

OBSERVATOIRE DE LA SANTE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

EVALUATION DU STRESS

Communiqué – novembre 2017

Dans le cadre de son expertise en santé psychologique au travail, STIMULUS publie son **Observatoire du Stress au Travail (OST)**. Les résultats fournis s'appuient sur l'analyse d'une population de plus de 30 000 salariés évalués entre **mi-janvier 2013 et mi-juin 2017**, et travaillant dans de nombreuses entreprises de secteurs d'activité variés.

Même si les résultats fournis par l'Observatoire de Stimulus ne peuvent prétendre fournir une image parfaite du stress au travail dans notre pays, par la taille de l'échantillon sur lequel il repose et par la variété des secteurs d'activité qu'il explore, ils donnent des indications solides sur l'une des problématiques les plus importantes auxquelles est confronté aujourd'hui le monde du travail.

L'Observatoire du Stress au Travail se compose de trois éléments.

- 1) Une évaluation des **niveaux de stress** et en particulier de l'hyperstress des salariés
- 2) Un repérage des **manifestations d'anxiété et de dépression** (conséquences souvent fréquentes de l'hyperstress)
- 3) Une identification des **principaux facteurs de stress** auxquels sont confrontés les salariés.

LES NIVEAUX DE STRESS

Population étudiée

La population étudiée se compose de **32 137 salariés** travaillant dans **39 entreprises** de secteurs d'activité très variés.

Méthodologie

Les niveaux de stress ont été évalués au moyen de l'échelle de **Mesure du Stress Psychologique (MSP)** à 25 ou à 9 items¹. Les deux versions de cette échelle reconnue par les organismes officiels de santé au travail possèdent un étalonnage permettant de distinguer trois niveaux : peu de stress, stress moyen, et hyperstress.

¹ Lemyre, L. & Tessier, R. – « *Mesure du stress psychologique (MSP)* ». Revue canadienne des sciences du comportement, 1998, 20 (3), 302-321

De nombreuses données socioprofessionnelles et démographiques ont aussi été recueillies, tout en garantissant l'anonymat, afin d'effectuer des analyses plus ciblées en sous-populations.

Résultats

Globalement, **24% des salariés sont dans un état d'hyperstress**, c'est-à-dire à un niveau de stress trop élevé et donc à risque pour leur santé. En revanche, une moitié des salariés (51%) connaît peu de stress.

Les femmes sont plus touchées que les hommes (respectivement 28% et 20% de salariés en hyperstress et 46% et 55% avec peu de stress). **Cadres et non cadres sont également touchés** par l'hyperstress (respectivement 24% et 23%), il en est de même pour avoir ou ne pas avoir de responsabilités d'encadrement.

Les taux d'hyperstress varient selon les secteurs d'activité. Ainsi les secteurs de « la santé humaine et des actions sociales », des « arts, spectacles et activités récréatives », des « services » et des « activités financières et d'assurance » (avec respectivement **42%**, 31%, 29% et 28% de salariés en hyperstress) apparaissent souffrir davantage du stress. A l'opposé, les secteurs des « transports et entreposage », du « commerce », de « la production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution » et de « l'industrie manufacturière » (avec respectivement **20%**, 21%, 21% et 21% d'hyperstress) connaissent moins de stress.

Sur une population étudiée un peu plus réduite de 8 876 salariés issus de 17 entreprises, on note l'influence de la tranche d'âge sur le niveau de stress. **Les « 40-50 ans » et les « plus de 50 ans » sont les plus touchés par le stress** (avec respectivement 27% et 26% d'hyperstress). **Les « moins de 30 ans » sont moins stressés** (20% d'hyperstress). Les salariés ayant plus de 25 ans d'ancienneté dans leur poste sont plus concernés par le stress (28% d'entre eux sont en hyperstress) alors que ceux ayant moins de 5 ans d'ancienneté souffrent moins de stress (19% d'hyperstress).

Commentaires

Les taux d'hyperstress des 32 137 salariés sont comparables à ceux publiés par les agences internationales (24% versus 22% pour l'Agence européenne de sécurité et santé au travail), confirmant la bonne représentativité du panel de STIMULUS.

La différence entre hommes et femmes (en défaveur de ces dernières) est un peu moins forte qu'habituellement rencontrée. Confirmant les données internationales, les plus jeunes sont moins touchés par le stress et la tranche des 40-50 ans en souffre le plus (c'est d'ailleurs chez elle que l'on retrouve les cas les plus fréquents de burn-out ou de suicides au travail).

Les plus grandes différences dans les taux d'hyperstress se trouvent dans les secteurs d'activité, variant du simple au double (de 20% à 42%). Même si la population étudiée ne

peut en aucun cas prétendre à une représentativité parfaite concernant les secteurs d'activité en France, l'importance de ces différences donnent des arguments forts à la grande disparité du problème du stress au travail selon les entreprises.

LES MANIFESTATIONS D'ANXIÉTÉ ET DE DÉPRESSION

Population étudiée

L'échantillon étudié ici est composé de **6 875 salariés**, répartis dans **16 entreprises**, là aussi de secteurs d'activité variés.

Méthodologie

Les manifestations d'anxiété et de dépression sont évaluées au moyen de la « **Hospital Anxiety and Depression Scale** » (ou **HAD**), questionnaire internationalement validé ². Les scores obtenus permettent de distinguer 4 états pour chacune des deux dimensions anxieuse et dépressive : pas de symptômes, symptômes légers, symptômes importants et probabilité d'une pathologie.

De nombreuses données socioprofessionnelles et démographiques ont aussi été recueillies, tout en garantissant l'anonymat, afin d'effectuer des analyses plus ciblées en sous-populations.

Résultats - manifestations anxieuses

52% des salariés présentent un niveau élevé d'anxiété (manifestations importantes d'anxiété ou probabilité de pathologie) et, parmi eux, **16% ont probablement un trouble anxieux**, au sens médical du terme. **Les femmes sont nettement plus concernées que les hommes (57% avec un niveau élevé d'anxiété contre 47%, et 18% de pathologie anxieuse probable contre 14%)**. Il n'y a pas de différence significative dans les manifestations anxieuses entre cadre et non cadre, tout comme entre le fait d'avoir ou pas de responsabilités d'encadrement.

De légères différences s'observent selon l'âge des salariés. **Les moins de 30 ans et les plus de 50 ans sont un peu moins anxieux** (respectivement 50% et 51% de niveaux élevés d'anxiété). **Les salariés âgés de 30 à 50 ans sont un peu plus anxieux** (54% de niveaux élevés d'anxiété).

² Zigmund, A.S. & Snaith, R.P. « *The Hospital Anxiety and Depression Scale* ». Acta Psychiatrica Scandinavica, 1983,67, 361-370. Version française In : D.J. Guelfi (Ed), *L'évaluation clinique standardisée en psychiatrie, Tome 1*. Editions médicales Pierre Fabre, Castres, 1996

Selon les **secteurs d'activité** les niveaux d'anxiété élevés varient fortement : **63% pour le secteur de « la santé et de l'action sociale »** et de 60% pour le secteur du « commerce » contre **48% pour le secteur de « l'industrie manufacturière »** et de 49% pour le secteur de « l'administration publique ».

Résultats - manifestations dépressives

29% des salariés présentent un niveau dépressif élevé (manifestations dépressives importantes ou probabilité de pathologie) et, parmi eux, **6% ont probablement une dépression**, au sens médical du terme. **Les niveaux dépressifs élevés concernent un peu plus les hommes que les femmes** (31% contre 28%) mais autant d'hommes que de femmes ont une dépression probable (7% et 6%). **Les non cadres ont un peu plus de manifestations dépressives que les cadres** (31% de niveau dépressif élevé versus 27%) mais le taux de pathologie dépressive est comparable. Les mêmes différences s'observent selon que le salarié a, ou non, des responsabilités d'encadrement.

Les niveaux dépressifs élevés progressent avec l'âge. Ils vont de 23% chez les moins de 30 ans et de 28% pour les 30-40 ans, pour atteindre 31% pour les 40-50 ans et les plus de 50 ans. **Cette progression s'observe aussi en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise**, allant de 20% pour une ancienneté inférieure à 5 ans et de 30% pour une ancienneté entre 5 et 15 ans, jusqu'à 34% pour une ancienneté de 15 à 25 ans et 31% pour une ancienneté dépassant 25 ans.

Selon les **secteurs d'activité** les manifestations dépressives varient fortement. **Les salariés du secteur « des arts, spectacles et activités récréatives » sont les plus touchés** (37% de niveau dépressif élevé et, parmi eux, 12% de dépression probable) ainsi que les salariés du secteur de « santé humaine et action sociale » et du secteur de « l'administration publique » (33% de niveau dépressif pour chacun de ces deux secteurs et 7% de dépression probable). A l'opposé, **le secteur de « l'industrie manufacturière » est le moins touché par des manifestations dépressives** (23% de salariés présentant un niveau dépressif élevé) comme le secteur du « commerce » (26% de niveau dépressif élevé).

LES FACTEURS DE STRESS (OU RISQUES PSYCHOSOCIAUX)

Population étudiée

L'échantillon étudié ici est composé de **8 217 salariés**, répartis dans **17 entreprises**, là aussi de secteurs d'activité variés.

Méthodologie

Le questionnaire évaluant les facteurs de stress est le **FRPS33 ou questionnaire des « Facteurs de Risques Psychosociaux en 33 items »**. Il a été élaboré à partir des

recommandations de l'Insee ³. Ce questionnaire comprend 33 items explorant plusieurs catégories de facteurs de stress :

- L'organisation du travail
- Les changements survenant au travail
- L'autonomie dont on dispose
- Les ressources à sa disposition
- Les exigences et diverses contraintes
- La reconnaissance dont on bénéficie
- Les relations avec les autres
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Le soutien qui est fourni
- L'environnement de travail

De nombreuses données socioprofessionnelles et démographiques ont aussi été recueillies, tout en garantissant l'anonymat, afin d'effectuer des analyses plus ciblées en sous-populations.

Résultats

Dans la population étudiée, **tous les facteurs de risques psychosociaux n'ont pas la même fréquence**. Si certains touchent une très grande majorité de salariés, d'autres ne concernent qu'une petite minorité d'entre eux. De plus, indépendamment de leur importance quantitative, certains de ces facteurs génèrent beaucoup de stress et d'autres beaucoup moins. C'est ce double aspect qu'il est important d'analyser : le « taux d'exposition » à un facteur de stress d'une part et d'autre part le « degré de danger » que représente ce facteur.

Ce sont, dans cette double optique, **les exigences liées au travail qui arrivent en tête**. « Devoir traiter des informations complexes et nombreuses » et « manquer de temps » concernent respectivement 72% et 62% des salariés et leur impact en termes de stress est très fort. Si un peu moins de salariés trouvent que « les objectifs au travail sont difficiles à atteindre » (41%), il s'agit cependant d'un élément source d'un grand stress.

Les changements touchent aussi un nombre important de salariés. 88% estiment ainsi que « leur métier nécessite de s'adapter sans cesse » et 76% qu'il leur est « impossible de prévoir leur travail dans deux ans ». Mais ces changements apparaissent être moins une source de stress que les exigences précédemment citées.

Le manque d'autonomie et en particulier « la non-participation aux décisions touchant à mon travail », bien que ne touchant que 56% des salariés est une importante cause de stress.

³ Gollac M., Bodier M. (rédacteurs), « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* » Rapport du collège d'expertise de l'Insee sur le suivi des RPS au travail réuni à la demande du ministre du Travail et des Affaires sociales, Paris, 2011.

Il est important de noter que **certains facteurs de stress, même s'ils ne touchent qu'une minorité de salariés, sont une source importante de stress** chez ceux qui y sont exposés. C'est le cas du « manque de soutien moral au travail » (33% des salariés), le fait que « mon travail ne me fait pas sentir utile ni ne me donne une bonne image de moi » (29%) ou encore « une mauvaise ambiance au travail » (27%).

Les difficultés relationnelles concernent un nombre limité de salariés. Ainsi 15% ont une « mauvaise relation avec leurs supérieurs » et 18% ont des « contacts non satisfaisants avec les gens ». Ces situations sont donc moins fréquentes mais aussi moins source de stress que d'autres facteurs de risques psychosociaux. A une double exception cependant. « Etre en contact avec des gens impolis » et « avoir des personnes au travail qui prennent plaisir à me faire souffrir » sont des situations qui ne touchent que respectivement 21% et 14% des salariés, mais leur capacité à générer un fort stress est considérable.

Les différences entre les hommes et les femmes sont assez faibles, et, étonnamment, pour les deux sexes la « difficulté à mener de front une vie professionnelle et une vie personnelle » apparait de même importance (22% dans les deux cas). Les stressseurs d'ordre relationnel sont un peu plus marqués chez les femmes.

Certains facteurs de stress sont de même importance, quelle que soit la tranche d'âge. Il en est ainsi du « manque de temps », de la « difficulté à mener de front une vie professionnelle et personnelle ». Les moins de 30 ans sont un peu moins concernés par certaines sources de stress, comme « l'absence de reconnaissance » ou le « manque de soutien des supérieurs ». A l'opposé les plus de 50 ans se plaignent davantage d'avoir « un conflit entre leurs valeurs et celles de leur entreprise ».

Il apparait aussi **quelques différences entre les salariés avec ou sans responsabilités d'encadrement.** Ces derniers sont plus exposés à « des tâches monotones et répétitives », au « manque de participation », et à « l'absence de visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle ». Les salariés avec responsabilités d'encadrement sont eux plus concernés par « le manque de temps », « avoir à traiter des informations complexes et nombreuses », et « des horaires de travail contraignants ». On constate donc que, même si les sources de stress ne sont pas tout à fait identiques pour ces deux catégories de salariés, les niveaux de stress, comme indiqués précédemment sont pourtant semblables.

CONCLUSIONS

Il faut tout d'abord rappeler **les limites des résultats fournis** qui ne peuvent en aucun cas donner une image parfaite de la réalité du stress au travail en France. Cependant **l'importance du panel de STIMULUS** (plusieurs milliers de salariés, d'entreprises très variées) permet de **dessiner les grandes lignes de la problématique du stress au travail.**

Notons d'abord l'importance du phénomène du stress au travail, avec près **d'un quart des individus en état d'hyperstress**, dangereux pour leur santé. Les femmes sont un peu plus touchées que les hommes, alors que cadres et non-cadres sont également concernés. Les

taux d'hyperstress augmentent aussi légèrement avec l'âge. En fait, les plus grandes différences concernant les taux d'hyperstress s'observent **en fonction des secteurs d'activité**.

Environ **la moitié de ces salariés présentent des niveaux élevés d'anxiété** et un salarié sur six est sans doute atteint d'une pathologie anxieuse. **Les niveaux dépressifs élevés sont nettement moins fréquents**, ne touchant que moins d'un tiers des salariés. Les états dépressifs caractérisés semblent ne toucher qu'un salarié sur 15. **Les manifestations anxieuses sont plus fréquentes chez les femmes**, augmentent avec l'âge et varient selon les secteurs d'activité. En revanche, **les manifestations dépressives touchent autant hommes et femmes**, alors qu'en population générale les femmes sont davantage touchées.

Les **sources de stress au travail (les facteurs de risques psychosociaux) sont extrêmement nombreuses** et leur grande diversité apparaît dans les résultats de cette étude. **Les exigences liées au travail et les changements se détachent nettement, ainsi que le manque d'autonomie et de reconnaissance**. Les relations au travail semblent moins responsables du stress des salariés.

On note certes **des différences quant à la confrontation à ces facteurs de stress** selon le sexe, la tranche d'âge et le statut de cadre ou d'employé. Mais ces différences ne sont pas extrêmes. Il semble même avoir actuellement **une certaine homogénéité des sources de stress au travail**, touchant de façon finalement assez identique tous les salariés, alors qu'il **n'y a pas un même niveau d'homogénéité en ce qui concerne les niveaux de stress** ressentis par les salariés. C'est en tout cas ce que montre cette étude.

A propos de Stimulus

Fondé en 1989, STIMULUS est un cabinet de conseil aux entreprises indépendant, spécialiste de la **Santé Psychologique au Travail (SPT)**. Depuis près de 30 ans, STIMULUS a conduit des évaluations en santé psychologique au travail, et plus spécifiquement sur le stress professionnel, auprès de plus de **150 000 salariés** et d'une centaine **d'entreprises**.

Sous la supervision scientifique du Docteur Patrick LEGERON (fondateur de STIMULUS, psychiatre dans le service universitaire de l'Hôpital Sainte-Anne à Paris et co-auteur des rapports sur les risques psychosociaux pour le Ministre du travail et sur le burn-out pour l'Académie de médecine), STIMULUS s'inscrit dans **une démarche méthodologique sérieuse** dans ses actions d'évaluation : questionnaires validés scientifiquement au niveau international, traitements statistiques rigoureux.

Contact :

Pour en savoir plus sur l'Observatoire ou obtenir un entretien avec le Docteur Patrick Légeron,

contacter : Agence Partisane – Régine Abolo
regine.abolo@partisane.fr - 06 61 62 83 69