

Octobre 2015

Le stress des salariés suivis par le service de santé au travail «AST 35» : état des lieux 2012-2013-2014 et évolution

Etude réalisée à la demande du groupe de travail
sur les risques psychosociaux et de Monsieur Raspail,
Directeur du service de santé au travail «AST 35»



Le stress des salariés suivis par le service de santé au travail «AST 35» : état des lieux 2012-2013-2014 et évolution

Etude réalisée par l'ORS Bretagne
à la demande du groupe de travail sur les risques
psychosociaux et de Monsieur Raspail, Directeur
du Service de Santé au Travail « AST 35 »

Patricia BÉDAGUE, Chargée d'études
Philippe CLAPPIER, Directeur adjoint

Octobre 2015

Remerciements

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.

Sommaire

	Pages
Contexte, objectifs et méthode	9
Contexte et objectifs	9
Méthode	10
Analyse globale de l'ensemble des salariés ayant bénéficié de l'évaluation EVASTRESS à l'AST35 sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012	17
Niveaux de stress professionnel, personnel et global	18
Période 2012-2014	18
Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014	20
Origine du stress	21
Période 2012-2014	21
Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014	23
Caractéristiques des salariés qui ressentent le plus de tensions au travail sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012	25
Variations sur le genre	26
Variations selon l'âge	27
Variations selon le secteur d'activité	28
Variations selon la catégorie socioprofessionnelle	29
Variations selon l'ancienneté	30
Variations selon le statut du contrat de travail	31
Variations selon le type de visite	32
Variations selon la taille d'entreprise	33

	Pages
Déterminants du stress professionnel	35
Période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012	36
Variations selon les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés sur la période 2012-2014	37
Le manque de reconnaissance	37
L'organisation du travail	37
La charge de travail	38
Les problèmes relationnels avec la hiérarchie	38
La pression temporelle excessive	38
La pression sur les objectifs excessive	38
Les problèmes relationnels avec les collègues	39
Les problèmes éthiques	39
Les problèmes relationnels avec le public, les clients	39
Zoom sur le niveau de stress professionnel des salariés intérimaires sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012	41
Niveaux de stress professionnel	42
Sur la période 2012-2014	42
Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014	43
Origine du stress sur la période 2012-2014	44
Caractéristiques des intérimaires qui ressentent le plus de Tensions au travail (score professionnel \geq 6) sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012	45
Déterminants du stress professionnel sur la période 2012-2014	46
Synthèse	47
Perspectives	51

	Pages
Annexes	53
Annexe 1 : Fiche de recueil	54
Annexe 2 : Origine du stress sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	56
Annexe 3 : Répartition des salariés stressés au travail selon le genre sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	57
Annexe 4 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'âge sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	58
Annexe 5 : Répartition des salariés stressés au travail selon le secteur d'activité sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	59
Annexe 6 : Répartition des salariés stressés au travail selon la catégorie socioprofessionnelle sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	60
Annexe 7 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'ancienneté sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	61
Annexe 8 : Répartition des salariés stressés au travail selon le contrat de travail sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	62
Annexe 9 : Répartition des salariés stressés au travail selon la taille de l'entreprise sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014	63
Annexe 10 : Variation des facteurs de stress selon les caractéristiques des salariés	64
Annexe 11 : Nombre et répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon les 4 niveaux de stress sur la période 2012-2013-2014 pour la vie professionnelle	65
Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (code NAF 2008 - Insee)	66

Vertical line

Contexte, objectifs et méthode

Contexte et objectifs

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 outil clinique d'évaluation du stress des salariés (EVASTRESS). L'outil utilisé est une échelle visuelle analogique d'auto-évaluation par le salarié de son niveau de stress et de ses déterminants professionnels renseigné à l'occasion des visites médicales ou de l'entretien infirmier. Cet outil permet notamment de situer le niveau de stress au travail (stress professionnel), en dehors du travail (stress personnel) et de manière globale.

Ses objectifs 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,
- d'élaborer des 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 avec l'apport des médecins du travail sur ces questions.

Les données sont collectées à l'échelle de l'entreprise via une fiche « Evaluation du stress au travail » qui permet au salarié de se situer sur l'échelle d'évaluation (cf. annexe 1). Les données sont ensuite compilées au sein d'une base de données.

En six ans, les données recueillies par le groupe de médecins participants ont concerné près de 27 000 consultations. Seules les données transmises par les médecins respectant une méthodologie commune sont intégrées dans la base de données dite « base de référence ».

Dans ce contexte, le service de santé au travail « AST 35 » a sollicité l'ORS Bretagne afin que soit réalisé un traitement et une analyse des données recueillies dans la base de référence afin d'obtenir un point de vue sur l'ensemble des salariés ayant bénéficié de cette évaluation entre 2009 et 2014.

Les différents axes d'analyse, la liste des indicateurs à calculer, ainsi que les croisements à réaliser entre les différentes variables ont été définis consensuellement entre les médecins du travail et l'ORS Bretagne 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.

Méthode

■ L'Échelle Visuelle Analogique de stress (EVASTRESS)

L'évaluation subjective du stress repose sur un questionnaire comportant une Échelle Visuelle Analogique de stress.

Inspirée des échelles visuelles 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 (note 1) à très fort (note 10). C'est le salarié qui évalue personnellement par écrit son niveau de stress, exclusivement lors d'une visite médicale, en présence du médecin. Trois échelles sont proposées pour renseigner indépendamment les uns des autres le stress professionnel, le stress personnel et recueillir le résultat global.

Quatre niveaux de stress ont été 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)

Le salarié est considéré comme stressé avec une note supérieure ou égale à 6. 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.

Le questionnaire comprend également des questions portant sur des variables socioprofessionnelles comme 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).

Les scores obtenus par cette technique d'auto-évaluation reflètent les **tensions perçues** par les salariés et permettent de comparer des groupes de populations entre eux. Il est ainsi possible de dénombrer le taux de salariés stressés par type d'entreprise, ou encore selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, etc...

■ Critères d'inclusion dans la base de référence

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. Ainsi, sur une période de 3 années, le salarié pourra figurer 3 fois maximum dans la base.

La base de données sur la période 2009-2014 contient les caractéristiques de 26 774 consultations appartenant à 2 442 entreprises différentes. 15 médecins ont participé à la constitution de cette base.

Nombre de consultations par année dans la base de référence 2009-2014

Nombre de consultations	
2009	3 194
2010	4 359
2011	4 459
2012	4 704
2013	4 715
2014	5 343
Période 2009-2014	26 774

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

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

Le traitement statistique des données a été effectué sur logiciel SPSS par l'ORS Bretagne. Il repose sur l'utilisation du test statistique du χ^2 qui permet de conclure si les différences observées entre des groupes sont statistiquement significatives ou non. Le seuil de significativité retenu est de 5%.

■ Méthodologie

L'analyse s'appuie sur les scores de 3 années regroupées, afin d'obtenir des effectifs suffisants et de tenir compte de la périodicité des visites (tous les salariés sont vus désormais sur un cycle de 3 ans, la période 2012-2013-2014 étant la plus récente à ce jour).

La comparaison dans le temps a été effectuée à partir de deux périodes glissantes n'ayant qu'une seule année en commun (2010-2011-2012 et 2012-2013-2014), ce qui peut tendre à lisser les évolutions observées mais contribue en miroir à les sécuriser en minorant les écarts aléatoires liés aux petits effectifs.

Les données de la variable « catégorie socioprofessionnelle » ont été notées « manquantes » pour la période du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2012 car elles n'étaient pas fiables.

Les deux enregistrements, pour lesquels les scores de la vie personnelle et de la vie globale étaient manquants, ont été écartés.

Dans la base de référence, 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 :

- A-Agriculture, sylviculture et pêche
- BE-Industrie manufacturière, industries extractives et autres
- F-Construction
- G-Commerce de gros et de détail
- H-Transports et entreposage
- I-Hébergement et restauration
- J-Information et communication
- K-Activités financières et d'assurance
- L-Activités immobilières
- M-Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N-Activités de services administratifs et de soutien
- O-Administration publique
- P-Enseignement
- Q-Santé humaine et action sociale
- RU-Autres activités de services

Les petits effectifs sur 3 années dans les secteurs de la construction et des activités immobilières ne permettent pas d'analyses approfondies.

Les salariés intérimaires (identifiés par le code Naf 7820Z « Activités des agences de travail temporaire » et/ou un contrat de travail en intérim) ont été exclus de l'analyse globale et ont fait l'objet d'une analyse spécifique dans ce rapport : « Zoom sur le niveau de stress des intérimaires ».

Dans la base de données de référence, les intermittents du spectacle, au nombre de 18 sur la période 2012-2013-2014, ont été exclus de l'analyse.

■ Intérêts et limites

L'outil EVASTRESS est simple et rapide d'utilisation, utilisable dans la pratique quotidienne du médecin du travail. Il permet l'ouverture du dialogue avec le salarié. Il est un outil de veille du niveau de stress en entreprise, à la fois individuel ou collectif.

Les travaux de Lesage¹ sur la stabilité de l'outil montrent que la conception du stress est propre à chaque individu, et que la mesure reste stable en l'absence d'évènement clairement identifié.

L'outil EVASTRESS ne constitue pas à lui seul un outil de diagnostic du stress en entreprise. Il a pour but d'aider à l'engagement de la discussion avec une entreprise donnée, il ne se substitue pas aux entretiens cliniques, ni à la connaissance fine de la situation de l'entreprise par le médecin du travail.

¹ LESAGE F. X., CHAMOIX A., BERJOT S. Stabilité de l'échelle visuelle analogique dans l'évaluation du stress, 2009

Données de cadrage

La souffrance psychique en lien avec le travail chez les salariés actifs en France entre 2007 et 2012, à partir du programme MCP

Avant de détailler les indicateurs calculés à partir des données EVASTRESS, cet encadré présente les taux de prévalence de la souffrance psychique en lien avec le travail observée dans le cadre des Quinzaines des Maladies à Caractère Professionnel (MCP) sur la période 2007-2012.

Introduction et méthode

Dans le cadre de sa mission de surveillance épidémiologique des risques professionnels, l'Institut de veille sanitaire (InVS), en collaboration avec l'Inspection médicale du travail, a mis en place un système de surveillance des maladies à caractère professionnel (MCP).

À partir des données issues de ce programme, les taux annuels de prévalence de la souffrance psychique en lien avec le travail ont été calculés pour la période 2007 à 2012.

L'objectif est de décrire, à partir des données du programme MCP, l'évolution des taux annuels de prévalence de la souffrance psychique en lien avec le travail entre 2007 et 2012, de détailler la répartition des différents symptômes et pathologies qui la composent et, enfin, d'analyser l'association entre la souffrance psychique en lien avec le travail et certains déterminants sociodémographiques et professionnels (uniquement pour l'année 2012).

Résultats

Le taux de prévalence de la souffrance psychique liée au travail était deux fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes, quelle que soit l'année (3,1% chez les femmes contre 1,4% chez les hommes en 2012). Ce taux a augmenté sur la période 2007-2012, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Concernant les répartitions des différents troubles parmi les affections définissant la souffrance psychique en lien avec le travail, l'épisode dépressif léger était, pour les hommes comme pour les femmes, l'entité la plus souvent rapportée par les médecins du travail jusqu'en 2010, avec plus d'un tiers des situations. À partir de 2011, les troubles anxieux et dépressifs mixtes étaient les plus rapportés pour les deux sexes, représentant également plus d'un tiers des affections déclarées. En parallèle, les parts du burnout et des états de stress post-traumatique, moins élevées, ont toutefois augmenté sur la période et la part de l'entité « stress lié à l'emploi » a considérablement chuté. La répartition des diagnostics était proche chez les hommes et chez les femmes, avec cependant plus de conduites addictives et de troubles du sommeil signalés chez les hommes, et plus d'épisodes dépressifs légers et de troubles anxieux et dépressifs mixtes chez les femmes.

La probabilité de signalement d'une souffrance psychique en lien avec le travail augmente avec l'âge, chez les hommes comme chez les femmes. Ainsi, celle-ci est 7 fois plus élevée pour les hommes âgés de 45 à 54 ans par rapport aux hommes de moins de 25 ans. Le taux de prévalence de la souffrance psychique en lien avec le travail augmente avec l'âge jusqu'à la tranche 45-54 ans, puis stagne. Ce palier résulterait de l'effet dit du « travailleur sain ». En effet, les salariés les plus âgés sont plus souvent écartés de la vie active, notamment pour longue maladie ou pour incapacité ou invalidité. Cet effet irait plutôt dans le sens d'une sous-estimation des taux de prévalence. Il n'est donc pas exclu que la prévalence puisse augmenter encore après 54 ans.

La probabilité de signalement d'une souffrance psychique augmente également avec la catégorie sociale (gradient social, des ouvriers vers les cadres).

En analyse multivariée, le secteur d'activité joue un rôle mineur par rapport à la catégorie sociale et à l'âge dans la probabilité de signalement d'une souffrance psychique par les médecins du travail. Les secteurs d'activité semblent impactés par la souffrance psychique au travers de leur pyramide sociodémographique (exemple du secteur des activités financières et d'assurance qui compte plus de cadres et de personnes plus âgées).

Conclusion

L'augmentation des taux de prévalence de la souffrance psychique en lien avec le travail sur la période 2007-2012 s'accompagne d'une dégradation constatée des conditions de travail et d'une médiatisation croissante de cette problématique.

Au final, le programme MCP fournit des données inédites sur la fréquence de nombreuses maladies à caractère professionnel observées chez les salariés dans le cadre de la médecine du travail, en fonction de variables sociodémographiques comme l'âge, la catégorie sociale ou le secteur d'activité. Cette analyse a permis d'approcher l'ampleur de la souffrance psychique liée au travail : cette pathologie touchait en 2012 plus de 3 femmes actives salariées sur 100 et plus de 1 homme actif salarié sur 100. Si ces chiffres étaient directement extrapolables à la population salariée de la France entière (presque 24 millions, source Insee), il est raisonnable d'estimer qu'environ 480 000 salariés seraient touchés. Il faut rappeler que la souffrance mentale liée au travail ne figure dans aucun tableau de maladie professionnelle et qu'en 2013, moins de 250 salariés présentant cette pathologie ont été indemnisés dans le cadre des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Parallèlement, au cours de la même année, plus de 10 000 accidents du travail dus à des traumatismes soudains ayant entraîné une atteinte de la santé psychique ont été indemnisés. Ces traumatismes sont identifiés dans le rapport de gestion 2013 de la CnamTS sous la terminologie « surprise, frayeur, violence, agression, menace, présence ».

Source :

Khireddine I, Lemaître A, Homère J, Plaine J, Garras L, Riol MC, et al. ; Groupe MCP 2012. La souffrance psychique en lien avec le travail chez les salariés actifs en France entre 2007 et 2012, à partir du programme MCP. Bull Epidémiol Hebd. 2015;(23):431-8. http://www.invs.sante.fr/beh/2015/23/2015_23_2.html

Vertical line

Analyse globale de l'ensemble des salariés ayant bénéficié de l'évaluation EVASTRESS à l'AST 35 sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

Les données concernent 12 963 consultations sur la période 2010-2011-2012 et 14 328 consultations sur la période 2012-2013-2014.

Pour des facilités de lecture dans l'analyse, on adoptera le terme « salariés » dans les pages suivantes, au lieu de « consultations ».

Dans cette partie, l'analyse est globale (toutes visites confondues, tous secteurs d'activité confondus, ...).

Les salariés intérimaires et intermittents du spectacle ont été exclus de l'analyse globale.

Niveaux de stress professionnel, personnel et global

■ Période 2012-2014

Un salarié sur cinq souffre de stress au travail²

De manière globale, sur la période 2012-2014, près des deux tiers des salariés situent leur stress à un faible niveau et près d'un quart le juge modéré. Les proportions diffèrent selon la vie professionnelle ou personnelle : plus des trois quarts des salariés ne ressentent pas de stress au **niveau personnel**, alors qu'ils ne sont plus que la moitié (56,2%) à ne pas ressentir de tensions au **niveau professionnel**.

Les salariés sont donc soumis à des tensions plus fortes dans leur activité professionnelle que dans leur vie personnelle : près d'un salarié sur 10 (9,1%) affirme souffrir du stress de manière personnelle lorsqu'ils sont le double (19,4 %) à se plaindre spécifiquement de stress au travail. Enfin, près de 7% des salariés déclarent être en souffrance professionnellement (score ≥ 8), contre moins de 3% personnellement.

On peut noter que les 943 salariés en situation de stress élevé travaillent dans 400 entreprises différentes.

Nombre de salariés et répartition selon les 4 niveaux de stress sur la période 2012-2014 pour la vie professionnelle, la vie personnelle et de manière globale (%)

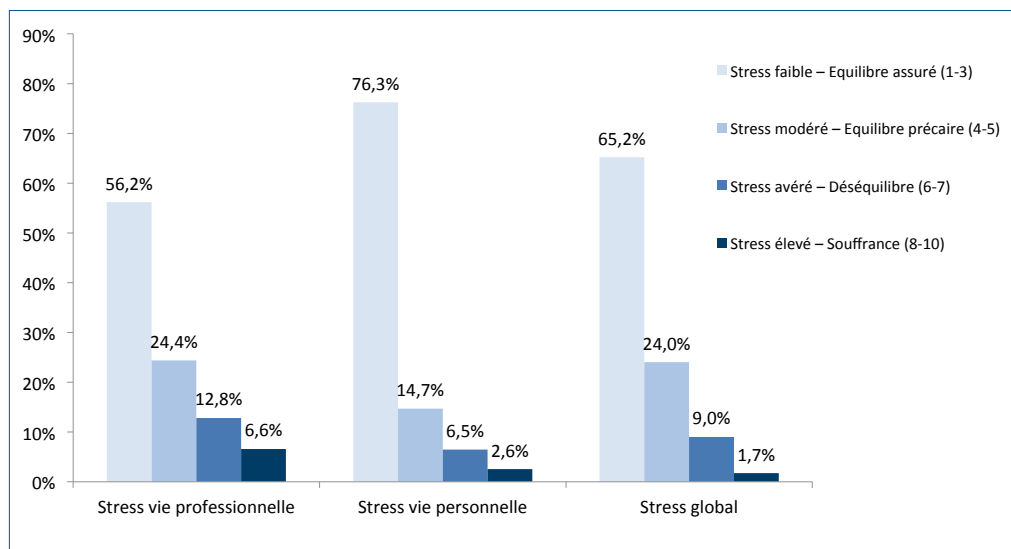
	Stress vie professionnelle		Stress vie personnelle		Stress global	
	Nb salariés	%	Nb salariés	%	Nb salariés	%
Stress faible – Equilibre assuré (1-3)	8 051	56,2%	10 928	76,3%	9 345	65,2%
Stress modéré – Equilibre précaire (4-5)	3 495	24,4%	2 106	14,7%	3 444	24,0%
Stress avéré – Déséquilibre (6-7)	1 839	12,8%	928	6,5%	1 289	9,0%
Stress élevé – Souffrance (8-10)	943	6,6%	366	2,6%	250	1,7%
Ensemble	14 328	100%	14 328	100%	14 328	100%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

² Score professionnel supérieur ou égal à 6.

Répartition des salariés selon les 4 niveaux de stress sur la période 2012-2014 pour la vie professionnelle, la vie personnelle et de manière globale (%)



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

■ Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Les tensions perçues par les salariés sont stables entre les deux périodes

Le tableau ci-dessous illustre l'évolution du stress ressenti au travail, dans la vie personnelle et globalement entre 2010-2012 et 2012-2014.

Entre ces deux périodes, la répartition des salariés selon les quatre niveaux de stress est relativement stable, que ce soit dans la vie professionnelle, personnelle ou globale.

Répartition des salariés selon les 4 niveaux de stress entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014 pour la vie professionnelle, la vie personnelle et de manière globale (%)

	Stress professionnel		Stress personnel		Stress global	
	2010-2012	2012-2014	2010-2012	2012-2014	2010-2012	2012-2014
Stress faible – Equilibre assuré (1-3)	54,0%	56,2%	76,0%	76,3%	64,3%	65,2%
Stress modéré – Equilibre précaire (4-5)	25,4%	24,4%	15,3%	14,7%	25,1%	24,0%
Stress avéré – Déséquilibre (6-7)	14,2%	12,8%	6,3%	6,5%	9,1%	9,0%
Stress élevé – Souffrance (8-10)	6,4%	6,6%	2,4%	2,6%	1,6%	1,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Origine du stress

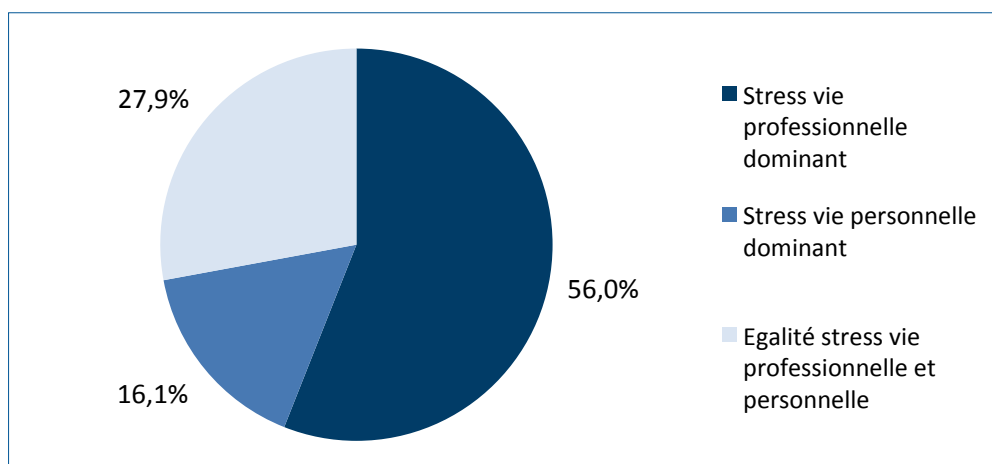
Définition : Le stress dans la vie professionnelle est dit dominant lorsque le niveau de stress attribué pour la vie professionnelle est supérieur d'au moins un point à celui attribué pour la vie personnelle.

■ Période 2012-2014

Plus de la moitié des salariés (56%) se déclarent plus stressés dans leur vie professionnelle que personnelle

A l'inverse, moins de 2 salariés sur 10 déclarent être davantage stressés dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Enfin, près de 3 salariés sur 10 déclarent un même niveau de stress professionnel et personnel.

Répartition des salariés selon l'origine du stress sur la période 2012-2014 (%)



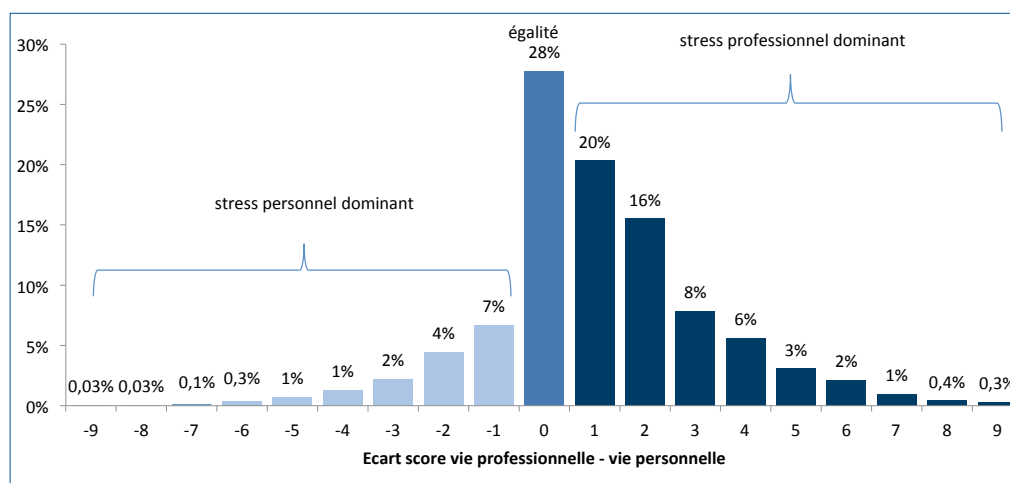
Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Plus d'un salarié sur cinq attribuent un niveau de stress professionnel au moins 3 points supérieurs à celui du stress lié à la vie personnelle

A l'inverse, un salarié sur 10 a déclaré un niveau de stress personnel supérieur de 1 à 2 points à celui attribué dans la vie professionnelle.

Répartition des salariés selon l'origine du stress sur la période 2012-2014 et les écarts entre scores professionnel et personnel (%)



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

■ Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Une relative permanence dans le temps des différentiels entre niveaux de stress professionnel et personnel

Les écarts observés entre les scores professionnel et personnel sont très proches entre 2010-2012 et 2012-2014, la répartition des salariés selon les différents cas de figure étant toujours inférieure à 3% entre les deux périodes.

Répartition des salariés selon l'origine du stress entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014 (%)

	2010-2012	2012-2014
Stress vie professionnelle dominant	58,8%	56,0%
Stress vie personnelle dominant	15,9%	16,1%
Egalité stress vie professionnelle et personnelle	25,3%	27,9%
Ensemble	100%	100%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 2.

Vertical line

Caractéristiques des salariés qui ressentent le plus de tensions au travail sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

Les résultats qui suivent reposent sur l'analyse des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon :

- le genre,
- l'âge,
- le secteur d'activité,
- la catégorie socioprofessionnelle,
- l'ancienneté,
- le statut,
- le type de visite,
- la taille de l'entreprise.

L'objectif de cette partie est d'identifier les groupes de salariés qui ressentent le plus de tensions professionnelles et qui sont donc les plus « à risque ».

Le traitement des données s'appuie sur l'utilisation du test statistique du Khi^2 qui permet de conclure si les différences observées entre les pourcentages de répartition des différents groupes sont statistiquement significatives ou non. Le seuil de significativité retenu est de 5%.

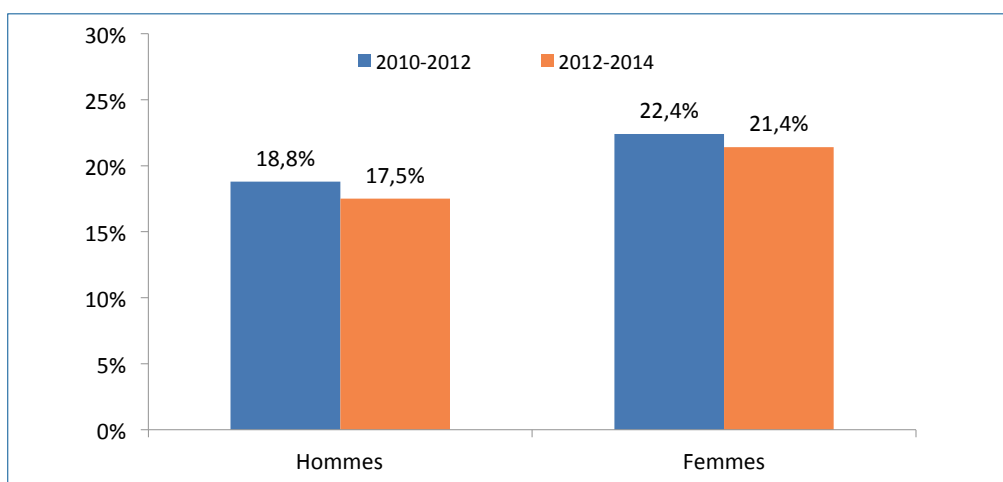
Variations selon le genre

Les femmes sont sensiblement plus touchées par le stress au travail que les hommes

Les résultats sur la période 2012-2014 révèlent que les femmes se déclarent significativement plus souvent stressées au travail que les hommes (21,4% vs 17,5%).

Les écarts selon le genre restent stables entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon le genre sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 3.

Variations selon l'âge

L'âge est un facteur aggravant : les salariés de 45-49 ans sont 2 fois plus nombreux que les 15-24 ans en situation de stress au travail

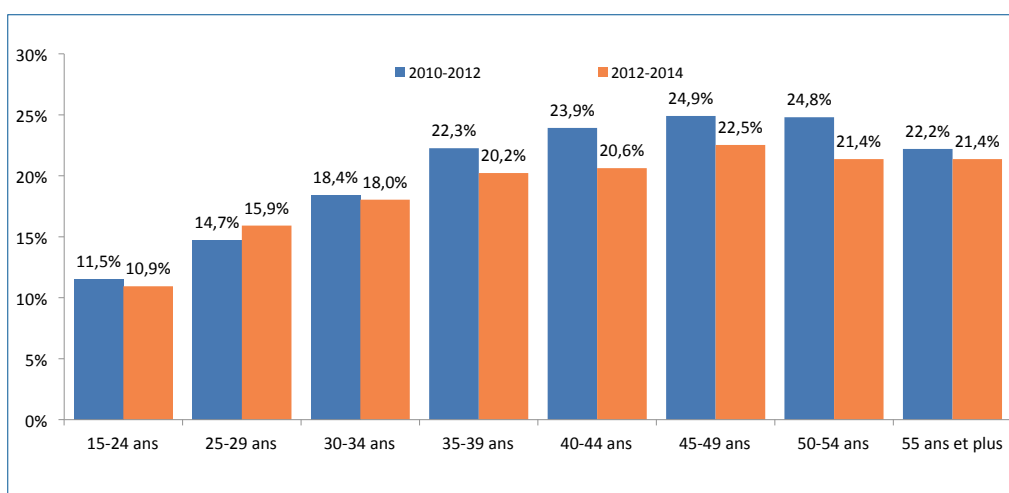
L'analyse des données sur la période 2012-2014 met en évidence un lien statistique hautement significatif entre l'âge et une situation de stress professionnel. Globalement, les salariés les plus jeunes (moins de 25 ans) sont les moins stressés. Plus les salariés avancent en âge, plus ils déclarent ressentir du stress au travail. Ceux de 45-49 ans sont dans la situation la plus défavorable.

Sur la période 2012-2014, environ 1 salarié sur 10 âgé de 15 à 24 ans est en effet concerné, contre 1 sur 5 chez les 45-49 ans.

Sur la période précédente (2010-2012), la prévalence augmente également avec l'âge et atteint son maximum pour les 45-49 ans et les 50-54 ans.

Entre les deux périodes, la situation s'est améliorée chez les salariés de 35 à 54 ans. Les prévalences sont par contre stables dans les autres tranches d'âge.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon l'âge sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

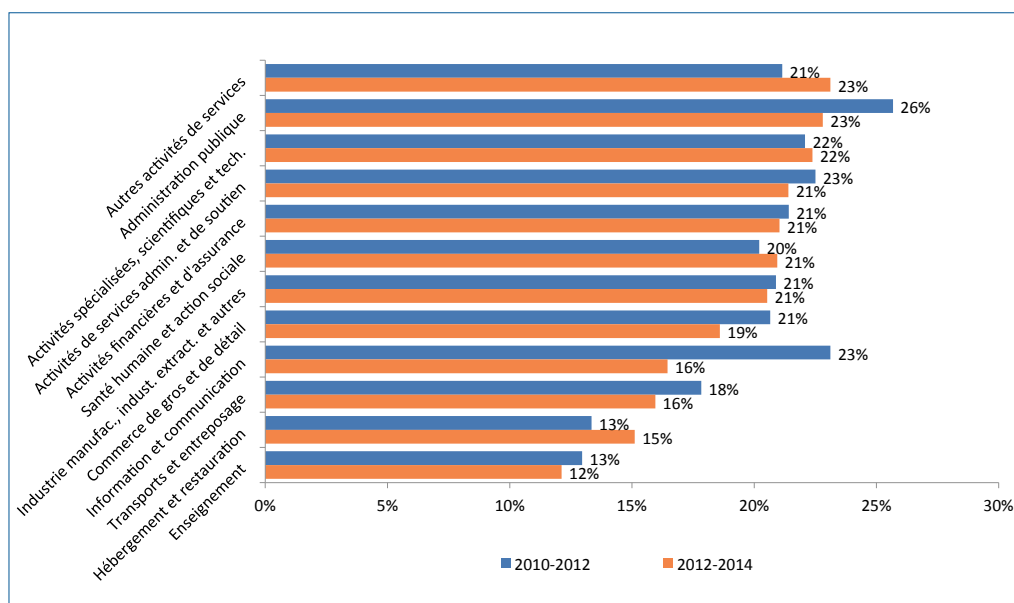
Le tableau des effectifs est présenté en annexe 4.

Variations selon le secteur d'activité

Des niveaux de stress professionnel élevés et en progression dans les secteurs des « Autres activités de service » et de l' « Administration publique »

Sur la période 2012-2014, les variations selon les secteurs d'activité sont significatives. Les secteurs des « Autres activités de service » et de l' « Administration publique » sont les plus concernés avec une proportion de 23% de salariés stressés professionnellement, contre 20% en moyenne tous secteurs d'activité confondus. Les secteurs « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », « Activités de services administratifs et de soutien », « Activités financières et d'assurance », « Santé humaine et action sociale » et « Industrie manufacturière, industries extractives » paraissent eux aussi très concernés avec une prévalence de 21%-22% de salariés. Sur la période précédente (2010-2012), le principal secteur concerné est aussi celui de l'administration publique. L'analyse de l'évolution des données entre 2010-2012 et 2012-2014 montre une légère dégradation pour le secteur « Autres activités de service » et « Hébergement-restauration ». A l'inverse, les salariés dans les secteurs de « Information-communication », « Administration publique », « Commerce » et « Transport » sont proportionnellement moins stressés sur la dernière période.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon le secteur d'activité sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Les pourcentages sont triés par ordre décroissant de fréquence pour la période 2012-2014.

Les effectifs sur 3 ans sont insuffisants pour analyser les secteurs Activités immobilières et Construction.

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 5, et la nomenclature détaillée de chacun des secteurs d'activité (codes NAF) de l'Insee en annexe 12.

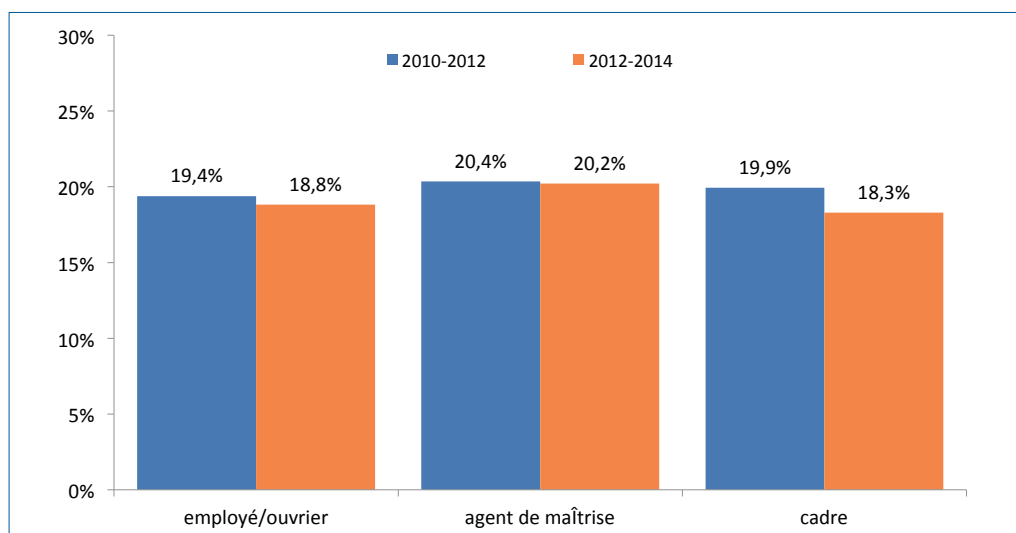
Variations selon la catégorie socio-professionnelle³

Des différences peu marquées selon les catégories socioprofessionnelles et stables dans le temps

Sur la période 2012-2014, 18,3% des cadres affirment souffrir de stress au travail. Ils sont 18,8% des employés et ouvriers, et 20,2%, des agents de maîtrise dans cette situation. Les différences entre les catégories socioprofessionnelles ne sont pas statistiquement significatives.

L'évolution de ces répartitions est stable entre 2010-2012 et 2012-2014.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon la catégorie socio-professionnelle sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 6.

³ Les données de la variable « catégorie socioprofessionnelle » ont été exclues pour la période allant du 1^{er} février 2011 au 31 décembre 2012 car n'étant pas fiables.

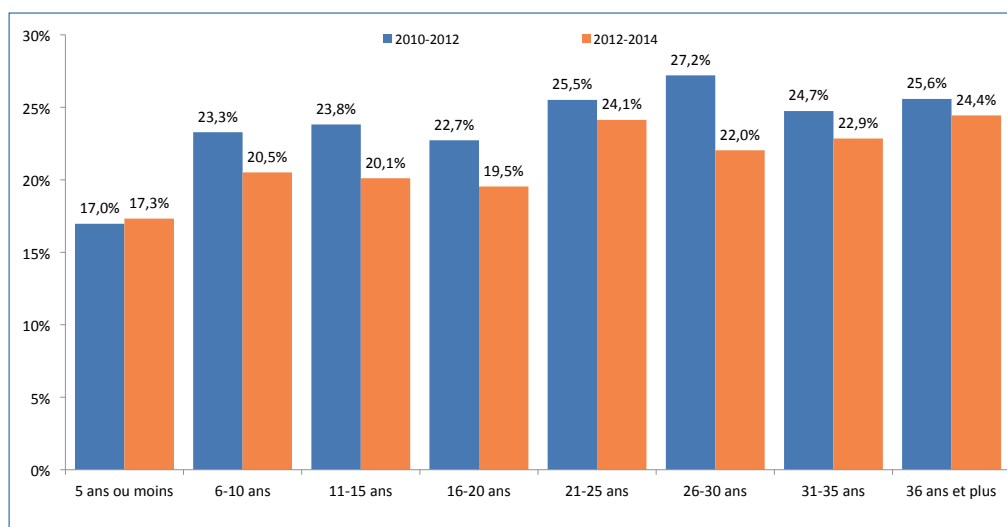
Variations selon l'ancienneté⁴

Si les « jeunes » salariés (5 ans d'ancienneté maximum dans leur poste) s'estiment peu exposés au stress professionnel, la perception a tendance à se dégrader après cette période

En 2012-2014, on peut noter plusieurs seuils où l'ancienneté des salariés évolue de manière statistiquement significative : entre 6 mois et 5 ans d'ancienneté, les salariés sont en proportion les moins stressés (17,3%), avant que la situation ne se dégrade entre 6 et 20 ans d'ancienneté (environ 20%). Elle connaît une nouvelle dégradation après 21 ans d'ancienneté, où le niveau de stress apparaît le plus élevé pour les salariés ayant 36 ans et plus d'ancienneté (24,4% stressés).

A l'exception des « jeunes salariés », la situation s'améliore pour toutes les catégories d'ancienneté entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014, notamment pour les salariés ayant 26 à 30 ans d'ancienneté, ainsi que de 6 à 20 ans.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon l'ancienneté sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 7.

⁴ L'interprétation de l'évolution de cette variable dans le temps demande à être réalisée avec prudence, certains salariés étant susceptibles de faire partie de la même catégorie entre les deux périodes (avec donc une amélioration de la situation des salariés eux-mêmes), d'autres changeant de catégorie entre les deux périodes.

Variations selon le statut du contrat de travail⁵

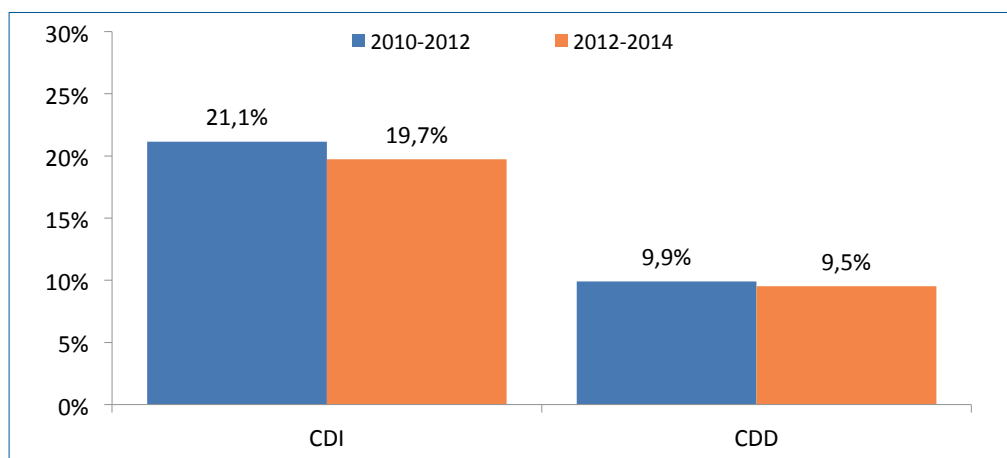
Les salariés en CDI deux fois plus nombreux à être exposés au stress professionnel que ceux en CDD

Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) déclarent significativement souffrir plus souvent du stress au travail (19,7% en 2012-2014), que les salariés en contrat à durée déterminée (9,5%).

L'évolution de ces répartitions est stable entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014.

Remarque : Sur la période 2012-2014, plus de 15% des salariés intérimaires affirment souffrir du stress dans leur activité professionnelle (cf. page 41). Ils se situent donc dans une position intermédiaire entre salariés en CDI et ceux en CDD.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon le statut du contrat de travail sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 8.

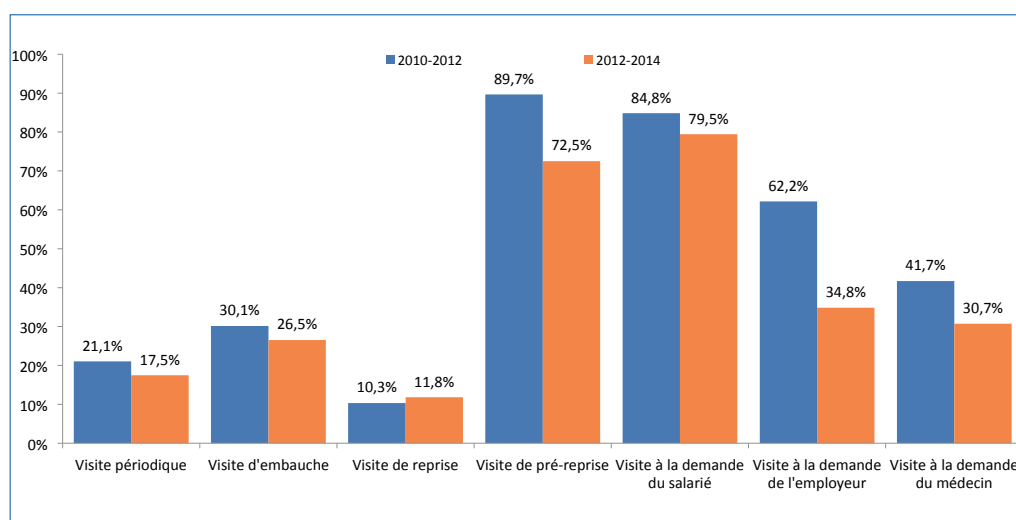
⁵ Hors salariés intérimaires et intermittents du spectacle

Variations selon le type de visite

Près de 8 salariés sur 10 vus en visite à leur demande se déclarent stressés professionnellement

Il existe un lien statistique hautement significatif entre type de visite et score pour le stress professionnel. En 2012-2014, le stress perçu est le plus important lors des visites à la demande du salarié (79,5%) et des visites de pré-reprise (72,5%). Les niveaux les plus bas sont enregistrés lors des visites de reprise (11,8%) et des visites périodiques (17,4%). Comparativement à la période 2010-2012, la proportion de salariés stressés au travail est en baisse au cours des visites à la demande de l'employeur, des visites de pré-reprise, et dans une moindre mesure des visites à la demande du médecin.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon le type de visite sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

**Répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥6)
selon le type de visite sur les périodes 2010-2012 et en 2012-2014**

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Visite périodique	1 932	21,1%	1 730	17,5%
Visite d'embauche	308	30,1%	448	26,5%
Visite de reprise	260	10,3%	253	11,8%
Visite de pré-reprise	26	89,7%	95	72,5%
Visite à la demande du salarié	84	84,8%	174	79,5%
Visite à la demande de l'employeur	23	62,2%	39	34,8%
Visite à la demande du médecin	35	41,7%	43	30,7%
Ensemble des visites	2 668	-	2 782	-

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Parallèlement, on notera qu'en 2012-2014, les visites périodiques ont rassemblé 1 730 salariés sur les 2 782 ayant un score professionnel supérieur ou égal à 6, soit 62% de l'ensemble des visites effectuées pour des salariés dont le stress peut être qualifié d'avéré ou élevé (72% en 2010-2012).

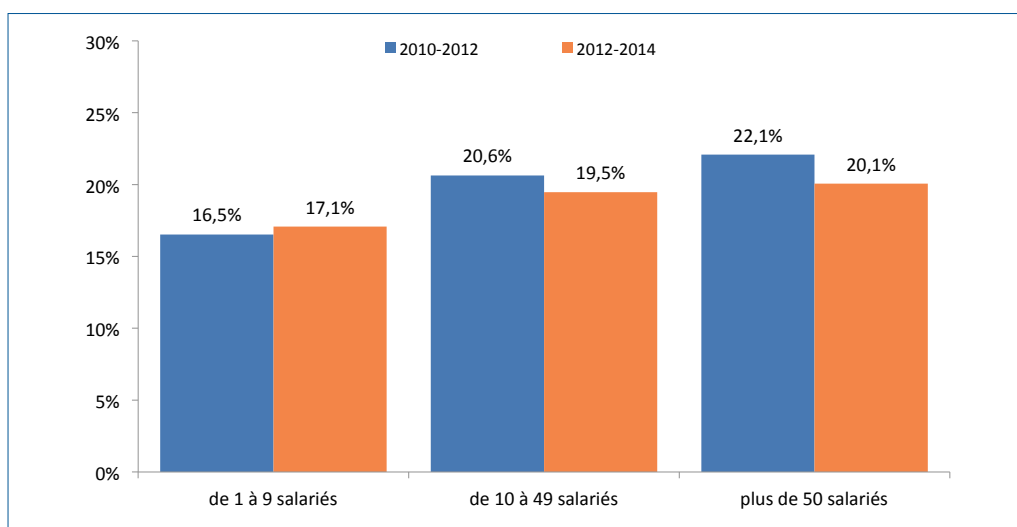
Variations selon la taille d'entreprise⁶

Les entreprises de plus de 50 salariés sont celles dont les salariés souffrent le plus de stress professionnel

La prévalence du stress au travail est significativement corrélée à la taille de l'entreprise. En 2012-2014, on observe une prévalence plus élevée du stress professionnel dans les entreprises ayant plus de 50 salariés, de l'ordre de 20%. A l'inverse, les entreprises de moins de 10 salariés sont en situation plus favorable, avec une prévalence de 17,1%.

Comparativement à la période 2010-2012, la proportion de salariés stressés au travail est en légère baisse dans les entreprises ayant plus de 50 salariés, et dans une moindre mesure dans celles de 10 à 49 salariés.

Evolution de la répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon la taille de l'entreprise sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 9.

⁶ Dans le cadre de leur activité clinique et du suivi des entreprises, notamment celles dites «préoccupantes», les médecins du travail pourront, s'ils le souhaitent, confronter l'analyse de cette variable à la situation d'une entreprise spécifique selon sa taille, situation objectivée à l'aide de l'outil de comparaison Excel créé par l'ORS Bretagne et mis à leur disposition.

Déterminants du stress professionnel

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, turn over des chefs, non pérennisation des équipes...)

A 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

A partir de 2014, les motifs suivants ont été ajoutés sur 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.

Période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

L'absence de reconnaissance au travail, facteur de stress majeur et en évolution croissante

Sur la période 2012-2014, près de la moitié des salariés stressés désignent comme première cause de stress un manque de reconnaissance au travail. D'autre part, les variables organisationnelles et la charge de travail apparaissent également prépondérantes dans le développement du stress professionnel, citées par plus de 4 salariés sur 10 (respectivement par 42,5% et 41,8% des salariés stressés).

Les problèmes relationnels avec la hiérarchie et la pression temporelle excessive sont également des sources de stress importantes puisque concernant près d'un tiers des salariés.

La pression excessive sur les objectifs est citée par près d'un quart des salariés.

Les problèmes relationnels avec les collègues ou le public, ainsi que les problèmes éthiques sont aussi évoqués mais de façon plus minoritaire.

Comparativement à la période 2010-2012, l'évolution en forte croissance de l'impact du manque de reconnaissance est le principal élément qui se dégage de l'analyse.

Répartition des salariés stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon les motifs évoqués sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014⁷

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Manque de reconnaissance (salaire, pas de compensation)	1 195	44,8%	1 368	49,2%
Organisation du travail (horaires, restructuration, turn over des chefs, non pérennisation des équipes...)	1 163	43,6%	1 181	42,5%
Charge de travail	1 037	38,9%	1 162	41,8%
<i>Problèmes relationnels avec la hiérarchie*</i>	-	-	895	32,2%
<i>Pression temporelle excessive*</i>	-	-	826	29,7%
<i>Pression sur les objectifs excessive*</i>	-	-	626	22,5%
<i>Problèmes relationnels avec les collègues*</i>	-	-	370	13,3%
Problèmes éthiques	251	9,4%	284	10,2%
<i>Problèmes relationnels avec le public, les clients*</i>	-	-	221	7,9%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

*Items ajoutés en 2011 sur la fiche. La comparaison des données entre les deux périodes triennales n'est donc pas possible.
Remarque : En 2014, les motifs suivants ont été ajoutés sur la fiche : la crainte de perdre son emploi (citée par 60 salariés, soit 2,2%) et les atteintes à caractère sexuel (citées par 3 salariés, soit 0,1%).
Les pourcentages sont triés par ordre décroissant de fréquence pour la période 2012-2014.
Dans la base de données EVASTRESS, 20% des salariés avec un score professionnel supérieur ou égal à 6 n'ont pas indiqué les raisons de leur plainte.

⁷ Plusieurs réponses possibles

Variations selon les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés sur la période 2012-2014

Les facteurs de stress n'affectent pas les différentes catégories de salariés de la même manière⁸ :

■ Le manque de reconnaissance (49% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Sur la période 2012-2014, près de la moitié des salariés stressés désignent comme première cause de stress un manque de reconnaissance au travail.

Si les différences selon le genre, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, le type de contrat de travail ne sont pas significatives, il existe en revanche un lien significatif selon l'âge, le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle.

Les salariés âgés de 30 à 34 ans sont significativement plus nombreux à évoquer le manque de reconnaissance (55,7%, contre 39,8% des moins de 25 ans).

L'absence de reconnaissance génère davantage de stress chez les salariés des secteurs « Activités de services administratifs et de soutien » (57% d'entre eux), « Santé humaine et action sociale » (55,6%), « Industrie manufacturière, industries extractives et autres » (55,1%). A l'inverse, seuls 35,4% des salariés du secteur « Activités financières et d'assurance », 37,5% de ceux du secteur « Enseignement » sont affectés par une absence de reconnaissance.

Concernant les catégories socioprofessionnelles, les employés et ouvriers citent plus fréquemment ce facteur de stress (52,3% d'entre eux), que les agents de maîtrise (42,1%) ou les cadres (40,7%). En croisant les catégories socioprofessionnelles avec les secteurs d'activité, les employés et ouvriers de l'industrie (58,3%) sont significativement les plus nombreux à évoquer l'absence de reconnaissance.

■ L'organisation du travail (42% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Si les différences selon la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté, la taille de l'entreprise ne sont pas significatives, il existe en revanche un lien significatif selon l'âge, le genre, le secteur d'activité et le statut du contrat de travail.

Les salariés âgés de 30 à 34 ans sont significativement plus nombreux à évoquer l'organisation du travail (50%, contre 37,8% des 50-54 ans), de même que les hommes (44,6% d'entre eux, contre 40,6% des femmes).

L'organisation du travail génère davantage de stress chez les salariés du secteur « Santé humaine et action sociale » (50,4%).

Les salariés en CDI citent également plus fréquemment ce facteur de stress (42,7% d'entre eux, contre 24,4% des salariés en CDD).

⁸ Les caractéristiques des salariés sont soulignées dès lors qu'elles impactent significativement sur les différents facteurs de stress ($p < 0,05$). Si ces caractéristiques ne sont pas mentionnées dans l'analyse, c'est en raison d'effectifs insuffisants qui ne permettent pas l'interprétation du test statistique. Enfin, les effectifs pour le facteur « Crainte de perdre son emploi » ne sont pour leur part pas suffisants et ne permettent pas d'analyse spécifique.

■ La charge de travail (42% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Il existe un lien significatif selon le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle et l'ancienneté.

Les salariés des secteurs « Administration publique » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » sont proportionnellement les plus nombreux (respectivement 61,5% et 56,4%) à déclarer la charge de travail comme élément participant à leur stress professionnel. Concernant les catégories socioprofessionnelles, les cadres citent plus fréquemment la surcharge de travail comme facteur de stress (49,2% d'entre eux), que les agents de maîtrise (46,2%) ou les employés et ouvriers (39,3%).

Les salariés ayant de 26 à 30 ans d'ancienneté sont significativement plus nombreux à évoquer ce facteur de stress (50,9%, contre 29% des 31 à 35 ans d'ancienneté).

■ Les problèmes relationnels avec la hiérarchie (32% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Les différences sont significatives selon la catégorie socioprofessionnelle et la taille d'entreprise. Les employés et ouvriers citent plus fréquemment les problèmes relationnels avec la hiérarchie comme facteur de stress (36,1% d'entre eux), que les agents de maîtrise (31,6%) ou les cadres (25,3%).

Les problèmes relationnels avec la hiérarchie génèrent également davantage de stress chez les salariés des entreprises de « petite taille » (38,4% des salariés d'entreprises de 1 à 9 salariés, contre 29% pour les entreprises de 50 salariés et plus).

■ La pression temporelle excessive (30% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Les salariés âgés de 45 à 49 ans sont significativement plus nombreux à évoquer la pression temporelle excessive (55,7%, contre 24,5% des moins de 25-29 ans).

Concernant les catégories socioprofessionnelles, les cadres citent plus fréquemment ce facteur de stress (35,6% d'entre eux), que les employés et ouvriers (28,7%) ou les agents de maîtrise (26,9%).

■ La pression sur les objectifs excessive (22% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Les hommes sont significativement plus nombreux à évoquer une pression sur les objectifs excessive (24,5%, contre 20,8% des femmes).

La pression excessive sur les objectifs génère davantage de stress chez les salariés des entreprises de « petite taille » (27,7% des salariés d'entreprises de 1 à 9 salariés, contre 21,5% pour les entreprises de 10 salariés et plus).

■ Les problèmes relationnels avec les collègues (13% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Si les différences selon l'ancienneté, le statut du contrat de travail, la taille de l'entreprise ne sont pas significatives, il existe en revanche un lien significatif selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle.

Les femmes sont significativement plus nombreuses à évoquer les problèmes relationnels avec les collègues (15,4%, contre 10,8% des hommes).

Les employés et ouvriers les citent également plus fréquemment comme facteur de stress (17,1% d'entre eux), que les cadres (10,1%) ou les agents de maîtrise (8,8%).

Les problèmes relationnels avec les collègues génèrent davantage de stress chez les salariés des entreprises de « petite taille » (38,4% des salariés d'entreprises de 1 à 9 salariés, contre 29% pour les entreprises de 50 salariés et plus).

■ Les problèmes éthiques (10% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Il existe un lien significatif selon le genre : les hommes sont significativement plus nombreux à évoquer les problèmes éthiques comme facteur de stress (11,9%, contre 8,7% des femmes).

■ Les problèmes relationnels avec le public, les clients (8% des salariés ayant un score professionnel ≥ 6)

Les différences selon l'âge, le genre, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté et la taille de l'entreprise ne sont pas significatives.

Le tableau détaillé des données est présenté en annexe 10.

Vertical line

Zoom sur le niveau de stress professionnel des salariés intérimaires sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

Les données qui suivent concernent 466 salariés sur la période 2010-2012 et 271 salariés sur la période 2012-2014.

Les salariés intérimaires sont ceux enregistrés avec le code Naf 7820Z « Activités des agences de travail temporaire » et/ou avec le type contrat de travail « intérim ».

Les intermittents du spectacle ont été exclus de l'analyse (au nombre de 18 sur la période 2012-2014).

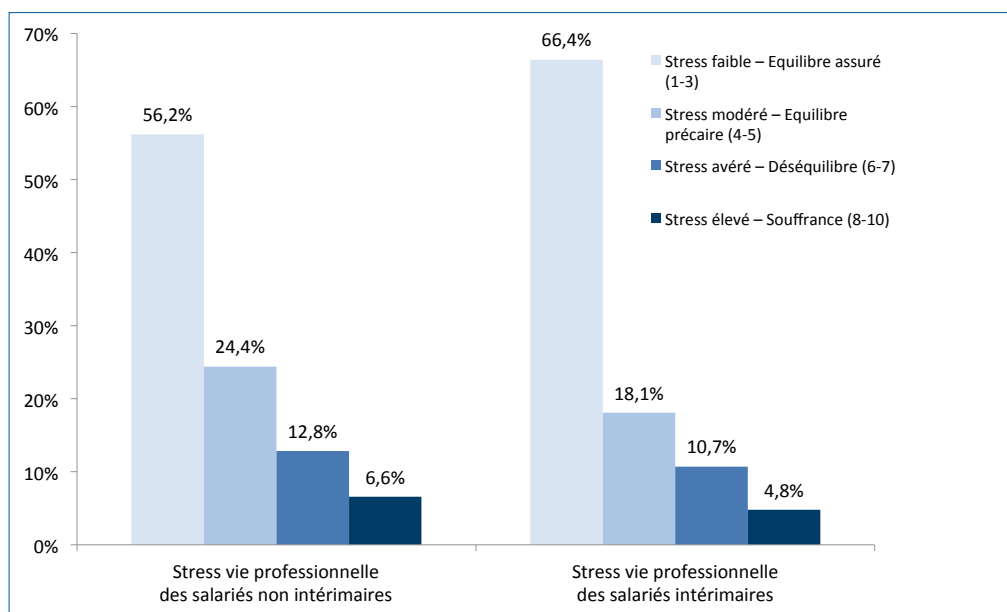
Niveaux de stress professionnel

■ Sur la période 2012-2014

Les salariés intérimaires déclarent des tensions professionnelles moins fortes que les salariés non intérimaires

Sur la période 2012-2014, plus de 15% des salariés intérimaires affirment souffrir du stress dans leur activité professionnelle (score ≥ 6), contre près de 20% des salariés non intérimaires. En miroir, les deux tiers des intérimaires situent leur stress à un faible niveau, alors que seulement la moitié des salariés non intérimaires déclarent ne pas être stressés professionnellement.

Répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon les 4 niveaux de stress professionnel sur la période 2012-2014 (%)



Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Le tableau des effectifs est présenté en annexe 11.

■ Evolution entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Les tensions perçues par les salariés intérimaires en légère augmentation entre les deux périodes

Le tableau ci-dessous illustre l'évolution du stress ressenti au travail par les salariés non intérimaires et intérimaires entre 2010-2012 et 2012-2014.

Entre ces deux périodes, on observe une proportion légèrement plus élevée de salariés stressés professionnellement au sein de la population intérimaire (15,5% en 2012-2014 contre 13,6% en 2010-2012).

Répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon les 4 niveaux de stress professionnel entre les périodes 2010-2012 et 2012-2014 pour la vie professionnelle (%)

	Stress vie professionnelle des salariés non intérimaires		Stress vie professionnelle des salariés intérimaires	
	2010-2012	2012-2014	2010-2012	2012-2014
Stress faible – Equilibre assuré (1-3)	54,0%	56,2%	62,7%	66,4%
Stress modéré – Equilibre précaire (4-5)	25,4%	24,4%	23,8%	18,1%
Stress avéré – Déséquilibre (6-7)	14,2%	12,8%	11,2%	10,7%
Stress élevé – Souffrance (8-10)	6,4%	6,6%	2,4%	4,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

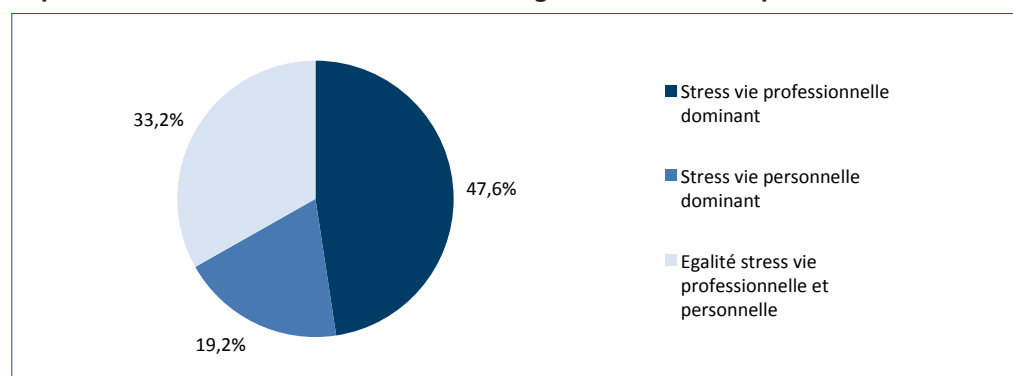
Origine du stress sur la période 2012-2014

Le stress d'origine professionnelle prédomine chez les salariés intérimaires. Ils sont cependant proportionnellement plus nombreux que les non intérimaires à se prononcer pour des scores identiques aux niveaux personnels et professionnels

Les salariés intérimaires déclarent, comme les non intérimaires, être davantage stressés dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle. Cependant, ils sont proportionnellement moins nombreux à se déclarer stressés en raison de leur vie professionnelle (47,6% contre 56% des non intérimaires).

Un tiers des intérimaires (33,2%) déclarent un même niveau de stress professionnel et personnel, contre 27,9% des non intérimaires.

Répartition des salariés intérimaires selon l'origine du stress sur la période 2012-2014 (%)



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon l'origine du stress sur la période 2012-2014 (%)

	Origine du stress de la population hors intérimaires	Origine du stress de la population intérimaire
Stress vie professionnelle dominant	56,0%	47,6%
Stress vie personnelle dominant	16,1%	19,2%
Egalité stress vie professionnelle et personnelle	27,9%	33,2%
Ensemble	100,0%	100,0%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Caractéristiques des intérimaires qui ressentent le plus de tensions au travail (score professionnel ≥ 6) sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

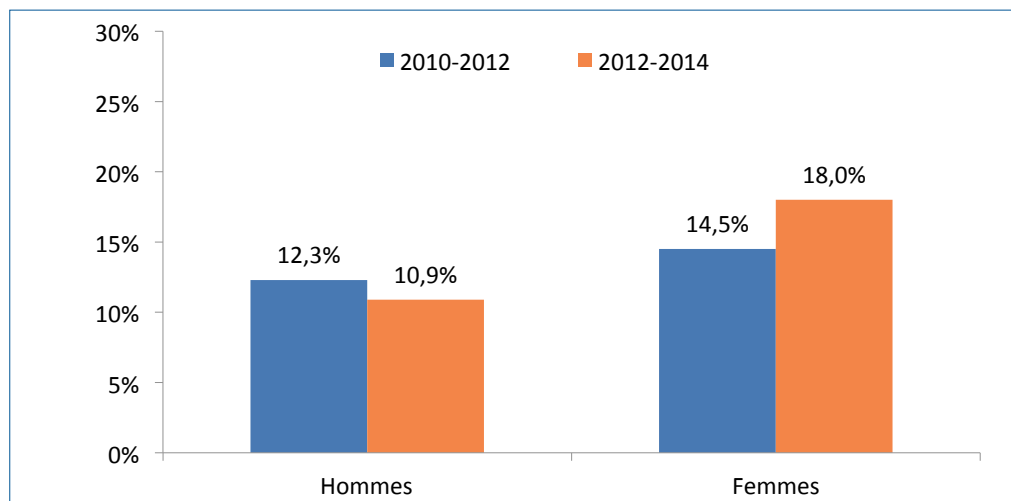
Les faibles effectifs des salariés intérimaires qui ressentent le plus de tensions au travail ne permettent pas une analyse approfondie de leurs caractéristiques. Seule l'analyse selon le genre est possible.

Les femmes intérimaires sont plus concernées par le stress au travail que les hommes

Les résultats sur la période 2012-2014 révèlent que 18% des femmes intérimaires se déclarent stressées au travail, contre 10,9% des hommes. Cette différence entre les hommes et les femmes est significative.

Comparativement à la période 2010-2012, les tensions ont augmenté chez les femmes alors qu'elles diminuent chez les hommes.

Evolution de la répartition des salariés intérimaires stressés au travail (score professionnel ≥ 6) selon le genre sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014



Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Déterminants du stress professionnel sur la période 2012-2014

L'organisation du travail, facteur de stress majeur et grandissant pour les intérimaires

Sur la période 2012-2014, plus de la moitié des salariés intérimaires stressés désignent comme première cause de stress l'organisation du travail (horaires, restructuration, turn over des chefs, non pérennisation des équipes...).

Par ailleurs, le manque de reconnaissance puis la charge de travail apparaissent également prépondérants dans le développement du stress professionnel, cités par plus de 4 salariés sur 10 (respectivement par 48% et 43% des salariés stressés).

La faiblesse des effectifs ne permet pas d'envisager d'analyse plus fine ni d'observer l'évolution entre les deux périodes.

Synthèse

Concernant l'ensemble des salariés ayant bénéficié de l'évaluation EVASTRESS sur la période 2012-2014 et évolution depuis 2010-2012

- **Le stress avéré ou élevé au travail (cotation ≥ 6) concerne près d'un salarié sur cinq** sur la période 2012-2014 (19,4%) dont près de 7% peuvent être considérés en souffrance et stress « élevé » (cotation ≥ 8). Les tensions perçues par les salariés sont stables entre 2010 et 2014.
- **Un état de stress lié avant tout au travail** : pour plus d'un salarié sur deux, le stress dans la vie professionnelle est dominant vis-à-vis du stress dans la vie personnelle.

Concernant les caractéristiques des salariés qui ressentent le plus de tensions au travail (cotation ≥ 6)

- **Des disparités existent dans cette réalité du stress déclaré par les salariés.** Celui-ci apparaît en effet dépendant du genre, de l'âge, du secteur d'activité, de l'ancienneté, du statut du contrat de travail, du type de visite et de la taille d'entreprise. A contrario, le niveau de stress ne semble pas lié à la catégorie socioprofessionnelle.
- **Les femmes sont sensiblement plus concernées par le stress au travail que les hommes** (21,4% contre 17,5%).
- **L'âge est un facteur aggravant** : les salariés de 45-49 ans sont 2 fois plus nombreux que les 15-24 ans en situation de stress au travail.
- **Si les « jeunes » salariés (5 ans d'ancienneté maximum dans leur poste) s'estiment peu exposés au stress,** la perception a tendance à se dégrader avec l'ancienneté.
- **Les salariés en CDI deux fois plus nombreux à être exposés au stress que ceux en CDD.**

- **Le stress perçu est le plus important lors des visites à la demande du salarié (79,5%)** et des visites de pré-reprise (72,5%). Les niveaux les plus bas sont enregistrés lors des visites périodiques (17,4%) et des visites de reprise (11,8%).
- **Les salariés des secteurs « Autres activités de service » et « Administration publique » souffrent plus de tensions** que dans les autres secteurs. La situation s'est dégradée entre 2010-2012 et 2012-2014 pour les secteurs « Autres activités de service » et « Hébergement-restauration ».
- On observe **une prévalence plus élevée du stress professionnel dans les entreprises ayant plus de 50 salariés.**
- **Le stress touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, sans différence significative** entre employés/ouvriers, agents de maîtrise ou cadres.

Concernant les déterminants du stress

- Les sources principales de stress sont clairement identifiées : **le manque de reconnaissance, ainsi que l'organisation du travail et la charge de travail** sont les facteurs les plus fortement générateurs de stress au travail.
- L'étude des sous-populations montre des différences notables en ce qui concerne l'impact des facteurs de stress :

Manque de reconnaissance (cité par 49,2% des salariés en 2012-2014)	Organisation du travail (cité par 42,5% des salariés en 2012-2014)	Charge de travail (cité par 41,8% des salariés en 2012-2014)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30-34 ans (55,7% d'entre eux évoquent ce facteur de stress) ▪ Secteurs « Activités de services administratifs et de soutien » (57% d'entre eux), « santé humaine et action sociale » (55,6%), « Industrie manufacturière, industries extractives et autres » (55,1%) ▪ Employés et ouvriers (52,3% d'entre eux) ▪ Employés et ouvriers de l'industrie (58,3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30-34 ans (50% d'entre eux évoquent ce facteur de stress) ▪ Hommes (44,6%) ▪ Secteur « Santé humaine et action sociale » (50,4%) ▪ Salariés en CDI (42,7%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Secteurs « Administration publique » (61,5%) et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (56,4%) ▪ Cadres (49,2%) ▪ Salariés ayant de 26 à 30 ans d'ancienneté (50,9%)

- Ainsi, le manque de reconnaissance a un plus fort impact chez les salariés âgés de 30 à 34 ans, ceux des secteurs « Activités de services administratifs et de soutien », « Santé humaine et action sociale », « Industrie manufacturière, industries extractives et autres » et chez les employés/ouvriers.
- L'organisation du travail contribue également fortement au stress des 30-34 ans. Son impact est également marqué chez les hommes, dans le secteur « santé humaine et action sociale » et chez les salariés en CDI.
- La charge de travail est plus fréquemment mise en cause dans les secteurs « Administration publique » et « Activités spécialisées, scientifiques et techniques », chez les cadres et les salariés ayant de 26 à 30 ans d'ancienneté.

Concernant les intérimaires

- Sur la période 2012-2014, **les salariés intérimaires sont moins nombreux que le reste de la population à déclarer souffrir du stress dans leur activité professionnelle** (15% vs 20%).
- **L'influence de l'organisation du travail sur le stress apparaît très affirmée** : plus de la moitié des salariés intérimaires affirment que l'organisation du travail génère du stress. A l'image du reste de la population prise en compte dans l'étude, les intérimaires se déclarant stressés invoquent également le manque de reconnaissance puis la charge de travail.

Vertical line

Perspectives

En s'appuyant sur les résultats de cette étude, les médecins du travail pourront hiérarchiser les thèmes à traiter (facteurs de stress les plus fréquents, groupes de salariés les plus affectés,...). Selon ces thématiques prioritaires, les actions à mener pourront être précisées, puis mises en œuvre.

Des analyses statistiques complémentaires (méthodes de classification et de création de typologie par exemple) pourraient être réalisées de façon à dégager des profils de salariés homogènes au regard de leur perception du stress, ou à l'inverse les profils de ceux qui se distinguent le plus les uns des autres. Elles pourraient constituer une extension des résultats présentés dans ce rapport et autoriser une analyse simultanée de plusieurs variables qualitatives.

La possibilité de mise en place d'un tableau de bord pluriannuel de suivi sur la base des indicateurs proposés dans ce rapport pourrait aussi être étudiée au fur et à mesure de l'intégration des données annuelles (2015 et suivantes).

Vertical line

Annexes

Annexe 1 : Fiche de recueil

Annexe 2 : Origine du stress sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 3 : Répartition des salariés stressés au travail selon le genre sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 4 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'âge sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 5 : Répartition des salariés stressés au travail selon le secteur d'activité sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 6 : Répartition des salariés stressés au travail selon la catégorie socioprofessionnelle sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 7 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'ancienneté sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 8 : Répartition des salariés stressés au travail selon le statut du contrat de travail sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 9 : Répartition des salariés stressés au travail selon la taille de l'entreprise sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

Annexe 10 : Variation des facteurs de stress selon les caractéristiques des salariés

Annexe 11 : Nombre et répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon les 4 niveaux de stress sur la période 2012-2014 pour la vie professionnelle (%)

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee)

Annexe 1 : fiche de recueil



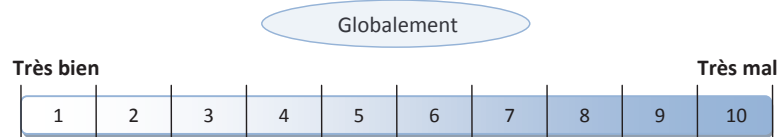
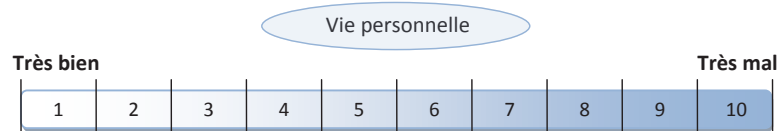
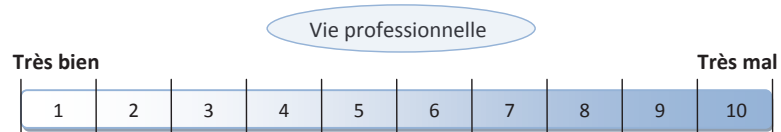
Evaluation du stress au travail

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 :



Version n° 9.0 du 21 mai 2015



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 Demande salarié
 Embauche 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...) |

Version n° 9.0 du 21 mai 2015

Annexe 2 : Origine du stress sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Origine du stress			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Egalité professionnelle personnelle	3 302	25,3	4 042	27,9
Stress personnel dominant	2 081	15,9	2 335	16,1
Stress professionnel dominant	7 677	58,8	8 124	56,0
Total	13 060	100,0	14 501	100,0

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 3 : Répartition des salariés stressés au travail selon le genre sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Hommes	1 236	18,8%	1 283	17,5%
Femmes	1 432	22,4%	1 499	21,4%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 4 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'âge sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
15-24 ans	118	11,5%	93	10,9%
25-29 ans	276	14,7%	286	15,9%
30-34 ans	364	18,4%	406	18,0%
35-39 ans	437	22,3%	432	20,2%
40-44 ans	465	23,9%	461	20,6%
45-49 ans	397	24,9%	438	22,5%
50-54 ans	344	24,8%	344	21,4%
55 ans et plus	266	22,2%	322	21,4%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 5 : Répartition des salariés stressés au travail selon le secteur d'activité sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Autres activités de services	232	21%	190	23%
Administration publique	57	26%	65	23%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	308	22%	282	22%
Activités de services administratifs et de soutien	158	23%	165	21%
Activités financières et d'assurance	254	21%	260	21%
Santé humaine et action sociale	257	20%	284	21%
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	263	21%	372	21%
Commerce de gros et de détail	654	21%	574	19%
Information et communication	187	23%	235	16%
Transports et entreposage	163	18%	213	16%
Hébergement et restauration	71	13%	81	15%
Enseignement	21	13%	24	12%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 6 : Répartition des salariés stressés au travail selon la catégorie socioprofessionnelle sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
Employé/ouvrier	685	19,4%	1 282	18,8%
Agent de maîtrise	69	20,4%	171	20,2%
Cadre	140	19,9%	396	18,3%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 7 : Répartition des salariés stressés au travail selon l'ancienneté sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
5 ans ou moins	1 069	17,0%	1 079	17,3%
6-10 ans	609	23,3%	629	20,5%
11-15 ans	322	23,8%	411	20,1%
16-20 ans	190	22,7%	187	19,5%
21-25 ans	188	25,5%	200	24,1%
26-30 ans	114	27,2%	106	22,0%
31-35 ans	98	24,7%	93	22,9%
36 ans et plus	78	25,6%	77	24,4%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 8 : Répartition des salariés stressés au travail selon le type du contrat de travail sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
CDI	2 605	21,1%	2 741	19,7%
CDD	63	9,9%	41	9,5%

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 9 : Répartition des salariés stressés au travail selon la taille de l'entreprise sur les périodes 2010-2012 et 2012-2014

	Stress avéré ou élevé (score professionnel de 6 à 10)			
	2010-2012		2012-2014	
	Nb	%	Nb	%
de 1 à 9 salariés	428	16,5%	422	17,1%
de 10 à 49 salariés	723	20,6%	668	19,5%
plus de 50 salariés	1 514	22,1%	1 689	20,1%

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 10 : Variation des facteurs de stress selon les caractéristiques des salariés

		Facteurs de stress		
		Manque de reconnaissance	Organisation du travail	Charge de travail
Genre	Hommes	ns	44,6%	ns
	Femmes	ns	40,6%	ns
Age	15-24 ans	39,8%	40,9%	ns
	25-29 ans	45,8%	38,8%	ns
	30-34 ans	55,7%	50,0%	ns
	35-39 ans	51,4%	42,4%	ns
	40-44 ans	44,7%	43,2%	ns
	45-49 ans	48,9%	43,8%	ns
	50-54 ans	52,6%	37,8%	ns
	55 ans et plus	46,9%	38,8%	ns
	Secteur d'activité	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	55,1%	45,4%
Commerce de gros et de détail		46,7%	46,0%	38,7%
Transports et entreposage		49,8%	46,0%	39,0%
Hébergement et restauration		48,1%	37,0%	35,8%
Information et communication		45,5%	47,2%	39,6%
Activités financières et d'assurance		35,4%	23,1%	34,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques		52,1%	41,5%	56,4%
Activités de services administratifs et de soutien		57,0%	37,6%	37,0%
Administration publique		52,3%	40,0%	61,5%
Enseignement		37,5%	25,0%	25,0%
Santé humaine et action sociale		55,6%	50,4%	46,8%
Autres activités de services		48,9%	43,7%	46,3%
Catégorie socioprofessionnelle		Employé/ouvrier	52,3%	ns
	Agent de maîtrise	42,1%	ns	46,2%
	Cadre	40,7%	ns	49,2%
Ancienneté	5 ans ou moins	ns	ns	39,0%
	6-10 ans	ns	ns	42,1%
	11-15 ans	ns	ns	46,0%
	16-20 ans	ns	ns	46,0%
	21-25 ans	ns	ns	43,5%
	26-30 ans	ns	ns	50,9%
	31-35 ans	ns	ns	29,0%
	36 ans et plus	ns	ns	42,9%
Contrat de travail	CDI	ns		ns
	CDD	ns		ns
Taille d'entreprise	De 1 à 9 salariés	ns	ns	ns
	De 10 à 49 salariés	ns	ns	ns
	Plus de 50 salariés	ns	ns	
Ensemble des salariés		49,2%	42,5%	41,8%

Légende

ns Non significatif ou effectif insuffisant

Les caractéristiques des salariés sont soulignées dès lors qu'elles impactent significativement sur les différents facteurs de stress ($p < 0,05$). Si ces caractéristiques ne sont pas mentionnées dans l'analyse, c'est en raison d'effectifs insuffisants qui ne permettent pas l'interprétation du test statistique. Enfin, les effectifs pour le facteur « Crainte de perdre son emploi » ne sont pour leur part pas suffisants et ne permettent pas d'analyse spécifique.

Source : Données EVAStRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 11 : Nombre et répartition des salariés non intérimaires et intérimaires selon les 4 niveaux de stress sur la période 2012-2014 pour la vie professionnelle (%)

	Stress vie professionnelle des salariés non intérimaires		Stress vie professionnelle des salariés intérimaires	
	Nb salariés	%	Nb salariés	%
Stress faible – Equilibre assuré (1-3)	8 051	56,2%	180	66,4%
Stress modéré – Equilibre précaire (4-5)	3 495	24,4%	49	18,1%
Stress avéré – Déséquilibre (6-7)	1 839	12,8%	29	10,7%
Stress élevé – Souffrance (8-10)	943	6,6%	13	4,8%
Ensemble	14 328	100,0%	271	100,0%

Source : Données EVASTRESS de l'AST35

Exploitation ORS Bretagne

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
SECTION A	AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE
SECTION B	INDUSTRIES EXTRACTIVES
05	Extraction de houille et de lignite
06	Extraction d'hydrocarbures
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres industries extractives
09	Services de soutien aux industries extractives
SECTION C	INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE
10	Industries alimentaires
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Industrie de l'habillement
15	Industrie du cuir et de la chaussure
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie
17	Industrie du papier et du carton
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
19	Cokéfaction et raffinage
20	Industrie chimique
21	Industrie pharmaceutique
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Métallurgie
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27	Fabrication d'équipements électriques
28	Fabrication de machines et équipements n.c.a.
29	Industrie automobile
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres industries manufacturières
33	Réparation et installation de machines et d'équipements
SECTION D	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'AIR CONDITIONNÉ
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
SECTION E	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU ; ASSAINISSEMENT, GESTION DES DÉCHETS ET DÉPOLLUTION
36	Captage, traitement et distribution d'eau
37	Collecte et traitement des eaux usées
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets
SECTION F	CONSTRUCTION
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Travaux de construction spécialisés
SECTION G	COMMERCE ; RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES
45	Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles
SECTION H	TRANSPORTS ET ENTREPOSAGE
49	Transports terrestres et transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Entreposage et services auxiliaires des transports
53	Activités de poste et de courrier

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee) (suite)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
SECTION I	HÉBERGEMENT ET RESTAURATION
55	Hébergement
55.1	Hôtels et hébergement similaire
55.10	Hôtels et hébergement similaire
55.10Z	<i>Hôtels et hébergement similaire</i>
55.2	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
55.20	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
55.20Z	<i>Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée</i>
55.3	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
55.30	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
55.30Z	<i>Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs</i>
55.9	Autres hébergements
55.90	Autres hébergements
55.90Z	<i>Autres hébergements</i>
56	Restauration
56.1	Restaurants et services de restauration mobile
56.10	Restaurants et services de restauration mobile
56.10A	<i>Restauration traditionnelle</i>
56.10B	<i>Cafétérias et autres libres-services</i>
56.10C	<i>Restauration de type rapide</i>
56.2	Traiteurs et autres services de restauration
56.21	Services des traiteurs
56.21Z	<i>Services des traiteurs</i>
56.29	Autres services de restauration
56.29A	<i>Restauration collective sous contrat</i>
56.29B	<i>Autres services de restauration n.c.a.</i>
56.3	Débits de boissons
56.30	Débits de boissons
56.30Z	<i>Débits de boissons</i>
SECTION J	INFORMATION ET COMMUNICATION
58	Édition
58.1	Édition de livres et périodiques et autres activités d'édition
58.11	Édition de livres
58.11Z	<i>Édition de livres</i>
58.12	Édition de répertoires et de fichiers d'adresses
58.12Z	<i>Édition de répertoires et de fichiers d'adresses</i>
58.13	Édition de journaux
58.13Z	<i>Édition de journaux</i>
58.14	Édition de revues et périodiques
58.14Z	<i>Édition de revues et périodiques</i>
58.19	Autres activités d'édition
58.19Z	<i>Autres activités d'édition</i>
58.2	Édition de logiciels
58.21	Édition de jeux électroniques
58.21Z	<i>Édition de jeux électroniques</i>
58.29	Édition d'autres logiciels
58.29A	<i>Édition de logiciels système et de réseau</i>
58.29B	<i>Édition de logiciels outils de développement et de langages</i>
58.29C	<i>Édition de logiciels applicatifs</i>
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale
59.1	Activités cinématographiques, vidéo et de télévision
59.11	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.11A	<i>Production de films et de programmes pour la télévision</i>
59.11B	<i>Production de films institutionnels et publicitaires</i>
59.11C	<i>Production de films pour le cinéma</i>
59.12	Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.12Z	<i>Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision</i>
59.13	Distribution de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.13A	<i>Distribution de films cinématographiques</i>
59.13B	<i>Édition et distribution vidéo</i>
59.14	Projection de films cinématographiques
59.14Z	<i>Projection de films cinématographiques</i>
59.2	Enregistrement sonore et édition musicale
59.20	Enregistrement sonore et édition musicale
59.20Z	<i>Enregistrement sonore et édition musicale</i>
60	Programmation et diffusion
60.1	Édition et diffusion de programmes radio
60.10	Édition et diffusion de programmes radio
60.10Z	<i>Édition et diffusion de programmes radio</i>
60.2	Programmation de télévision et télédiffusion
60.20	Programmation de télévision et télédiffusion
60.20A	<i>Édition de chaînes généralistes</i>
60.20B	<i>Édition de chaînes thématiques</i>

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee) (suite)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
61	Télécommunications
61.1	Télécommunications filaires
61.10	Télécommunications filaires
61.10Z	<i>Télécommunications filaires</i>
61.2	Télécommunications sans fil
61.20	Télécommunications sans fil
61.20Z	<i>Télécommunications sans fil</i>
61.3	Télécommunications par satellite
61.30	Télécommunications par satellite
61.30Z	<i>Télécommunications par satellite</i>
61.9	Autres activités de télécommunication
61.90	Autres activités de télécommunication
61.90Z	<i>Autres activités de télécommunication</i>
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques
62.0	Programmation, conseil et autres activités informatiques
62.01	Programmation informatique
62.01Z	<i>Programmation informatique</i>
62.02	Conseil informatique
62.02A	<i>Conseil en systèmes et logiciels informatiques</i>
62.02B	<i>Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques</i>
62.03	Gestion d'installations informatiques
62.03Z	<i>Gestion d'installations informatiques</i>
62.09	Autres activités informatiques
62.09Z	<i>Autres activités informatiques</i>
63	Services d'information
63.1	Traitement de données, hébergement et activités connexes ; portails Internet
63.11	Traitement de données, hébergement et activités connexes
63.11Z	<i>Traitement de données, hébergement et activités connexes</i>
63.12	Portails Internet
63.12Z	<i>Portails Internet</i>
63.9	Autres services d'information
63.91	Activités des agences de presse
63.91Z	<i>Activités des agences de presse</i>
63.99	Autres services d'information n.c.a.
63.99Z	<i>Autres services d'information n.c.a.</i>
SECTION K	ACTIVITÉS FINANCIÈRES ET D'ASSURANCE
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
64.1	Intermédiation monétaire
64.11	Intermédiation monétaire
64.11Z	<i>Intermédiation monétaire</i>
64.2	Activités des sociétés holding
64.20	Activités des sociétés holding
64.20Z	<i>Activités des sociétés holding</i>
64.3	Fonds de placement et entités financières similaires
64.30	Fonds de placement et entités financières similaires
64.30Z	<i>Fonds de placement et entités financières similaires</i>
64.9	Autres activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
64.90	Autres activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
64.90Z	<i>Autres activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite</i>
65	Assurance
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
66.1	Activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite
66.11	Administration de marchés financiers
66.11Z	<i>Administration de marchés financiers</i>
66.12	Courtage de valeurs mobilières et de marchandises
66.12Z	<i>Courtage de valeurs mobilières et de marchandises</i>
66.19	Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite
66.19A	<i>Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier</i>
66.19B	<i>Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite, n.c.a.</i>
66.2	Activités auxiliaires d'assurance et de caisses de retraite
66.21	Évaluation des risques et dommages
66.21Z	<i>Évaluation des risques et dommages</i>
66.22	Activités des agents et courtiers d'assurances
66.22Z	<i>Activités des agents et courtiers d'assurances</i>
66.29	Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisses de retraite
66.29Z	<i>Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisses de retraite</i>
66.3	Gestion de fonds
66.30	Gestion de fonds
66.30Z	<i>Gestion de fonds</i>

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee) (suite)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
SECTION L	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES
68	Activités immobilières
68.1	Activités des marchands de biens immobiliers
68.2	Location et exploitation de biens immobiliers propres ou loués
68.3	Activités immobilières pour compte de tiers
SECTION M	ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
69	Activités juridiques et comptables
70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion
71	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques
72	Recherche-développement scientifique
73	Publicité et études de marché
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
74.1	Activités spécialisées de design
74.10	Activités spécialisées de design
74.10Z	Activités spécialisées de design
74.2	Activités photographiques
74.20	Activités photographiques
74.20Z	Activités photographiques
74.3	Traduction et interprétation
74.30	Traduction et interprétation
74.30Z	Traduction et interprétation
74.9	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques n.c.a.
74.90	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques n.c.a.
74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
75	Activités vétérinaires
SECTION N	ACTIVITÉS DE SERVICES ADMINISTRATIFS ET DE SOUTIEN
77	Activités de location et location-bail
78	Activités liées à l'emploi
78.1	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.10	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.10Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre
78.2	Activités des agences de travail temporaire
78.20	Activités des agences de travail temporaire
78.20Z	Activités des agences de travail temporaire
78.3	Autre mise à disposition de ressources humaines
78.30	Autre mise à disposition de ressources humaines
78.30Z	Autre mise à disposition de ressources humaines
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
79.1	Activités des agences de voyage et voyagistes
79.11	Activités des agences de voyage
79.11Z	Activités des agences de voyage
79.12	Activités des voyagistes
79.12Z	Activités des voyagistes
79.9	Autres services de réservation et activités connexes
79.90	Autres services de réservation et activités connexes
79.90Z	Autres services de réservation et activités connexes
80	Enquêtes et sécurité
80.1	Activités de sécurité privée
80.10	Activités de sécurité privée
80.10Z	Activités de sécurité privée
80.2	Activités liées aux systèmes de sécurité
80.20	Activités liées aux systèmes de sécurité
80.20Z	Activités liées aux systèmes de sécurité
80.3	Activités d'enquête
80.30	Activités d'enquête
80.30Z	Activités d'enquête

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee) (suite)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
81.1	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
81.10	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
81.10Z	Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
81.2	Activités de nettoyage
81.21	Nettoyage courant des bâtiments
81.21Z	Nettoyage courant des bâtiments
81.22	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
81.22Z	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
81.29	Autres activités de nettoyage
81.29A	Désinfection, désinsectisation, dératisation
81.29B	Autres activités de nettoyage n.c.a.
81.3	Services d'aménagement paysager
81.30	Services d'aménagement paysager
81.30Z	Services d'aménagement paysager
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
82.1	Activités administratives
82.11	Services administratifs combinés de bureau
82.11Z	Services administratifs combinés de bureau
82.19	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau
82.19Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau
82.2	Activités de centres d'appels
82.20	Activités de centres d'appels
82.20Z	Activités de centres d'appels
82.3	Organisation de salons professionnels et congrès
82.30	Organisation de salons professionnels et congrès
82.30Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
82.9	Activités de soutien aux entreprises n.c.a.
82.91	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle
82.91Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle
82.92	Activités de conditionnement
82.92Z	Activités de conditionnement
82.99	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.
82.99Z	Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.
SECTION O	ADMINISTRATION PUBLIQUE
84	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
SECTION P	ENSEIGNEMENT
85	Enseignement
SECTION Q	SANTÉ HUMAINE ET ACTION SOCIALE
86	Activités pour la santé humaine
87	Hébergement médico-social et social
88	Action sociale sans hébergement
SECTION R	ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs
SECTION S	AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES
94	Activités des organisations associatives
94.1	Activités des organisations économiques, patronales et professionnelles
94.11	Activités des organisations patronales et consulaires
94.11Z	Activités des organisations patronales et consulaires
94.12	Activités des organisations professionnelles
94.12Z	Activités des organisations professionnelles
94.2	Activités des syndicats de salariés
94.20	Activités des syndicats de salariés
94.20Z	Activités des syndicats de salariés

Annexe 12 : Nomenclature des secteurs d'activité (codes NAF 2008 - Insee) (suite)

Code	Intitulés de la NAF rév. 2, version finale
94.9	Activités des autres organisations associatives
94.91	Activités des organisations religieuses
94.91Z	<i>Activités des organisations religieuses</i>
94.92	Activités des organisations politiques
94.92Z	<i>Activités des organisations politiques</i>
94.99	Activités des organisations associatives n.c.a.
94.99Z	<i>Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire</i>
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
95.1	Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
95.2	Réparation de biens personnels et domestiques
95.21	Réparation de produits électroniques grand public
95.21Z	<i>Réparation de produits électroniques grand public</i>
95.22	Réparation d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin
95.22Z	<i>Réparation d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin</i>
95.23	Réparation de chaussures et d'articles en cuir
95.23Z	<i>Réparation de chaussures et d'articles en cuir</i>
95.24	Réparation de meubles et d'équipements du foyer
95.24Z	<i>Réparation de meubles et d'équipements du foyer</i>
95.25	Réparation d'articles d'horlogerie et de bijouterie
95.25Z	<i>Réparation d'articles d'horlogerie et de bijouterie</i>
95.29	Réparation d'autres biens personnels et domestiques
95.29Z	<i>Réparation d'autres biens personnels et domestiques</i>
96	Autres services personnels
96.0	Autres services personnels
96.01	Blanchisserie-teinturerie
96.01A	<i>Blanchisserie-teinturerie de gros</i>
96.01B	<i>Blanchisserie-teinturerie de détail</i>
96.02	Coiffure et soins de beauté
96.02A	<i>Coiffure</i>
96.02B	<i>Soins de beauté</i>
96.03	Services funéraires
96.03Z	<i>Services funéraires</i>
96.04	Entretien corporel
96.04Z	<i>Entretien corporel</i>
96.09	Autres services personnels n.c.a.
96.09Z	<i>Autres services personnels n.c.a.</i>
SECTION T	ACTIVITÉS DES MÉNAGES EN TANT QU'EMPLOYEURS ; ACTIVITÉS INDIFFÉRENCIÉES DES MÉNAGES EN TANT QUE PRODUCTEURS DE BIENS ET SERVICES POUR USAGE PROPRE
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
SECTION U	ACTIVITÉS EXTRA-TERRITORIALES
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux
99.0	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

Vertical line

