression temporelle excessive (27 %).

Les femmes sont plus nombreuses dans cette classe (69 % vs 57 %). **Les employés/ouvriers** y sont plus nombreux (74 % vs 66 %). Enfin les salariés vus au cours d'une **visite de pré-reprise** sont surreprésentés (9 % vs 5 %).

Classe 6 : groupe composé de 179 (13,3 %) salariés indiquant une pression sur les objectifs et/ou temporelle excessive

Presque tous les salariés de cette classe rapportent une pression sur les objectifs excessive (99 %). Ces salariés sont également plus nombreux à noter une pression temporelle excessive (53 %), et la charge de travail (69 %). Aucun ne rapporte de problèmes relationnels avec des collègues.

Les hommes sont plus nombreux dans cette classe (50 % vs 43 %). Les salariés vus au cours d'une **visite périodique** sont surreprésentés (66 % vs 59 %).

Les salariés du secteur d'activité « **Activités financières et d'assurance** » sont particulièrement surreprésentés dans cette classe (13 % vs 8 %).

Classe 7 : groupe composé de 249 (18,6 %) salariés pointant l'organisation du travail

Tous les salariés de cette classe rapportent l'organisation du travail. Aucun n'évoque de problèmes relationnels avec des collègues, ni de pression excessive sur les objectifs. Ils sont moins nombreux à citer des problèmes relationnels avec la hiérarchie (22 %).

Les salariés de 30 à 39 ans sont nettement surreprésentés (39 % vs 27 %), tandis que les salariés de plus de 40 ans et plus y sont moins nombreux (46 % vs 59 %). Les cadres sont moins nombreux dans cette classe (18 % vs 24 %).

Les salariés du secteur d'activité « **Santé humaine et action sociale** » sont significativement plus nombreux que dans l'ensemble des salariés stressés (16 % vs 12 %).

Classe 8 : groupe composé de 325 (24,2 %) salariés évoquant plutôt la charge de travail

Les salariés de cette classe sont plus nombreux à rapporter la charge de travail (69 %). Aucun n'évoque de problèmes relationnels avec des collègues, de pression excessive sur les objectifs, ni d'organisation du travail. Ils sont moins nombreux à pointer le manque de reconnaissance (47 %).

Les salariés vus au cours d'une **visite initiale** ou d'une **visite périodique** sont surreprésentés dans cette classe (82 % vs 72 %).

Les cadres y sont surreprésentés (28 % vs 24 %). Les salariés du secteur d'activité « **Activités immobilières** » sont significativement plus nombreux que dans l'ensemble des salariés stressés (6 % vs 4 %).



Concernant l'ensemble des salariés ayant bénéficié de l'évaluation EVASTRESS en 2018, et depuis son initiation en 2009 :

- Le stress avéré ou élevé au travail (score $\geq 6/10$) concerne environ un salarié sur cinq, et un peu moins d'un salarié sur dix peut être considéré en souffrance (score $\geq 8/10$). La proportion de salariés en situation de stress professionnel semble stable entre 2009 et 2018.

Concernant les facteurs associés au stress professionnel (score $\geq 6/10$) :

- Des disparités existent dans cette réalité du stress déclaré par les salariés. Celui-ci apparaît en effet dépendant du sexe, de l'âge, de l'ancienneté, du secteur d'activité, du type de visite et de la taille d'entreprise.
- Les femmes sont sensiblement plus concernées par le stress au travail que les hommes (24,4 % contre 17,6 %). De plus, une diminution de la part des hommes stressés a été observée.
- Le stress au travail augmente avec l'âge, mais cette relation est moins marquée que par le passé. Un phénomène similaire est observé pour l'ancienneté. Si les « jeunes » salariés s'estiment peu exposés au stress professionnel, la perception se dégrade après 5 ans d'ancienneté. Néanmoins, les salariés les plus anciens semblent être moins sujets au stress. Au total, la perception du stress au travail augmente avec les responsabilités et décroît en fin de carrière.

La part des salariés en situation de stress professionnel est plus importante lors des visites « à problèmes » (notamment lors des visites de pré-reprise et des visites à la demande du salarié).

Ces salariés sont beaucoup moins nombreux lors des visites initiales, et des visites périodiques. Côté évolution, la part des visites à la demande et des visites initiales réalisées a augmenté au sein du service, mais la proportion de salariés en situation de stress professionnel lors de ces visites a diminué.

- Les salariés des secteurs « Activités immobilières », « Enseignement », « Autres activités de services », et « Activités financières et d'assurance » sont plus nombreux à être en situation de stress professionnel que les autres secteurs d'activité. Et depuis 2009, la situation semble s'être dégradée pour les secteurs « Enseignement », « Santé humaine et action sociale » et « Hébergement et restauration ».
- Les salariés des très petites entreprises (<10 salariés) sont les plus protégés face au stress professionnel.
- Le stress au travail est indépendant de la catégorie socio-professionnelle et du contrat de travail. Il touche autant les employés/ouvriers, agents de maîtrise que les cadres, autant les salariés en CDI, que ceux en CDD.

Les déterminants du stress professionnel les plus cités

La charge de travail est le déterminant du stress le plus cité depuis 2016, et est en augmentation constante depuis 2011. Le manque de reconnaissance et l'organisation du travail sont également mentionnés par environ un salarié stressé sur deux.

Les relations entre les déterminants du stress et les caractéristiques socio-professionnelles

La typologie réalisée sur les déterminants du stress permet de caractériser différents profils de salariés en situation de stress professionnel.

- Ainsi, les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les salariés qui déclarent des problèmes relationnels avec le public, et ceux qui pointent l'organisation du travail.
- Les salariés les plus anciens et ceux qui ont demandé à avoir une visite médicale sont eux plus nombreux à craindre la perte de leur emploi.
- Les salariés en situation de stress professionnel et vus au cours d'une visite de pré-reprise sont plus nombreux à déclarer des problèmes éthiques, des problèmes relationnels avec le public ou des problèmes relationnels avec les collègues.
- Les salariés stressés vus au cours d'une visite périodique sont surreprésentés parmi les salariés qui pointent la charge de travail, ou une pression excessive sur les objectifs ou temporelle.
- Les hommes sont également plus nombreux parmi les salariés qui pointent une pression sur les objectifs ou temporelle excessive. Alors que les femmes sont plus nombreuses à rapporter des problèmes relationnels avec les collègues.
- Concernant les quatre secteurs d'activité les plus à risque de stress professionnel, les motifs suivants sont plus fréquemment pointés :
 - « Activités immobilières » : la charge de travail.
 - « Enseignement » : les problèmes éthiques.
 - « Autres activités de services » : la crainte de perdre leur emploi.
 - « Activités financières et d'assurance » : la pression sur les objectifs ou temporelle excessive.

Conclusion

La fiche EVASTRESS est un outil simple, utilisé en routine par les médecins du service de santé au travail « AST 35 » depuis 10 ans pour évaluer le stress d'origine professionnelle chez les salariés qui viennent en consultation.

Cet outil et l'exploitation de ces données permettent de caractériser les salariés en situation de stress professionnel et d'en suivre l'évolution depuis 10 ans. Dix ans pendant lesquels l'activité du service de santé au travail « AST 35 » a évolué (allongement de la période des visites périodiques, augmentation du nombre de visites « à problèmes », et participation des infirmiers pour les visites périodiques).

Courant 2020, une méthode de saisie automatisée va être utilisée, elle permettra de faciliter le recueil des données tout en améliorant leur qualité.





Evaluation du stress au travail

Je fais partie d'un groupe de médecins du travail qui se propose d'évaluer le niveau de stress des salariés et ses éventuelles composantes professionnelles et personnelles.

Les réponses au questionnaire qui suit seront jointes au dossier médical. A ce titre, elles resteront naturellement confidentielles. Seules seront effectuées des exploitations collectives des données garantissant à chacun l'anonymat.

Je vais vous demander comment vous vous sentez, entre **très bien** (note 1) et **très mal** (note 10) :

- Dans votre vie professionnelle
- Dans votre vie personnelle
- Globalement

Entourez un chiffre dans chacune des trois échelles suivantes :

Vie professionnelle

Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vie personnelle

Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Globalement

Très bien Très mal

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Evaluation du stress au travail

Renseignements sur la personne :

N° Dossier N° Entreprise Date
 Ancienneté dans l'entreprise Sexe F H Année de naissance

Catégorie :

Employé/ouvrier
 Agent de maîtrise
 Cadre

Statut :

CDI
 CDD
 Intérim

Type de visite médicale :

Périodique (VIP, EMA ou SIR) Demande salarié
 Initiale (VIP ou EMA) Demande employeur
 Reprise Demande médecin
 Préreprise Entretien Infirmier

Code NAF

Taille Entreprise

De 1 à 9 salariés
 De 10 à 49 salariés
 Plus de 50 salariés

Notes personnelles :

Si EVA Pro \geq 6 :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Manque de reconnaissance (salaire, pas de compensation...) | <input type="checkbox"/> Problèmes relationnels avec la hiérarchie |
| <input type="checkbox"/> Charge de travail | <input type="checkbox"/> Problèmes relationnels avec collègues |
| <input type="checkbox"/> Pression temporelle excessive | <input type="checkbox"/> Problèmes relationnels avec public, clients ... |
| <input type="checkbox"/> Pression sur les objectifs excessive | <input type="checkbox"/> Problème éthique |
| <input type="checkbox"/> Crainte de perdre son emploi | <input type="checkbox"/> Atteintes à caractère sexuel |
| | <input type="checkbox"/> Organisation du travail (horaires, restructuration, turn-over des chefs, non pérennisation des équipes...) |