

Le thermomètre des Belges

rtbf.be

LE SOIR

 **Solidaris**
mutualité

DOCUMENT CONFIDENTIEL

Rapport de recherche

LE STRESS AU TRAVAIL

Si on attaquait le mal à la racine ?

Octobre 2012

 **Solidaris**
mutualité

AGENDA

▶ La présentation de Solidaris	1.
▶ Le Thermomètre Solidaris	4.
▶ Le stress au travail :	
▪ l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones	6.
• quel est notre niveau de stress ?	
• quels sont les facteurs de stress ?	
• comment ressentons-nous le stress ?	
• comment gérons-nous le stress ?	
• perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?	
• comment en sortir ?	
▪ les médecins du travail	221.
▶ L'analyse et les pistes de propositions	
▪ de Solidaris	254.
▪ de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot	273.
▪ de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf	286.
▪ de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle	295.
• le docteur Kempeneers	302.
▶ La biographie	
▪ du docteur Pitchot	306.
▪ du professeur Matéo Alaluf	310.
▶ La fiche technique de cette étude	312.
▶ Contact	314.

LA PRÉSENTATION DE SOLIDARIS (1)

- ▶ La Mutualité Socialiste-Solidaris représente 3.100.000 affiliés en Belgique.
Leader en Belgique francophone avec 1.650.000 affiliés et près de 40% de parts de marché, elle est présente dans 70% des communes avec plus de 370 bureaux.
La Solidarité, que nous défendons et incarnons depuis près de 150 ans, est notre valeur-phare.
Elle est partagée par nos 10.000 collaborateurs et constitue le socle de notre action.

- ▶ La Mutualité Socialiste-Solidaris est active dans 3 domaines :
 - la gestion de l'assurance-maladie invalidité obligatoire (remboursement des soins de santé et paiement des indemnités)
 - l'octroi d'avantages à nos affiliés dans le cadre de l'assurance complémentaire : avantage naissance, contraception, vaccination, lunetterie...
 - la défense de nos affiliés et l'engagement à leur fournir des informations et services en matière de santé et de droits sociaux

- ▶ La Mutualité Socialiste-Solidaris rassemble une grande diversité de services spécifiques (aide et soins à domicile, centre de service social, planning familial, ...) et dispose d'un vaste réseau associatif qui se compose d'une organisation de jeunesse (Latitude Jeunes), d'un mouvement de femmes (les FPS), de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée (ASPH) et d'une association de seniors (Espace Seniors).

- ▶ Face aux défis à venir dans le secteur des soins de santé, à savoir le contexte socio-économique, la disparition des attestations de soins, l'évolution des technologies, le vieillissement de la population, ..., la Mutualité Socialiste-Solidaris a lancé en janvier 2010 un vaste exercice d'introspection autour d'une question fondamentale :

Que veut être la Mutualité Socialiste-Solidaris en 2015-2020 ?

- ▶ **HORIZON**, notre projet d'entreprise, est la réponse à cette question.
Il s'articule autour de 3 objectifs fédérateurs :
 - **être un gestionnaire incontournable de l'Assurance Maladie-Invalidité,**
 - **être un prestataire full service et**
 - **être acteur social & politique.**
- ▶ Parce que nous sommes une organisation qui représente 3.100.000 de personnes, nous avons le devoir de nous exprimer, de prendre position par rapport aux réalités qui rythment notre actualité, de faire entendre notre voix et celle de nos affiliés sur des débats de société, de formuler des revendications et des propositions de changement.
- ▶ Ce Projet d'Entreprise est une formidable opportunité pour prendre à bras le corps les défis actuels et continuer à faire ce que nous faisons depuis toujours : **garantir à tous un accès à des soins de santé de qualité.**

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

LE THERMOMÈTRE SOLIDARIS

- ▶ En 2012, dans le cadre de son projet d'entreprise HORIZON, la Mutualité Socialiste-Solidaris lance son programme d'enquêtes sociales et politiques : le Thermomètre Solidaris. Avec le Thermomètre Solidaris, la Mutualité Socialiste-Solidaris veut aborder en profondeur et sans tabou, les problématiques sociales et politiques qui constituent aujourd'hui des enjeux majeurs en termes de perspectives pour l'avenir, parce que ces questions déterminent profondément le bien-être global des individus.

- ▶ Ainsi, nous allons périodiquement investiguer un sujet de société qui fait débat. D'une part en interrogeant, via un programme de sondages, la voix de celles et ceux qui sont acteurs de la thématique traitée, avec fondamentalement, deux perspectives, celle de la demande et celle de l'offre.
D'autre part, au sein d'un groupe d'experts, nous analysons les résultats de ces enquêtes, dressons les constats, prenons position et formulons des pistes de propositions concrètes.

- ▶ Notre démarche repose sur 3 grands principes :
 - La collaboration avec des experts indépendants, spécialistes du domaine traité,
 - Le professionnalisme et la rigueur scientifique dans la production des enquêtes, par le recours à des instituts reconnus,
 - L'implication et la transparence vis-à-vis des partenaires (experts, médias, collaborateurs) tout au long du processus.

- ▶ Afin d'assurer le meilleur écho à ces dossiers, la Mutualité Socialiste-Solidaris a choisi de s'associer à deux médias d'envergure et de qualité que sont Le Soir et La RTBF.
Le second sujet que le Thermomètre Solidaris aborde est celui du stress au travail de la population belge francophone, salariée et indépendante. Simplement, en se posant cette question : *Et si on attaquait le mal à la racine ?*

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

► **Les professionnels de la santé utilisent des protocoles normés et validés pour appréhender et mesurer le niveau de stress.**

Nous avons administré le questionnaire de Cohen (PSS 10) à nos répondants salarié(e)s et indépendants.

Le constat est net :

- **un travailleur – *salarié(e)s ou indépendants* – sur trois souffre d'un stress élevé voire très élevé,**
- **seuls moins de deux travailleurs sur dix ne ressentent quasi pas de stress,**
- **les autres – soit un sur deux – vivent un stress modéré.**

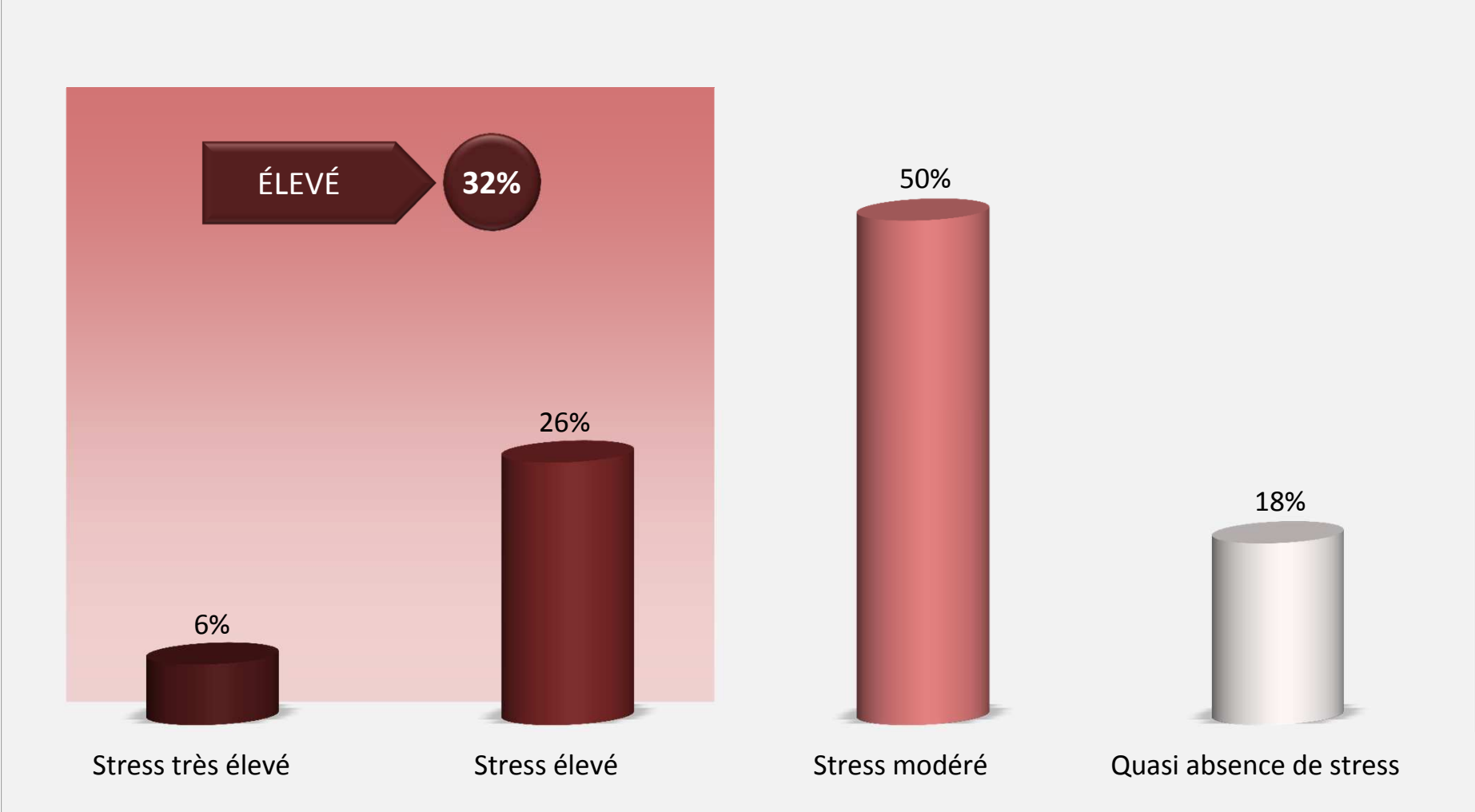
Parmi les salarié(e)s qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, il y a davantage :

- **de femmes que d'hommes,**
- **de cadres et de commerciaux ,**
- **de salarié(e)s de grandes entreprises,**
- **du secteur des télécoms / web / informatique, de l'enseignement, de l'horeca et des services aux entreprises,**
- **des personnes qui sont en contact direct avec les clients,**
- **ceux qui ont des horaires non réguliers / coupés / à pause / sans limites,**
- **ceux qui travaillent sur des lignes de production / à la chaîne,**
- **ceux qui sont dans des systèmes de primes collectives ou mixtes (individuelles et collectives).**

NOTRE NIVEAU DE STRESS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

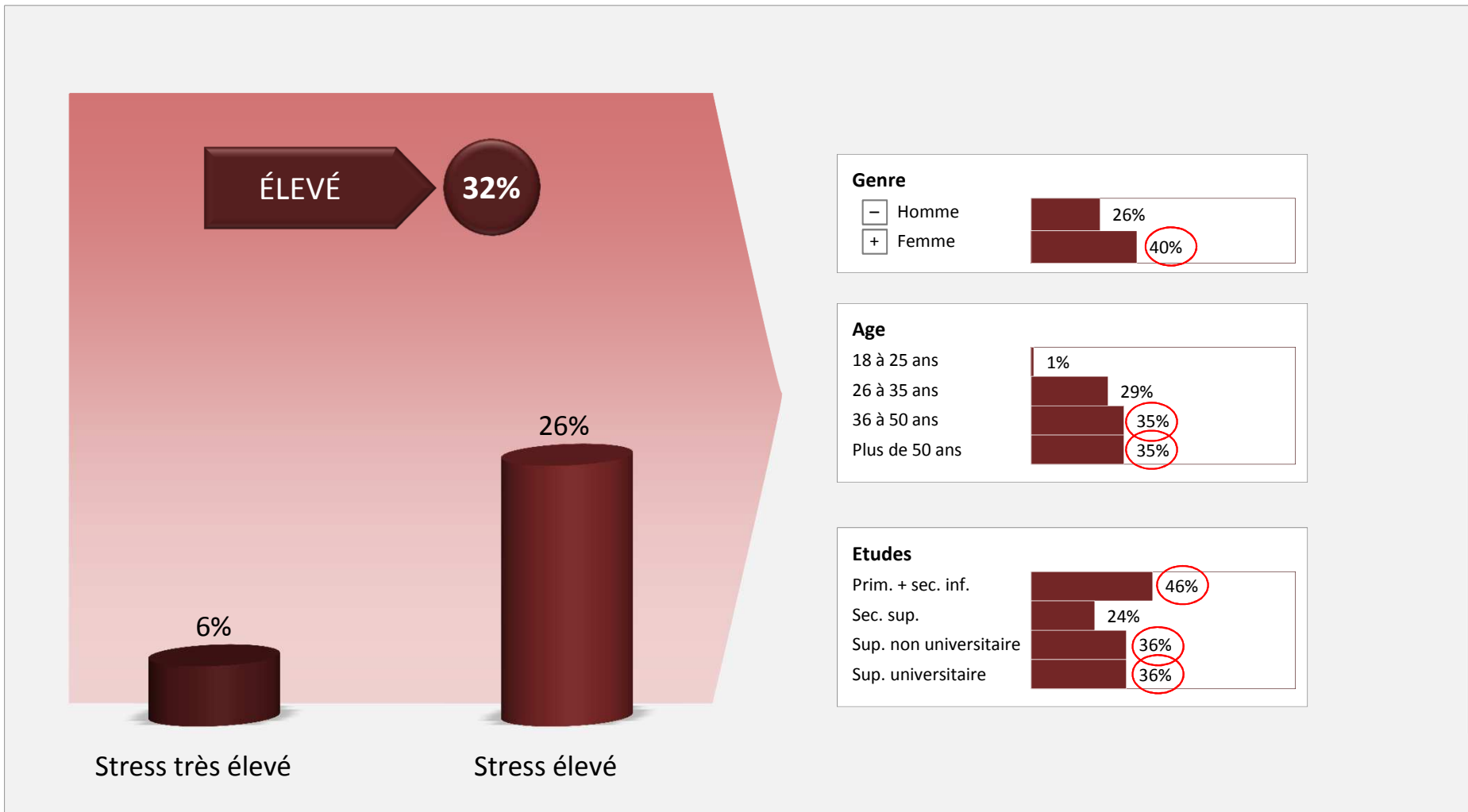
Base : 100% = total des salarié(e)s.



NOTRE NIVEAU DE STRESS – VARIATIONS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

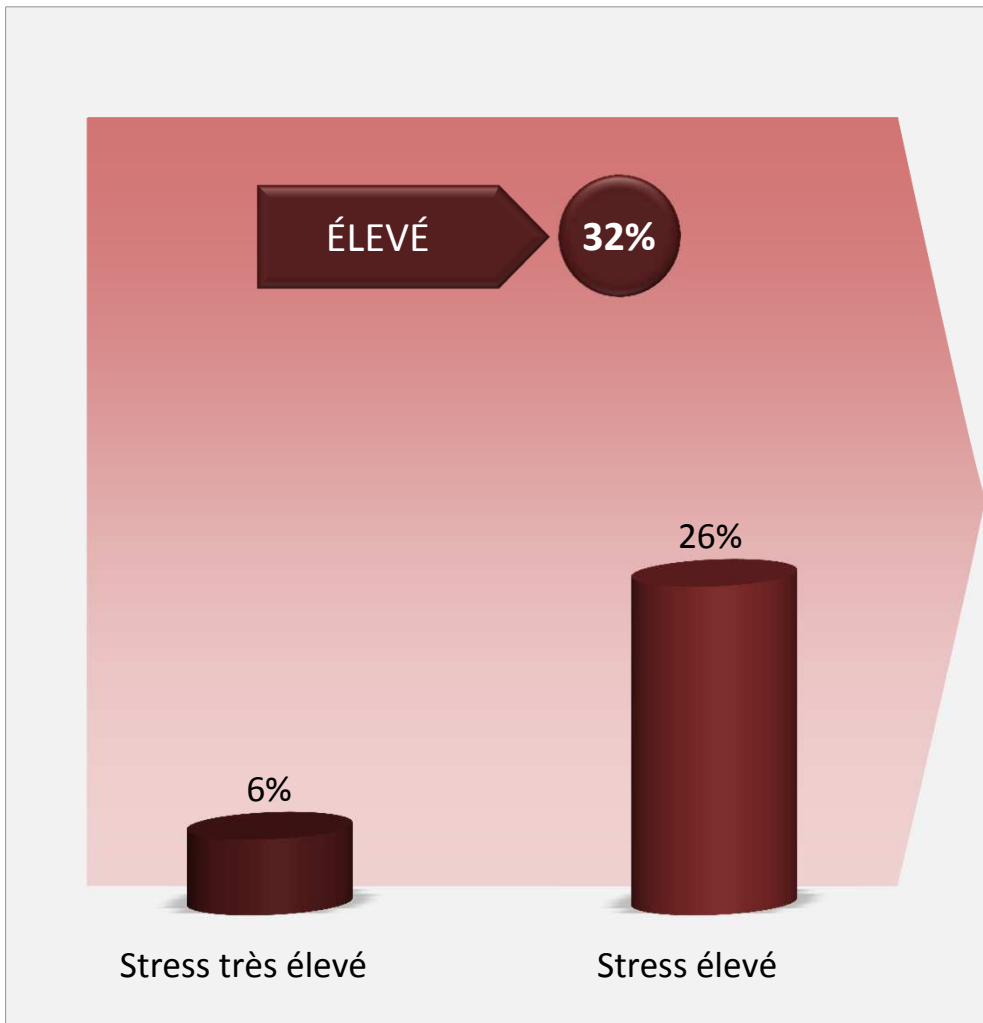
Base : 100% = total des salarié(e)s.



NOTRE NIVEAU DE STRESS – VARIATIONS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

Base : 100% = total des salarié(e)s.



Catégorie socio-professionnelle

- Ouvrier	29%
= Employé administratif	32%
+ Cadre	46%
+ Commercial / Vendeur	58%

+ en contact direct avec clients / usagers / élèves : 40%

Taille de l'entreprise où la personne exerce son métier

- 1 à 9 personnes	28%
+ Fait partie d'un groupe d'au moins 500 pers. en Belgique	44%

Secteur de l'entreprise où la personne exerce son métier

+ Télécom / web / informatique	49%
+ Enseignant	39%
+ Horeca	40%
+ Services aux entreprises – hors IT -	42%

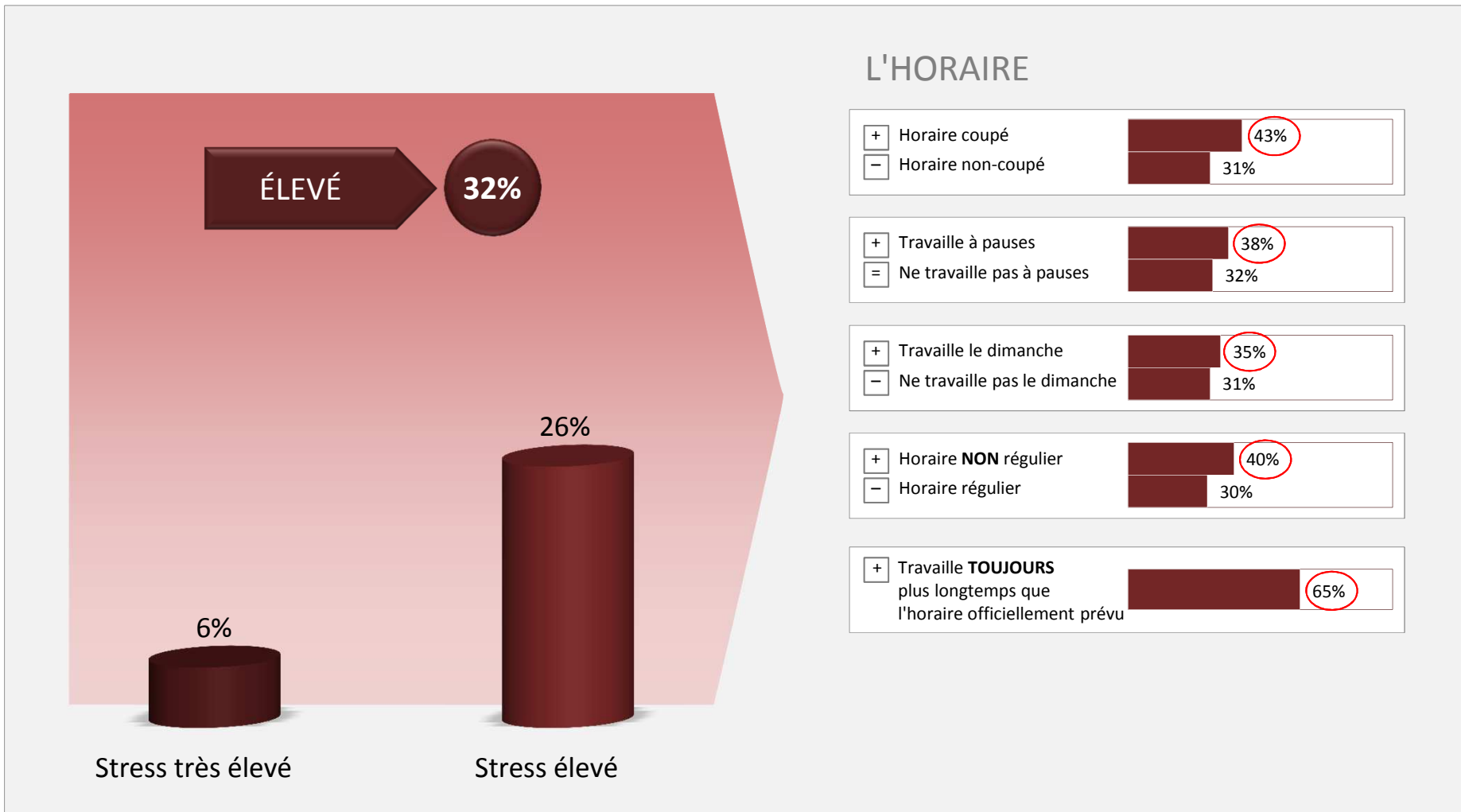
Genre d'entreprise où la personne exerce son métier

- Public	30%
+ Privé	34%
+ Associatif	54%

NOTRE NIVEAU DE STRESS – VARIATIONS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

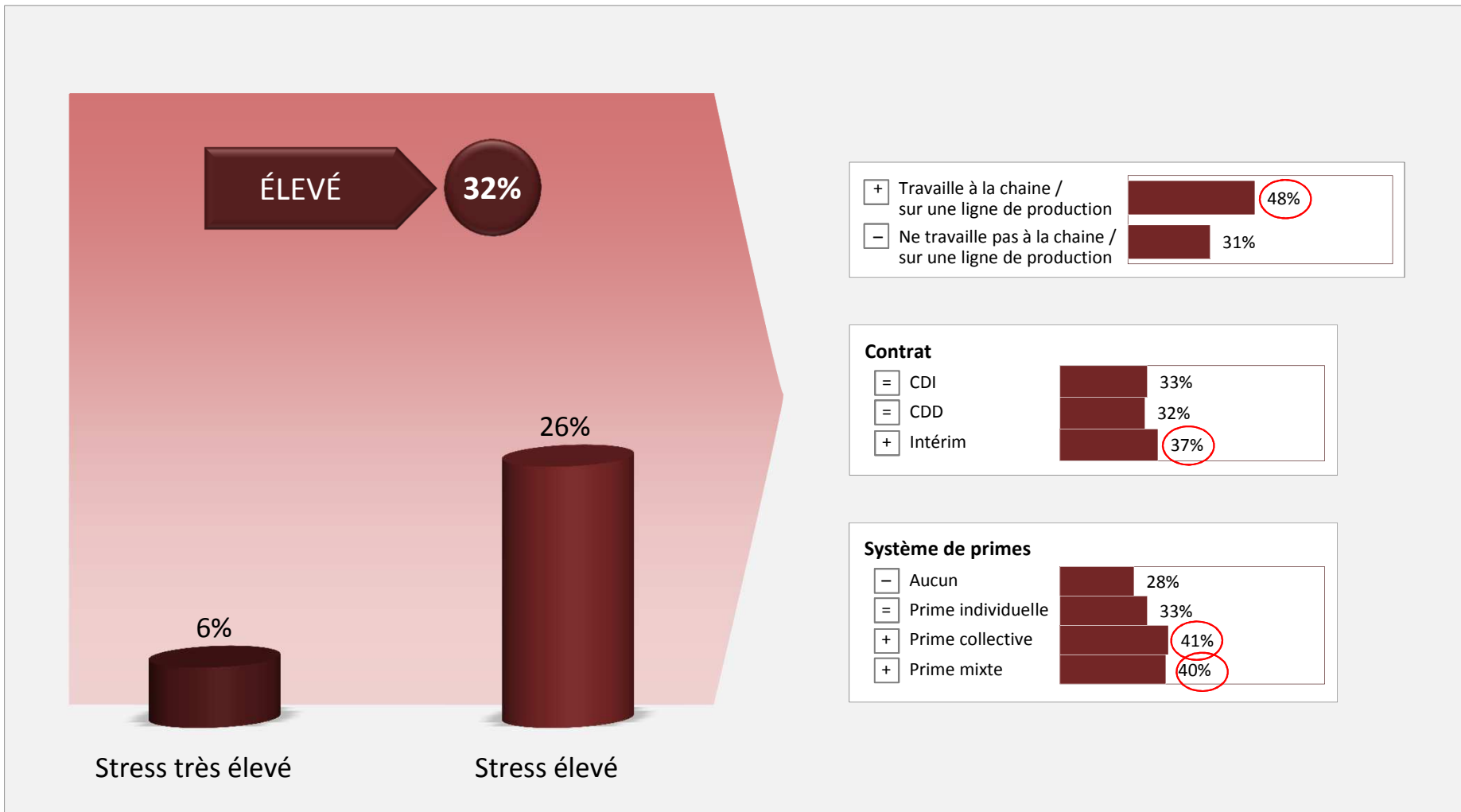
Base : 100% = total des salarié(e)s.



NOTRE NIVEAU DE STRESS – VARIATIONS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

Base : 100% = total des salarié(e)s.



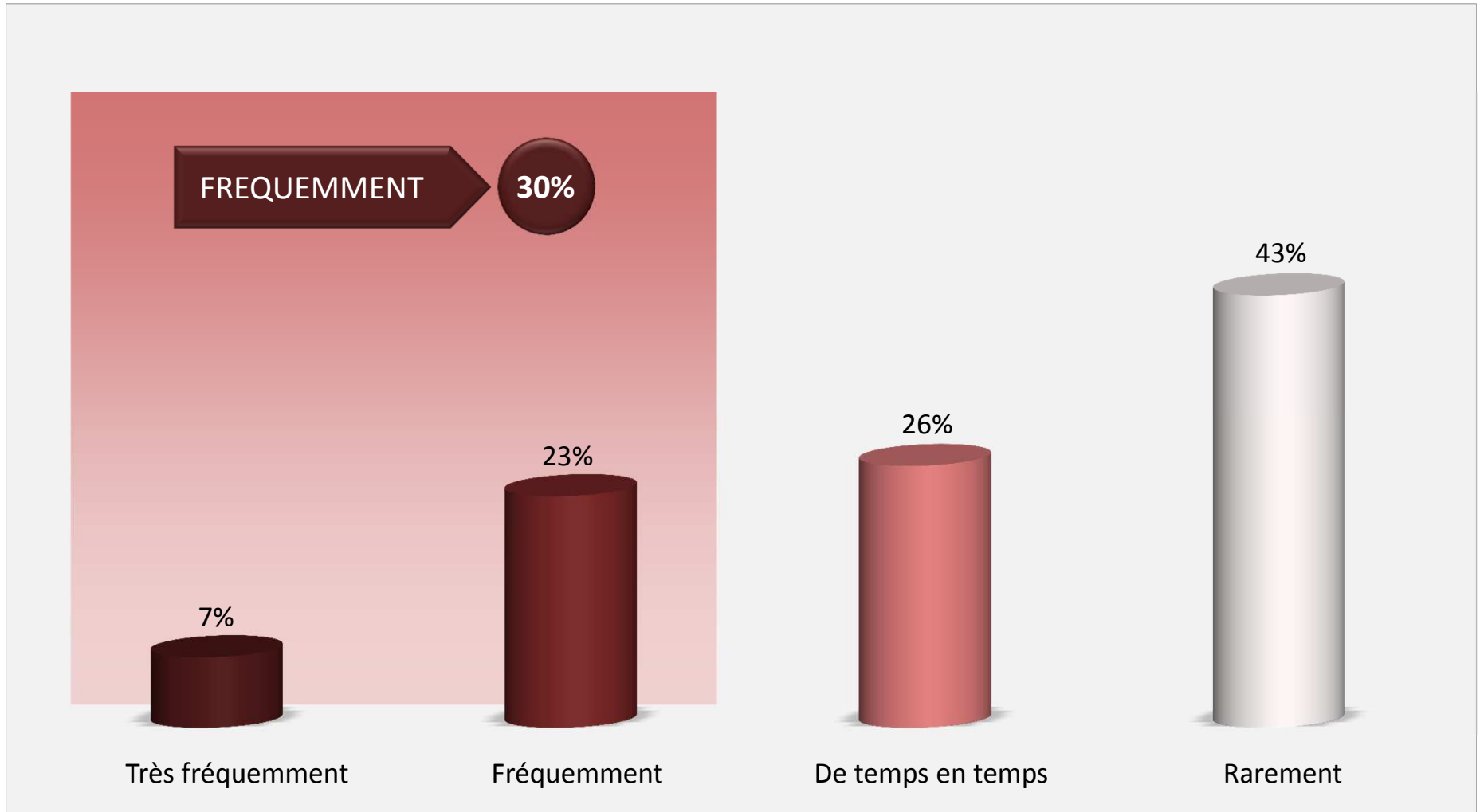


► **L'autodiagnostic par les salariés confirme les résultats du PSS10 :**

3 salariés sur 10 souffrent de stress fréquemment.

La perception du stress par les salariés eux-mêmes

Base : 100% = total des salarié(e)s.





► **Le constat du niveau de stress chez les indépendants est quasi le même que parmi les salarié(e)s.**

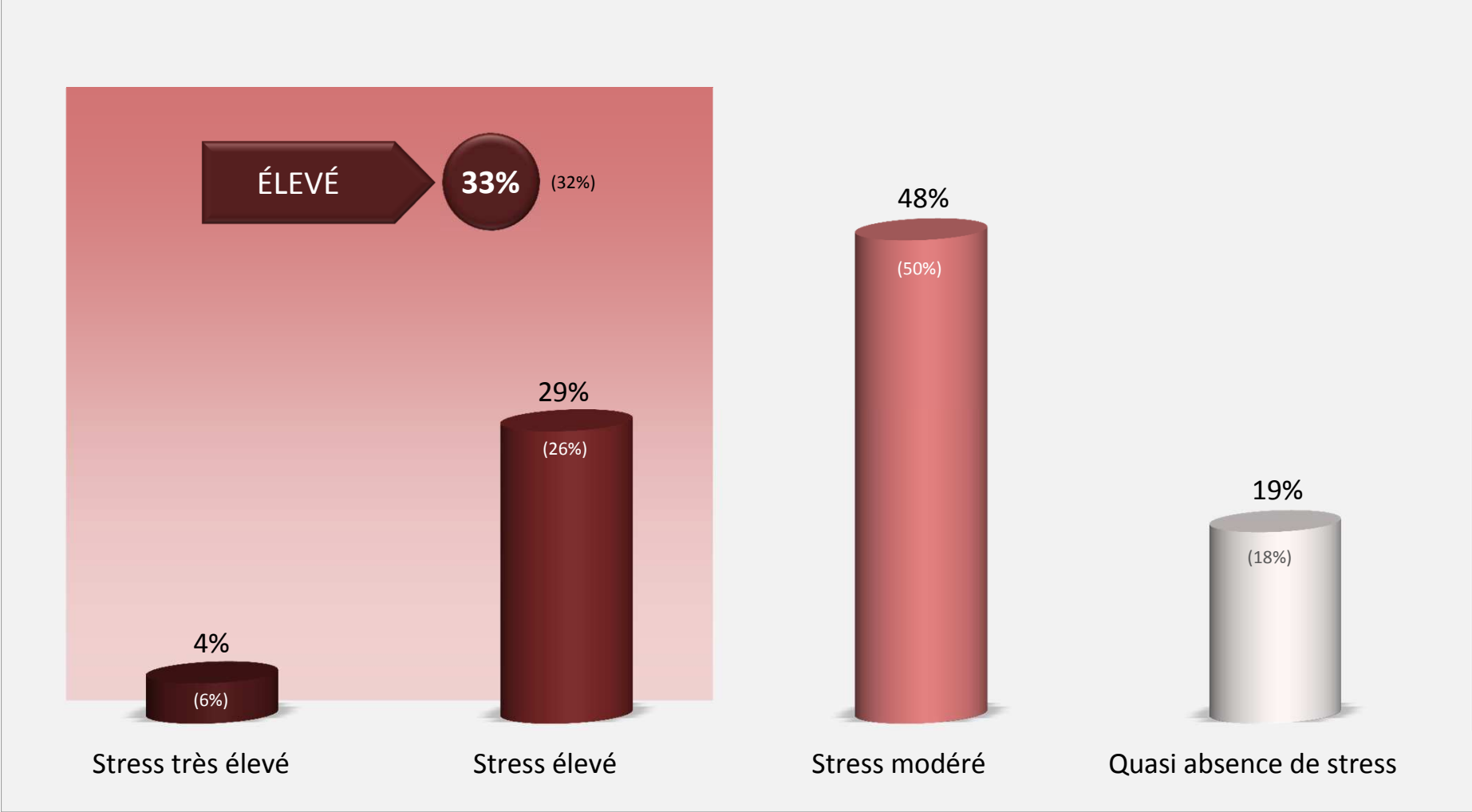
Parmi les indépendants qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, il y a davantage :

- **de dirigeants d'entreprises et de commerciaux / vendeurs que de professions libérales,**
- **ceux qui travaillent le dimanche.**

NOTRE NIVEAU DE STRESS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

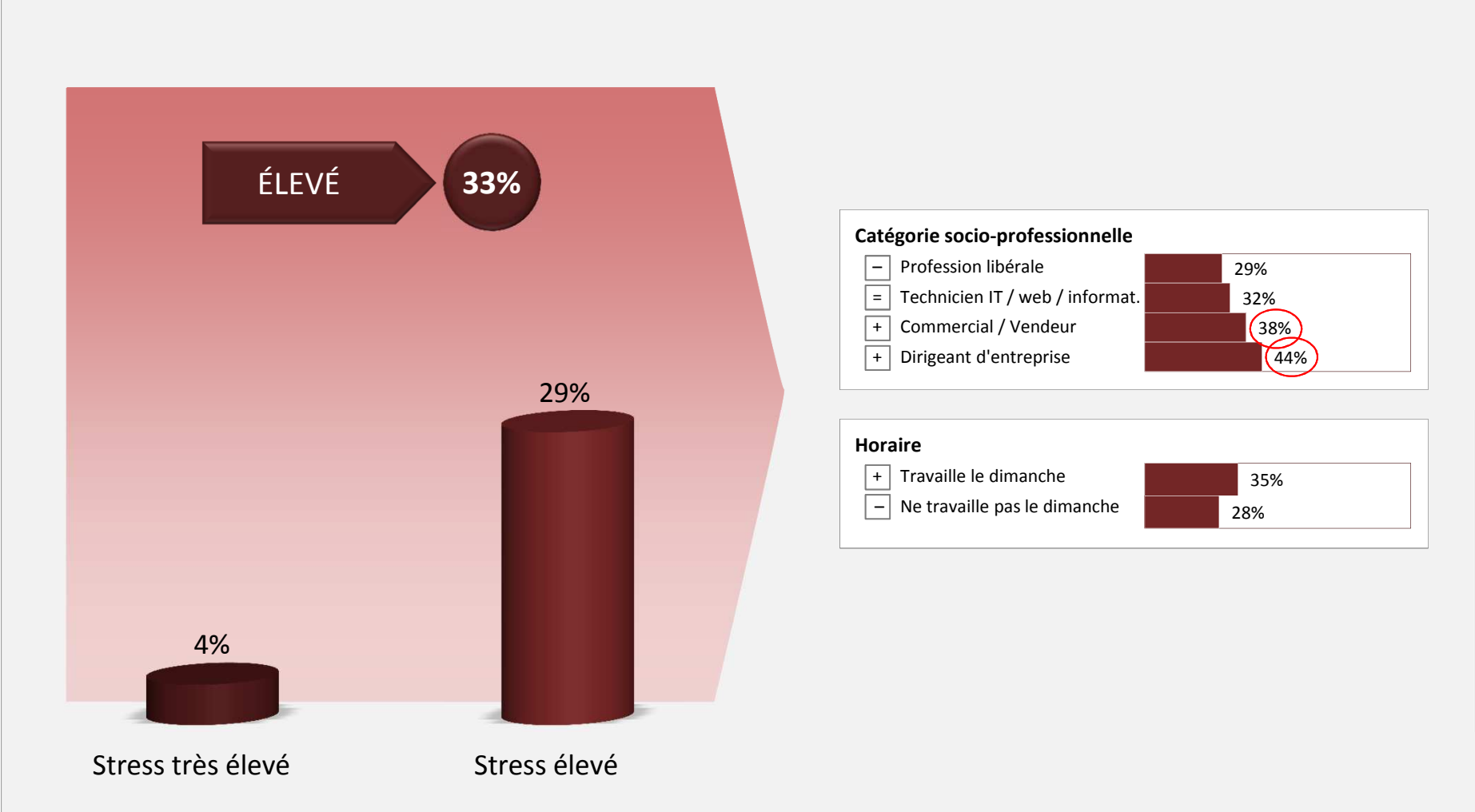
Base : 100% = total des indépendant(e)s. () rappel salarié(e)s

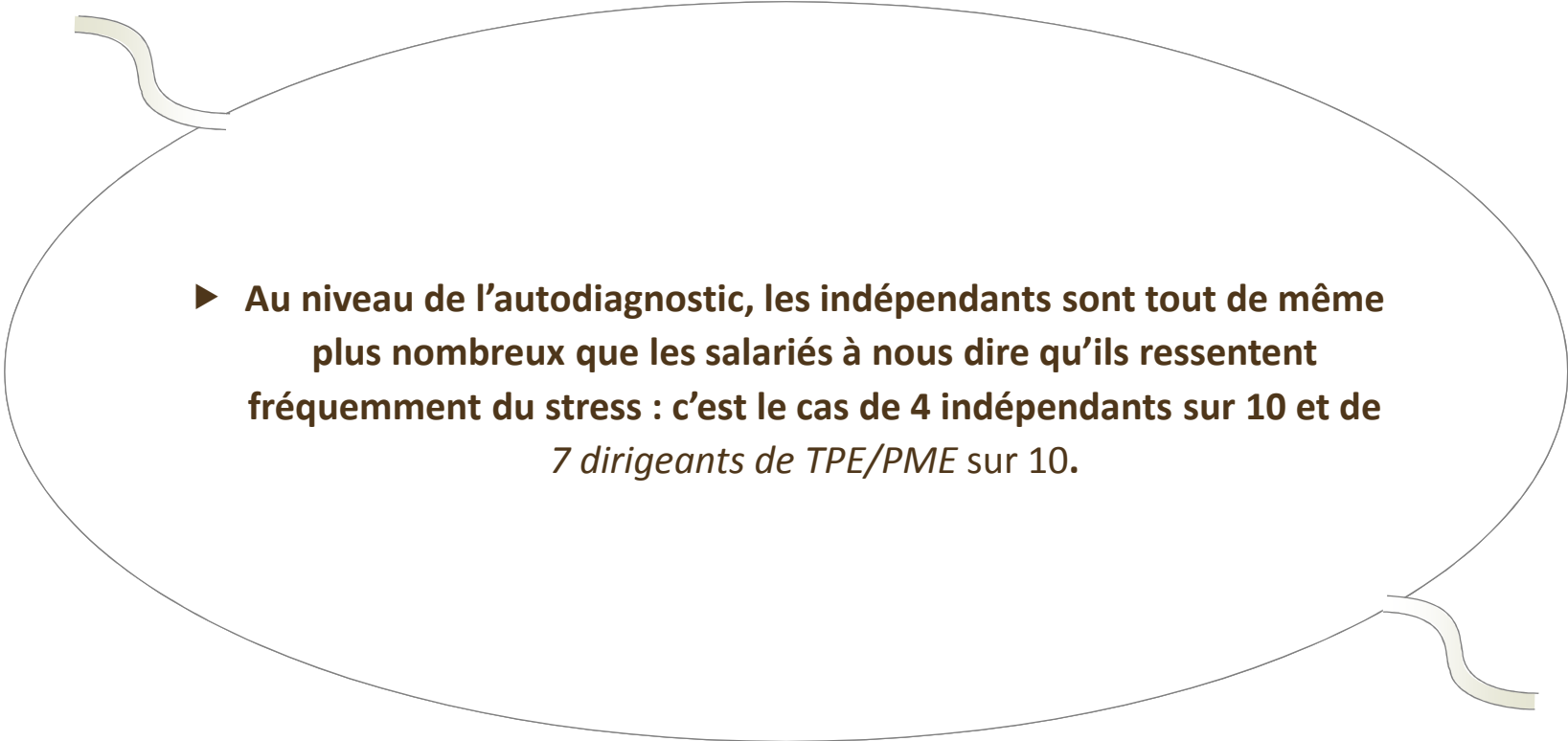


NOTRE NIVEAU DE STRESS – VARIATIONS

Résultat de l'administration de l'échelle de stress PSS-10 de Cohen

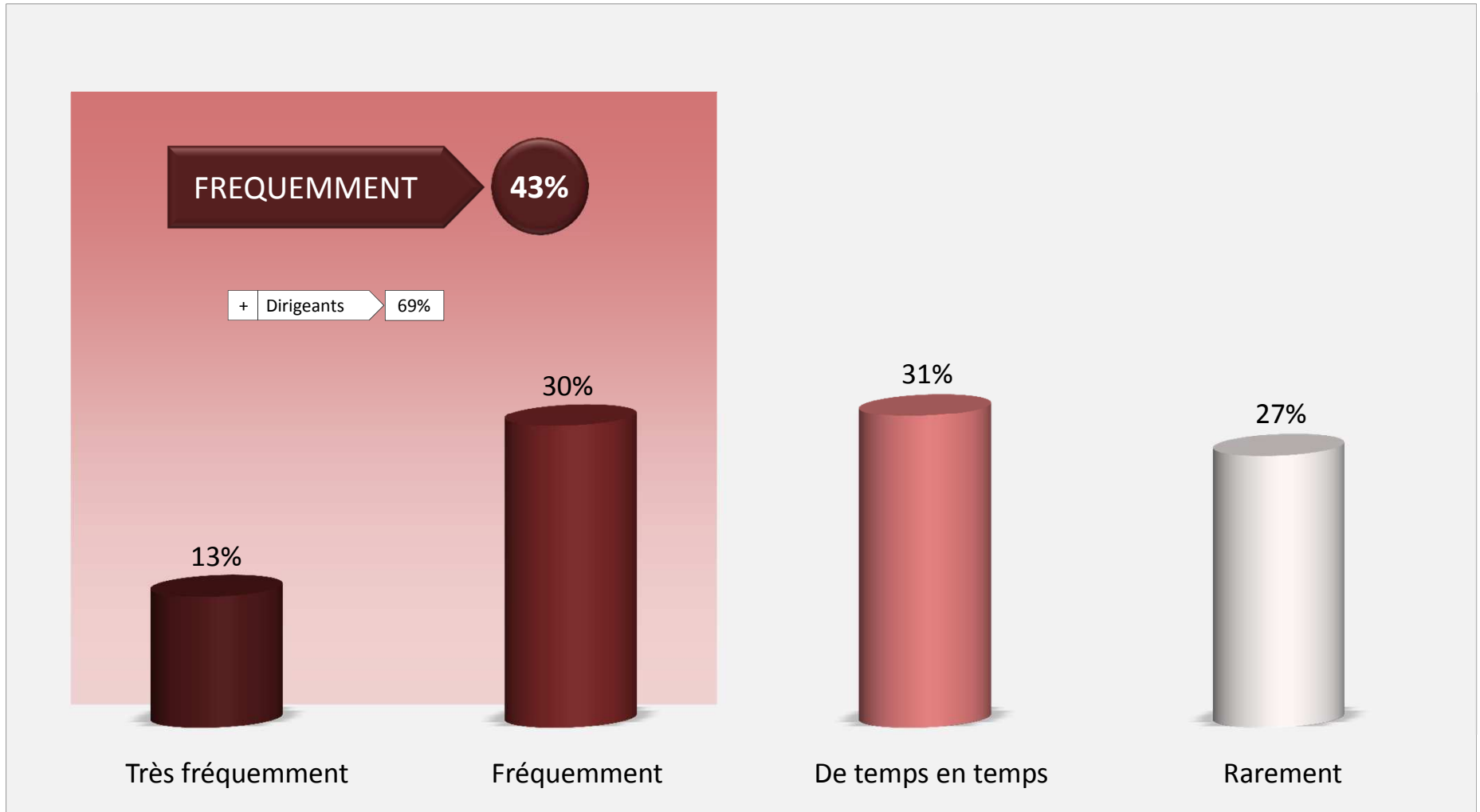
Base : 100% = total des indépendant(e)s. () rappel salarié(e)s

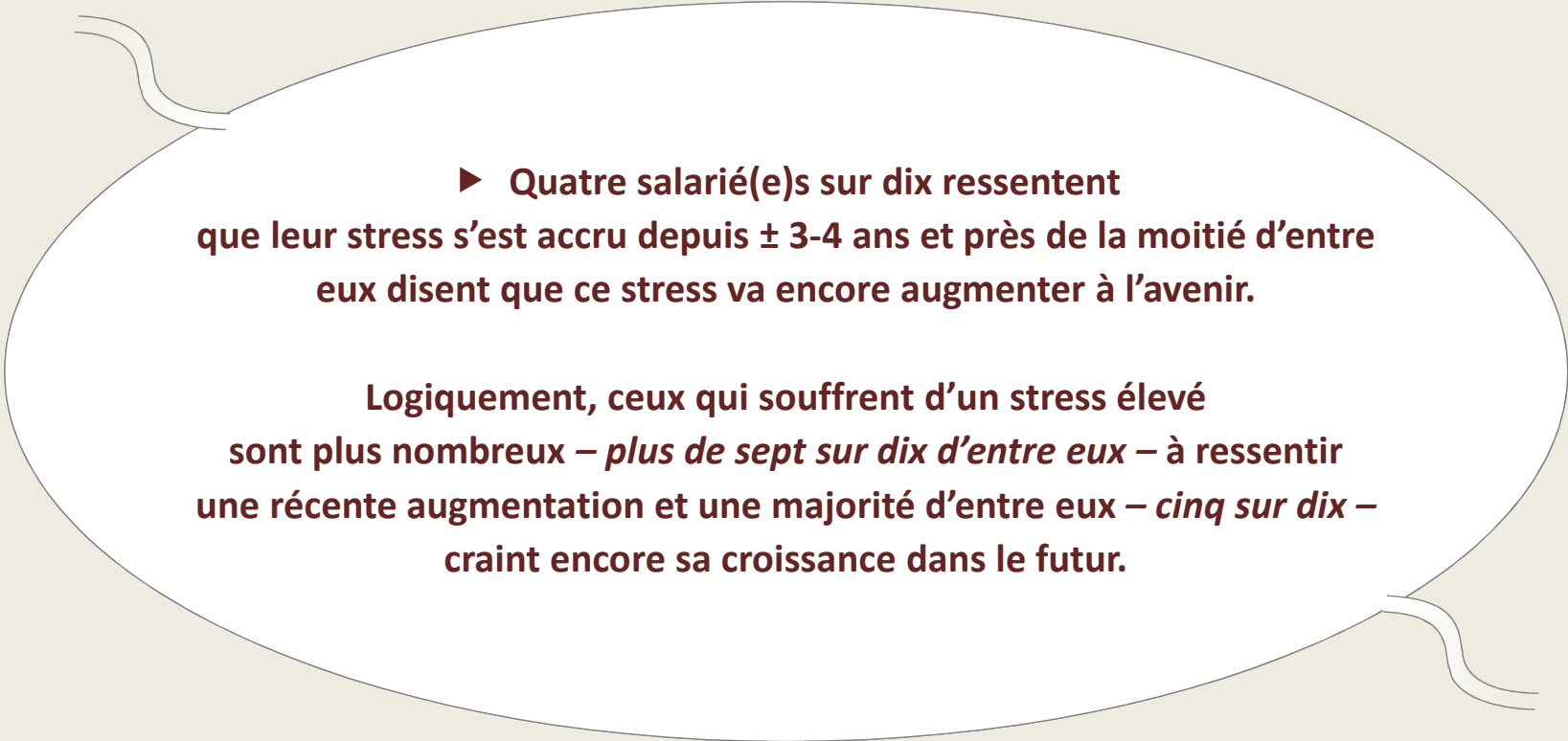


-
- 
- ▶ **Au niveau de l'autodiagnostic, les indépendants sont tout de même plus nombreux que les salariés à nous dire qu'ils ressentent fréquemment du stress : c'est le cas de 4 indépendants sur 10 et de 7 dirigeants de TPE/PME sur 10.**

La perception du stress par les indépendant(e)s eux-mêmes

Base : 100% = total des salarié(e)s.





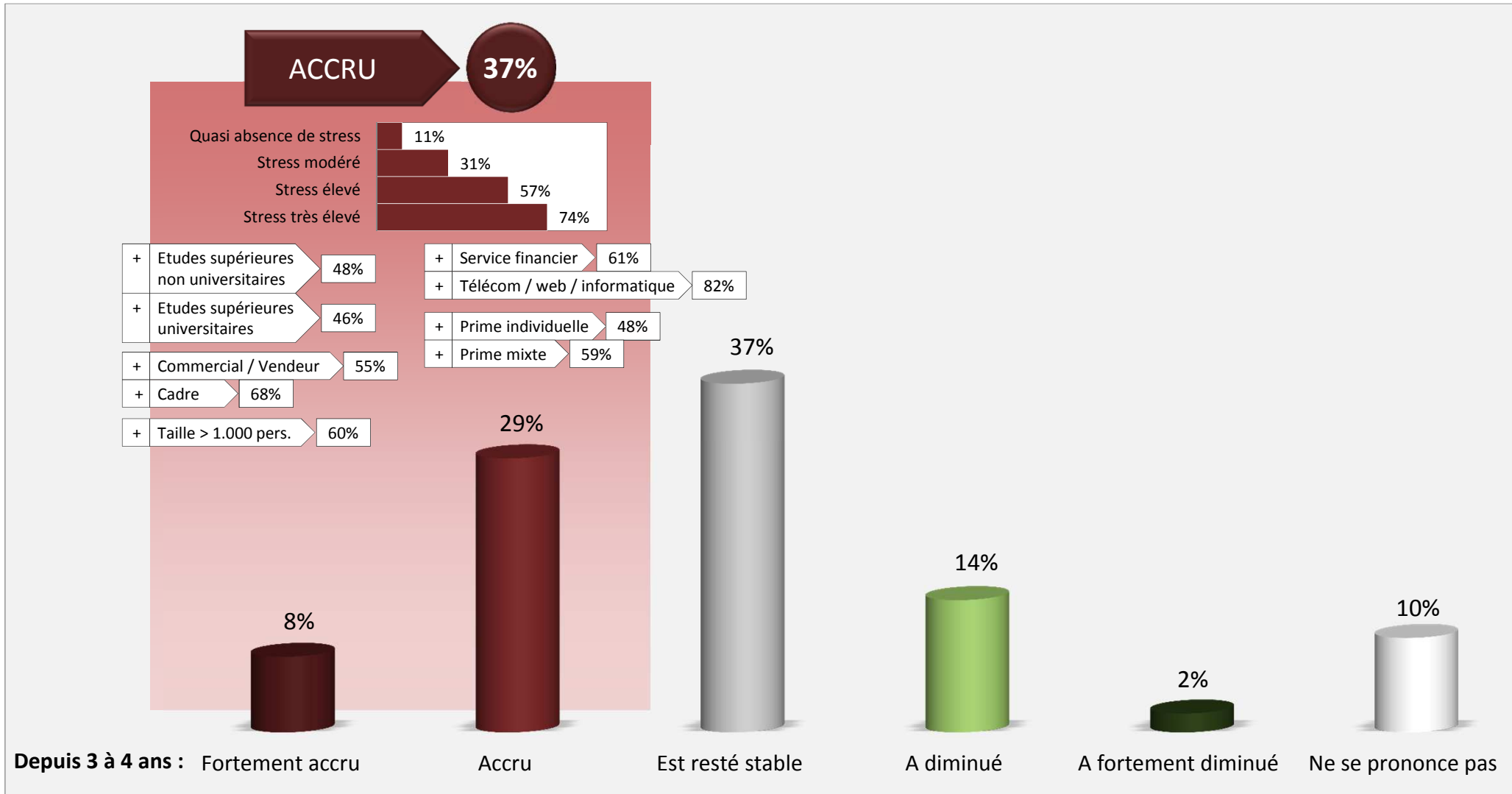
► **Quatre salarié(e)s sur dix ressentent que leur stress s'est accru depuis ± 3-4 ans et près de la moitié d'entre eux disent que ce stress va encore augmenter à l'avenir.**

Logiquement, ceux qui souffrent d'un stress élevé sont plus nombreux – *plus de sept sur dix d'entre eux* – à ressentir une récente augmentation et une majorité d'entre eux – *cinq sur dix* – craint encore sa croissance dans le futur.

COMMENT PERCEVONS-NOUS L'ÉVOLUTION DE NOTRE STRESS ?

► Diriez-vous que depuis ± 3 à 4 ans, votre niveau de stress professionnel négatif s'est ...

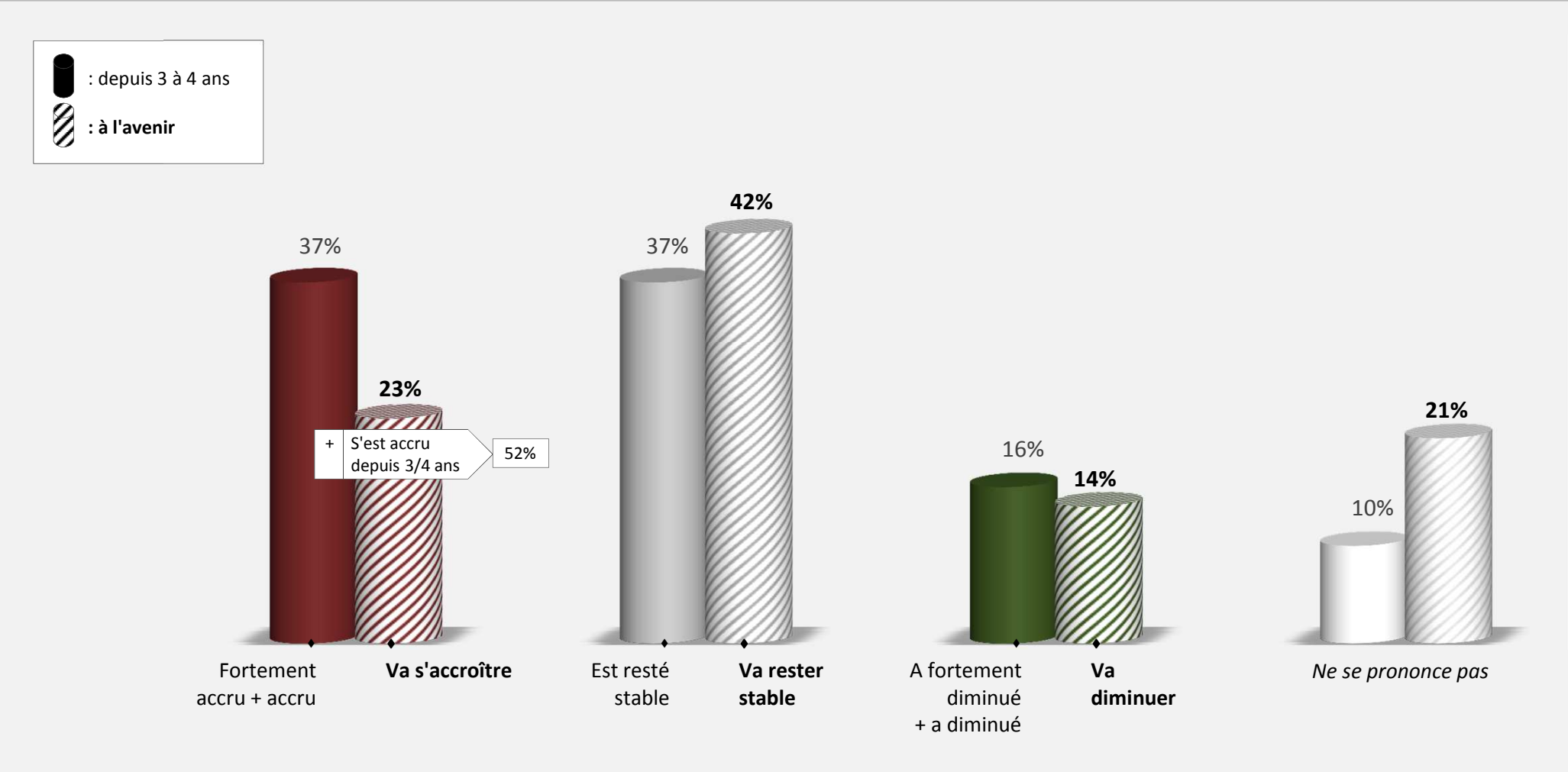
Base : 100% = total des salarié(e)s.

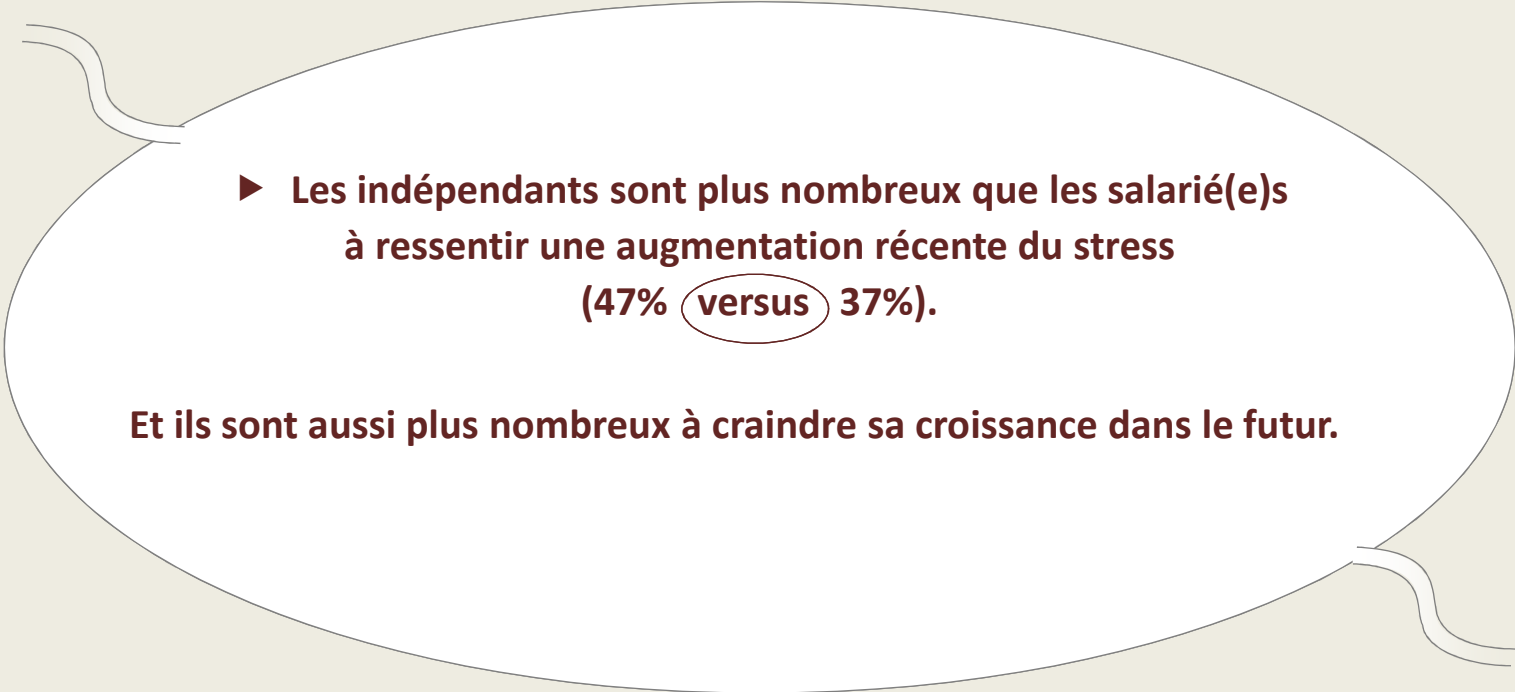


COMMENT PERCEVONS-NOUS L'ÉVOLUTION DE NOTRE STRESS ?

- ▶ Diriez-vous que depuis ± 3 à 4 ans, votre niveau de stress professionnel négatif s'est ...
- ▶ **A l'avenir, pensez-vous que votre niveau de stress professionnel ...**

Base : 100% = total des salarié(e)s.





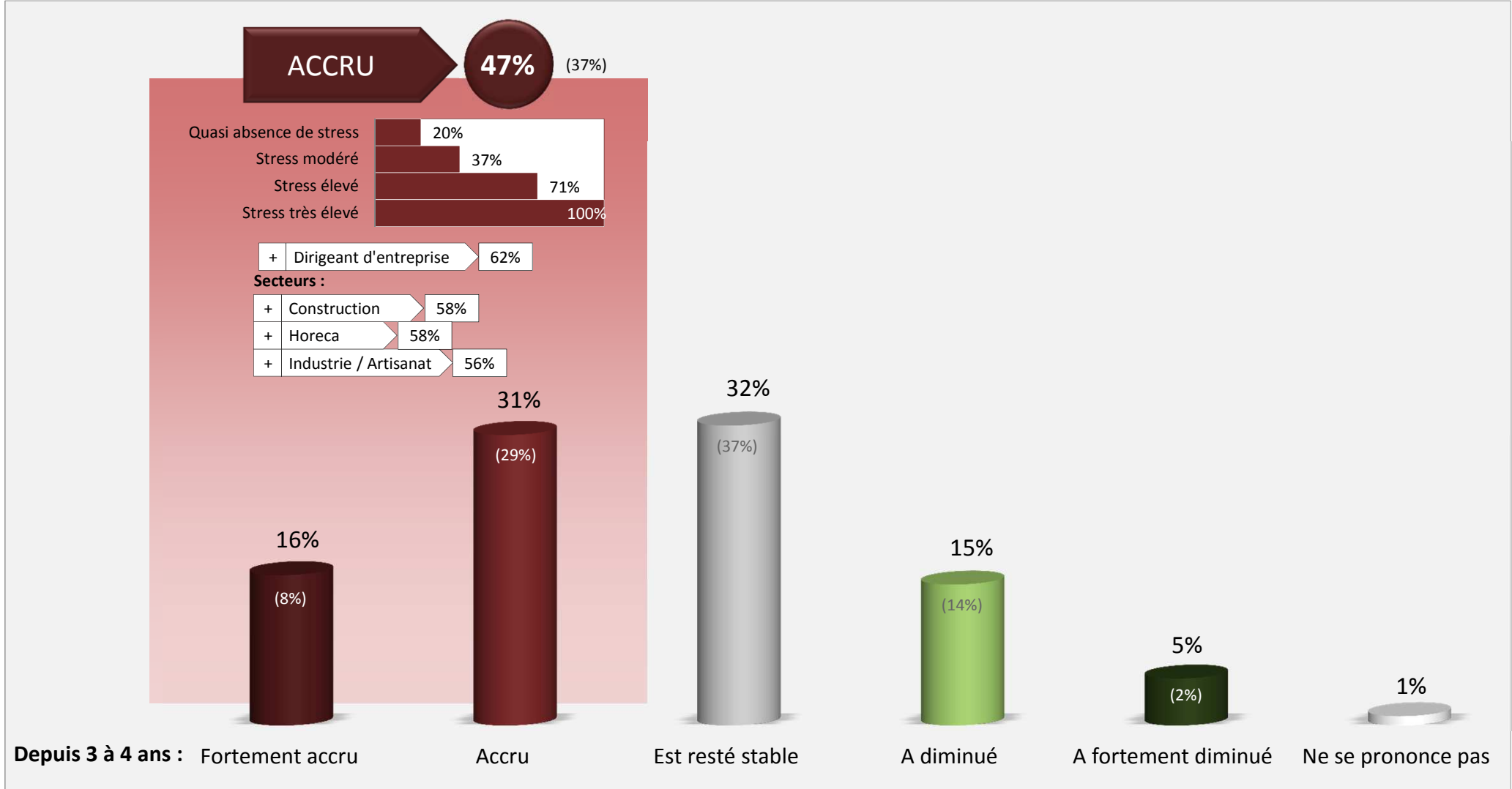
► **Les indépendants sont plus nombreux que les salarié(e)s à ressentir une augmentation récente du stress (47% versus 37%).**

Et ils sont aussi plus nombreux à craindre sa croissance dans le futur.

COMMENT PERCEVONS-NOUS L'ÉVOLUTION DE NOTRE STRESS ?

► Diriez-vous que depuis ± 3 à 4 ans, votre niveau de stress professionnel négatif s'est ...

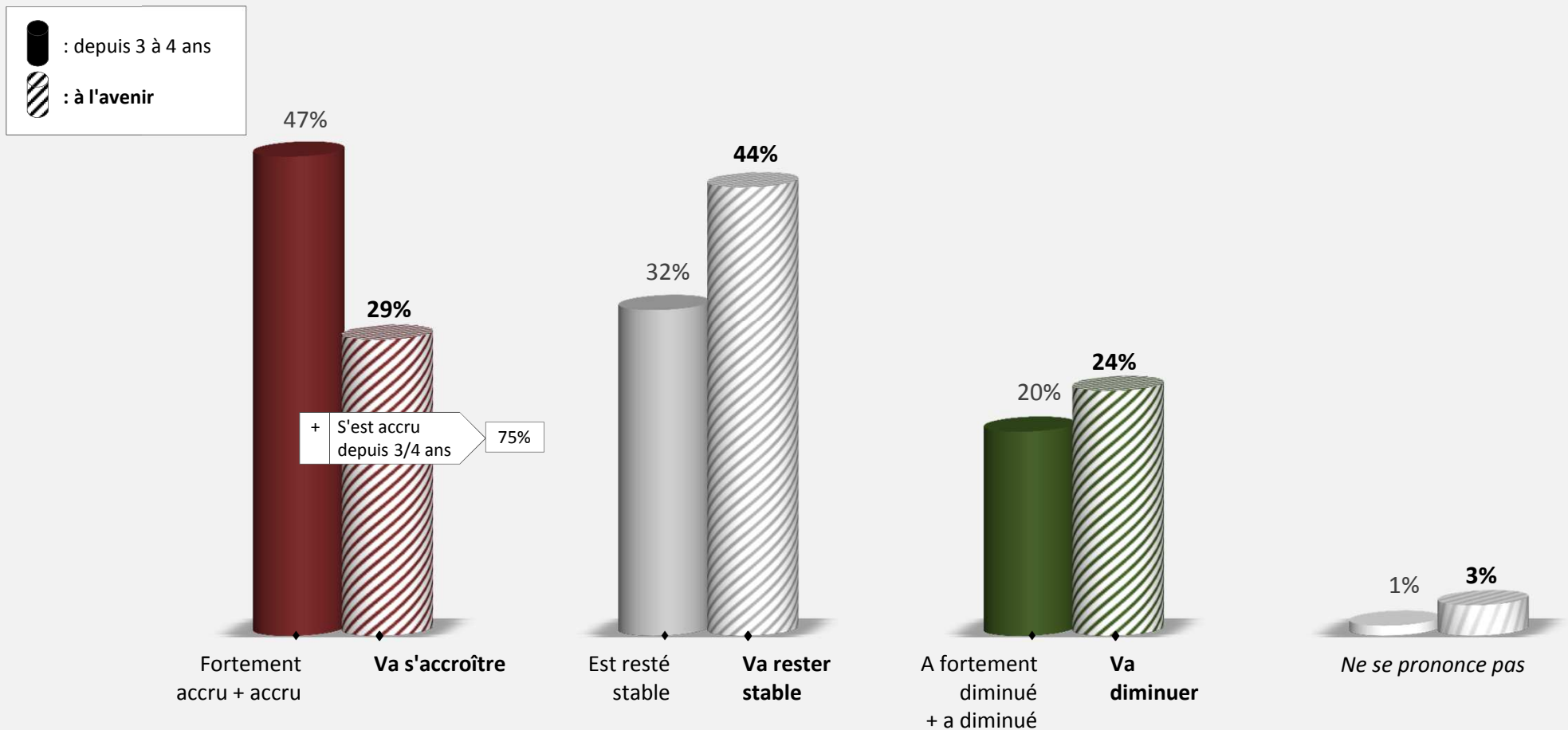
Base : 100% = total des indépendant(e)s. () rappel salarié(e)s

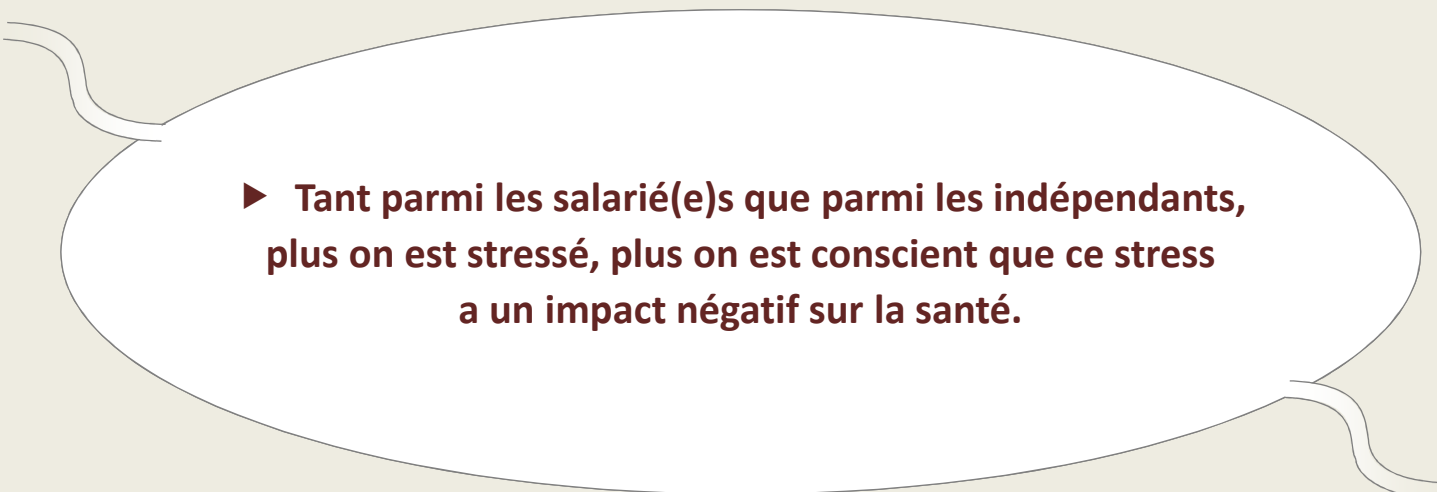


COMMENT PERCEVONS-NOUS L'ÉVOLUTION DE NOTRE STRESS ?

- ▶ Diriez-vous que depuis ± 3 à 4 ans, votre niveau de stress professionnel négatif s'est ...
- ▶ **A l'avenir, pensez-vous que votre niveau de stress professionnel ...**

Base : 100% = total des salarié(e)s.



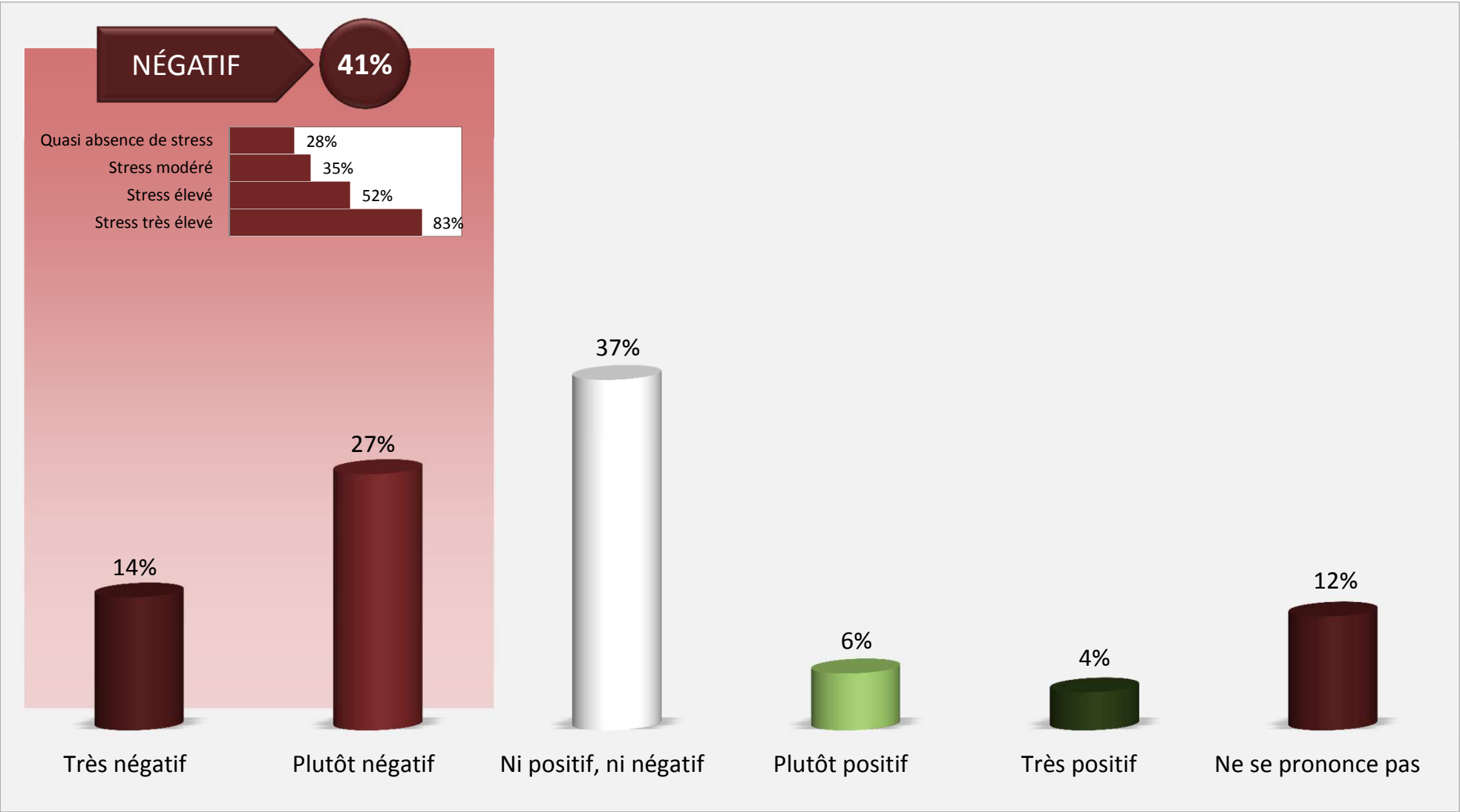


► **Tant parmi les salarié(e)s que parmi les indépendants, plus on est stressé, plus on est conscient que ce stress a un impact négatif sur la santé.**

COMMENT PERCEVONS NOUS L'IMPACT DU STRESS SUR NOTRE SANTÉ ?

► Selon vous quel impact ce stress professionnel a-t-il sur votre santé ?

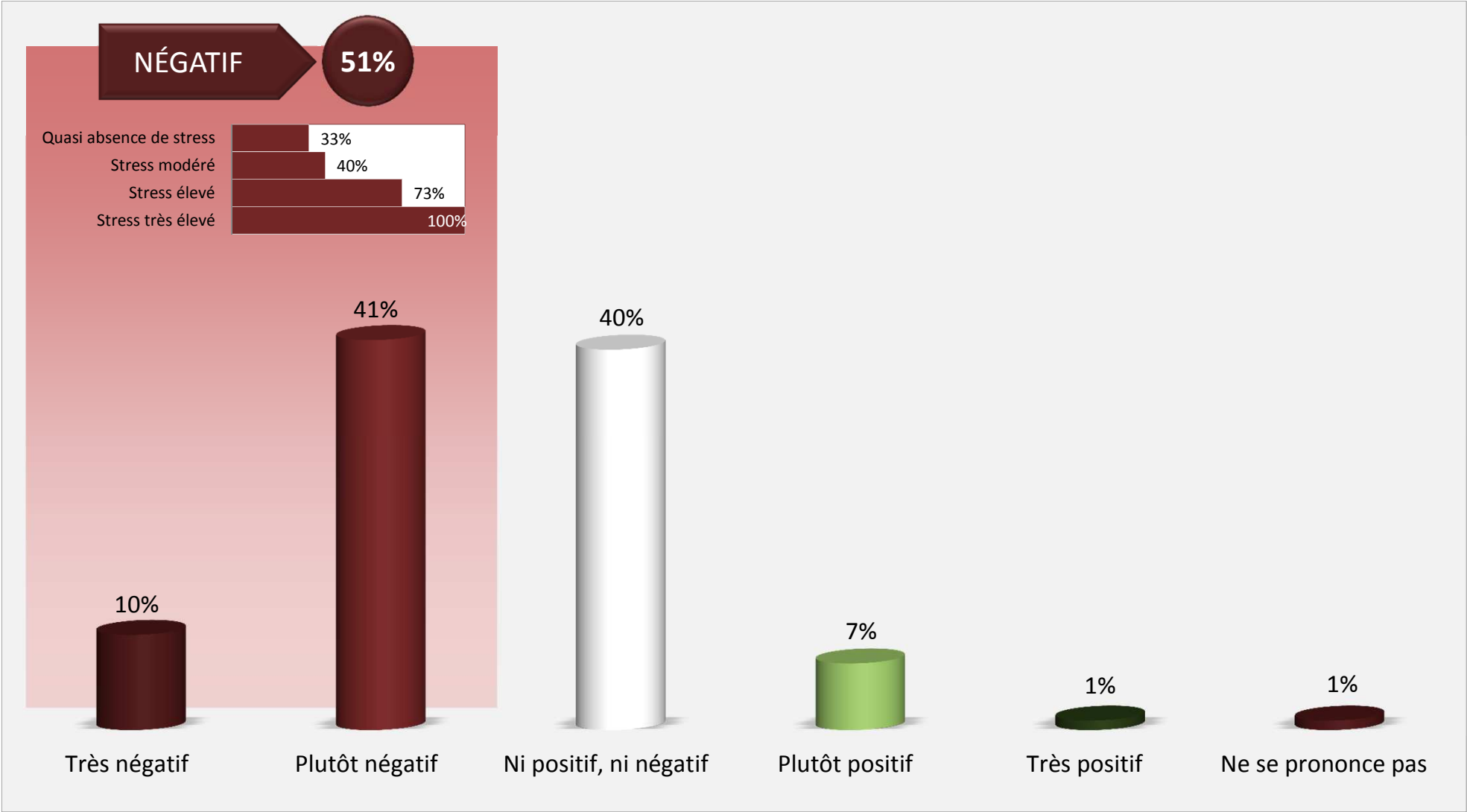
Base : 100% = total des salarié(e)s.



COMMENT PERCEVONS NOUS L'IMPACT DU STRESS SUR NOTRE SANTÉ ?

► Selon vous quel impact ce stress professionnel a-t-il sur votre santé ?

Base : 100% = total des indépendant(e)s.



► **Nous sommes tous exposés
à diverses situations / facteurs de stress.**

On les appelle des « stressseurs ».

Nous avons mesuré le degré d'exposition à un grand nombre de stressseurs ⁽¹⁾.

Chacun d'entre eux n'a pas le même impact sur le stress.

**Grâce à une analyse statistique (régression multiple), nous avons identifié 11 stressseurs qui
constituent un modèle prédictif du stress parmi les salarié(e)s.**

Que nous apprend ce modèle ?

- **Que le stress parmi les salarié(e)s relève essentiellement d'une logique :
l'intensification du travail qui est une des façons actuelles d'accroître les gains de
productivité.**
- **Cette intensification modifie la culture des organisations : on passe de la culture de
la coopération à la culture de la compétition.**
- **L'économiste Daniel Cohen ⁽²⁾ évoque ce basculement : « *avant entre les salarié(e)s
d'une entreprise il y avait de la coopération et la compétition existait à l'égard des
autres entreprises. Actuellement, la compétition du marché a été internalisée et
fonctionne aussi à l'intérieur des entreprises.* »**

1 Nous avons pris en considération 10 facteurs de stress : exigences du travail/changements/frustrations/relationnels/environnement socio-économique/contrôle/soutien/ équilibre de vie – privée-
professionnelle-/organisation/ ressources techniques et humaines. Chacun de ces facteurs a été décliné en indicateurs observables et mesurables (plus de 90).

2 Daniel Cohen « Homo economicus », Albin Michel Paris 2012

► **Cette généralisation de la culture de la compétition assèche les relations humaines, les rendent agressives et violentes (absence de considération, de reconnaissance, de solidarité, de justice dans les évaluations).**

Ces difficultés relationnelles comme conséquences du stress au travail signifient aussi une difficulté à trouver un équilibre vie privée-vie professionnelle.

Ces macro-facteurs de stress – *intensification du travail et assèchement des rapports humains* – jouent bien avant d'autres aspects comme les horaires compliqués, le risque de perdre son emploi (ce risque joue sans doute davantage sur les états dépressifs que sur le stress), ou l'absence de perspectives de promotion.

Interrogés directement (par une question ouverte) sur ce qui les stresse le plus, les salarié(e)s confirment les constats de l'analyse statistique (régression multiple).

QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

MODÈLE PRÉDICTIF DU STRESS PARMIS LES SALARIÉ(E)S

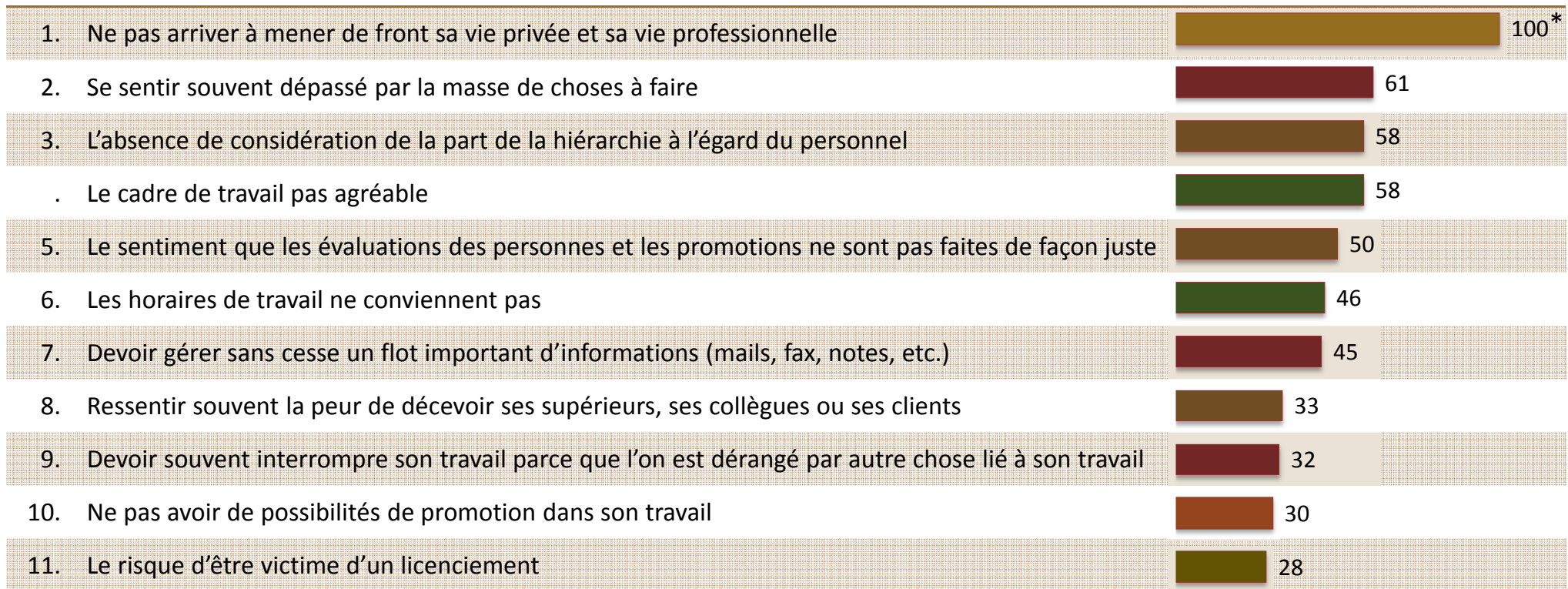
Il s'agit du résultat d'une analyse de régression multiple à partir de 55 "stresseurs".

Le modèle prédictif issu de cette analyse est composé de 11 "stresseurs".

Ces 11 "stresseurs" sont ceux qui produisent le plus de stress.

Cela signifie que si l'un d'eux augmente, même si les autres variables sont constantes, le stress augmente.

PRÉSENTATION PAR ORDRE DÉCROISSANT DE CONTRIBUTION AU STRESS

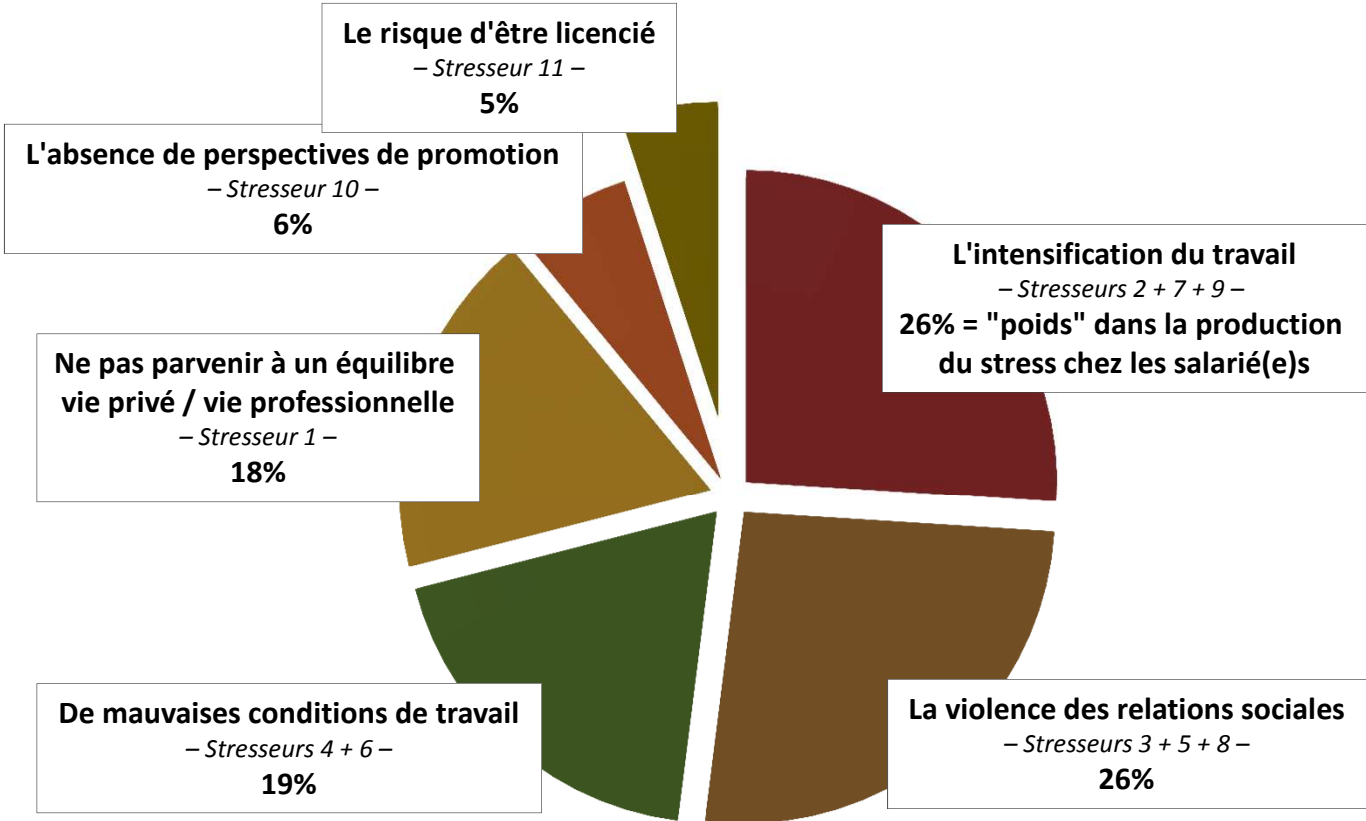


* : Coefficient "B" standardisé. Cela indique la puissance relative de l'impact de ce stresseur sur le stress (100 = .138)

QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

MODÈLE PRÉDICTIF DU STRESS PARMIS LES SALARIÉ(E)S

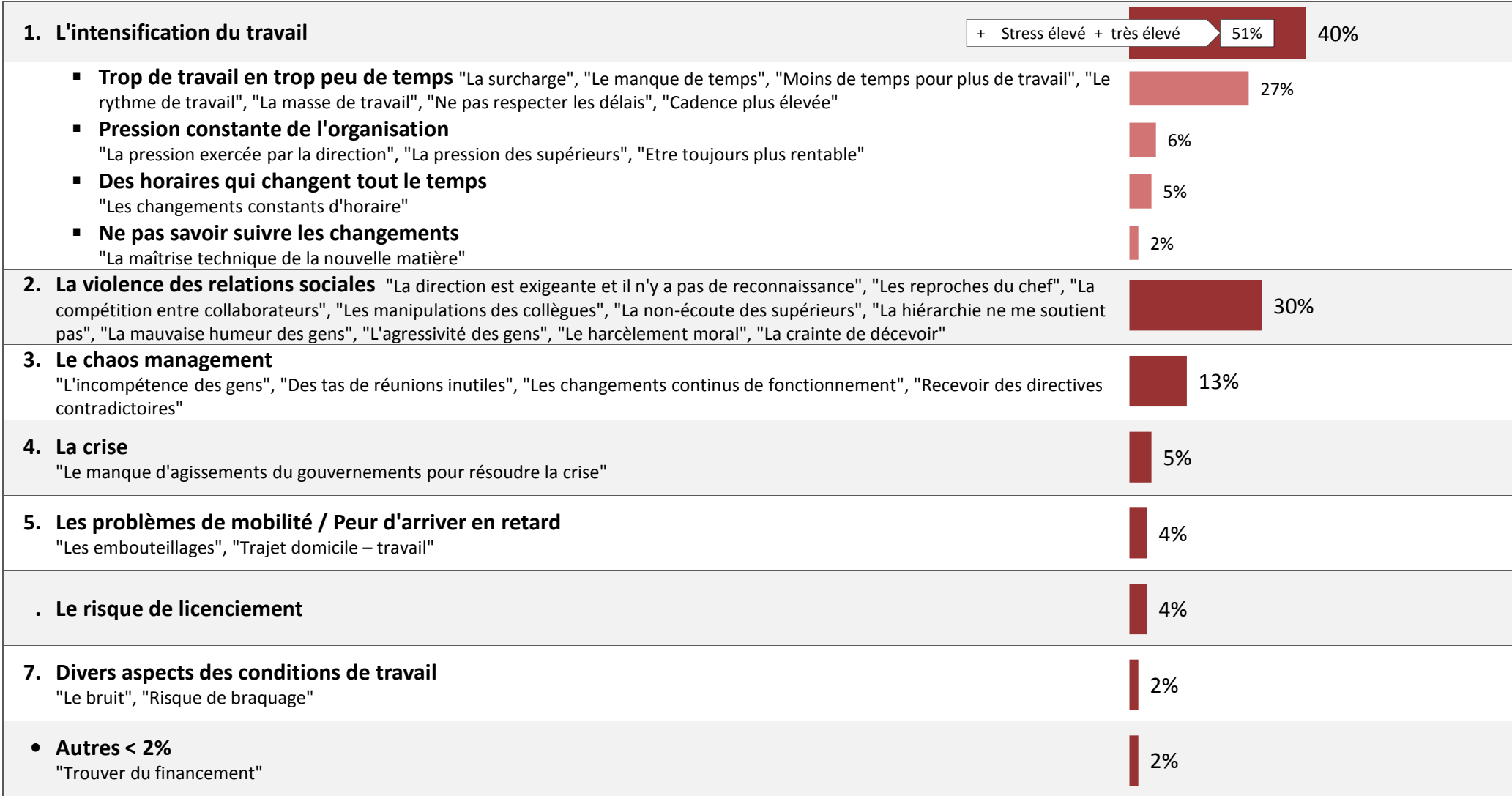
Ces 11 "stresseurs" relèvent de six logiques dont le "poids" sur le stress est différencié.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Tout compte fait, **qu'est-ce qui vous stresse le plus dans votre activité professionnelle** ? Question ouverte.

Base : 100% = les salarié(e)s vivant un stress, même modéré, soit 82% d'entre eux.



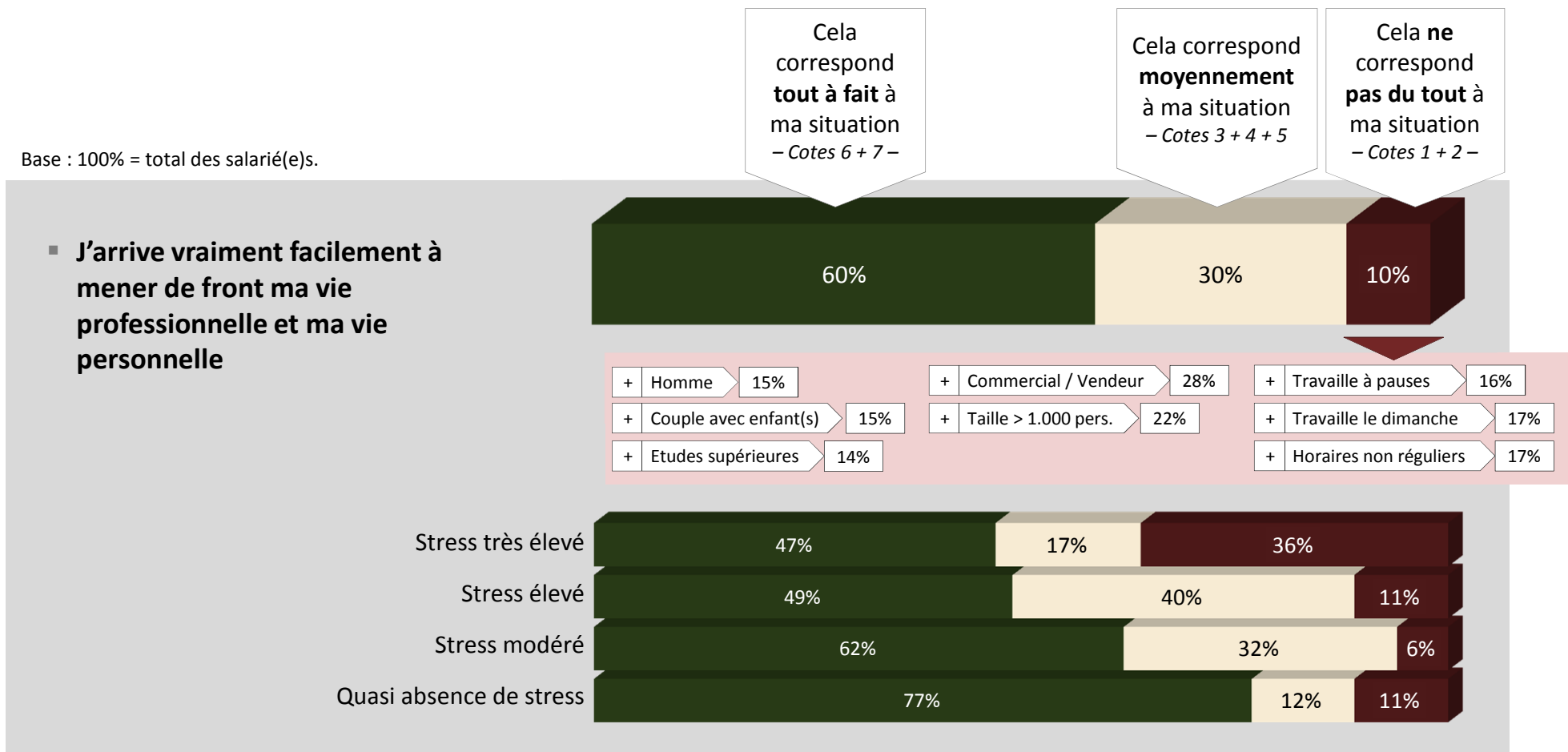
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

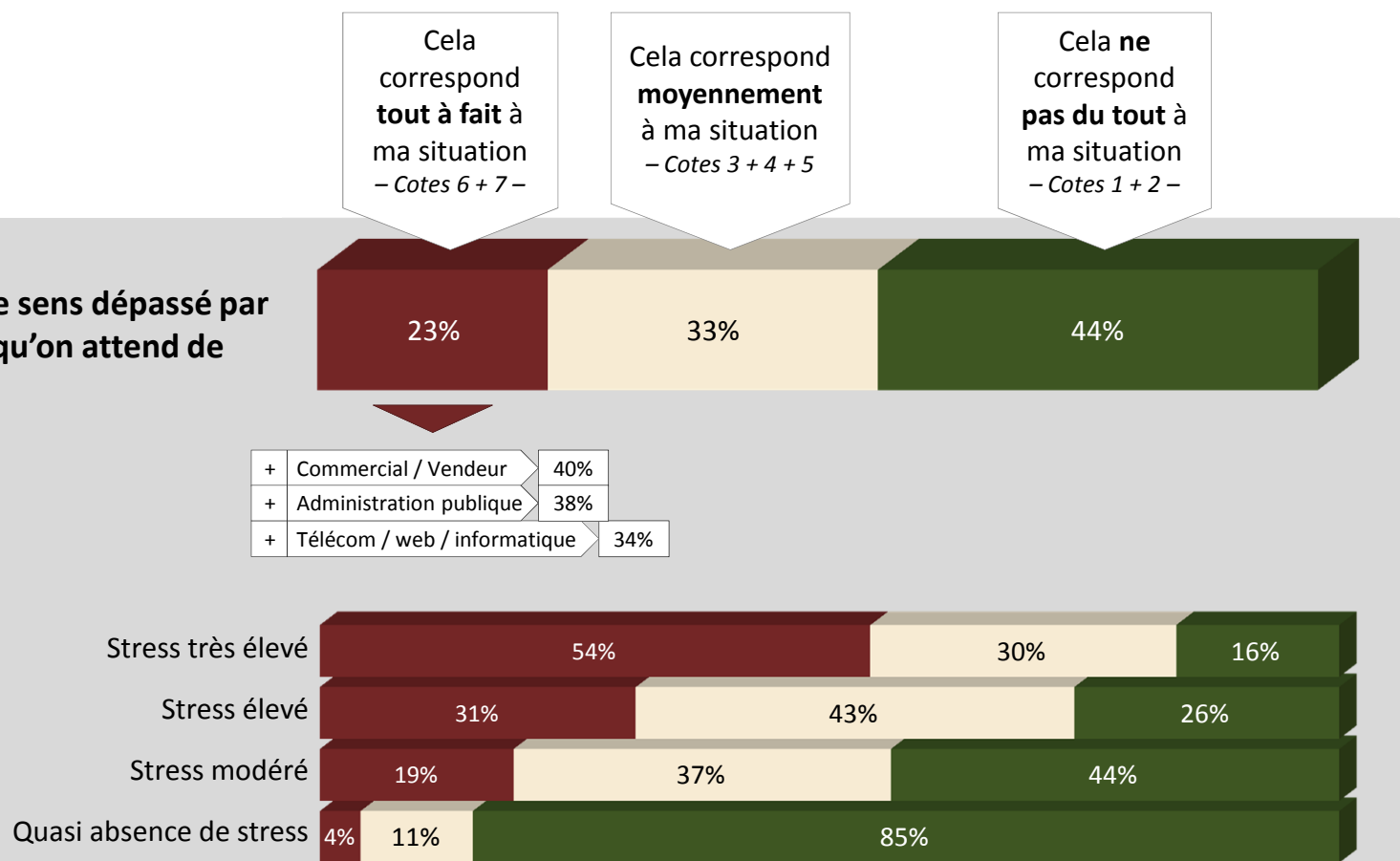
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **Assez souvent, je me sens dépassé par la masse de choses qu’on attend de moi**



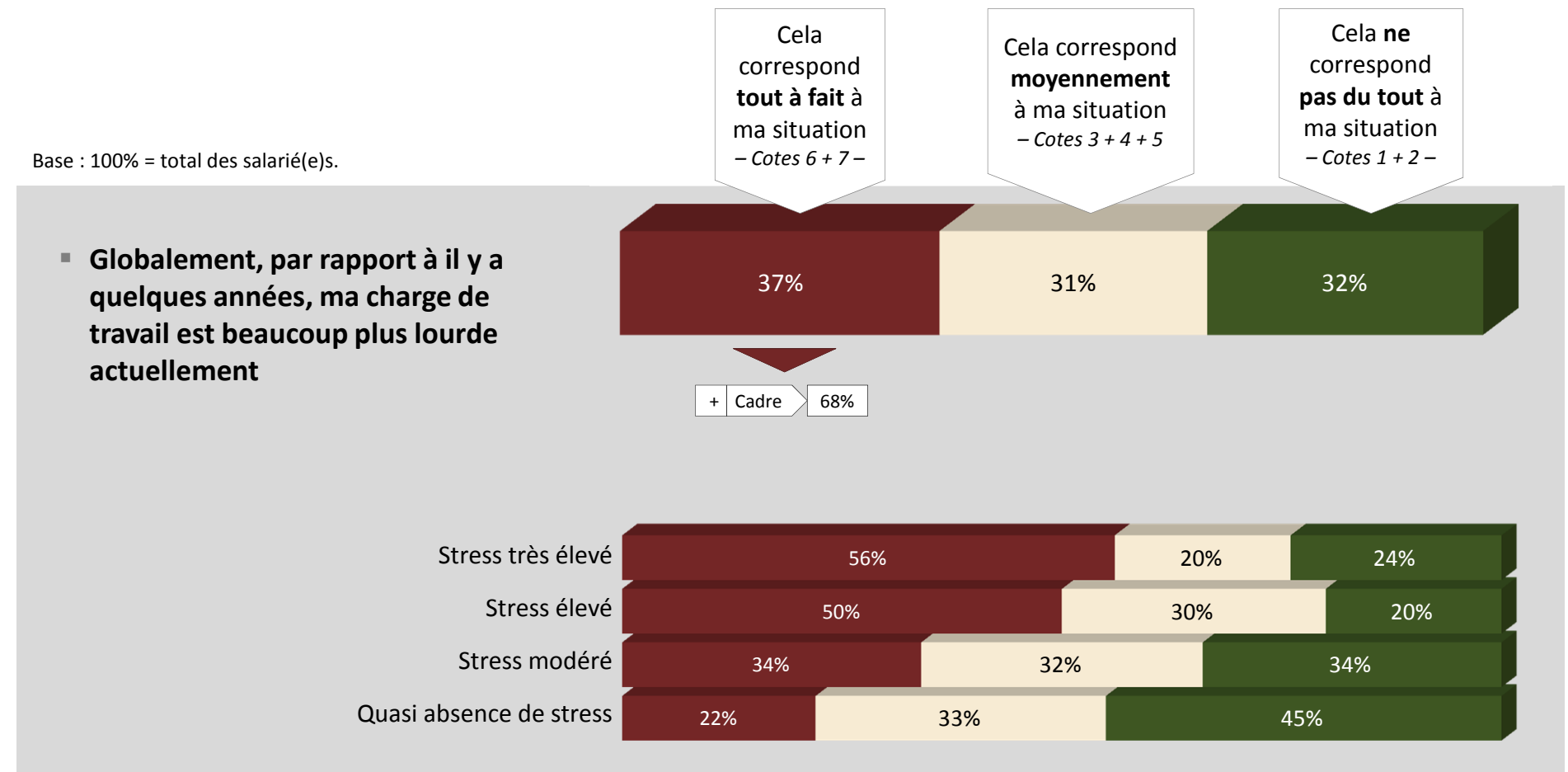
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

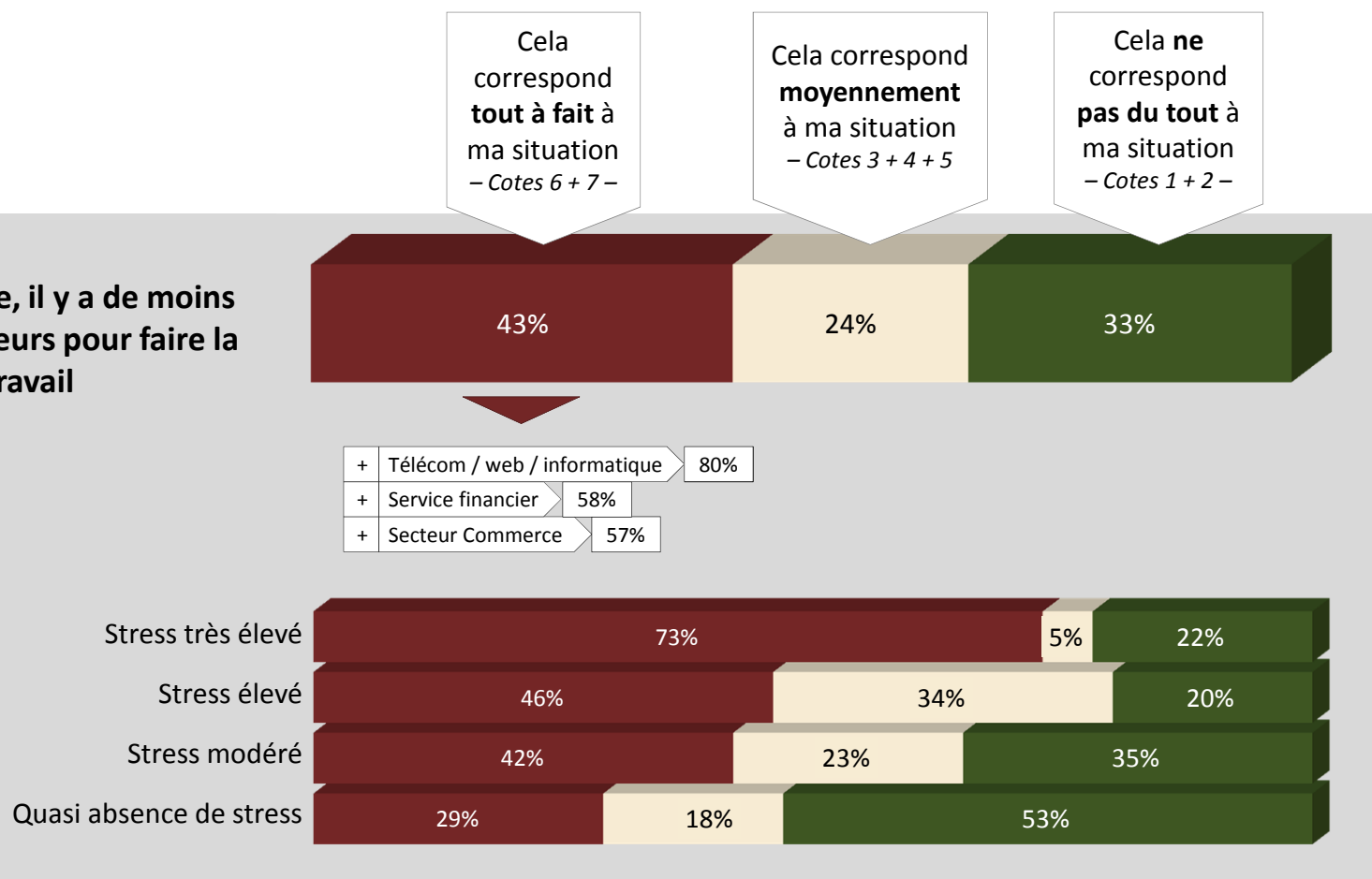
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **Dans mon entreprise, il y a de moins en moins de travailleurs pour faire la même quantité de travail**



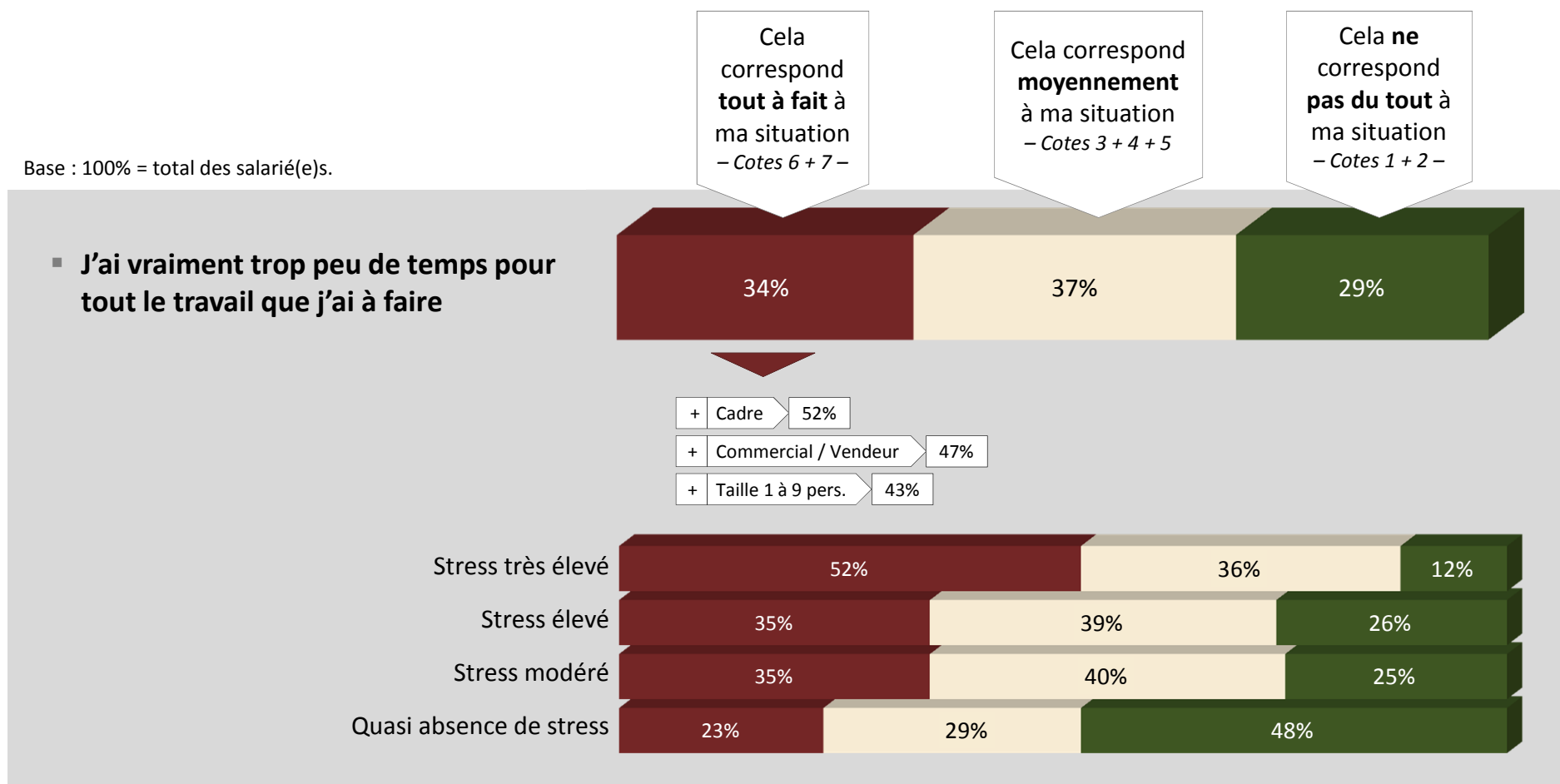
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



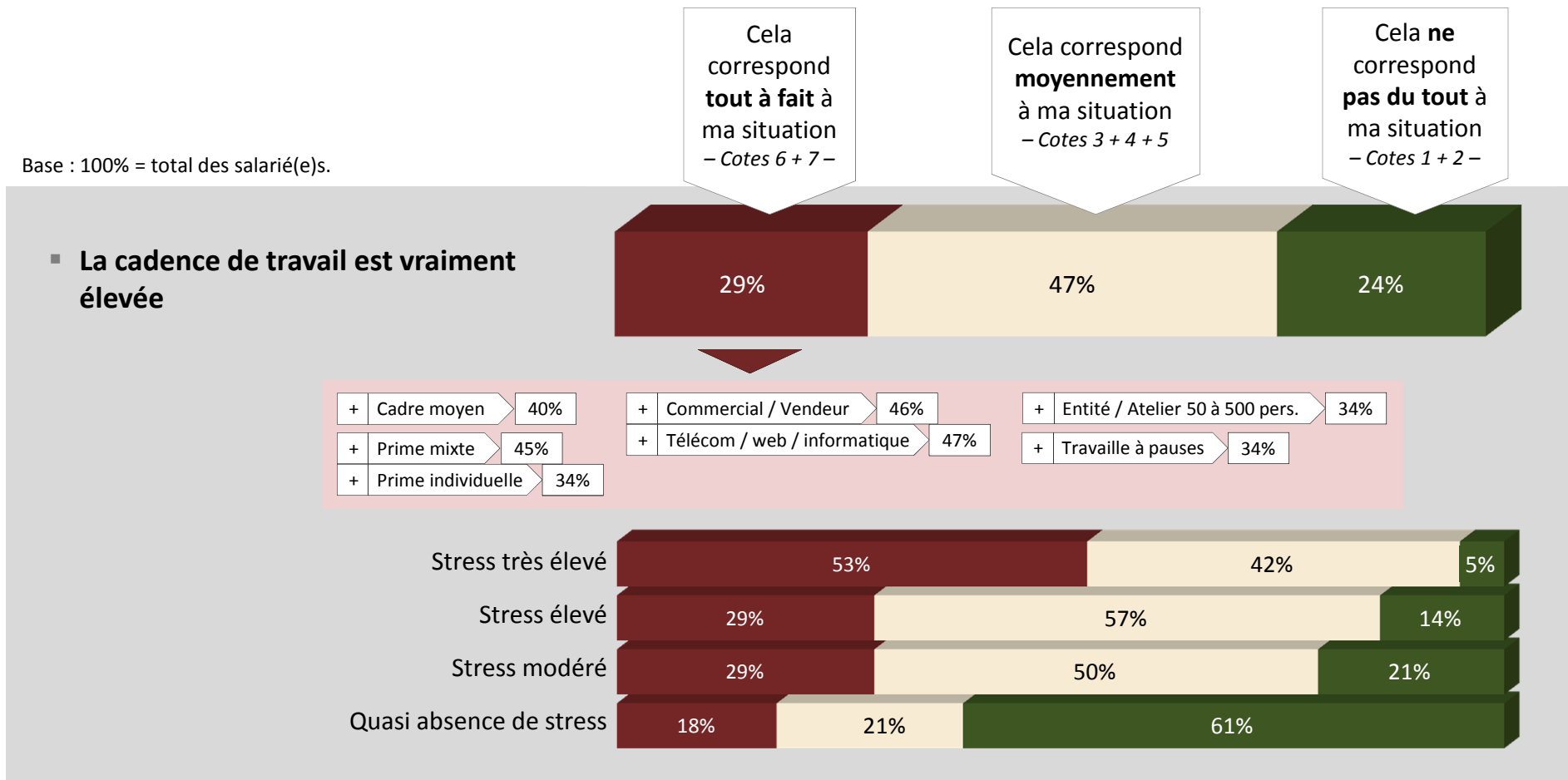
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



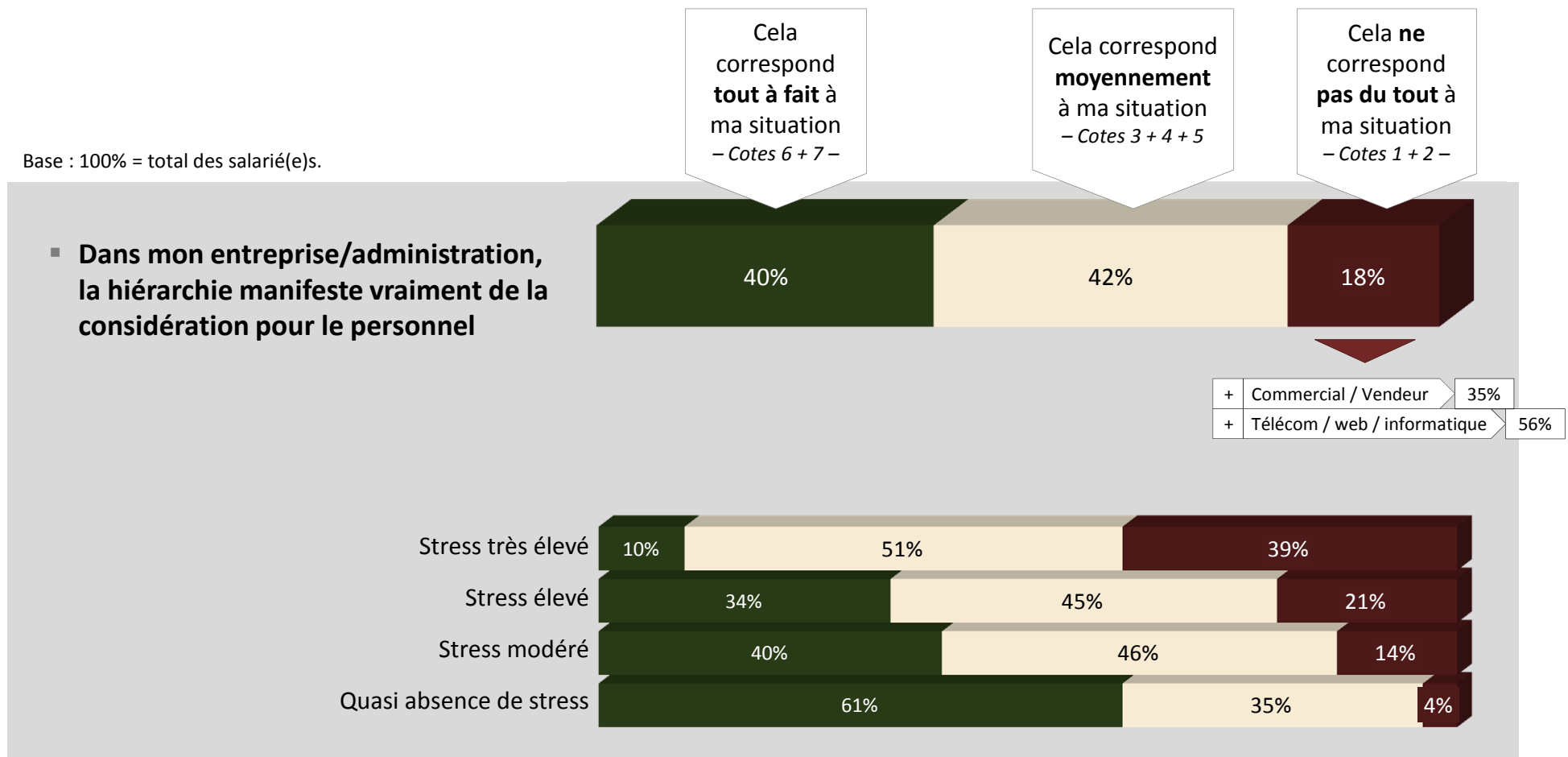
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



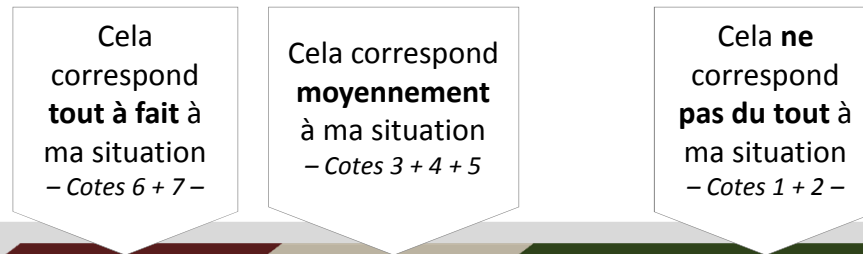
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

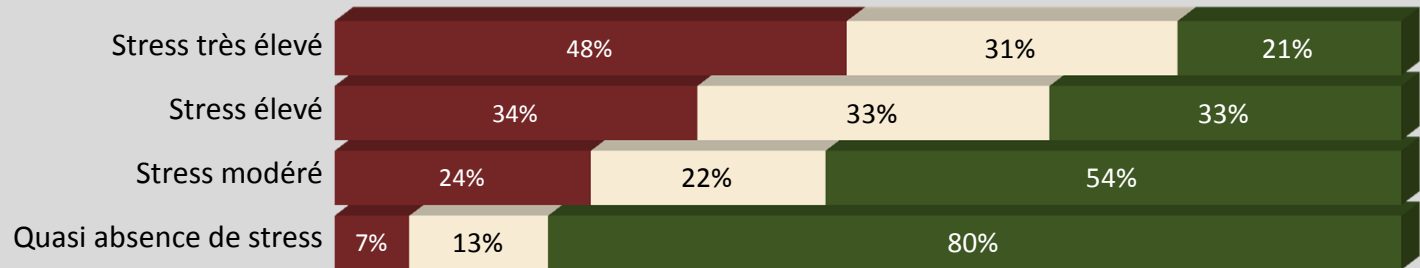
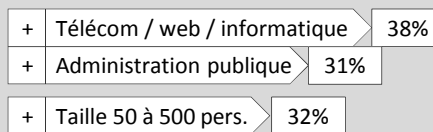
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



▪ **Le management de mon entreprise n’hésite pas à utiliser le stress pour mettre la pression**



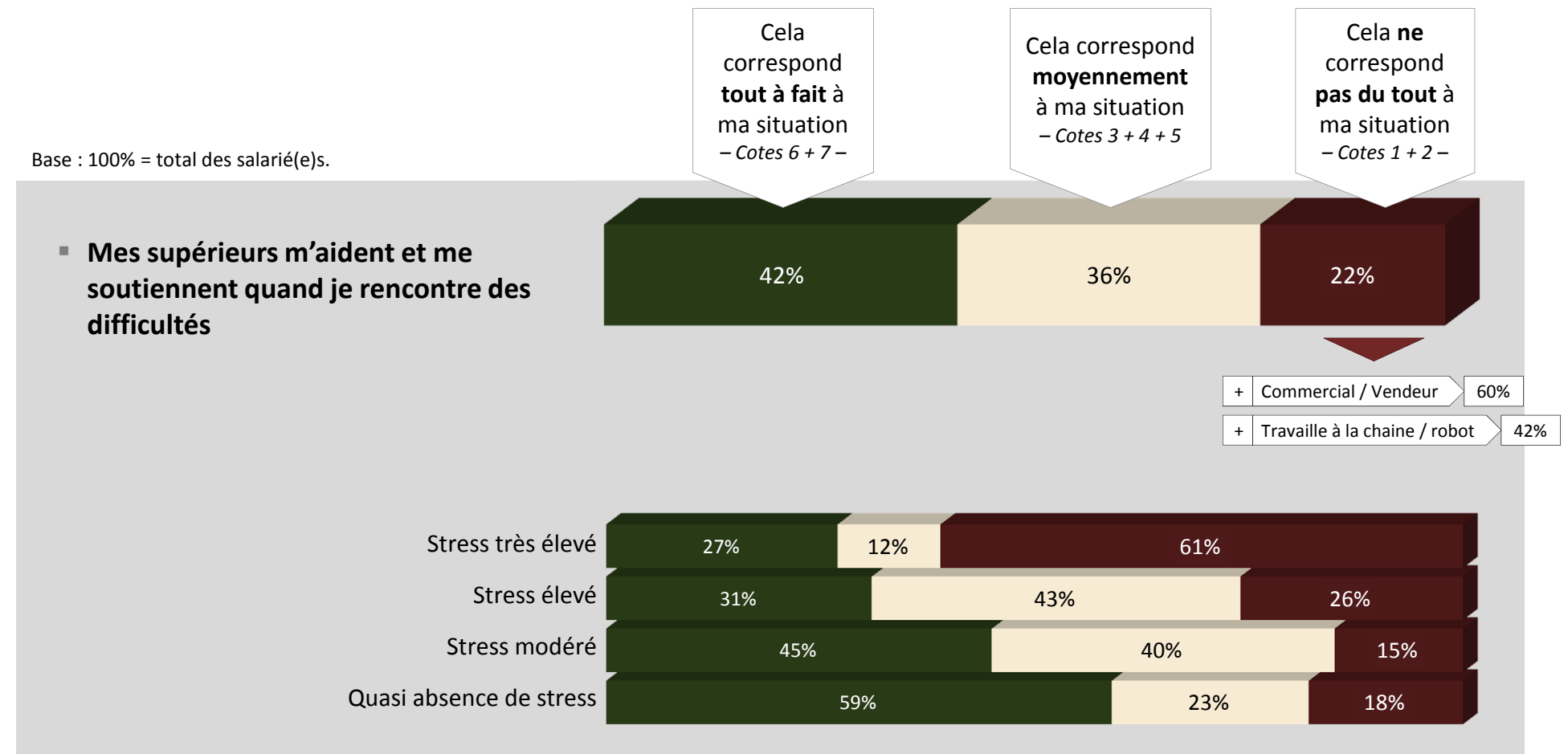
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



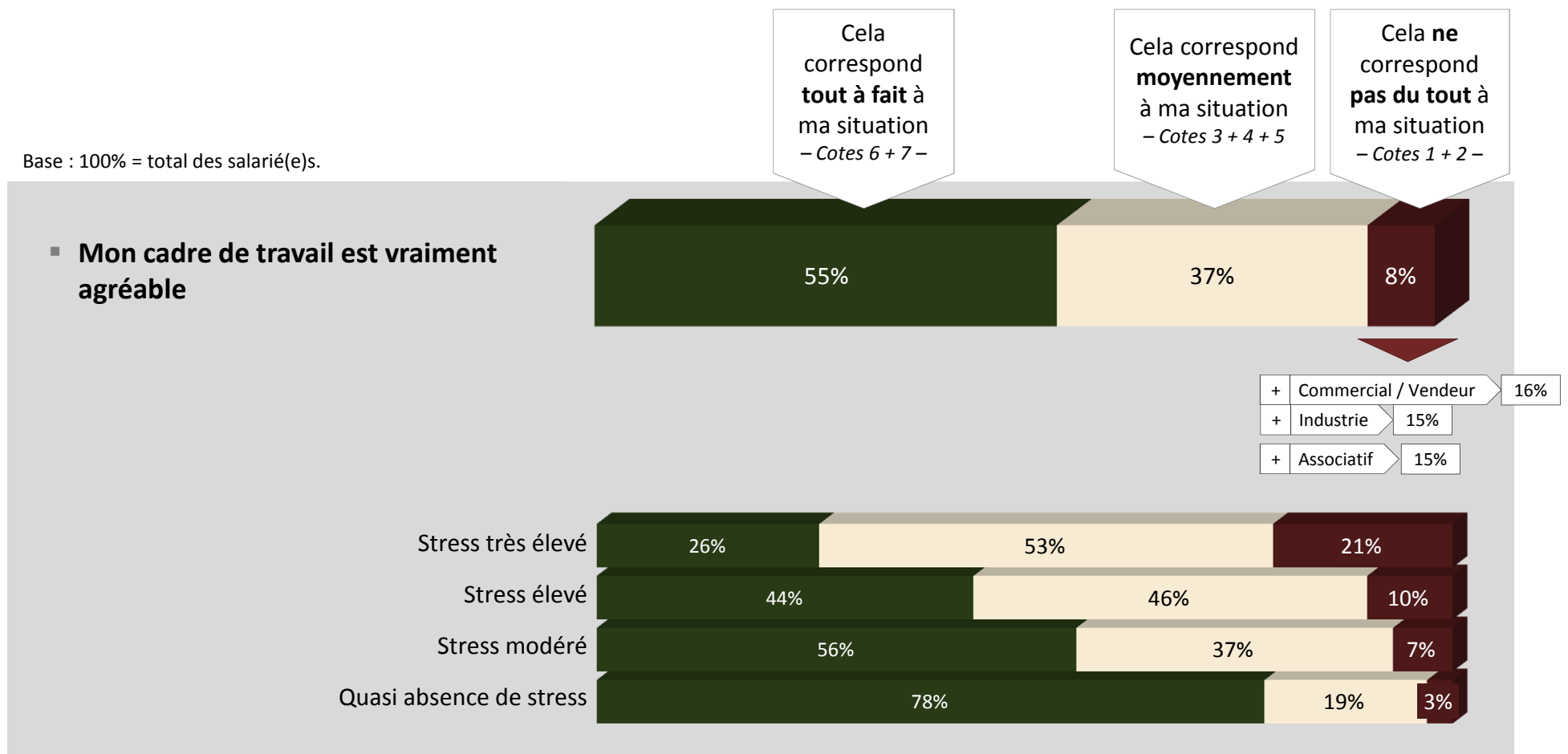
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

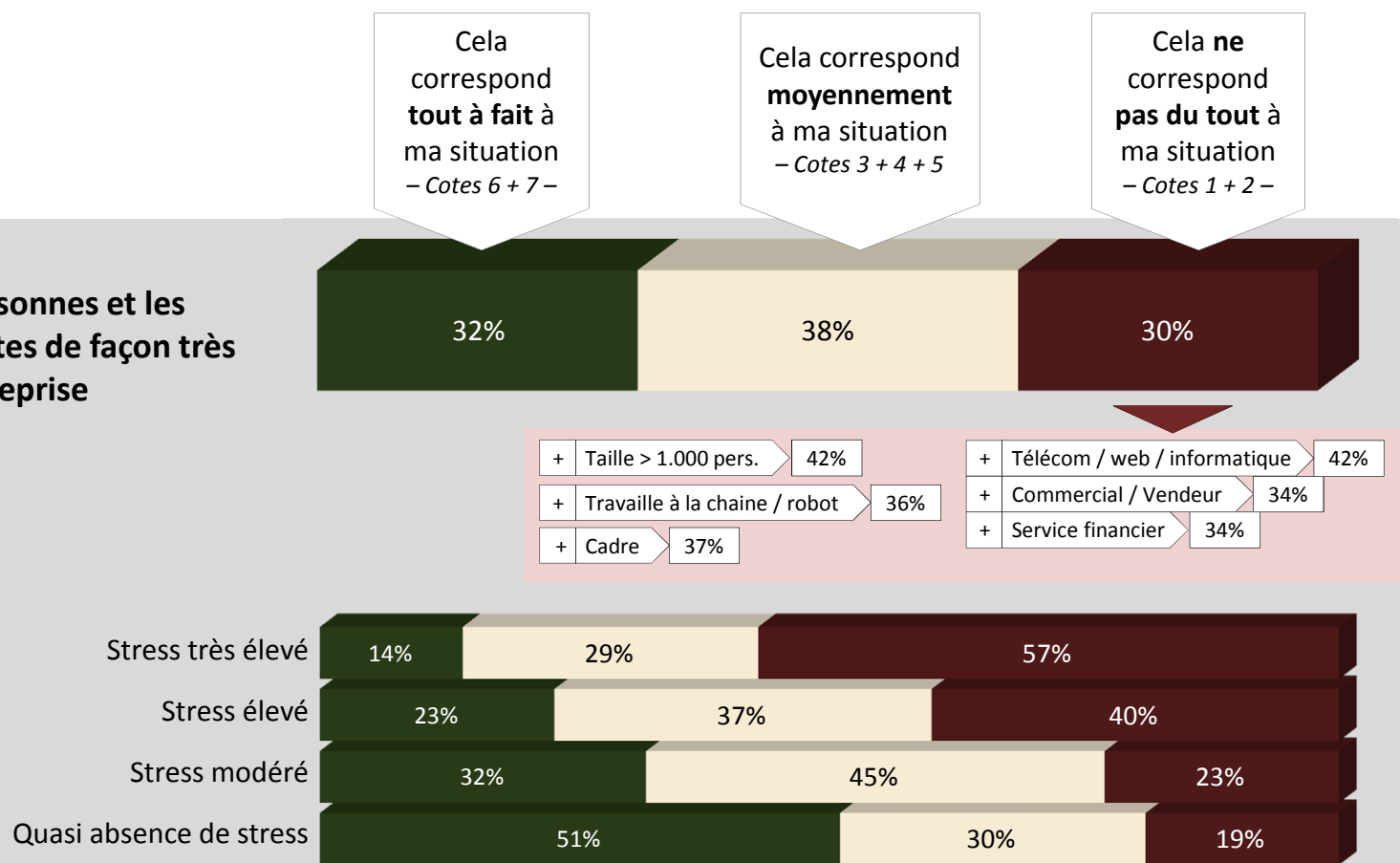
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **L'évaluation des personnes et les promotions sont faites de façon très juste dans mon entreprise /administration**



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

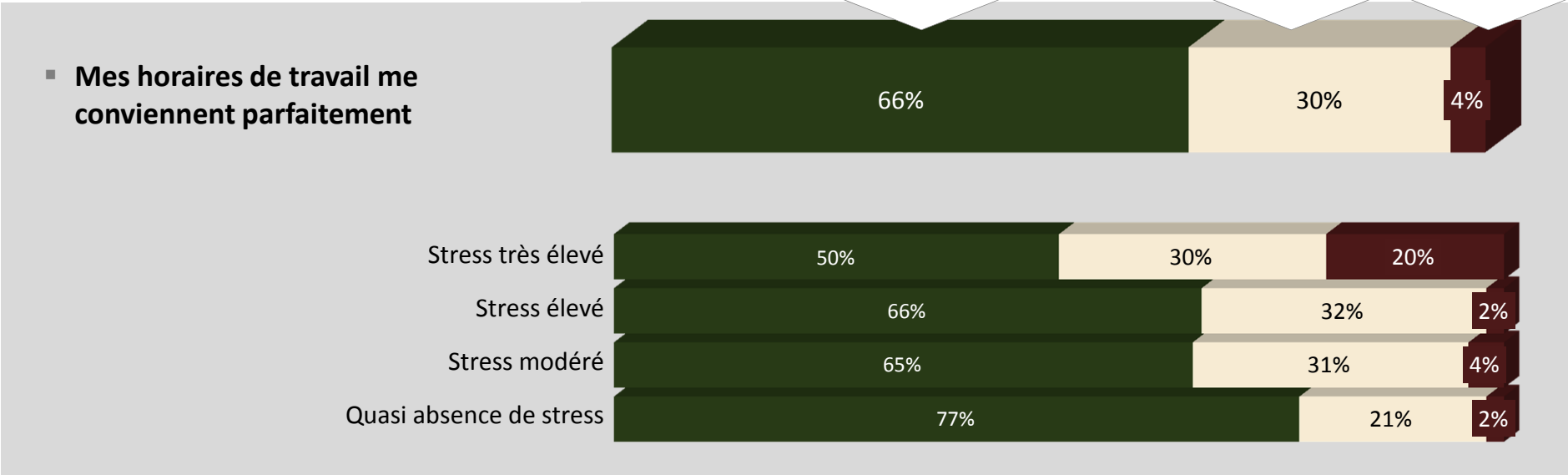
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Cela correspond **tout à fait** à ma situation
– Cotes 6 + 7 –

Cela correspond **moyennement** à ma situation
– Cotes 3 + 4 + 5 –

Cela **ne correspond pas du tout** à ma situation
– Cotes 1 + 2 –

Base : 100% = total des salarié(e)s.



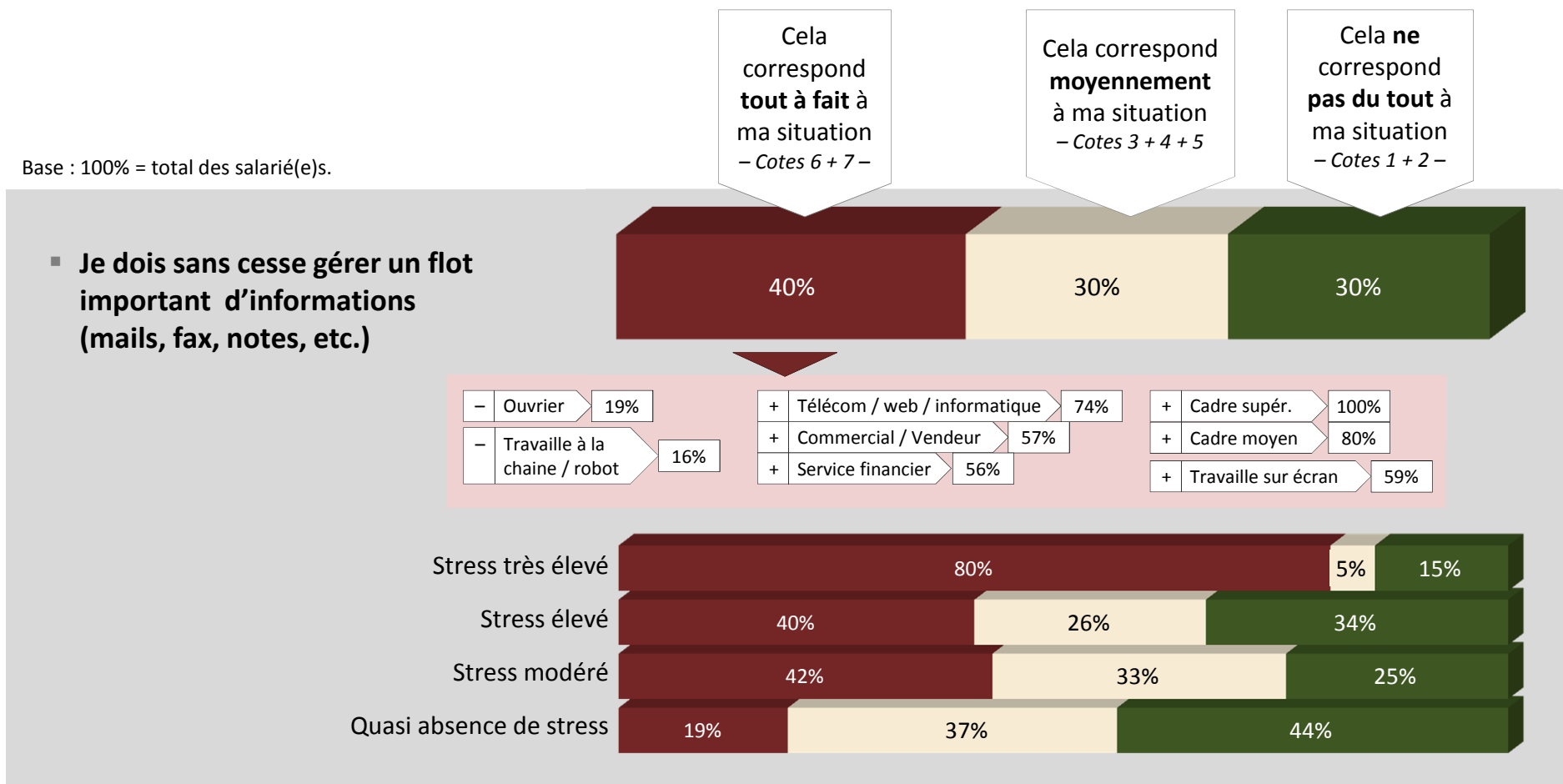
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



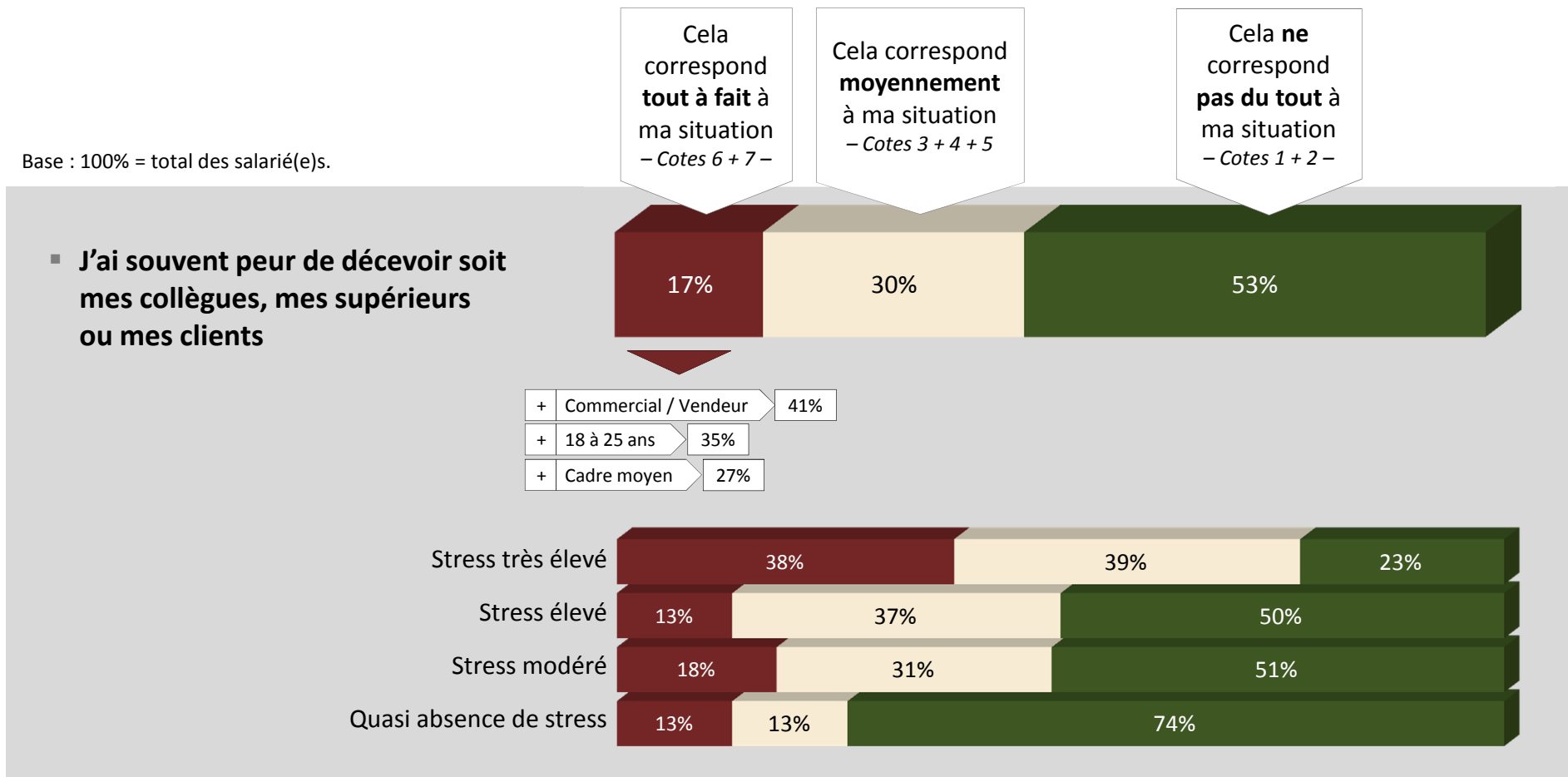
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



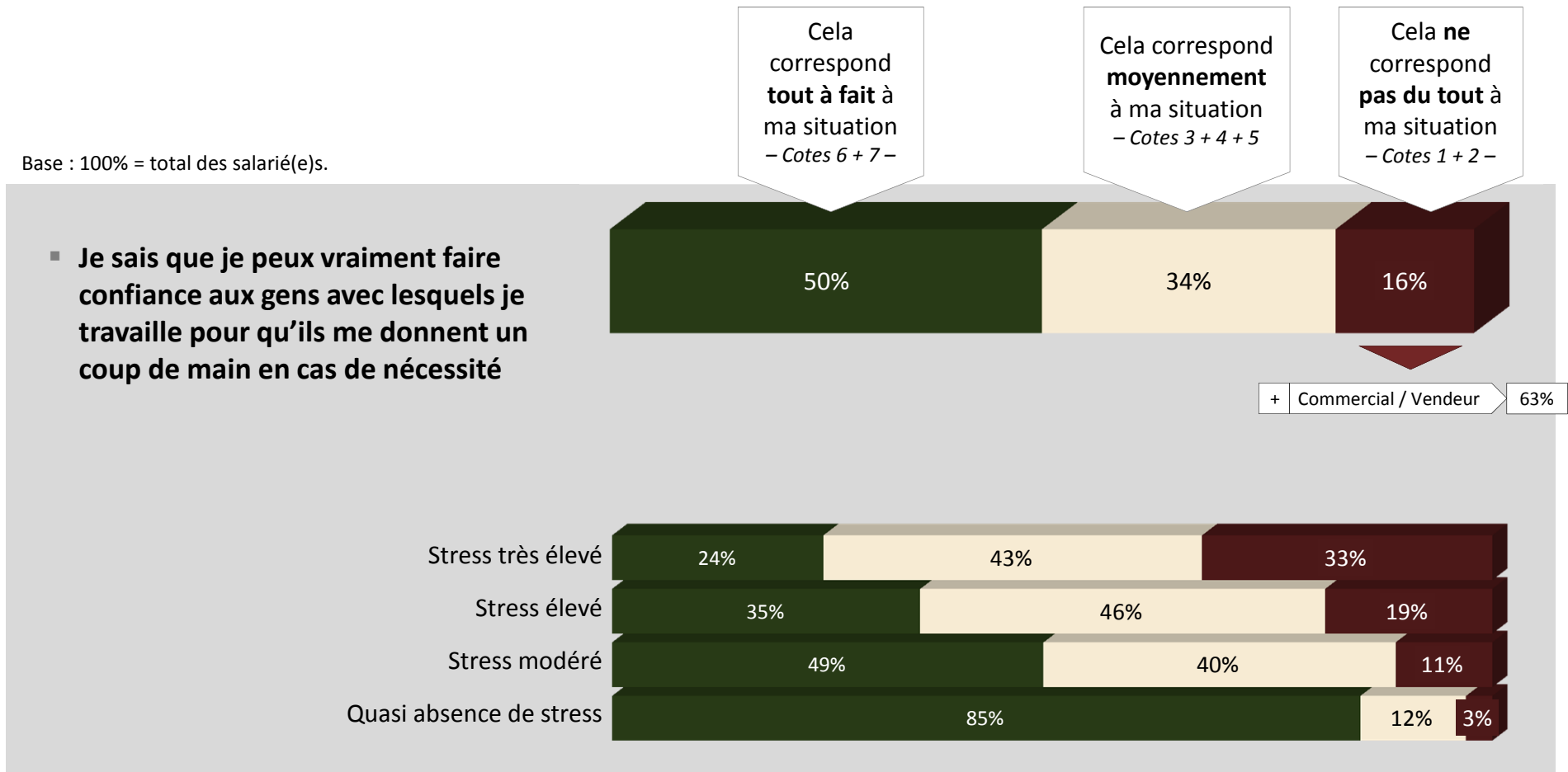
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

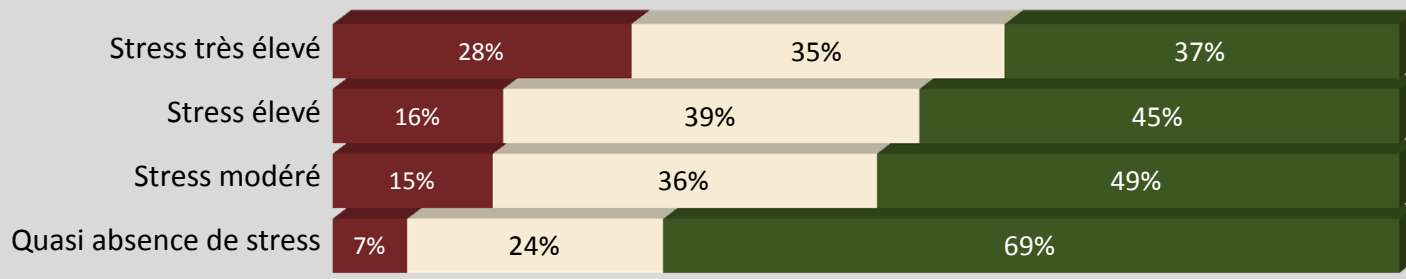
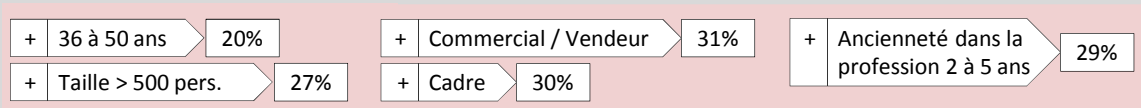
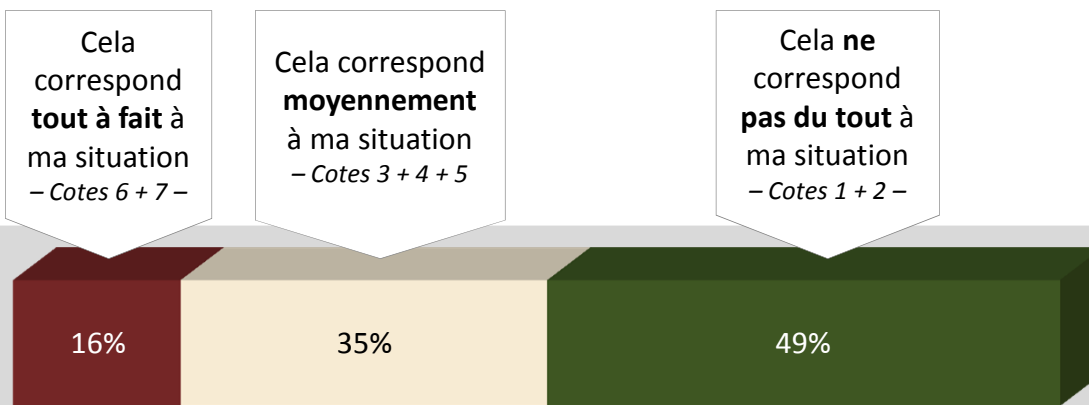
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ Dans mon entreprise /administration, il y a trop de compétition entre les gens



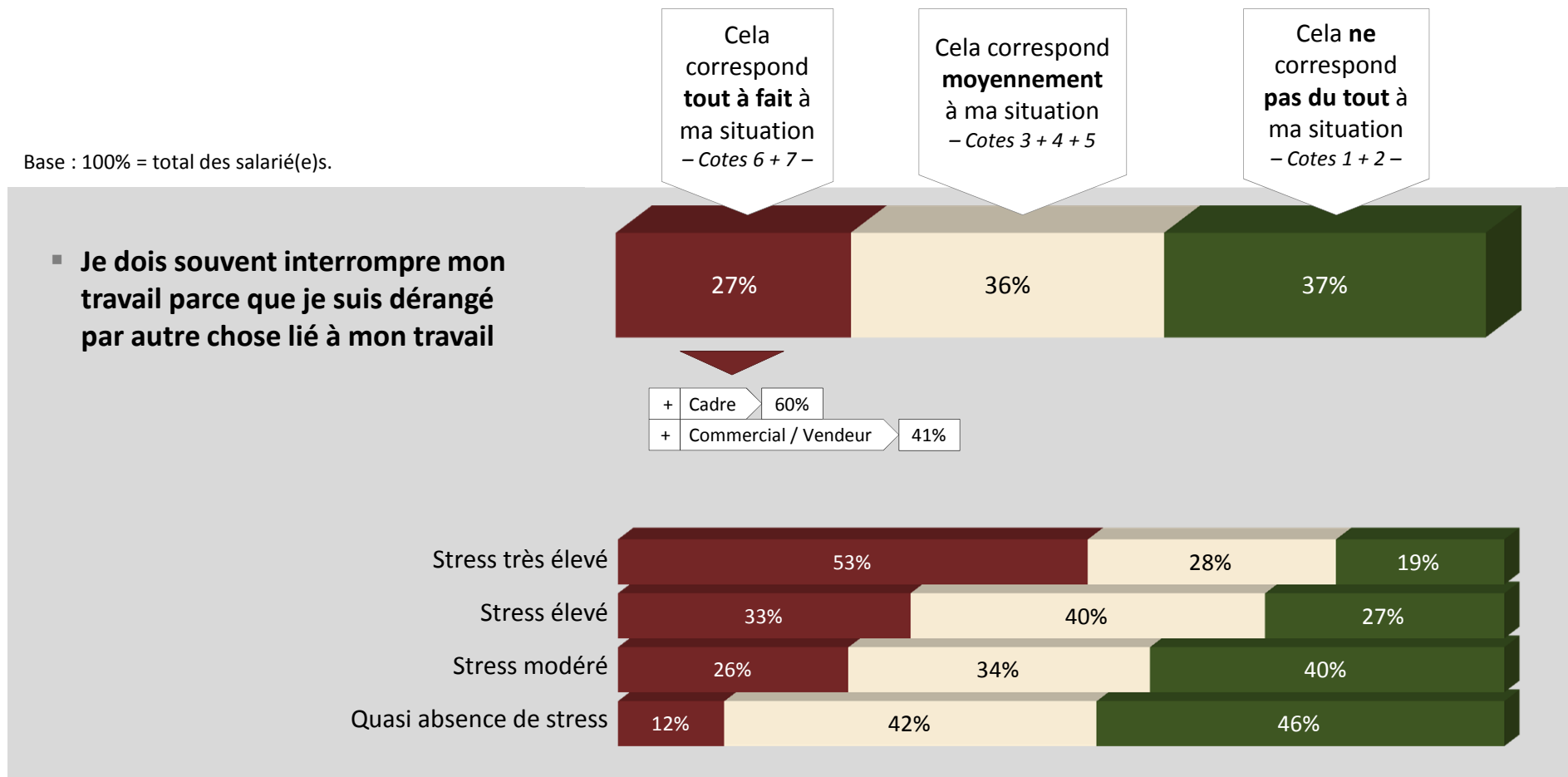
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



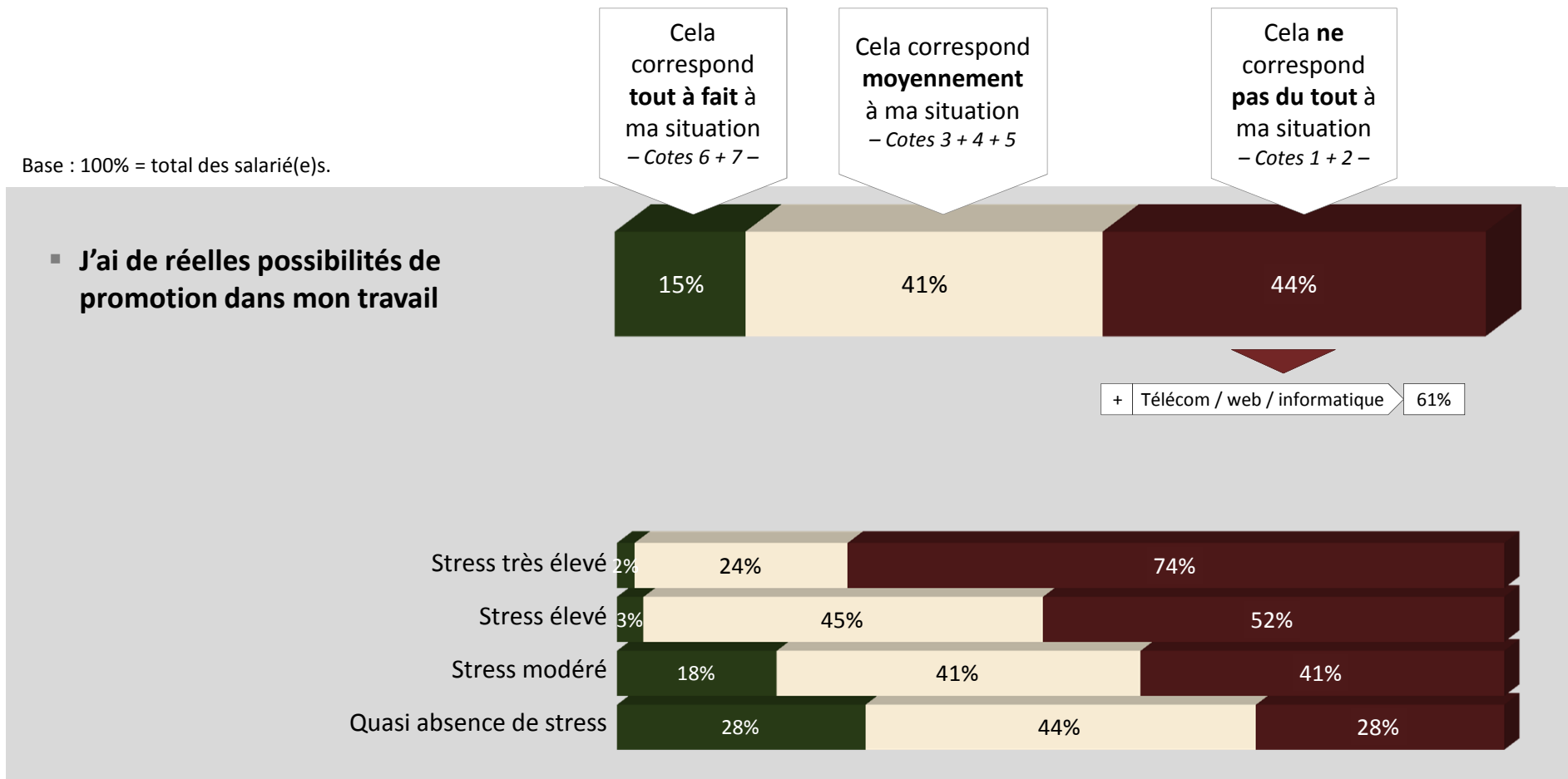
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

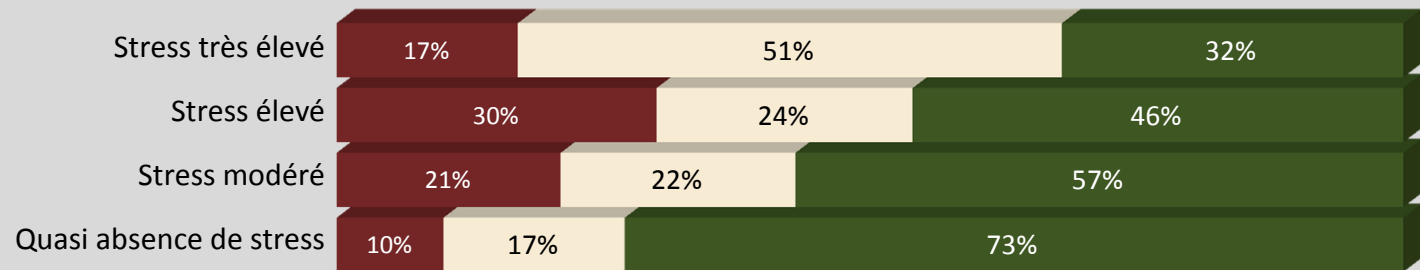
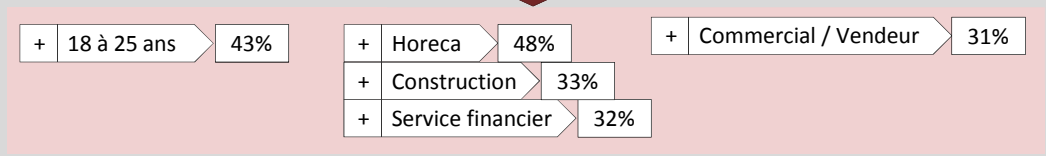
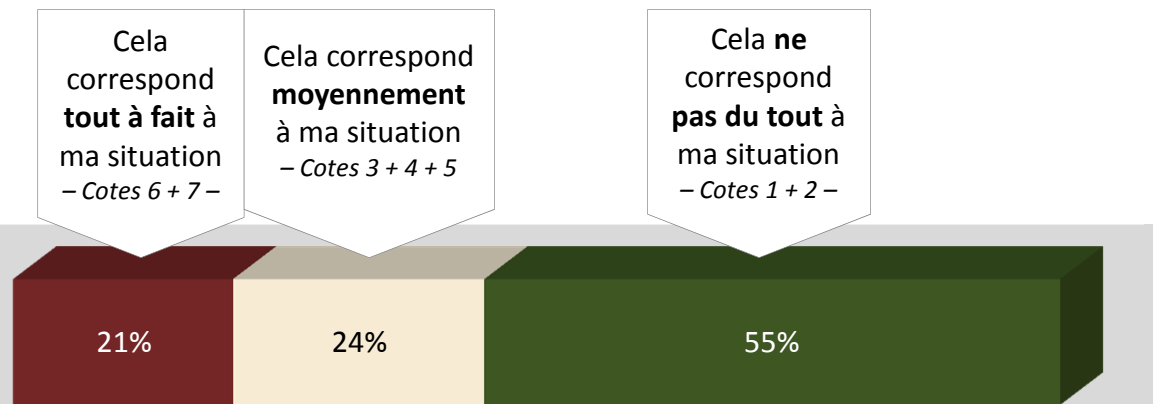
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

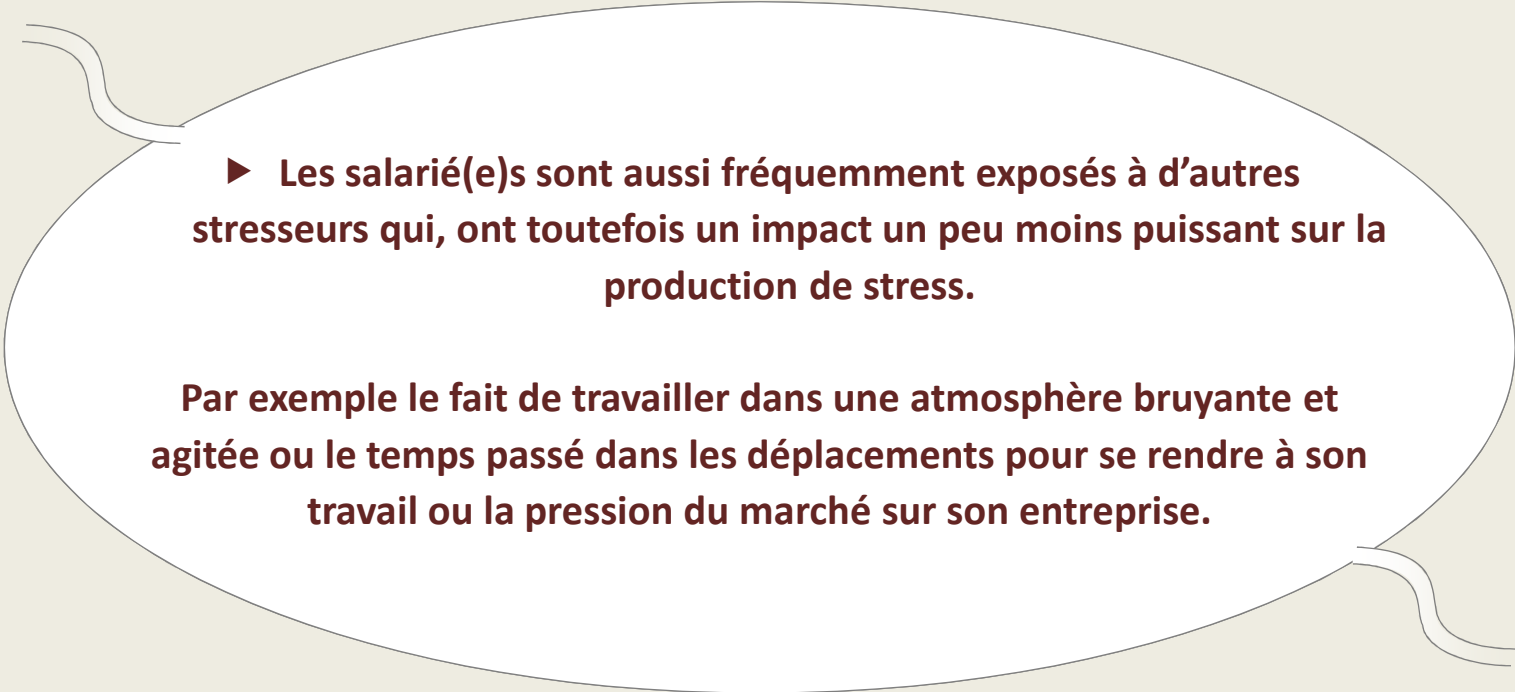
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **Il y a de vrais risques de licenciement dans mon travail et qui pourrait me concerner directement**





► **Les salarié(e)s sont aussi fréquemment exposés à d'autres stressseurs qui, ont toutefois un impact un peu moins puissant sur la production de stress.**

Par exemple le fait de travailler dans une atmosphère bruyante et agitée ou le temps passé dans les déplacements pour se rendre à son travail ou la pression du marché sur son entreprise.

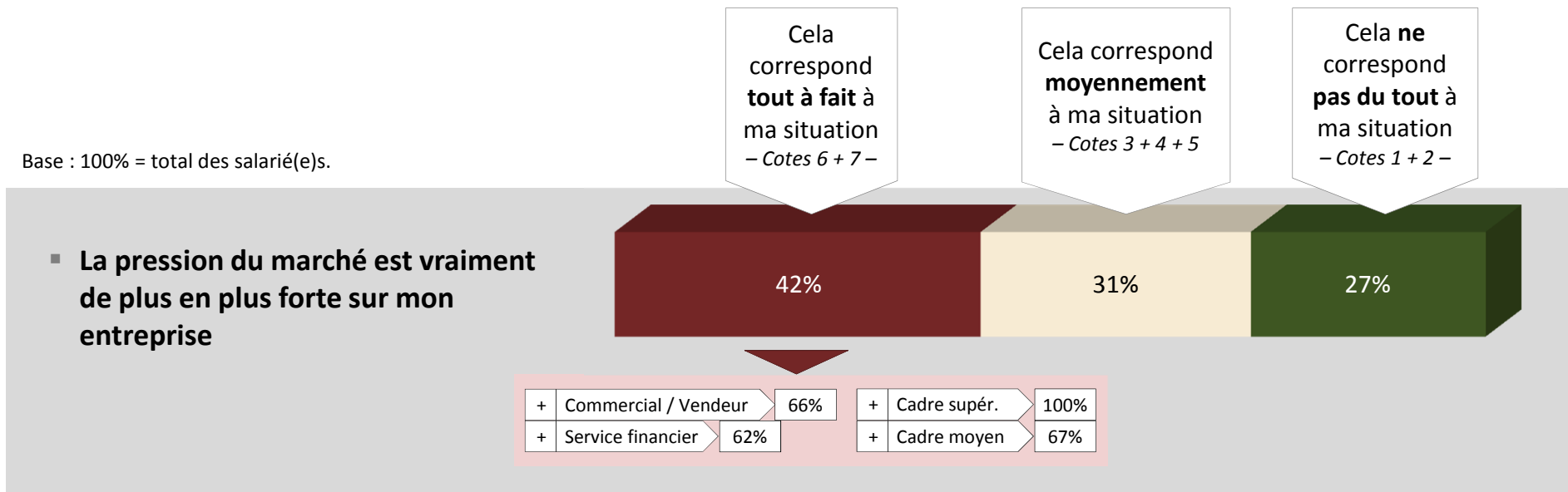
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



▪ **La pression du marché est vraiment de plus en plus forte sur mon entreprise**

Cela correspond **tout à fait** à ma situation
– Cotes 6 + 7 –

Cela correspond **moyennement** à ma situation
– Cotes 3 + 4 + 5 –

Cela **ne correspond pas du tout** à ma situation
– Cotes 1 + 2 –

+	Commercial / Vendeur	66%	+	Cadre supér.	100%
+	Service financier	62%	+	Cadre moyen	67%

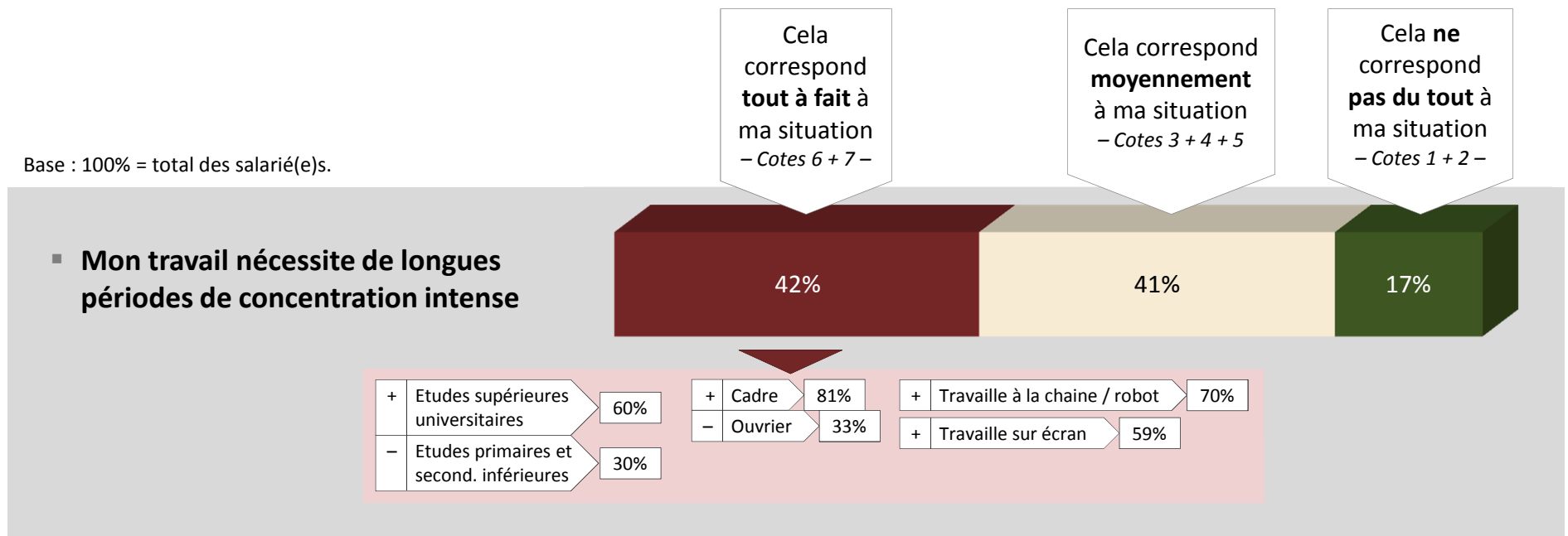
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



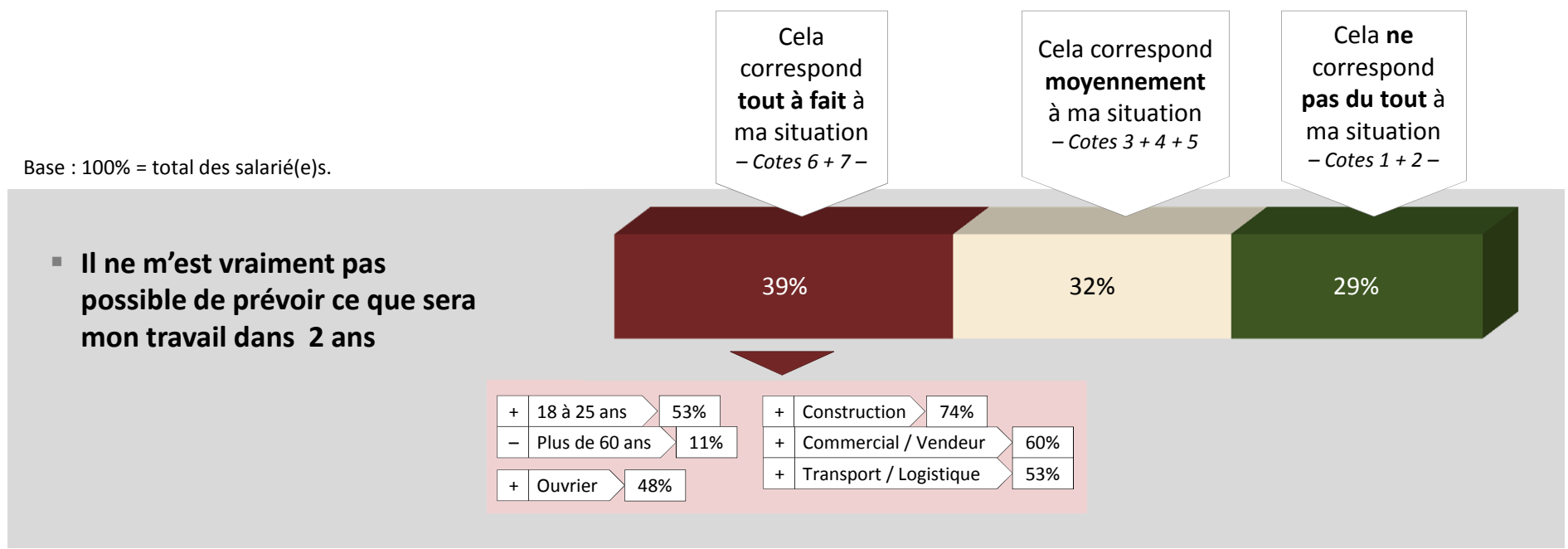
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

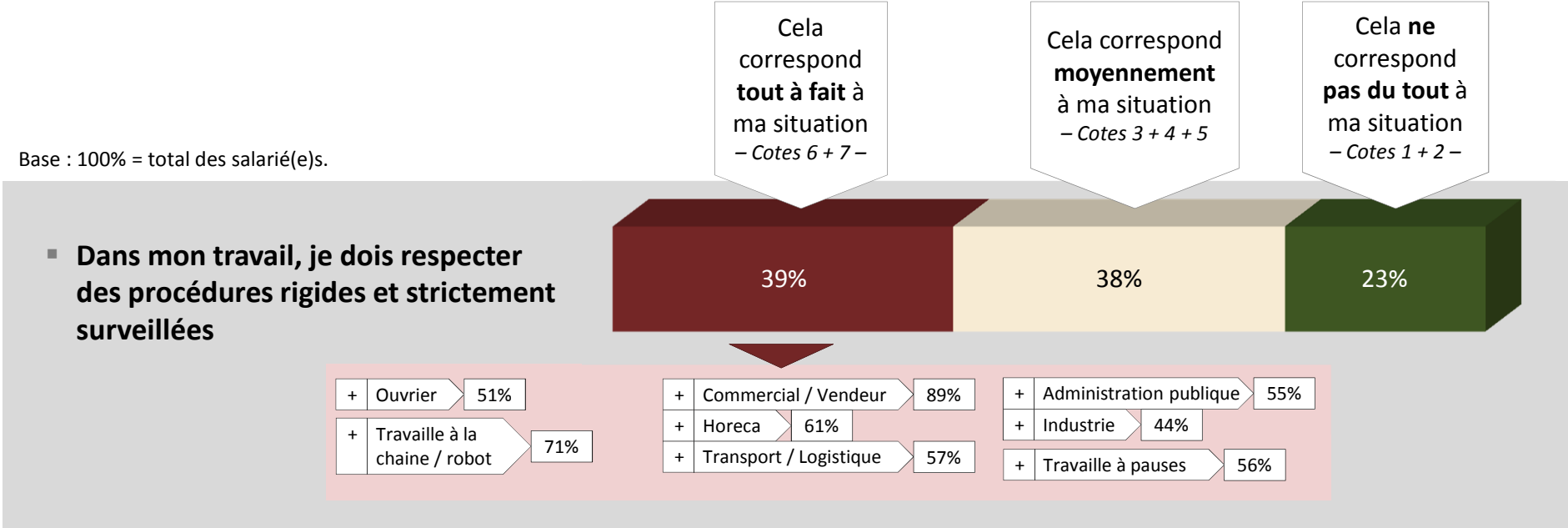
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



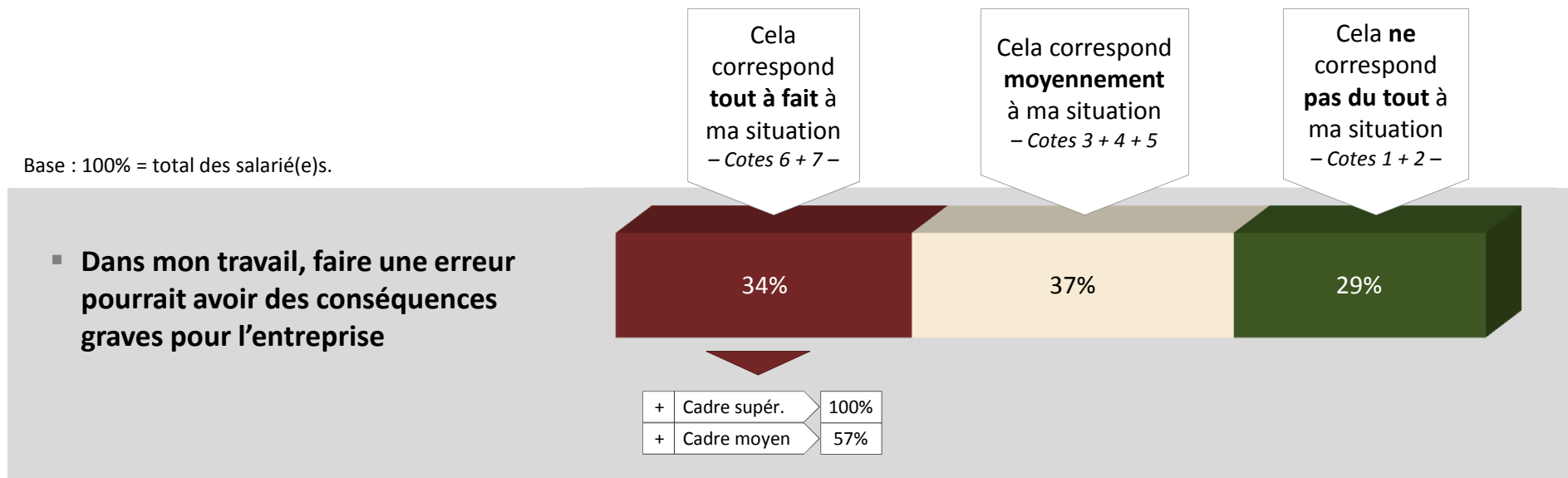
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
 Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



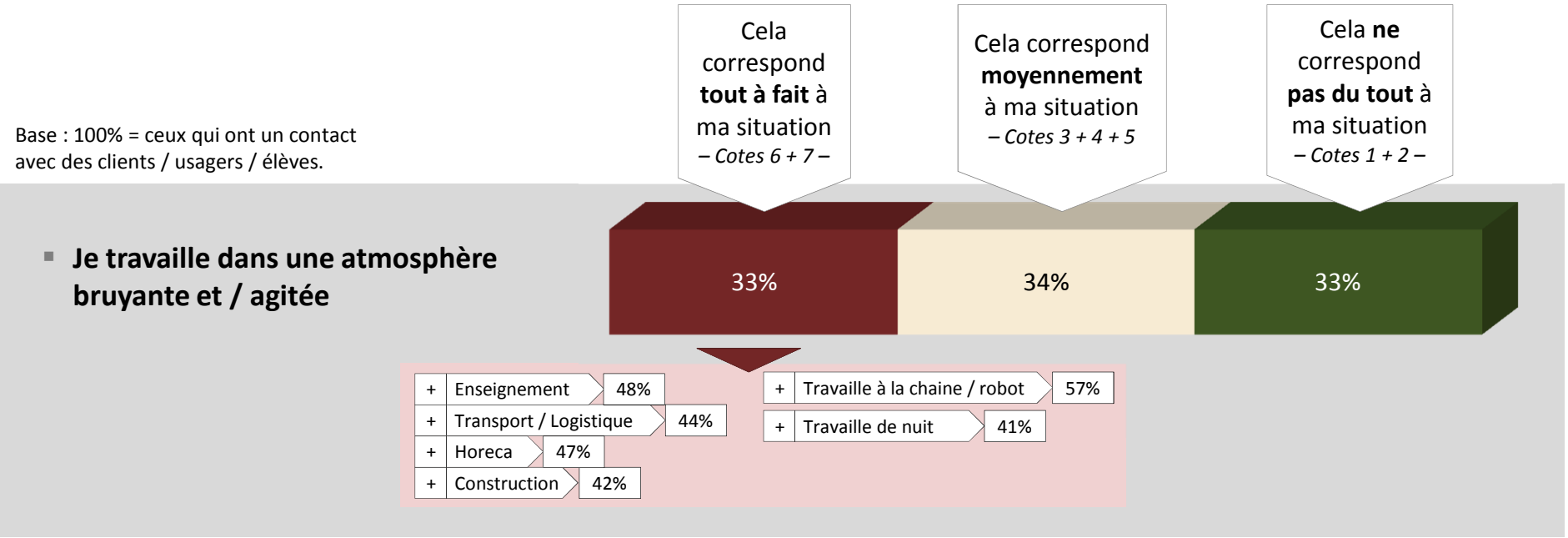
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = ceux qui ont un contact avec des clients / usagers / élèves.

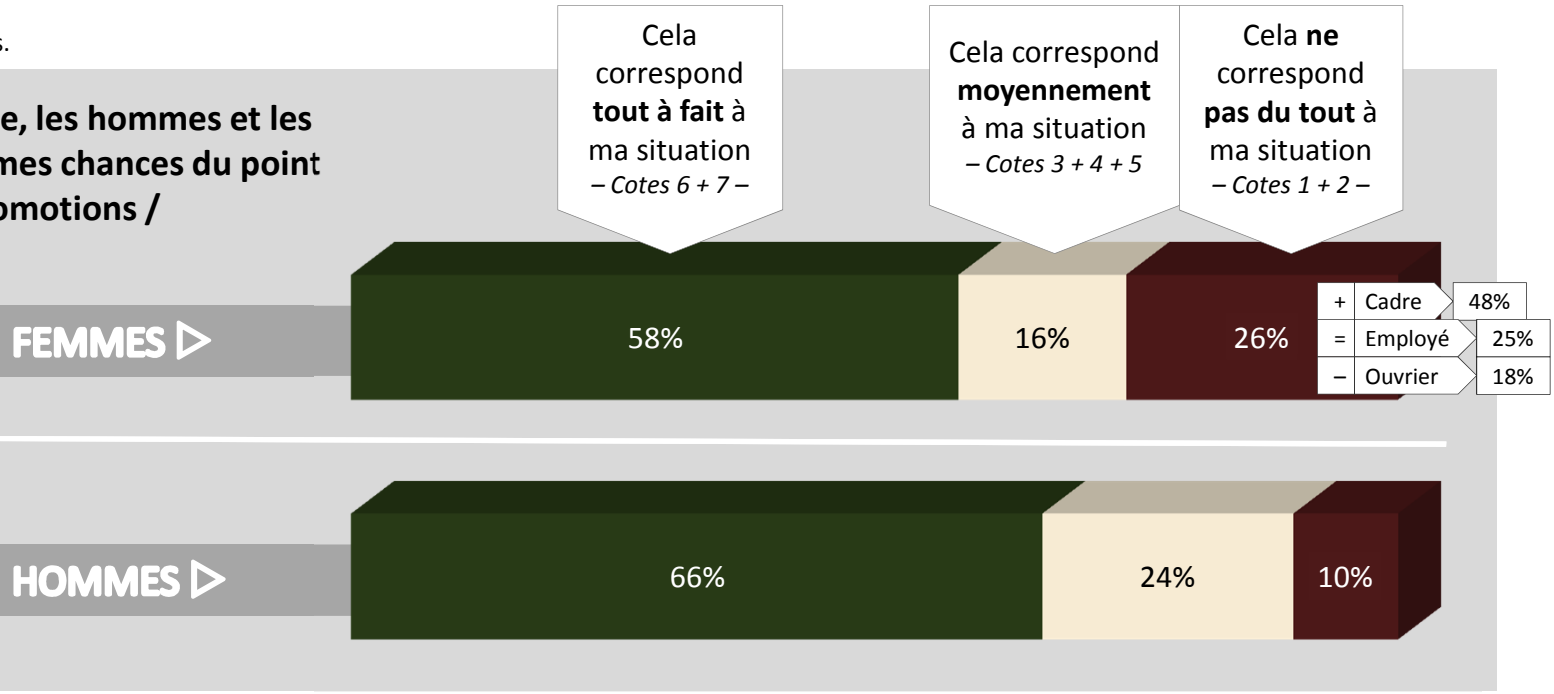


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
 Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

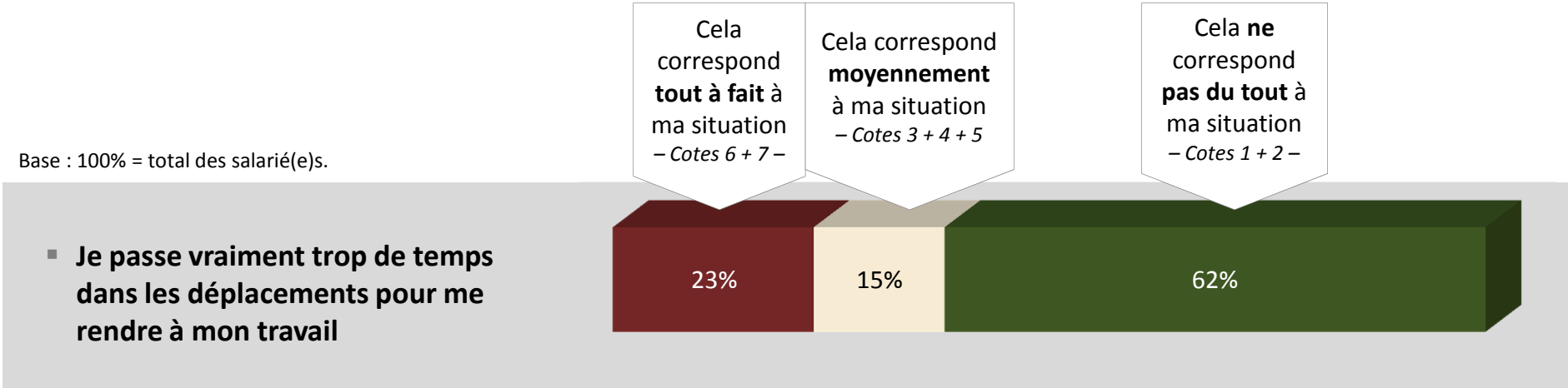
Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **Dans mon entreprise, les hommes et les femmes ont les mêmes chances du point de vue salaires / promotions / opportunités, etc.**



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



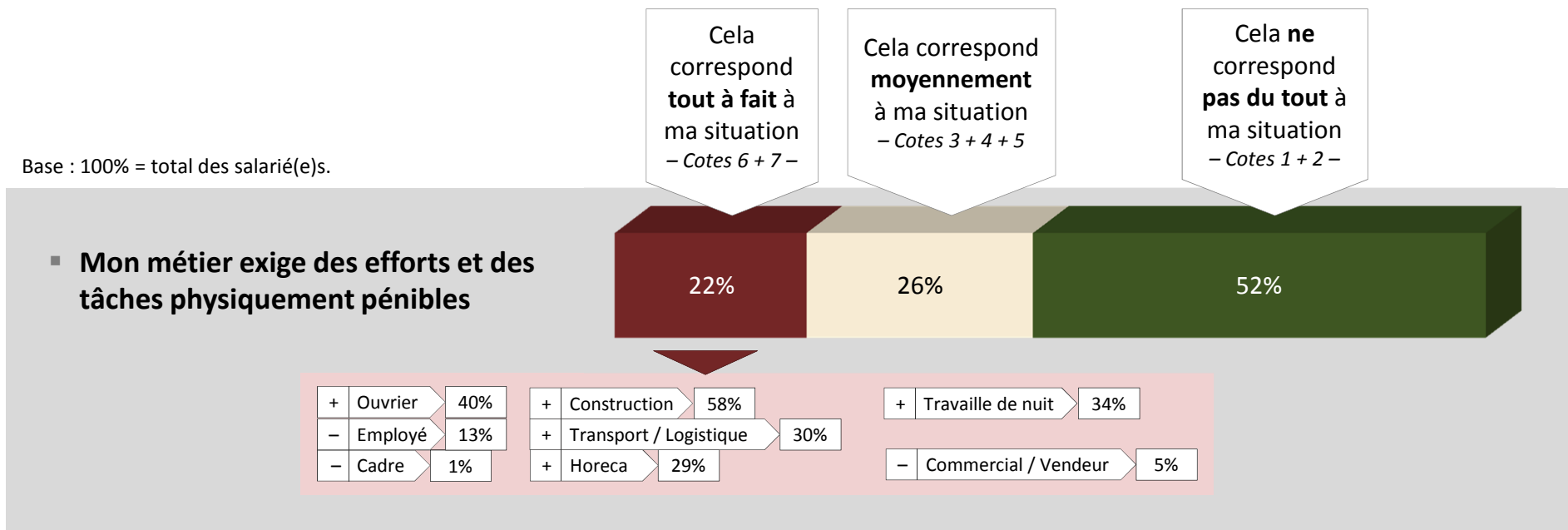
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

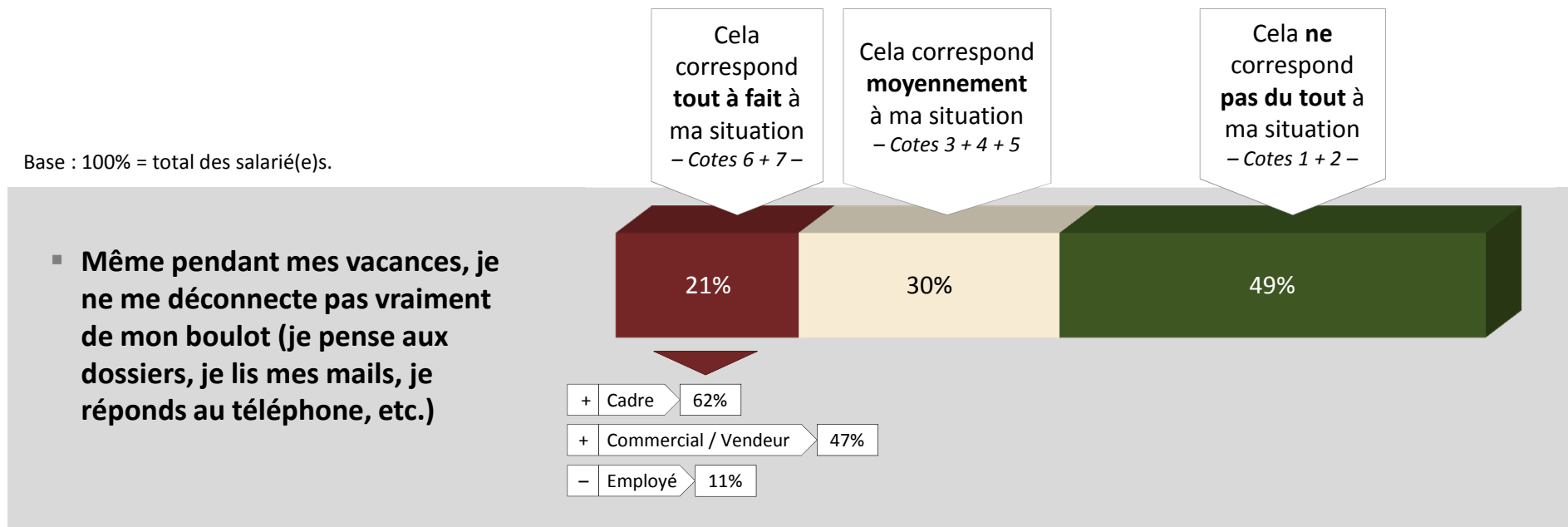
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



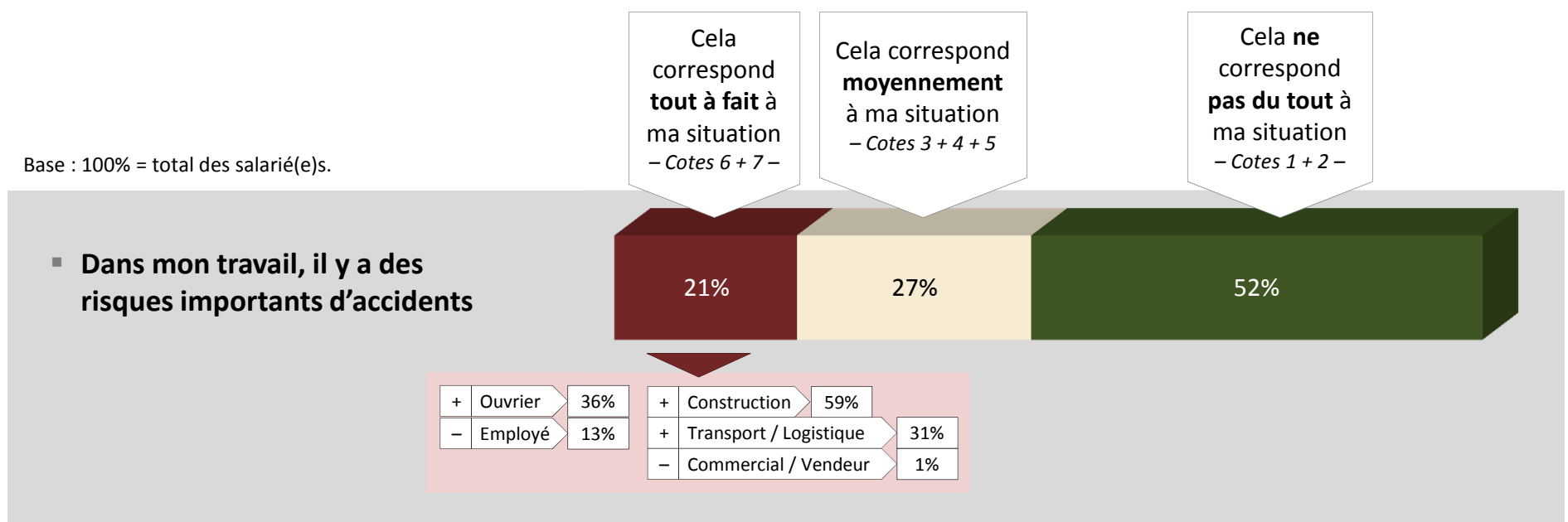
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

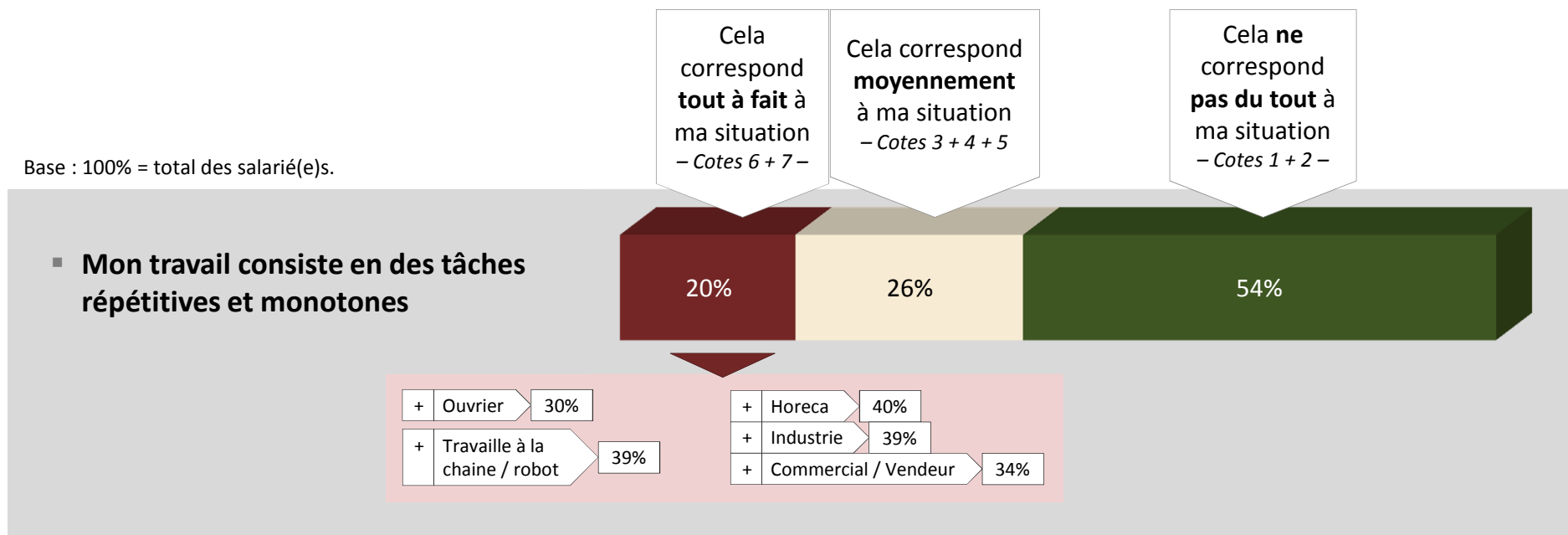


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

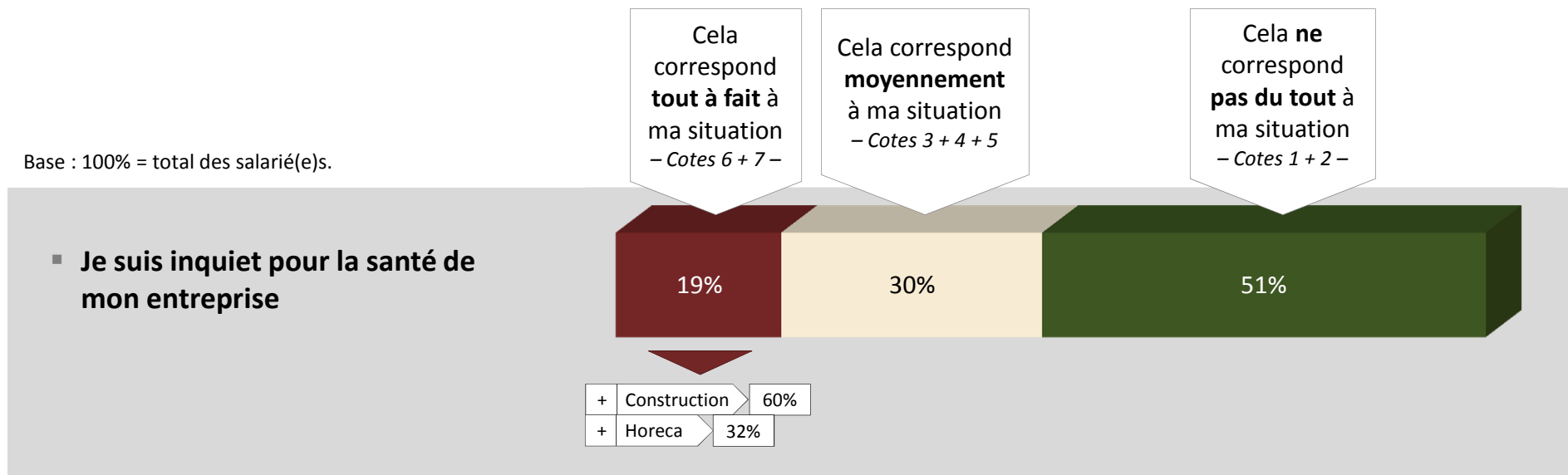
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
 Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

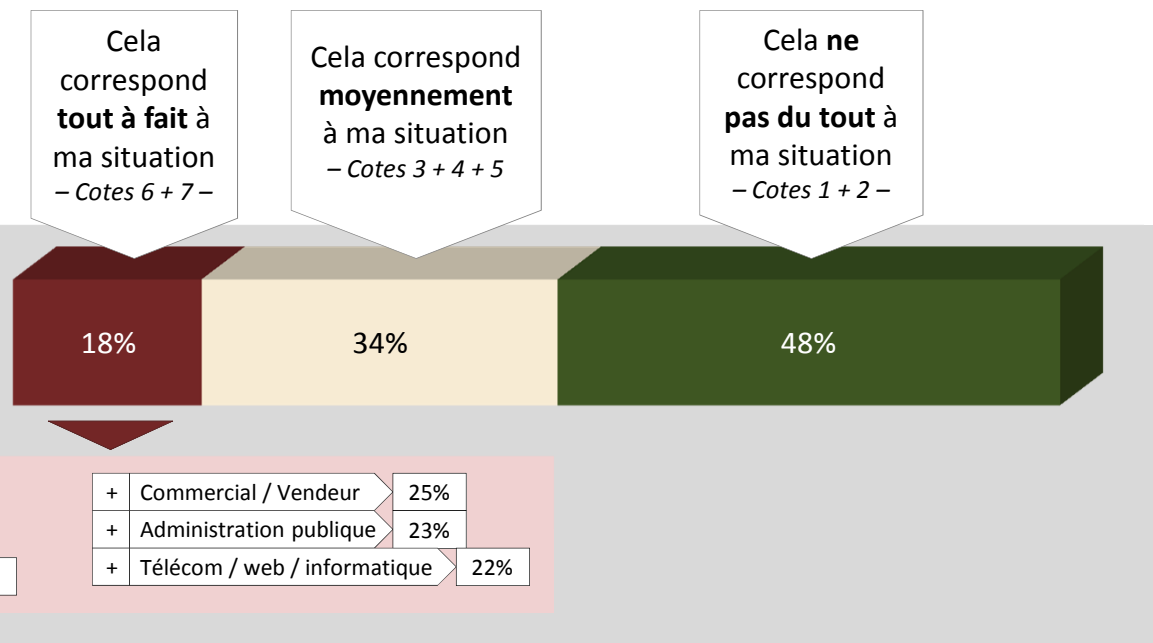
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

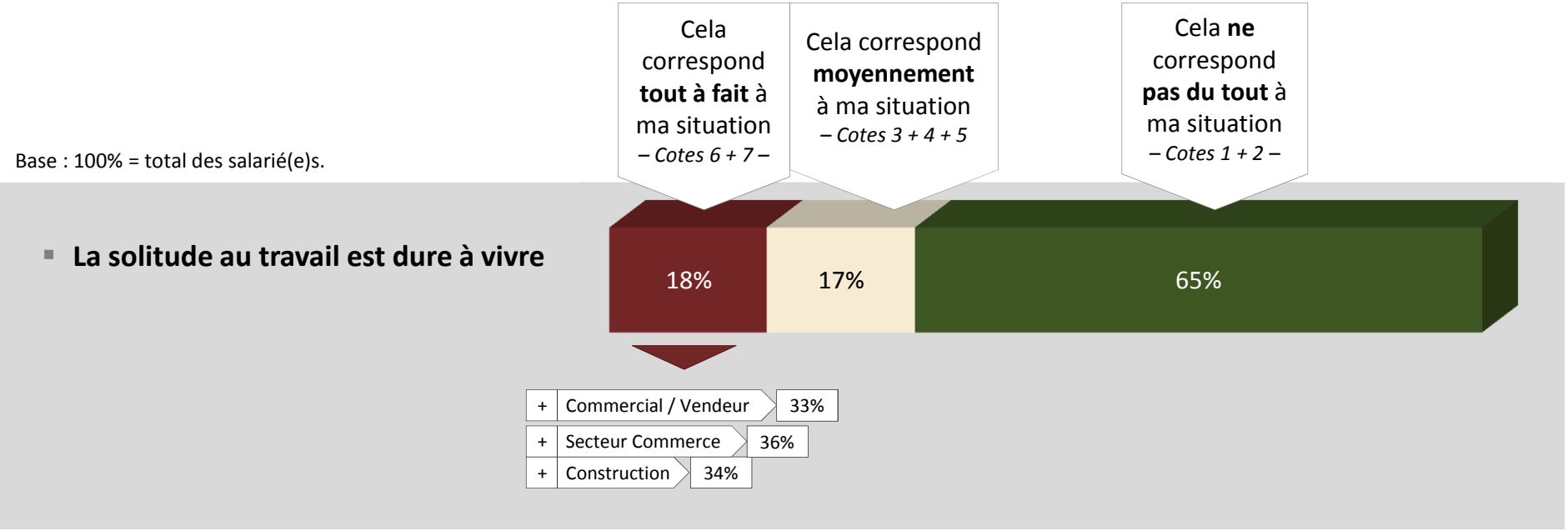
Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **Je reçois souvent des instructions contradictoires de la part de mes supérieurs**



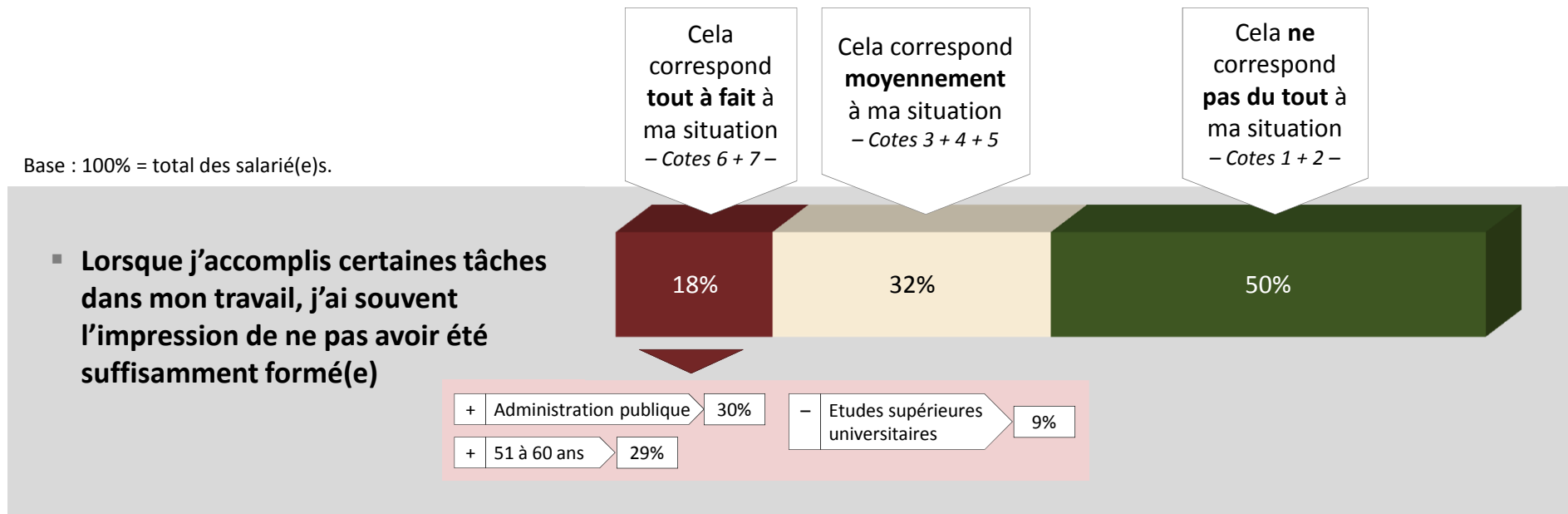
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



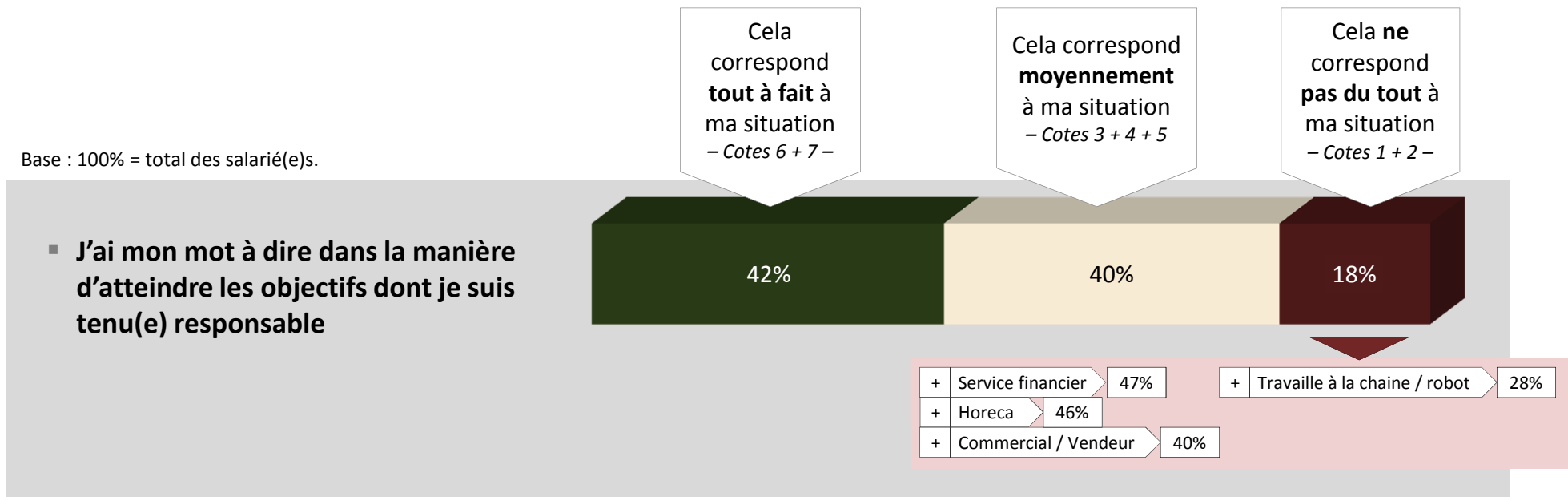
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

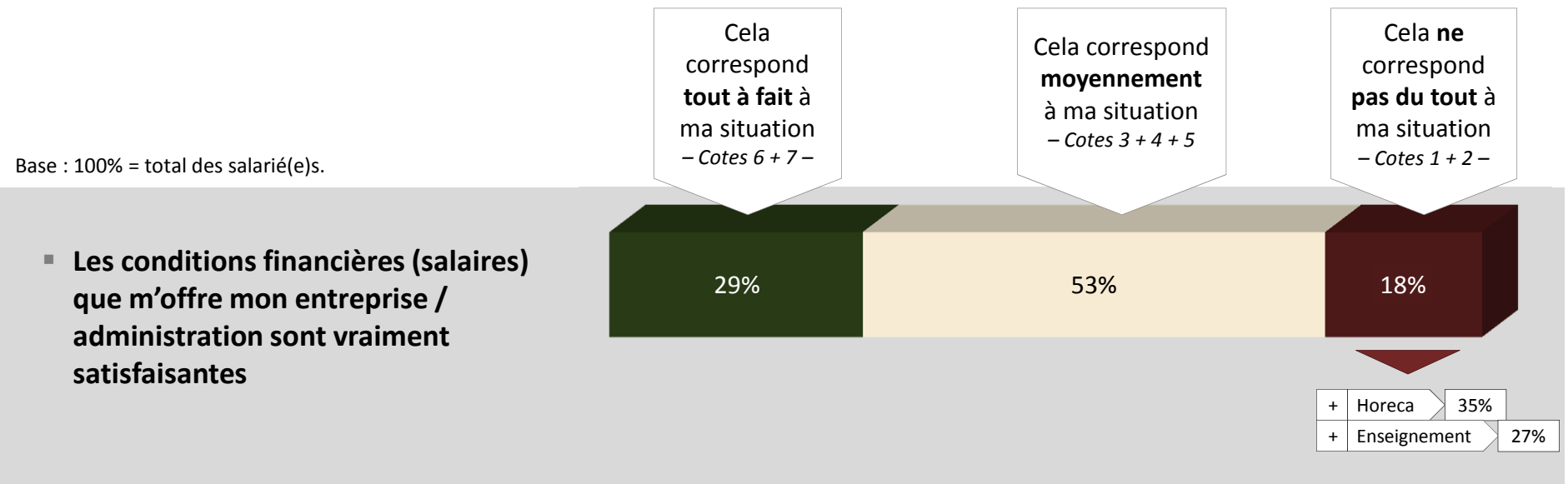


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

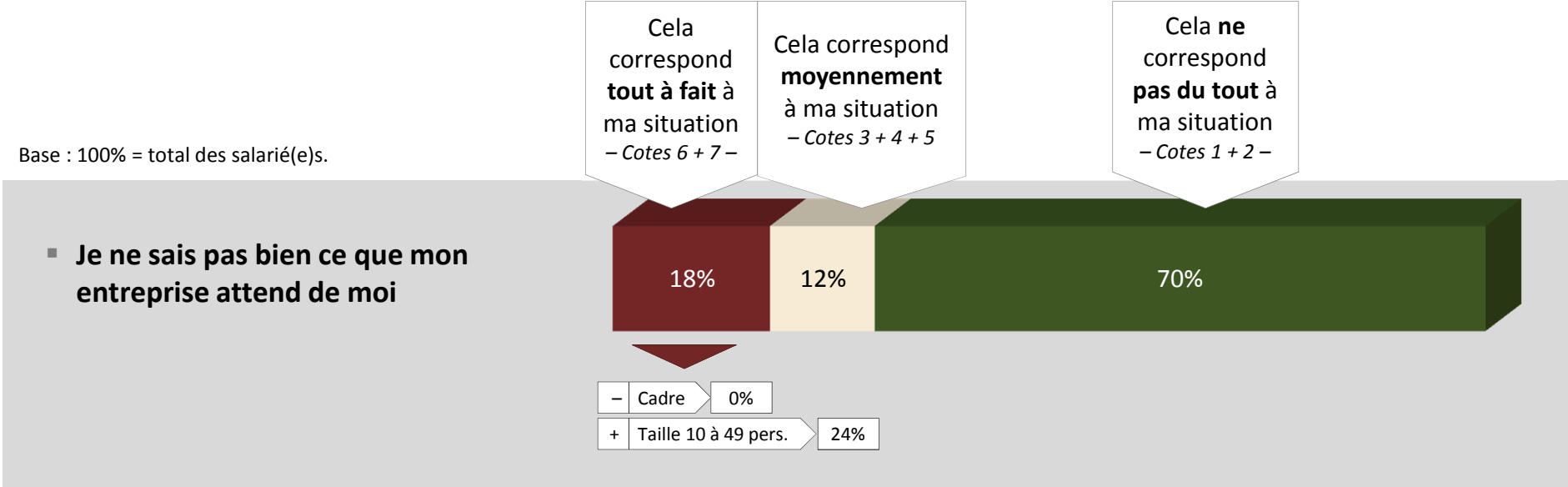
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



▪ **Les conditions financières (salaires) que m'offre mon entreprise / administration sont vraiment satisfaisantes**

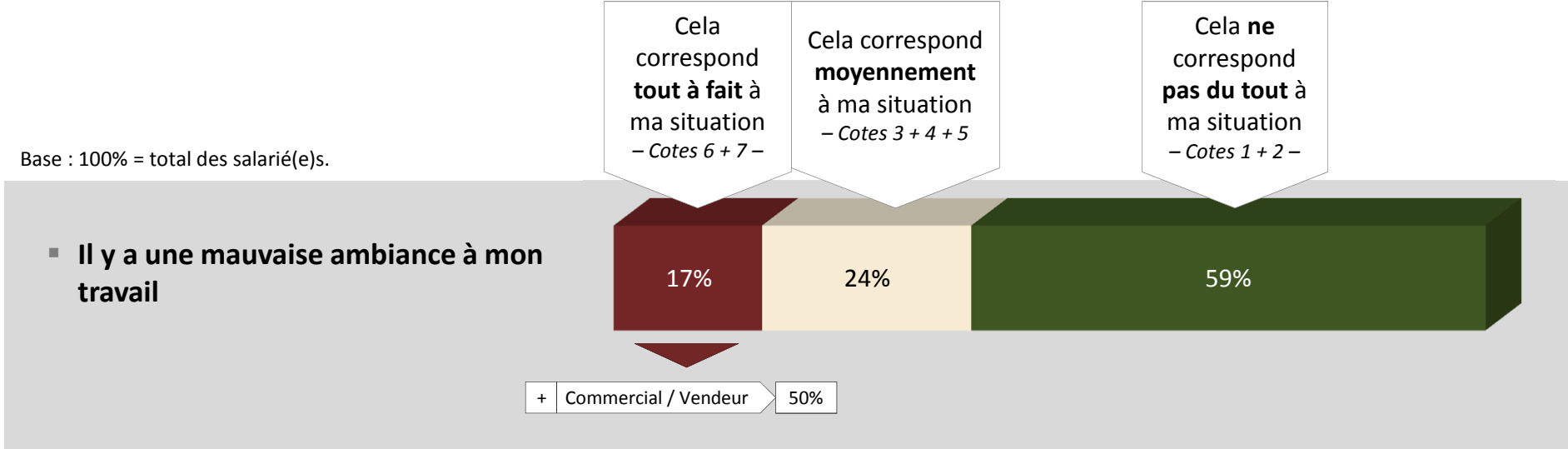
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



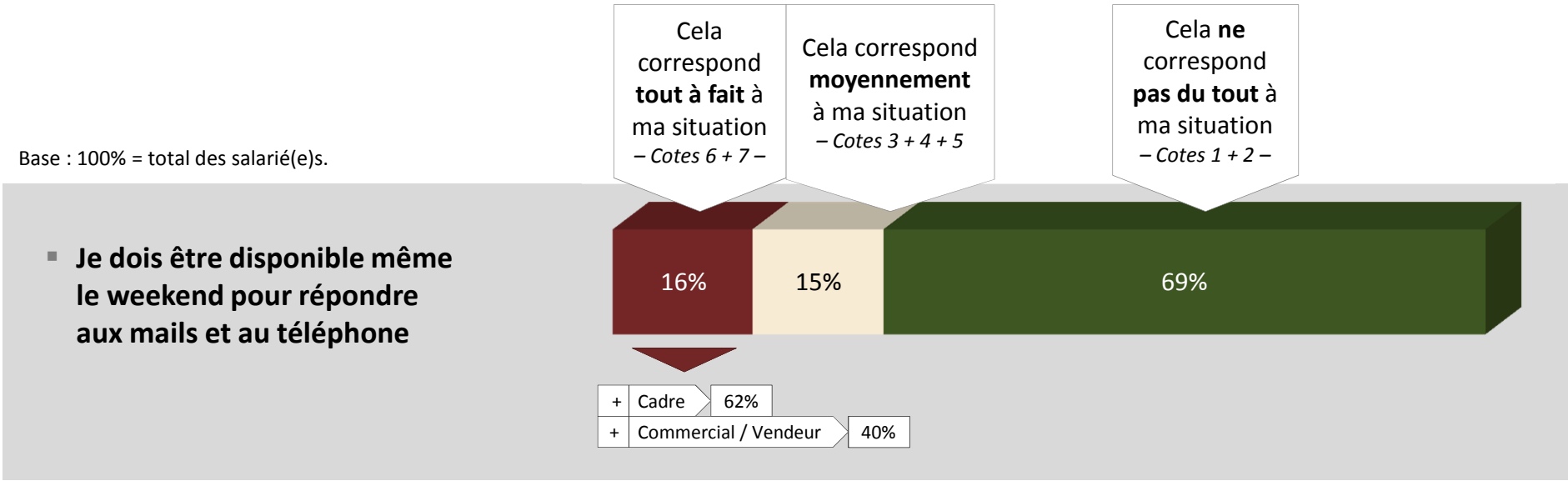
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
 Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



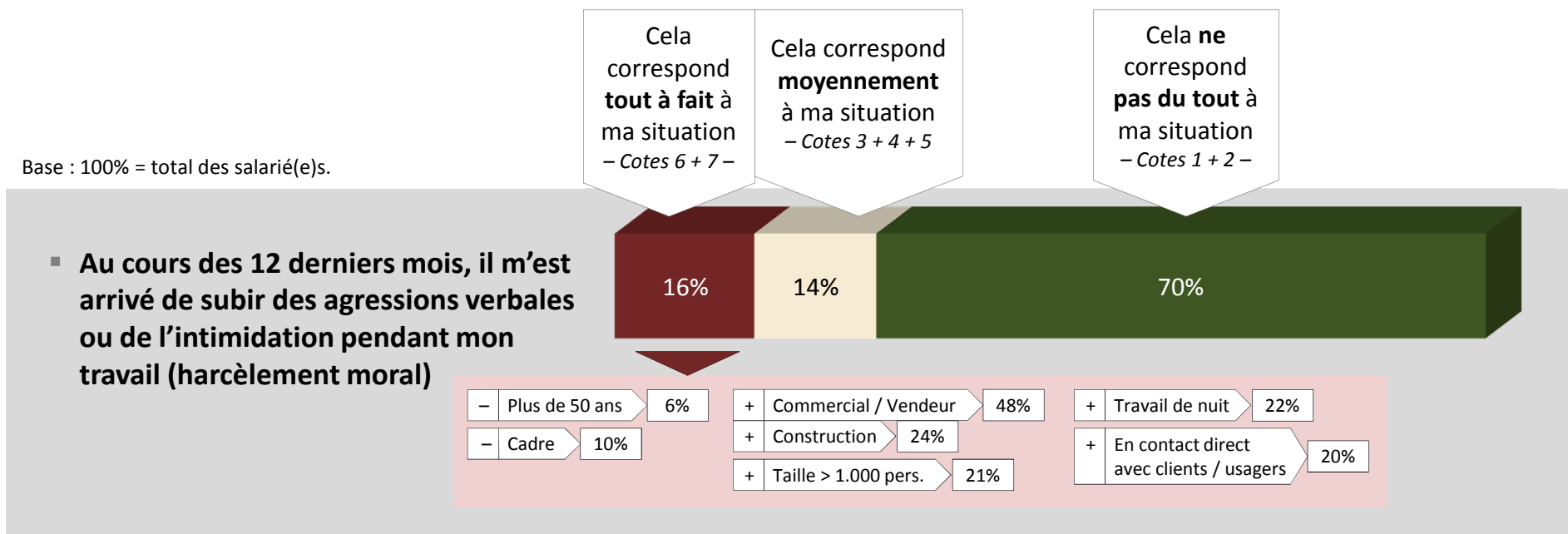
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

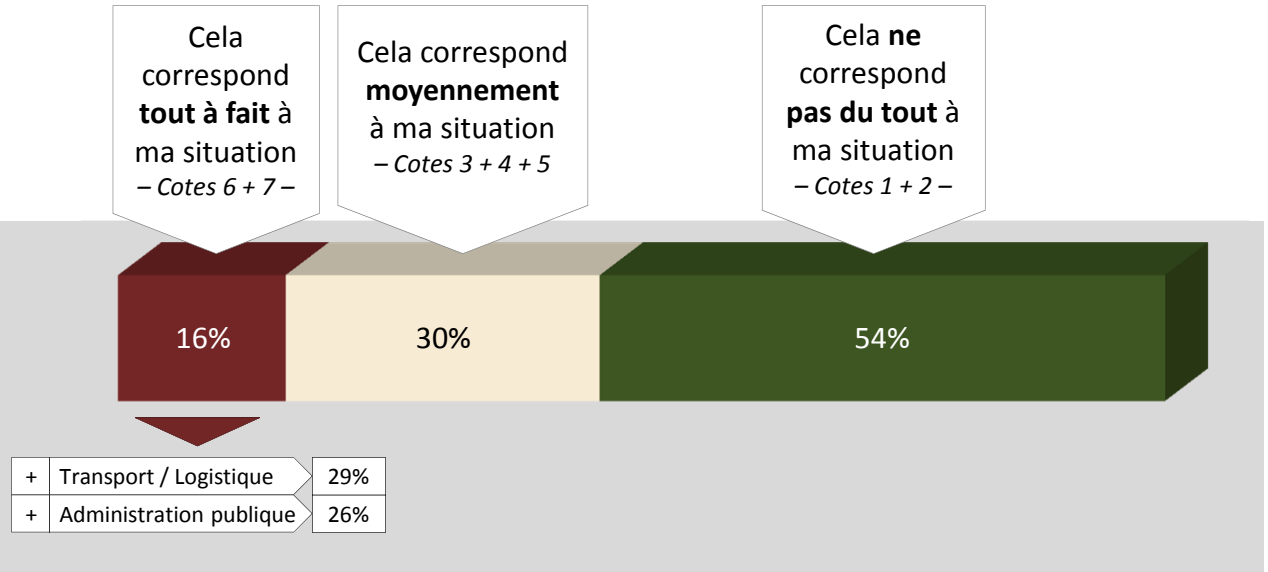
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

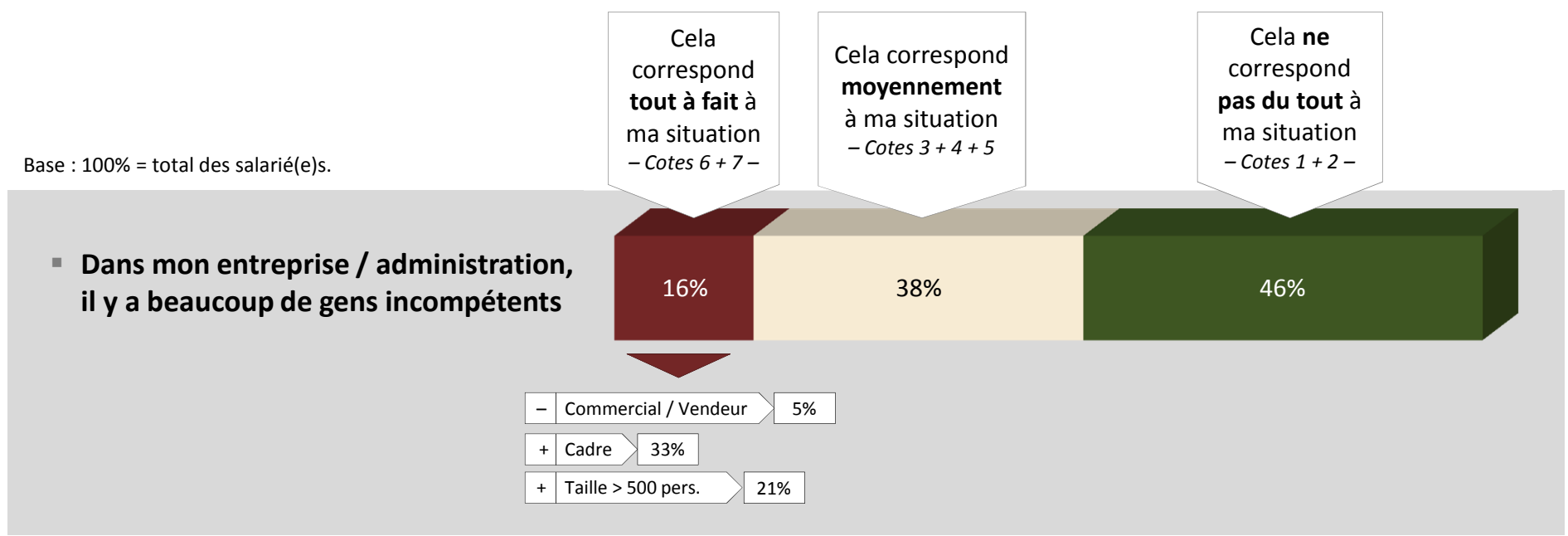
Base : 100% = ceux qui ont un contact avec des clients / usagers / élèves.

▪ **Les relations avec les clients / usagers sont souvent difficiles**



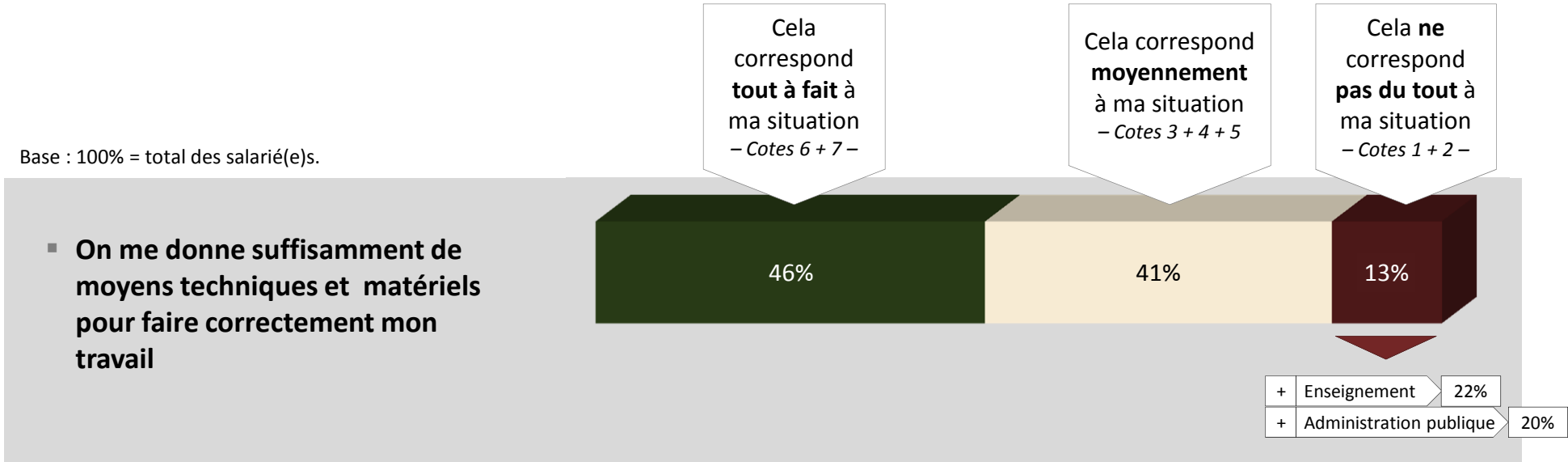
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



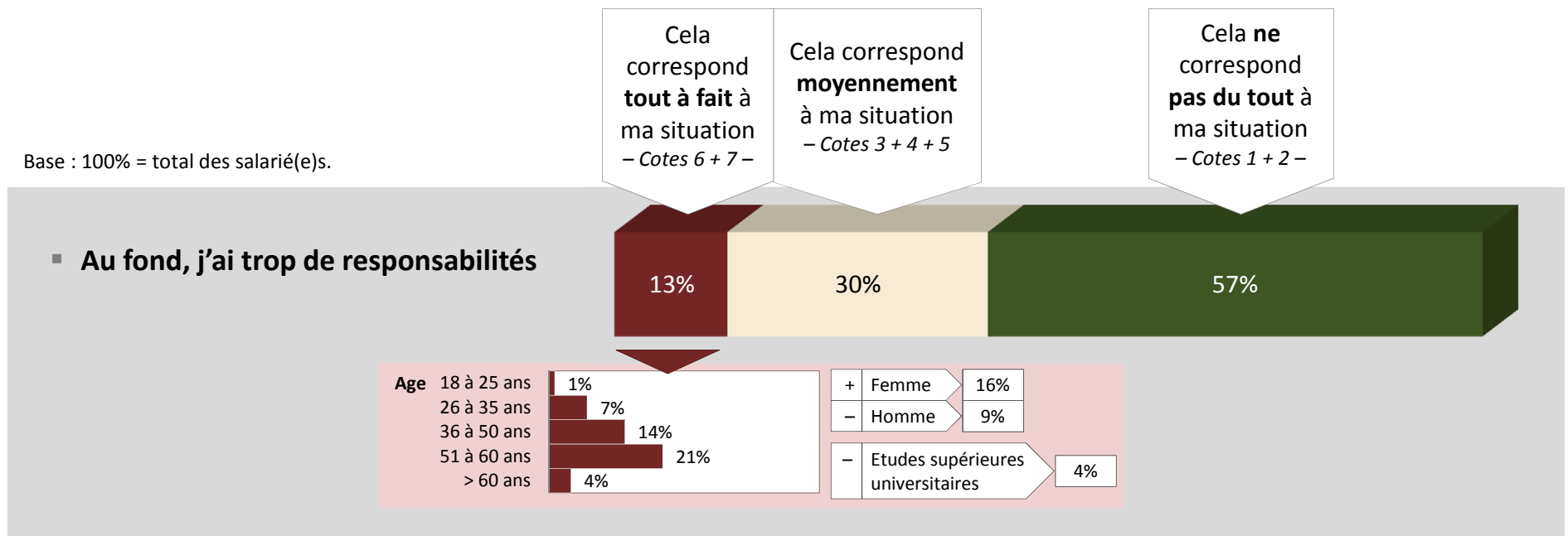
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



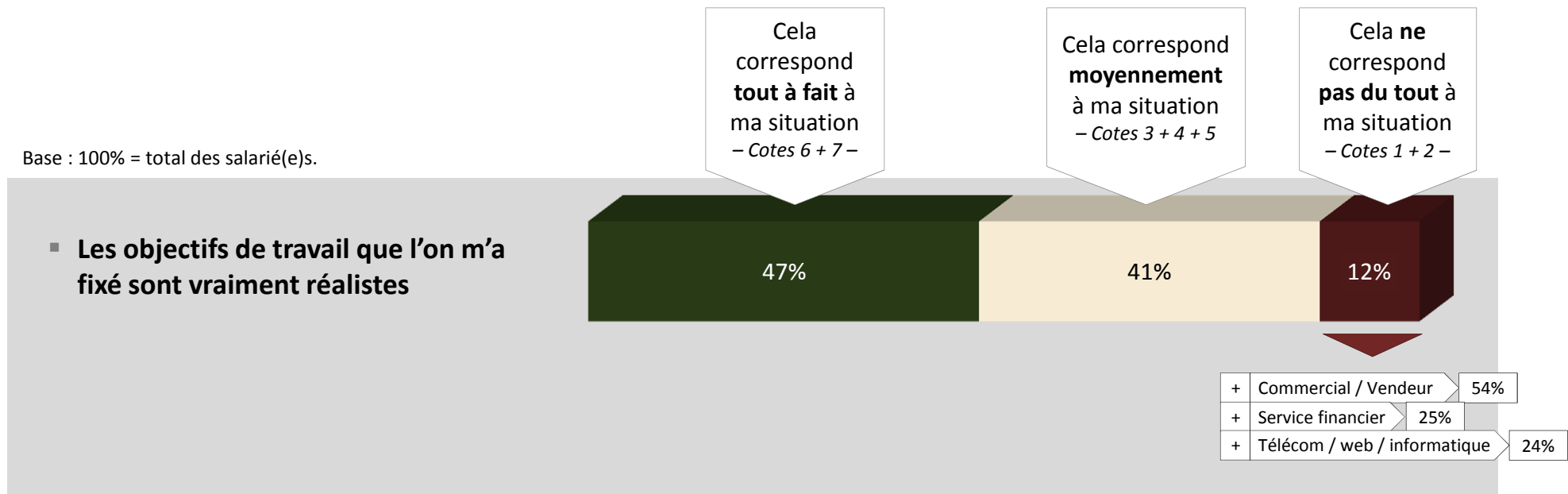
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
 Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



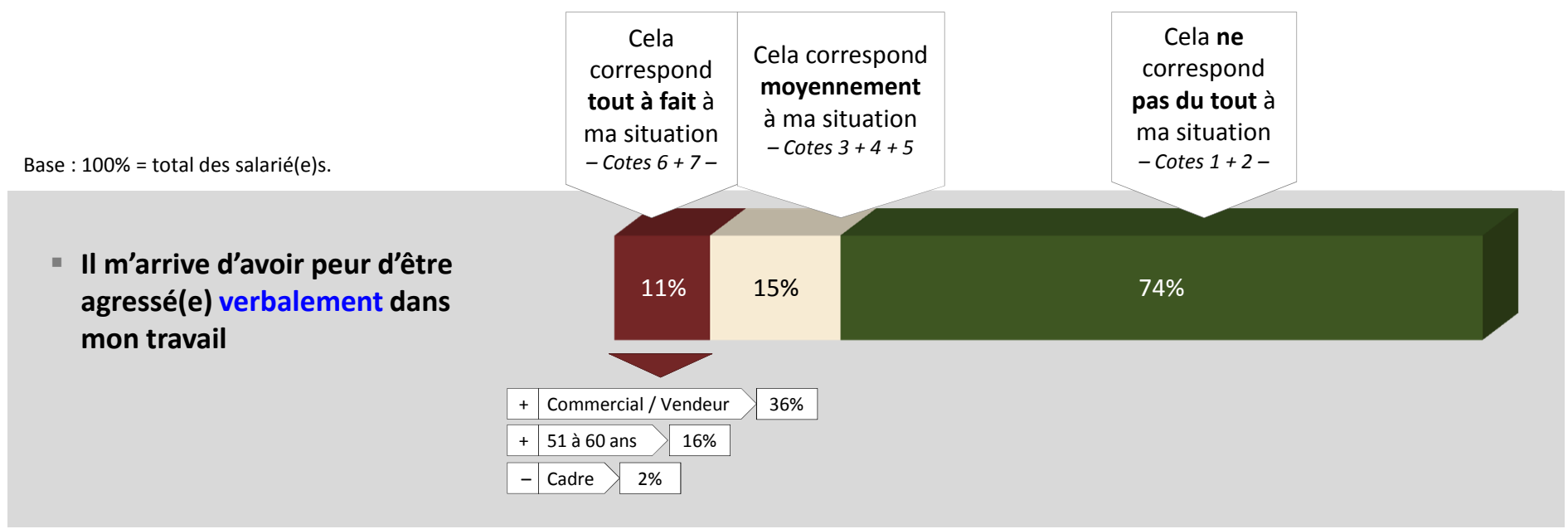
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

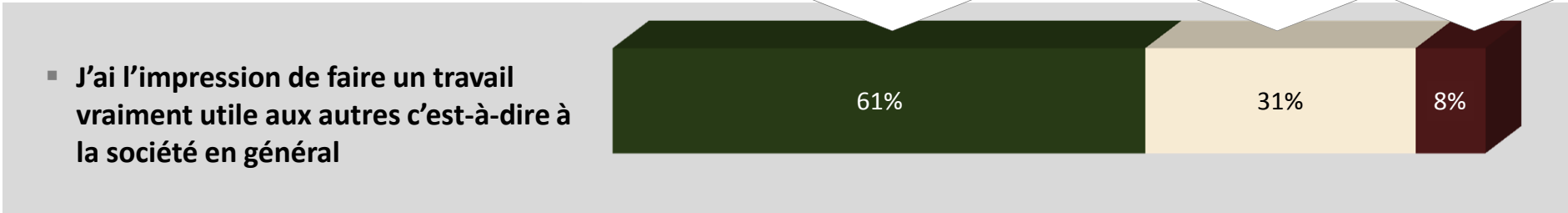
- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

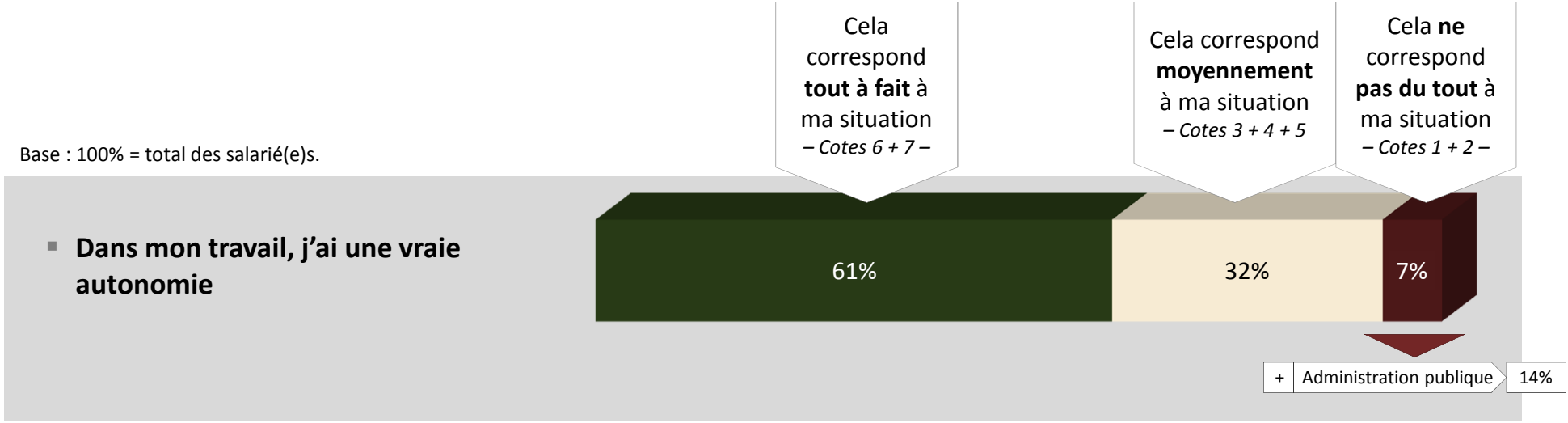
Base : 100% = total des salarié(e)s.



▪ **J'ai l'impression de faire un travail vraiment utile aux autres c'est-à-dire à la société en général**

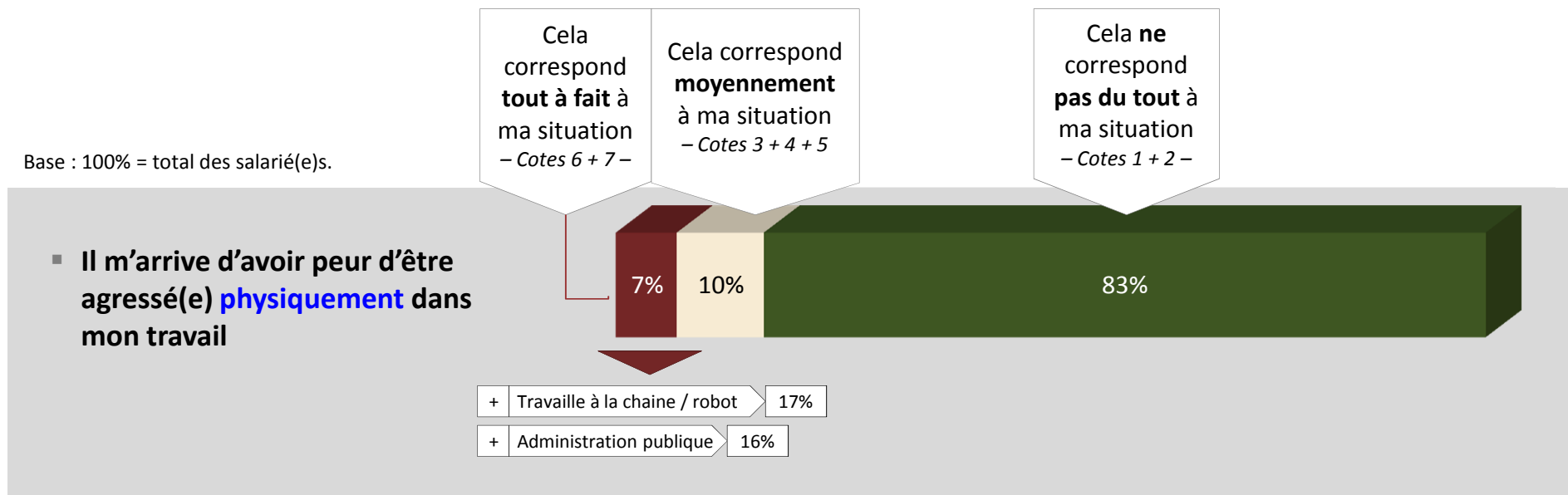
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

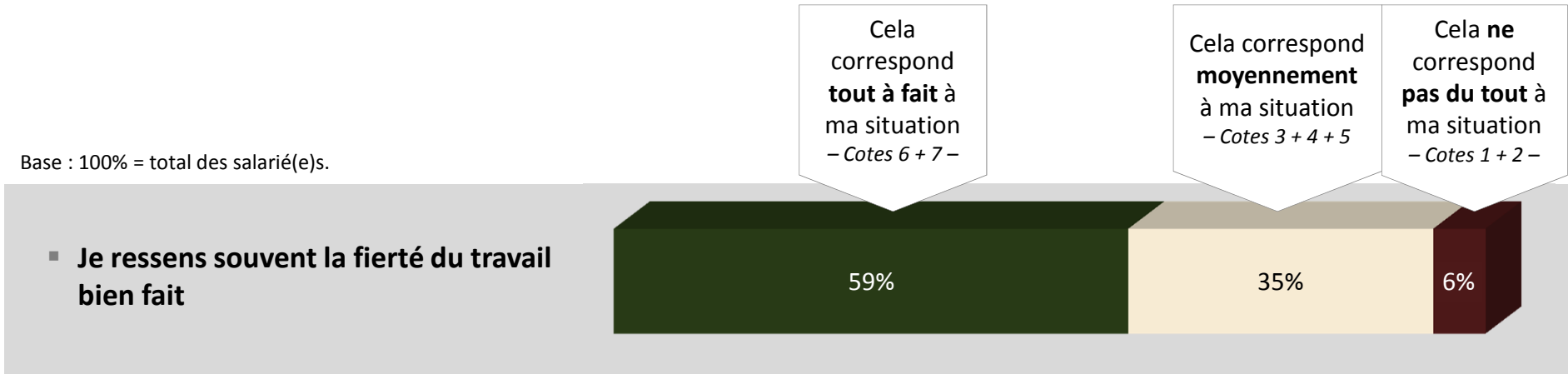
- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d’entres elles, pourriez-vous m’indiquer au moyen d’une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.



► **Nous avons aussi mesuré le degré d'exposition des indépendants à divers stressseurs.**

Et nous avons aussi procédé à une analyse de régression qui fait apparaître un modèle prédictif du stress parmi les indépendants.

Ce modèle est composé de 9 stressseurs qui constituent les facteurs qui produisent le plus de stress chez eux même si certains d'entre eux ne concernent que très peu d'indépendants ⁽¹⁾.

Que nous apprend ce modèle pour les indépendants ?

- **La même logique que celle observée pour les salarié(e)s et elle y est même accentuée : le stress est produit par l'intensification du travail, dont le fait de devoir internaliser les contraintes de temps / de pressions des clients car souvent ils sont insérés dans des chaînes de sous-traitants.**
- **Comme pour les salarié(e)s, le second facteur de stress est une conséquence du premier : la violence des relations humaines dont la peur des agressions verbales.**
- **Ces facteurs jouent plus fortement sur le stress que la difficulté de gérer son personnel ou le manque de rémunération de l'activité professionnelle.**
- **Interrogés directement (par une question ouverte) sur ce qui les stresse le plus, les indépendants confirment les constats de l'analyse statistique (régression multiple) mais y ajoutent l'incertitude du futur.**

(1) Selon la logique d'un modèle prédictif, même si tel ou tel facteur ne concerne que très peu d'indépendants, si l'exposition à ce stressseur augmente, on sait que le stress augmentera.

QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

MODÈLE PRÉDICTIF DU STRESS PARMIS LES INDÉPENDANT(E)S

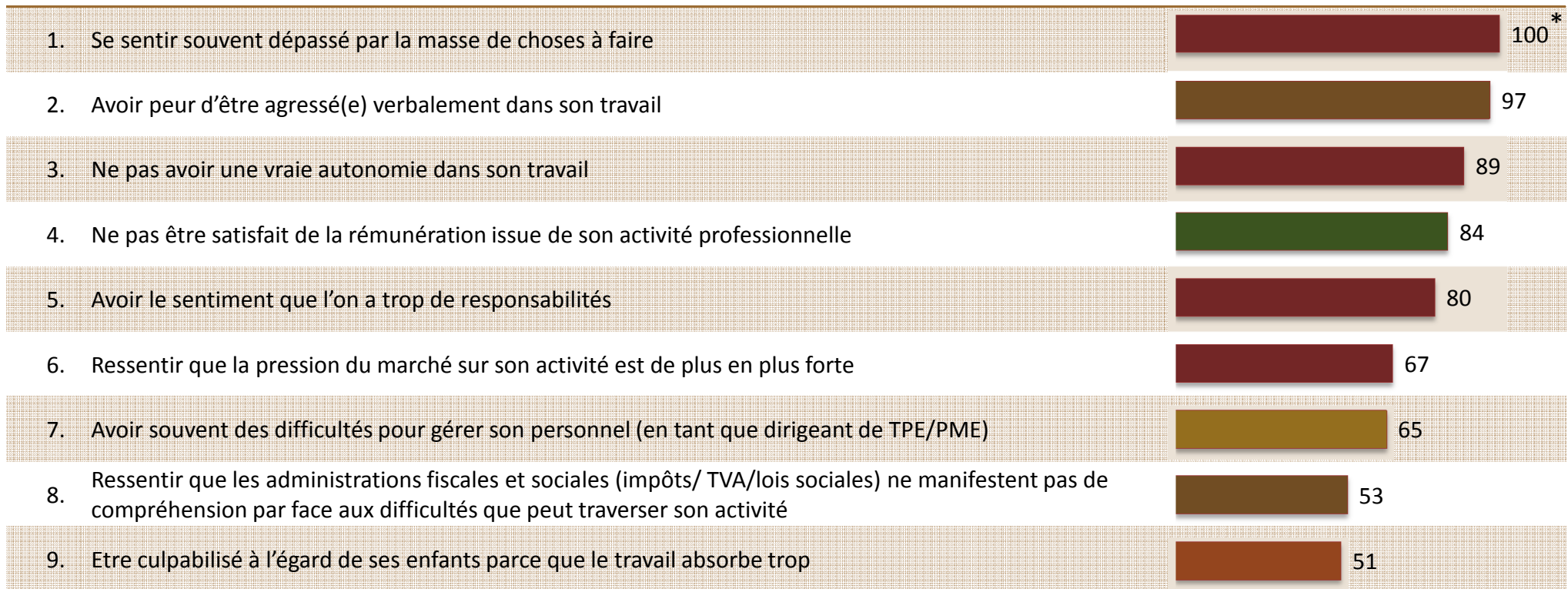
Il s'agit du résultat d'une analyse de régression multiple à partir de 40 "stresseurs".

Le modèle prédictif issu de cette analyse est composé de 9 "stresseurs".

Ces 9 "stresseurs" sont ceux qui produisent le plus de stress.

Cela signifie que si l'un d'eux augmente, même si les autres variables sont constantes, le stress augmente.

PRÉSENTATION PAR ORDRE DÉCROISSANT DE CONTRIBUTION AU STRESS

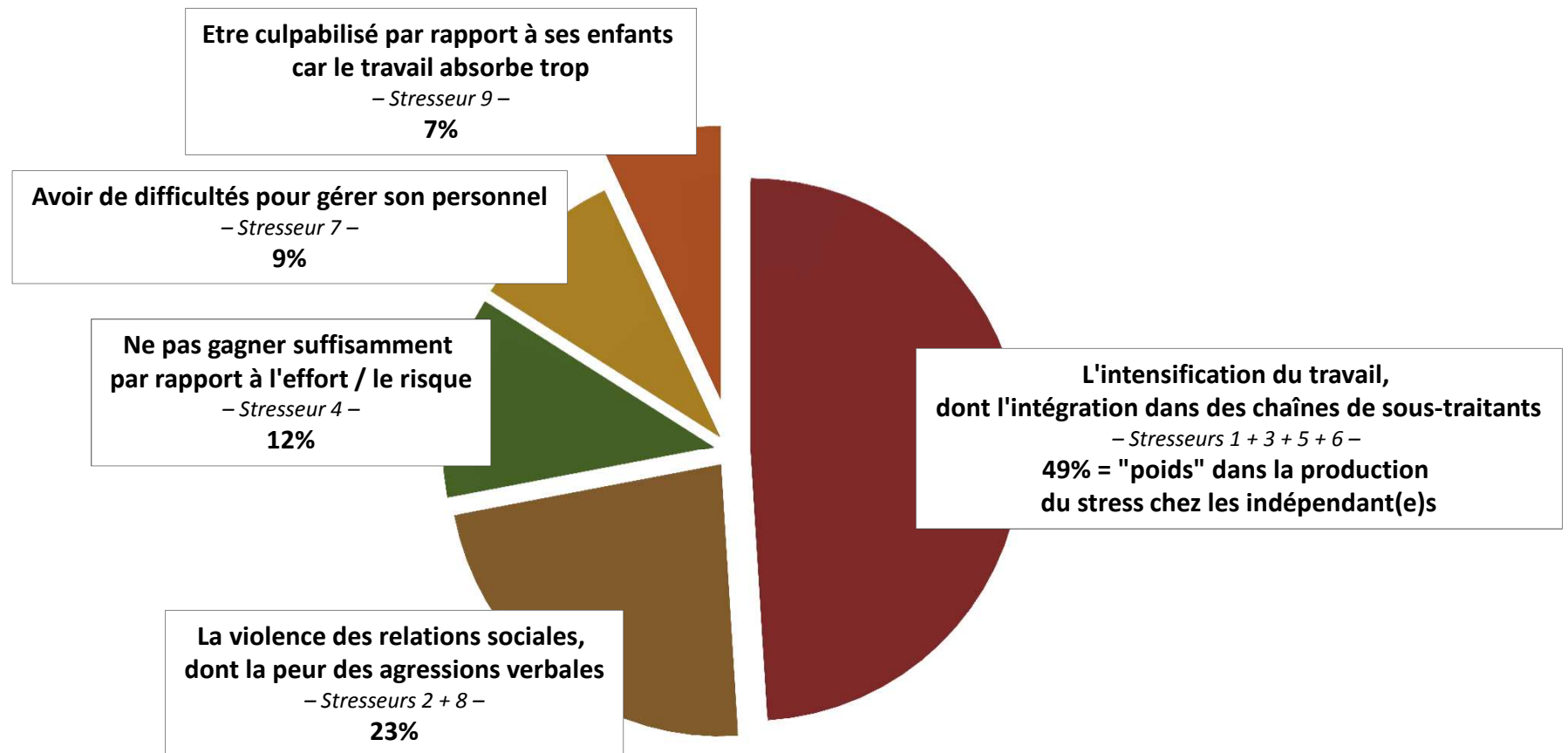


* : Coefficient "B" standardisé. Cela indique la puissance relative de l'impact de ce stresseur sur le stress (100 = .150)

QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

MODÈLE PRÉDICTIF DU STRESS PARMIS LES INDÉPENDANT(E)S

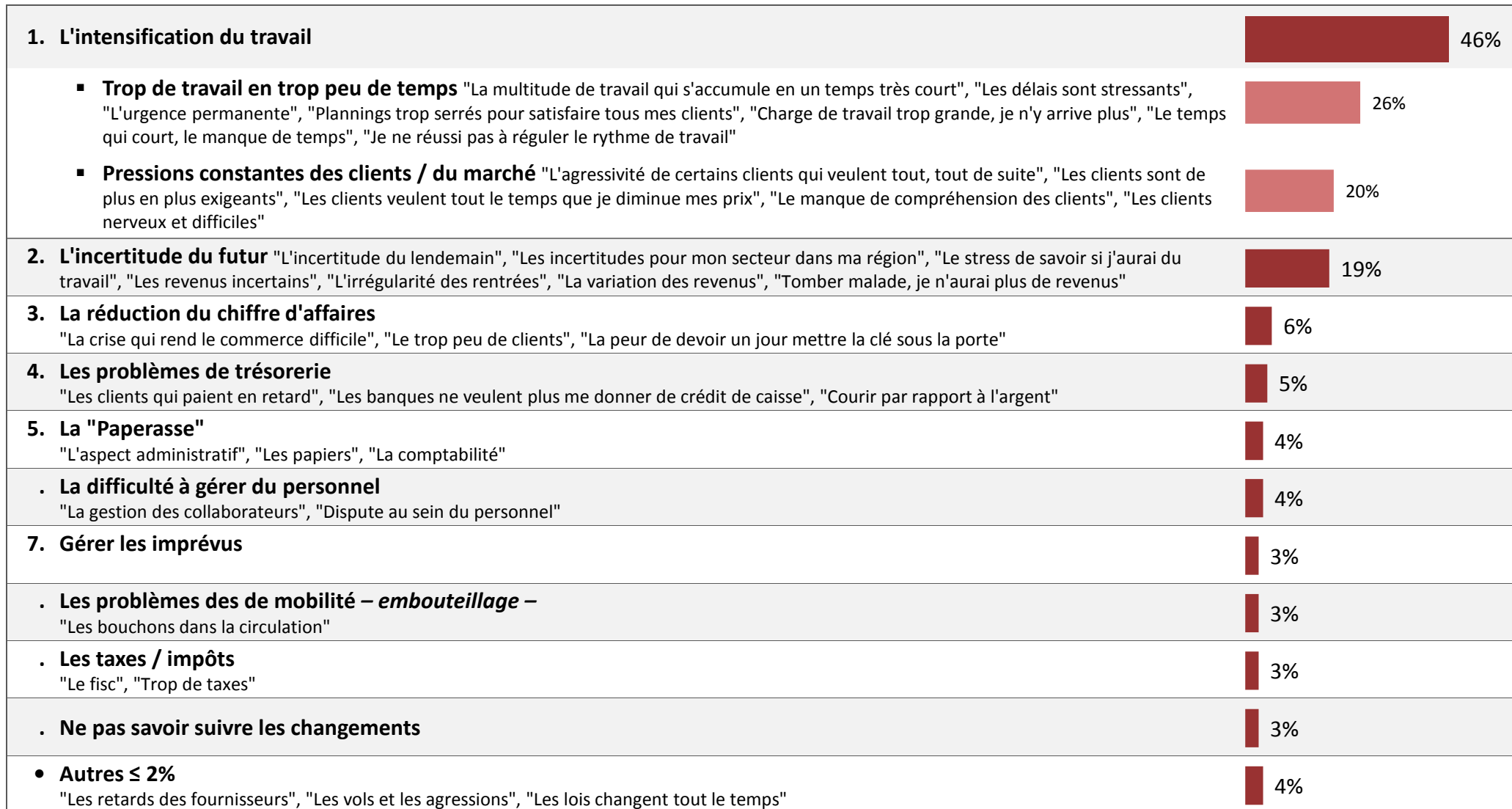
Ces 9 "stresseurs" relèvent de six logiques dont le "poids" sur le stress est différencié.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Tout compte fait, qu'est-ce **qui vous stresse le plus dans votre activité professionnelle** ? Question ouverte.

Base : 100% = les indépendant(e)s vivant un stress, même modéré, soit 81% d'entre eux.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

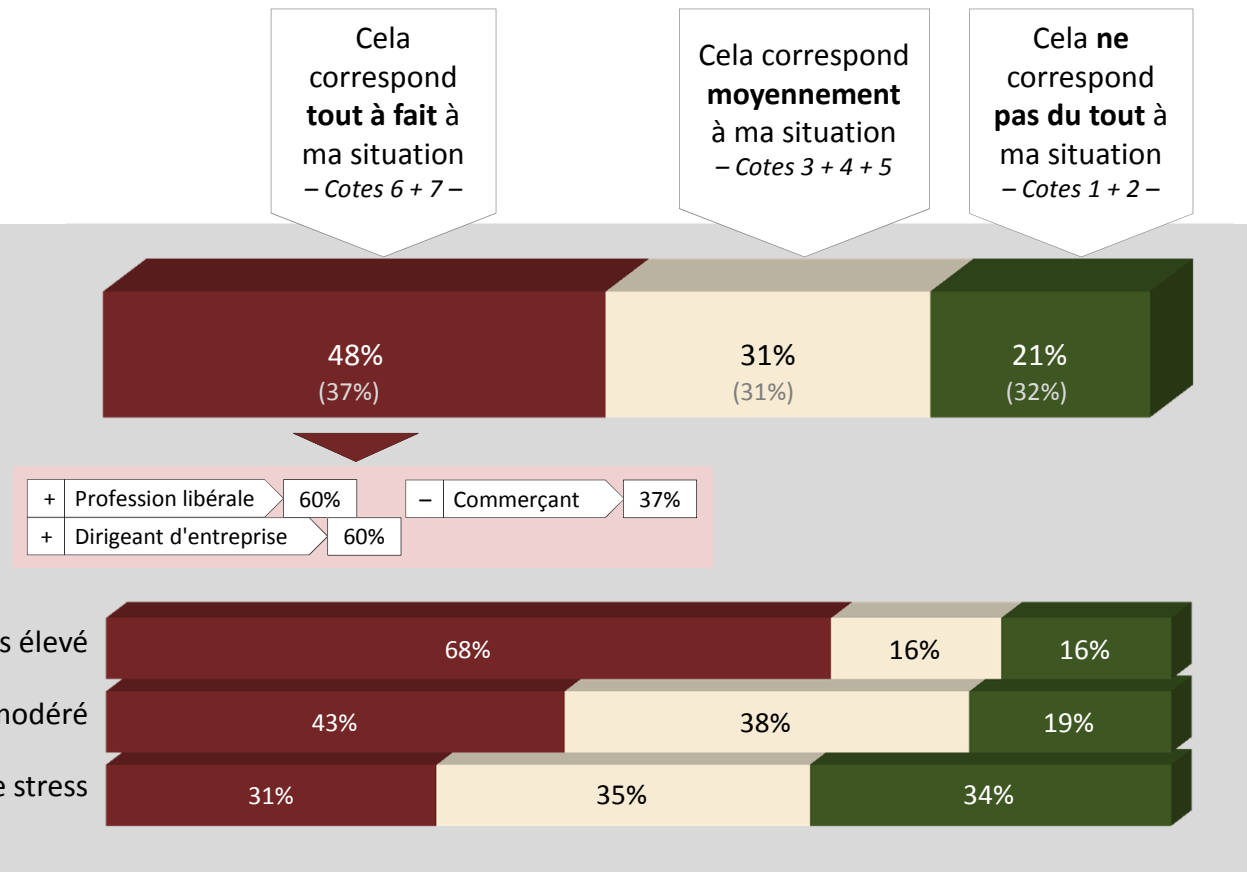
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Globalement, par rapport à il y a quelques années, ma charge de travail est beaucoup plus lourde actuellement**



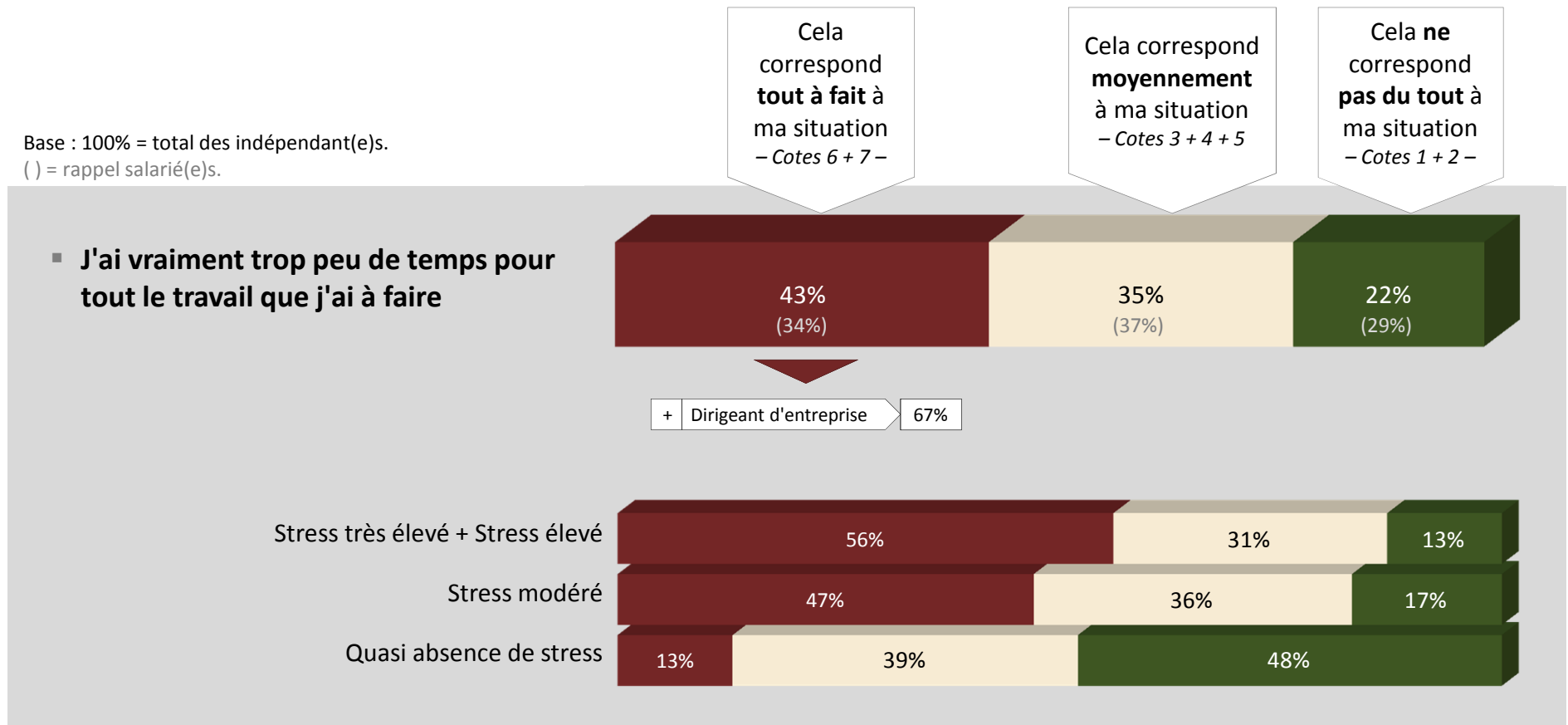
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



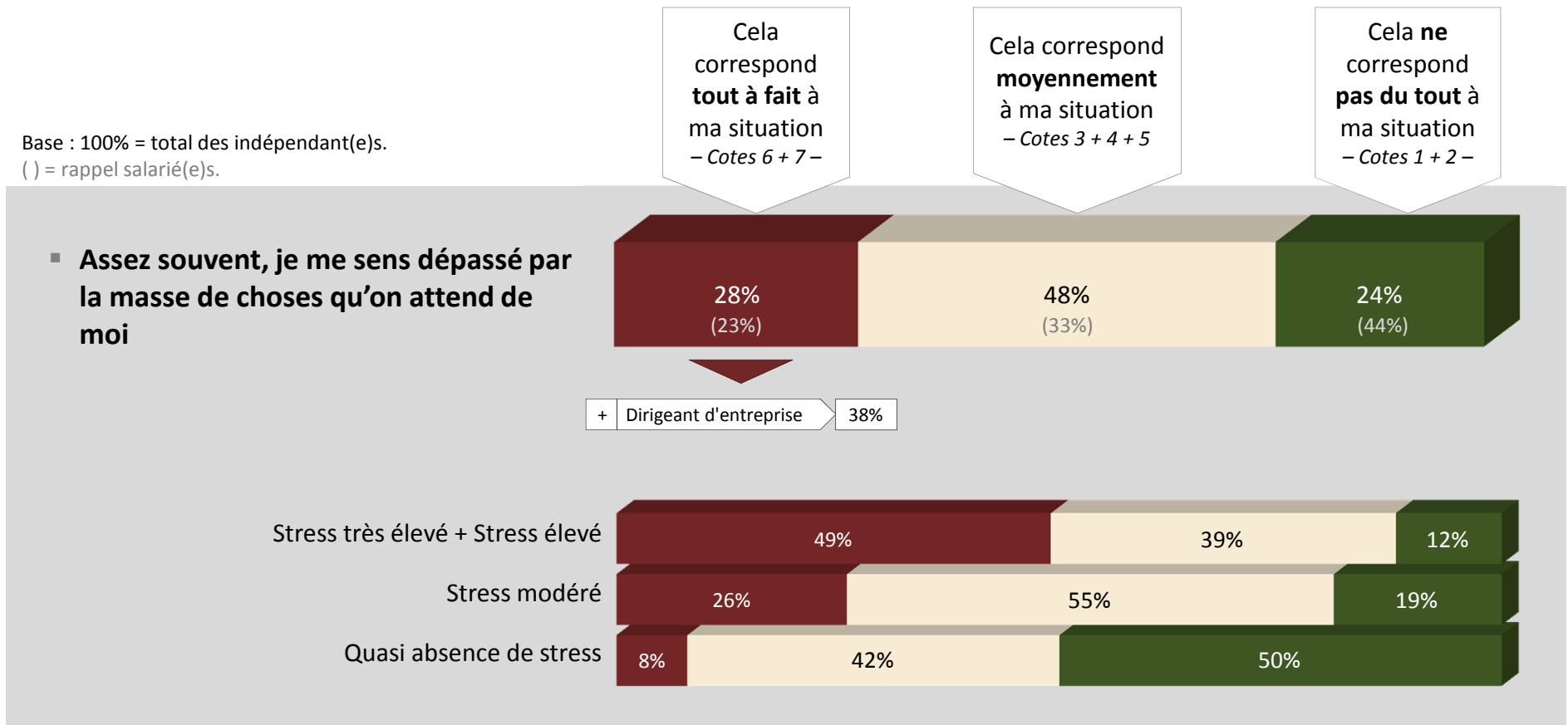
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



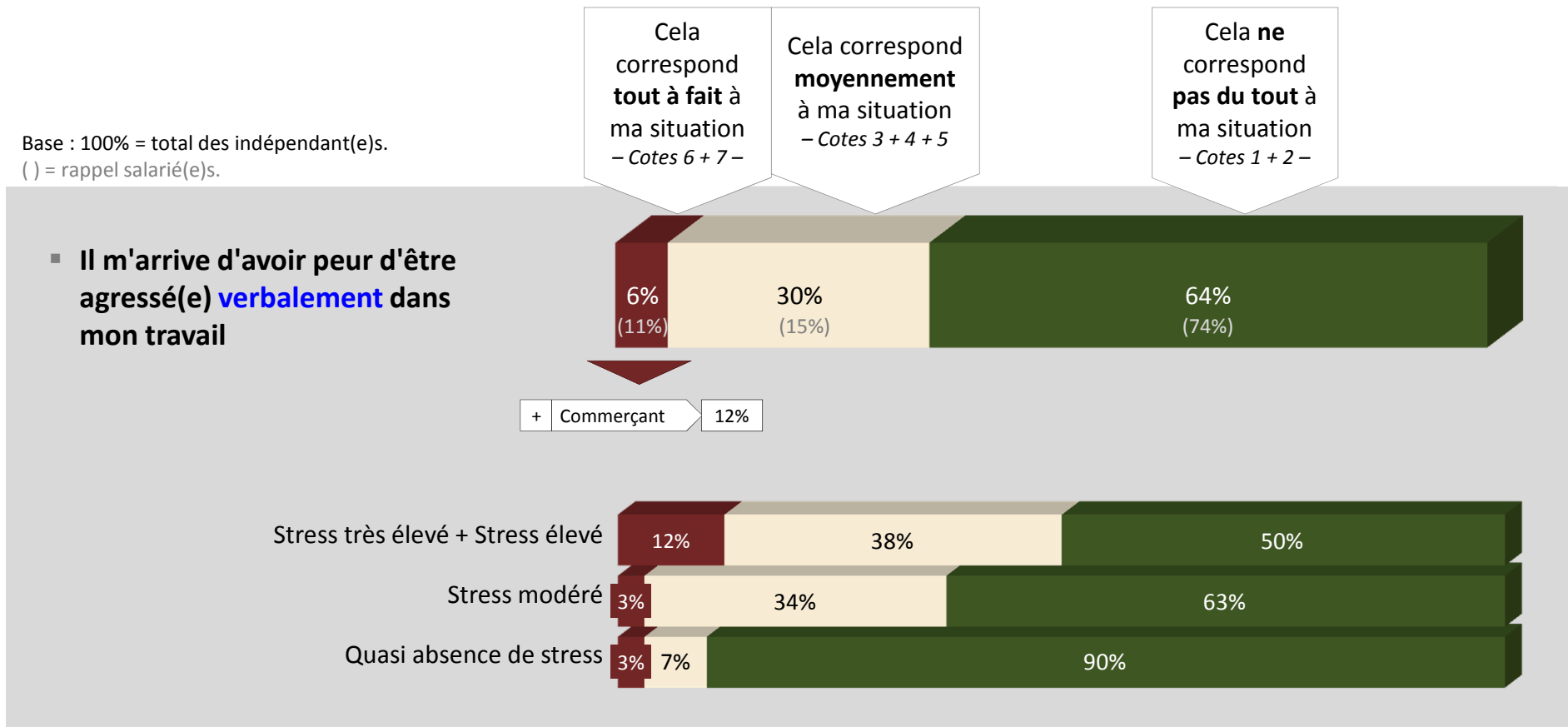
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



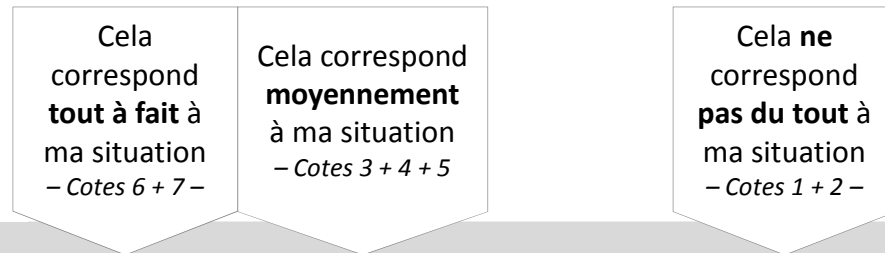
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

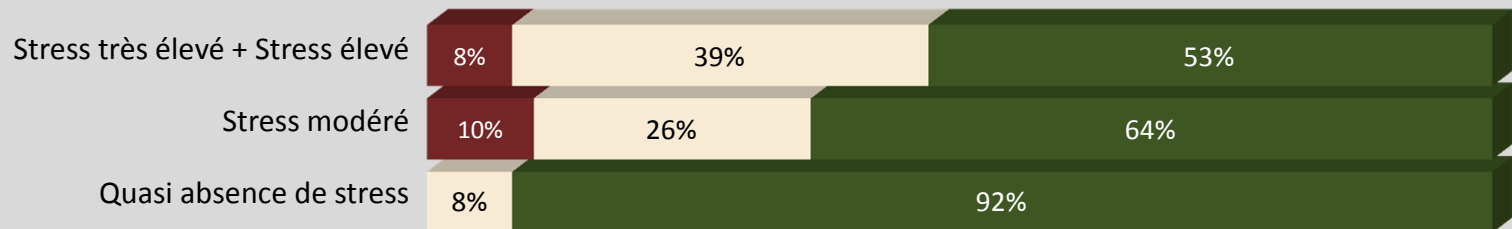
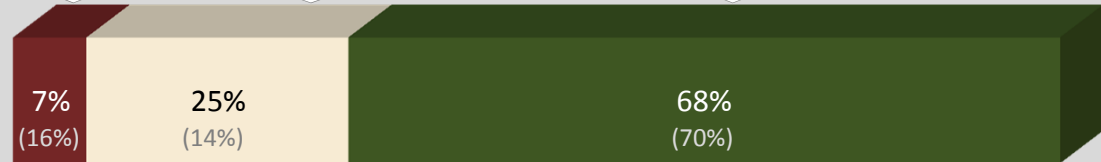
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



- **Au cours des 12 derniers mois, il m'est arrivé de subir des agressions verbales ou de l'intimidation pendant mon travail (harcèlement moral)**



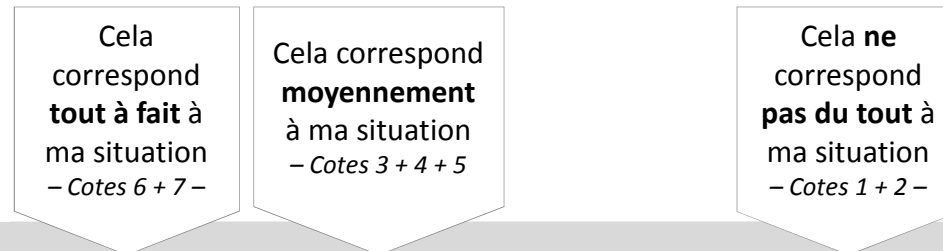
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

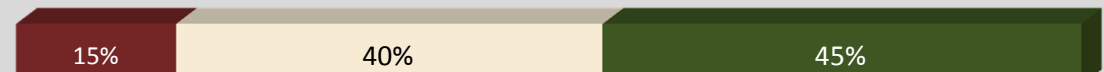
Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



▪ Les relations avec les clients / usagers sont souvent difficile



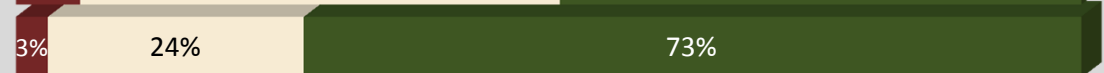
Stress très élevé + Stress élevé



Stress modéré



Quasi absence de stress



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

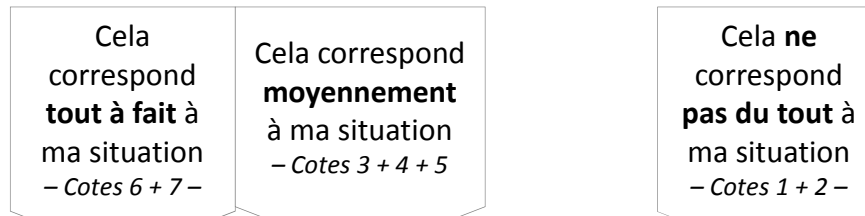
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

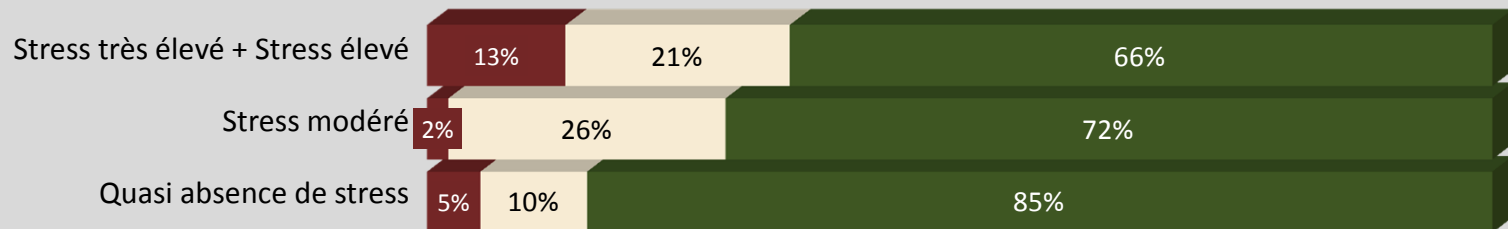
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Il m'arrive d'avoir peur d'être agressé(e) **physiquement** dans mon travail**



+ Commerçant 12%



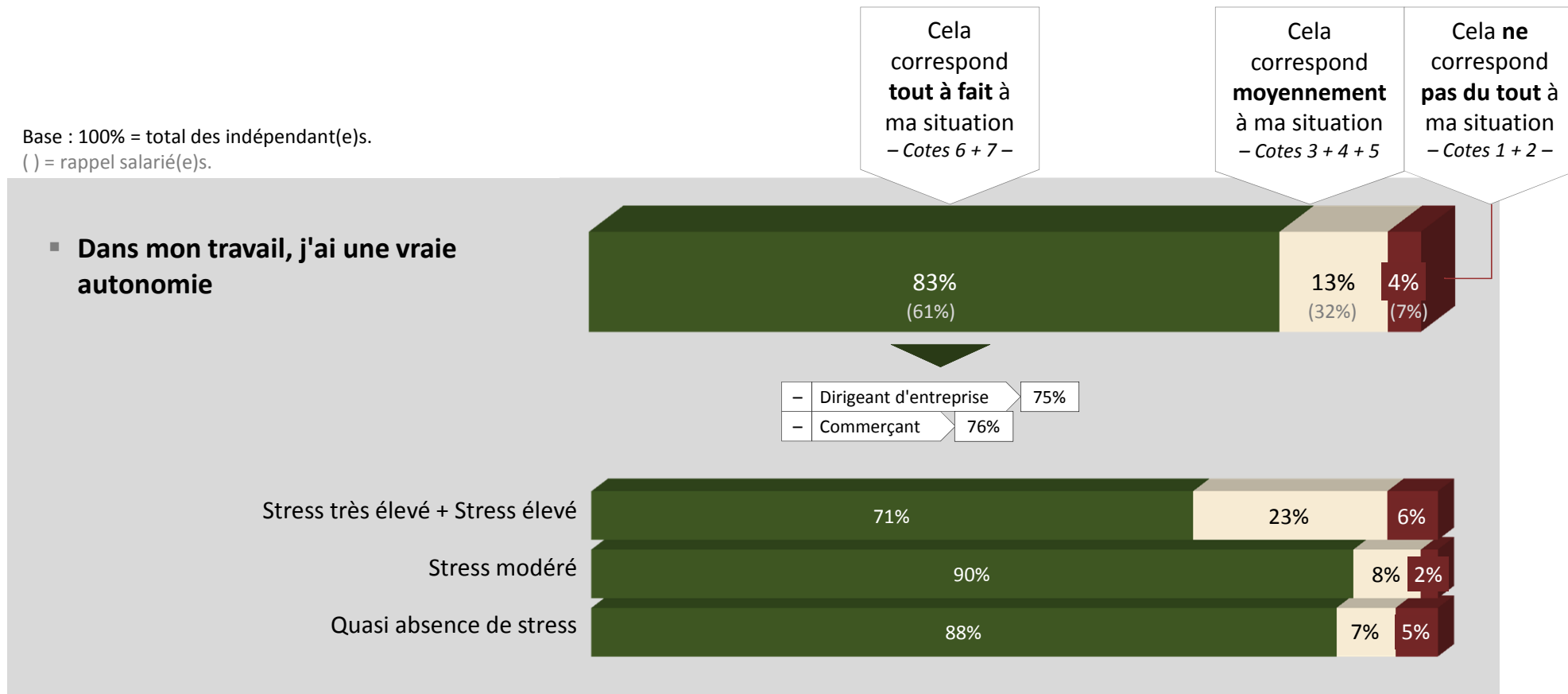
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

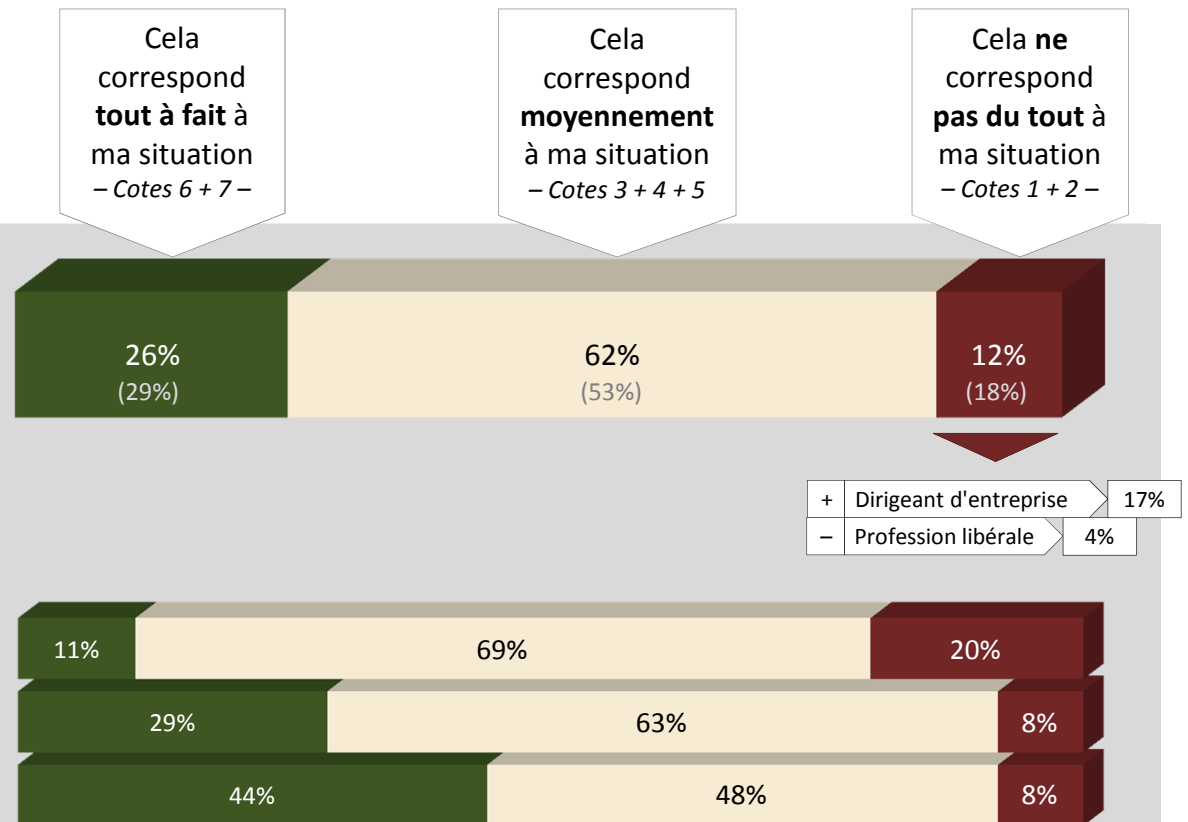
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

La rémunération que m'offre mon activité professionnelle est vraiment satisfaisante

(Formulation auprès des salarié(e)s :
Les conditions financières (salaires) que m'offre mon entreprise / administration sont vraiment satisfaisantes)



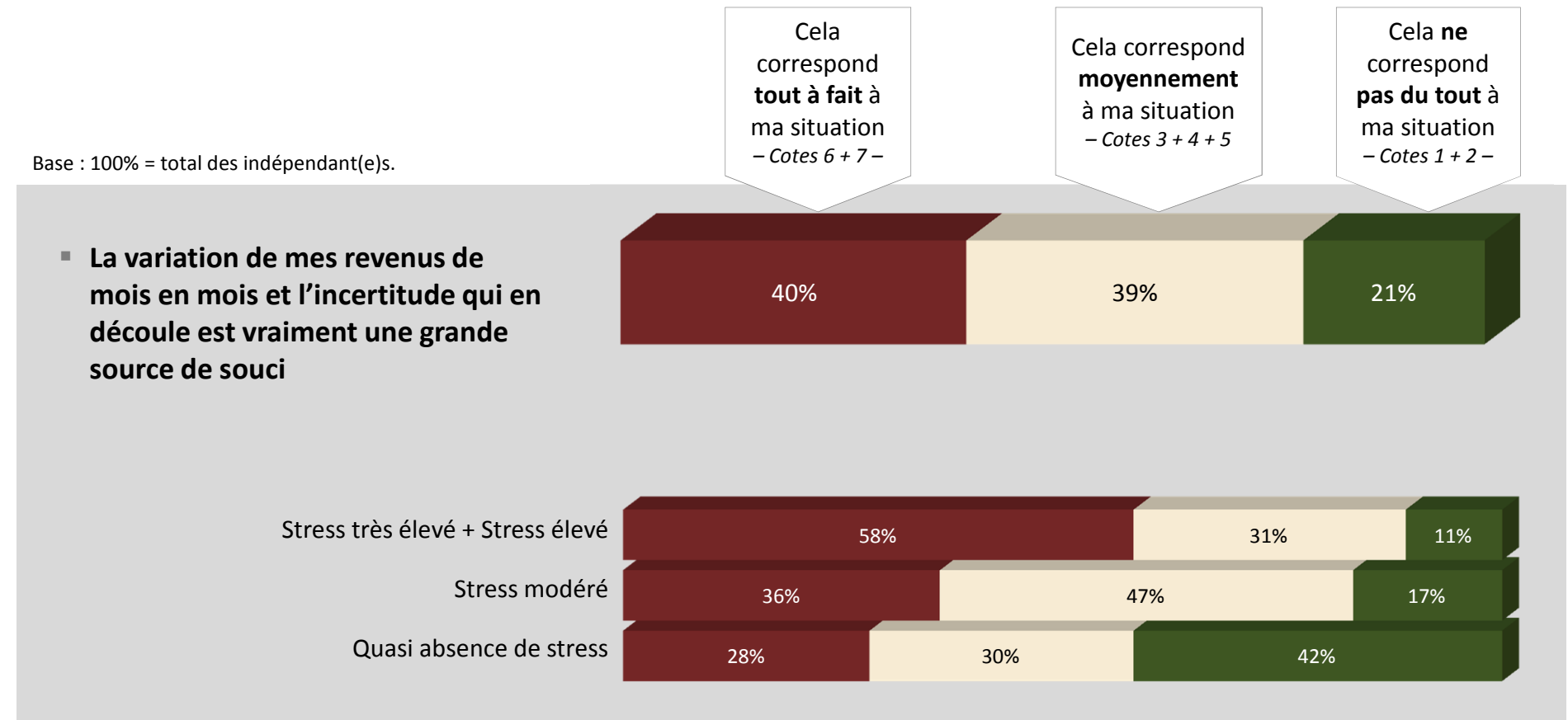
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

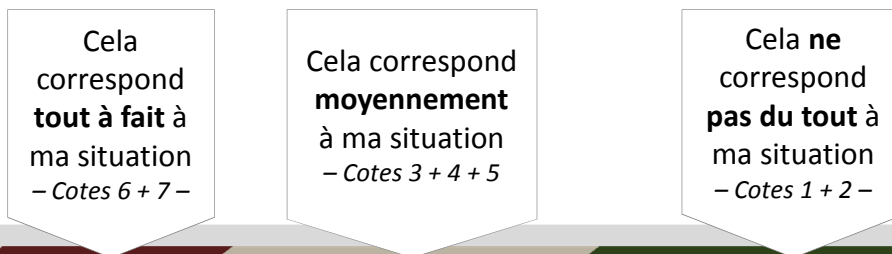
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

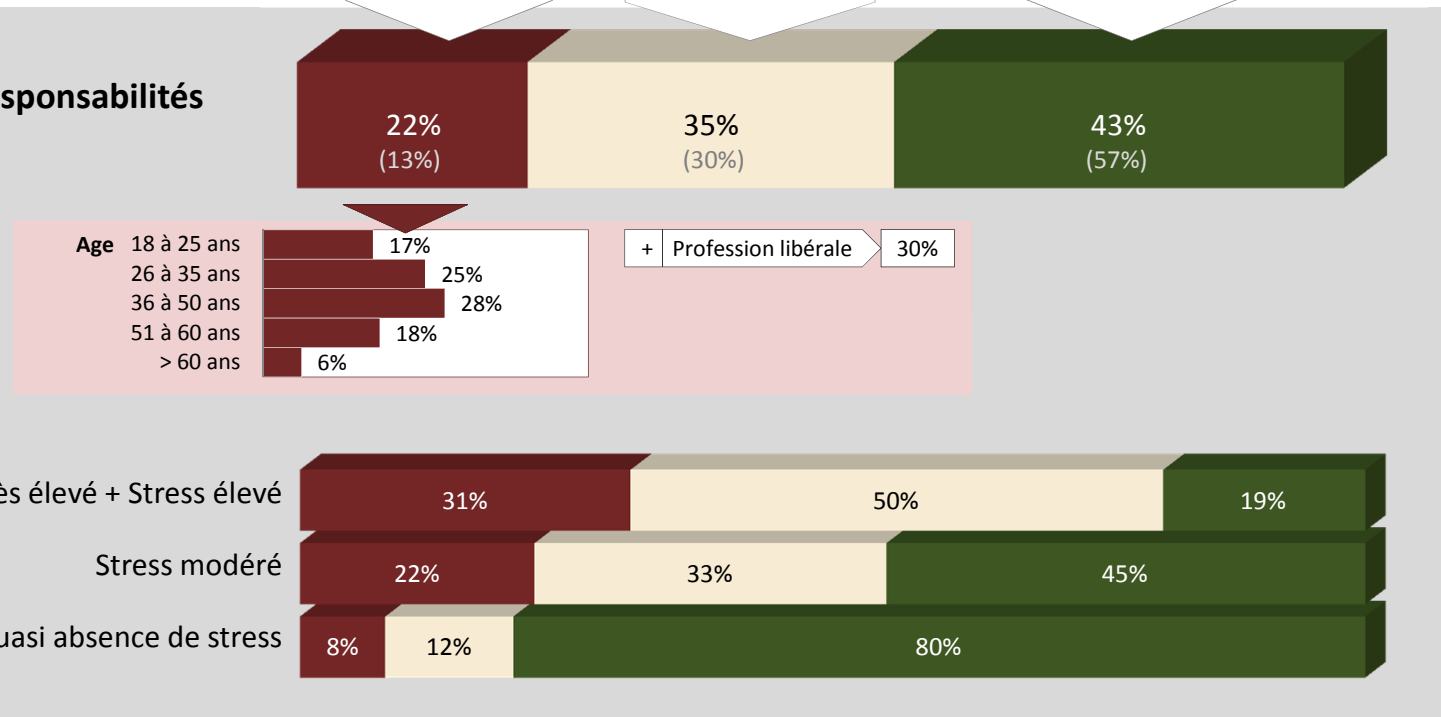
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

() = rappel salarié(e)s.



■ Au fond, j'ai trop de responsabilités



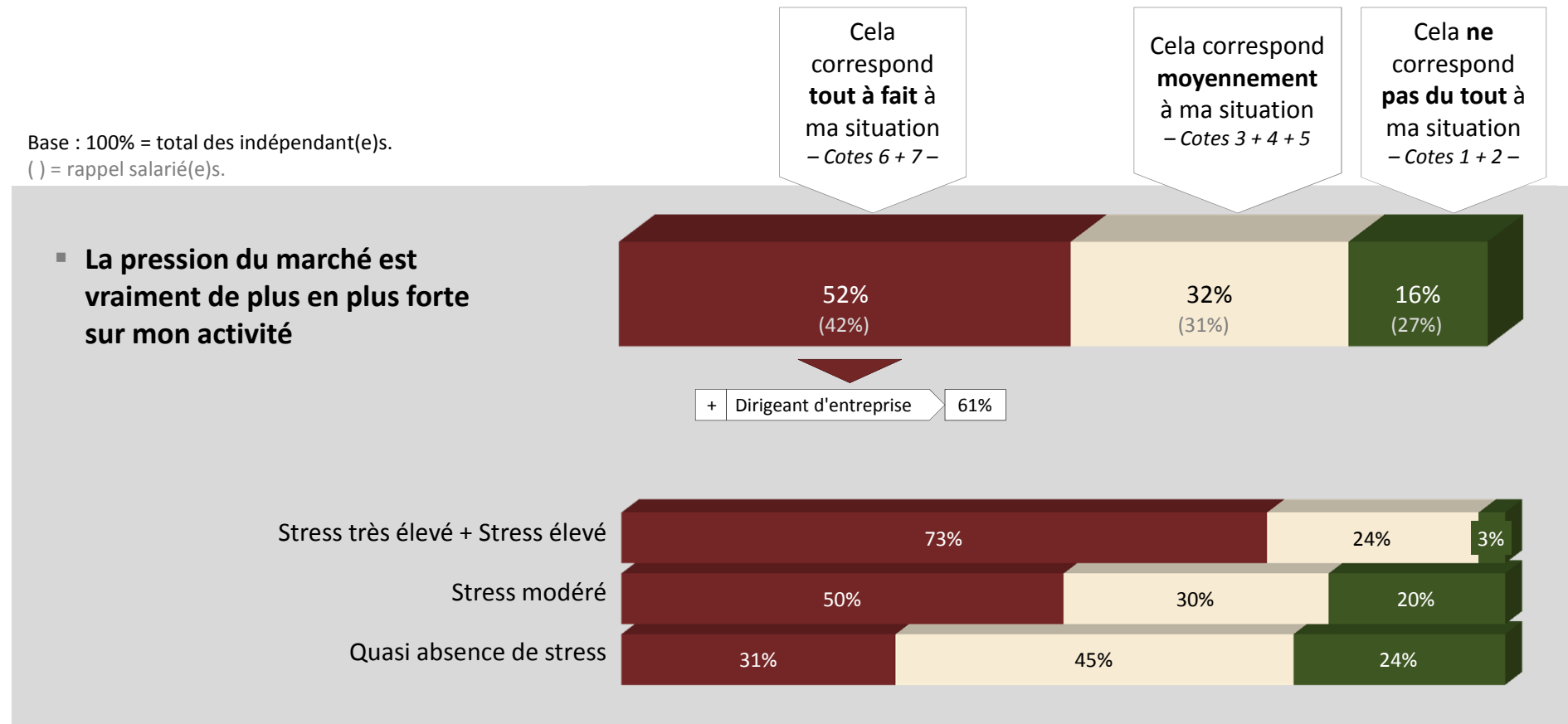
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



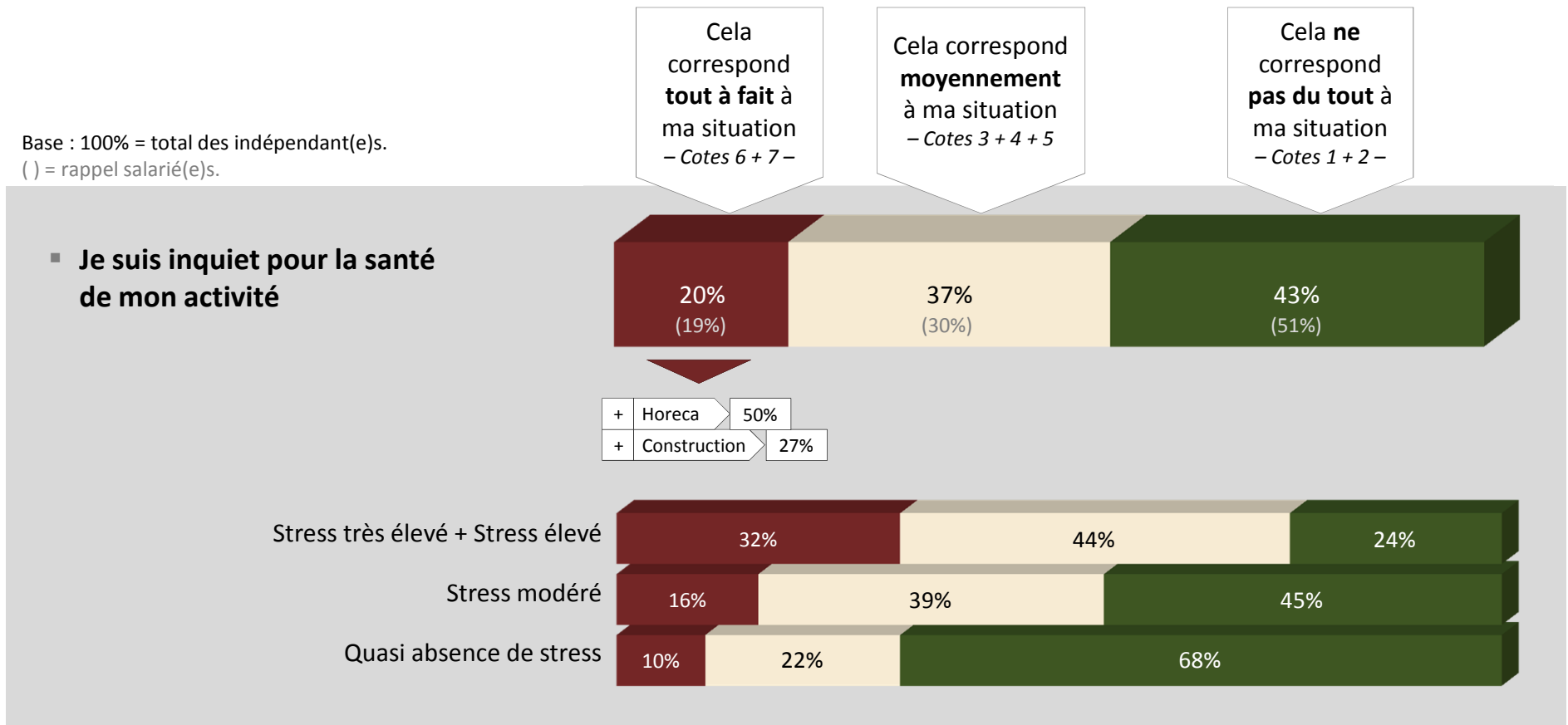
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



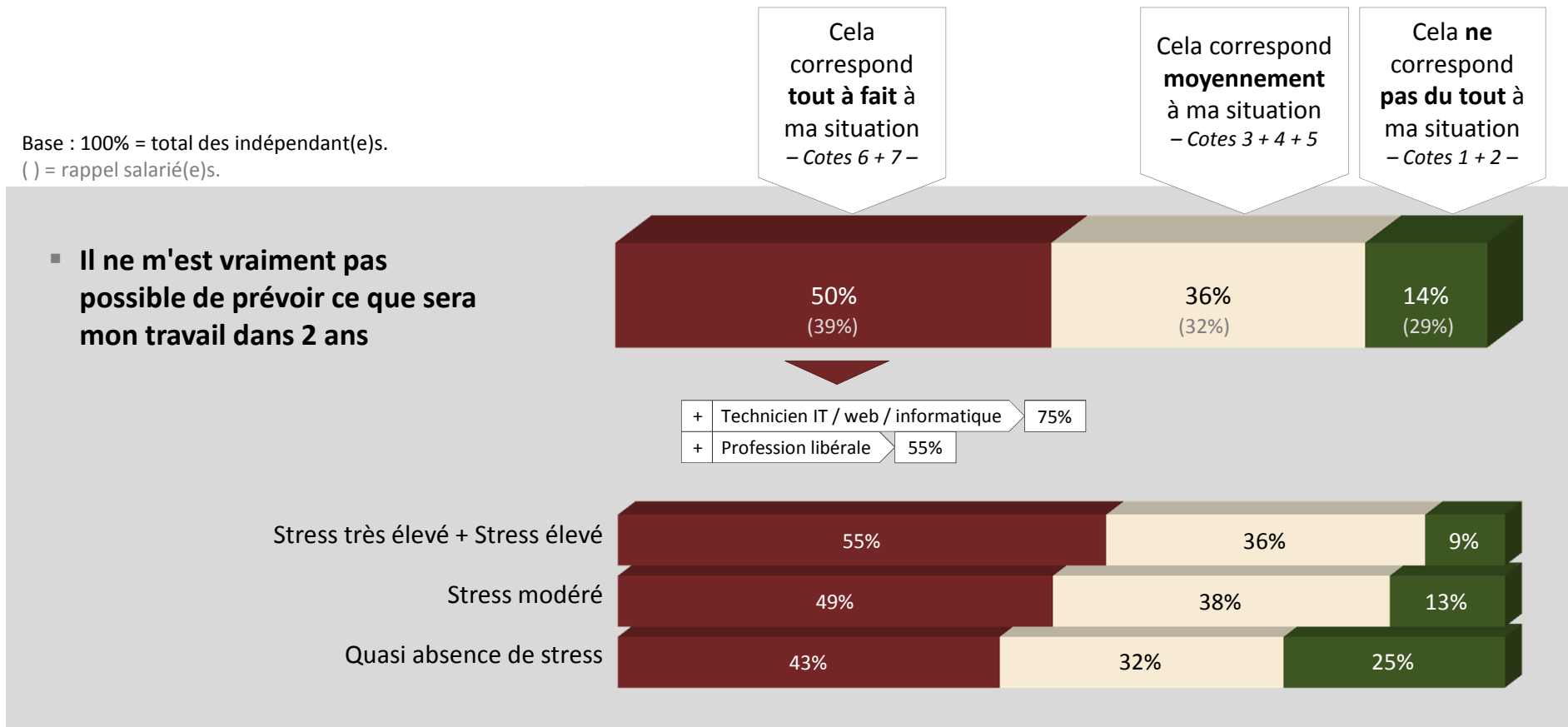
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

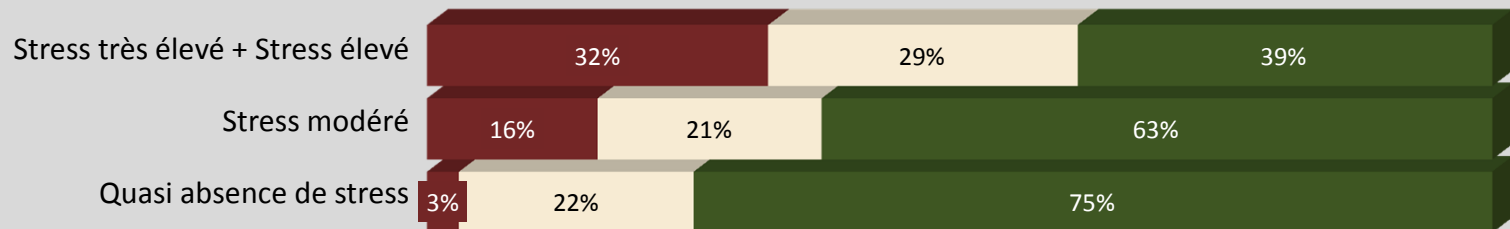
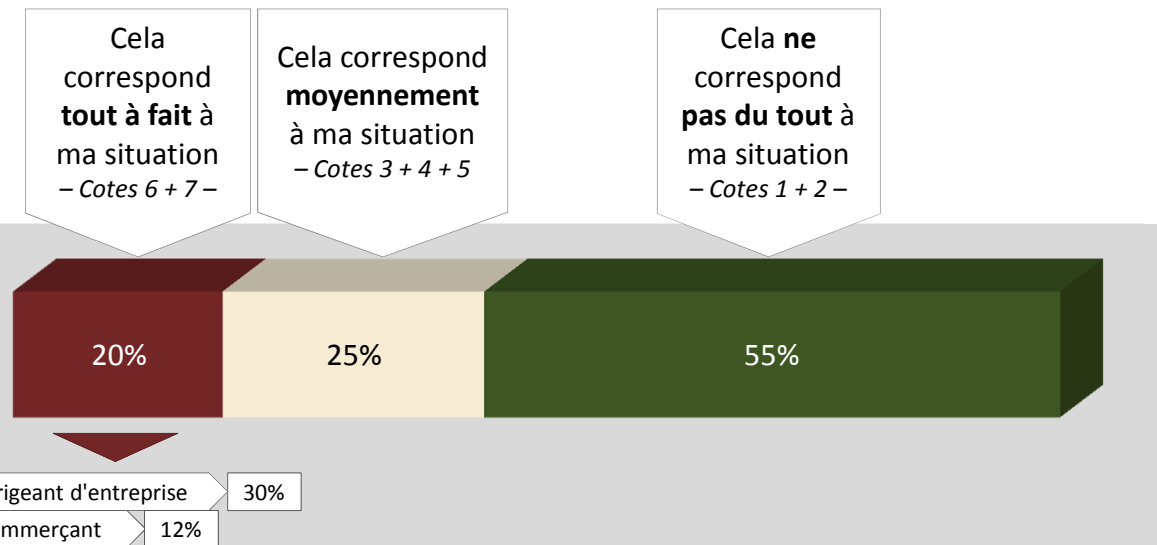
► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s ayant du personnel.

- **En tant que dirigeant d'une TPE/PME, je ressens souvent des difficultés pour gérer mon personnel**



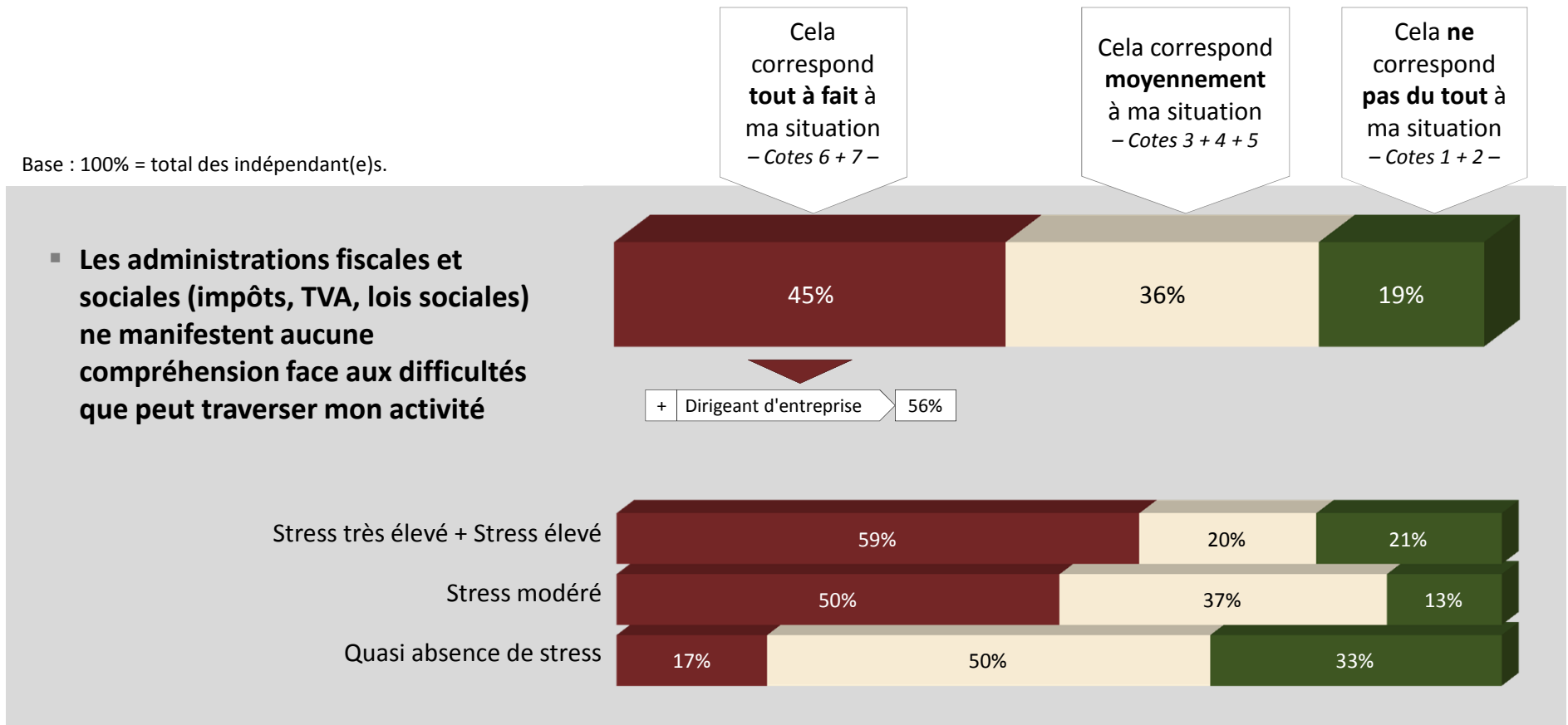
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.



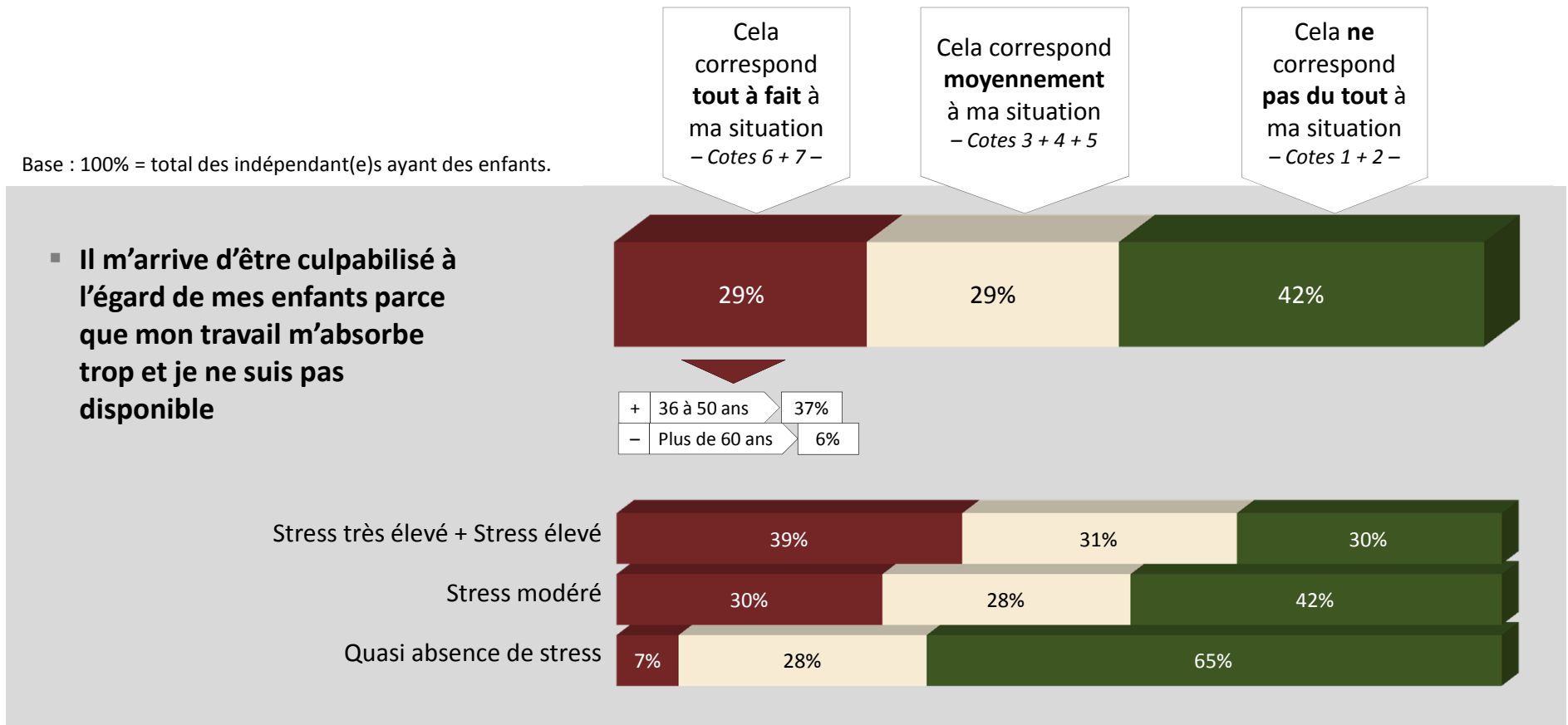
QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

► Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s ayant des enfants.





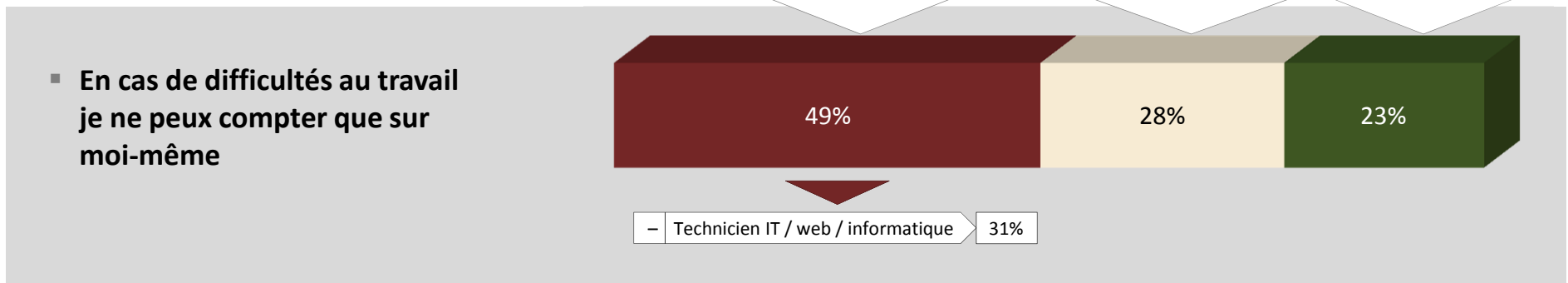
► **Les indépendants sont aussi exposés à d'autres stressseurs qui ont un impact un peu moins puissant sur la production de stress.**

Par exemple le fait de ne pouvoir compter que sur soi-même, le sentiment de ne pas être suffisamment formé ou le risque d'accidents, etc.

QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

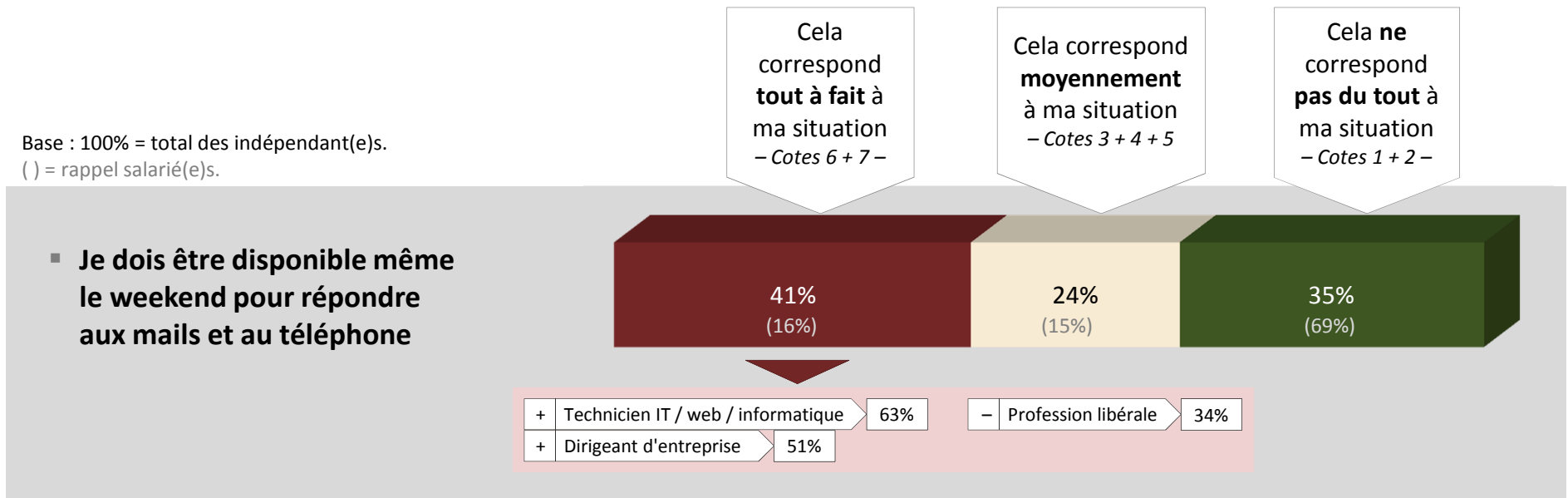
Base : 100% = total des indépendant(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

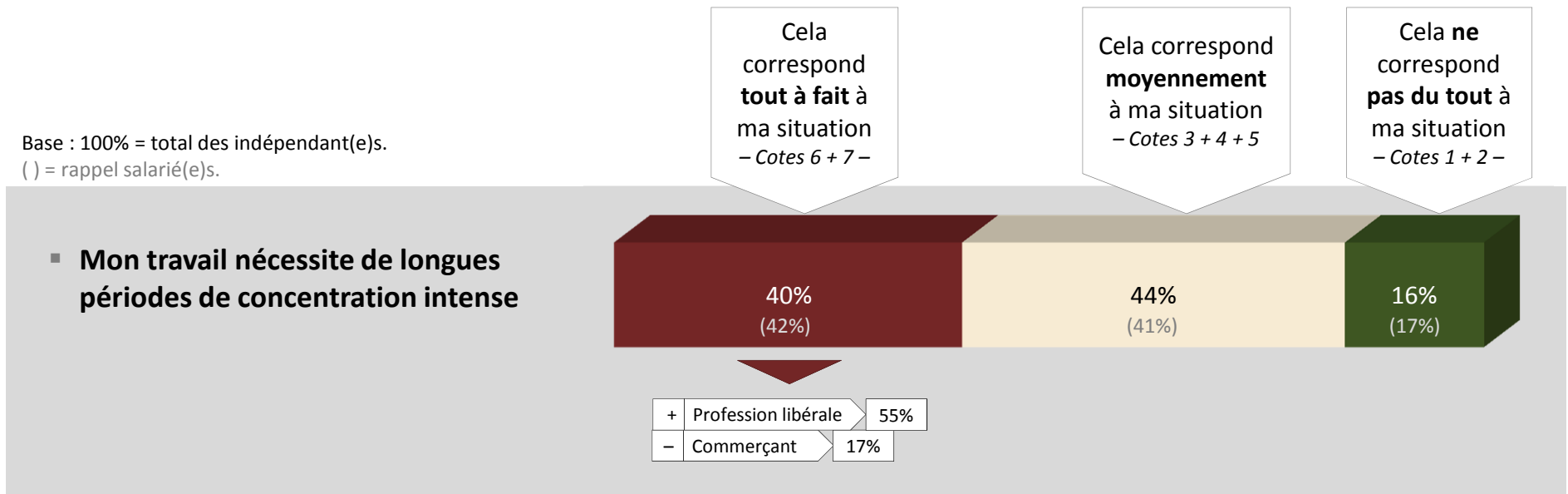
Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

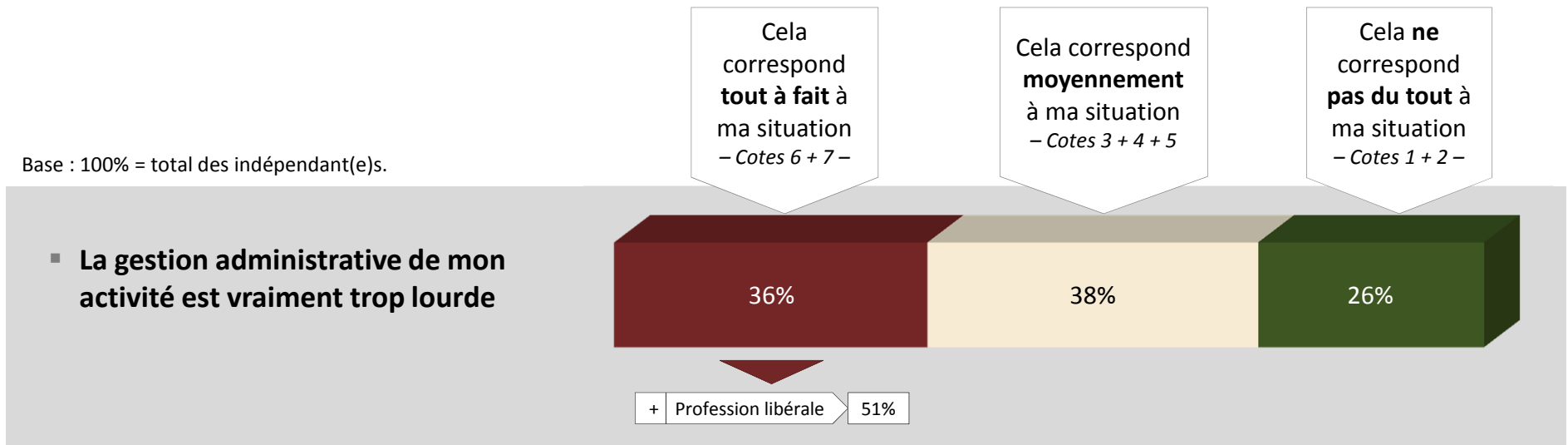
Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

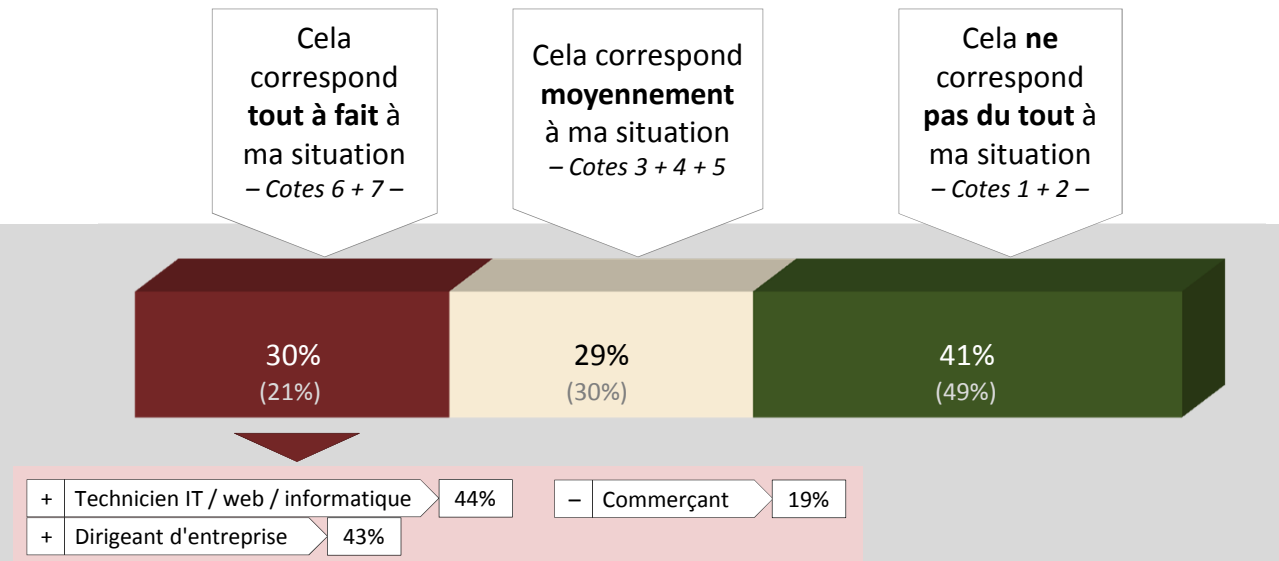


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Même pendant mes vacances, je ne me déconnecte pas vraiment de mon boulot (je pense aux dossiers, je lis mes mails, je répons au téléphone)**

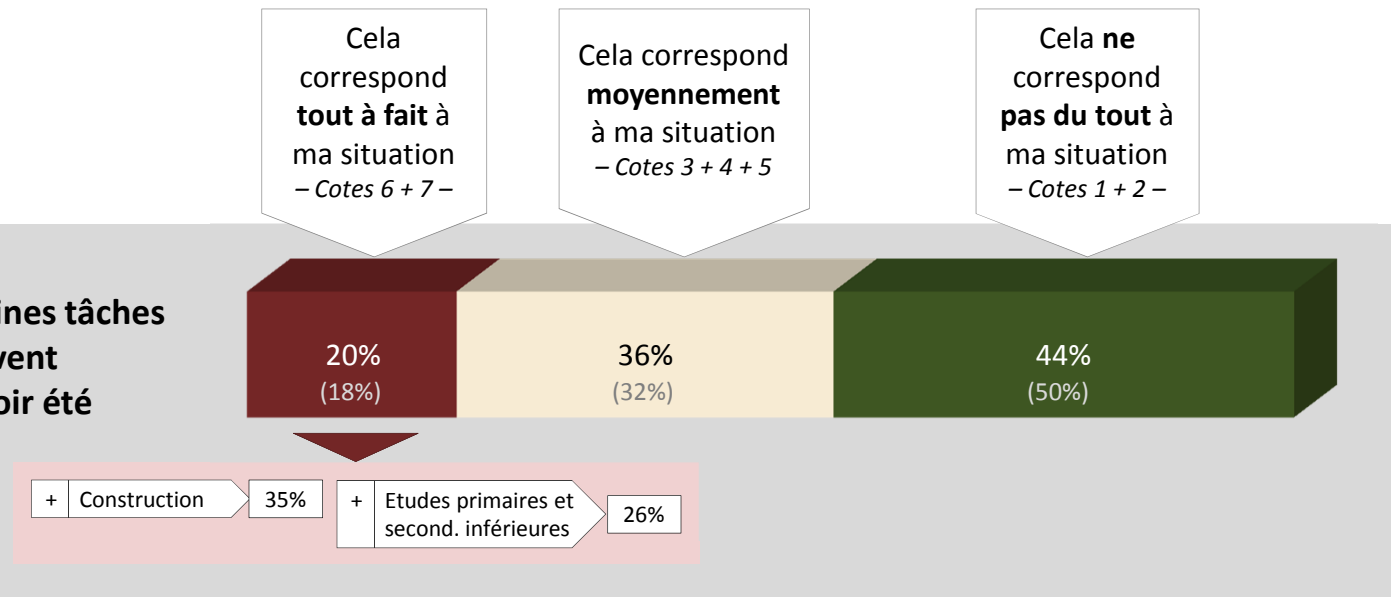


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Lorsque j'accomplis certaines tâches dans mon travail, j'ai souvent l'impression de ne pas avoir été suffisamment formé(e)**

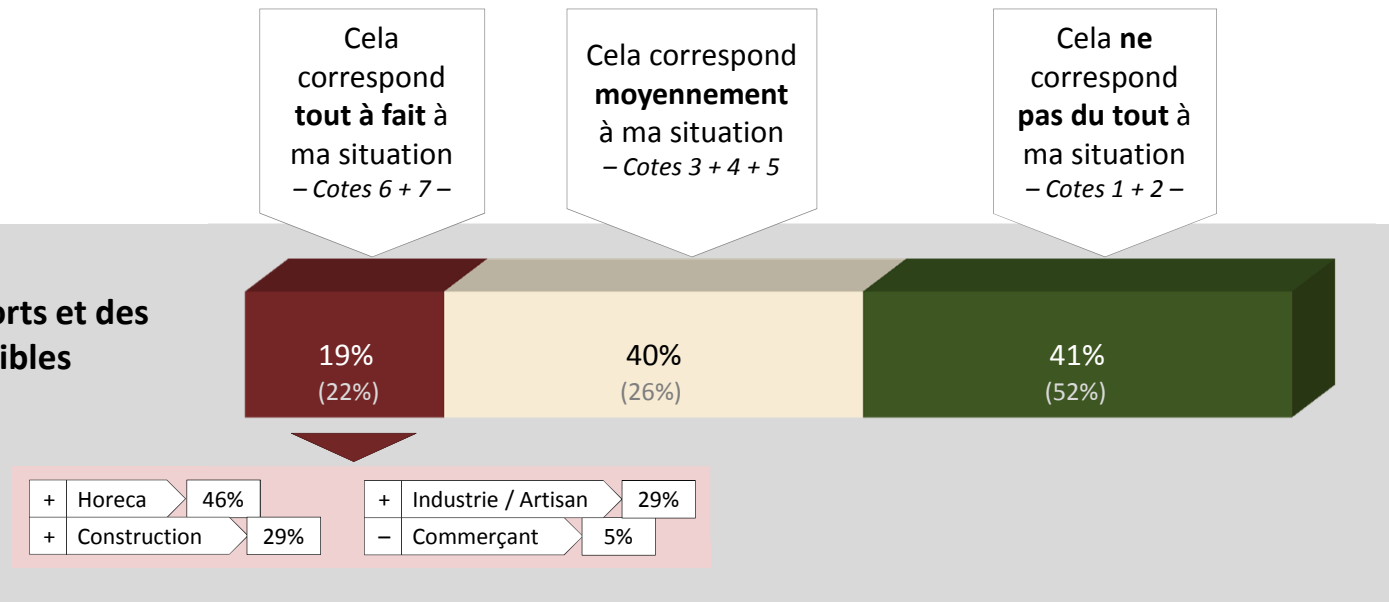


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

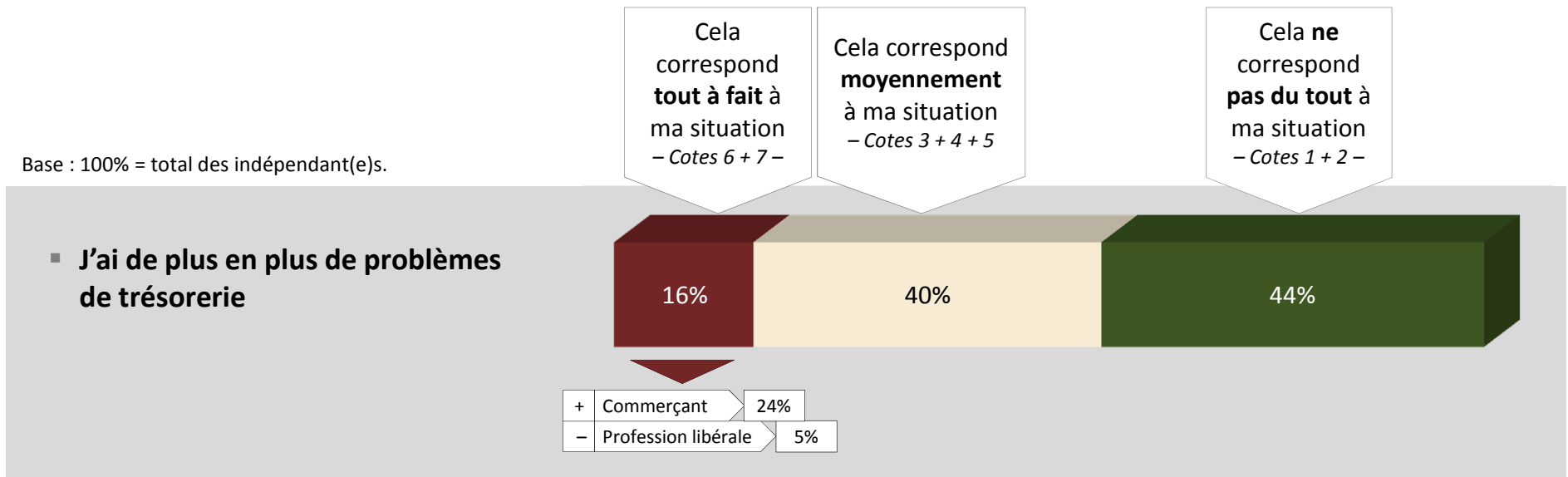
■ Mon métier exige des efforts et des tâches physiquement pénibles



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

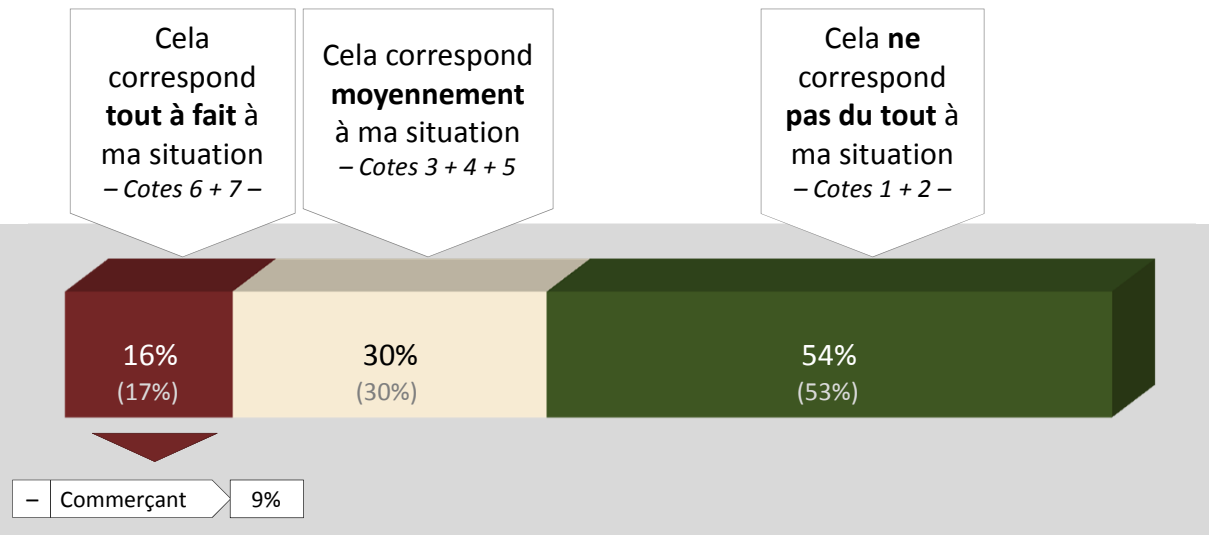


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **J'ai souvent peur de mal faire les choses que mes clients attendent de moi**

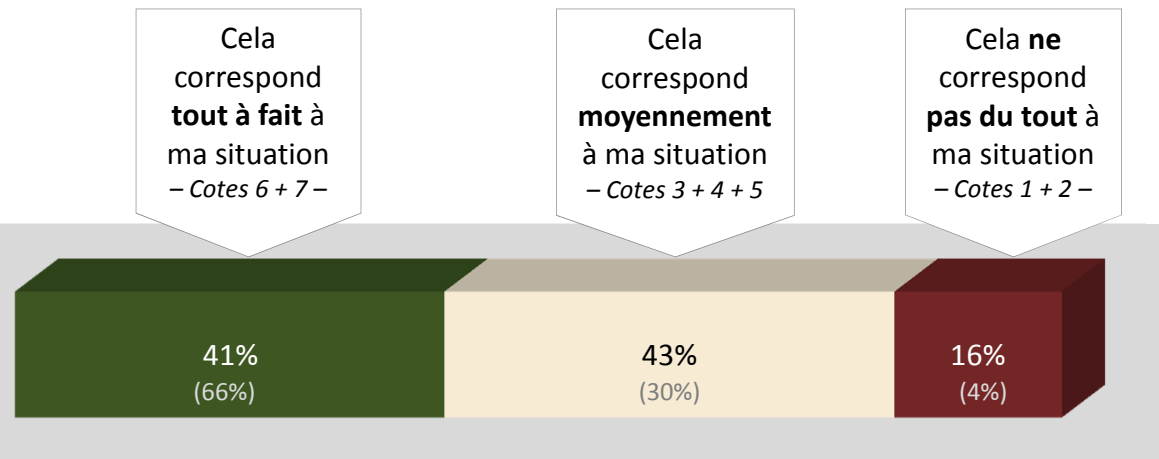


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ Mes horaires de travail me conviennent parfaitement

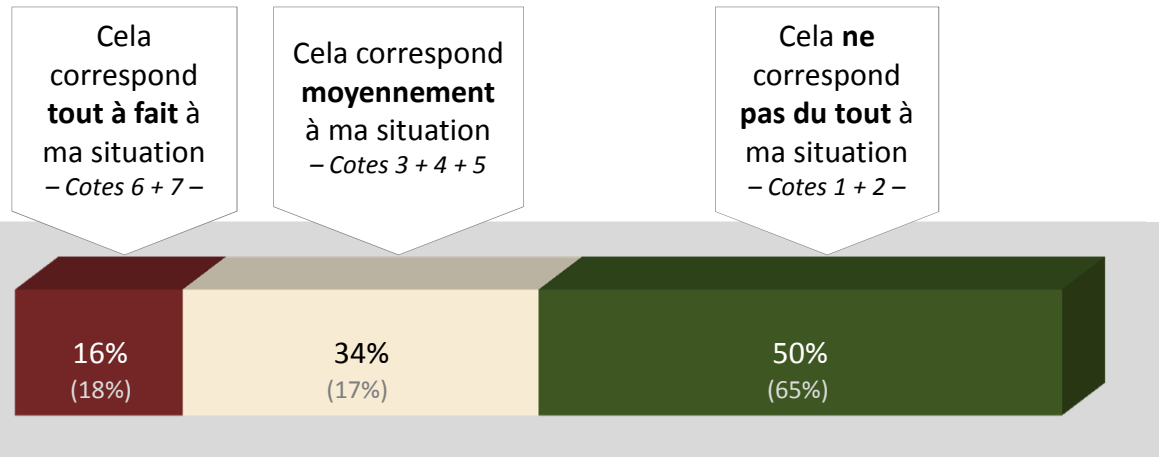


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ La solitude au travail est dure à vivre

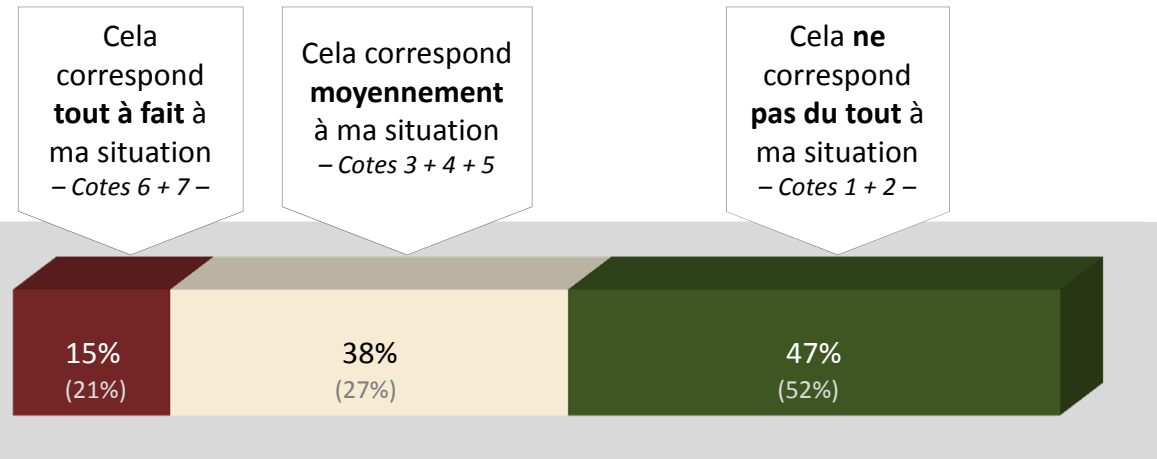


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Dans mon travail, il y a des risques importants d'accident**

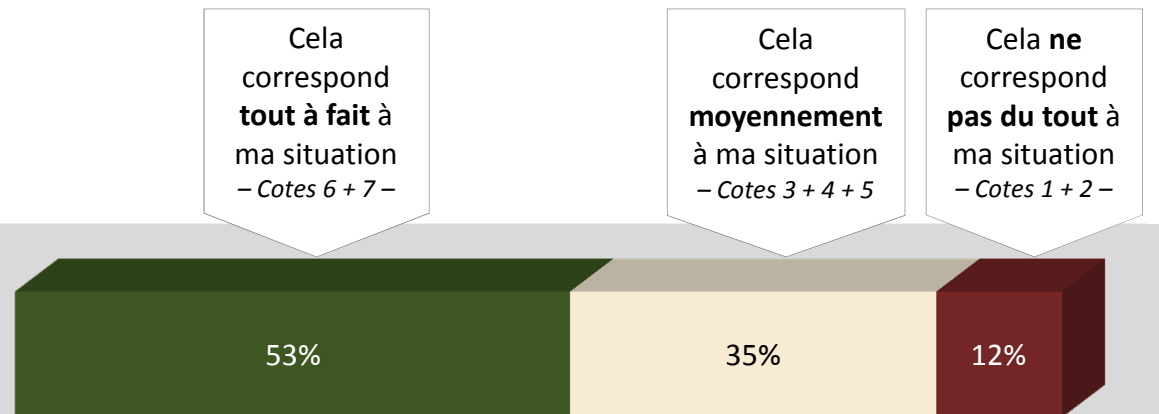


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

- **Dans mon entourage privé, mes proches m'apportent un vrai soutien dans mes difficultés professionnelles et dans mes défis**

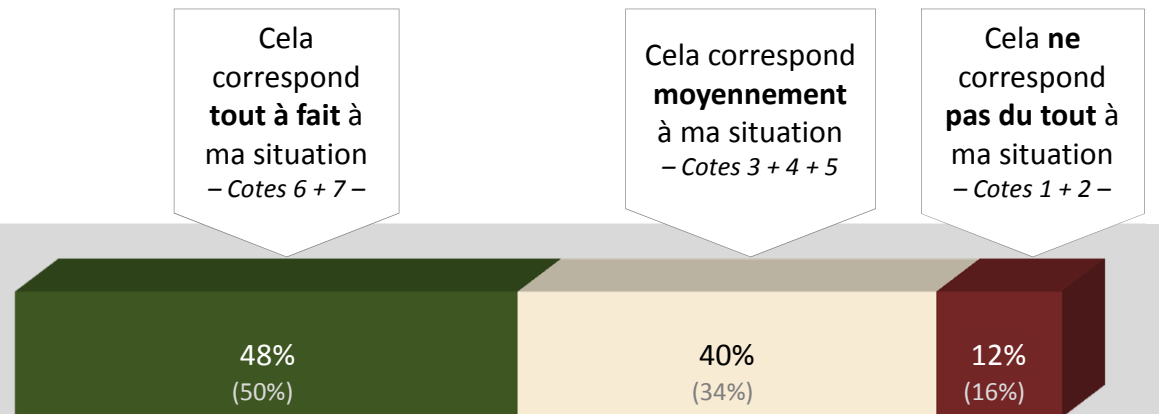


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Je sais que je peux vraiment faire confiance aux gens avec lesquels je suis en relation professionnelle pour qu'ils me donnent un coup de main en cas de nécessité**

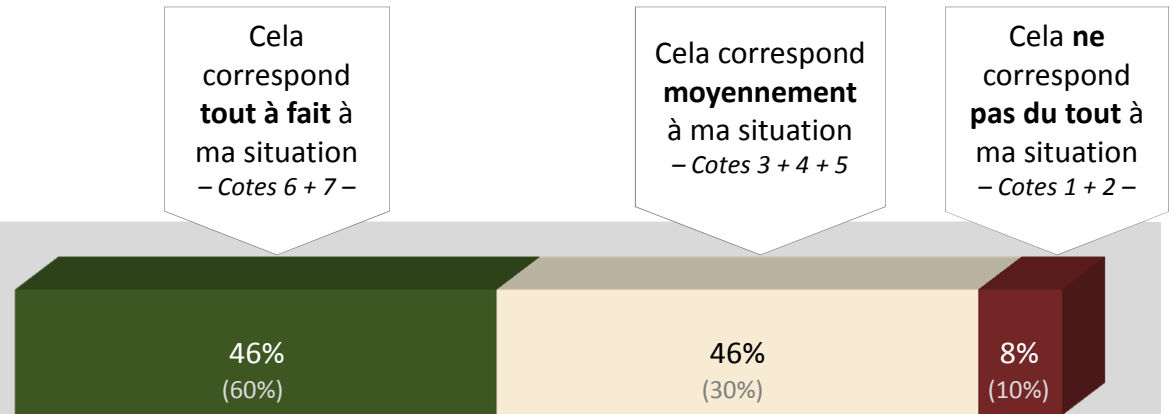


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

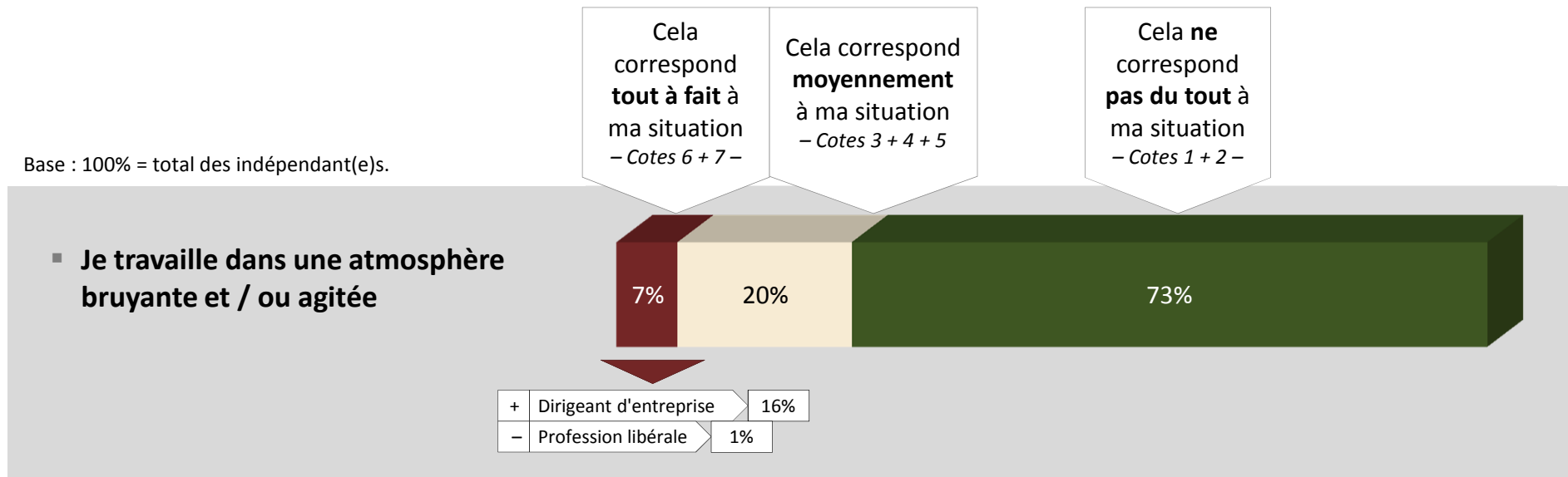
Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **J'arrive vraiment facilement à mener de front ma vie professionnelle et ma vie personnelle**



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

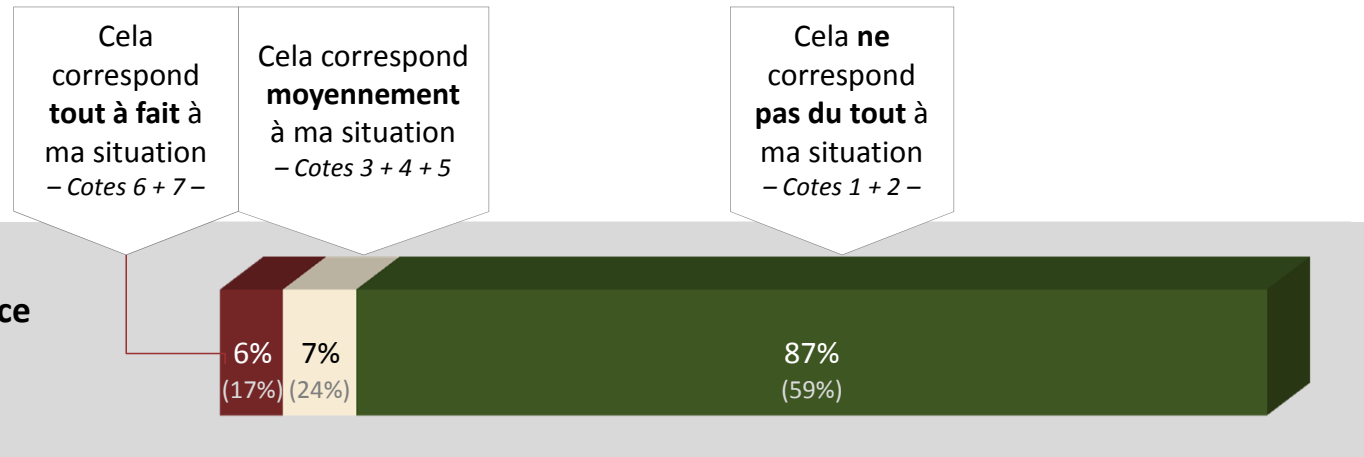


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Il y a une mauvaise ambiance à mon travail**

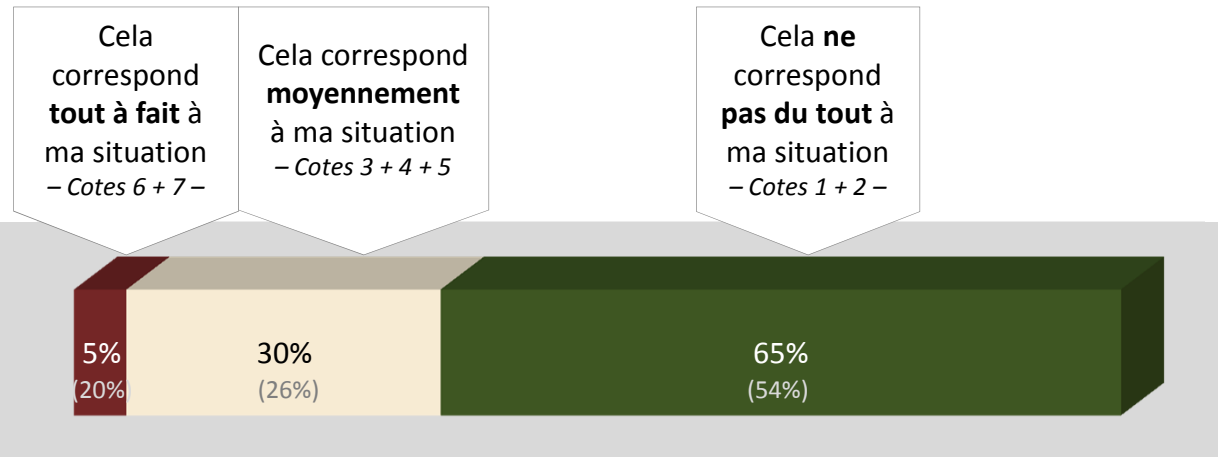


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Mon travail consiste en des tâches répétitives et monotones**

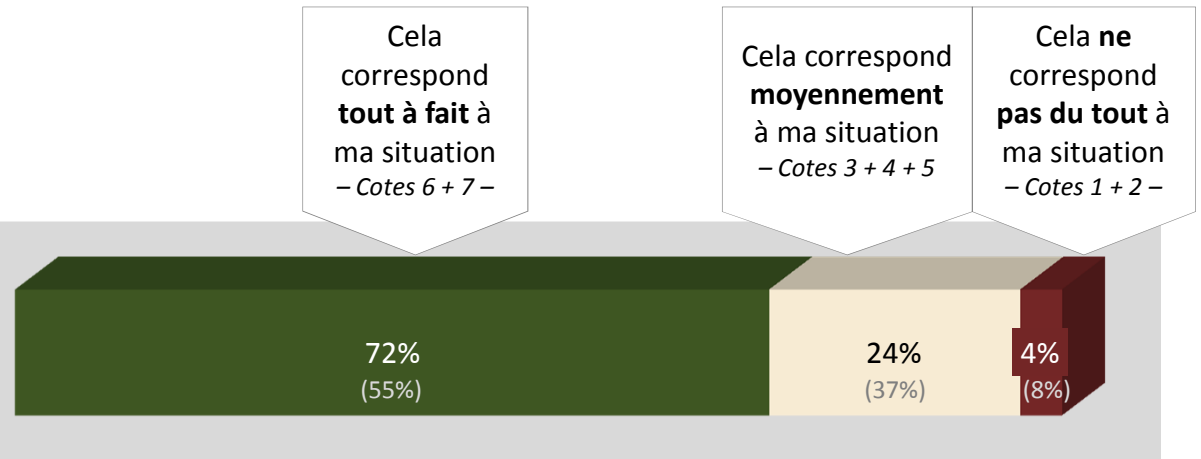


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Mon cadre de travail est vraiment agréable**



QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

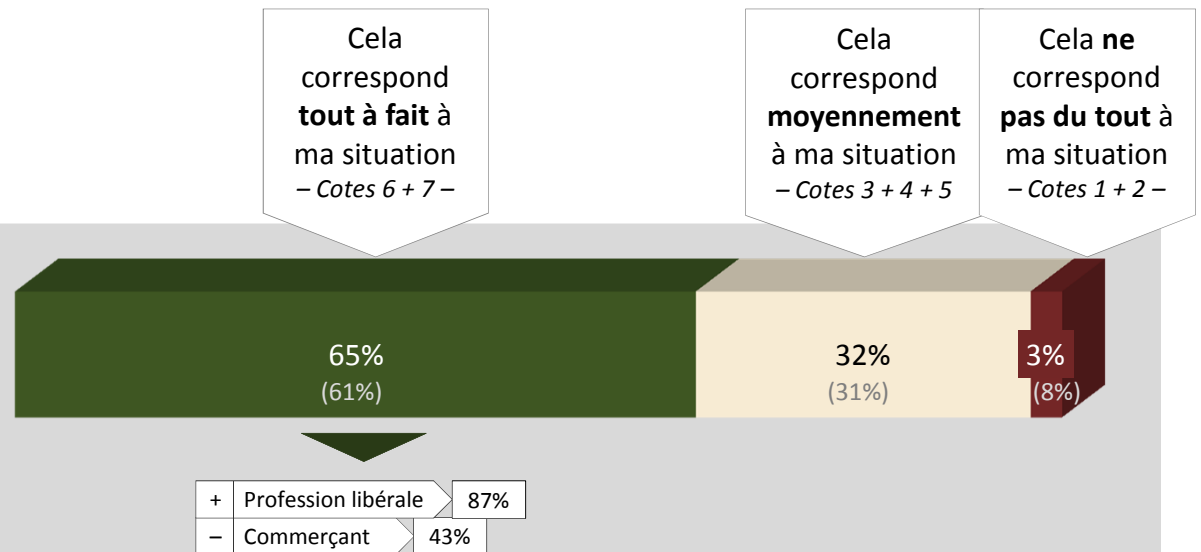


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **J'ai l'impression de faire un travail vraiment utile aux autres c'est-à-dire à la société en général**

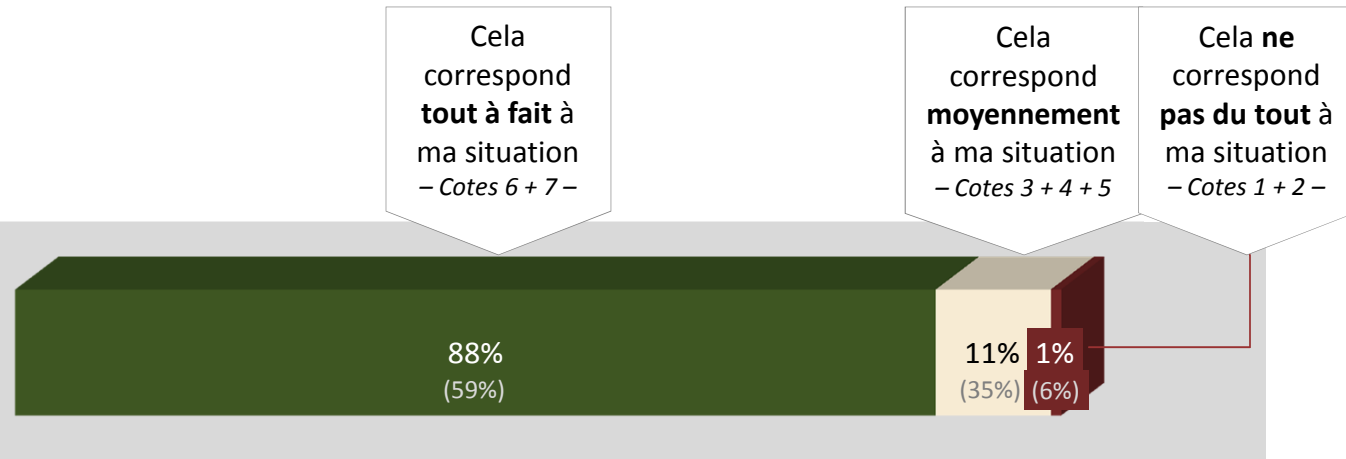


QUELS SONT LES FACTEURS DE STRESS ?

- Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **Je ressens souvent la fierté du travail bien fait**



► Comment ressentons-nous le stress ?

Divers symptômes sont ressentis.

Certains sont ressentis par de très nombreux salarié(e)s :

- près de sept salarié(e)s sur dix disent « *ressentir parfois où souvent une grande fatigue à cause du stress au travail* »,
- cinq sur dix se sentent parfois où souvent irritables à cause du stress, également se sentent vraiment épuisé(e) à cause du stress,
- trois à quatre sur dix ont parfois où souvent mal au dos, des troubles de sommeil, des difficultés avec leurs enfants à cause du stress au travail, ressentent un désintérêt par rapport à leur travail, ont des maux de tête, ont des difficultés à se concentrer, ont un manque de créativité ou des difficultés à prendre des décisions, transmettent du stress aux autres,
- deux sur dix ont parfois où souvent des troubles alimentaires à cause du stress au travail, ont des difficultés dans leur couple à cause de ce stress,
- 3% avouent même avoir parfois où souvent des idées suicidaires à cause du stress au travail.

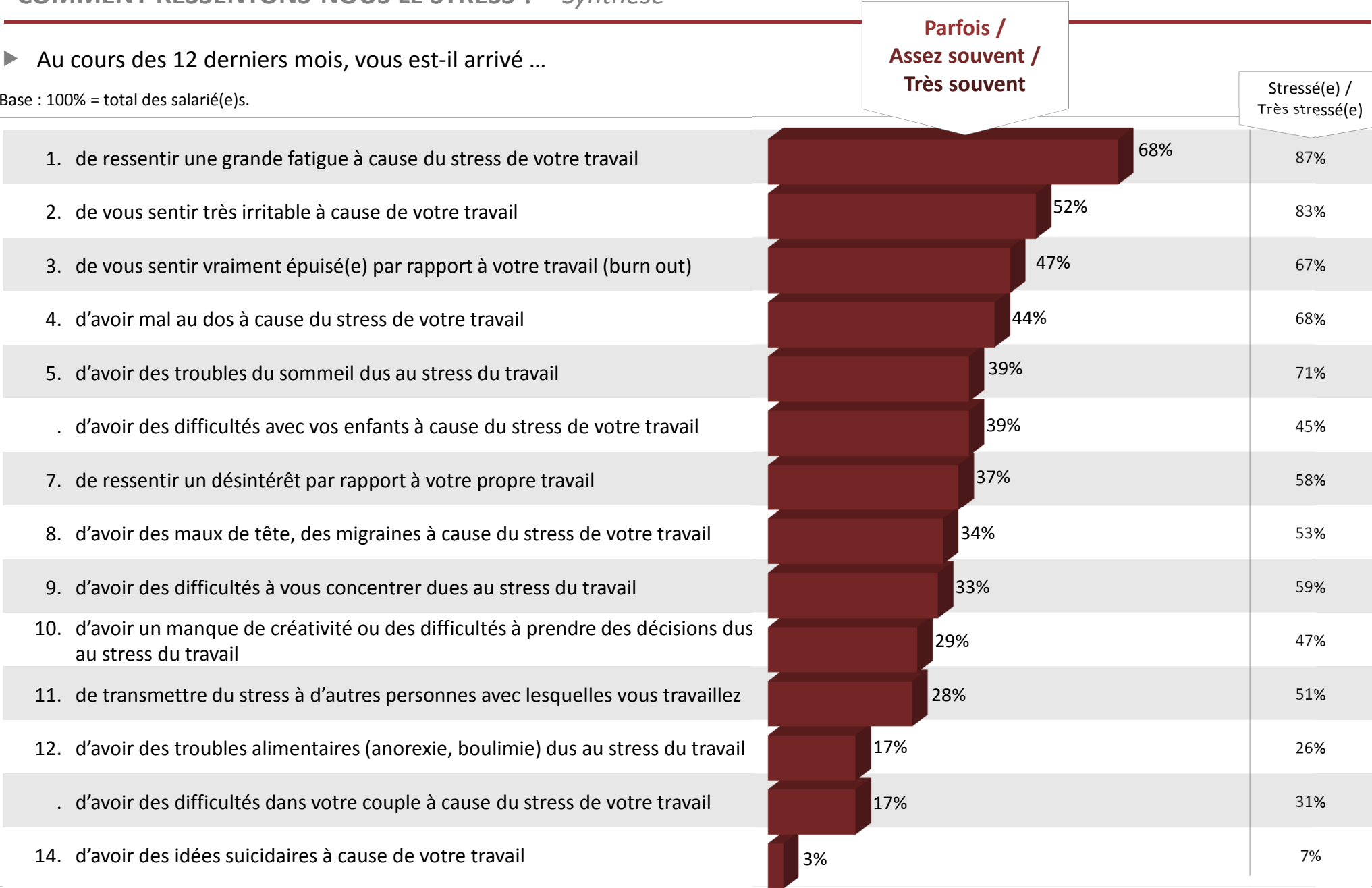
Ces chiffres sont ceux observés parmi l'ensemble des salarié(e)s.

Parmi ceux qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, ces proportions sont toujours nettement plus élevées.

COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ? – Synthèse –

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

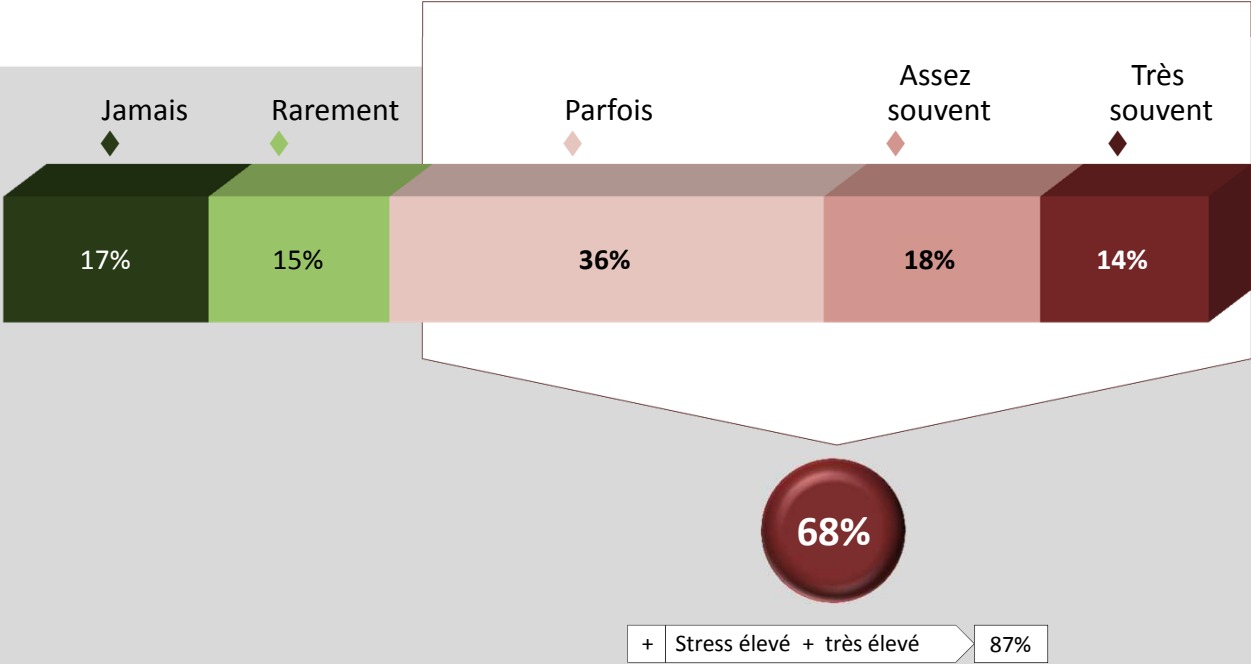


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de ressentir une grande fatigue à cause du stress de votre travail**

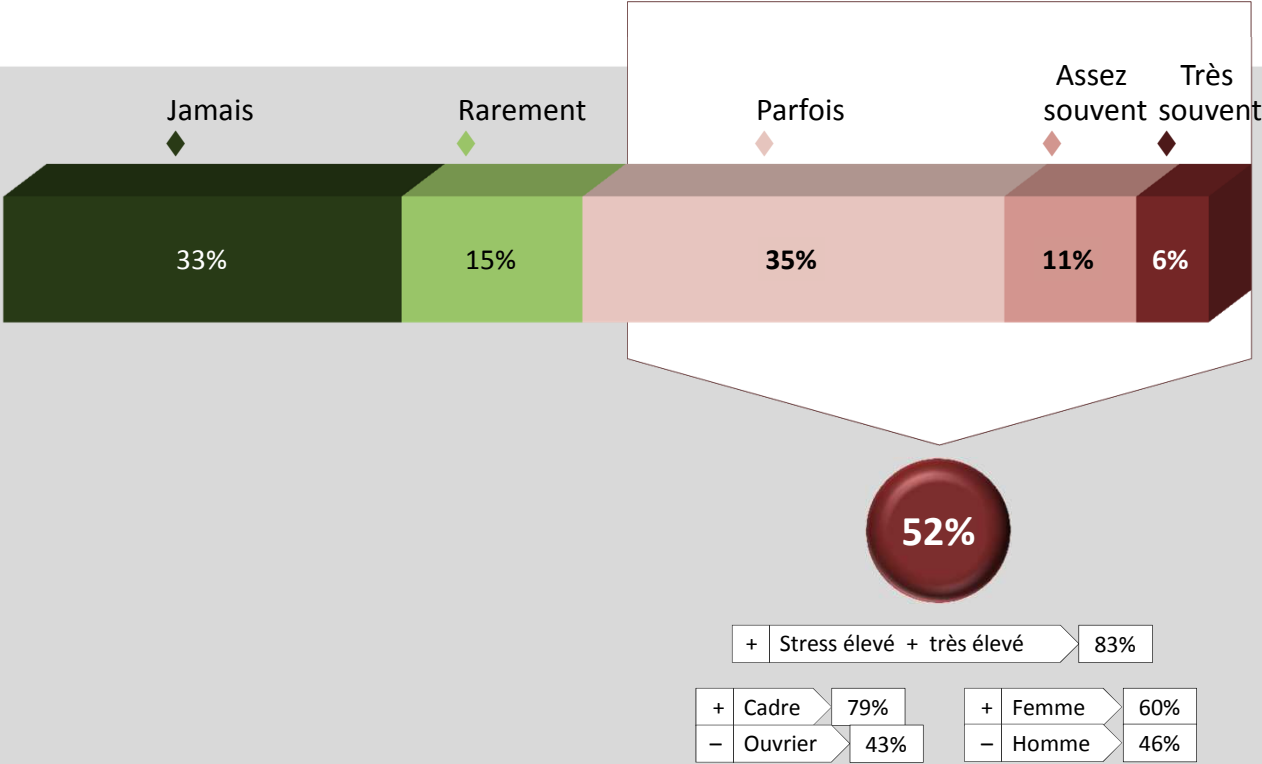


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de vous sentir très irritable à cause de votre travail**

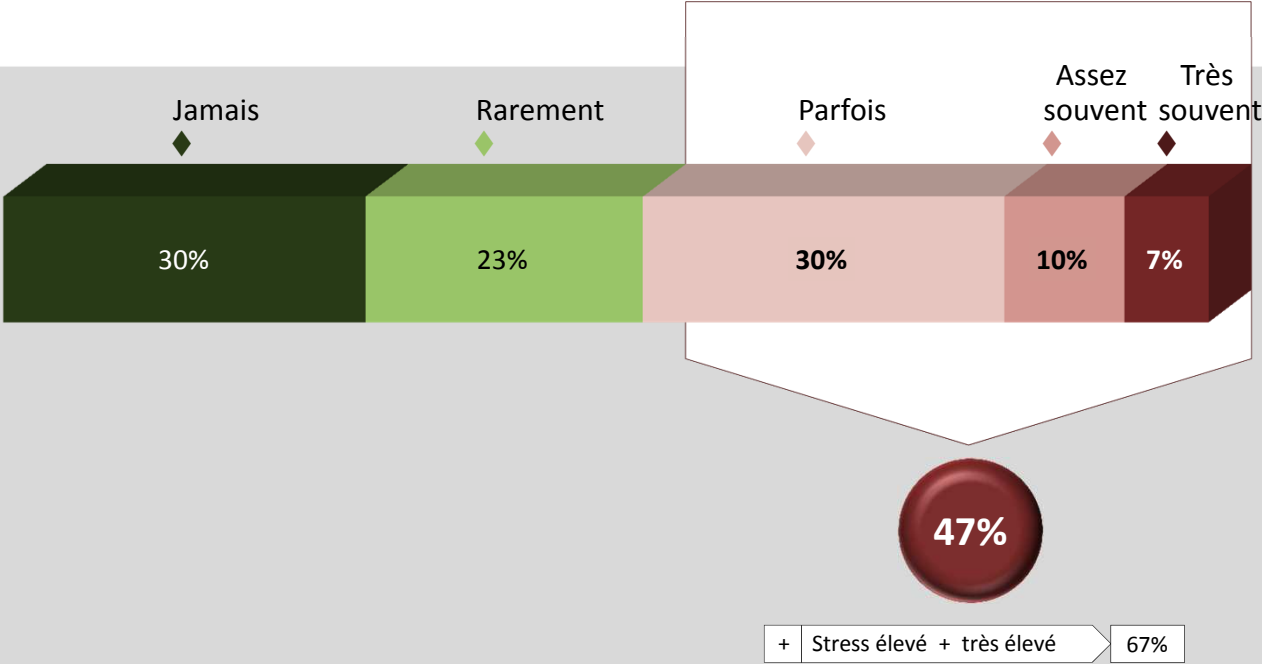


COMMENT RESSENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de vous sentir vraiment épuisé(e) par rapport à votre travail (burn out)**

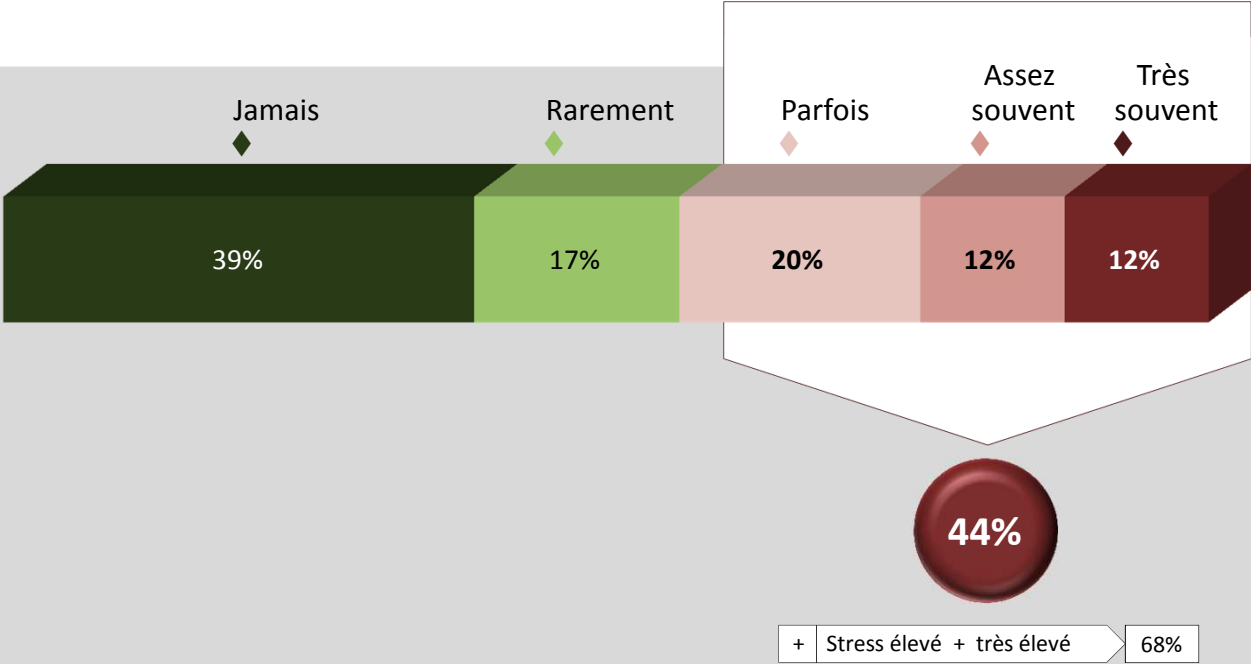


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **d'avoir mal au dos à cause du stress de votre travail**

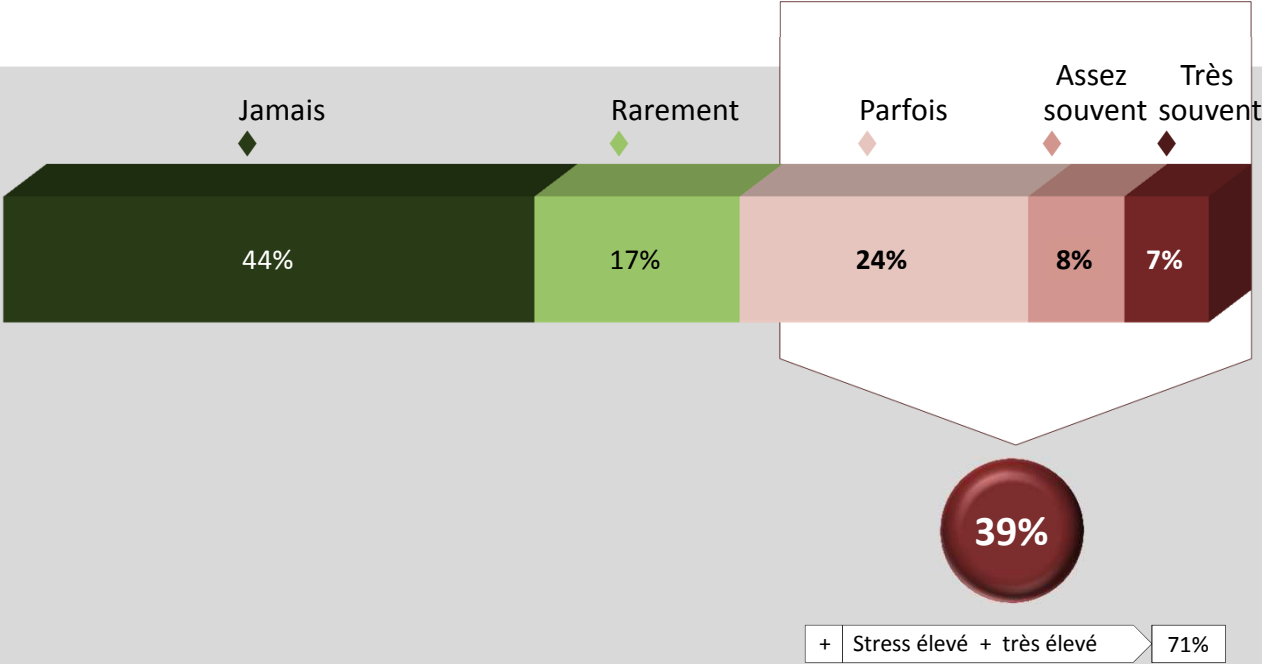


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **d'avoir des troubles du sommeil dus au stress du travail**

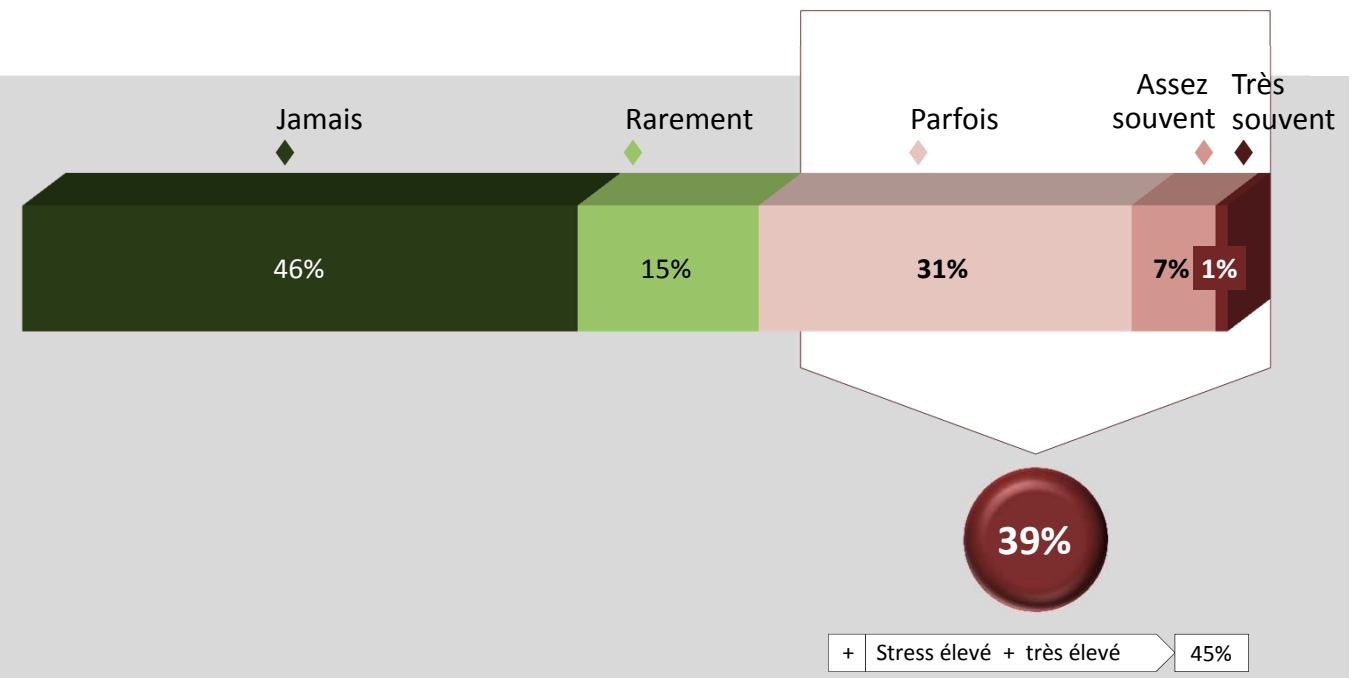


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = salarié(e)s ayant des enfants.

- **d'avoir des difficultés avec vos enfants à cause du stress de votre travail**

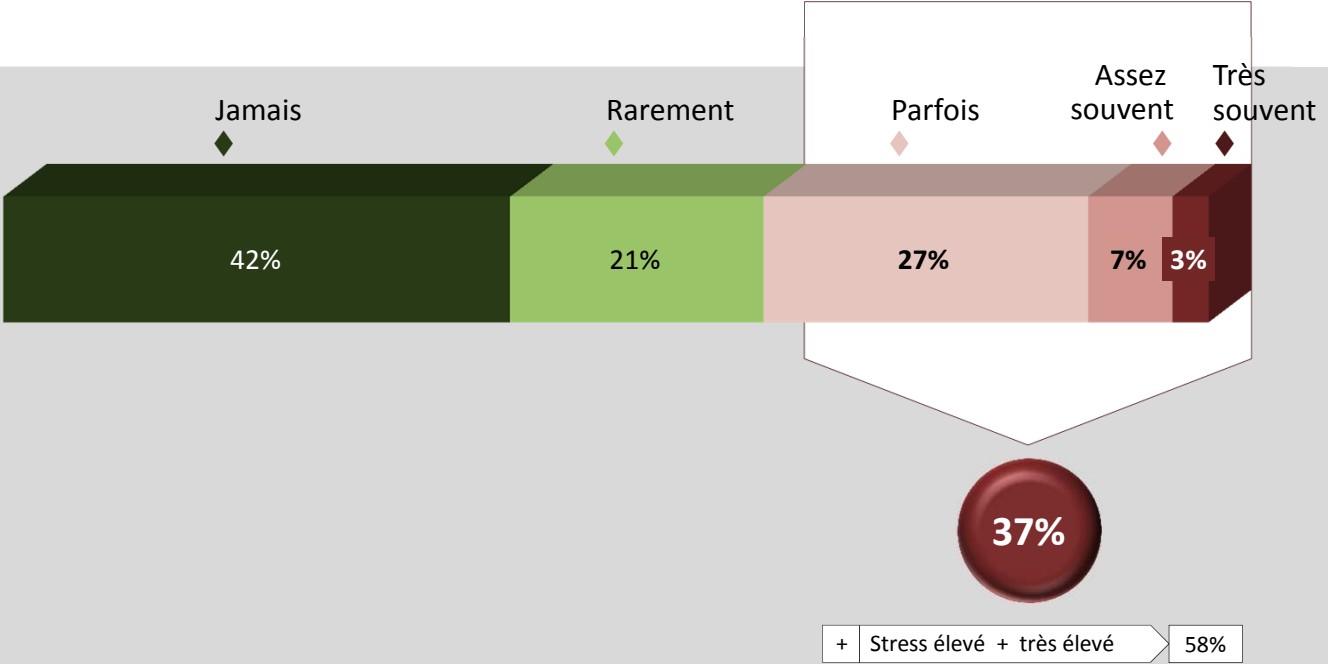


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- de ressentir un désintérêt par rapport à votre propre travail, par exemple de ne plus vous réjouir de succès ou de l'atteinte de certains objectifs

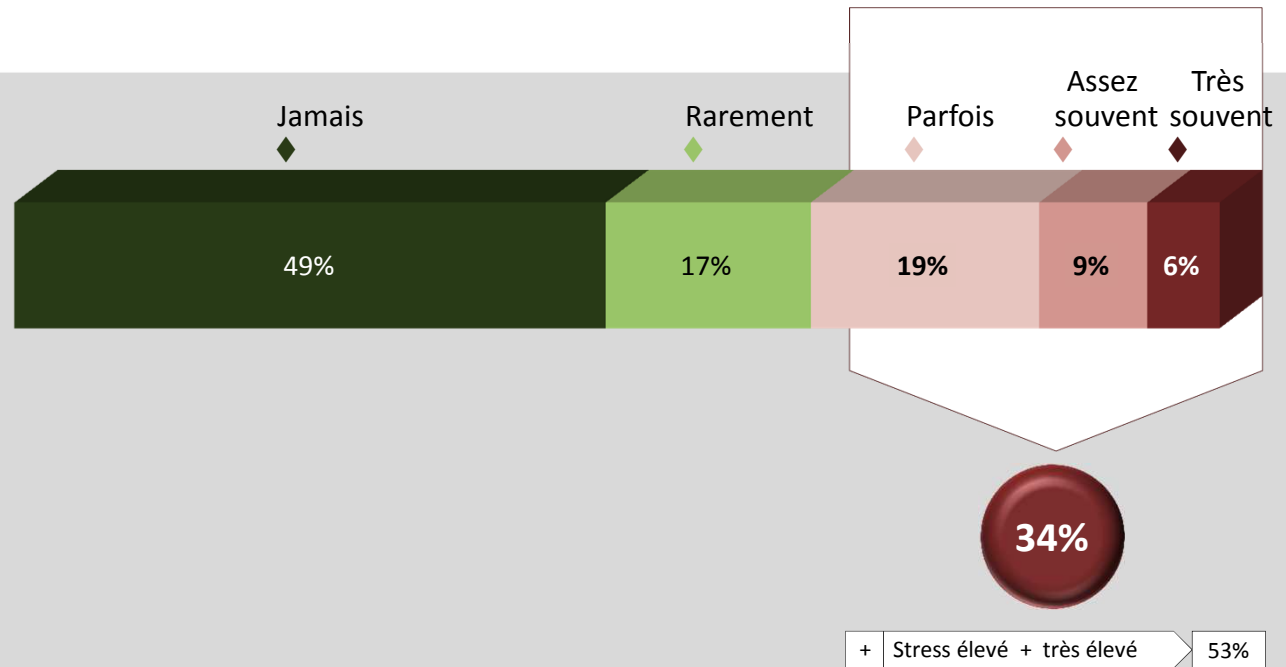


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- ▶ Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **d'avoir des maux de tête, des migraines à cause du stress de votre travail**

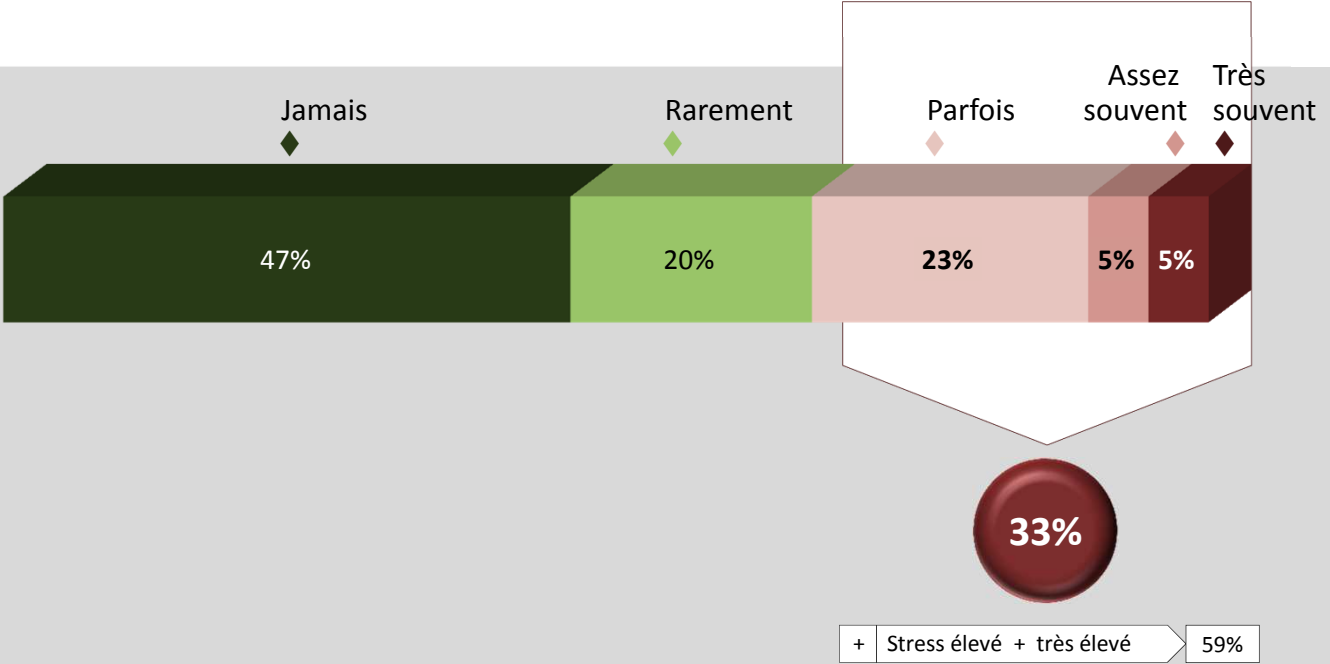


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **d'avoir des difficultés à vous concentrer dues au stress du travail**

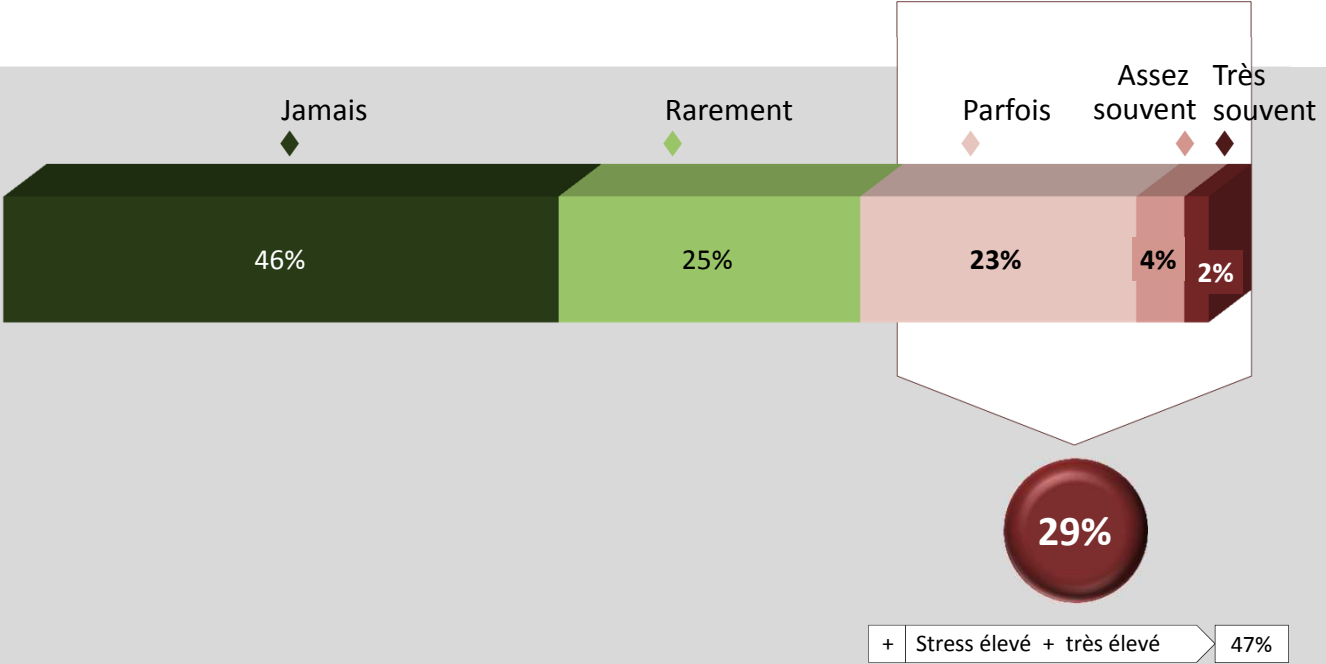


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- d'avoir un manque de créativité ou des difficultés à prendre des décisions dus au stress du travail

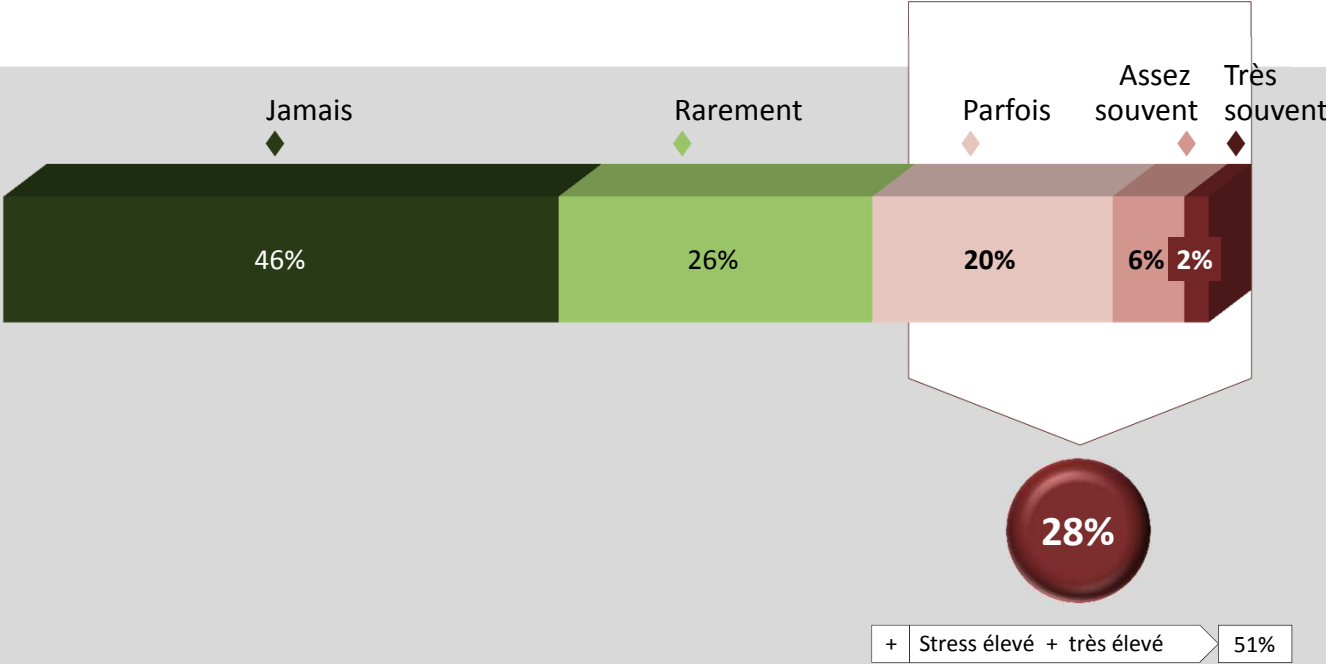


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de transmettre du stress à d'autres personnes avec lesquelles vous travaillez**

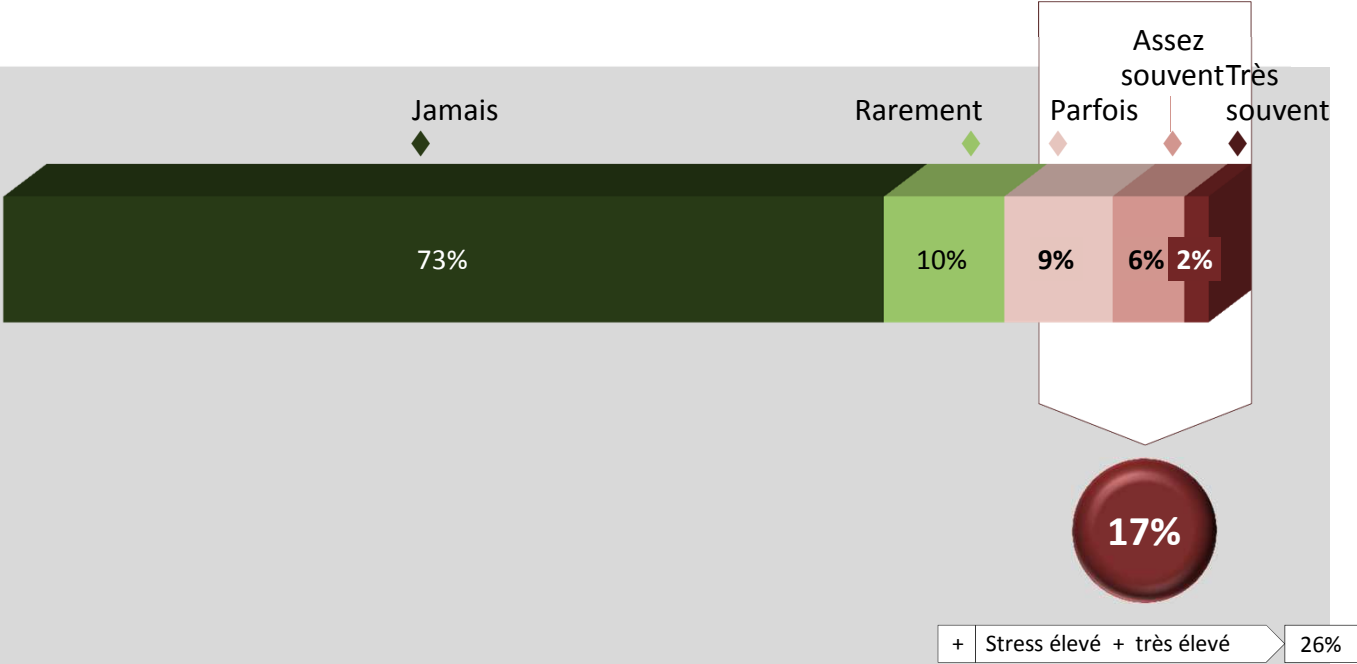


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- d'avoir des troubles alimentaires (anorexie, boulimie) dus au stress du travail

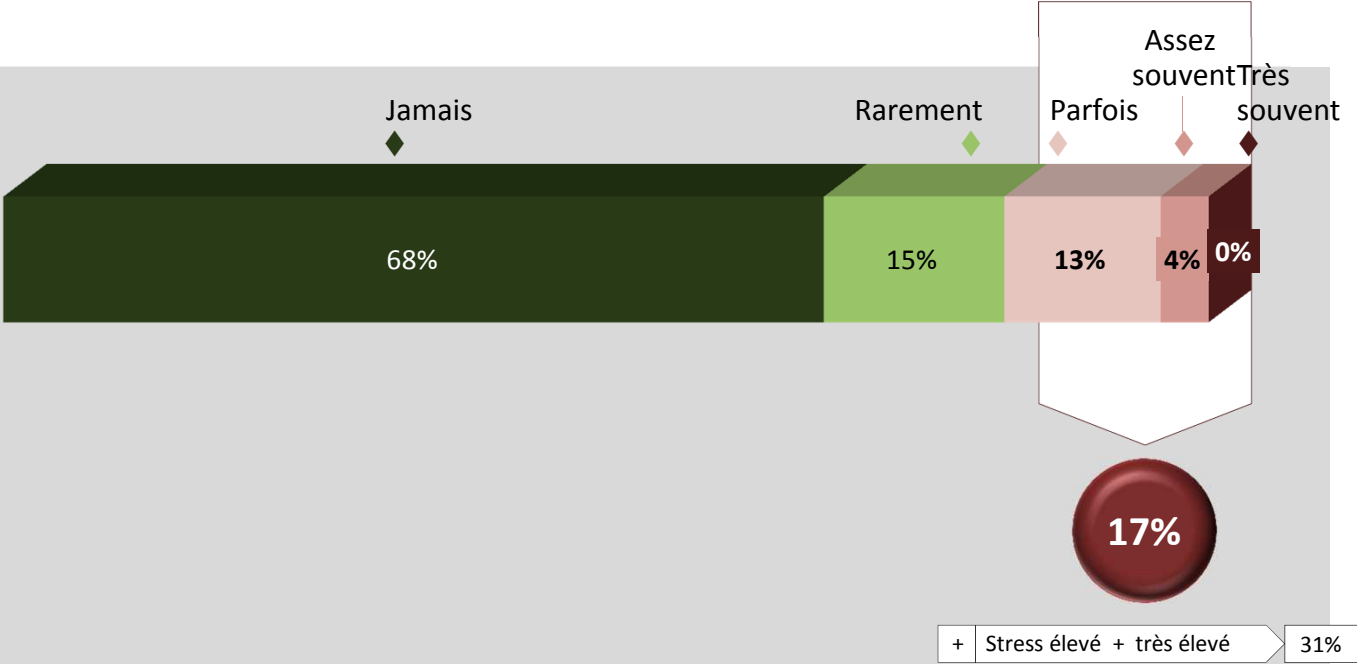


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = salarié(e)s vivant en couple.

- d'avoir des difficultés dans votre couple à cause du stress de votre travail

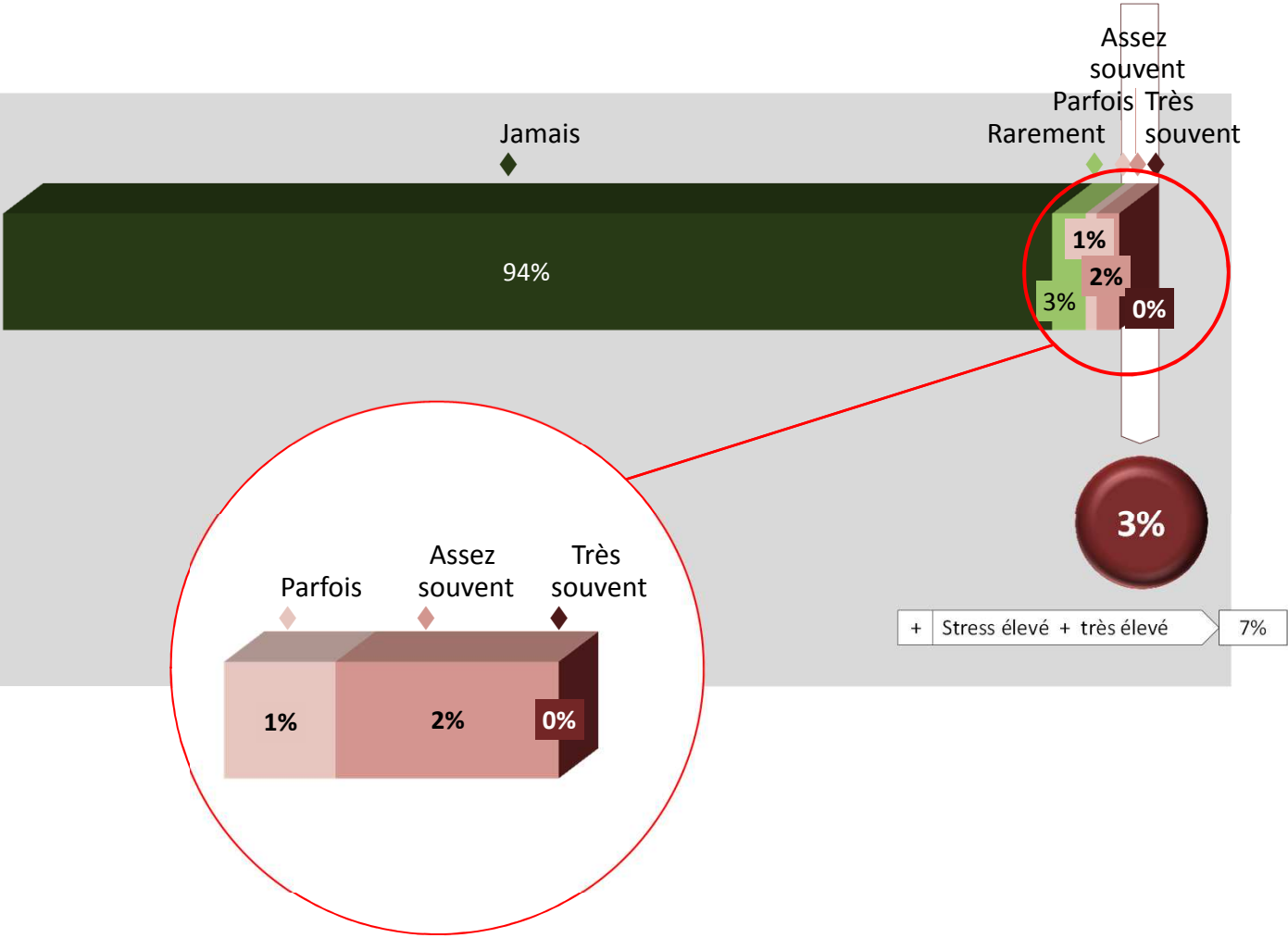


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ d'avoir des idées suicidaires à cause de votre travail



► **Tendanciellement, ces constats sont les mêmes parmi les indépendants.**

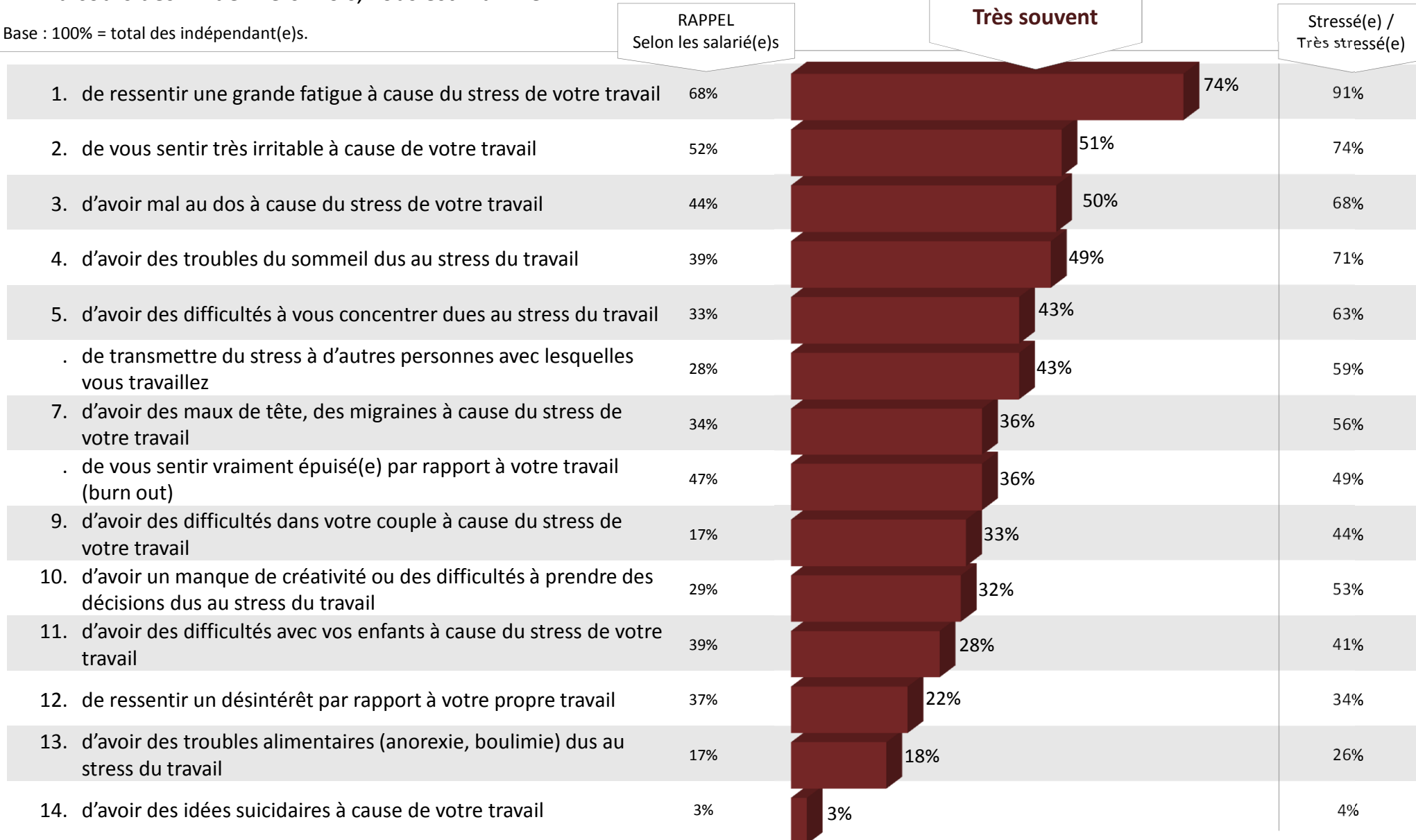
Notons toutefois que ces derniers sont plus concernés que les salariés par :

- *les troubles du sommeil ;*
- *les difficultés de concentration ;*
- *ou encore les difficultés au sein de leur couple.*

COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ? – Synthèse –

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

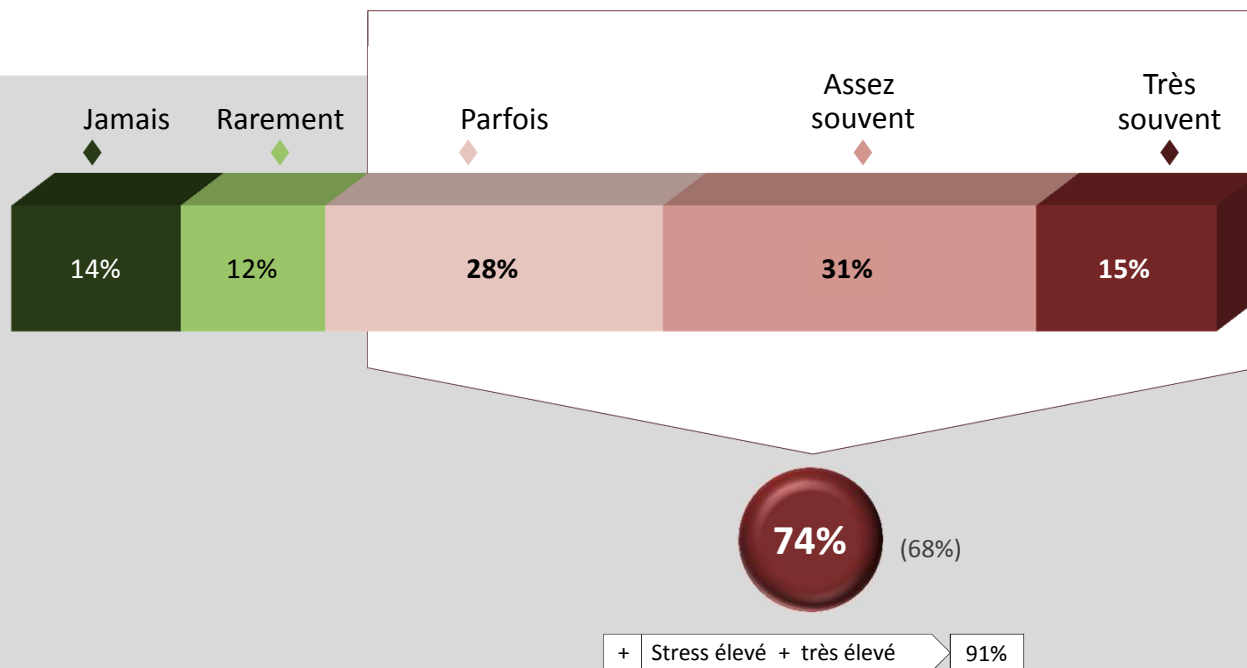


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de ressentir une grande fatigue à cause du stress de votre travail

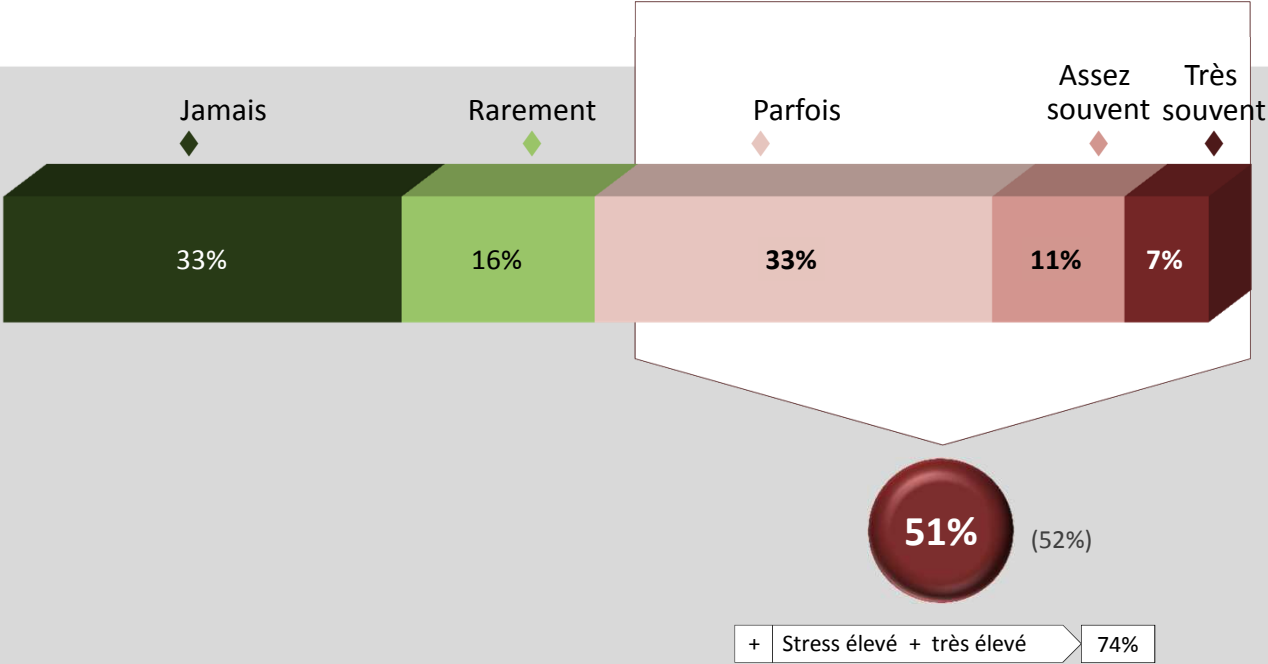


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de vous sentir très irritable à cause de votre travail**

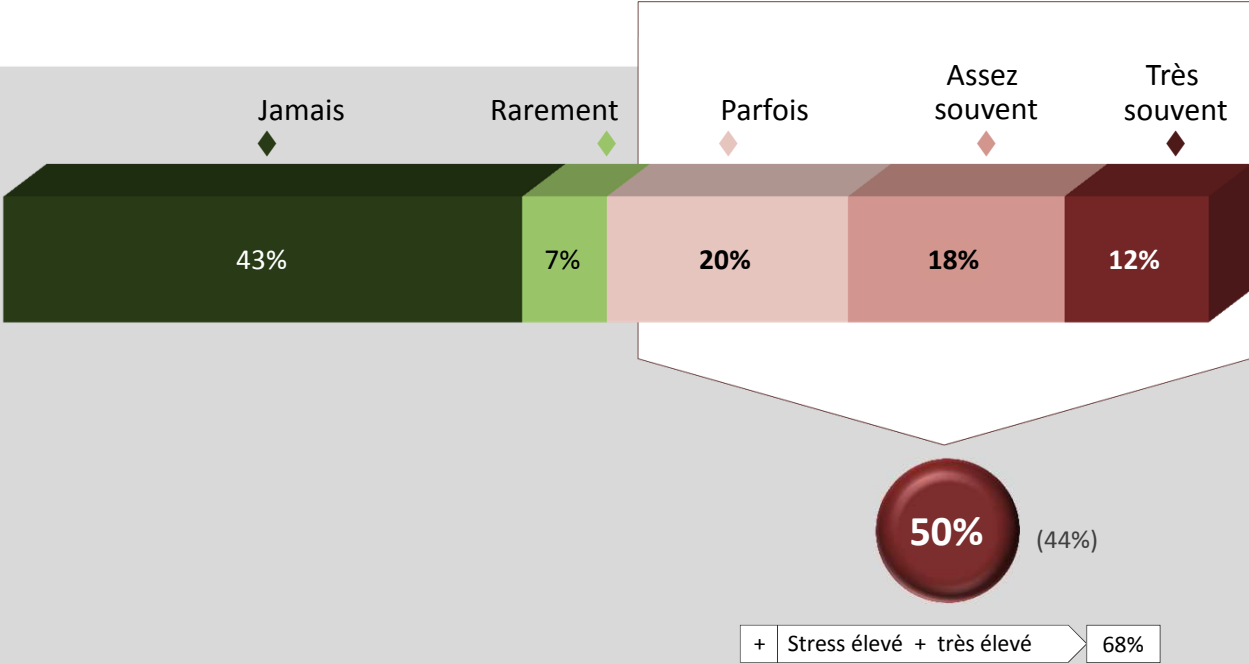


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ d'avoir mal au dos à cause du stress de votre travail

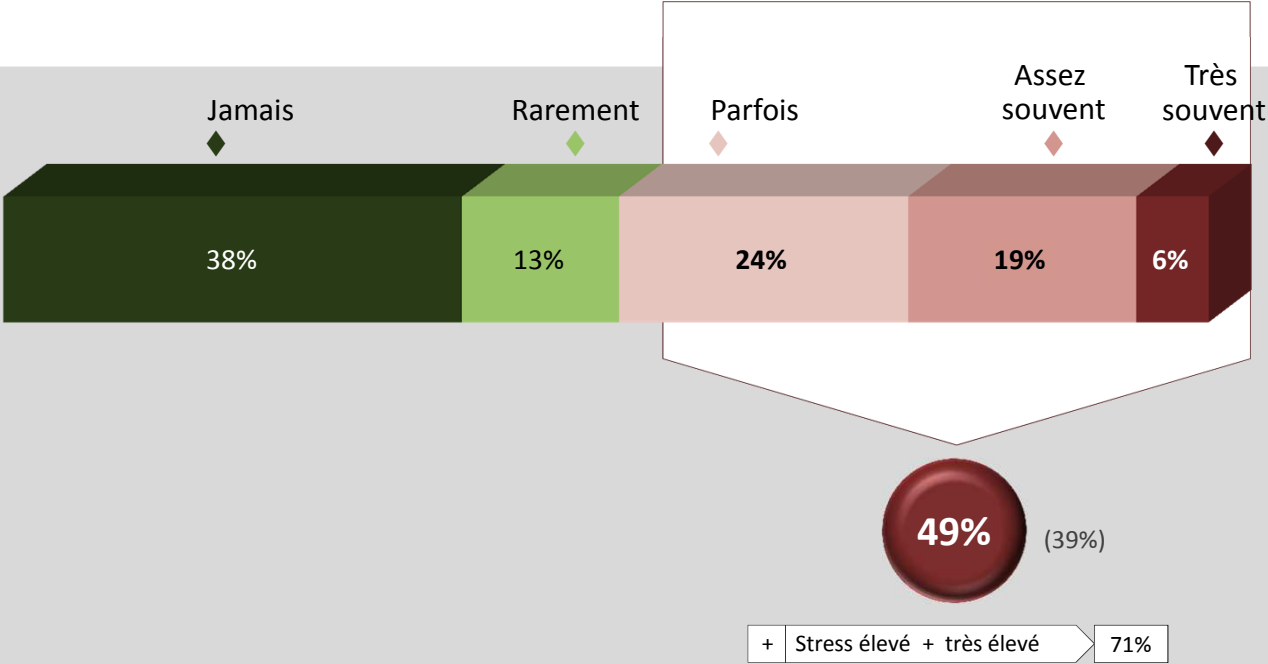


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **d'avoir des troubles du sommeil dus au stress du travail**

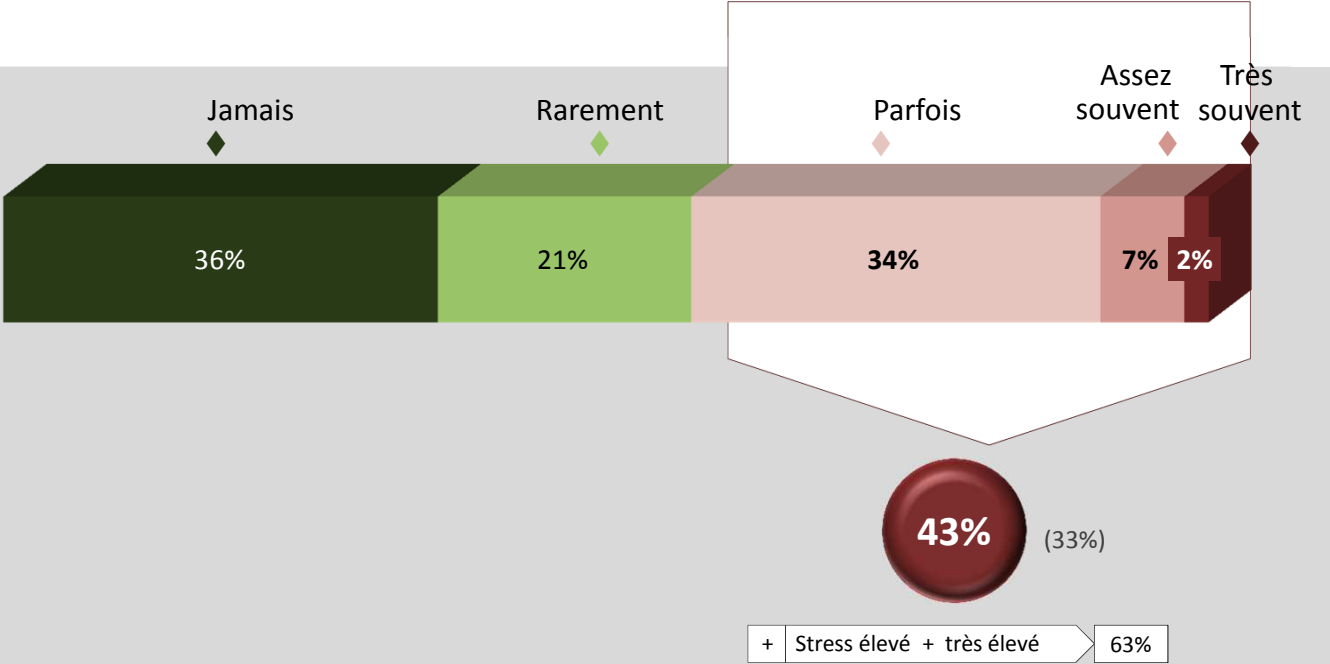


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **d'avoir des difficultés à vous concentrer dues au stress du travail**

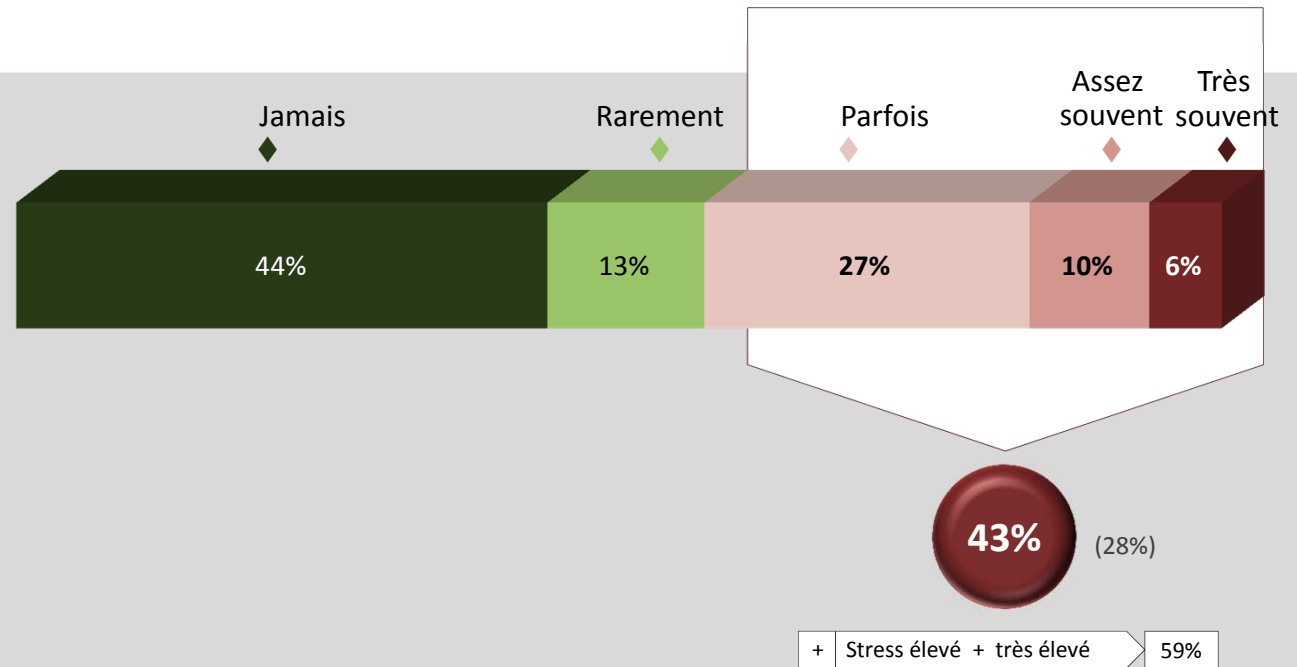


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de transmettre du stress à d'autres personnes avec lesquelles vous travaillez

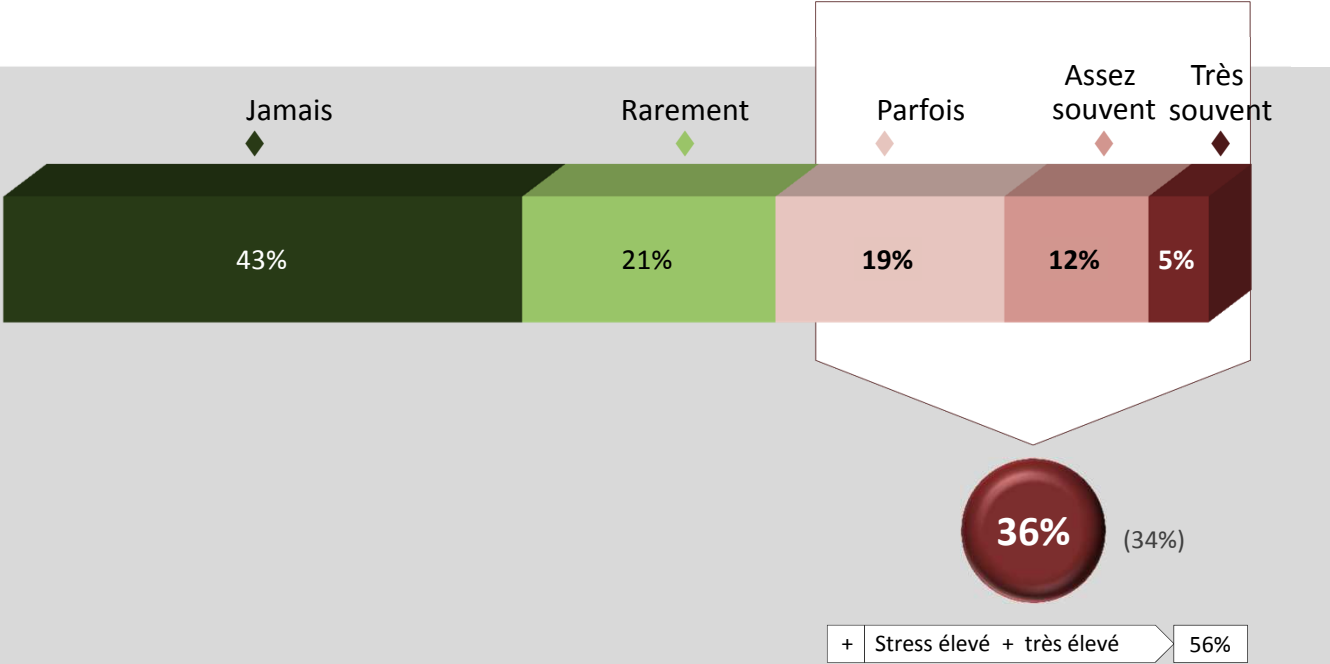


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir des maux de tête, des migraines à cause du stress de votre travail

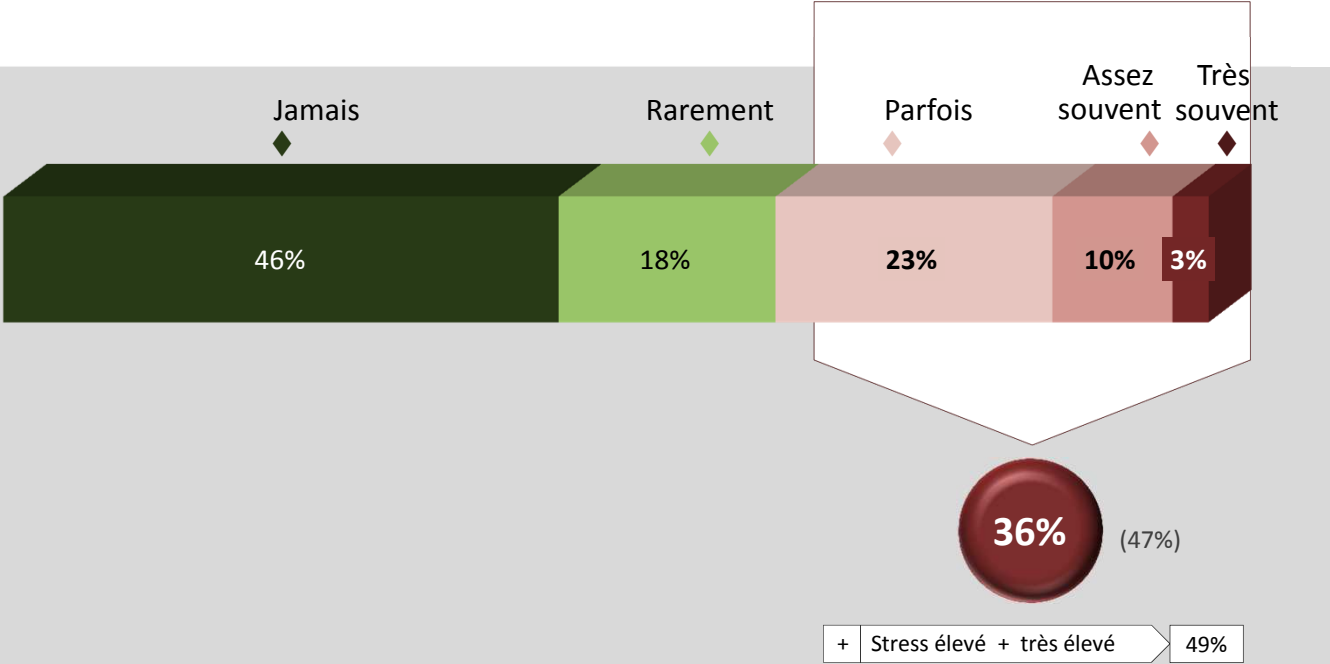


COMMENT RESSENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de vous sentir vraiment épuisé(e) par rapport à votre travail (burn out)**

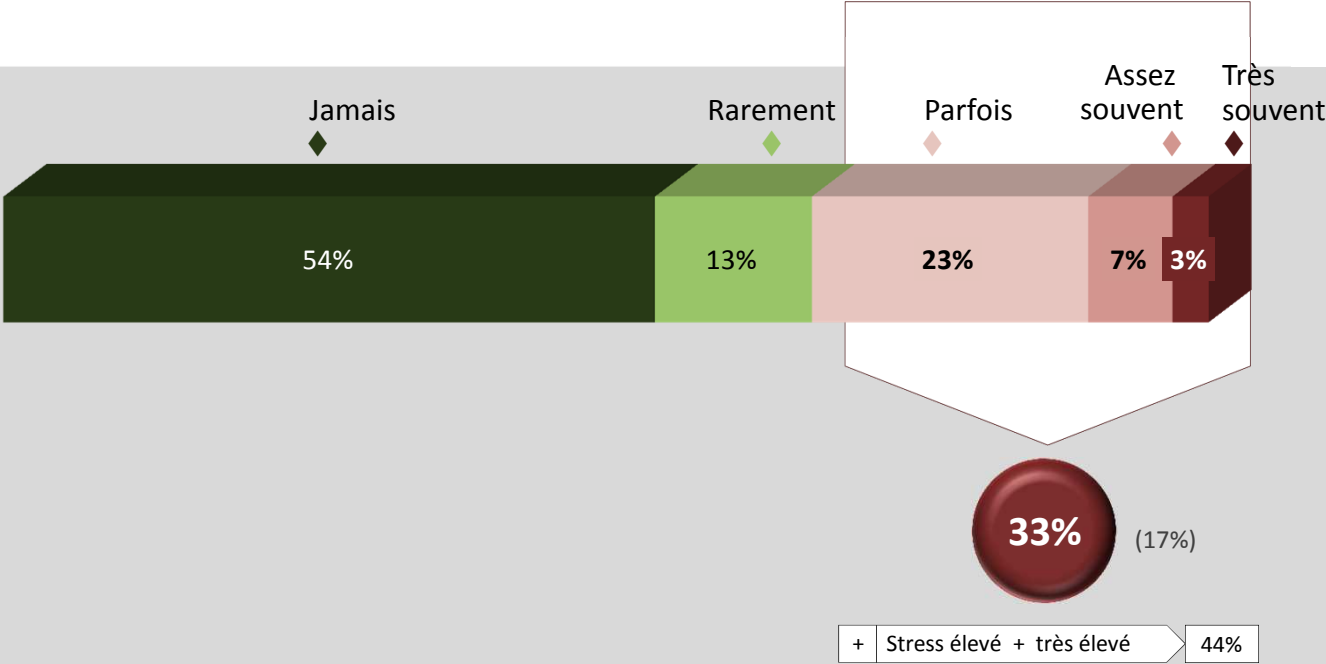


COMMENT RESSENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = indépendant(e)s vivant en couple.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **d'avoir des difficultés dans votre couple à cause du stress de votre travail**

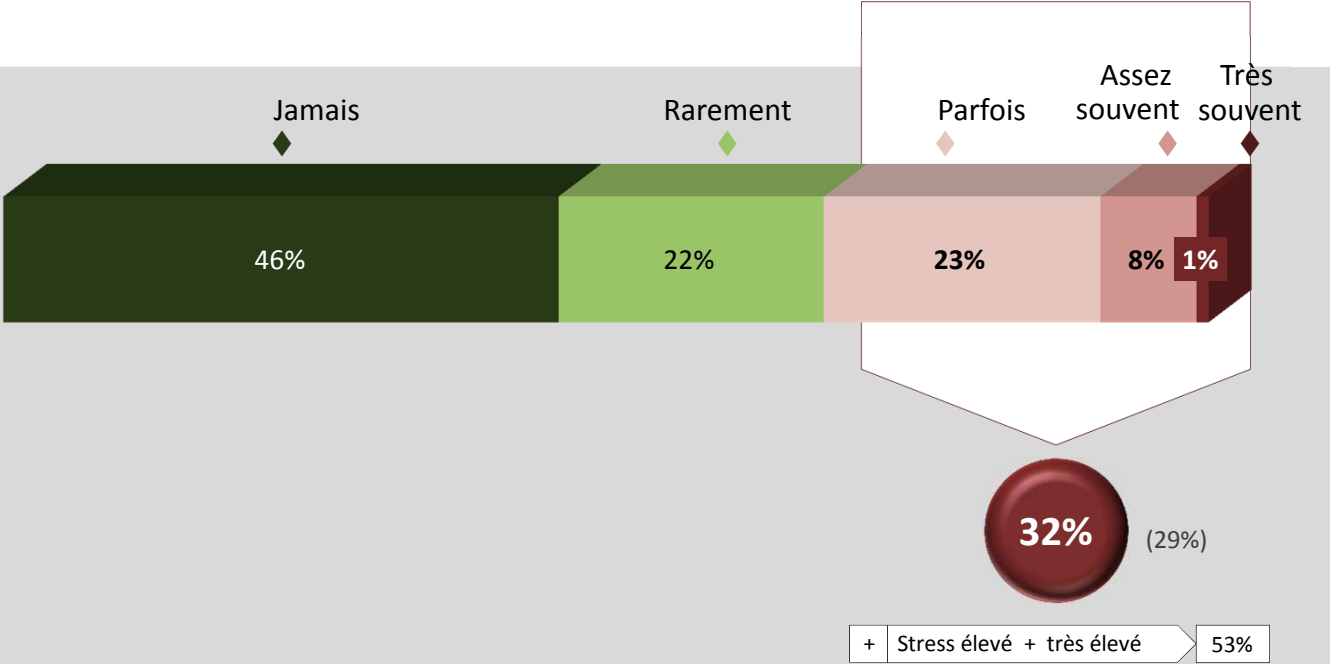


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir un manque de créativité ou des difficultés à prendre des décisions dus au stress du travail

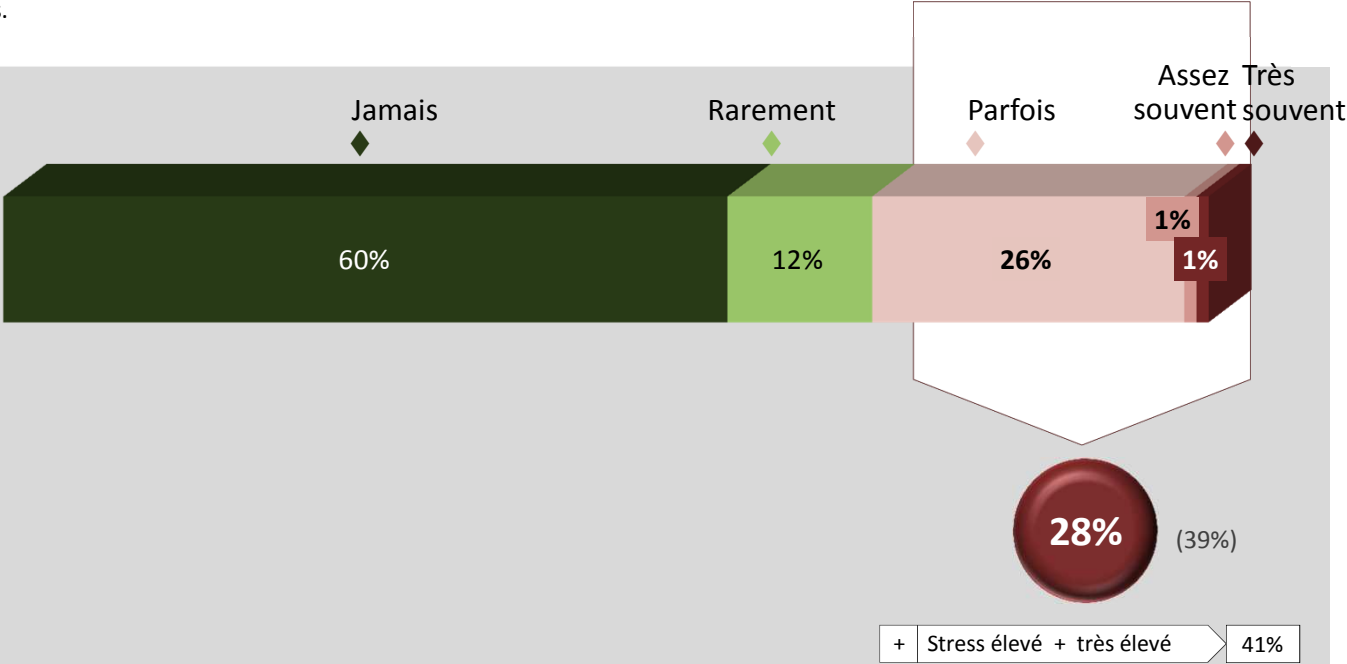


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = indépendant(e)s ayant des enfants.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir des difficultés avec vos enfants à cause du stress de votre travail

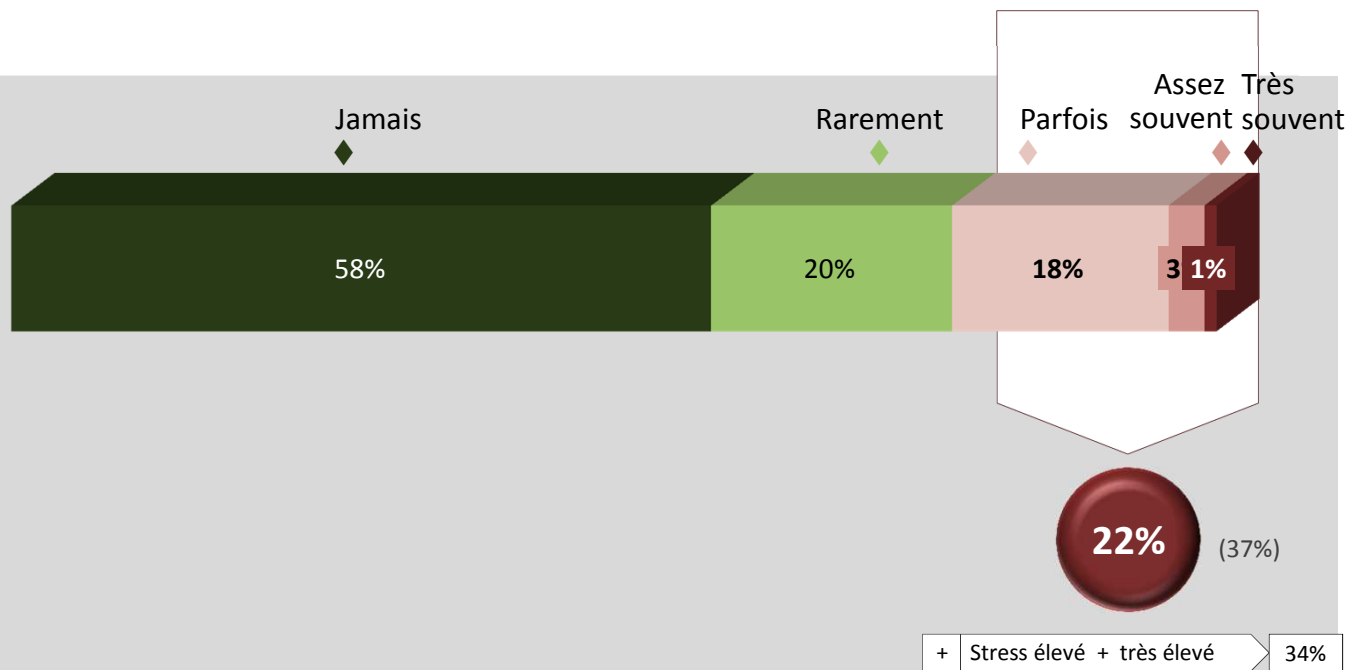


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de ressentir un désintéret par rapport à votre propre travail, par exemple de ne plus vous réjouir de succès ou de l'atteinte de certains objectifs

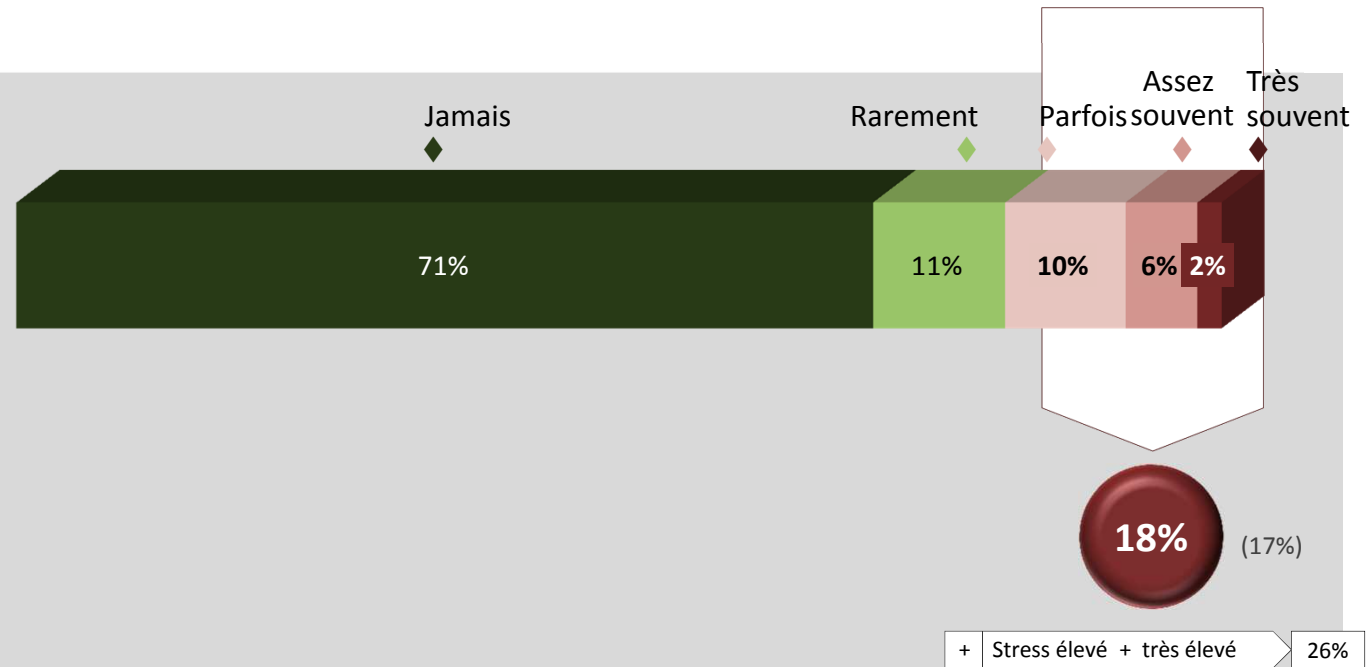


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **d'avoir des troubles alimentaires (anorexie, boulimie) dus au stress du travail**

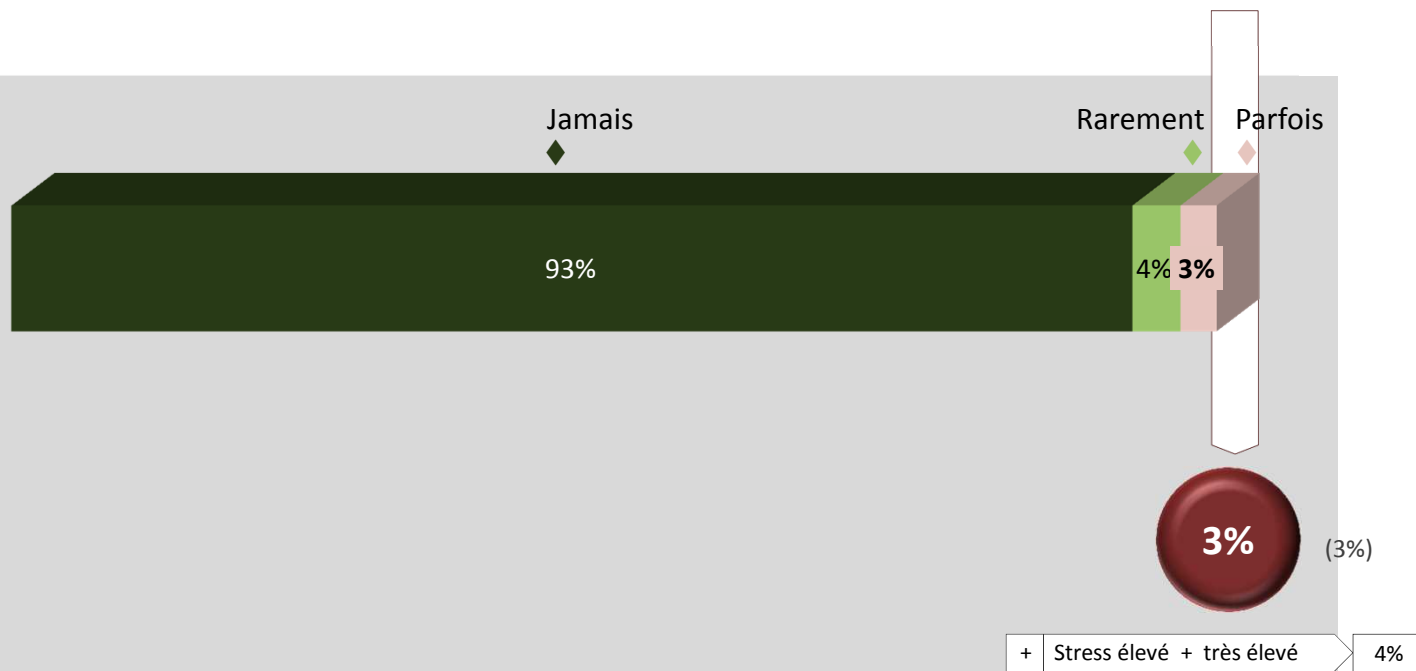


COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **d'avoir des idées suicidaires à cause de votre travail**



► Comment gérons-nous le stress ?

Les salarié(e)s développent plusieurs comportements pour tenter de réduire leur stress mais tous sont en net décalage avec leur auto-analyse des causes profondes de stress qui sont essentiellement l'intensification du travail et l'assèchement des relations humaines.

Ces comportements de gestion du stress sont des conduites individuelles de tentatives d'évitement du stress ou d'actions sur les symptômes.

Aucun de ces comportements ne tente d'agir sur les causes profondes.

Il s'agit de :

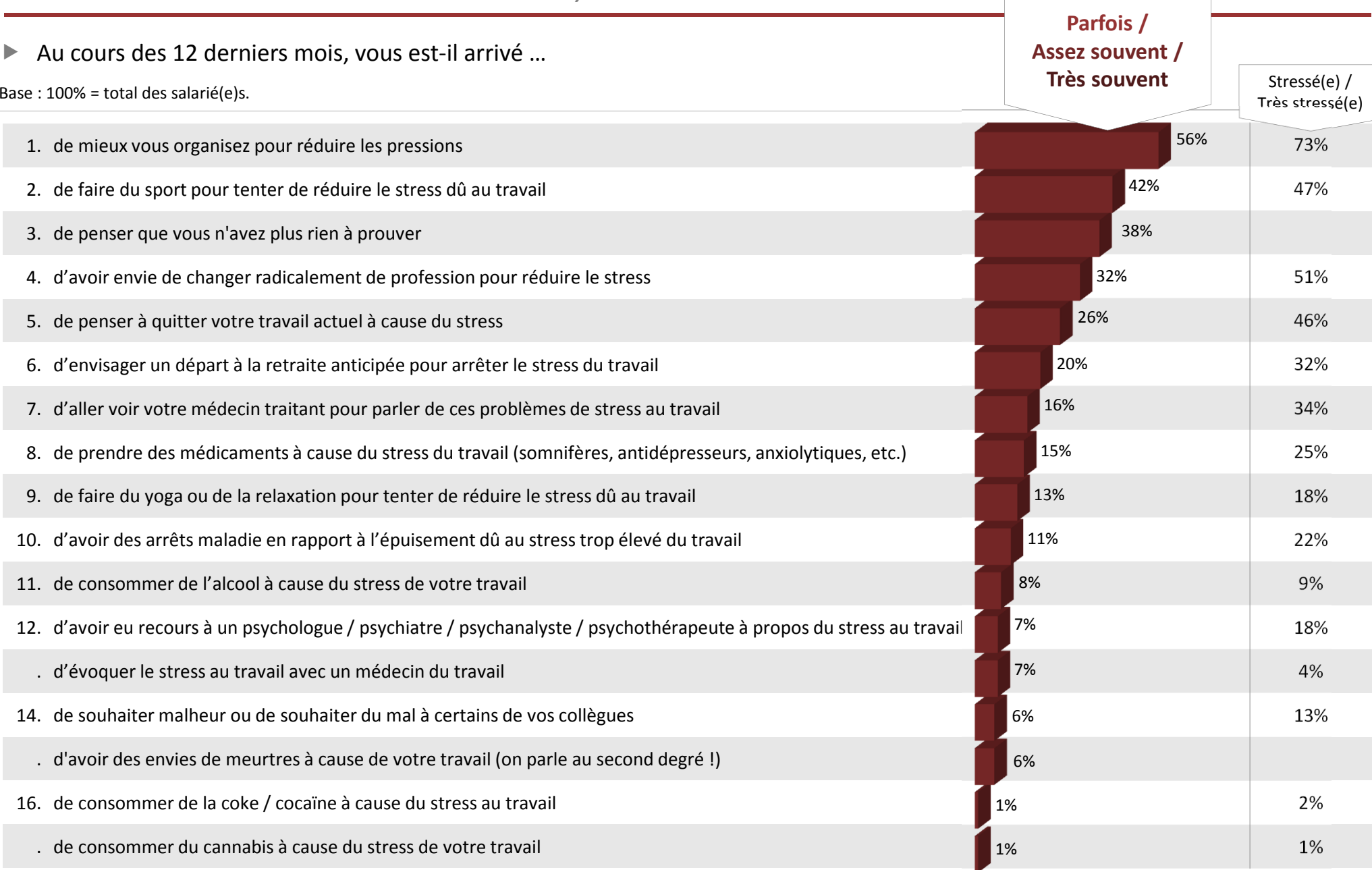
- **tenter de mieux s'organiser soi-même,**
- **faire du sport, du yoga ou de la relaxation**
- **d'avoir envie de changer d'activité professionnelle ou d'employeur ou de prendre sa retraite anticipée,**
- **de prendre des médicaments,**
- **d'obtenir des arrêts maladie,**
- **de consommer de l'alcool, du cannabis ou de la cocaïne.**
- **d'en parler d'abord à son médecin traitant (confirmation de son statut de première ligne), ou à un psychologue ou à un médecin du travail.**

Non seulement ces comportements n'agissent pas sur la source réelle du stress mais ils sont peu nombreux à les adopter.

COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ? – Synthèse –

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

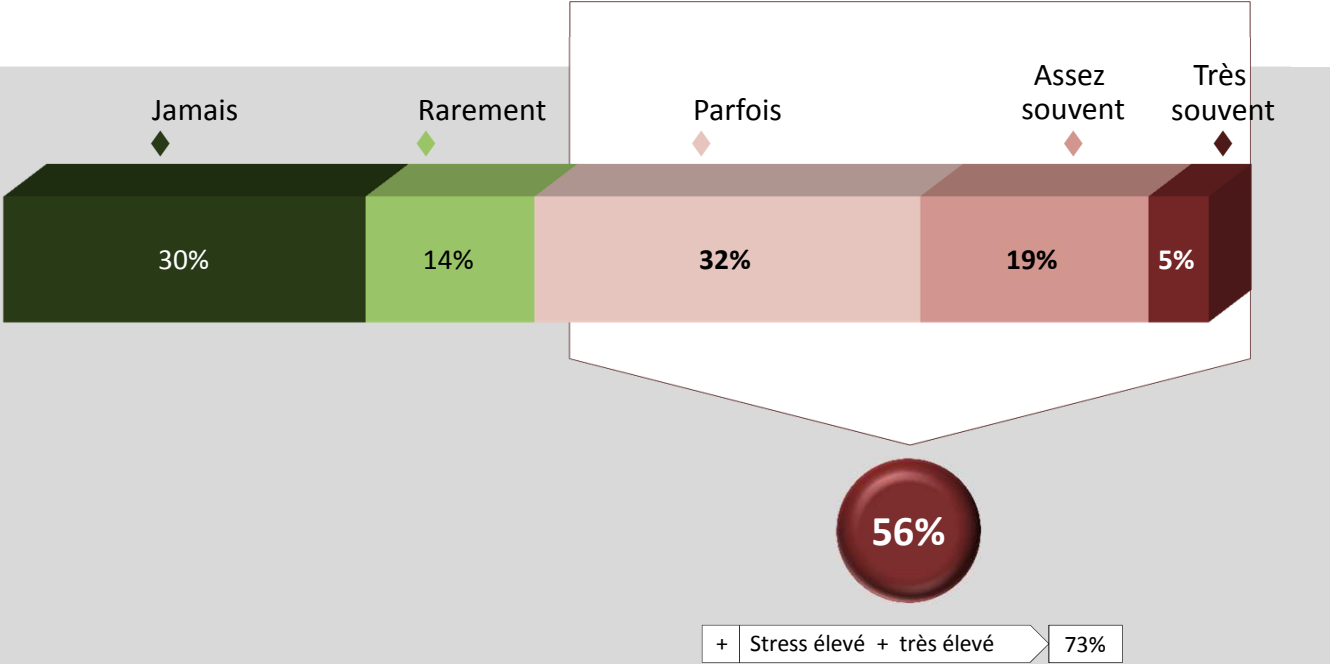


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de mieux vous organisez pour réduire les pressions**

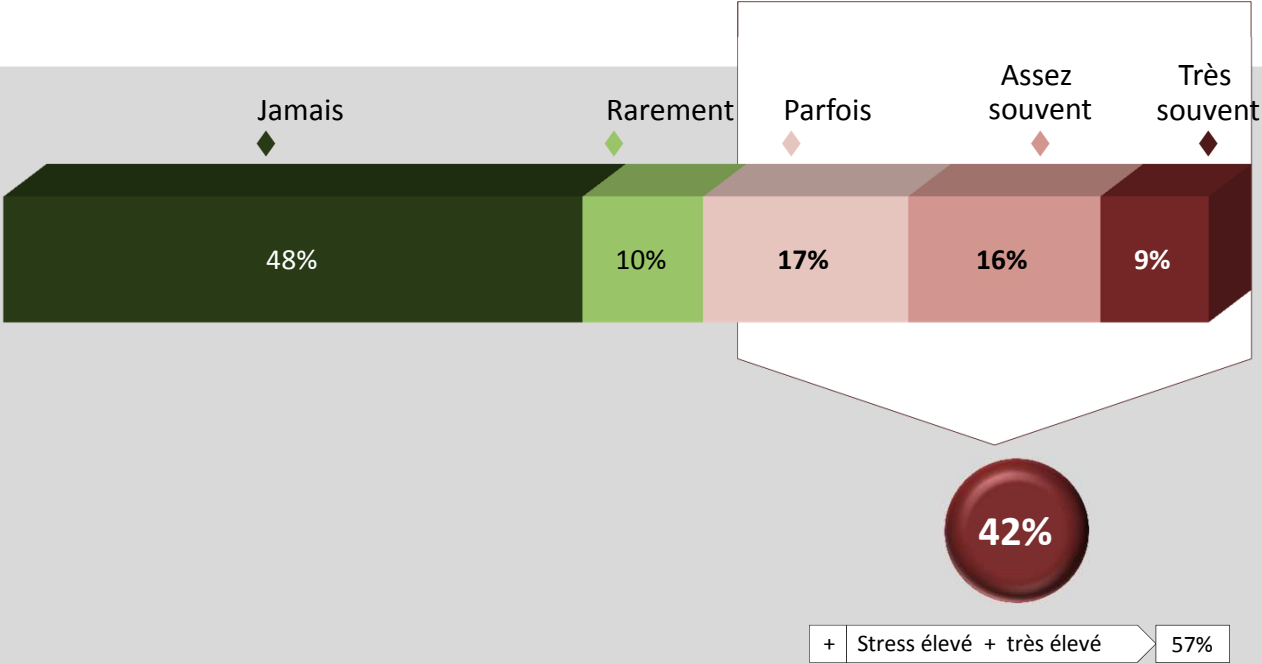


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de faire du sport pour tenter de réduire le stress dû au travail**

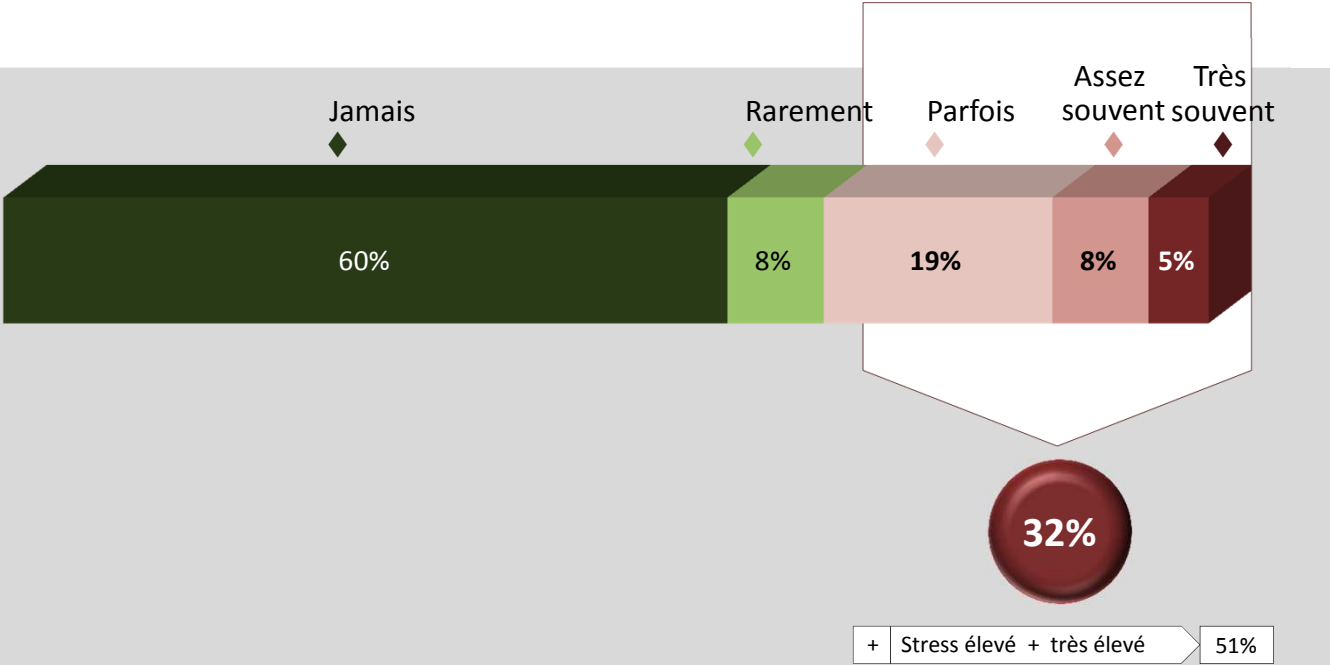


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **d'avoir envie de changer radicalement de profession pour réduire le stress**

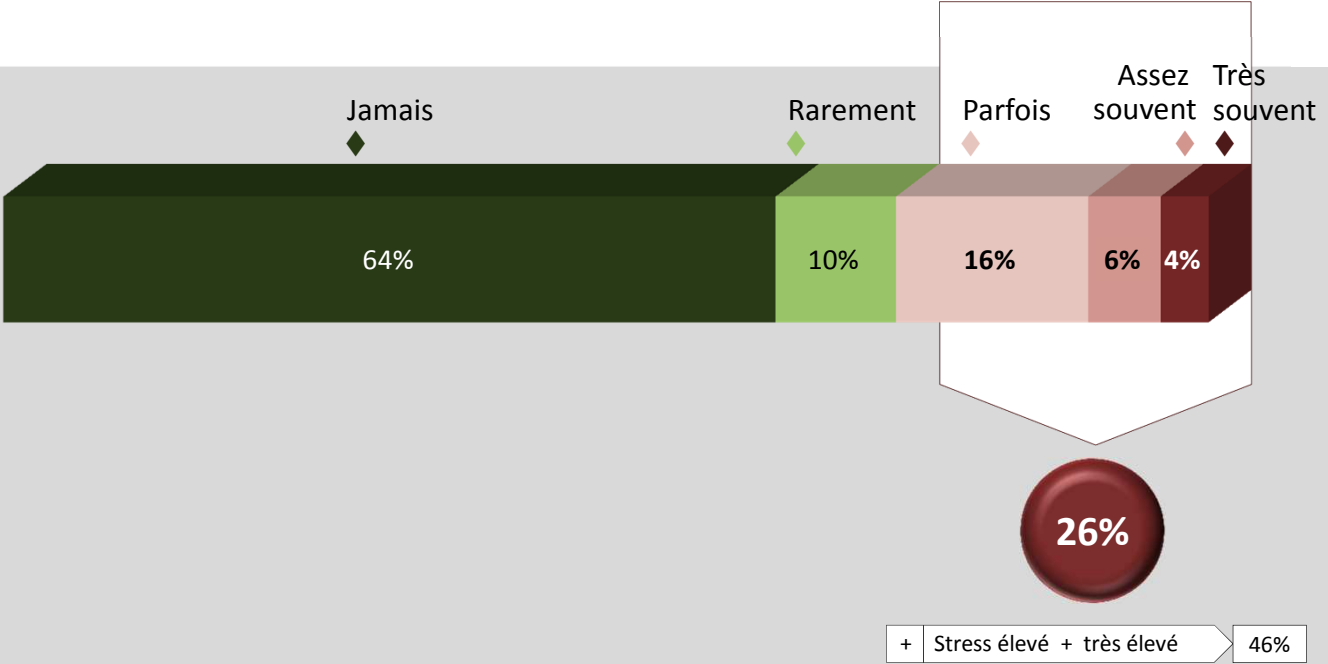


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **de penser à quitter votre travail actuel à cause du stress**

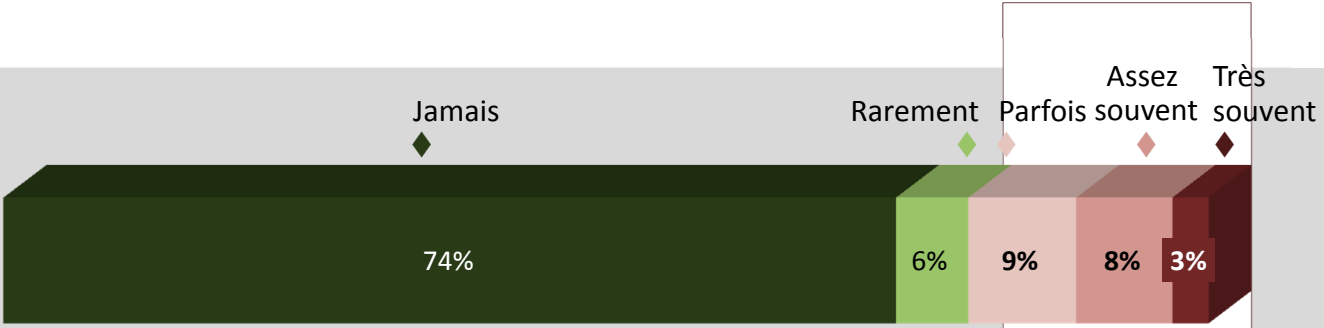


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **d'envisager un départ à la retraite anticipée pour arrêter le stress du travail**



20%

+ Stress élevé + très élevé → 32%

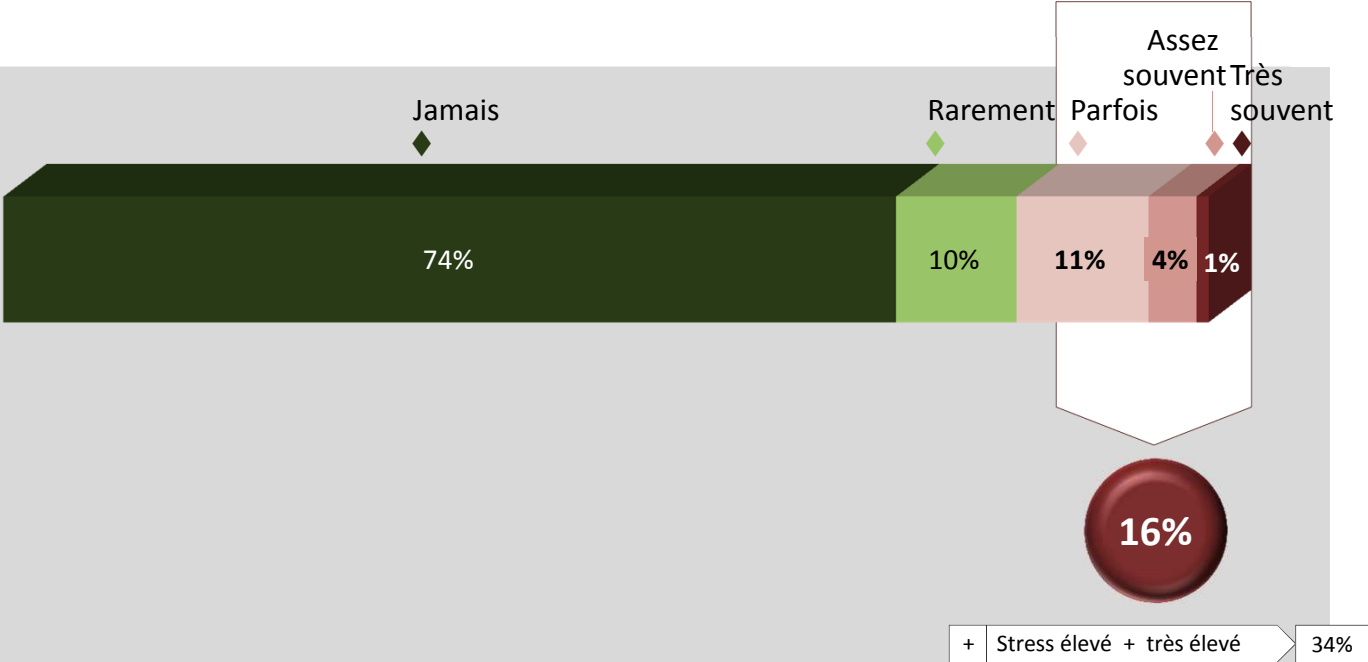
Age	Stress élevé + très élevé
36 à 50 ans	20%
51 à 60 ans	38%
> 60 ans	33%

COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **d'aller voir votre médecin traitant pour parler de ces problèmes de stress au travail**

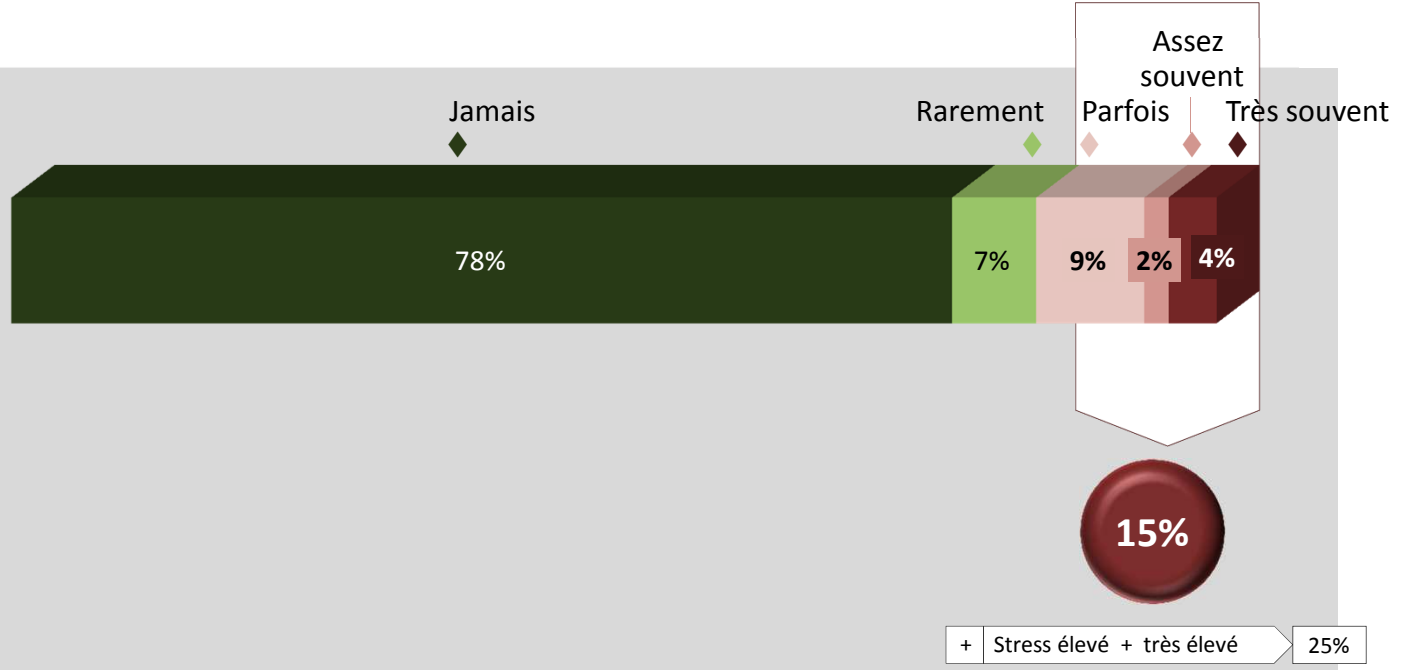


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- de prendre des médicaments à cause du stress du travail (somnifères, antidépresseurs, anxiolytiques, etc.)

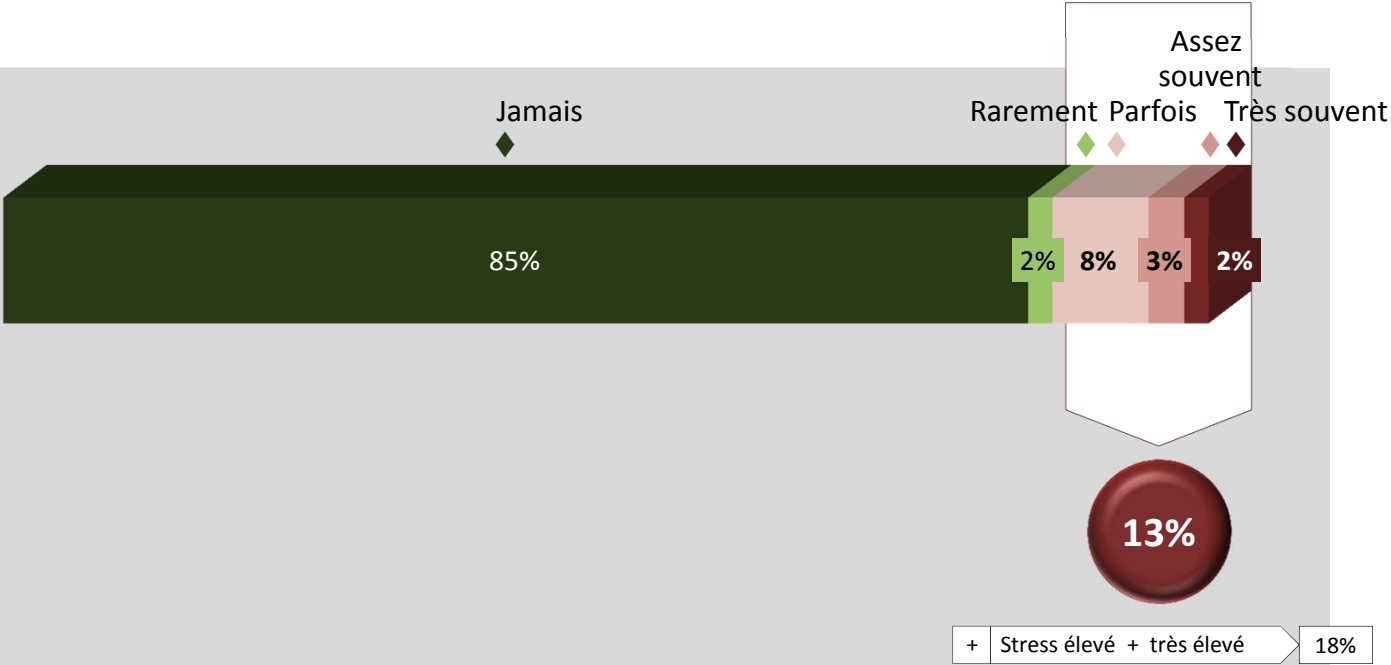


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- de faire du yoga ou de la relaxation pour tenter de réduire le stress dû au travail

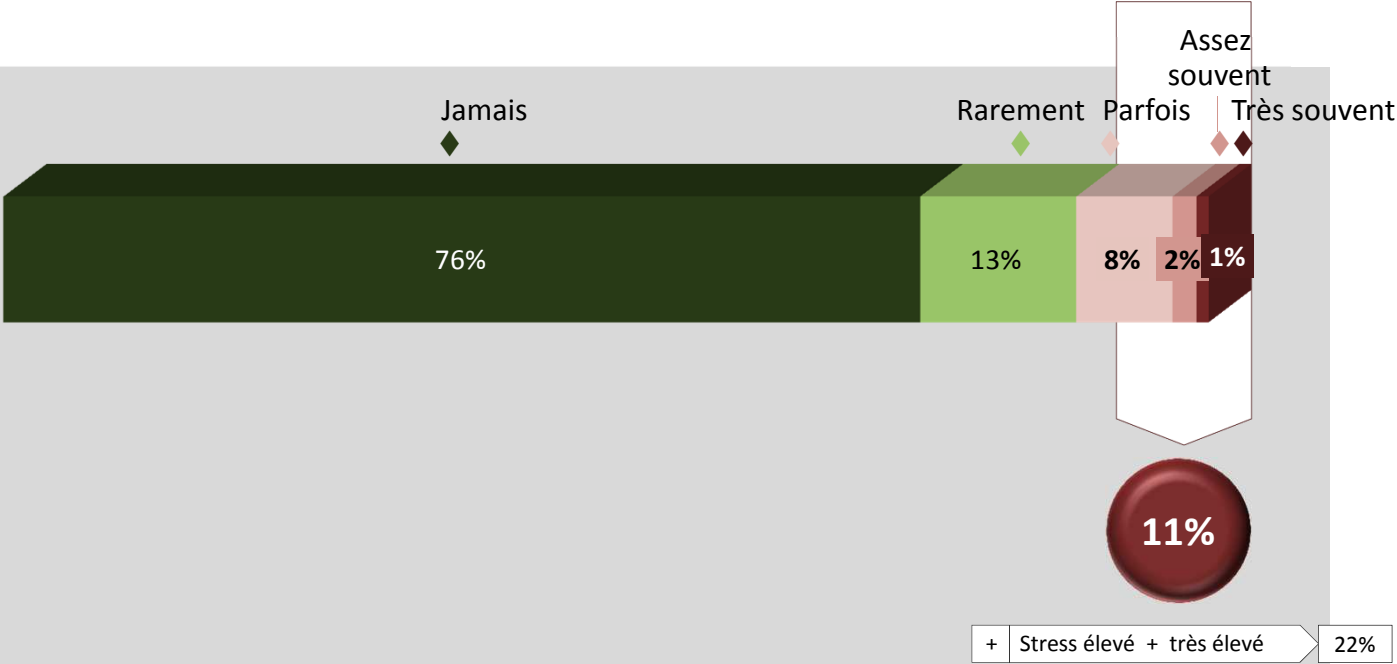


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- d'avoir des arrêts maladie en rapport à l'épuisement dû au stress trop élevé du travail

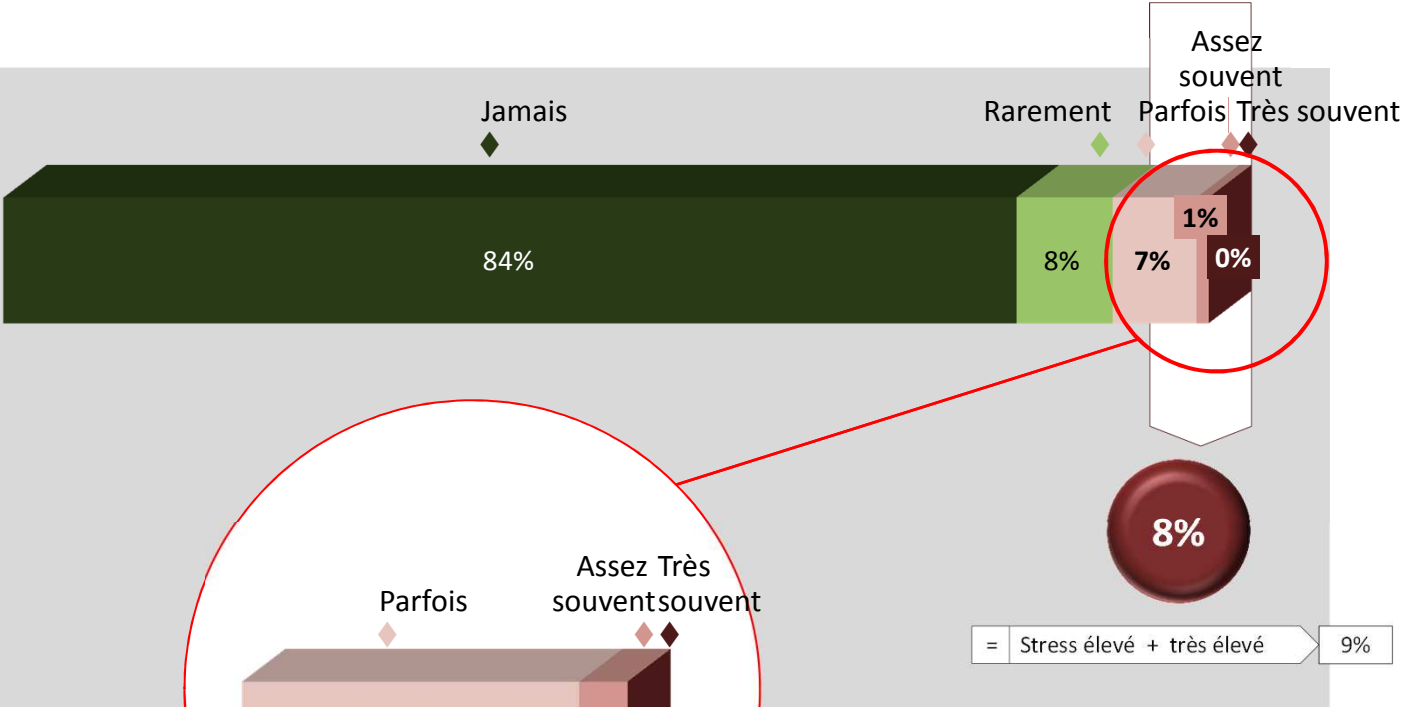


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ de consommer de l'alcool à cause du stress de votre travail



COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- d'avoir eu recours à un psychologue / psychiatre / psychanalyste / psychothérapeute à propos du stress au travail

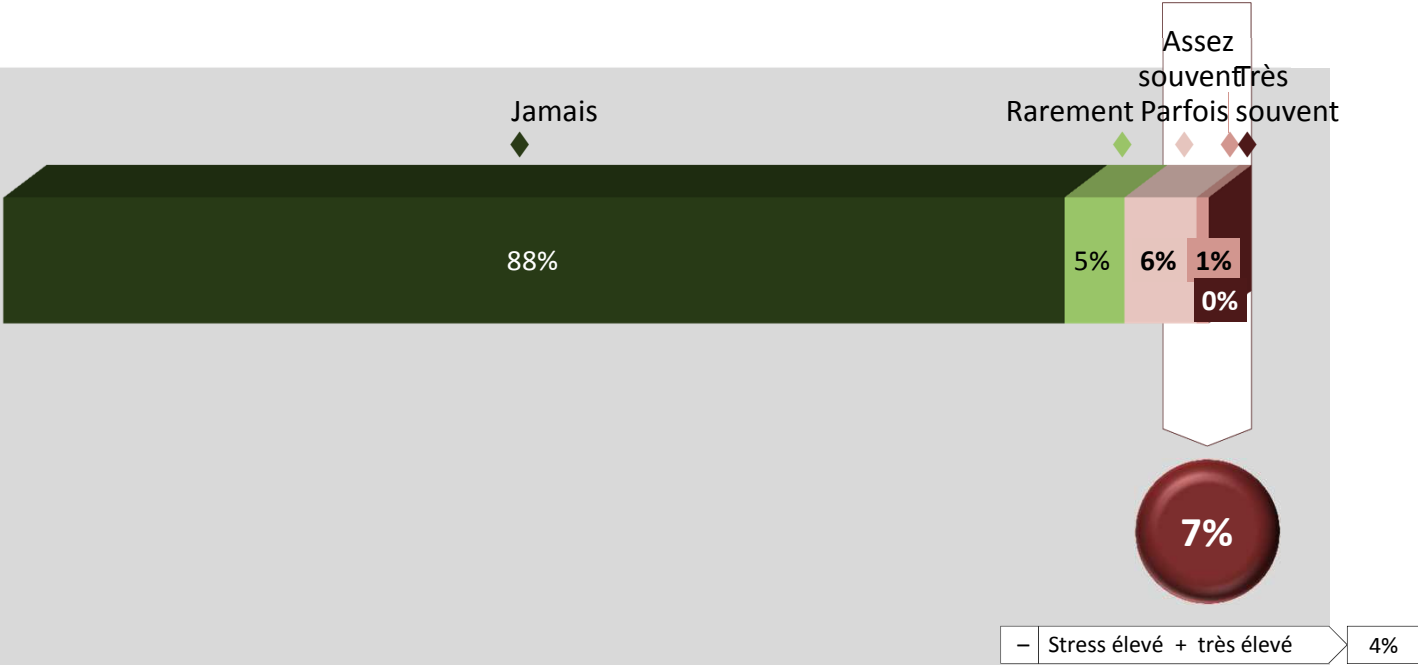


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

▪ **d'évoquer le stress au travail avec un médecin du travail**

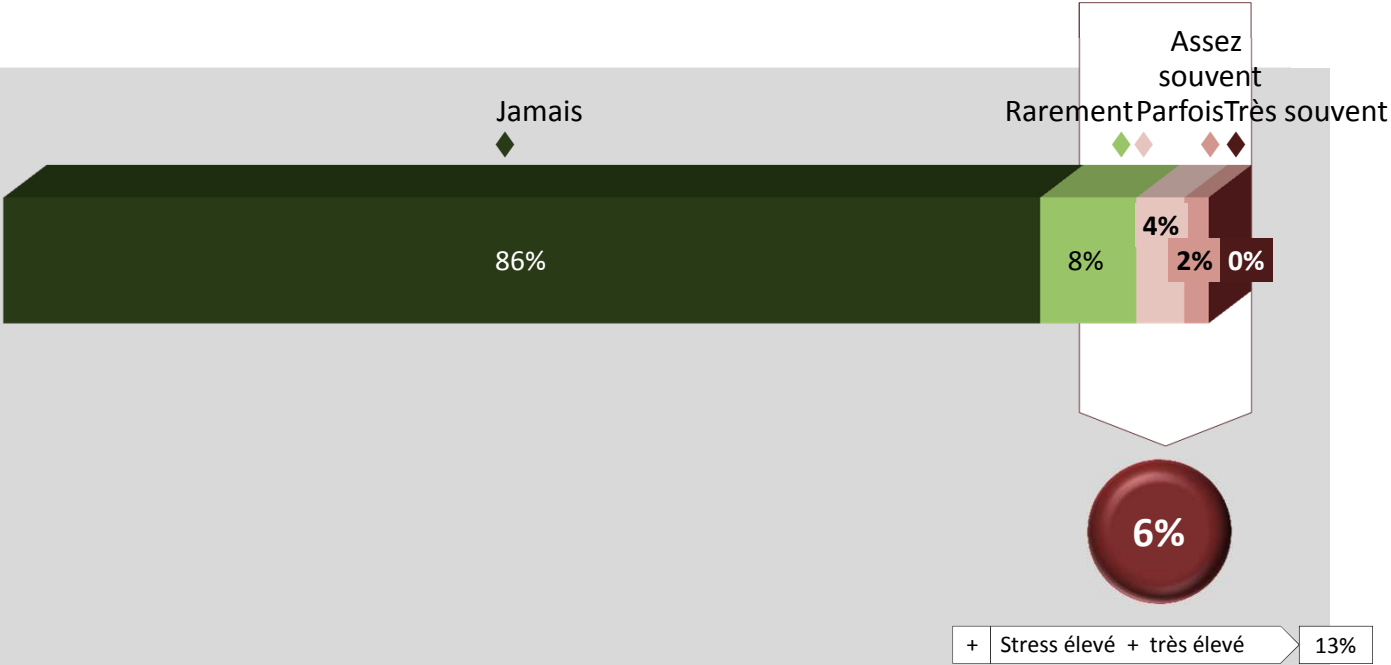


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **de souhaiter malheur ou de souhaiter du mal à certains de vos collègues**

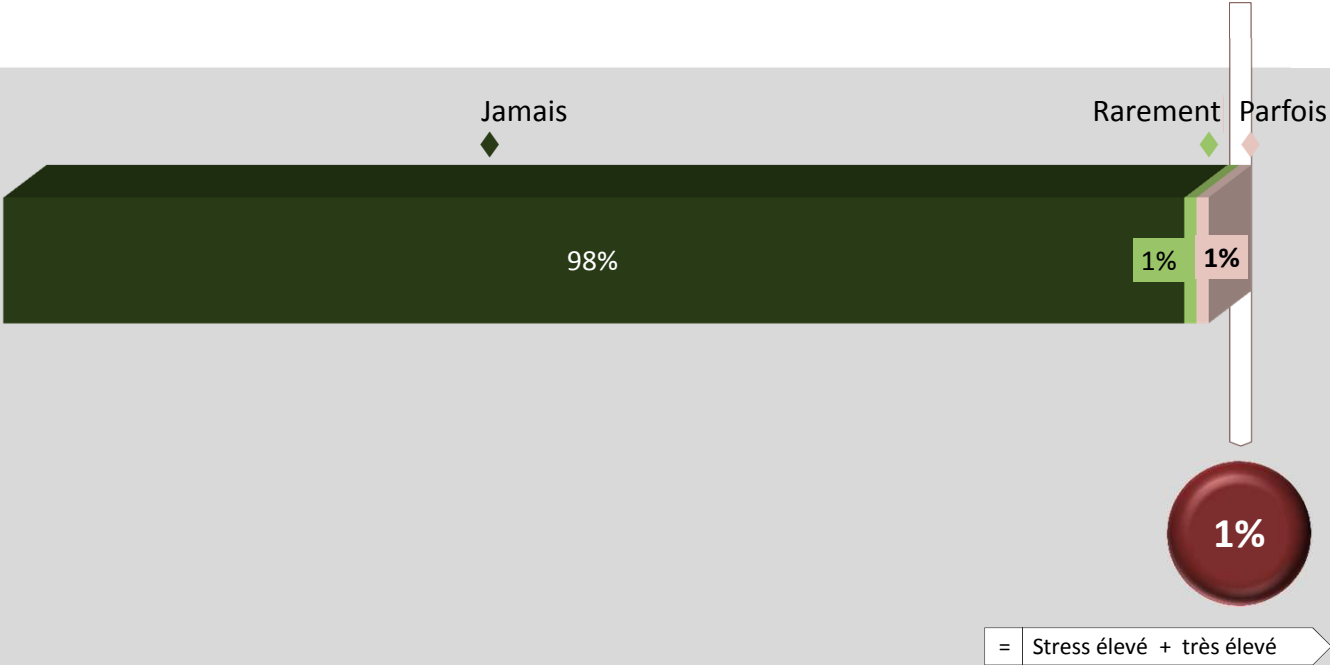


COMMENT GÉRONNS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **de consommer du cannabis à cause du stress de votre travail**

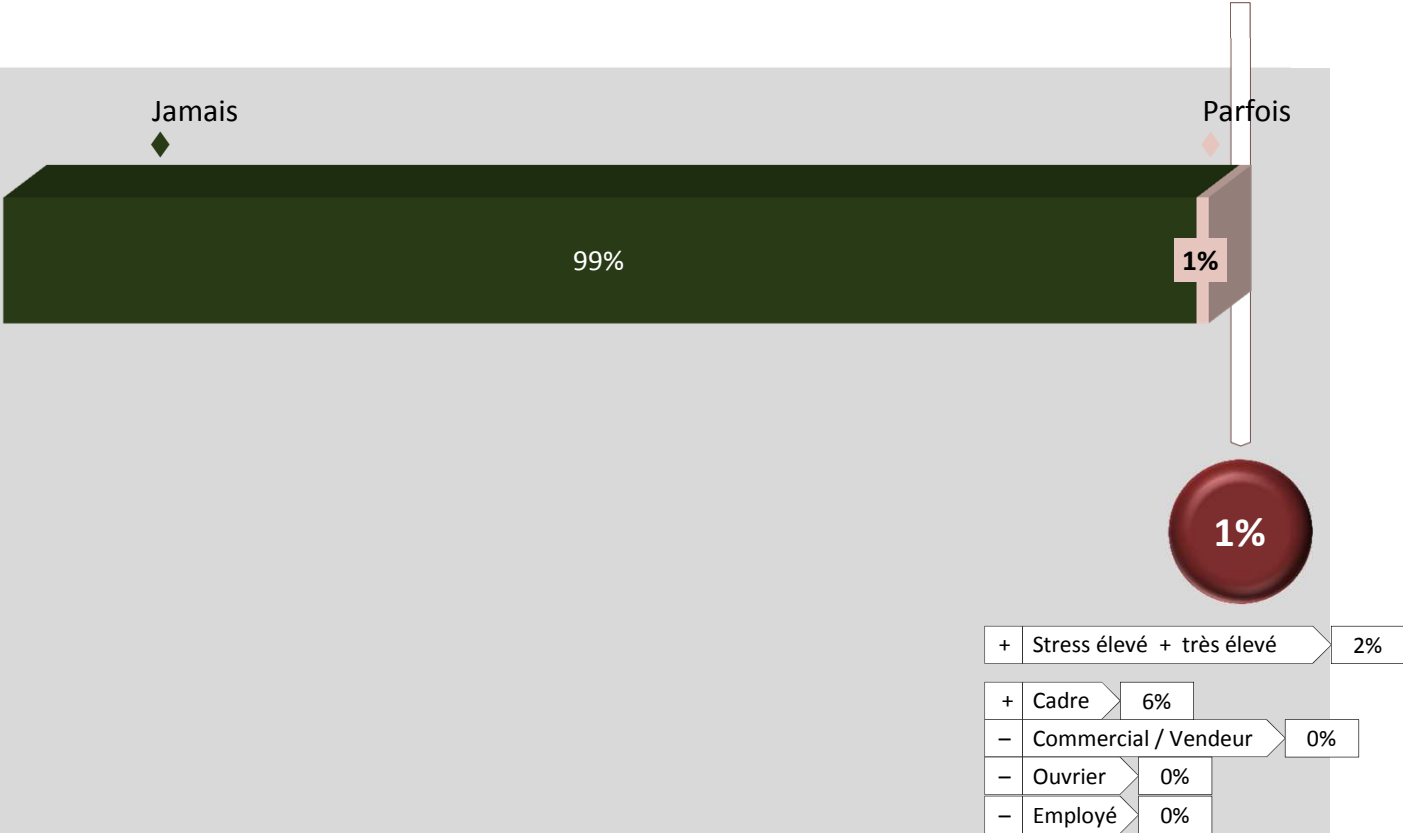


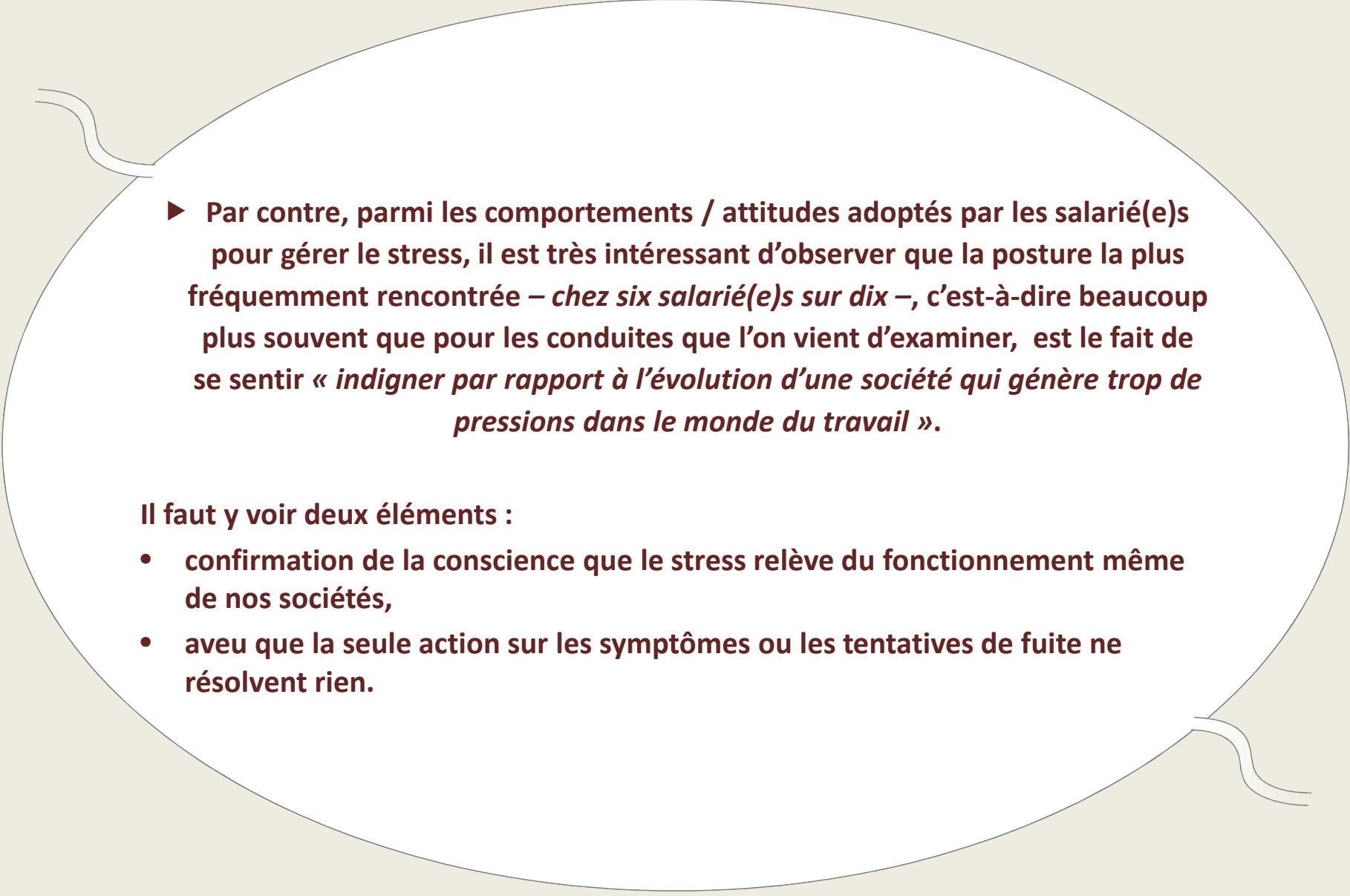
COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- **de consommer de la coke / cocaïne à cause du stress au travail**



- 
- ▶ **Par contre, parmi les comportements / attitudes adoptés par les salarié(e)s pour gérer le stress, il est très intéressant d'observer que la posture la plus fréquemment rencontrée – *chez six salarié(e)s sur dix* –, c'est-à-dire beaucoup plus souvent que pour les conduites que l'on vient d'examiner, est le fait de se sentir « *indigner par rapport à l'évolution d'une société qui génère trop de pressions dans le monde du travail* ».**

Il faut y voir deux éléments :

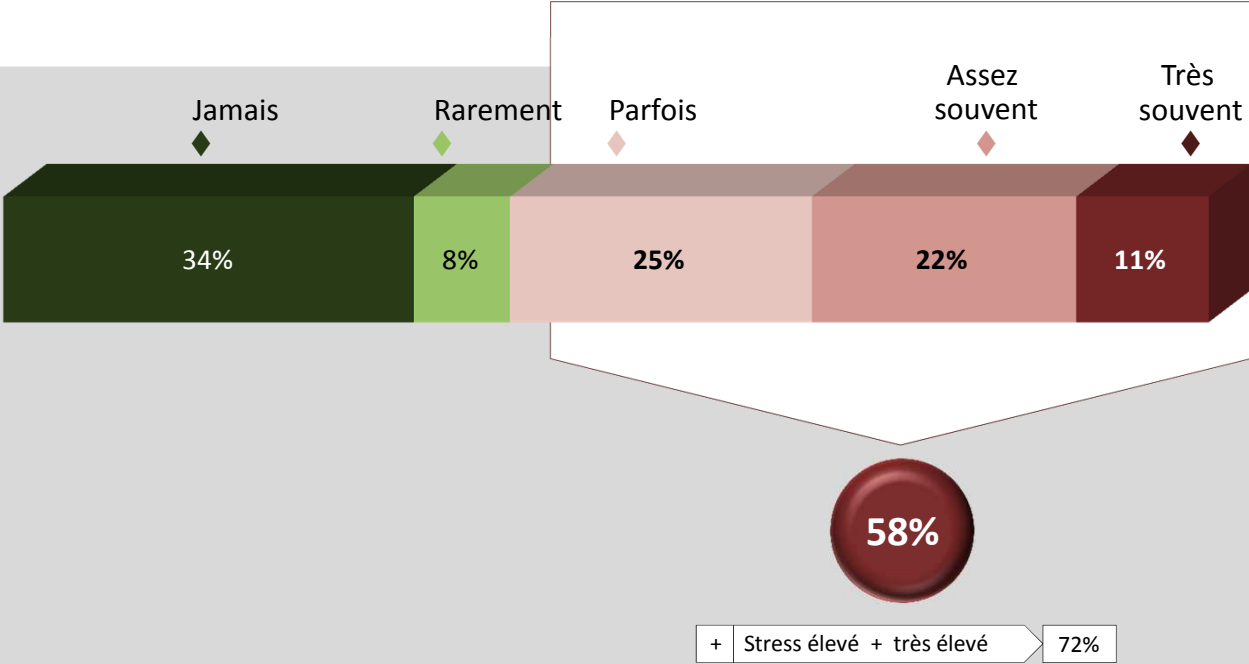
- **confirmation de la conscience que le stress relève du fonctionnement même de nos sociétés,**
- **aveu que la seule action sur les symptômes ou les tentatives de fuite ne résolvent rien.**

COMMENT GÉRONONS-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

- de m'indigner face à l'évolution de la société actuelle qui génère trop de pressions dans le monde du travail



► **Tendanciellement, mêmes constats parmi les indépendants.**

**S'y ajoute comme conduite de fuite :
l'envie de prendre le statut de salarié(e) pour réduire le stress.**

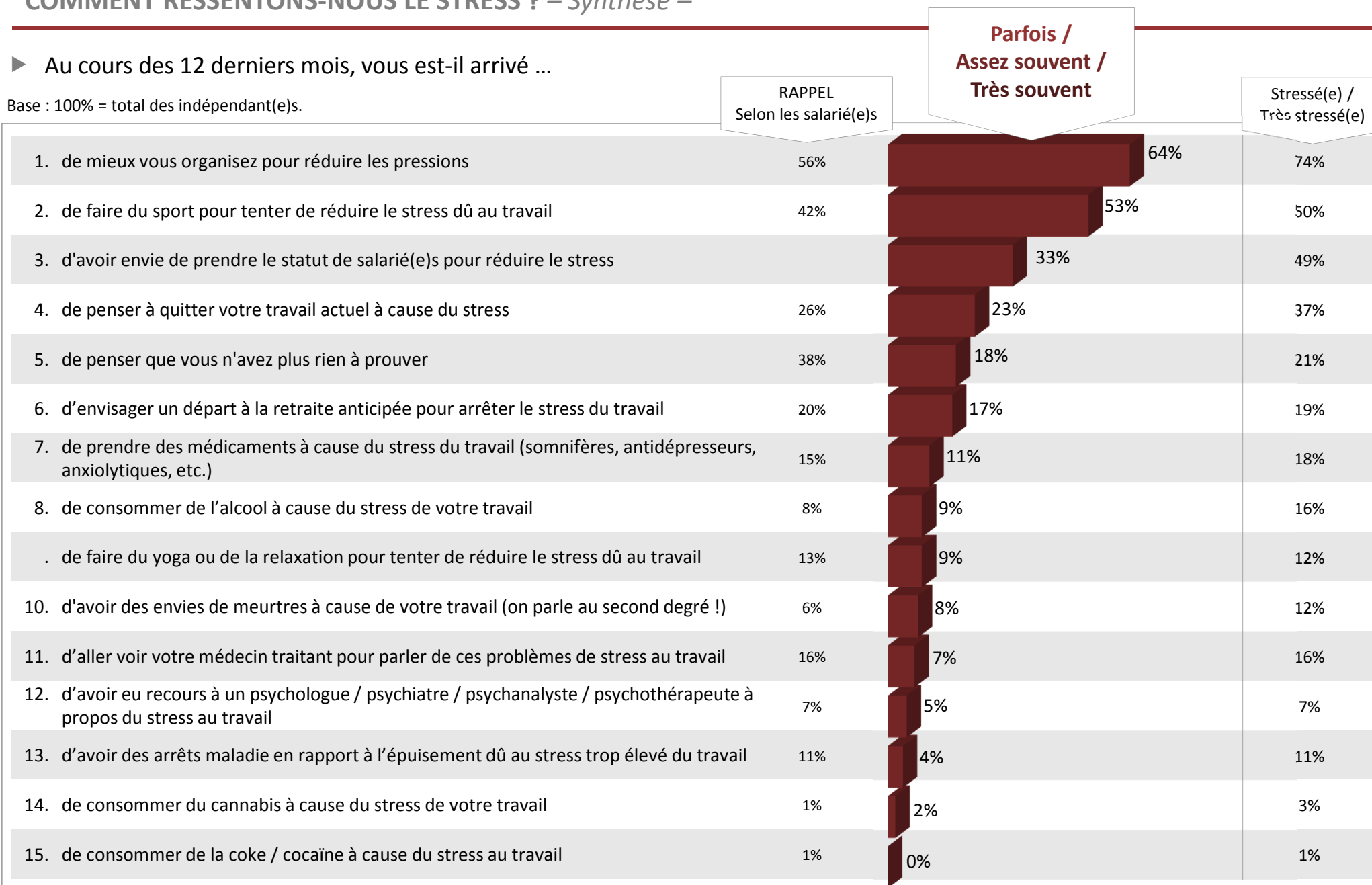
Un indépendant sur trois y a pensé.

**Parmi ceux qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, ils sont plus nombreux
à y avoir pensé : un sur deux.**

COMMENT RESENTONS-NOUS LE STRESS ? – Synthèse –

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

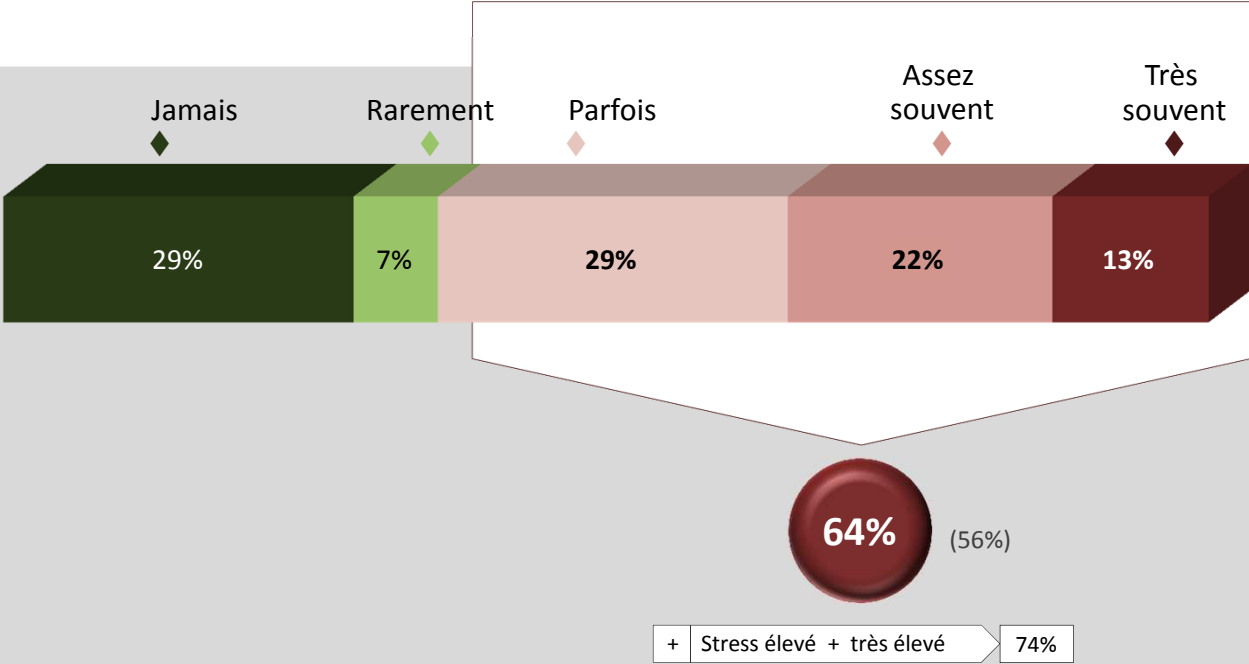


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- **de mieux vous organiser pour réduire les pressions**

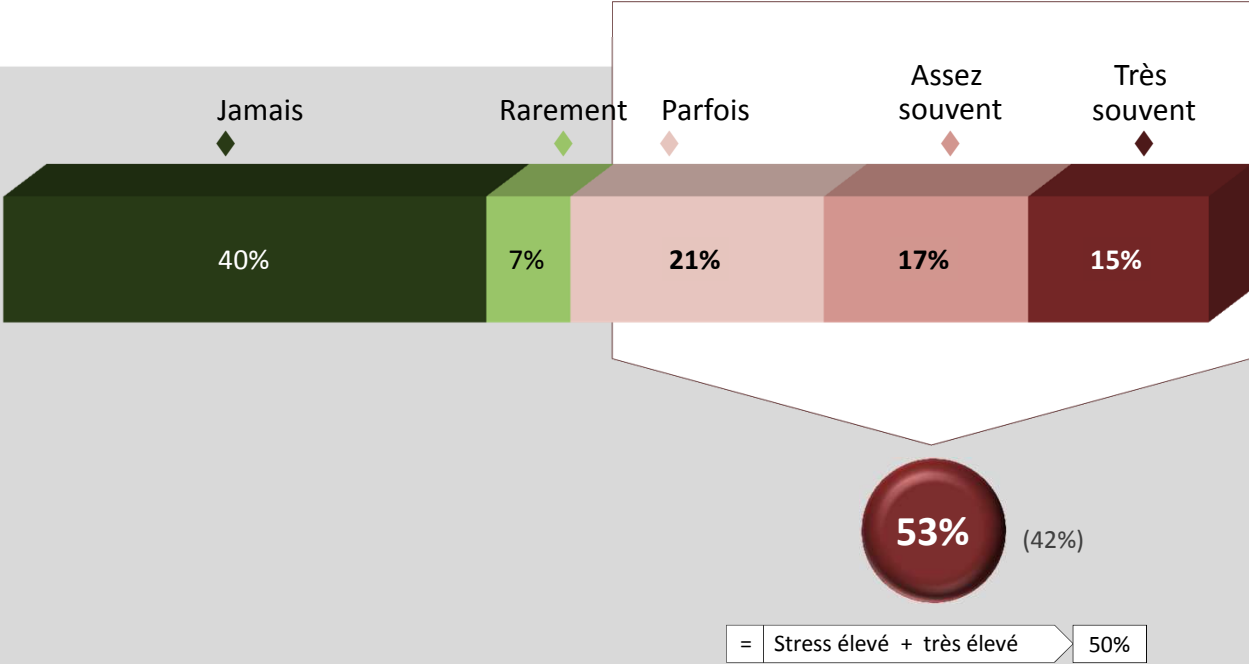


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de faire du sport pour tenter de réduire le stress dû au travail**

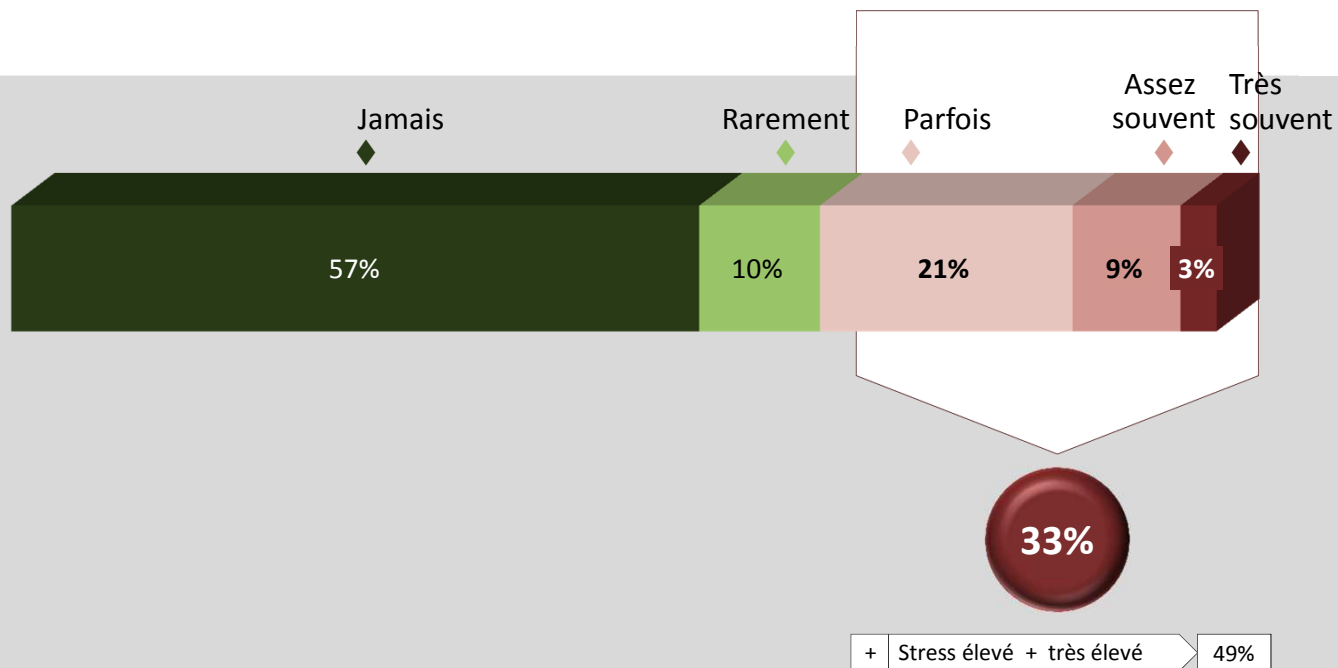


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

- **d'avoir envie de prendre le statut de salarié(e)s pour réduire le stress**

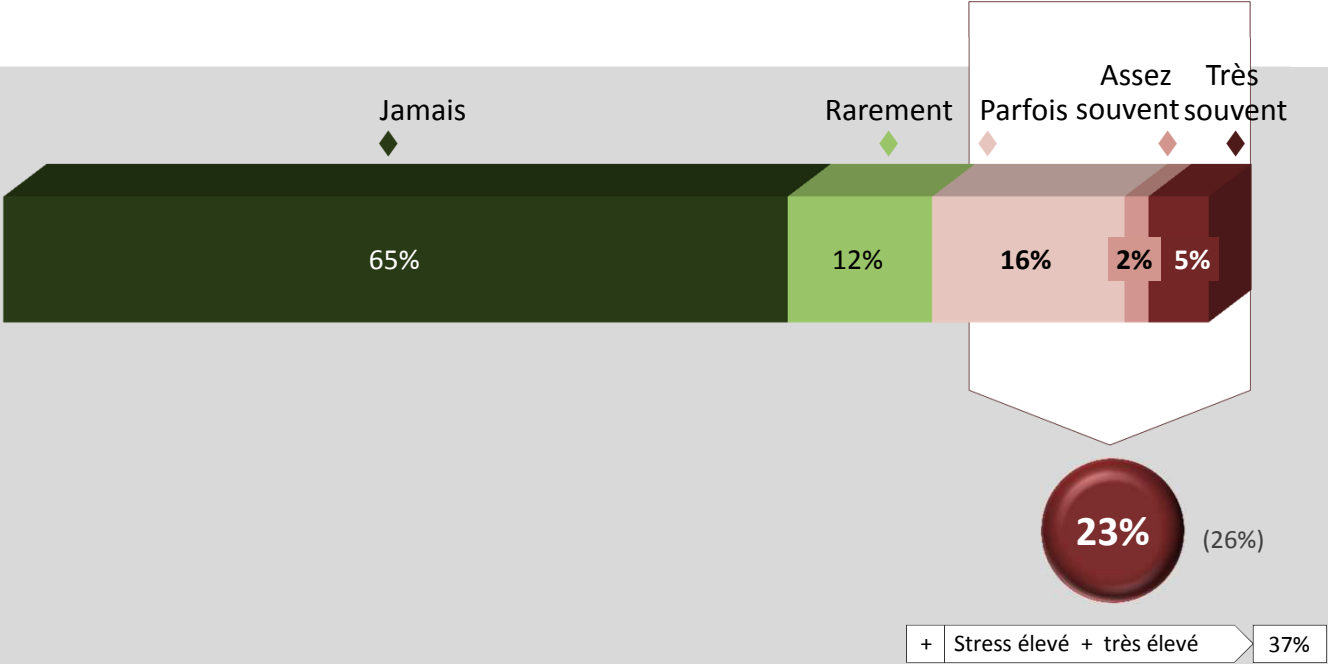


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de penser à quitter votre travail actuel à cause du stress**

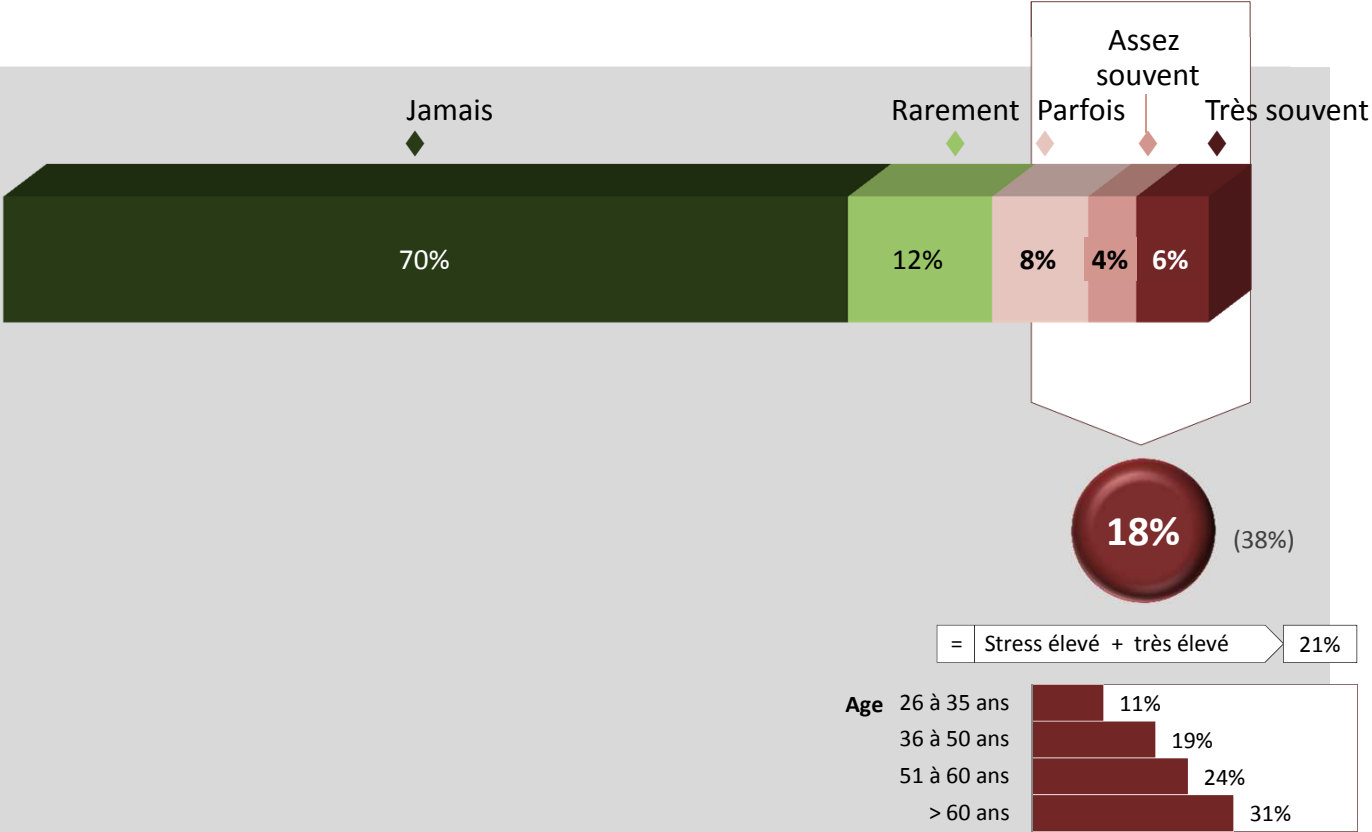


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ de penser que vous n'avez plus rien à prouver

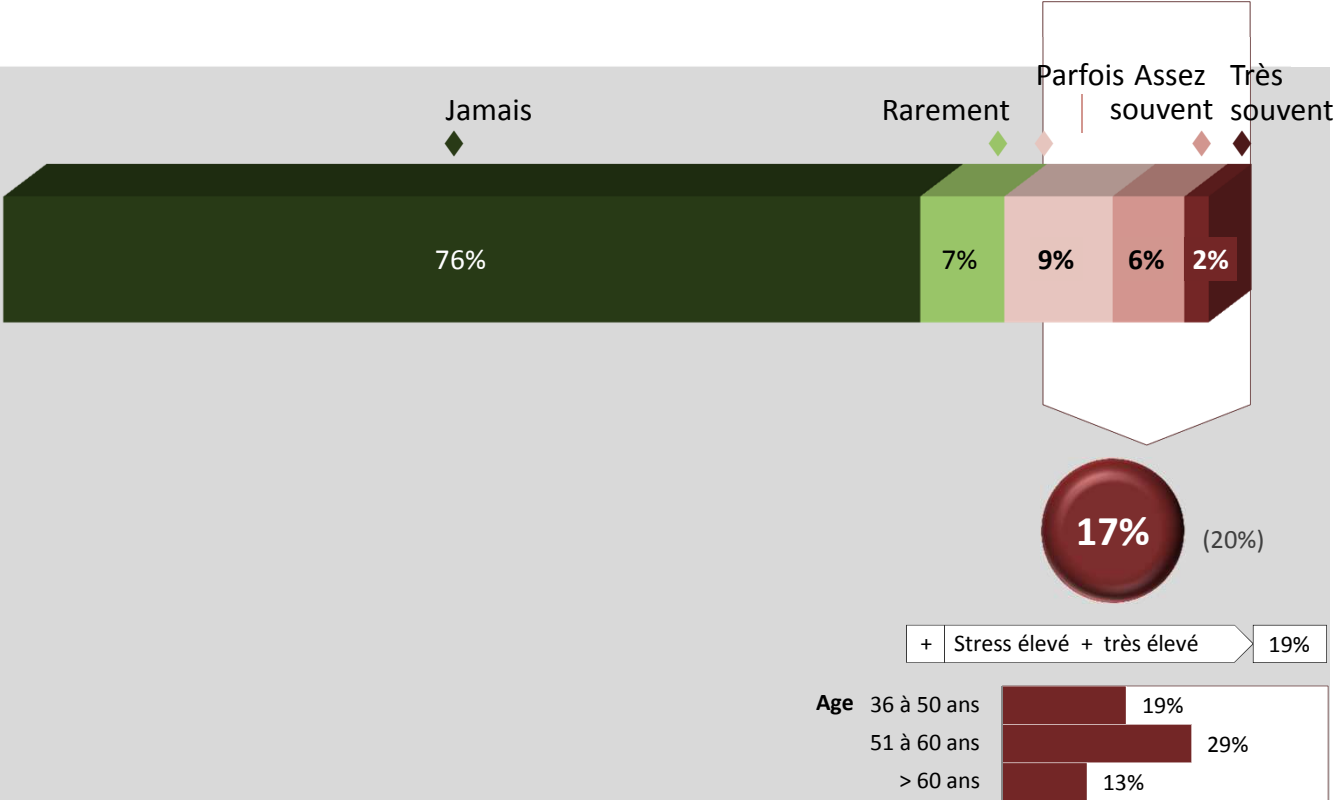


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ d'envisager un départ à la retraite anticipée pour arrêter le stress du travail

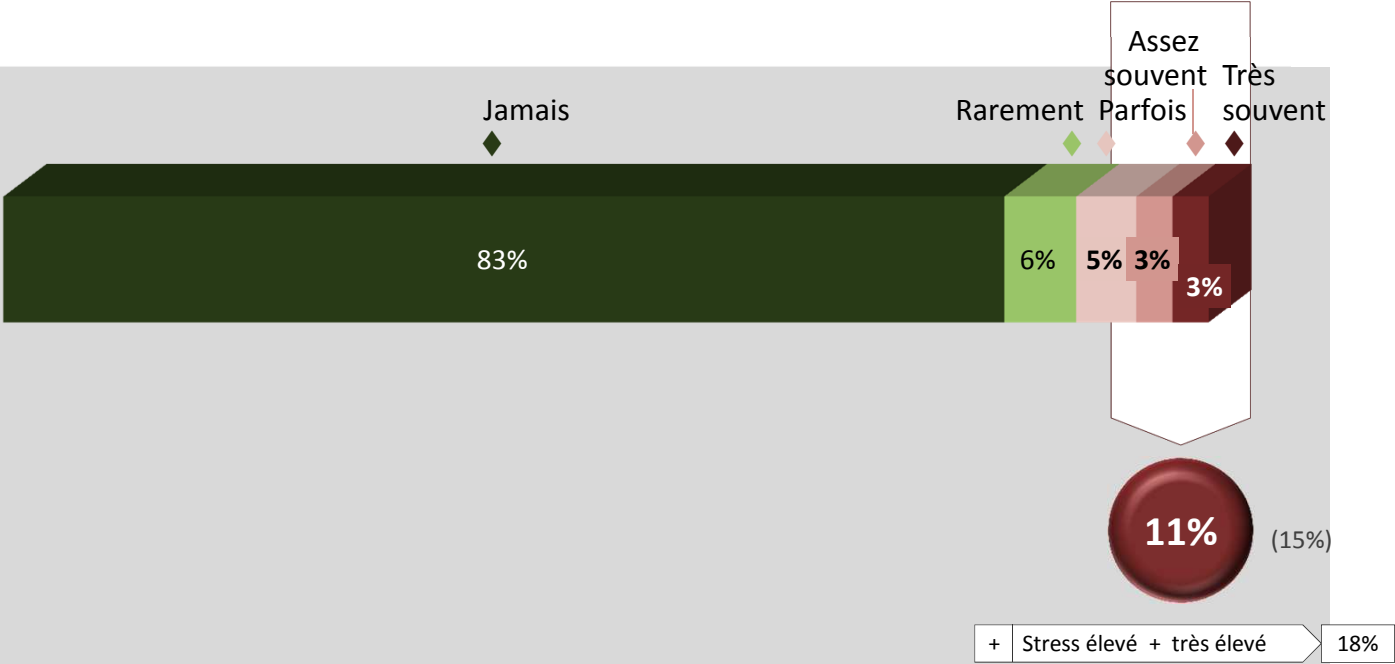


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de prendre des médicaments à cause du stress du travail (somnifères, anxiolytiques, etc.)

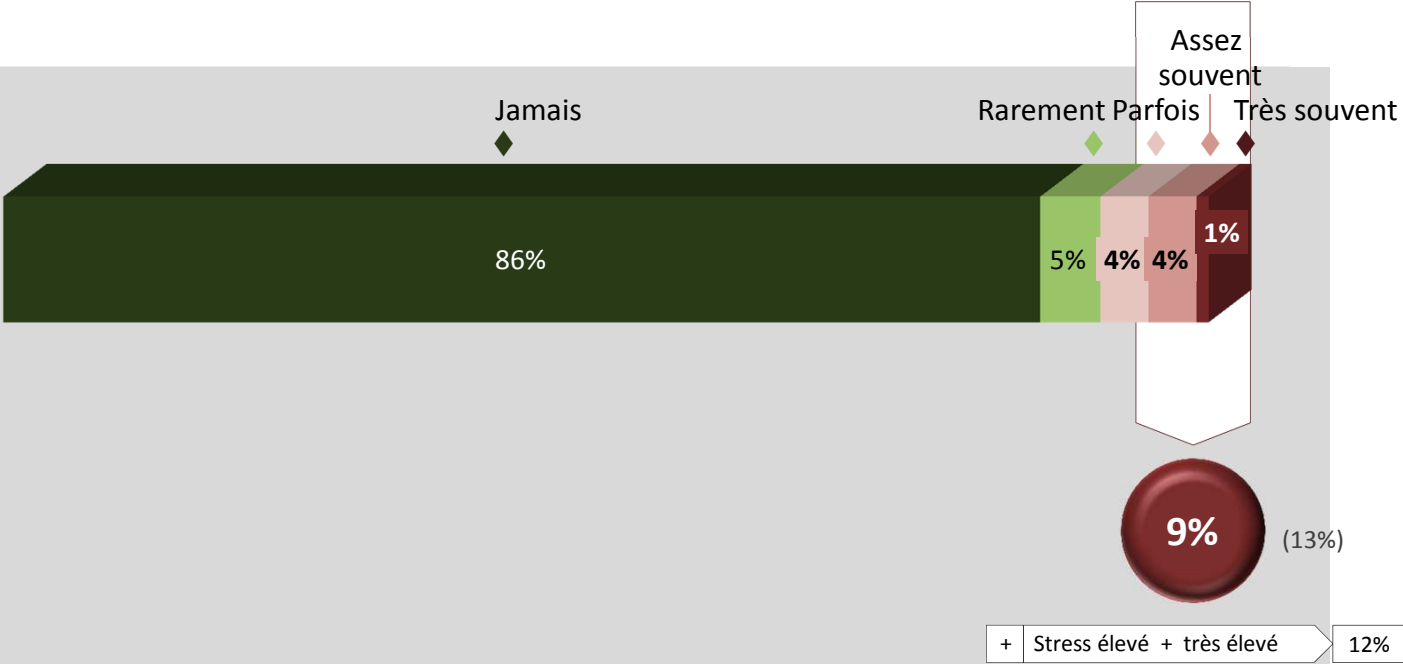


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de faire du yoga ou de la relaxation pour tenter de réduire le stress dû au travail

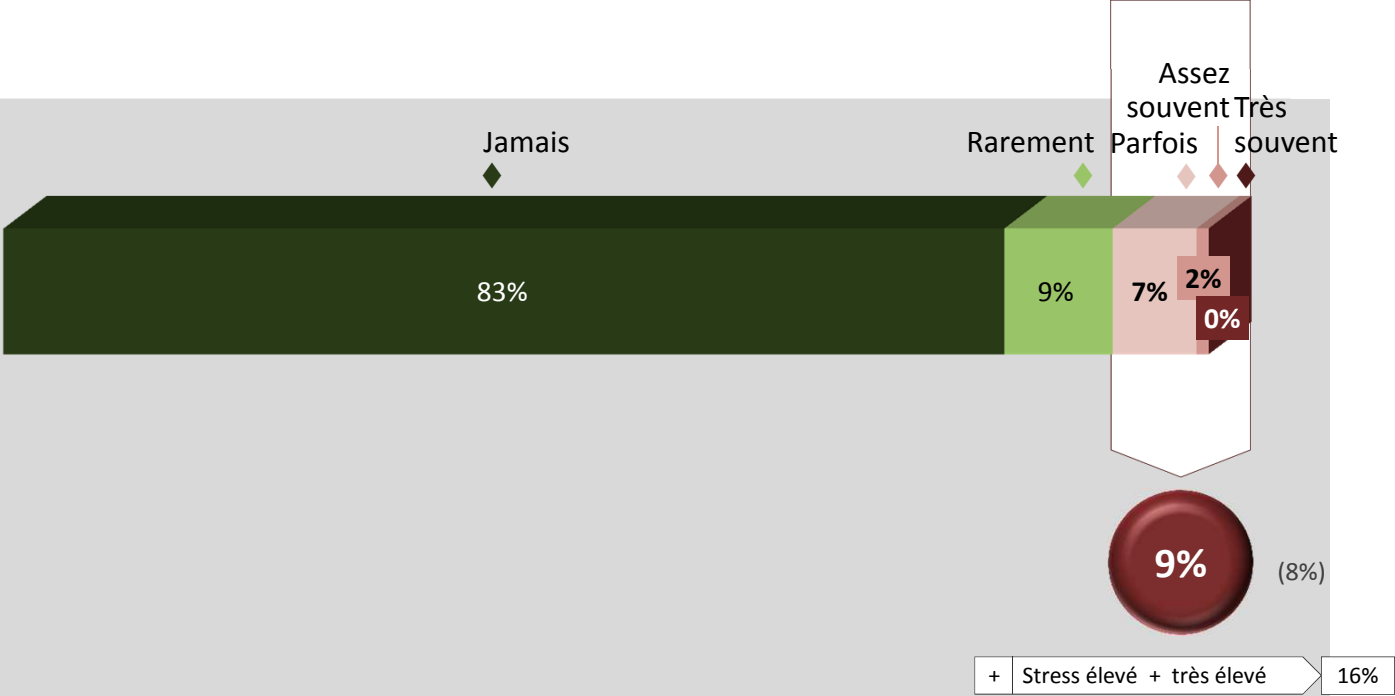


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de consommer de l'alcool à cause du stress de votre travail**

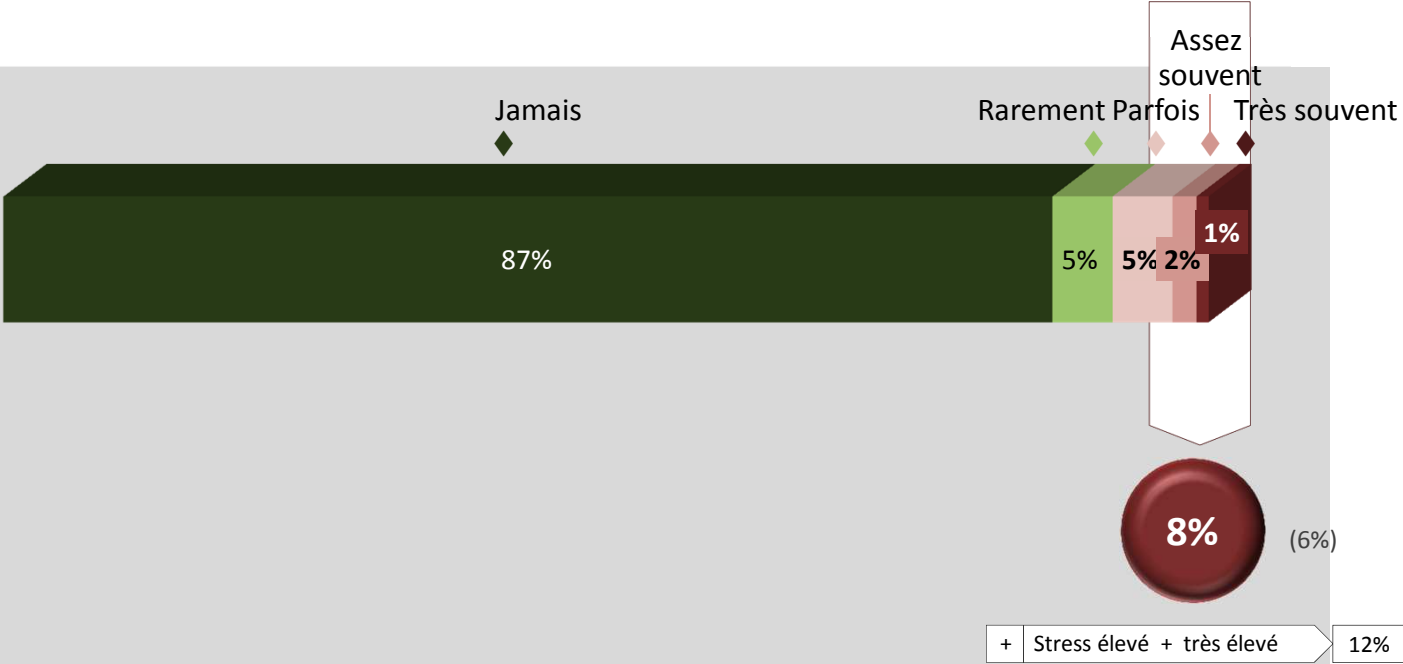


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir des envies de meurtres à cause de votre travail (on parle au second degré !)

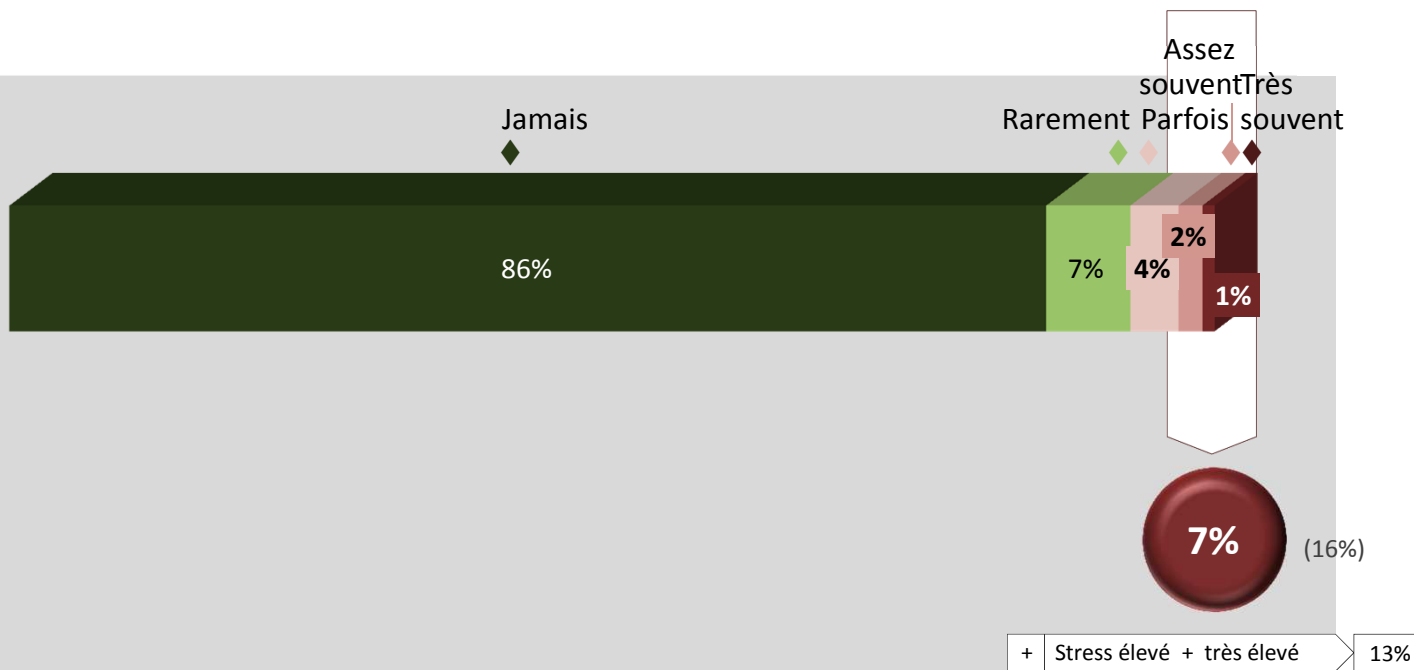


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'aller voir votre médecin traitant pour parler de ces problèmes de stress au travail

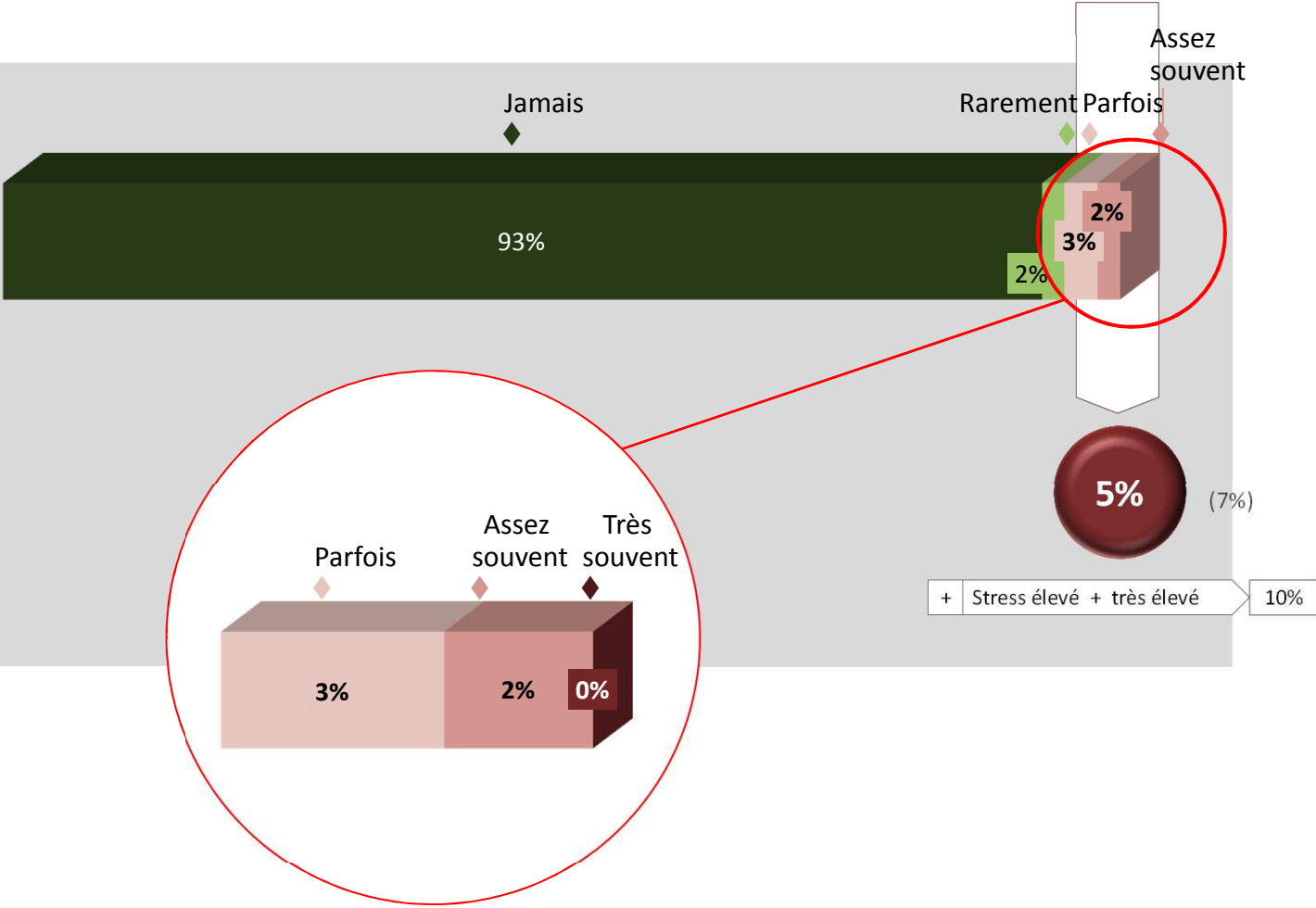


COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir eu recours à un psychologue / psychiatre / psychothérapeute à propos du stress au travail



COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- d'avoir des arrêts maladie en rapport à l'épuisement dû au stress trop élevé du travail



COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

▪ **de consommer du cannabis à cause du stress de votre travail**



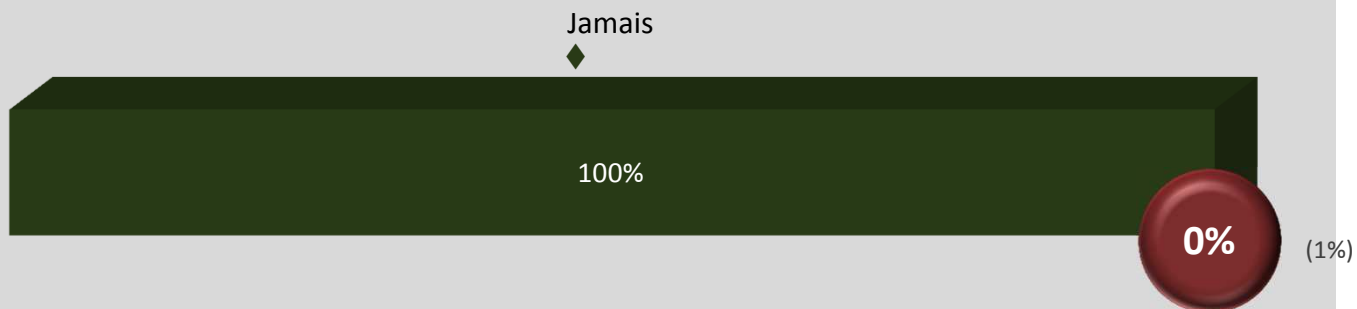
COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

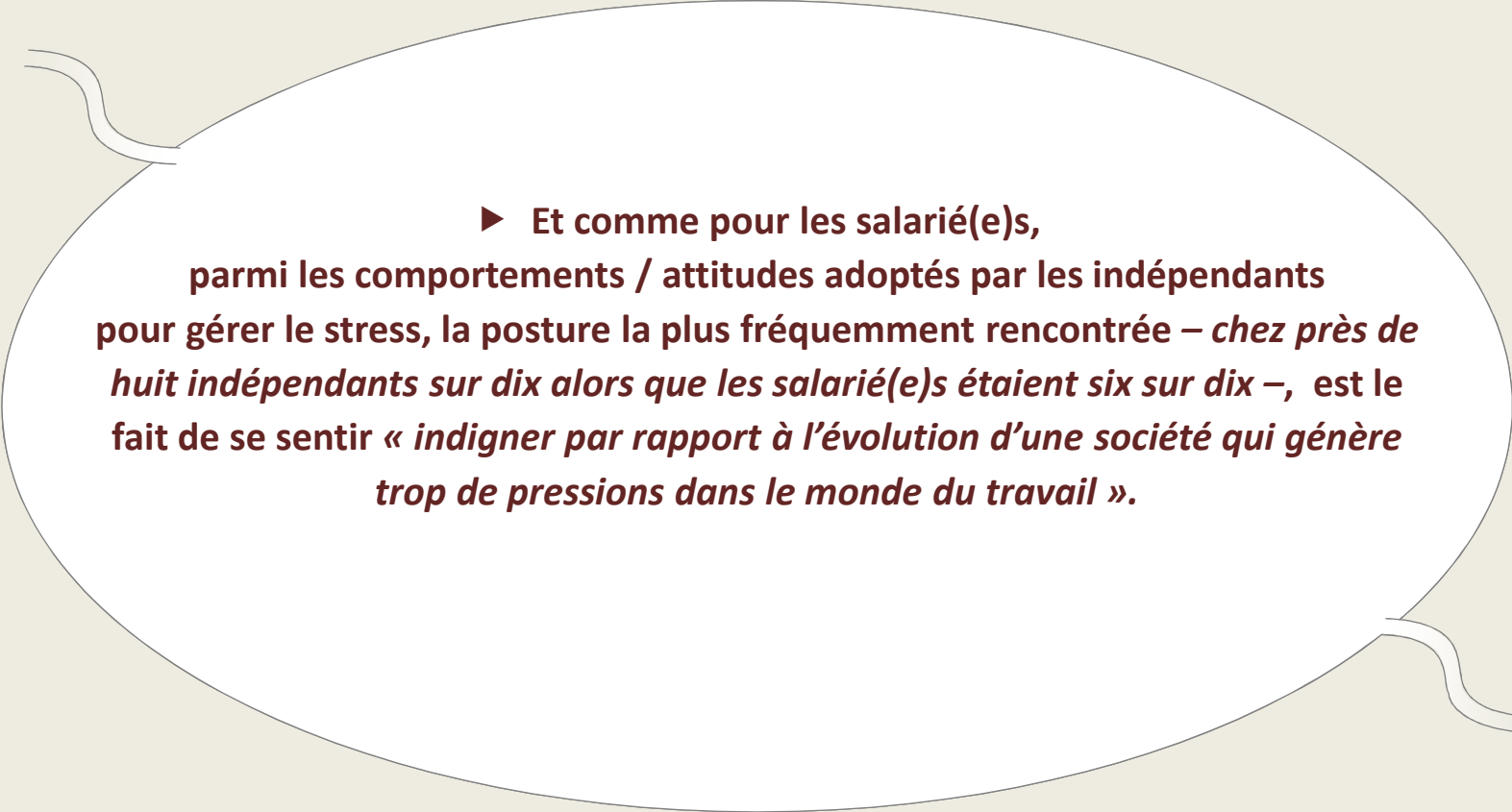
- ▶ Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.

() = rappel salarié(e)s.

- **de consommer de la coke / cocaïne à cause du stress au travail**





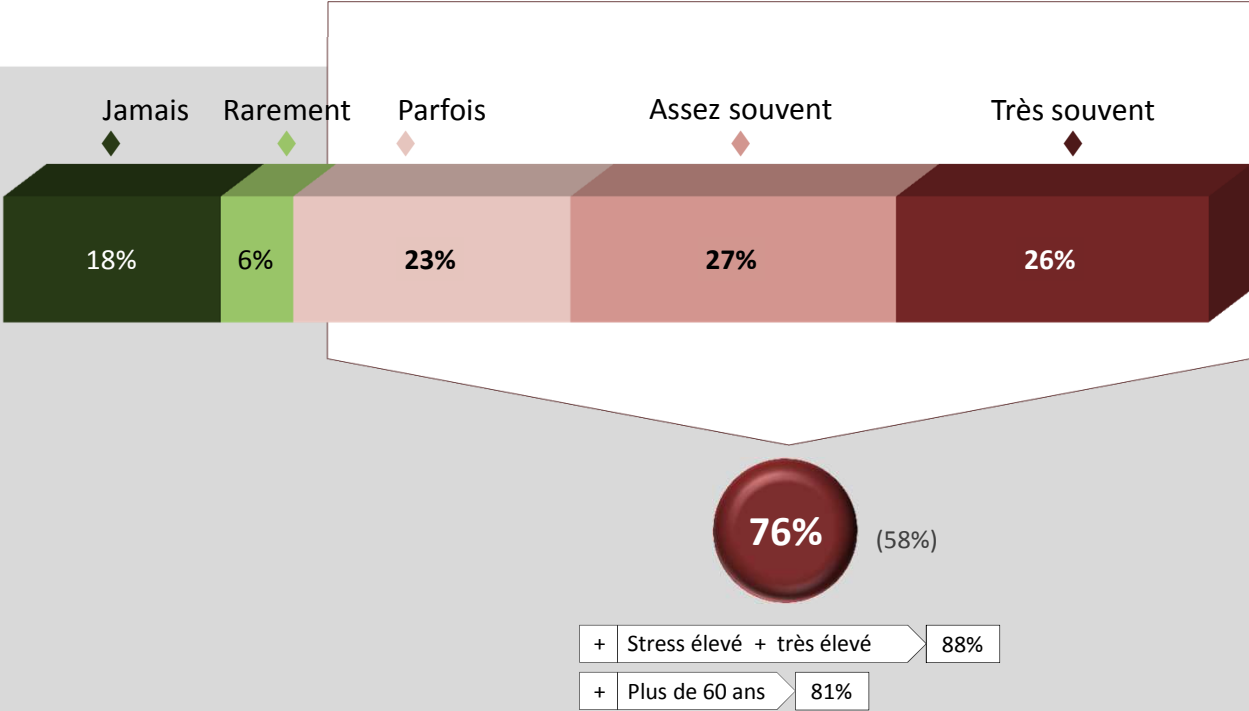
► Et comme pour les salarié(e)s, parmi les comportements / attitudes adoptés par les indépendants pour gérer le stress, la posture la plus fréquemment rencontrée – *chez près de huit indépendants sur dix alors que les salarié(e)s étaient six sur dix* –, est le fait de se sentir « *indigner par rapport à l'évolution d'une société qui génère trop de pressions dans le monde du travail* ».

COMMENT GÉRON(S)-NOUS LE STRESS ?

► Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé ...

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- de m'indigner face à l'évolution de la société actuelle qui génère trop de pressions dans le monde du travail



► Les salarié(e)s perçoivent-ils des acteurs qui prennent en compte et gèrent la question du stress au travail ?

Exceptée la sphère privée (famille / amis / soi-même) et le médecin de famille (dont le rôle sur la problématique du stress au travail avait déjà été confirmé lors du Thermomètre Solidaris volet 1), très peu de salarié(e)s perçoivent les actions des acteurs qui leur sont cités.

Les syndicats et les directions RH des entreprises arrivent quasiment à la fin du classement.

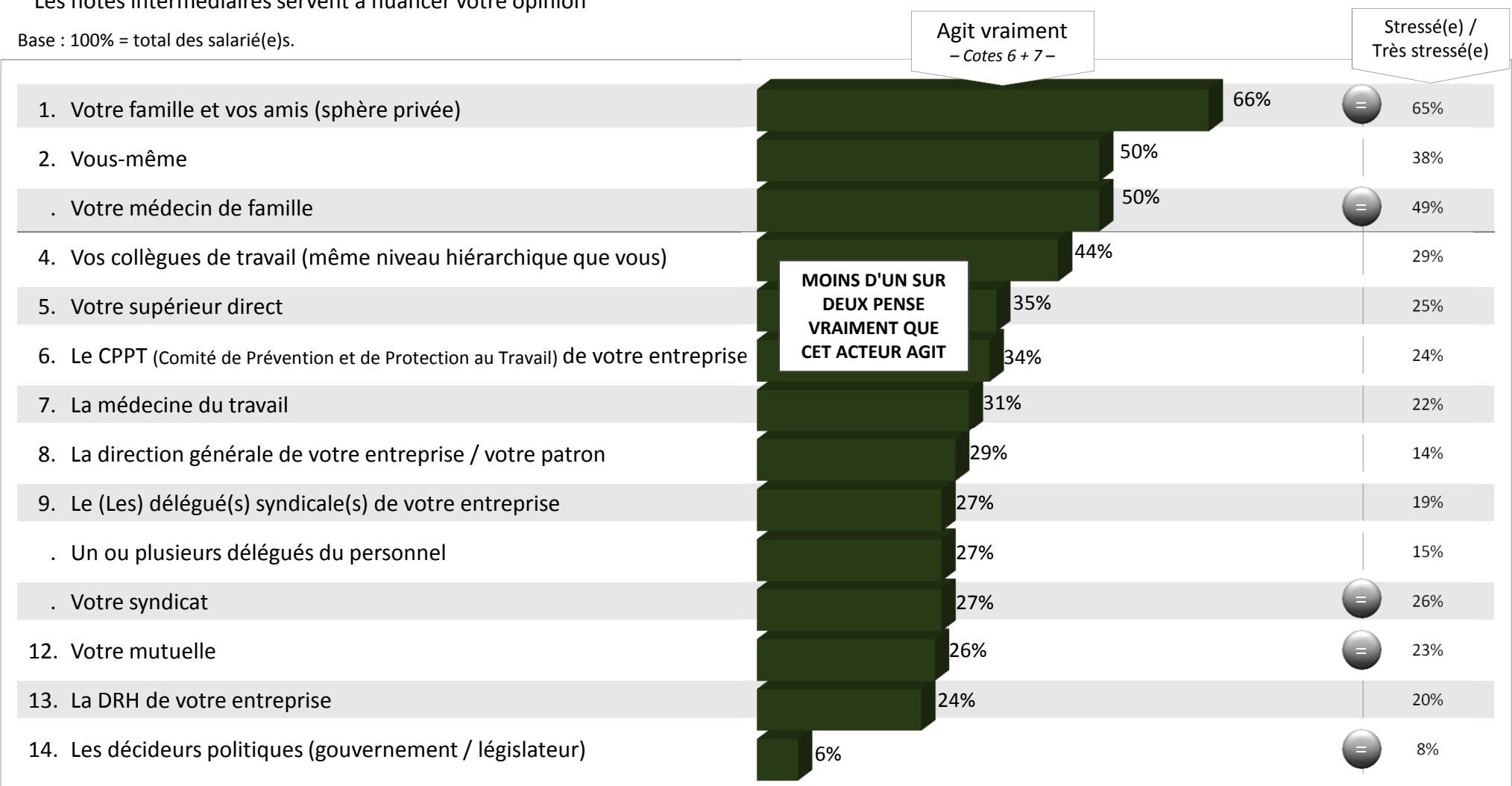
Ceux qui sont perçus comme les moins actifs sont les décideurs politiques (gouvernement et législateurs) : seuls 6 % des salarié(e)s pensent que cet acteur agit vraiment dans ce champ.

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

- ▶ Je vais vous citer divers acteurs ou organisations et pour chacun d'entre eux, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une note entre 1 et 7 selon vous s'il ou elle agit pour tenter de réduire le stress dans votre activité professionnelle.
 - 1 signifie "vous pensez que cet acteur ou organisation n'agit pas du tout pour tenter de réduire le stress" et
 - 7 signifie "vous pensez que cet acteur ou organisation agit vraiment pour tenter de réduire le stress".

Les notes intermédiaires servent à nuancer votre opinion

Base : 100% = total des salarié(e)s.



► Ceci est logique car seule une petite minorité de salarié(e)s – *deux sur dix* – dit que dans leur entreprise / administration il y a effectivement des mesures de prévention collective du stress et estime que les managers sont assez formés à ces questions de stress au travail.

Par contre, ils sont un sur deux à reconnaître que dans leur entreprise / administration, il y a quelqu'un(e) auprès de qui on peut s'adresser et qui est chargé(e) de gérer les questions de stress.

Et plus l'entreprise est grande, plus ce profil est présent.

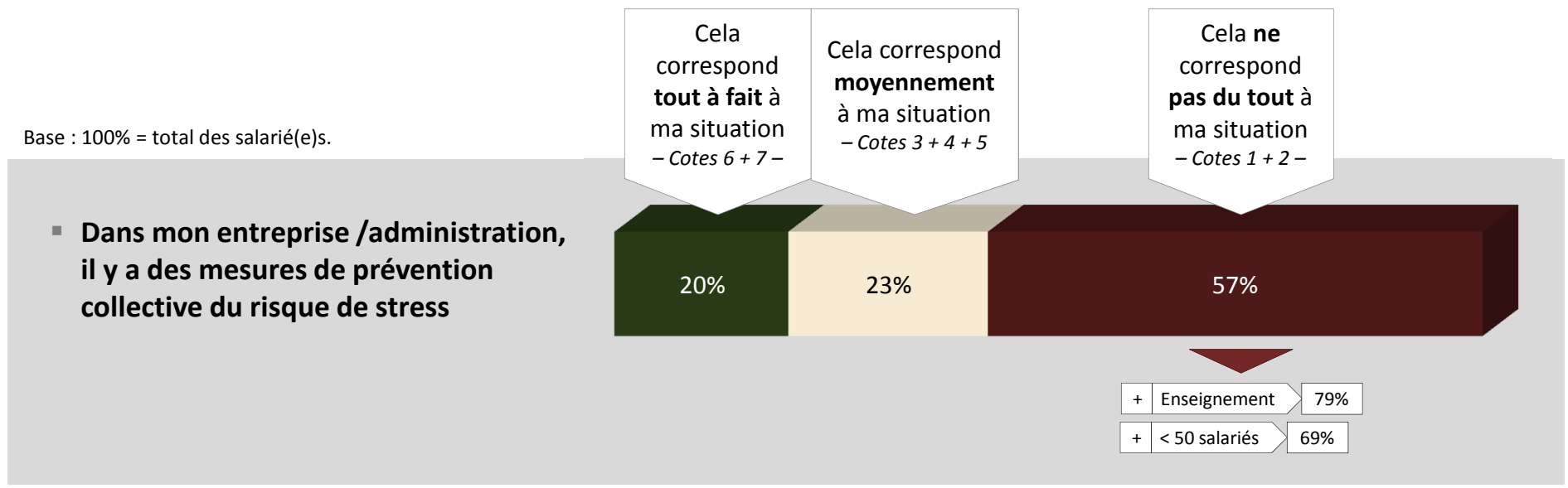
Mais vu ce qui précède, on peut se poser la question de la capacité d'agir de cette personne.

Concernant les questions de harcèlement (moral/ sexuel), six salarié(e)s sur dix reconnaissent qu'il y a une personne de confiance dans leur entreprise/ organisation.

Et une majorité leur accorde leur confiance mais le problème semble être au niveau de la capacité d'agir car ils sont majoritaires pour estimer que personne n'agit.

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

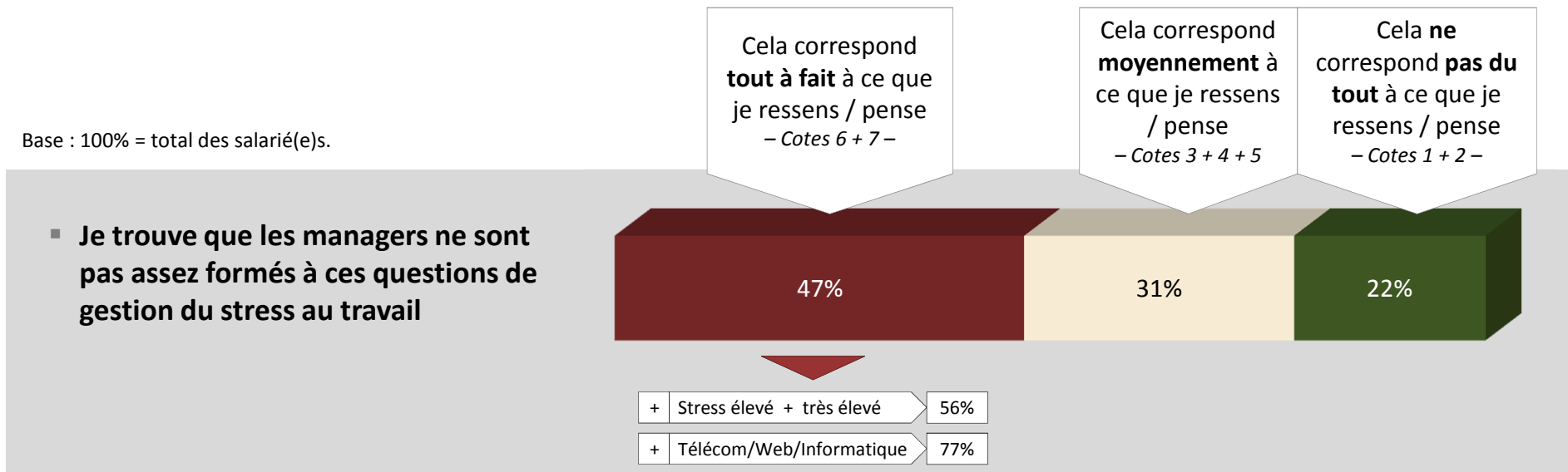
- ▶ Je vais vous citer différentes affirmations liée à votre travail. Pour chacune d'entres elles, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une échelle entre 1 et 7, si elle correspond ou non à votre situation personnelle actuelle telle que vous la vivez.
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à votre situation professionnelle actuelle** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à votre situation professionnelle actuelle** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.



PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

- ▶ Par rapport à ces situations de stress au travail, je vais vous citer encore rapidement quelques opinions que nous avons entendues et merci de me dire chaque fois si cela correspond ou non à ce que vous même vous ressentez ou vous pensez. Merci de répondre avec l'échelle de 1 à 7 où
 - 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à ce que vous ressentez / vous pensez** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à ce que vous ressentez / vous pensez** ».Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des salarié(e)s.

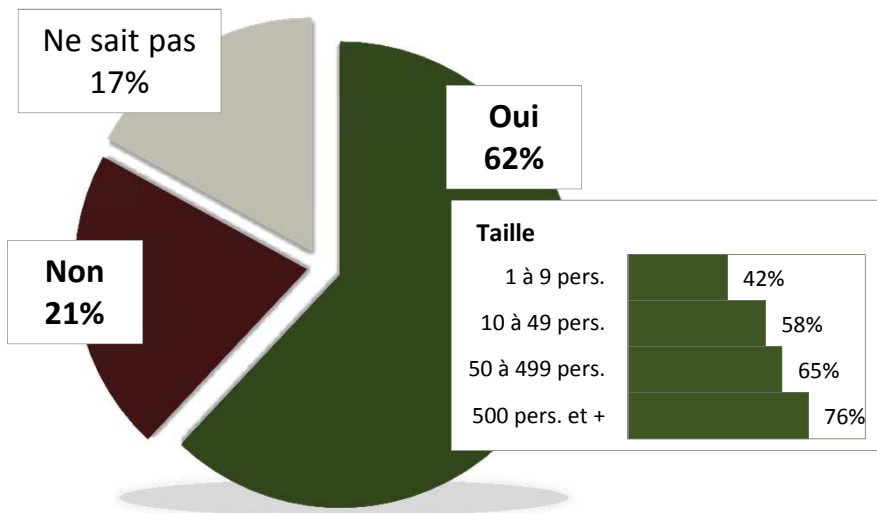


PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

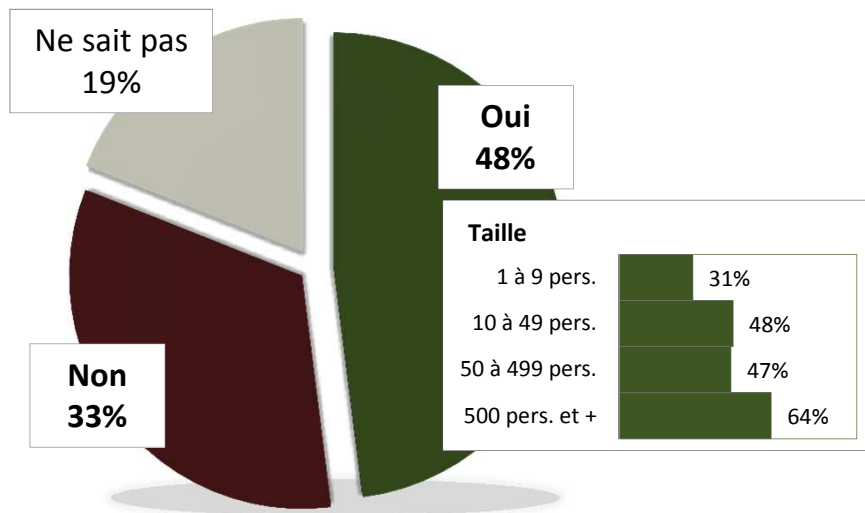
► Dans votre entreprise / administration, y a-t-il quelqu'un(e) auprès de qui vous pouvez vous adresser et qui est chargé(e) de gérer les ...

Base : 100% = total des salarié(e)s.

► ...les problèmes de harcèlement (sexuel / moral) ?

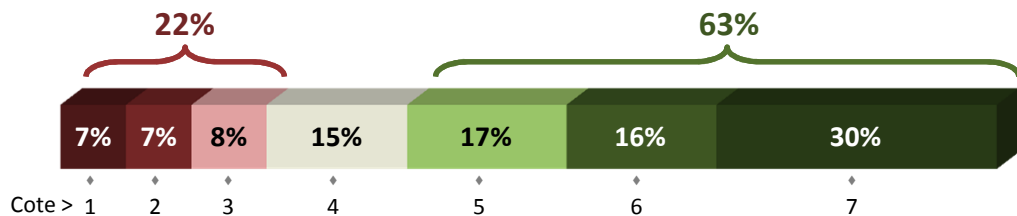


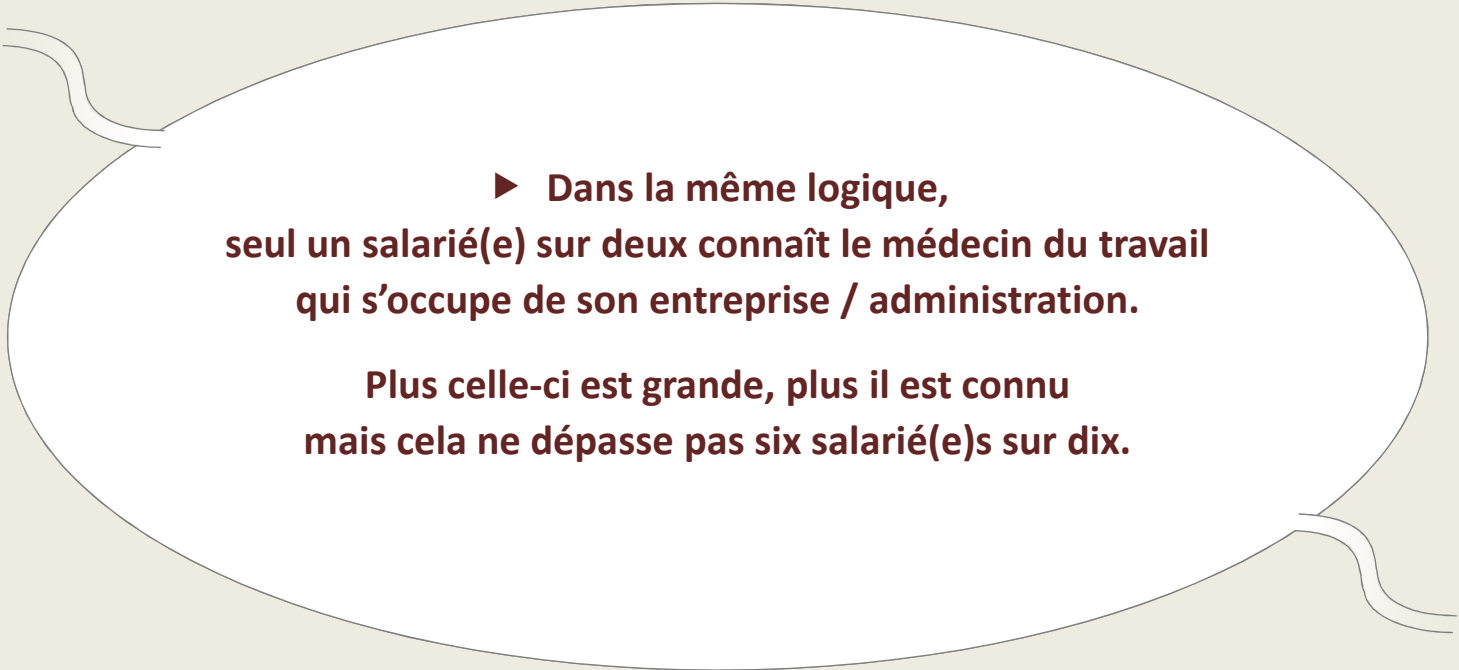
► ...les problèmes de stress au travail ?



► Merci de me donner une note de 1 à 7 concernant la confiance que vous avez en cette personne, où

- 1 signifie " vous n'avez pas du tout confiance" et
 - 7 signifie " vous avez vraiment confiance".
- les cotes intermédiaires vous permettent de nuancer votre réponse.





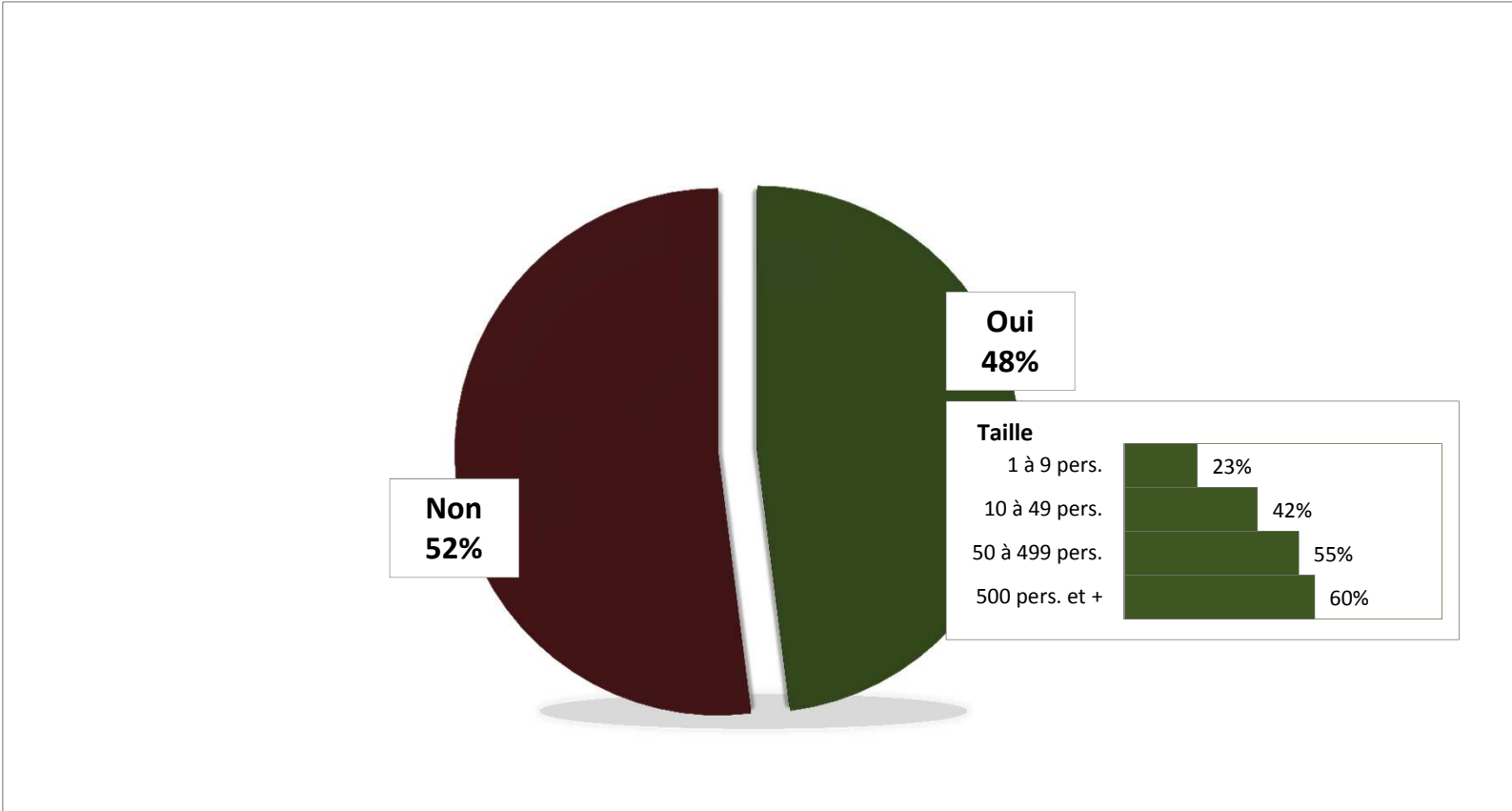
► **Dans la même logique,
seul un salarié(e) sur deux connaît le médecin du travail
qui s'occupe de son entreprise / administration.**

**Plus celle-ci est grande, plus il est connu
mais cela ne dépasse pas six salarié(e)s sur dix.**

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

► Connaissez-vous un médecin du travail qui s'occupe de votre entreprise ou institution ?

Base : 100% = total des salarié(e)s.



► Les indépendants perçoivent-ils des acteurs qui prennent en compte et gèrent la question du stress au travail ?

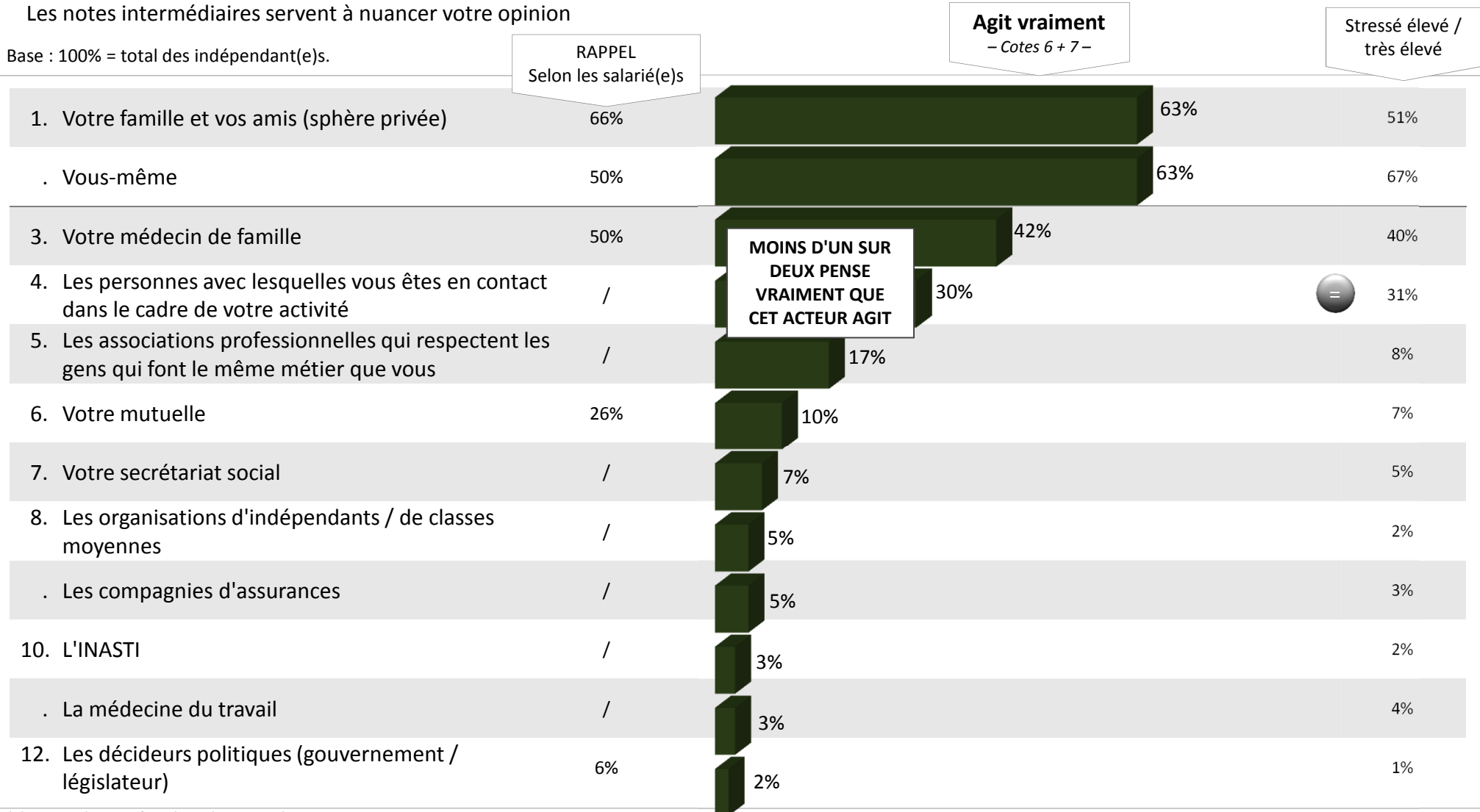
Exceptée la sphère privée (famille / amis / soi-même), très peu d'indépendants perçoivent les actions des acteurs qui leur sont cités.

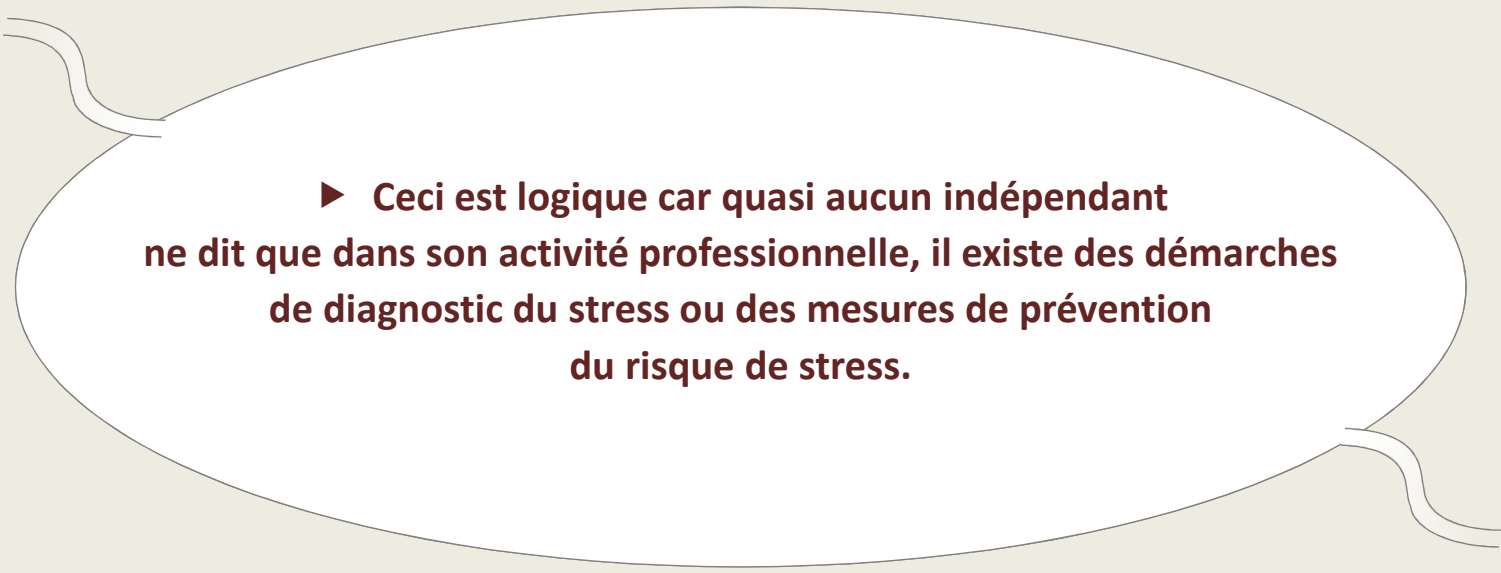
Ceux qui sont perçus comme les moins actifs sont les décideurs politiques (gouvernement et législateurs) : seuls 2% des indépendants pensent que cet acteur agit vraiment dans ce champ.

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

- Je vais vous citer divers acteurs ou organisations et pour chacun d'entre eux, pourriez-vous m'indiquer au moyen d'une note entre 1 et 7 selon vous s'il ou elle agit pour tenter de réduire le stress dans votre activité professionnelle.
- 1 signifie "vous pensez que cet acteur ou organisation n'agit pas du tout pour tenter de réduire le stress" et
 - 7 signifie "vous pensez que cet acteur ou organisation agit vraiment pour tenter de réduire le stress".
- Les notes intermédiaires servent à nuancer votre opinion

Base : 100% = total des indépendant(e)s.



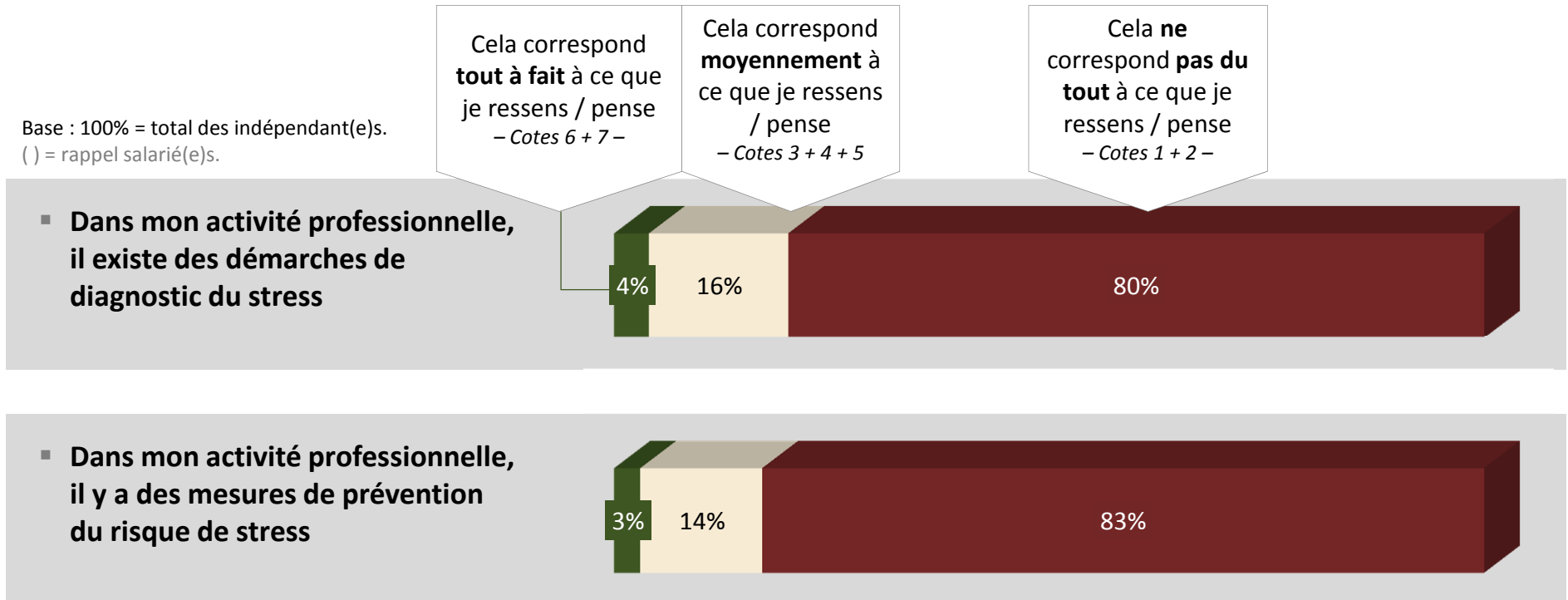


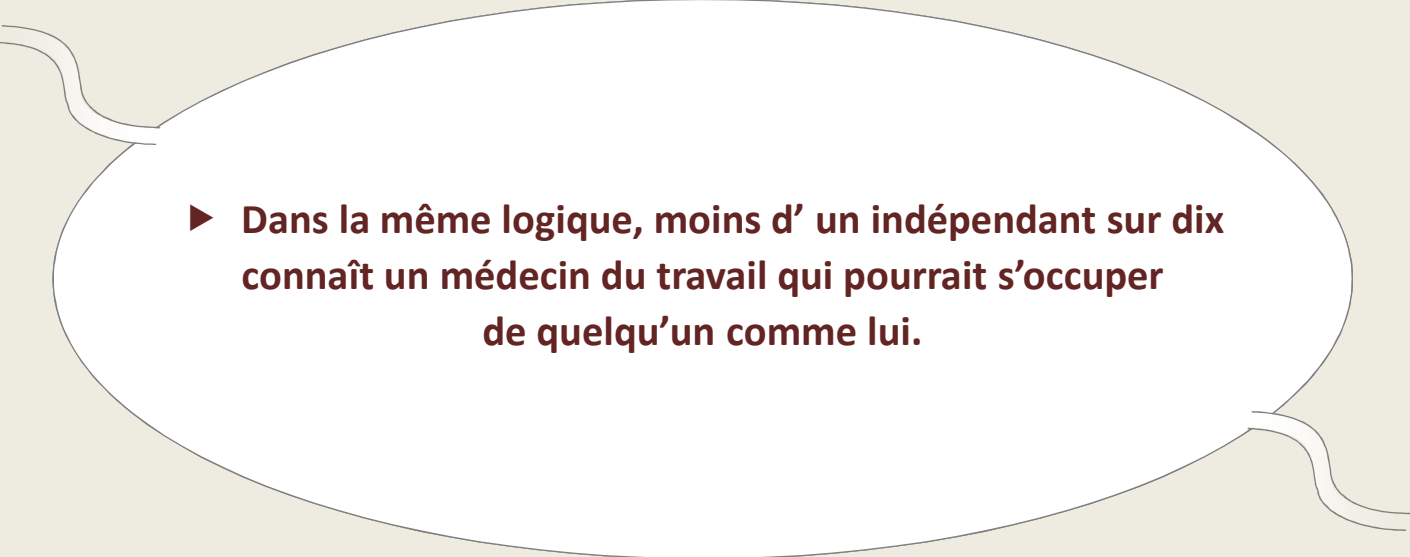
► Ceci est logique car quasi aucun indépendant ne dit que dans son activité professionnelle, il existe des démarches de diagnostic du stress ou des mesures de prévention du risque de stress.

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

- Par rapport à ces situations de stress au travail, je vais vous citer encore rapidement quelques opinions que nous avons entendues et merci de me dire chaque fois si cela correspond ou non à ce que vous même vous ressentez ou vous pensez. Merci de répondre avec l'échelle de 1 à 7 où
- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à ce que vous ressentez / vous pensez** »,
 - 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à ce que vous ressentez / vous pensez** ».
- Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.



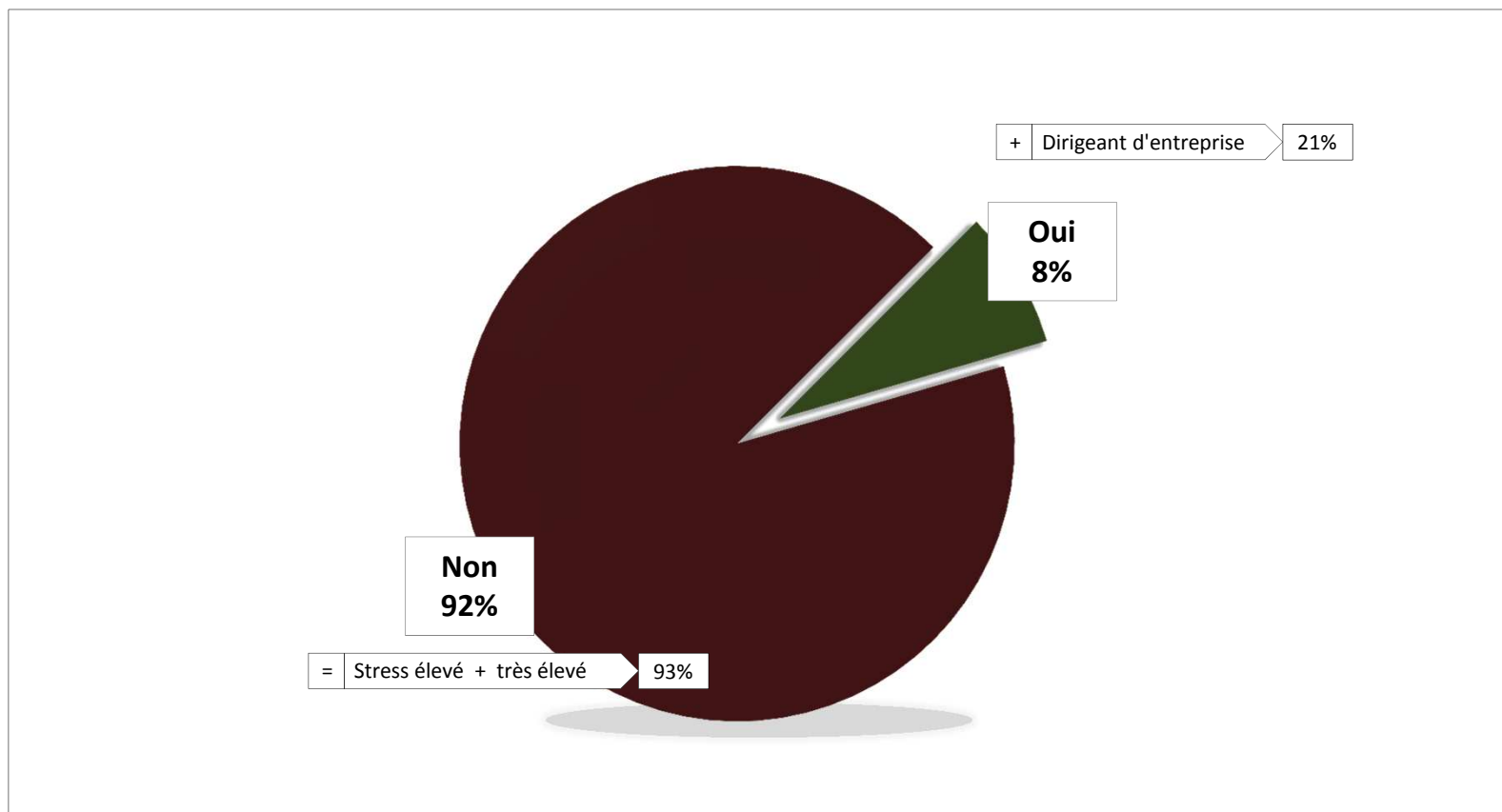


► **Dans la même logique, moins d' un indépendant sur dix connaît un médecin du travail qui pourrait s'occuper de quelqu'un comme lui.**

PERÇOIT-ON DES ACTEURS QUI GÈRENT LES RISQUES DE STRESS ?

- Connaissez-vous un médecin du travail qui s'occupe / pourrait s'occuper de quelqu'un comme vous ?

Base : 100% = total des indépendant(e)s.



► **Comment en sortir ?**

Si les salarié(e)s sont un sur quatre à estimer que pour réduire les causes profondes du stress au travail il faut agir individuellement car « *les causes de stress relèvent surtout d'une mauvaise organisation individuelle* », ils sont deux fois plus nombreux – soit une majorité = plus d'un sur deux – à dire que ce n'est qu'au niveau collectif qu'il faut agir car les sources de stress relèvent de l'organisation des entreprises / administrations et de l'organisation générale de la société.

Donc clairement, conscience que ce n'est qu'au niveau collectif qu'une action doit être conduite sur le système pour réduire le stress. Confirmation de la conscience que les actions sur les symptômes ne suffisent évidemment pas. Mais grand désenchantement car les salarié(e)s ne perçoivent aucun acteur collectif qui prend en compte cette question.

Ceci est confirmé par les réponses à une question ouverte sur le « Que faire ? » : réduire l'intensification du travail notamment en embauchant et améliorer la coopération / l'esprit d'équipe et la reconnaissance.

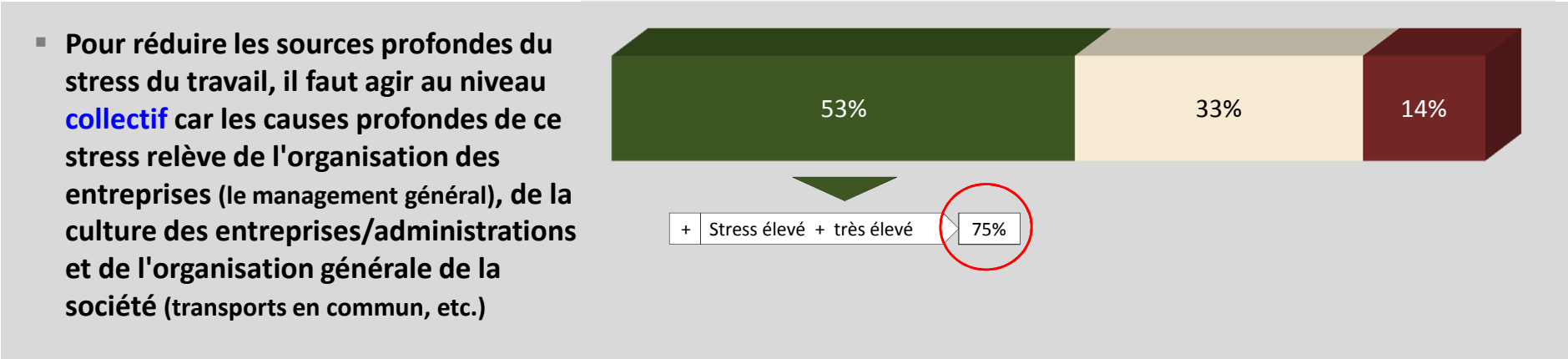
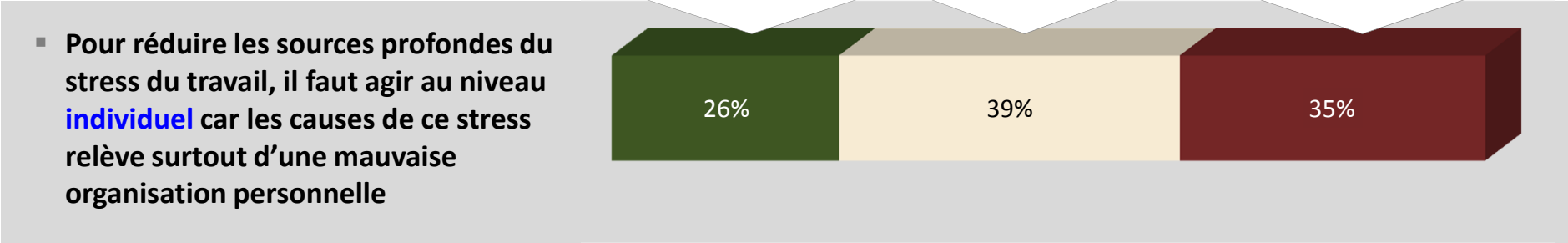
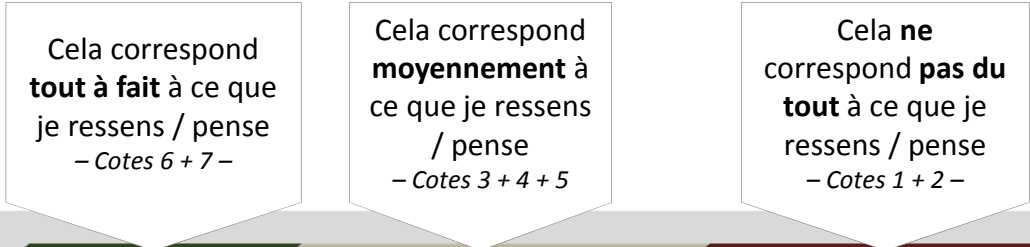
COMMENT EN SORTIR ?

► Par rapport à ces situations de stress au travail, je vais vous citer encore rapidement quelques opinions que nous avons entendues et merci de me dire chaque fois si cela correspond ou non à ce que vous même vous ressentez ou vous pensez. Merci de répondre avec l'échelle de 1 à 7 où

- 1 signifie = « cela ne correspond pas du tout à ce que vous ressentez / vous pensez »,
- 7 signifie = « cela correspond tout à fait à ce que vous ressentez / vous pensez ».

Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

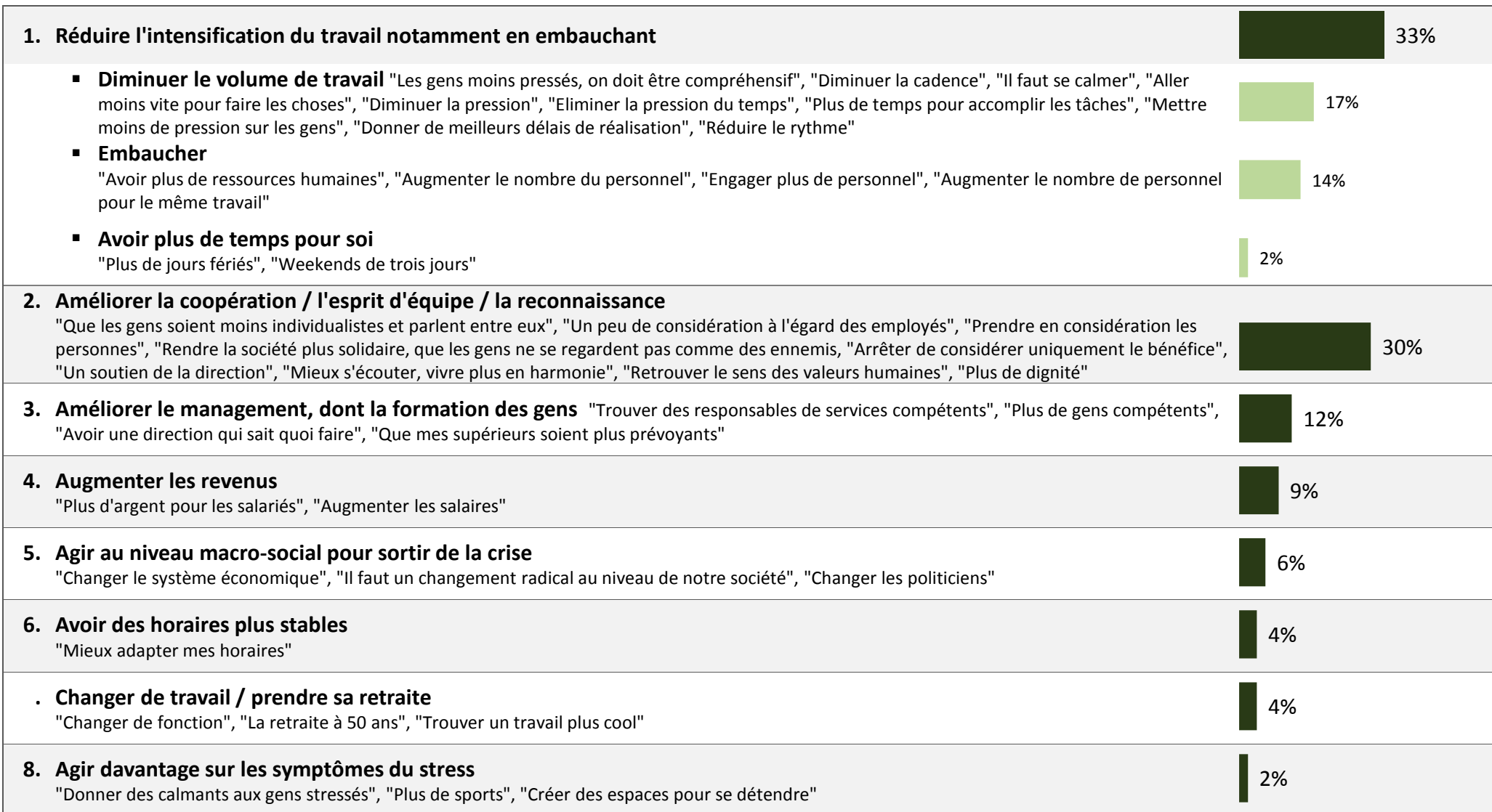
Base : 100% = total des salarié(e)s.



COMMENT EN SORTIR ?

- ▶ Si vous aviez une baguette magique **pour réduire fortement les causes de ce stress dû au travail**, que pensez-vous qu'il faudrait faire ? Question ouverte.

Base : 100% = les salarié(e)s vivant un stress, même modéré, soit 82% d'entre eux.





► **Exactement mêmes constats parmi les indépendants.**

COMMENT S'EN SORTIR ?

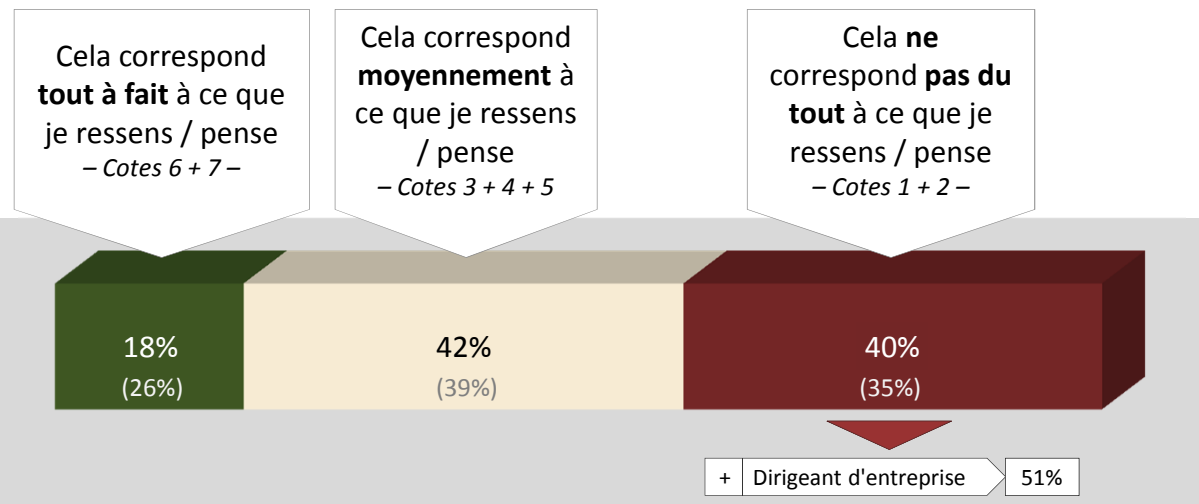
- Par rapport à ces situations de stress au travail, je vais vous citer encore rapidement quelques opinions que nous avons entendues et merci de me dire chaque fois si cela correspond ou non à ce que vous même vous ressentez ou vous pensez. Merci de répondre avec l'échelle de 1 à 7 où

- 1 signifie = « **cela ne correspond pas du tout à ce que vous ressentez / vous pensez** »,
- 7 signifie = « **cela correspond tout à fait à ce que vous ressentez / vous pensez** ».

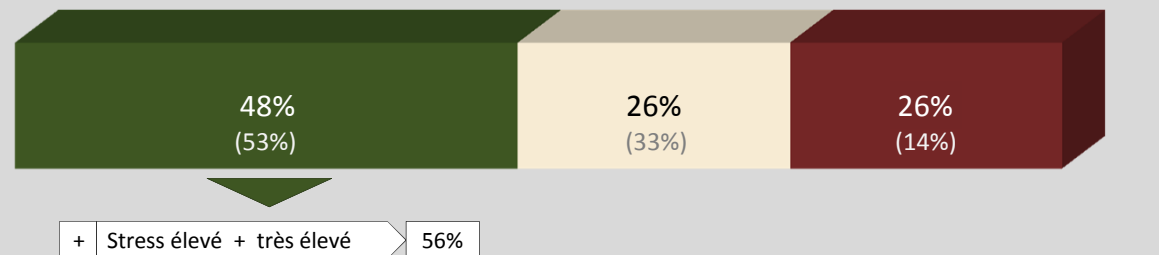
Les chiffres de 2 à 6 vous permettent de nuancer votre réponse.

Base : 100% = total des indépendant(e)s.
() = rappel salarié(e)s.

- Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau **individuel** car les causes de ce stress relève surtout d'une mauvaise organisation personnelle



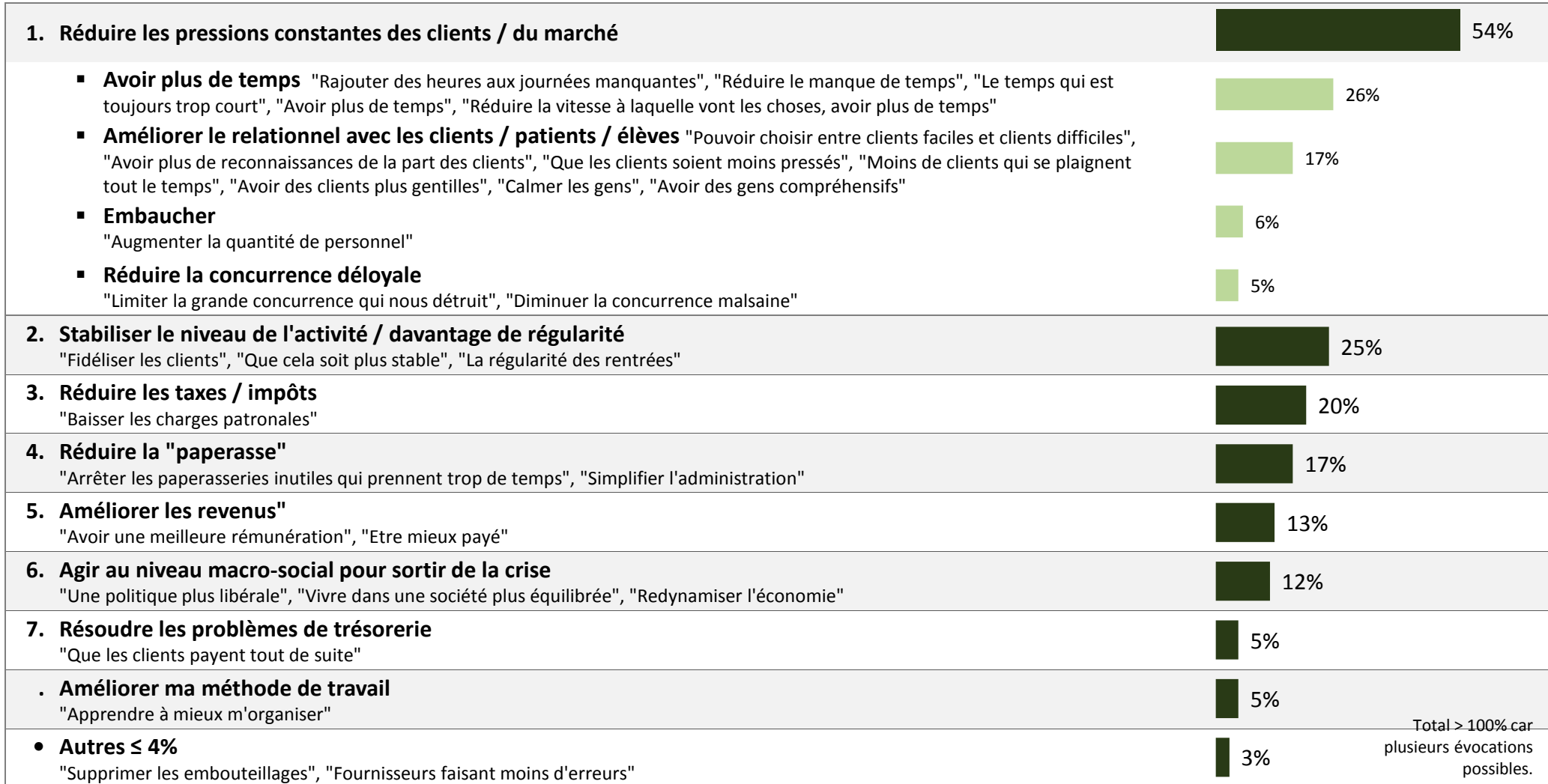
- Pour réduire les sources profondes du stress du travail, il faut agir au niveau **collectif** car les causes profondes de ce stress relève de l'organisation des entreprises (le management général), de la culture des entreprises/administrations et de l'organisation générale de la société (transports en commun, etc.)



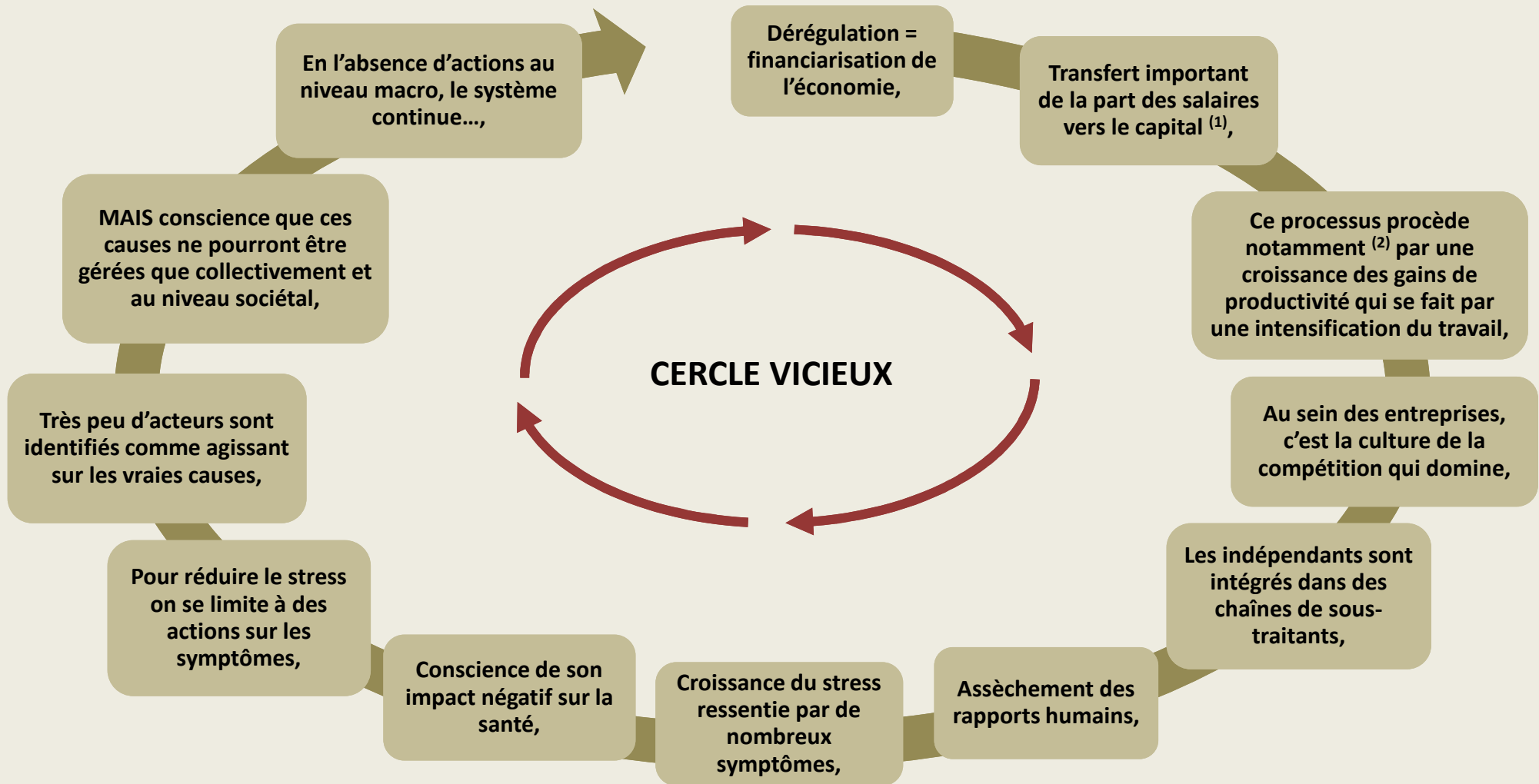
COMMENT EN SORTIR ?

- Si vous aviez une baguette magique **pour réduire fortement les causes de ce stress dû au travail**, que pensez-vous qu'il faudrait faire ? Question ouverte.

Base : 100% = les indépendant(e)s vivant un stress, même modéré, soit 81% d'entre eux.



- Le stress au travail doit être contextualisé. Il est un système qui fonctionne comme un cercle vicieux :



1. « Dans la zone €, les entreprises prennent chaque année l'équivalent d'1% du PIB dans la poche de leurs salariés, en plus de ce qu'elles ont fait les années précédentes » Patrick ARTUS, Directeur des études à la banque NATIXIS, in « Les incendiaires »- Perrin 2007.
2. Le chômage de masse et les délocalisations contribuent aussi à cette diminution de la part des salaires au profit des dividendes.

AGENDA

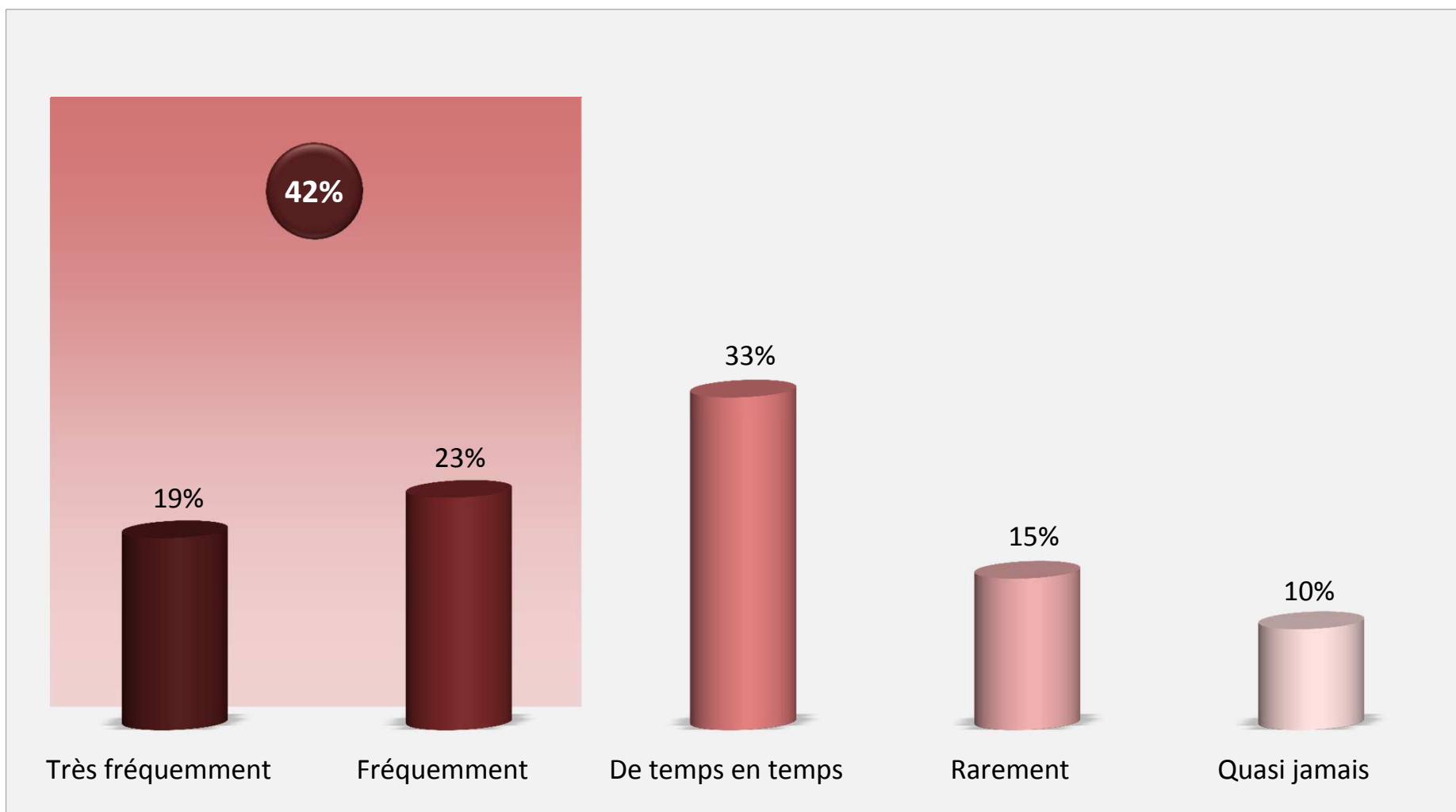
- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

► **Les médecins du travail confirment :**

- **que le volume de salarié(e)s souffrant très fréquemment et fréquemment d'un stress au travail est très élevé : quatre salarié(e)s sur dix,**
- **que le stress au travail est en nette augmentation depuis quelques années.**

LEUR PERCEPTIONS DE L'ÉTAT DES SALARIÉ(E)S

- ▶ Sur 100 salarié(e)s que vous avez examiné récemment, approximativement combien souffrent de stress au travail :

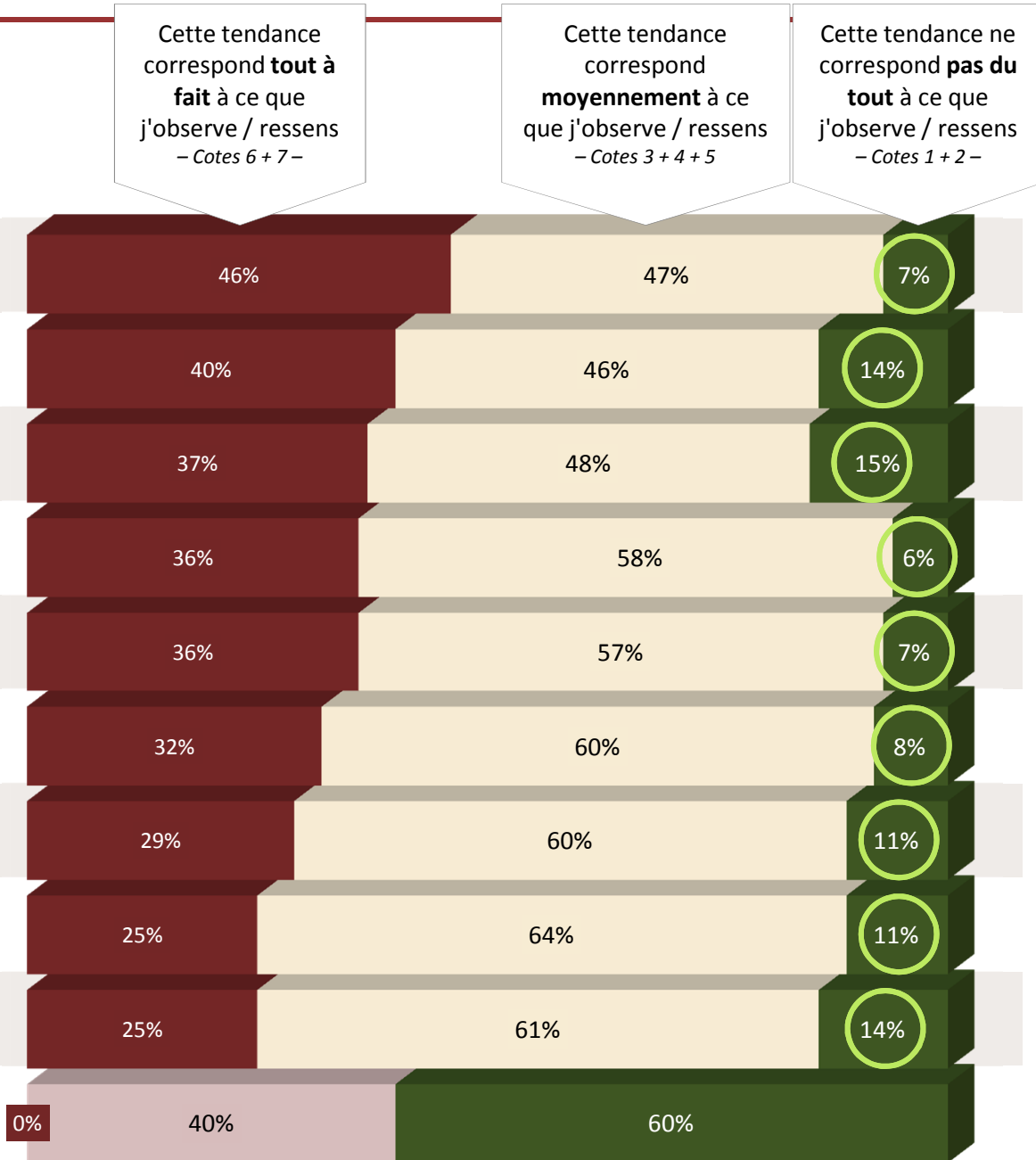


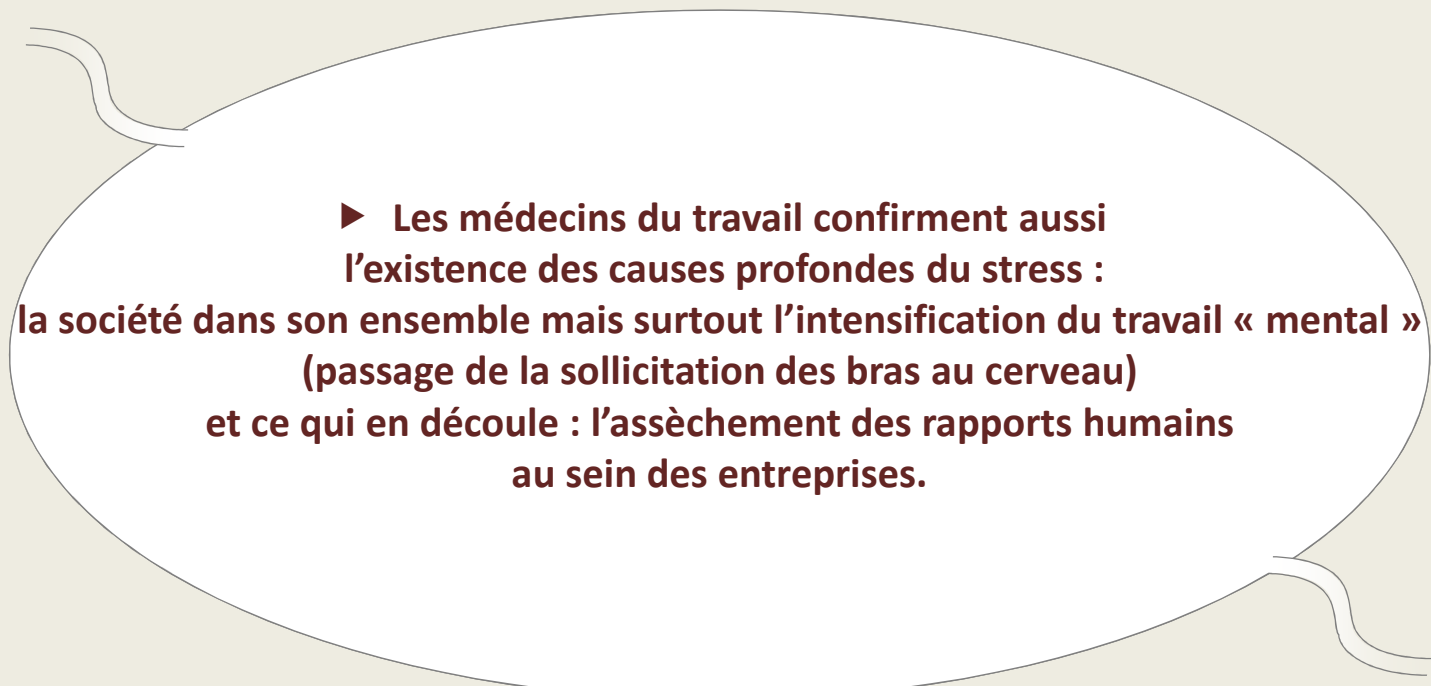
LEUR PERCEPTIONS DE L'ÉTAT DES SALARIÉ(E)S

► Par rapport à il y a environ 5 ans, ...

Base : 100% = total des médecins du travail.

- Depuis quelques années, le **stress au travail est vraiment en nette augmentation**
- De plus en plus de salarié(e)s **évoquent explicitement une grande fatigue** provoquée par le stress / les tensions au travail
- De plus en plus de salarié(e)s sollicitent leur médecin traitant **pour pouvoir prendre quelques jours de repos parce qu'ils n'arrivent plus à suivre le rythme à leur travail**
- De plus en plus de salarié(e)s **évoquent des problèmes psychosomatiques** dûs aux conditions de travail
- Selon moi, les **problèmes physiques exprimés par les salarié(e)s exerçant des métiers non manuels sont en réalité souvent les symptômes de problèmes psychologiques** dûs au stress au travail
- De plus en plus de salarié(e)s **évoquent explicitement des problèmes d'anxiété** provoqués par le stress / les tensions au travail
- J'ai le sentiment d'être **de plus en plus confronté(e) à des besoins d'ordre strictement psychologique** chez les salarié(e)s
- De plus en plus de salarié(e)s **évoquent explicitement des troubles du sommeil** provoqués par le stress / les tensions au travail
- De plus en plus de salarié(e)s **évoquent explicitement des états dépressifs modérés ou sévères** provoqués par le stress / les tensions au travail
- Il y a une croissance du nombre de salarié(e)s qui ont **des idées suicidaires dues au stress au travail**





► Les médecins du travail confirment aussi l'existence des causes profondes du stress : la société dans son ensemble mais surtout l'intensification du travail « mental » (passage de la sollicitation des bras au cerveau) et ce qui en découle : l'assèchement des rapports humains au sein des entreprises.

LES CAUSES PROFONDES DU STRESS

Base : 100% = total des médecins du travail.

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 6 + 7 -

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 1 + 2 -

▪ **La société dans laquelle on vit est de plus en plus anxiogène**



▪ Objectivement, il est de plus en plus demandé aux salarié(e)s de faire **davantage d'efforts** qu'avant tant sur le plan mental que physique



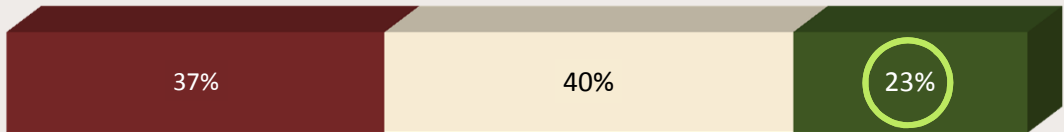
▪ **Le manque de considération de la part de la hiérarchie** pour leurs salarié(e)s génère beaucoup de stress



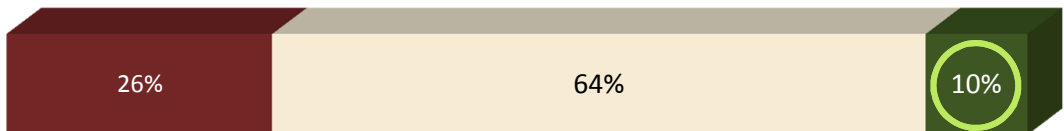
▪ **La conjoncture économique provoque de plus en plus de problèmes de santé mentale / de troubles psychologiques**



▪ **Les systèmes d'évaluation des salarié(e)s génèrent beaucoup de stress**



▪ Par rapport à il y a ± 5 ans, **il y a moins de solidarité entre les salarié(e)s**



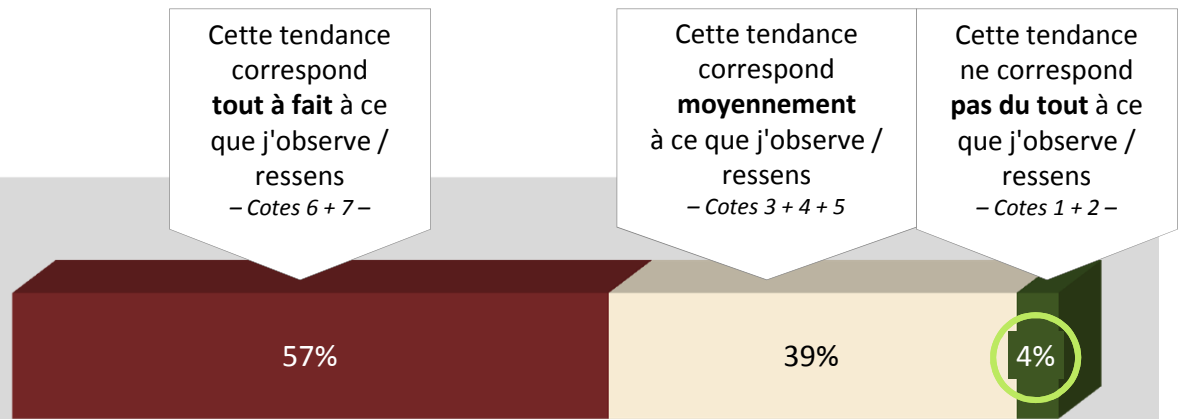


► **Ils affirment aussi
nettement que le stress est toxique.**

LE STRESS EST TOXIQUE

Base : 100% = total des médecins du travail.

- Des problèmes de stress prolongé au travail qui ne sont pas ou mal gérés peuvent dégénérer à moyen et long terme en différentes pathologies comme les maladies cardiovasculaires, les dépressions, les désordres métaboliques, etc.

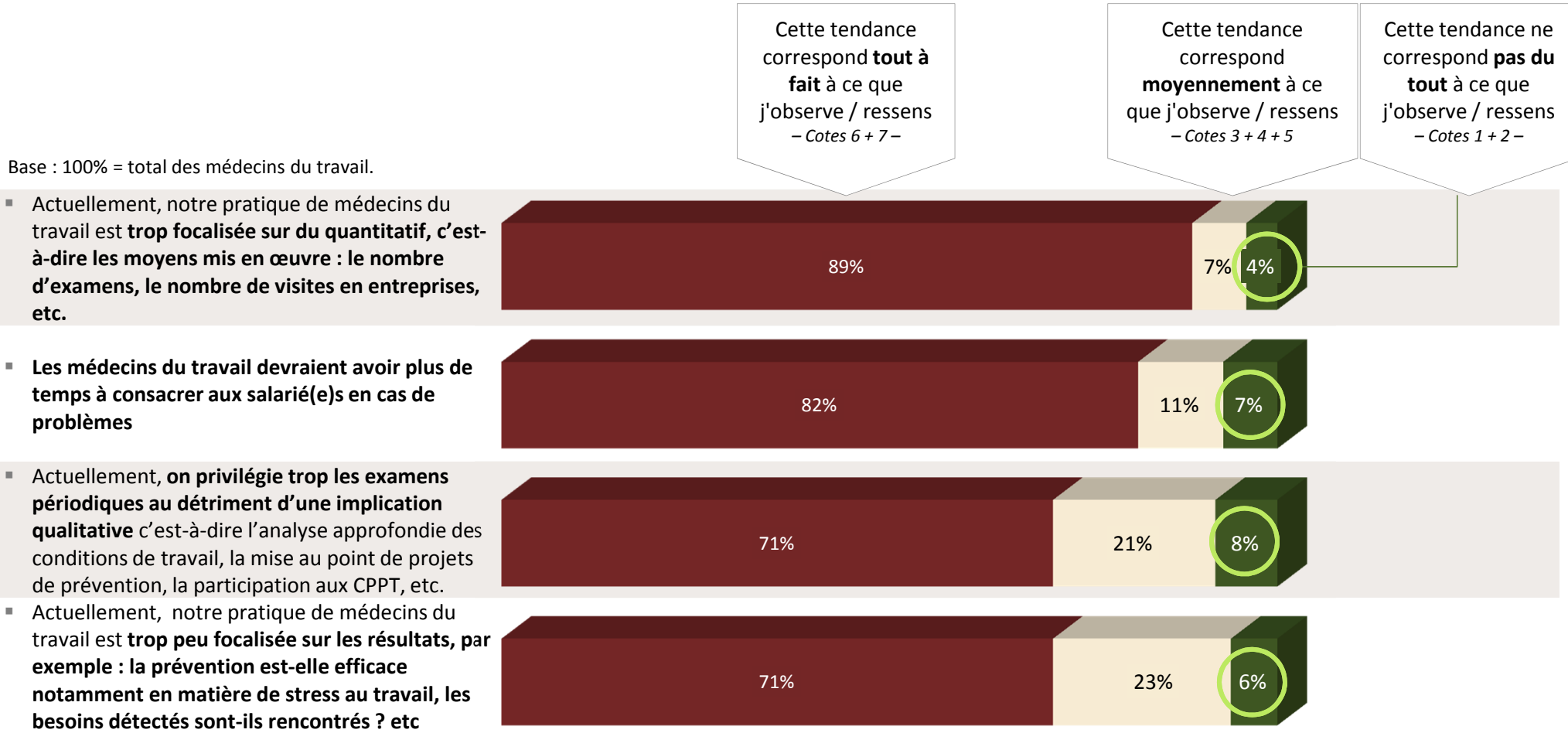


► **C'est un véritable paradoxe que nous observons :**

- **d'une part, nous venons de voir que les médecins du travail constatent qu'un volume très important de salarié(e)s souffrent fréquemment de stress dû au travail, que ce stress est en forte augmentation et que sa toxicité confirme qu'il s'agit bien d'un vrai problème de santé publique,**
- **mais d'autre part nous allons voir que les médecins du travail estiment que personne n'agit :**
 - **ils sont très critiques à l'égard de leur propres pratiques concernant le stress au travail et avouent qu'ils n'y sont pas bien formés,**
 - **ils sont très critiques à l'égard des initiatives, plutôt l'inertie, des employeurs et constatent que la loi sur le bien-être au travail n'est pas vraiment appliquée,**
 - **ils sont très critiques à l'égard des syndicats et des responsables politiques.**

LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

- **Auto-analyse de leurs pratiques : elles sont trop focalisées sur le quantitatif, pas sur le diagnostic des contextes de travail et pas sur les recommandations ni sur les résultats à obtenir et obtenus !**
- **Obligation de moyens, pas de résultats !**



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

■ Pour appréhender le stress lors de leurs examens, les médecins du travail reconnaissent un manque de temps et de graves lacunes en matière de méthodologie.

Base : 100% = total des médecins du travail.

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 6 + 7 -

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 1 + 2 -

■ Il manque vraiment une approche multidisciplinaire du stress au travail (les médecins du travail, les psychologues, les conseillers en management, etc.)



■ Lors de l'examen de salarié(e)s dans une entreprise je ne dispose habituellement pas de suffisamment de temps pour prendre en charge les problèmes de souffrances psychologiques au travail des salarié(e)s



■ Lors des examens d'évaluation de santé que j'effectue, j'utilise un protocole systématique de dépistage des problèmes de stress lié au travail



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

■ Les médecins du travail reconnaissent de graves lacunes dans leur formation pour appréhender / gérer les problématiques psychologiques dont le stress au travail.

Base : 100% = total des médecins du travail.

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens – Cotes 6 + 7 –

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens – Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens – Cotes 1 + 2 –

■ Je trouve que la formation initiale reçue par les médecins du travail est vraiment suffisante pour une prise en charge efficace des problèmes de souffrances psychologiques au travail



■ Je me considère suffisamment bien formé(e) et je suis à l'aise avec la prise en charge des problèmes de mal-être psychologique des salarié(e)s



■ Le recyclage régulier et la formation continue des médecins du travail fonctionnent actuellement de façon satisfaisante



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

■ Ils reconnaissent que pour eux, l'offre en matière de prise en charge psy/ santé mentale est illisible. Confirmation du constat fait parmi l'ensemble de la population.

Base : 100% = total des médecins du travail.

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens – Cotes 6 + 7 –

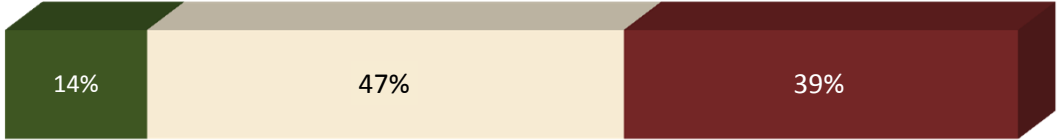
Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens – Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens – Cotes 1 + 2 –

■ Malgré la quantité et la variété de l'offre de psychothérapies, je n'éprouve pas de difficulté à me retrouver pour bien orienter un(e) salarié(e)



■ Je suis suffisamment bien informé(e) sur l'offre de soutien psychologique / psychiatrique dans ma région (où et à qui je pourrais au besoin adresser un ou plusieurs salarié(e)s)



■ Je me sens parfaitement à même d'informer les salarié(e)s sur les différents types de psychothérapies disponibles

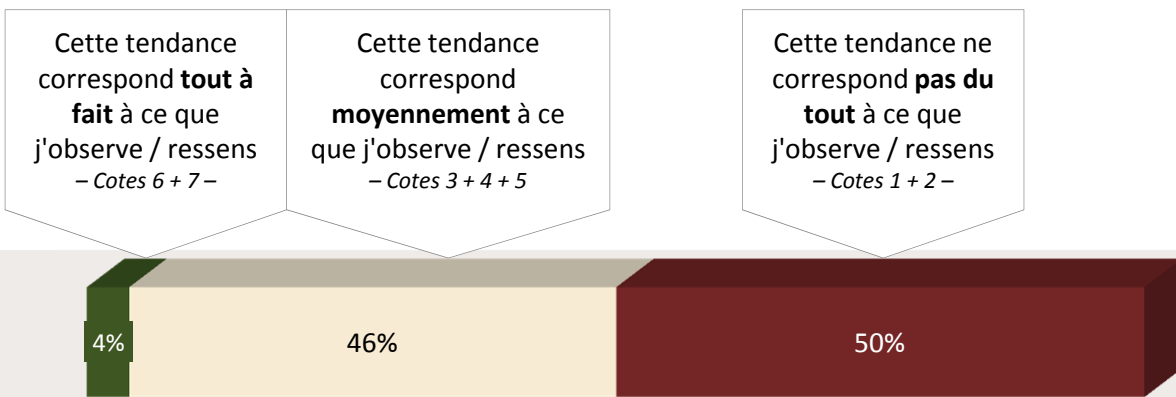


LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

- **Ceux qui orientent des salarié(e)s vers des professionnels de la santé mentale déplorent un manque de feed-back de ces derniers.**
- **Plus généralement, ils déplorent le manque de communication avec d'autres types de confrères.**

Base : 100% = total des médecins du travail ayant déjà procédé à de telles orientations.

■ Je reçois habituellement suffisamment de retours des **psychiatres** auxquels je réfère des salarié(e)s

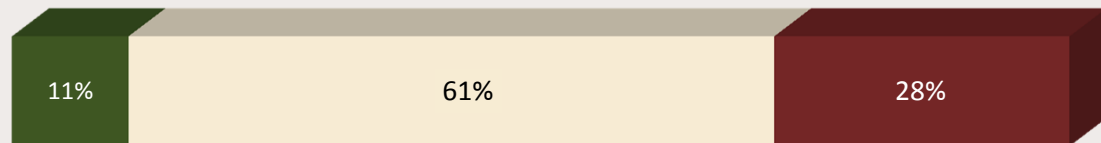


■ Je reçois habituellement suffisamment de retours des **psychologues** auxquels je réfère des salarié(e)s



Base : 100% = total des médecins du travail.

■ Actuellement, l'échange d'informations entre les médecins du travail et les médecins traitant concernant les salarié(e)s-patients est vraiment satisfaisant



■ Actuellement, la communication des médecins du travail avec le Fonds des maladies professionnelles est vraiment satisfaisante



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT CRITIQUES À L'ÉGARD DE LEURS PROPRES PRATIQUES

■ Globalement, ils s'estiment trop peu nombreux, notamment sur les lieux de travail.

Base : 100% = total des médecins du travail.

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 6 + 7 -

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 3 + 4 + 5 -

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 1 + 2 -

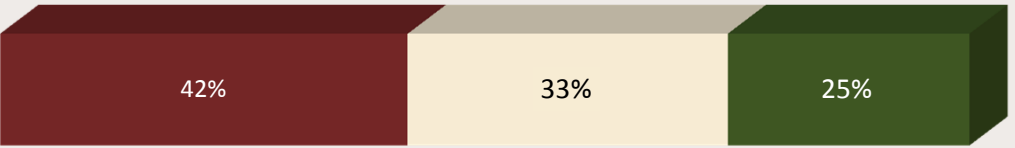
■ La présence de professionnels de la santé mentale sur les lieux de travail n'est pas assez développée



■ Il n'y a vraiment pas assez de médecins du travail dans ma région



■ Il n'y a pas assez d'infirmiers (ères) du travail dans ma région



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT TRÈS CRITIQUES À L'ÉGARD DES EMPLOYEURS

■ **Seul un médecin du travail sur dix – et parfois moins d'un sur dix – constate que les employeurs prennent vraiment en charge la question du stress au travail.**

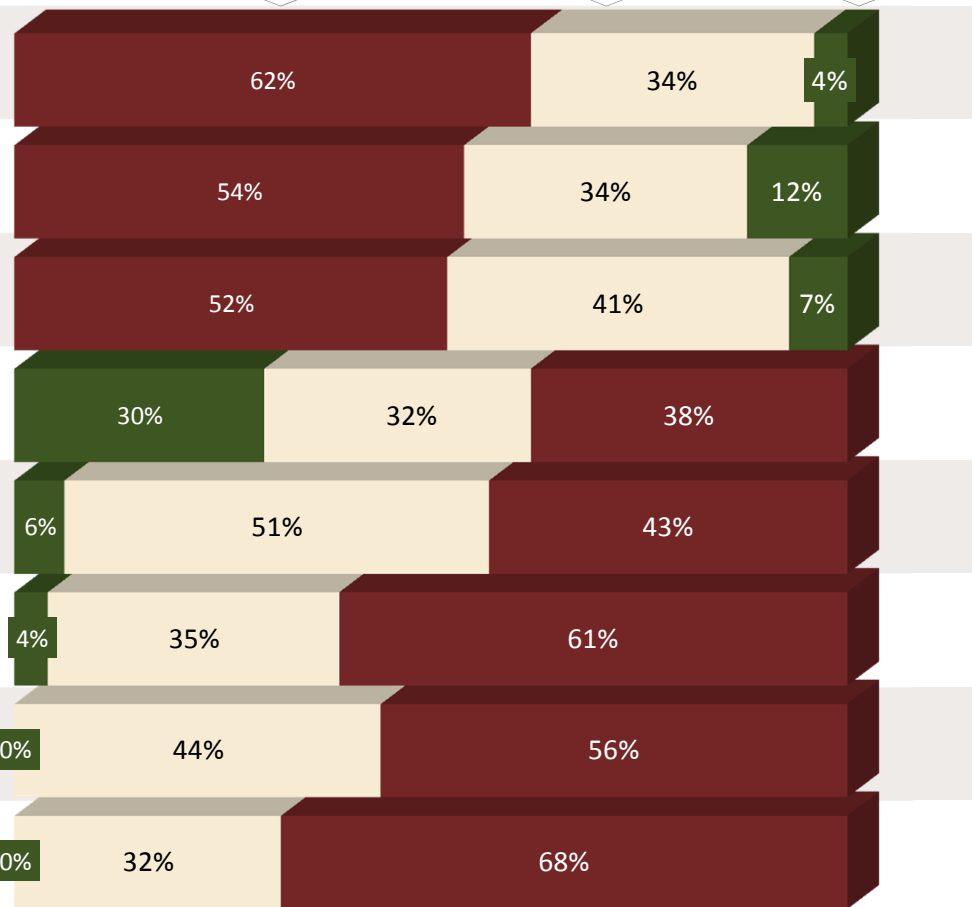
Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens
– Cotes 6 + 7 –

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens
– Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens
– Cotes 1 + 2 –

Base : 100% = total des médecins du travail.

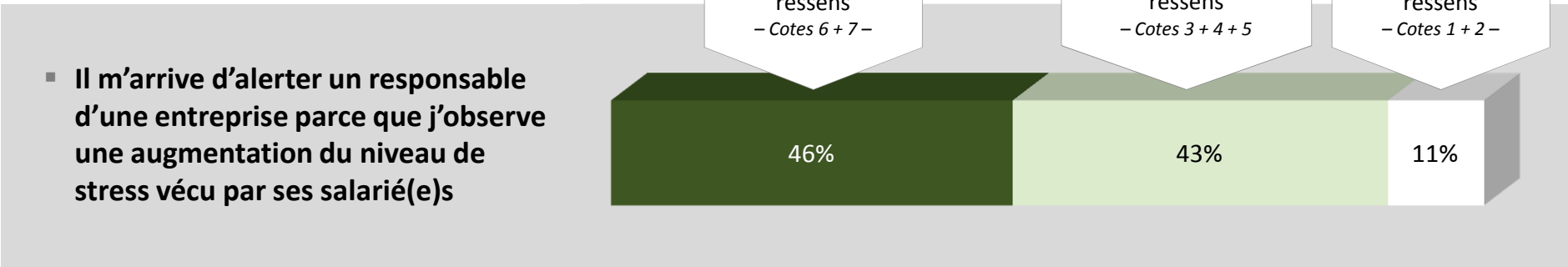
- Je trouve que les managers / les patrons ne sont pas assez formés à ces questions de stress au travail
- Il manque une vraie volonté du côté des employeurs pour prendre en compte et gérer en profondeur la question du stress au travail (pas uniquement agir sur les symptômes)
- Il manque vraiment de plans de prévention du stress dans les entreprises
- La collaboration que j'entretiens avec les conseillers en prévention – aspects psycho-sociaux – est vraiment satisfaisante
- Actuellement, il y a de vrais efforts dans les entreprises pour prendre en compte la question du stress
- Dans les entreprises, il existe de plus en plus des pratiques pour tenter de réduire le stress à la source (des mesures techniques et organisationnelles / management)
- Je constate que les entreprises développent vraiment des diagnostics / des dépistages pour gérer les risques de stress au travail
- Actuellement il y a vraiment une bonne concertation dans les entreprises entre les divers intervenants concernant la gestion des risques santé : conseillers en prévention, département RH, syndicats, médecins et infirmiers du travail, etc.



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT TRÈS CRITIQUES À L'ÉGARD DES EMPLOYEURS

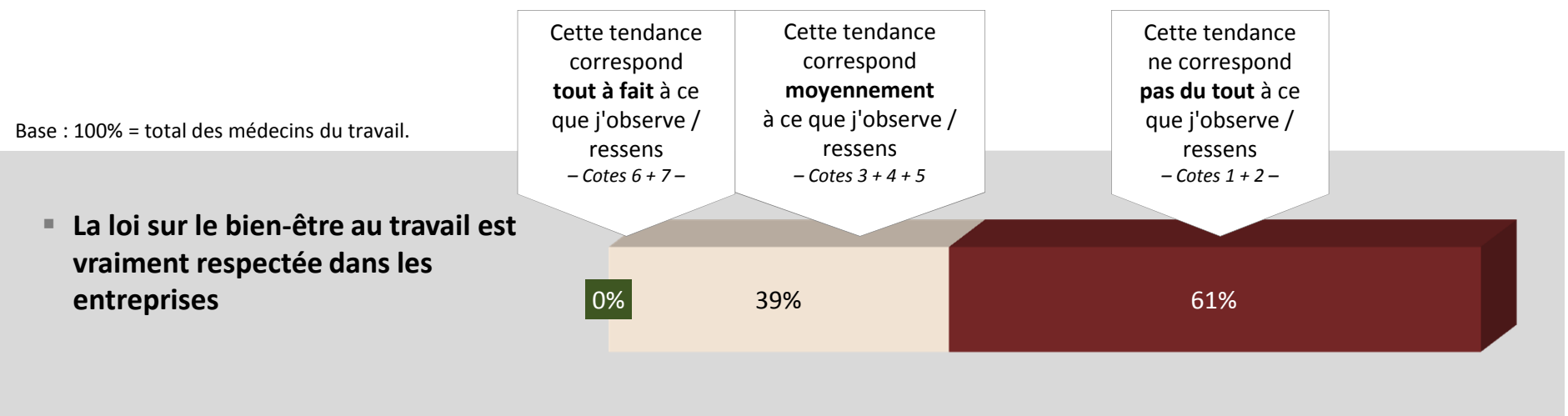
■ **Pourtant il leur arrive d'alerter des employeurs !
Mais ce qui précède indique qu'ils ont le sentiment de ne pas être entendu.**

Base : 100% = total des médecins du travail.



LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT TRÈS CRITIQUES À L'ÉGARD DES EMPLOYEURS

■ En conséquence, ils actent quasi tous que la loi sur le bien-être au travail n'est pas appliquée !

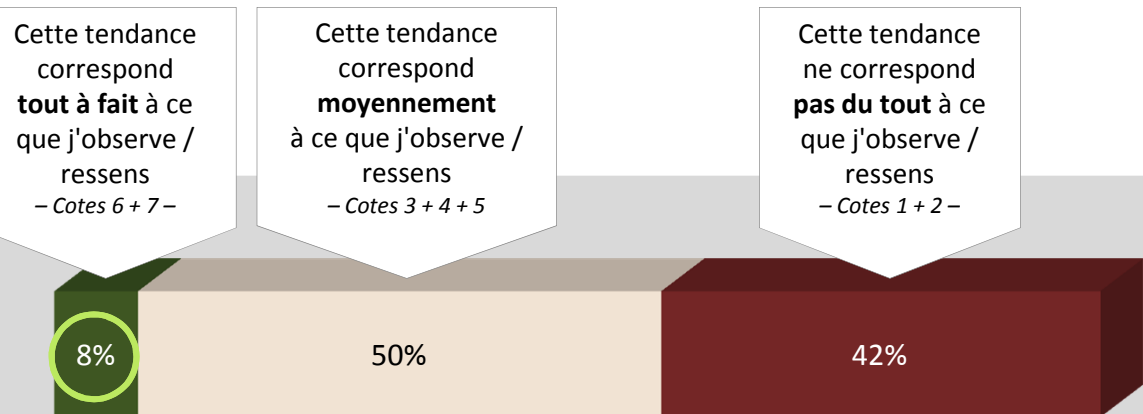


LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT TRÈS CRITIQUES À L'ÉGARD DES RESPONSABLES POLITIQUES ET SYNDICAUX

- **Mêmes constats que ceux observés directement parmi les salarié(e)s : domine le sentiment que les grands acteurs (décideurs politiques / syndicats) ne prennent pas vraiment en compte ce grave problème de santé publique qu'est le stress au travail .**
- **Ce sont des perceptions ! ... mais le réel, ce sont les représentations sociales !**

Base : 100% = total des médecins du travail.

- **Les syndicats prennent vraiment en compte la question du stress au travail**



- **Les responsables politiques (gouvernement / législateur) prennent vraiment en compte la question du stress au travail**



► **Les médecins du travail expriment plusieurs propositions pour améliorer la situation :**

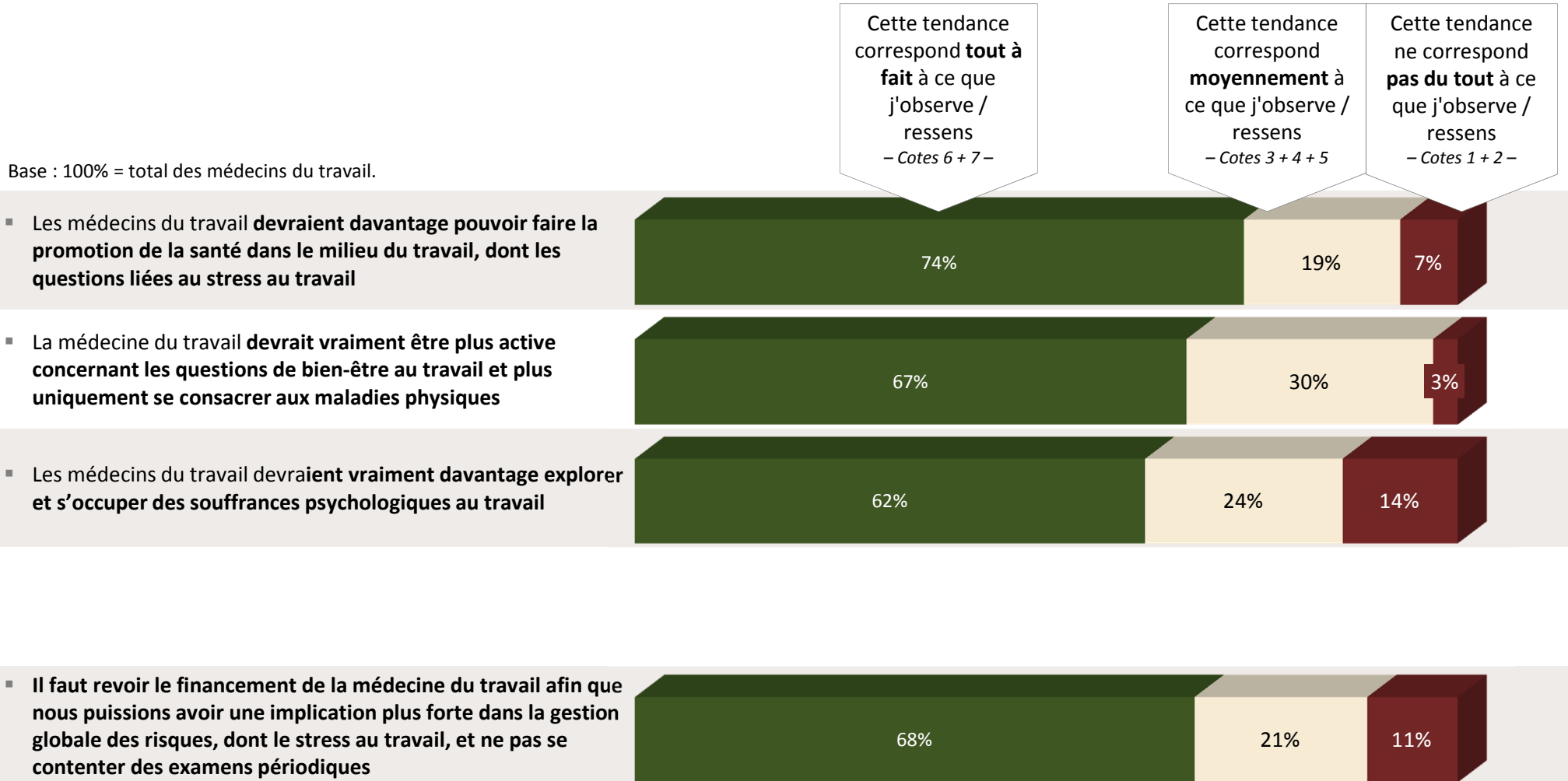
1. Modifier en profondeur leurs missions :

- **prendre davantage en compte la dimension psychologique du rapport au travail,**
- **améliorer leur formation en ce sens,**
- **adapter et harmoniser leurs outils de pronostics du stress,**
- **être davantage impliqué dans les entreprises au niveau de la conception des plans de prévention et de la mise en œuvre de ceux-ci,**
- **modifier leur organisation en portefeuilles d'entreprises par médecin du travail.**

MODIFIER EN PROFONDEUR LES MISSIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

■ Les médecins du travail souhaitent prendre davantage en compte la dimension psychologique du rapport au travail, notamment dans sa dimension prévention.

Base : 100% = total des médecins du travail.

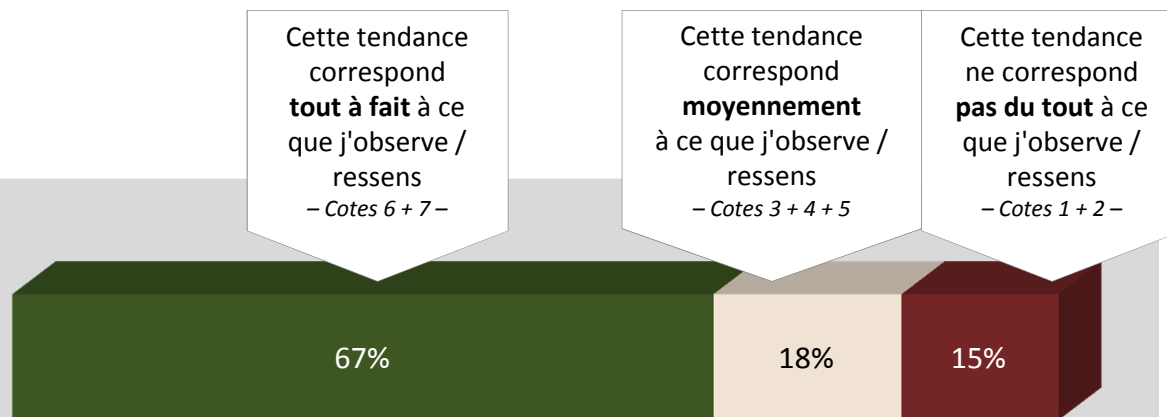


MODIFIER EN PROFONDEUR LES MISSIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

- Les médecins du travail souhaitent améliorer leur formation pour être apte à ces nouvelles missions.

Base : 100% = total des médecins du travail.

- Les médecins du travail devraient être mieux initiés au fonctionnement des entreprises c'est-à-dire leur organisation et leur type de management

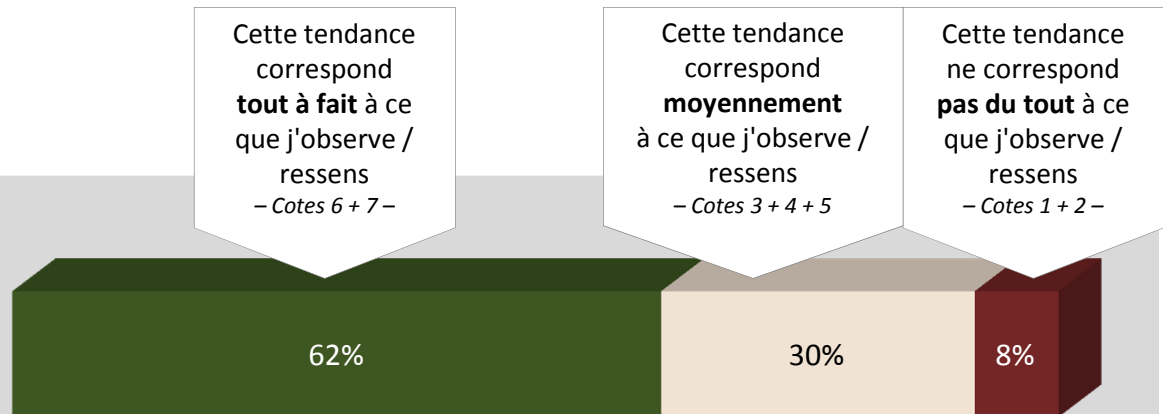


MODIFIER EN PROFONDEUR LES MISSIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

■ Les médecins du travail souhaitent harmoniser leurs outils de diagnostics du stress au travail.

Base : 100% = total des médecins du travail.

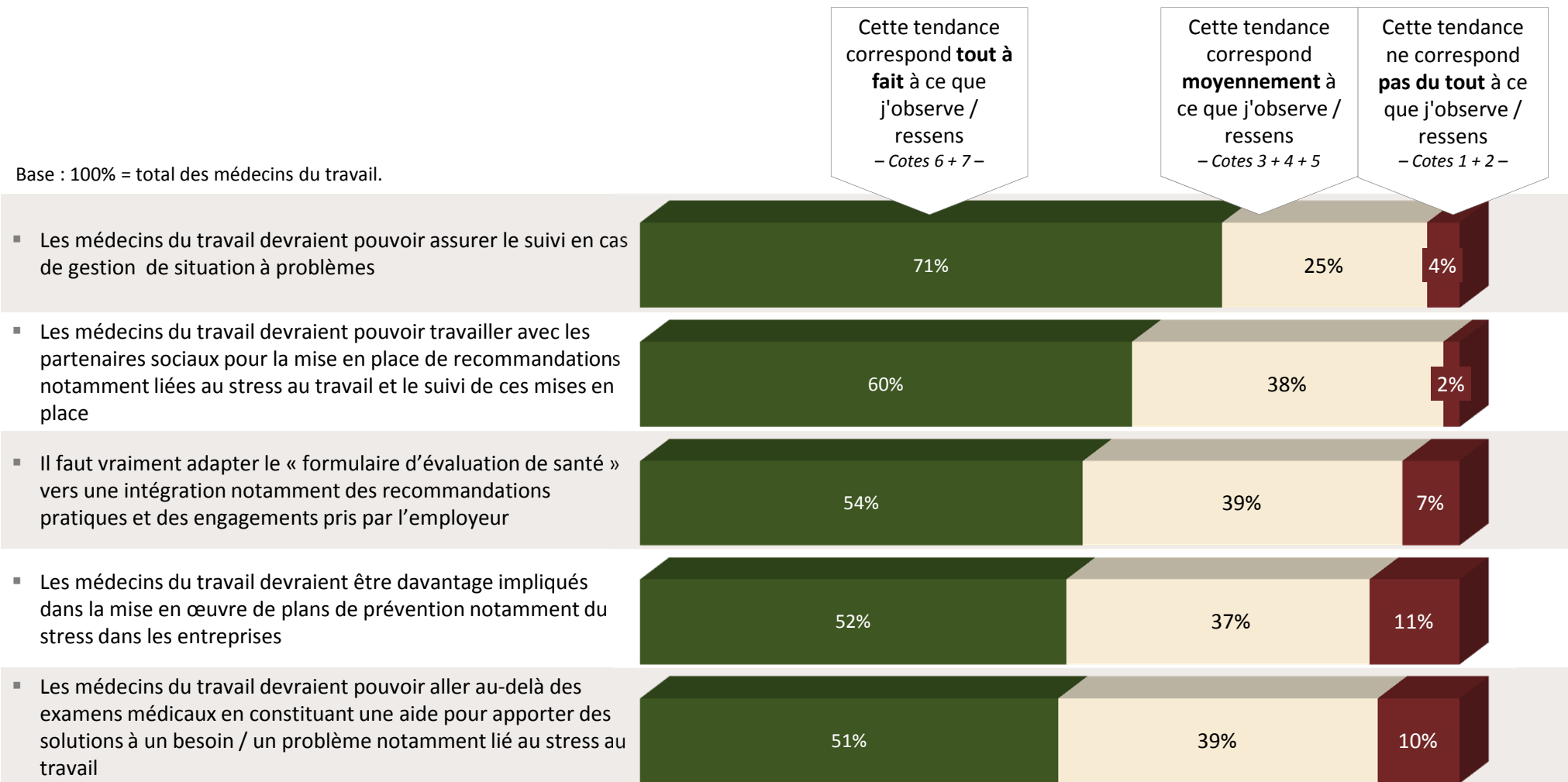
- Il est indispensable d'uniformiser les démarches de diagnostics des situations de stress au travail



MODIFIER EN PROFONDEUR LES MISSIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

■ Les médecins du travail souhaitent être davantage impliqués dans la conception des plans de prévention et dans leur mise en œuvre (souci des résultats).

Base : 100% = total des médecins du travail.

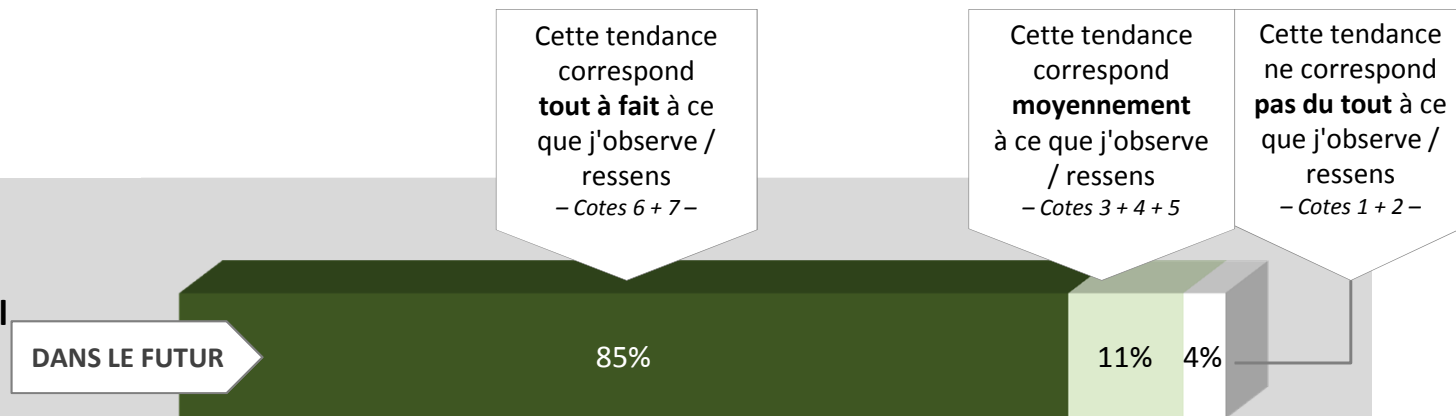


MODIFIER EN PROFONDEUR LES MISSIONS DES MÉDECINS DU TRAVAIL

- Pour remplir ces nouveaux rôles, les médecins du travail souhaitent un partage selon des portefeuilles d'entreprises alors que ce n'est pas le cas actuellement.

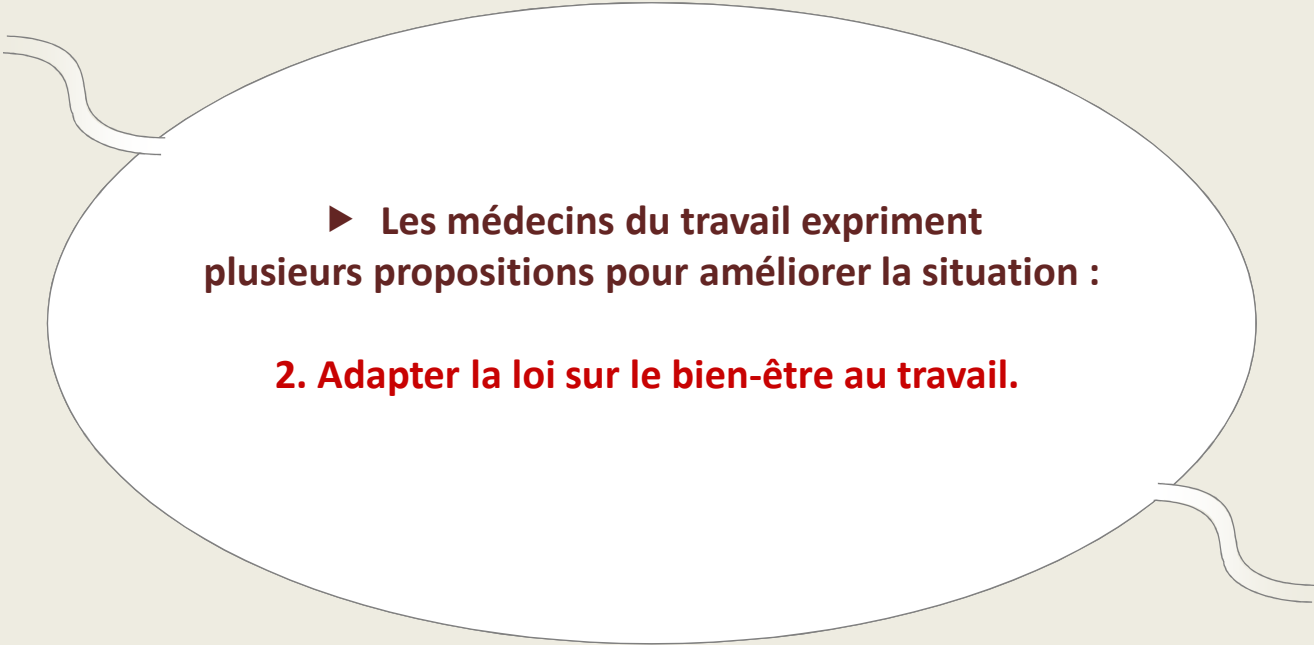
Base : 100% = total des médecins du travail.

- Chaque médecin du travail devrait avoir un portefeuille d'entreprises précises dont il s'occupe et dont il connaît les gens et la façon de travailler



- Chaque médecin du travail dispose actuellement d'un portefeuille d'entreprises précis dont il s'occupe, dont il connaît les gens et la façon de travailler





► **Les médecins du travail expriment plusieurs propositions pour améliorer la situation :**

2. Adapter la loi sur le bien-être au travail.

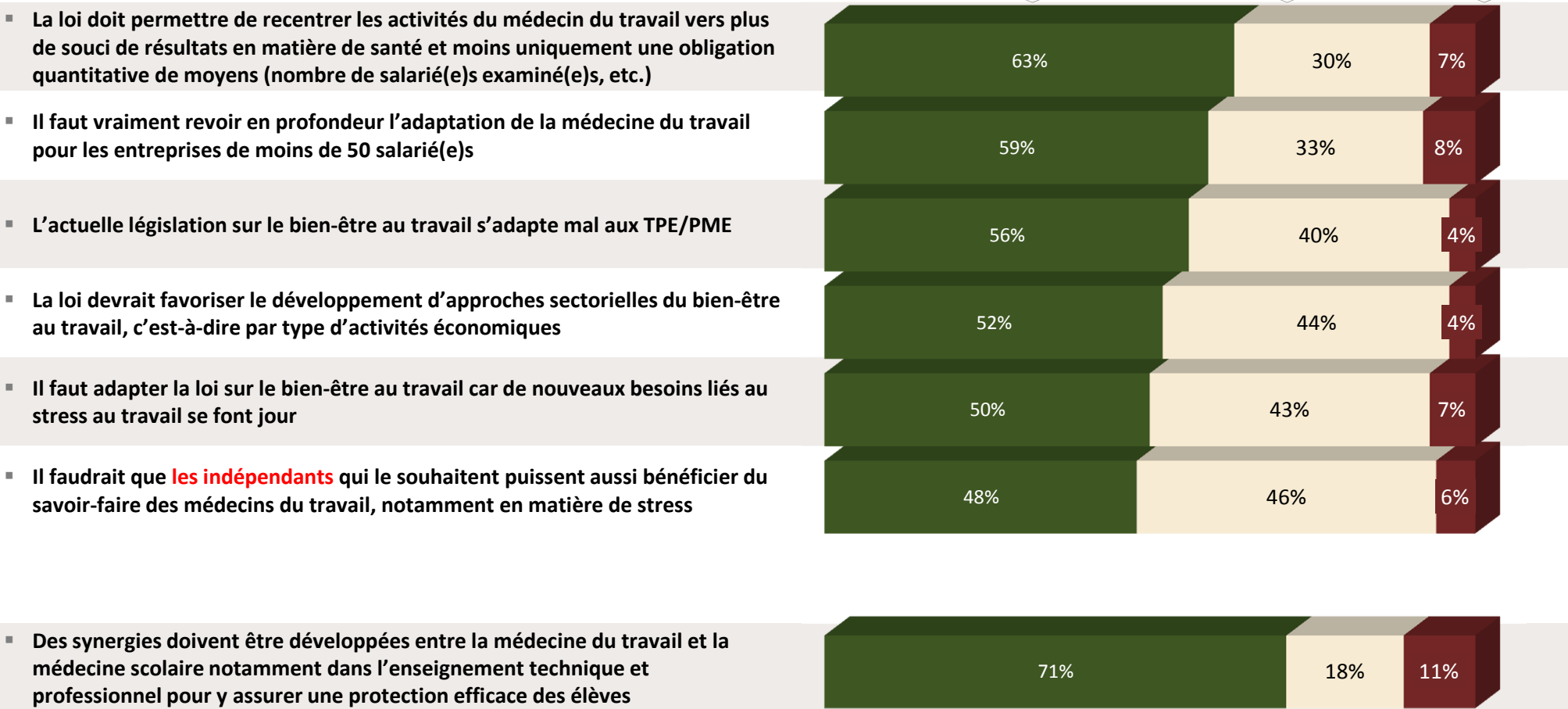
ADAPTER LA LOI SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Cette tendance correspond **tout à fait** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 6 + 7 -

Cette tendance correspond **moyennement** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 3 + 4 + 5

Cette tendance ne correspond **pas du tout** à ce que j'observe / ressens
- Cotes 1 + 2 -

Base : 100% = total des médecins du travail.





► **Les médecins du travail expriment plusieurs propositions pour améliorer la situation :**

3. Faciliter les contacts entre les salarié(e)s et les médecins du travail.

FACILITER LES CONTACTS ENTRE LES SALARIÉ(E)S ET EUX

Base : 100% = total des médecins du travail.

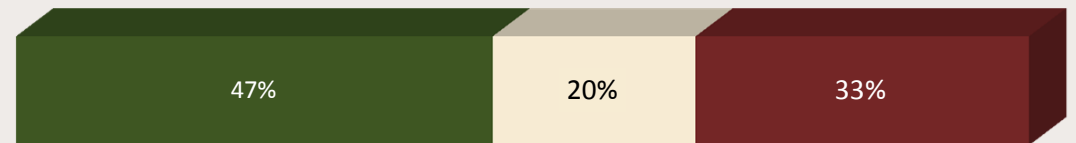
- Chaque salarié(e) devrait avoir à tout moment la possibilité de consulter directement un médecin du travail notamment pour les questions de stress au travail, de harcèlement, etc. et sans qu'il ne doive en référer à son employeur

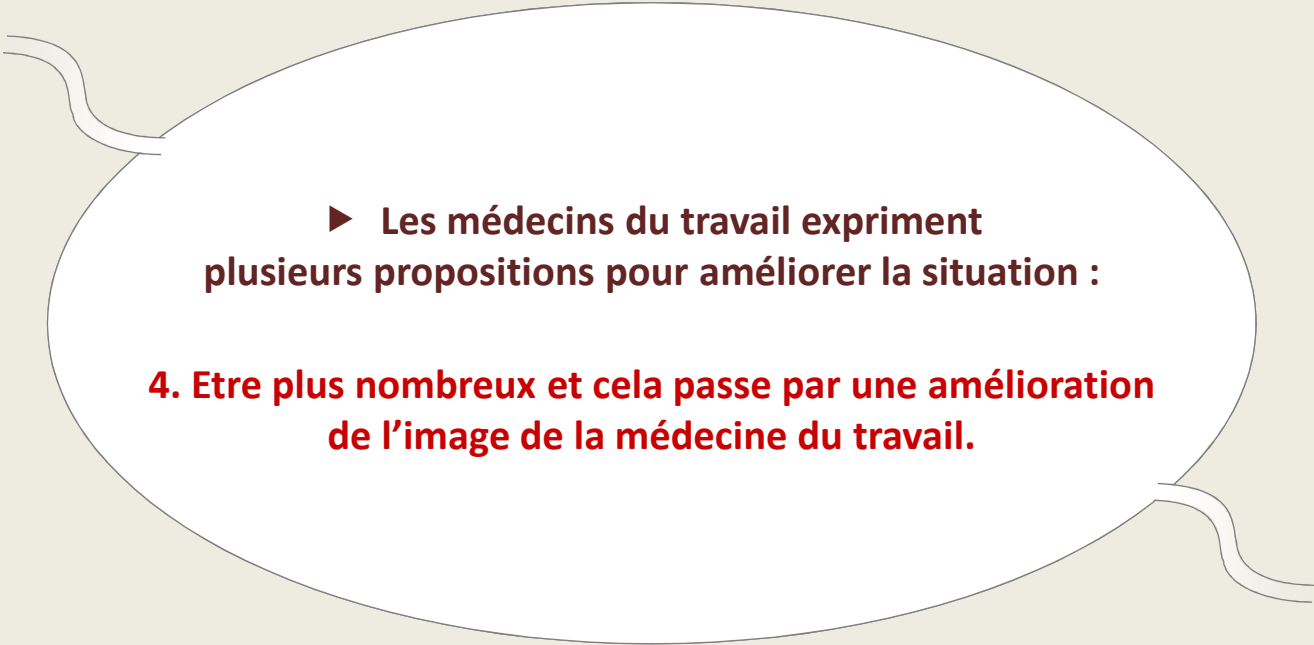


- Il faut vraiment encourager les salarié(e)s à s'adresser à nous de façon spontanée (en parallèle des examens périodiques)



- Il faut créer un document qui sera remis au salarié(e) à l'issue de chaque visite/ examen et qui sera transmis, avec l'accord du salarié(e) à son médecin traitant ou à un spécialiste



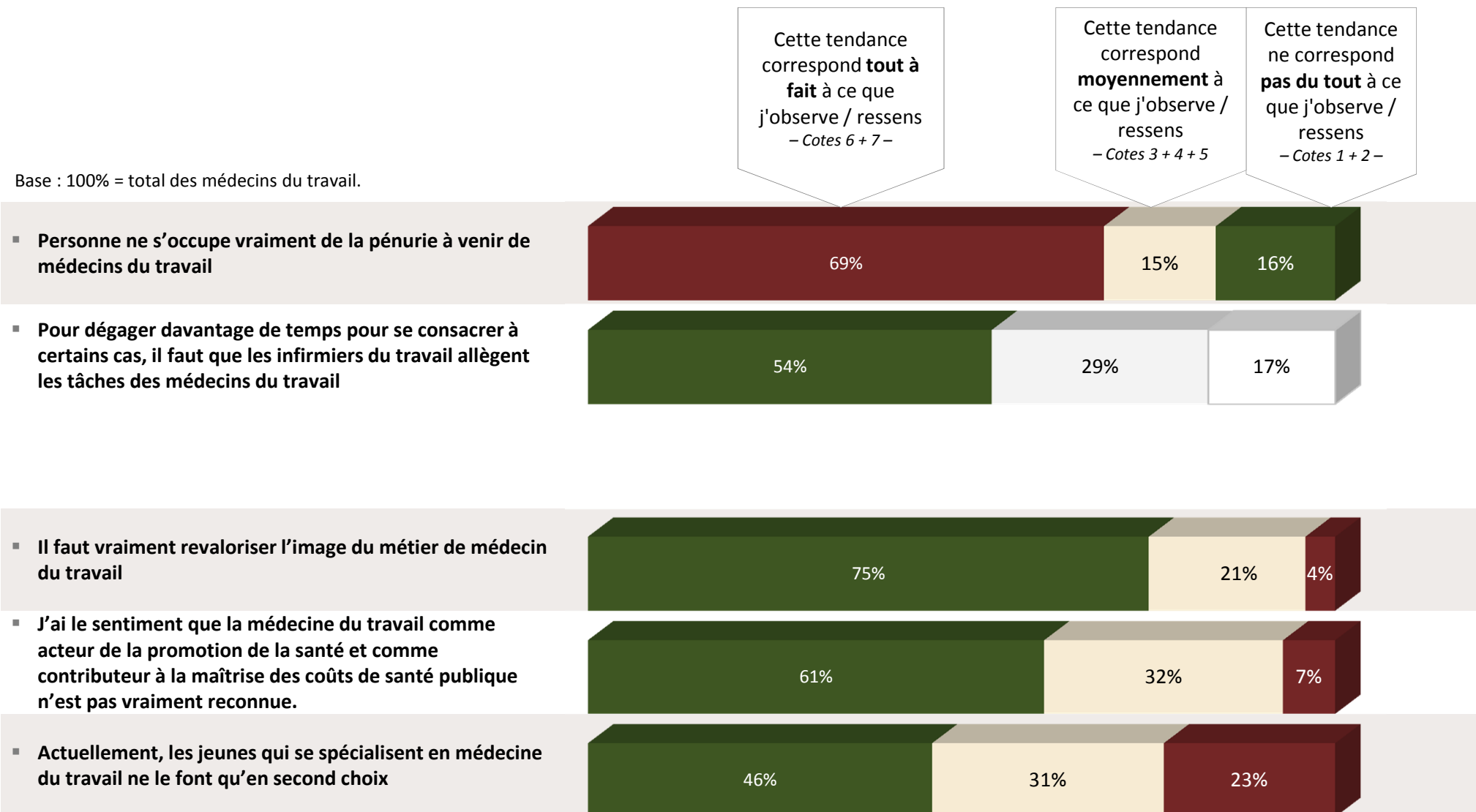


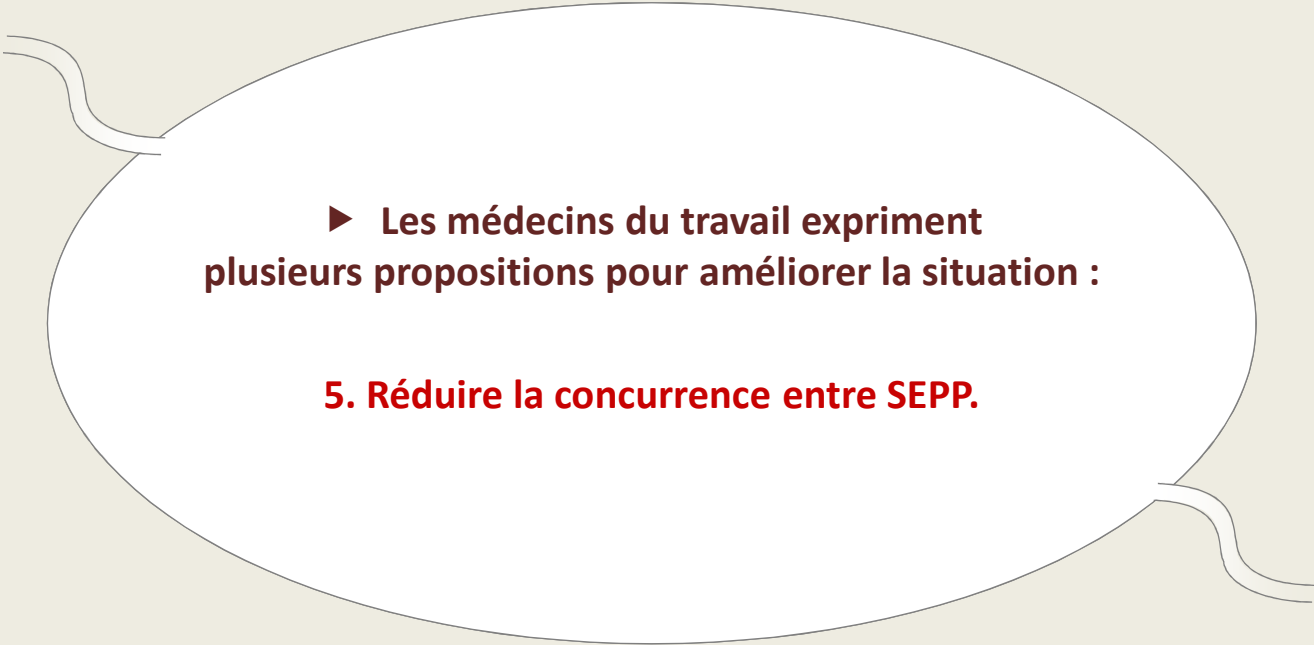
► **Les médecins du travail expriment plusieurs propositions pour améliorer la situation :**

4. Etre plus nombreux et cela passe par une amélioration de l'image de la médecine du travail.

ÊTRE PLUS NOMBREUX ET CELA PASSE PAR UNE AMÉLIORATION DE L'IMAGE DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Base : 100% = total des médecins du travail.





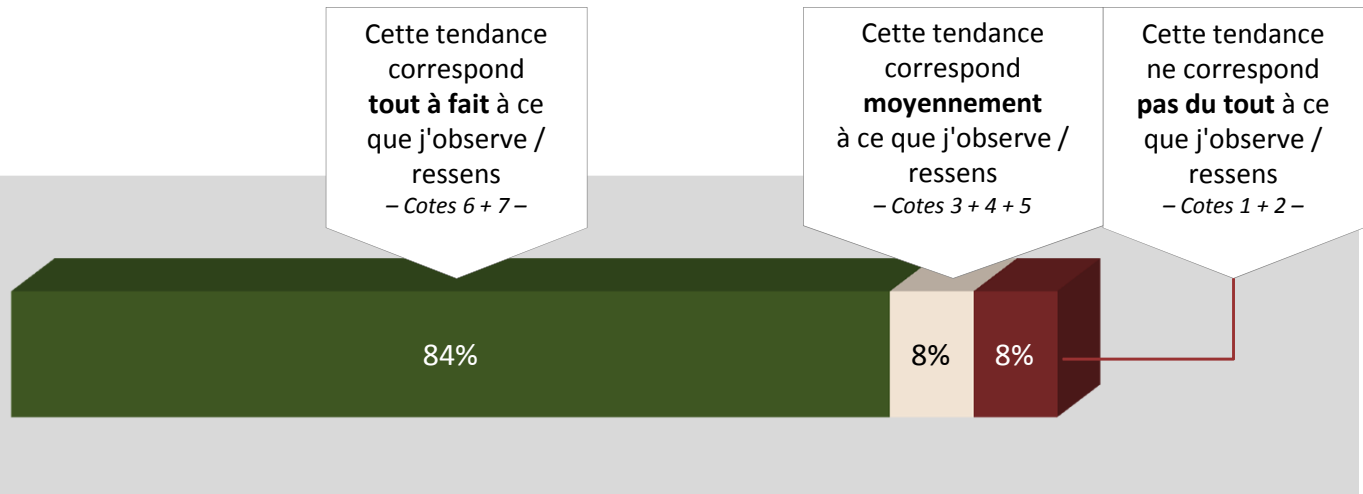
► **Les médecins du travail expriment plusieurs propositions pour améliorer la situation :**

5. Réduire la concurrence entre SEPP.

RÉDUIRE LA CONCURRENCE ENTRE SEPP

Base : 100% = total des médecins du travail.

- **Les SEPP se font trop la concurrence entre eux**



AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail,
 - le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

SYNTHÈSE (1)

► Quantitativement, le constat est net :

- un travailleur – *salarié(e) ou indépendant* – sur trois souffre d'un stress dû au travail élevé voire très élevé.
- seuls moins de deux travailleurs sur dix ne ressentent quasi pas de stress,
- les autres – *soit un sur deux* – vivent un stress modéré.

Est-ce grave ? ... explication du stress (cfr texte résumé de William PITCHOT)

A partir de leurs propres observations, les médecins du travail confirment tout à fait ces chiffres.

SYNTHÈSE (II)

- **Parmi les salarié(e)s qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, il y a davantage :**
 - de femmes que d'hommes,
 - de cadres et de commerciaux,
 - de salarié(e)s de grandes entreprises,
 - du secteur des télécoms / web / informatique, de l'enseignement, de l'horeca et des services aux entreprises,
 - ceux qui ont des horaires non réguliers / coupés / à pause / sans limites,
 - ceux qui travaillent sur des lignes de production/ à la chaîne,
 - ceux qui sont en contact avec les clients / usagers / élèves,
 - ceux qui sont dans des systèmes de primes collectives ou mixtes (individuelles et collectives),
 - ceux qui ont un emploi précaire : les intérimaires.

- **Parmi les indépendants qui souffrent d'un stress élevé voire très élevé, il y a davantage :**
 - de dirigeants de TPE/PME et de commerciaux / vendeurs,
 - d'indépendants travaillant le dimanche.

Majoritairement, les travailleurs et indépendants ressentent que le stress au travail est en augmentation et va encore s'accroître.

De leur côté, les médecins du travail constatent aussi que le stress au travail est en forte augmentation depuis quelques années. Et que ce stress est vraiment toxique pour la santé et qu'il constitue donc un vrai problème de santé publique.

SYNTHÈSE (III)

- ▶ **L'étude montre clairement que les facteurs de stress (les « stressseurs ») perçus explicitement par les travailleurs relèvent avant tout d'une seule logique : l'intensification du travail qui est une des modalités d'accroissement des gains de productivité (« moins de temps pour plus de travail »), et ses conséquences sur le rapport au temps et aux autres.**

Cette intensification du travail modifie la culture des organisations : on passe de la culture de la coopération à la culture de la compétition.

Cette généralisation de la culture de la compétition assèche les relations humaines dans l'environnement de travail. Elles sont perçues comme plus agressives, plus violentes (absence de considération, de reconnaissance, de solidarité, de justice dans les évaluations).

Ce constat est le même parmi les salarié(e)s et les indépendants. Qui plus est, ces derniers sont en réalité de moins en moins « indépendants » mais sont insérés dans des chaînes de sous-traitance / franchise qui les contraignent à intégrer/ intérioriser les logiques de fonctionnement de leurs clients.

De leur côté, les médecins du travail confirment strictement et fermement l'existence des causes profondes du stress : la société dans son ensemble mais surtout l'intensification du travail « mental » (passage de la sollicitation des bras au cerveau) et l'assèchement des rapports humains au sein des entreprises.

SYNTHÈSE (IV)

► **Comment les travailleurs ressentent-ils le stress professionnel ?**

Ces systèmes sont connus, notre enquête en donne la mesure et la hiérarchisation.

Ils sont nombreux à évoquer divers symptômes :

- **ressentir une grande fatigue,**
- **se sentir irritable,**
- **avoir mal au dos, des maux de tête,**
- **avoir des troubles du sommeil,**
- **avoir des difficultés avec ses enfants, son conjoint,**
- **avoir des difficultés à se concentrer, à prendre des décisions,**
- **transmettre son stress aux autres,**
- **avoir des troubles alimentaires.**

Tendanciellement, constats similaires parmi les salarié(e)s et les indépendants.

SYNTHÈSE (V)

► Comment les travailleurs gèrent-ils leur stress dû au travail ?

Deux logiques d'actions :

- développer des **stratégies d'évitement** : obtenir des arrêts maladie « pour souffler », changer d'employeur, changer de travail, prendre sa retraite anticipée,
- tenter **d'agir sur les symptômes** : faire du sport, du yoga, de la relaxation, prendre des médicaments, consommer de l'alcool,

Ces conduites de gestion du stress au travail sont individuelles.

SYNTHÈSE (VI)

- ▶ **Mais surtout ces façons de gérer le stress professionnel sont en net décalage avec l'analyse des travailleurs eux-mêmes concernant les causes profondes du stress au travail. Ils identifient clairement qu'il s'agit de l'intensification du travail et de l'assèchement des relations humaines qui en découle.**

Leurs actions pour tenter de réduire le stress ne visent pas à agir sur les réelles causes du stress qu'ils ont eux-mêmes identifiées.

ET ils en sont conscients car :

- **ils sont très nombreux – *six sur dix* – à dire qu'ils « sont indignés par rapport à l'évolution d'une société qui génère trop de pressions dans le monde du travail », donc que la source du stress au travail est sociétale,**
- **ils affirment clairement que « CE N'EST QU'AU NIVEAU COLLECTIF qu'il faut agir car les sources de stress relèvent de l'organisation des entreprises / administrations et de l'organisation générale de la société ».**

Tant parmi les salarié(e)s que parmi les indépendants, ils sont près de 3 fois plus nombreux à exprimer cette idée plutôt que d'affirmer que pour réduire les causes profondes du stress au travail « il faut agir individuellement car les causes de stress relèvent surtout d'une mauvaise organisation individuelle ».

SYNTHÈSE (VII)

Il faut y voir un véritable paradoxe :

- **la conviction que ce n'est qu'au niveau sociétal qu'il faudrait agir collectivement car les causes profondes du stress au travail relèvent du fonctionnement même de nos sociétés, dont les techniques de management,**
- **le constat qu'actuellement les seules conduites développées pour tenter de réduire le stress ne se situent pas à ce niveau sociétal mais se limitent à des actions individuelles sur les symptômes ou des tentatives d'évitement, qui ne visent PAS à agir sur les causes profondes .**

SYNTHÈSE (VIII)

► Pourquoi ce paradoxe ?

L'étude fournit une réponse : selon les travailleurs, aucun acteur – *GRH, syndicats, politiques, etc.* – ne prend vraiment en compte la question du stress au travail.

Les médecins du travail confirment encore plus nettement le sentiment que personne n'agit vraiment et qu'eux-mêmes n'ont pas de capacité d'agir.

Autrement dit, les travailleurs ont le sentiment d'être seuls et livrés à eux-mêmes face au stress du travail.

C'est d'ailleurs la seule proposition organisée à laquelle ils ont droit : voici des moyens de « faire avec ».

SYNTHÈSE (IX)

► De leur côté, les médecins du travail ressentent et vivent mal un autre paradoxe :

- d'une part, ils constatent qu'un volume très important de salarié(e)s souffrent fréquemment de stress dû au travail, que ce stress est en forte augmentation et que sa toxicité confirme qu'il s'agit bien d'un vrai problème de santé publique,
- mais d'autre part, ils confirment le constat des travailleurs c'est-à-dire que personne n'agit vraiment, pas même eux :
 - ils sont très critiques à l'égard de leur propres pratiques concernant le stress au travail et avouent qu'ils n'y sont pas bien formés,
 - ils sont très critiques à l'égard des initiatives, plutôt l'inertie, des employeurs et constatent que la loi sur le bien-être au travail n'est pas vraiment appliquée,
 - ils sont très critiques à l'égard des syndicats et des responsables politiques.

Ce paradoxe génère une véritable frustration, car personnellement, ils voudraient agir.

SYNTHÈSE (X)

► Dès lors, les médecins du travail formulent diverses propositions :

1. Modifier en profondeur leurs missions :

- prendre davantage en compte la dimension psychologique du rapport au travail,
- améliorer leur formation en ce sens,
- adapter et harmoniser leurs outils de pronostic du stress,
- être davantage impliqué dans les entreprises au niveau de la conception des plans de prévention et de la mise en œuvre de ceux-ci,
- modifier leur organisation en portefeuilles d'entreprises par médecin du travail.

2. Adapter la loi sur le bien-être au travail, notamment une meilleure adaptation aux TPE/PME et qu'elle s'étende aux indépendants.

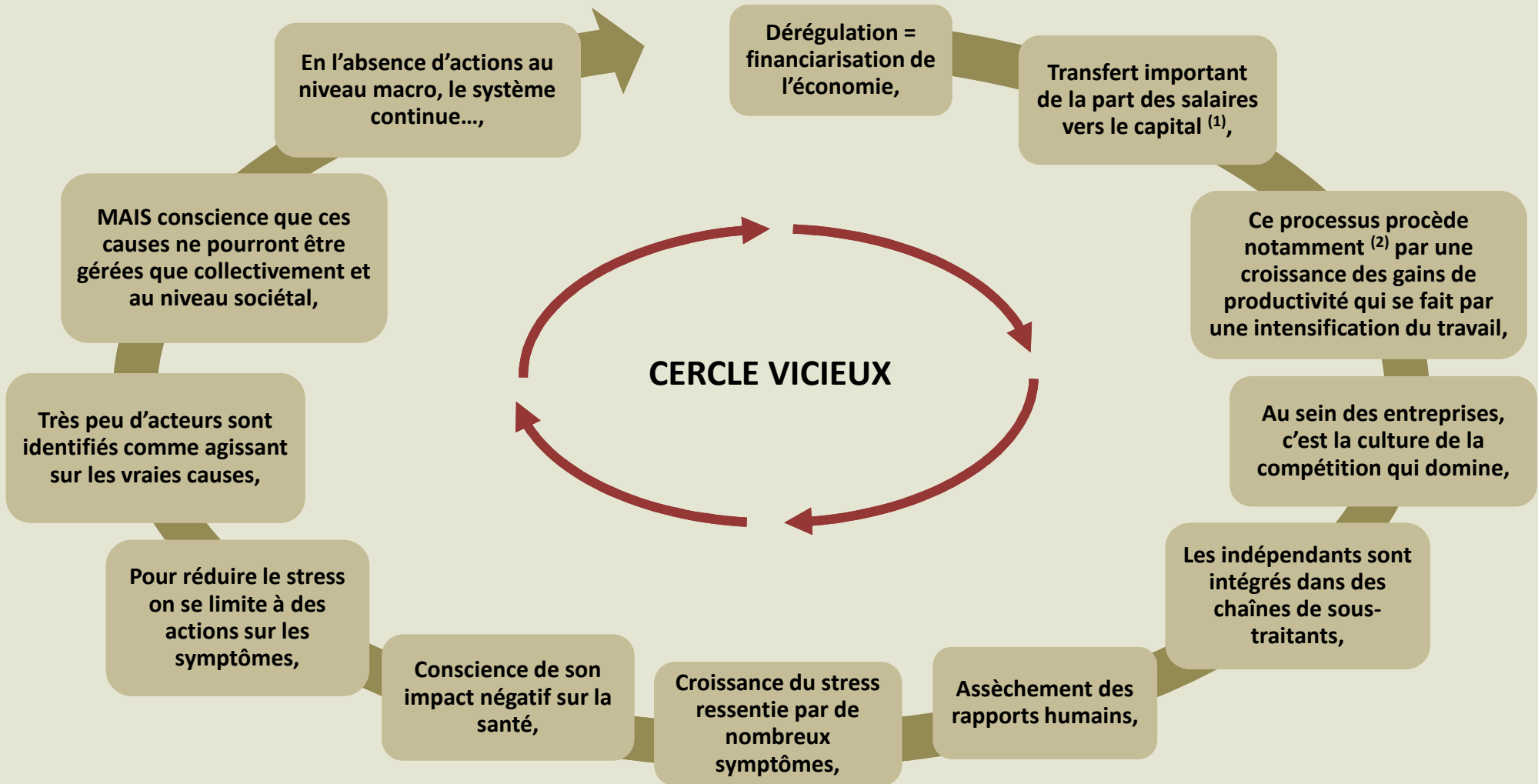
3. Faciliter les contacts entre les salarié(e)s et les médecins du travail.

4. Etre plus nombreux et cela passe par une amélioration de l'image de la médecine du travail

5. Réduire la concurrence entre SEPP.

SYNTHÈSE (XI)

- Ces différents constats peuvent être visualisés dans un cercle vicieux qui montre « le système du stress ».



1. « Dans la zone €, les entreprises prennent chaque année l'équivalent d'1% du PIB dans la poche de leurs salariés, en plus de ce qu'elles ont fait les années précédentes » Patrick ARTUS, Directeur des études à la banque NATIXIS, in « Les incendiaires »- Perrin 2007.
2. Le chômage de masse et les délocalisations contribuent aussi à cette diminution de la part des salaires au profit des dividendes.

*« Il ne s'agit pas de soigner les travailleurs stressés
mais de soigner le travail »*

Matéo ALALUF *

► En tant qu'acteur socio-politique, la mutualité Solidaris / Socialiste se doit d'écouter les travailleurs.

Ceux-ci évoquent une double souffrance :

- au premier degré : ils ressentent du stress professionnel, ils savent que c'est toxique pour leur santé et nombreux sont ceux qui pensent que cela ne va pas s'arranger à l'avenir.
- au second degré : ils identifient les sources profondes du stress au travail : l'intensification toujours plus forte du travail et son impact sur la gestion du temps et du rapport aux autres, et ils déplorent que personne ne semble agir sur ces causes. Ils en sont réduits à diverses conduites individuelles tout en pressentant que celles-ci ne constituent pas des solutions définitives.

Parallèlement, les médecins du travail confirment ces constats.

* Voir plus loin les propositions du professeur Matéo Alaluf, consultant de Solidaris.

Le professeur William Pitchot explique scientifiquement la toxicité du stress du point de vue biologique et ses conséquences graves sur les risques de maladies physiques – infarctus, cancers, etc. -. Voir plus loin les propositions du professeur Pitchot, consultant de Solidaris.

► *Que peut faire Solidaris dans ce contexte ?*

1. **REEMPLIR UN ROLE D'ENSEMBLIER (rassembler divers acteurs) POUR CONTRIBUER A L'ACTION COLLECTIVE SUR LES CAUSES PROFONDES DU STRESS AU TRAVAIL.**

L'aspect législatif

- **Mettre en lien les responsables politiques et les médecins du travail, voire les professionnels de la santé mentale pour l'adaptation de la loi sur le bien-être au travail : y préciser et élargir le rôle des médecins du travail en matière de risques psycho-sociaux au travail et leurs rôles au sein des CPPT, élargir le champ de cette loi aux professions d'indépendants, préciser son champ d'action par rapport aux TPE/PME, etc.**
- **Examiner avec les responsables politiques et d'autres acteurs pourquoi cette loi ne semble pas appliquée et envisager les moyens de la faire appliquer.**
- **Etudier avec les responsables de la Sécurité Sociale les modalités de financement des consultations de médecins du travail même à l'initiative des salariés. Egalement, mettre au point le financement des consultations des médecins du travail par les professions indépendantes.**

L'action au sein des entreprises / administrations

Concrètement, plusieurs actions sont à entreprendre :

- **Mettre en lien les professionnels de la santé, dont la santé mentale et les médecins-conseil, et les médecins du travail afin d'améliorer la formation de ces derniers en matière d'approches et de connaissance des risques psychosociaux au travail et notamment le stress.**
Egalement, s'assurer d'une mise au point d'un outil de diagnostic validé des risques de stress qui serait utilisé de façon systématique.
- **Sensibiliser les partenaires des CPPT (syndicats, DRH, employeurs) avec les médecins du travail et les professionnels de la santé mentale sur les divers aspects du stress au travail, notamment ses causes profondes. Très concrètement : faire la pédagogie des diagnostics de la charge psycho-sociale dont le stress – *comment mesure-t-on ?* –, échange de « case stories » sur des bonnes pratiques d'actions sur des causes et non uniquement sur les symptômes, comment établir un bilan d'évolution ? etc.**
Imaginer avec les partenaires sociaux et les médecins du travail des interventions de ce type dans les TPE /PME ne disposant pas de CPPT.
- **Favoriser l'existence d'une information précise au sein des entreprises : que les salarié(e)s connaissent « leur » médecin du travail , la personne de confiance et le conseiller en prévention afin de pouvoir les contacter individuellement en toute connaissance de leur champ d'action.**
- **Sensibiliser les grandes écoles qui forment les managers pour que soit inscrit dans le cursus un aspect « stress au travail » – *non seulement pour les managers eux-mêmes mais pour les personnes qu'elles piloteront* –.**

L'action à l'égard des médecins généralistes et des professionnels de la santé mentale

- **S'assurer que les médecins généralistes (qui constituent la première ligne) et les professionnels de la santé mentale connaissent le champ d'intervention des médecins du travail et soient sensibilisés aux questions spécifiques des risques psychosociaux liés au travail dont le stress.**
- **Mettre en lien localement les médecins du travail avec les praticiens auxquels ils envoient des travailleurs et s'assurer qu'une procédure de suivi et de feed-back concernant les patients fonctionne.**

**2. REMPLIR UN ROLE de PEDAGOGUE SUR LE STRESS AU TRAVAIL
➔AIDER A PENSER LE STRESS**

Développer une campagne de communication originale (pas de la pub classique) visant à lancer un débat pour améliorer la capacité d'agir des travailleurs :

- **définir ce qu'est le stress au travail,**
- **distinguer les symptômes et les causes profondes,**
- **montrer scientifiquement la toxicité du stress au travail du point de vue biologique et ses conséquences sur les risques de maladies graves,**
- **montrer pourquoi le stress au travail semble en augmentation,**
- **expliquer le rôle des médecins du travail, des CPPT, la loi sur le bien-être au travail
➔dire aux travailleurs quels sont leurs droits,**
- **donner la parole aux divers intervenants : salariés / indépendants / syndicats / employeurs / chercheurs en psycho / praticiens, etc.,**
- **montrer des bonnes pratiques qui agissent sur les causes profondes et pas uniquement sur les symptômes ➔ casser le sentiment de fatalité et de désenchantement exprimé par les travailleurs ➔ montrer que des initiatives sont possibles,**
- **tenir un site internet où ces bonnes pratiques sont décrites.**

Sensibiliser aux grands enjeux sociétaux

Le défi actuel est de trouver les moyens d'améliorer le bien-être collectif en mettant en débat le modèle de développement et en affirmant la primauté de l'humain sur la finance. Celle-ci doit être au service de l'intérêt général et non pas de ses propres intérêts.

Nous nous trouvons face à un paradoxe absurde :

- **le volume de personnes sans emploi est en croissance dans la plupart des pays de l'OCDE,**
- **un nombre important de ceux qui travaillent sont écrasés par le volume de travail à effectuer qui les empêche notamment d'avoir une vie privée.**

Un paradoxe évident : certains sont sans emploi et déprimés, d'autres ont un travail et sont stressés, chacun au point d'altérer gravement leur santé.

Dans les deux situations, ce sont des souffrances découlant d'un déséquilibre dans la répartition du temps de travail !

- ▶ **Concrètement, nos constats conduisent à mettre en débat :**
 - **la question du partage du temps de travail donc la création d'emploi pour réduire la pression conduisant au stress,**
 - **plus fondamentalement, cela suppose de revoir les temps sociaux : le temps pour se former, le temps pour réfléchir/ « temps sabbatique », le temps pour soi, le temps pour travailler, le temps pour la retraite, etc.**

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail,
 - le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

- ▶ Aujourd'hui de nombreuses études mettent en évidence la réalité inquiétante du stress au travail.
En effet, ce stress peut avoir des conséquences importantes sur la santé psychologique et physique de l'individu, mais aussi un impact majeur sur la performance du travailleur et la productivité de l'entreprise qui l'emploie.
Ce phénomène de stress représente une vraie menace pour l'avenir de notre société et plus spécifiquement de notre économie.
- ▶ L'évolution vers des modèles de gestion moins humanisés mettant le financier au centre des préoccupations explique une augmentation de l'intensité du stress vécu au sein de l'entreprise.
Des causes multiples et bien connues comme un accroissement du niveau d'exigence, une diminution des moyens, le strict respect des délais impartis, la déliquescence des liens sociaux au sein de l'entreprise, le sentiment d'être de moins en moins respecté, ou l'insécurité par rapport à l'avenir professionnel contribuent également à expliquer cette évolution défavorable.
Le travail est de plus en plus lourd sur le plan psychologique.
- ▶ Le mot stress fait aujourd'hui partie du langage courant.
A l'origine, le stress est un terme scientifique qui a reçu différentes définitions en fonction de la discipline concernée. Le stress est utilisé dans les domaines de la psychologie, de la psychiatrie, de l'immunologie, de la physique, de la sociologie ou des sciences de l'ingénieur.
Dans le langage de tous les jours, nous utilisons souvent ce terme pour désigner nos réactions émotionnelles face aux difficultés de la vie moderne. On le considère souvent comme bon ou mauvais. Il est alors vécu comme un « moteur » ou comme un « frein ».
Le stress est aussi décrit comme un signe de fragilité, comme une caractéristique touchant les plus fragiles. Il est également nié et plutôt considéré comme une « notion abstraite », « un phénomène de mode » ou « une forme d'inadaptation sociale ». Bref, le stress n'a pas vraiment bonne réputation.
- ▶ Pourtant, bien avant la réalisation d'études scientifiques, les professionnels de la santé mentale ont observé la nocivité du stress au travail en tant que phénomène nouveau.

DEFINITION

- ▶ D'après l'agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, le stress « survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité. »

- ▶ En médecine, le terme de stress a été introduit pour la première fois par Hans Selye, endocrinologue.

Pour lui, le stress est « une réponse non spécifique de l'organisme face à une demande ».

Il a décrit le concept de « syndrome général d'adaptation » au stress biologique qui représente une réponse complexe d'alarme et d'activation en réponse à un stress.

D'une manière générale, face à un stress, l'organisme va réagir en 3 phases : une réponse initiale, qualifiée de réaction d'alarme, suivie d'une seconde étape correspondant à un stade d'adaptation ou de résistance visant le rétablissement de l'équilibre (homéostasie) et enfin quand le stress se prolonge ou se répète trop fréquemment une phase d'épuisement, conséquence d'un débordement des capacités d'adaptation de l'organisme.

Si la réaction initiale est bonne pour la survie de l'individu, le caractère chronique de la réaction au stress a un effet négatif sur la santé entraînant des symptômes classiques comme de l'insomnie, de l'irritabilité, une humeur triste, une chute de libido, des troubles de l'attention et de la mémoire, des difficultés respiratoires, des modifications de la tension artérielle, des perturbations métaboliques, une tendance à l'auto-traitement avec la prise de substances addictogènes (alcool, cannabis, calmants, somnifères).

Ce stress chronique a également des effets sur notre immunité favorisant les infections et étant parfois à l'origine de maladies physiques.

- ▶ En fait, le stress n'est ni bon, ni mauvais. Il s'agit d'un processus d'adaptation aux changements de l'environnement.

LA TOXICITE DU STRESS : UNE REALITE BIOLOGIQUE

- ▶ Les éléments physiologiques de la réponse au stress induisent une activation des fonctions nécessaires à la survie de l'individu.

Par exemple, la disponibilité en oxygène est accrue par une accélération du rythme de la respiration et du cœur, et une augmentation de la pression artérielle.

Les différentes fonctions peu utiles dans le cadre de la réaction au stress comme la digestion, l'appétit, la reproduction ou l'immunité sont mises au repos.

D'un point de vue comportemental, l'attention et la vigilance s'améliorent.

Sur le plan biologique, la réaction de stress est associée à l'activation d'une part du système sympathique conduisant à la libération d'adrénaline et d'autre part de l'axe hypothalamo-hypophyso-surrénalien avec la libération de cortisol. Cette hormone produite par les glandes surrénales situées au-dessus des reins joue un rôle essentiel dans la réaction d'adaptation, mais aussi dans l'apparition de complications psychologiques et/ou physiques.

Conséquences psychologiques et psychiatriques

- ▶ Lors de la réaction initiale, tous ces changements sont adaptatifs et visent à maintenir l'équilibre.

Malheureusement, lorsque le stress est trop important ou chronique, on assiste à une hyperactivité, notamment de l'axe hypothalamo-hypophyso-surrénalien et donc à une libération excessive de *cortisol*, mais aussi du système orthosympathique avec une production importante d'*adrénaline* (figure 1).

La libération d'adrénaline va provoquer une augmentation de la fréquence cardiaque, une vasoconstriction des petites artères, une nouvelle répartition du flux sanguin, une augmentation du tonus musculaire, une hypertension artérielle, une diminution de l'activité de certaines glandes et des perturbations des fonctions intestinales et uro-génitales. Il peut en résulter des phénomènes de tensions musculaires douloureuses, des affections cardiovasculaires, et des troubles au niveau intestinal ou uro-génital.

La production excessive de cortisol va activer des médiateurs de l'immunité et de l'inflammation susceptibles de favoriser l'apparition de certaines maladies.

Le cortisol va également exercer un effet véritablement toxique sur notre cerveau et en particulier sur une zone appelée l'hippocampe. Les cellules nerveuses (neurones) situées dans l'hippocampe peuvent subir un véritable processus dégénératif sous l'effet d'une concentration excessive de cortisol.

Or, cette structure cérébrale joue un rôle essentiel dans l'apprentissage et la mémoire, en particulier dans la consolidation de la mémoire à court terme en mémoire explicite à long terme.

En outre, l'hippocampe est également impliqué dans la modulation des réponses émotionnelles. Une atteinte toxique de cette structure cérébrale peut être à l'origine d'un épisode dépressif.

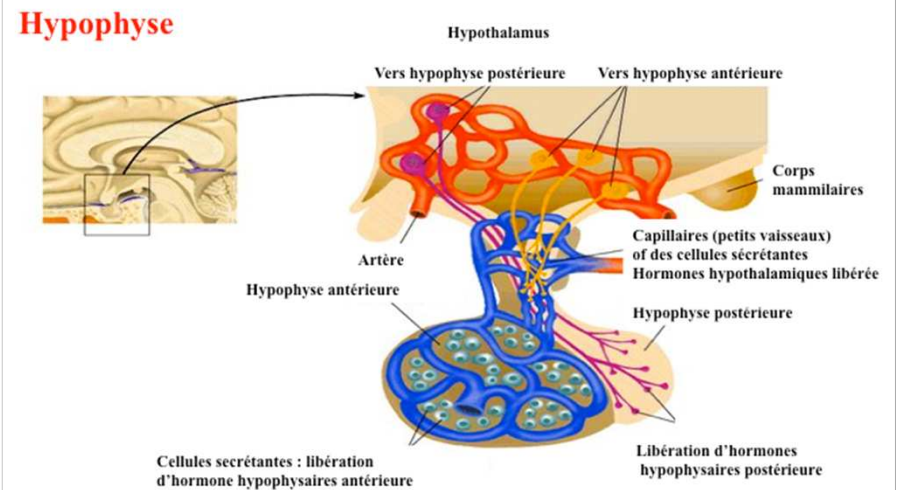
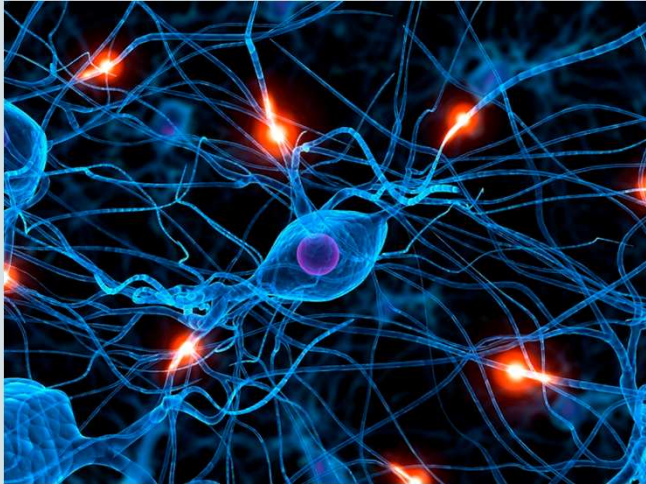


Figure 1: L'axe HPA est médié par la sécrétion d'un peptide, le CRH (corticotropin-releasing hormone) par l'hypothalamus (structure cérébrale qui assure la liaison entre le système nerveux central et le système endocrinien). Le CRH active la sécrétion de l'hormone adrénocorticotrope ou ACTH par l'hypophyse. L'ACTH libérée dans le sang agit sur les glandes surrénales permettant la libération des glucocorticoïdes (cortisol). Ces derniers interagissent avec leurs récepteurs situés dans de nombreux organes de notre corps afin de réguler en particulier notre métabolisme énergétique.

L'ANALYSE DE NOTRE EXPERT PSYCHIATRE, LE DOCTEUR PITCHOT (V) – **NOCIVITÉ DU STRESS (V)**



Interconnections entre les cellules nerveuses (neurones)

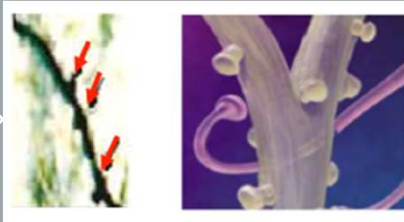
Effet du stress sur les ramifications dendritiques (prolongement du corps du neurone)



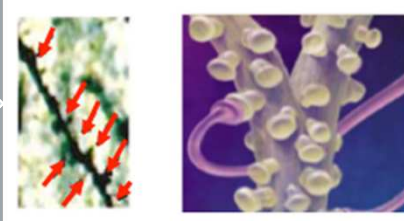
avant

Effet de la dépression et des antidépresseurs sur les connexions entre les neurones

DÉPRESSION
réduction

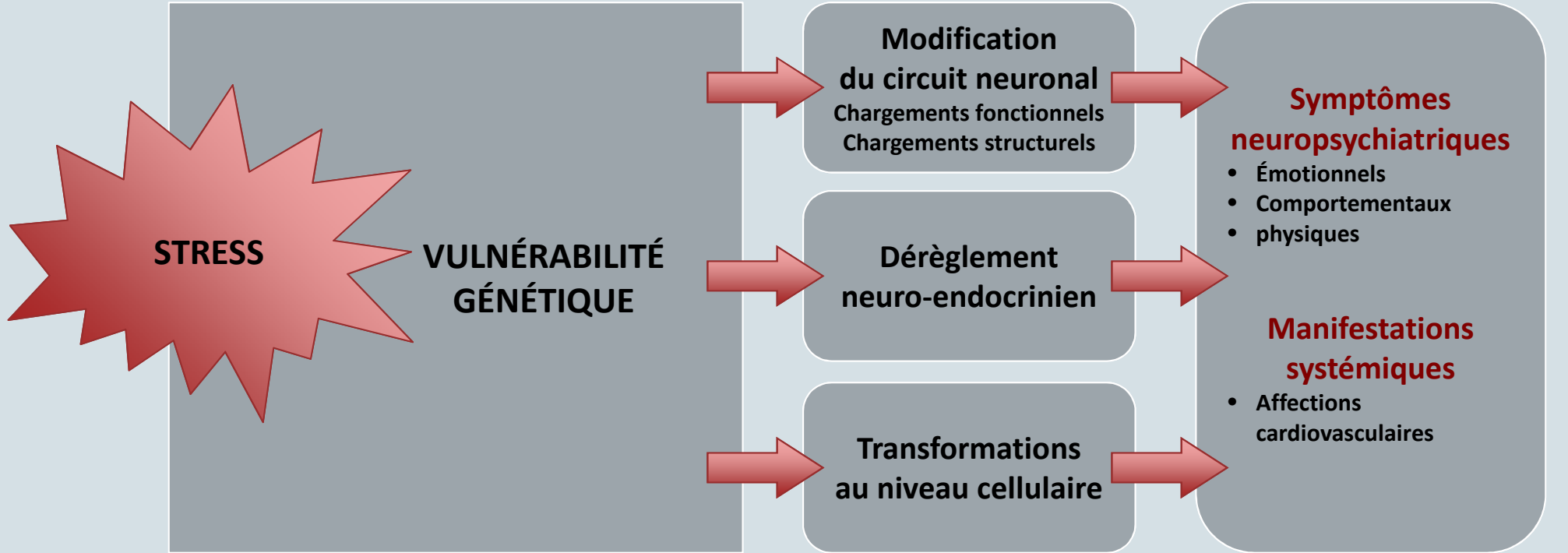


POST-TRAITEMENT
augmentation



après

Relations entre stress,
dépression et maladies
physiques



Conséquences sur le plan physique

- ▶ Une étude appelée INTERHEART a particulièrement bien analysé l'influence des facteurs de stress psychosociaux sur le risque d'infarctus aigu du myocarde.
La prévalence des 4 indices de stress (stress professionnel, domestique et financier, événements pénibles récents) est très significativement accrue parmi les cas d'infarctus en comparaison avec celle observée parmi les sujets témoins n'ayant pas eu d'infarctus.
L'analyse réalisée dans INTERHEART est unique en ce sens qu'elle a évalué simultanément plusieurs facteurs de stress, en incluant la perception du stress et des événements de la vie et en prenant en compte la notion de contrôle du stress.
Pour un stress global sévère, l'importance relative de l'effet observé est moins marquée que celle revenant au tabagisme, mais du même ordre de grandeur que celle liée à l'hypertension artérielle ou à l'obésité abdominale.
Le rôle du stress se retrouve dans les deux sexes, à tous les âges et dans les différentes régions du monde.
Ces résultats montrent que le stress psychosocial joue un rôle important dans la survenue d'un infarctus aigu du myocarde.
- ▶ En combinant les résultats de 6 grandes études prospectives regroupant un total de 118,696 patients, une revue de littérature publiée en 2012 a mis en évidence un lien significatif entre le stress perçu et la maladie coronarienne (angine de poitrine, infarctus).
- ▶ L'influence de facteurs psychosociaux sur le développement et la progression des cancers est suspectée depuis longtemps.
Une étude prospective réalisée sur 10.808 femmes Finlandaises a montré un risque significativement accru de cancer du sein suite à un événement de vie important, un divorce ou une séparation et la mort d'un proche.
Une autre étude rétrospective de 257 cas et 565 témoins a montré que les femmes qui ont subi des événements de vie majeurs, un stress dans leurs activités quotidiennes ou une dépression présentent un risque presque multiplié par 4 de développer un cancer mammaire, comparées aux femmes témoins qui n'ont pas fait l'expérience de ce type de stress. Les femmes qui rapportent l'expérience d'un stress au travail ont un risque accru non significatif de 16% d'un cancer du sein, comparé aux contrôles.
Enfin, dans une large étude épidémiologique, la dépression était liée à la mortalité liée au cancer, mais cette association était retrouvée seulement chez les fumeurs.

Conséquences sur le plan physique

- ▶ Les études cliniques et épidémiologiques des 30 dernières années ont mis en évidence des liens significatifs entre le stress chronique, la dépression, l'isolement social et la progression des cancers.
Cependant, peu d'éléments scientifiques plaident pour un rôle de ces facteurs comportementaux dans l'initiation d'un cancer. Certaines études ont montré qu'un haut niveau de support social améliore l'évolution clinique des cancers.
Par exemple, dans le cancer du sein, le support social a été relié à une survie plus longue.
Il semble également que le stress et les facteurs psychosociaux jouent un rôle clé dans les phénomènes en cascade qui aboutissent à la formation de métastases.

PROPOSITIONS D' ACTION

- 1.** A partir des résultats de l'enquête, la première étape est de **lancer une campagne de communication sur le stress au travail**. L'information doit toucher à la fois les salariés, les indépendants et les patrons.
Le stress professionnel est l'objet d'une véritable *stigmatisation* auprès du grand public. Cette image péjorative et les jugements de valeur qui y sont associés doivent être modifiés en profondeur. L'information doit aborder les dimensions individuelles et collectives du stress.
Le contenu de la communication comprendra d'abord une présentation claire des principaux enseignements de l'enquête. Les travailleurs n'étant pas toujours conscient de l'importance du stress vécu, les symptômes associés à un excès de stress seront explicités, de même que les causes de ce stress professionnel.

Le stress est une réalité biologique.
Il exerce un effet véritablement toxique sur l'organisme et peut même être à l'origine d'affections physiques et psychiatriques. Or, peu de personnes dans le grand public sont conscientes de cette dimension organique du stress professionnel.

PROPOSITIONS D' ACTION

2. Sur le plan collectif, on peut agir sur les causes du stress professionnel chronique.

Une action sur les racines du stress au travail va demander une action politique forte et un changement profond dans les techniques de gestion des entreprises.

Le défi est manifestement énorme.

3. Permettre aux travailleurs d'avoir accès aux meilleures techniques de prise en charge du stress et de ses principales conséquences comme l'anxiété et la dépression.

La communication sur ces approches préventives et curatives doit s'inscrire dans un processus plus large d'information sur la *stigmatisation* des « troubles psychologiques ».

La souffrance psychique voire la décompensation psychiatrique en relation avec l'activité professionnelle doit devenir un droit. Des techniques psychothérapeutiques efficaces existent pour la prise en charge du stress chronique, de l'anxiété et de la dépression.

On peut notamment citer les thérapies cognitives, la pleine conscience, le développement de l'intelligence émotionnelle ou l'hypnose. Ces techniques sont méconnues du grand public et des médecins.

Ces méthodes pourraient être présentées par des professionnels particulièrement compétents dans ces domaines sous forme de séquences vidéo disponibles sur des sites officiels, bien référencés comme par exemple le site internet de Solidaritis.

PROPOSITIONS D' ACTION

4. Une amélioration du fonctionnement de la médecine du travail en augmentant notamment les pouvoirs du médecin du travail est un élément d'action essentiel susceptible d'avoir un impact immédiat sur la problématique de la gestion du stress au travail.

En particulier, octroyer aux travailleurs un droit d'accès direct et facile au médecin du travail serait un progrès extrêmement important.

Cette possibilité de solliciter le médecin du travail en cas de souffrance psychologique aiderait beaucoup les intervenants dans le domaine des soins de santé mentale comme le psychiatre et le psychologue dans la prise en charge des problématiques de stress.

La formation du médecin du travail à la problématique du stress devra être améliorée.

Il faudra idéalement favoriser une meilleure collaboration entre les médecins du travail, les psychologues et les psychiatres.

PROPOSITIONS D' ACTION

- 5. Améliorer les relations humaines au sein de l'entreprise** est un véritable défi auquel nous ne pourrons échapper.

Le soutien social dans la sphère professionnelle est un élément protecteur essentiel, d'autant plus que ce soutien est de plus en plus défaillant dans la sphère privée.

L'organisation de lieux de parole favorise en général la solidarité entre les salariés.

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

1

PRIVATION D'EMPLOI ET MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

- ▶ L'enquête précédente sur l'état de bien-être de la population (le thermomètre des Belges – Solidaris) avait déjà montré que si une personne sur dix exprime un profond mal-être permanent, cette proportion s'élevait à quatre sur dix pour les demandeurs d'emploi. L'échelle standardisée utilisée pour appréhender l'état des répondants permettait de conclure, lors de cette même enquête, à un état dépressif sévère ou modérément sévère pour 5% de la population, alors que ce pourcentage était quatre fois plus élevé (22%) pour les demandeurs d'emploi. De plus, si une personne sur dix avait pensé à se suicider, la tendance au suicide était plus forte parmi les demandeurs d'emploi.
- ▶ Cette observation montre d'abord combien la situation des personnes privées d'emploi confirme la grande importance du travail dans la vie des individus et des dégâts profonds qui résultent du chômage. Elle prend ensuite une signification particulière dans la mesure où aussi bien le mal-être, la dépression que les tendances suicidaires affectent, parmi les demandeurs d'emploi, davantage les femmes que les hommes. Il convient de rattacher cette situation au fait que dans de nombreux cas le revenu de la femme constitue le principal, voir le seul apport financier du ménage dans le cas des familles monoparentales. Ce constat est d'autant plus inquiétant qu'au lieu de se résorber, l'écart entre femmes et hommes, comme il ressort d'autres enquêtes*, continue à s'accroître.
- ▶ La persistance du chômage et la dégradation de la situation des chômeurs pèsent aussi sur ceux qui travaillent. La crainte de perdre son emploi, ou encore les difficultés d'emploi des enfants ou la charge de parents au chômage fragilisent le tissu social. Les médecins généralistes, tout comme les professionnels de la santé mentale interrogés lors de cette enquête attribuaient, à une très large majorité, les problèmes de santé mentale et de troubles psychologiques à des situations survenues dans la sphère du travail bien avant les autres causes (ruptures affectives, assuétudes, problèmes relationnels ou de couple...).

* Voir à ce sujet les enquêtes de la Fondation de Dublin sur les conditions de vie et de travail. Ces enquêtes sont menées périodiquement, dans les pays de l'Union Européenne, depuis 1991, la dernière enquête datant de 2010. Nous pouvons en conséquence suivre, à l'aide de ces données, l'évolution des conditions de travail au cours des 20 dernières années. Chaque fois que nous nous référons à ces enquêtes dans le corps de ce texte, nous les mentionnerons sous l'intitulé : « Eurofound ».

- ▶ Le protocole standardisé pour mesurer le niveau de stress (questionnaire de Cohen PSS 10) a conduit à des résultats concordants avec ceux obtenus par les principales enquêtes en la matière.

Globalement, 1 personne sur 2 est affectée par le stress au travail.

Les enquêtes Eurofound ont en effet montré qu'à une extrémité, quelque 25% de salariés et d'indépendants qui bénéficient d'emplois à temps plein, de bonne qualité en termes de revenu, de conditions de travail, de sécurité et « bien équilibrés » ne sont pas exposés au stress.

Il en est de même à l'autre extrémité, pour quelque 25% des personnes occupant des emplois que l'on peut qualifier « d'indécents » : précaires, pénibles, mal payés et déconsidérés. Des urgences différentes (pensons par exemple aux sans-papiers), ne conduisent pas ces derniers à formaliser les dégâts causés par des conditions de travail dures et pénibles en terme de stress.

C'est en conséquence parmi la moitié des travailleurs (salariés et indépendants) des groupes intermédiaires que le mal être au travail s'exprime en terme de stress.

C'est aussi parmi ces groupes que le stress affecte la santé des travailleurs. Il s'agit notamment et à des degrés divers d'emplois qui offrent peu de possibilités de carrière, souvent à temps partiel, qui exigent une grande disponibilité temporelle, émotionnellement astreignants, répétitifs, pénibles et qui procurent peu de sécurité.

- ▶ Globalement, malgré des spécificités, l'enquête révèle des situations semblables pour les salariés et indépendants.

Les résultats sont cependant très différents suivant les catégories de travailleurs concernés. Ainsi par exemple, qu'ils soient salariés ou indépendants, les femmes, ou les travailleurs en contact direct avec les clients, les usagers ou les élèves sont plus exposés au stress.

Les nouvelles formes d'organisation centrées d'avantage sur l'exigence de résultat que sur l'application des procédures ont voulu responsabiliser les salariés d'une part, et le développement des formes de sous-traitance, de franchise et de réseaux ont restreint d'autre part l'autonomie des indépendants. Si bien que le statut juridique (salarié/indépendant et ouvrier/employé) ne permet pas de rendre compte de la réalité des situations de travail.

- ▶ Les facteurs de stress sont aussi bien internes qu'externes aux situations de travail.

Parmi les facteurs internes la question de l'intensification du travail s'impose incontestablement. Il en résulte une pression exercée par la hiérarchie, les collègues (les primes d'équipe amplifient ce type de pression) et les clients/usagers.

Parmi les facteurs externes l'existence d'un chômage important accentue la peur de perdre son emploi et surtout de ne pas pouvoir en retrouver un en raison de la conjoncture.

L'exposition très élevée au stress des travailleurs intérimaires est mise en évidence par l'enquête. Cette observation confirme l'existence, comme il ressort des enquêtes Eurofound, d'un rapport étroit entre stress et précarité.

Le travail sous pression accompagné de la crainte de perdre son emploi favorise la rivalité dans le milieu de travail, entraîne l'isolement des individus et accentue la compétition au détriment de la coopération.

Le stress qui affecte la santé des travailleurs ne sert donc pas à terme l'efficacité organisationnelle.

3

APPRÉHENSION INDIVIDUELLE DU STRESS

- ▶ Le stress ressenti par les répondants à l'enquête se traduit en termes de fatigue, troubles du sommeil ou alimentaires, mal au dos, aux articulations (troubles musculo-squelettiques), maux de tête, difficultés de concentration, manque de créativité, désintérêt au travail, difficultés familiales, épuisement...

Ces manifestations peuvent se comprendre comme des protections par le corps face à l'impuissance à résoudre les difficultés du travail (rythmes insoutenables, clients agressifs, ...).

Le corps dresse ainsi des limites légitimes au travail.

- ▶ La réponse individuelle au stress résidera principalement dans des conduites d'évitement de manière à mieux le supporter : techniques de relaxation, de sport, d'absentéisme ou encore de consommation d'antidépresseurs, d'alcool ou de drogues.

En ce qui concerne les salariés âgés de 50 à 60 ans, la retraite anticipée apparaît, pour 38% d'entre eux – *soit une fraction très significative* –, comme la solution aux problèmes rencontrés au travail.

On peut craindre que toute mesure visant à retarder l'âge de la retraite n'ait dans ces conditions des conséquences désastreuses sur la santé physique et psychique des travailleurs âgés.

En conséquence l'amélioration des conditions de travail des personnes de plus de 50 ans paraît un préalable à des mesures favorisant l'allongement de la durée d'activité dans des conditions acceptables.

- ▶ L'enquête menée auprès des médecins du travail est une première.
Ce volet qui n'est pas traité dans les études antérieures, constitue un apport non négligeable et fournit des données originales dans l'approche du stress au travail.
- ▶ Les observations des médecins du travail confirment celles des salariés en ce qui concerne l'importance du stress au travail et ses répercussions sur la santé. Ils font état également de la dégradation de la situation au cours des dernières années.
La toxicité du stress en fait un vrai problème de santé publique.
Ils mettent en évidence la non application de la loi sur le bien-être au travail, l'indifférence des employeurs et le désintérêt relatif des syndicats et des pouvoirs publics.
- ▶ L'intérêt principal de ce volet de l'enquête réside dans le constat selon lequel les conditions d'exercice de leur propre pratique professionnelle place les médecins du travail dans l'incapacité d'agir face au stress.
Ils pointent les lacunes dans la formation des médecins du travail, la nécessité de recourir à de méthodologies multidisciplinaires, l'absence de feed-back avec les autres professionnels de la santé, le manque de temps pour les patients et pour appréhender le milieu de travail.
Enfin, la concurrence entre SEPP pervertit le sens même de la médecine du travail.

CONCLUSION

- ▶ Toute activité de travail comporte des contraintes temporelles, physique, psychiques et émotionnelles.
Les travailleurs y font face par leur compétence, les ressources de leur environnement de travail (soutien de la hiérarchie, aides des collègues, autonomie...) et des possibilités qu'offre l'emploi (sécurité, rémunération, reconnaissance,...).
Le stress résulte de situations où les ressources dont dispose le travailleur ne lui permettent plus de faire face aux contraintes du travail. Les réponses données à l'enquête révèlent d'une part l'accroissement des contraintes par l'intensification du travail et d'autre part la diminution des ressources dont disposent les travailleurs pour y faire face en raison de leur mise en concurrence, leur isolement et la précarisation de leur emploi.
- ▶ Un travailleur sur deux caractérise son travail par le stress.
Un terme désormais banalisé qui traduit l'usure au travail et se prolonge par le « burn out » et l'épuisement mental.
Les travailleurs précarisés et les femmes sont davantage touchés.
Mais ce qui paraît particulièrement alarmant n'est pas seulement l'amplitude du phénomène mais surtout l'aggravation des écarts entre les emplois protégés et de qualité et ceux qui sont précarisés et exposés au stress.
Les inégalités de conditions de travail s'accroissent et creusent les risques auxquels sont soumis les catégories plus vulnérables. La formalisation en termes de stress de l'hyper sollicitation au travail traduit le fait que les pénibilités nouvelles ne se substituent pas aux anciennes mais qu'elles se cumulent et induisent une intensification du travail dont les effets se manifestent à travers les troubles musculo-squelettiques qui sont à présent les maladies professionnelles les plus fréquentes.
Les réponses, on l'aura bien compris, ne peuvent dès lors être que collectives et porter sur les formes d'emploi et d'organisation de travail qui engendrent le stress.

- ▶ Le stress est engendré par des organisations de travail qui n'offrent plus les ressources aux personnes pour faire face aux contraintes du travail. Il ne s'agit donc pas en conséquence de soigner les travailleurs stressés, mais de soigner le travail.

C'est à partir de ce constat qu'il faut comprendre les critiques des médecins du travail sur l'exercice de leur métier et plus largement les propos des professionnels de la santé.

En effet, attribuer le stress au manque d'adaptation des individus conduit à augmenter leur culpabilité et leur isolement.

Au contraire, la représentation du stress lié à des causes organisationnelles renforce leurs capacités de défense face à l'adversité.

C'est pourquoi la prise en compte par les organisations syndicales des conditions de travail dans toutes leurs composantes paraît de ce point de vue essentiel.

- ▶ La question des conditions de travail doit occuper une place importante dans la négociation collective. L'exposition à un stress élevé constitue une menace non seulement pour la santé mais aussi pour la coopération nécessaire à l'efficacité du travail. Les représentants des salariés comme ceux des employeurs ont donc intérêt à intensifier la concertation sociale et améliorer le fonctionnement des CPPT et les services de médecine et de prévention et de protection du travail.

- ▶ Un des aspects marquants de cette enquête réside dans l'appréciation très critique des médecins du travail concernant les conditions d'exercice de leur propre activité professionnelle. Ils proposent en conséquence :
 - d'adapter la loi sur le bien-être au travail ;
 - de modifier en profondeur les missions des médecins du travail (améliorer la formation de manière à prendre mieux en charge les dimensions psychologiques ; adapter les outils de pronostic du stress ; être impliqués dans les plans de prévention et de leur mise en œuvre ; associer, dans les services externes de prévention et de protection du travail, un portefeuille précis d'entreprises à chaque médecin du travail ; systématiser les contacts des médecins du travail avec les salariés, les délégués syndicaux et les GRH et multiplier les visites des locaux de travail ;
 - augmenter le nombre de médecins du travail et valoriser la profession ;
 - prendre des dispositions de nature à contrecarrer la concurrence entre SEPP qui dénature leur fonction.

Les différentes mesures doivent tendre vers l'objectif d'un **travail soutenable** qui tient compte des rythmes et temporalités des organismes humains, soucieux des conditions ergonomiques qui visent à adapter les conditions de travail à ceux qui exécutent les tâches et enfin respectueuses des relations sociales au travail comme hors travail. Prôner le prolongement de la durée d'activité tout en minant la durabilité du travail peut à l'inverse avoir des effets néfastes sur le bien-être et la santé de la population.

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

Dr. Florence Laigle

Médecin du Travail, Licenciée en Ergonomie, Directeur Scientifique SPMT

1

A PROPOS DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

- ▶ Les résultats obtenus confirment ceux obtenus dans d'autres enquêtes nationales et européennes. Ils n'étonnent pas le médecin du travail praticien de terrain qui écoute et entend au quotidien de ses consultations le mal-être des travailleurs.
Ce mal-être est – *me semble-t-il* – plus spontanément exprimé, comme s'il n'était plus tabou. Ce qui est déjà une action positive de reconnaître ce qu'il est permis de dire.
On pourrait aussi se réjouir que la moitié des personnes interrogées dit ne pas souffrir d'un stress élevé. Mais l'objectif est bien que les chiffres de ressenti de stress abordent résolument une courbe descendante et là rien n'est moins sûr si nous ne mobilisons pas notre pouvoir d'agir, à quelque niveau que l'on se trouve dans la société.

- ▶ Ce constat a amené à un autre : la consultation en médecine du travail évolue avec plus de temps à consacrer à l'entretien – *l'anamnèse, l'écoute et les conseils* – qu'à l'examen clinique en tant que tel.
- ▶ Le cadre législatif (AR du 28 mai 2003) prévoit que
 - *"tout travailleur qui se plaint d'un malaise ou de signes d'affection, susceptibles d'être attribués à ses conditions de travail, soit examiné dans les meilleurs délais"*.Par ailleurs,
 - *"tout travailleur soumis ou non à la surveillance de santé a le droit de consulter sans délai le conseiller en prévention-médecin du travail pour des plaintes liées à sa santé qu'il attribue à un manque de prise de mesures de prévention, ..."*
- ▶ Ces dispositions légales qui peuvent concerner tous les travailleurs d'une entreprise s'appliquent bien à ceux qui plus spécifiquement présentent des signes physiques et psychiques de (dé)compensation en relation avec leurs conditions de travail.

Ces dispositions sont peu connues et gagnent à l'être.
Le travailleur qui fait la démarche de consulter le médecin du travail a déjà franchi un pas conséquent. Mais il me semblerait alors utile de faire évoluer le cadre légal pour aller vers une médecine du travail ouverte à tous les travailleurs sans distinction de catégories de risques actuellement beaucoup plus fondées sur des notions liées à des risques physiques que sur la notion de mal-être dans son aspect global.
- ▶ La conséquence serait de revoir les notions d'examen périodique avec leur temporalité, leurs relations aux risques définis et...le financement qui en découle.

3 A PROPOS DE L'ÉVOLUTION DU RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL VIS-À-VIS DE L'ENTREPRISE

- ▶ Le rôle de **conseiller** du médecin du travail ne peut pas être remis en cause.
Il ne s'agit pas de lui donner le *devoir* de conduire le changement dans l'entreprise, mais le **vouloir**, le **savoir** et le **pouvoir** d'agir.
Cela passe par une formation universitaire en médecine du travail où les connaissances du travail sont intégrées dans l'approche médicale et non l'inverse.
Interroger le travail pour mieux interroger la santé.
- ▶ Cela passe aussi par le respect du temps nécessaire à la présence du médecin du travail dans l'entreprise en remplaçant par exemple les visites annuelles obligatoires des lieux de travail (quel intérêt de visiter chaque année des lieux physiques où rien n'a changé depuis des lustres ?) par un tiers temps – *obligatoire comme en France* – consacré au dialogue dans et avec l'entreprise, à la présence aux CPPT, à des réflexions collectives sur les situations de travail permettant d'agir en amont des problèmes et non en aval quand le mal est fait.
La nécessité aussi de rendre plus attractive la médecine du travail auprès des doctorants en médecine.
La pénurie de médecins du travail rend ces projets – *y compris l'obligation légale de désigner le médecin du travail pour une entreprise* – difficiles à réaliser en tenant compte du mode de financement actuel fondé en grande partie sur un nombre de travailleurs déclarés devant bénéficier d'une surveillance de santé obligatoire.
Par ailleurs, le travail du médecin du travail pourrait être recentré sur l'essentiel en permettant aux SEPP de faire appel à des équipes dûment formées qui permettront au médecin du travail de déléguer des actes techniques sous sa responsabilité.

4

A PROPOS DES STRUCTURES MULTIDISCIPLINAIRES DES SEPP ET SIPP

- ▶ La structure actuelle des Services interne et externe de Prévention et Protection au Travail ne favorise pas l'approche individuelle sur base d'une véritable interdisciplinarité.
Les structures actuelles ne prévoient qu'une juxtadisciplinarité. Il semble nécessaire d'envisager – *pour les travailleurs en souffrance* – la mise en place d'une équipe médicopsychosociale qui les aiderait à retrouver leur pouvoir d'agir à tous les niveaux de leur sphère professionnelle et privée. La coordination d'une telle équipe devrait être confiée au médecin du travail qui est au centre de l'interface collectif du travail-individu au travail et seul habilité à avoir une relation ouverte et respectueuse du secret médical avec le corps des soignants.
Autrement dit, nous devrions nous orienter vers une approche systémique.

5

A PROPOS DES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE

- ▶ Face au constat du mal-être au travail générateur de troubles physiques et psychiques, il semble que les dirigeants des ressources humaines doivent pouvoir faire évoluer leur métier vers une approche orientée « client interne » visant le développement des ressources propres à chacun des travailleurs. Diriger du personnel ou diriger un service de développement des ressources humaines, la nuance n'est pas que sémantique, loin de là.
- ▶ La prise ou mise en confiance de la ligne hiérarchique sur l'importance de sa contribution dans le maintien de la santé au travail est fondamentale.
Le médecin du travail n'est pas l'instrument qui va permettre de régler les conflits liés à un management déficient, de limiter la vitesse du tapis roulant qui dépasse les capacités gestuelles des opérateurs, d'établir la répartition du travail entre équipes, de clarifier les fonctions des uns et des autres, ...
Le médecin du travail est là pour conseiller sur l'adaptation du travail aux capacités des êtres humains, il n'est pas là pour endosser les responsabilités de la ligne hiérarchique.
- ▶ La santé ne s'achète pas et régler les excès des conditions de travail par des primes n'a aucun sens. Les négociations paritaires au sein de l'entreprise sont fondamentales pour orienter les solutions vers la résolution des causes de mal-être en amont et non la compensation des effets du mal-travail sur les êtres.

6

A PROPOS DES RELATIONS AVEC LE CORPS SOIGNANT

- ▶ Le médecin du travail doit pouvoir relayer ses connaissances sur les conditions du travail vers les soignants (médecin traitant, psychiatre, médecins-conseils,...).

Travailler à la (re)mise au travail – *ensemble* – dans des conditions acceptables pour le travailleur en tenant compte de ses propres ressources est une orientation qu'il faudrait résolument prendre.

Aucun cadre légal ne l'empêche mais aussi bien le temps compressé des uns et des autres que la méconnaissance par les équipes thérapeutiques du métier de médecin orienté travail ne favorisent les démarches d'échange.

Les médecins du travail qui ont fait le choix d'attitudes pro-actives valorisent leur image et participent à la compréhension de leurs missions.

Il ne serait par ailleurs pas inutile d'inclure dans tous les cursus de spécialité médicale et dans les séminaires de formation continue un volet plus conséquent qui parle du travail et de la gestion de la santé en son sein.

Une vision globale et systémique autour d'un travailleur en souffrance est nécessaire pour ne pas envisager ce dernier comme un puzzle à monter avec un cœur, de la peau, des muscles et un cerveau en pièces détachées.

Dr. Edelhart Y. Kempeneers

Directeur Médical – Directeur Général a.i. ARISTA

- ▶ L'étude est particulièrement intéressante et les conclusions confirment des constatations faites dans d'autres études (comme p.e. le projet call center de diract/diova).

- ▶ Le point de vue d'Arista :
Tout d'abord, nous pouvons complètement confirmer les points de vue du Dr. Florence Laigle (SPMT), et particulièrement les soucis des services externes de Médecine du travail dans leur limitations dans le système légal et le financement qui en découle.

- ▶ Chez AristA, nous constatons chez nos clients (les entreprises) **une augmentation du stress** chez leurs travailleurs.

Ce constat est basé sur une augmentation des consultations spontanées, des demandes de transfert vers des postes de travail adaptés et des demandes d'incapacité causées par des burn-out ou dépressions liés au stress au travail.

C'est aussi une conséquence de notre réalité économique, où nous avons évolué d'un marché de secteur primaire et secondaire vers un **secteur tertiaire**.

- ▶ Les risques de santé sont plus souvent des **risques mentaux** que des risques physiques, comme c'était le cas dans le passé; et c'est d'autant plus vrai pour des fonctions commerciales où il y a un contact direct avec des clients (comme p.e. des call-centers).

L'augmentation de la charge de travail généralisée est aussi présentée dans une étude internationale, où nous avons vu en vingt ans une augmentation de 10% de la vitesse de déplacement dans les villes du monde (www.richardwiseman.com/quirkology/pace_home.htm).

- ▶ Le rôle pour le service de prévention externe est d'identifier les fonctions et personnes à risque, et de préserver leur bien-être grâce à des examens médicaux, des avis sur les comités et des études de santé. Au niveau de Co-Prev (l'entité coupole des services externes) nous (les SEPP) avons déjà proposé au SPF emploi de revoir la temporalité des examens périodiques, et d'évoluer vers un système dans lequel **tous les travailleurs** peuvent **plus facilement trouver leur médecin du travail**, ou leur personne de confiance au sein des services externes.
- ▶ Actuellement, les risques identifiés sont le plus souvent liés à des risques physiques, et il est donc impossible de voir tous les travailleurs pour les risques liés au stress.
- ▶ Ce problème est aussi causé par le système actuel, où les entreprises doivent payer un forfait annuel lié aux risques identifiés par elle-mêmes.
- ▶ Quel est l'intérêt de visiter chaque année des lieux physiques (= entreprises ?) où rien n'a changé depuis longtemps ?
- ▶ Les SEPP en général, et les médecins du travail en particulier, peuvent encore plus être des partenaires spécialisés qui aident les employeurs à la promotion du bien-être psychosocial de leurs employés.

- ▶ Chez Arista, nous essayons d'augmenter nos **contacts avec les services RH** et d'arriver à une meilleure compréhension.
L'enquête montre combien ces contacts et ce dialogue fait défaut.
Trop souvent nous restons frustrés suite à nos signaux d'urgence d'incidents de stress élevé.
On préfère de temps en temps tirer sur le pianiste, et ignorer le problème.
Pourtant, dans des entreprises où on a choisi une attitude proactive, avec une collaboration avec leur service externe, nous avons obtenu une amélioration (mais naturellement pas une disparition) de la situation problématique
- ▶ Un exemple est un call-center de Mons, où un de nos docteurs (Dr. Maria Mihailescu) a identifié une crise potentielle. En collaboration avec notre client, et des sessions multidisciplinaires et régulières, nous avons pu l'éviter.
- ▶ Un dernier mot enfin:
c'est bien la société qui, au cours des 50 dernières années a changé pour une société plus individualiste, plus compétitive, et globalement plus stressante dans son ensemble.



AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

William Pitchot, MD
Associate Head of the Psychiatric Unit
Centre Hospitalier Universitaire de Liège
Liège, Belgium

- ▶ William Pitchot, MD, received his medical degree from and completed his psychiatric residency at the Université de Liège in Liège, Belgium.

For 6 years, he served as head of a psychiatric hospital in Luxembourg. Since 2005, Dr Pitchot has been Associate Head of the Psychiatric Unit of the **Centre Hospitalier Universitaire de Liège**. He is engaged in training and teaching activities in neuropsychopharmacology and clinical psychiatry for medical students, psychiatrists, general practitioners, residents, and nurses. His clinical activities focus on the field of mood and anxiety disorders, and also include gender identity disorders.



- ▶ Pr Pitchot is involved in clinical research programs related to biological aspects of major depression, anxiety disorders, personality dimensions, and suicidal behavior, as well as clinical and therapeutic aspects of unipolar and bipolar disorders. He has presented 202 scientific communications (oral and posters) at international congresses. Pr Pitchot has authored or coauthored 76 papers published in international journals such as *The Lancet*, *American Journal of Psychiatry*, *Psychoneuroendocrinology*, *Journal of Psychopharmacology*, *Biological Psychiatry*, and *Psychopharmacology*. He has been a reviewer for a number of journals, including *Archives of General Psychiatry*, *Psychiatry Research*, *Journal of Clinical Psychiatry*, and *European Psychiatry*, among others, and served as a member of the editorial board of *European Psychiatry*. He has received several grants and awards including 2 ECNP Fellowship Awards and 2 CINP Rafaelsen Fellowship Awards. A member of several professional organizations, Pr Pitchot has also served as vice president of the Société Royale de Médecine Mentale de Belgique.

LA BIOGRAPHIE DU DOCTEUR PITCHOT (III)

William Pitchot, MD
Associate Head of the Psychiatric Unit
Centre Hospitalier Universitaire de Liège
Liège, Belgium

► PITCHOT, William

46 ans, Ougrée

Docteur en médecine (ULG), D – Spécialiste en psychiatrie (ULG), mention très bien – Doctorat en Sciences Cliniques, PGD

Carrière professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de Clinique Adjoint au service de Psychiatrie et de Psychologie Médicale CHU Liège de 1996 à 2000 • Chef de Clinique Associé au service de Psychiatrie et de Psychologie Médicale CHU Liège de 2000 à 2004 • Chef de Service Associé au service de Psychiatrie et de Psychologie Médicale CHU Liège depuis 2005 • Médecin chef au Centre Universitaire Provincial « La Clairière » à Bertrix de 1996 à 2002
Titre honorifique	<ul style="list-style-type: none"> • Professeur de Clinique
Activités pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à l'enseignement du DES en psychiatrie avec un cours sur " Les Antidépresseurs " (1996-), un sur "Urgences psychiatriques et situations de crise" (2001-), un sur "Le comportement suicidaire" (2008), un sur "Les antipsychotiques" (2009). • Participation à l'enseignement du DES en Médecine d'urgence avec un cours sur "Les urgences psychiatriques" (2000-). • Participation à l'enseignement en 2^e licence en Sciences de la Santé Publique (ULG) avec un cours sur "Psychiatrie des situations d'urgence et de soins intensifs" (1998-). • Participation à l'enseignement de la section 4^e SIAMU de la Haute école André Vésale à Liège avec un cours sur "Psychiatrie des situations d'urgence et de soins intensifs" (2002-). • Participation à l'enseignement inter-universitaire de pharmacologie hospitalière avec un cours de Neuropsychopharmacologie (suppl. Prof. Seutin) (2006-) • Participation à l'enseignement de la section 4^e SIAMU de la Haute école Robert Schuman à Libramont avec un cours sur "Psychiatrie des situations d'urgence et de soins intensifs" (2002-2003) • Participation à l'enseignement inter-universitaire (ULG, UCL, ULB) en psychiatrie organisé par le BCNBP avec un cours sur "Traitements des troubles affectifs".
Direction de mémoires et thèses de doctorat	<ul style="list-style-type: none"> • 6 mémoires, 3 doctorats

► **PITCHOT, William** *(suite)*

Domaines de recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes psychoneuroendocriniennes du rôle des monoamines dans la dépression et le comportement suicidaire • Etudes cliniques et biologiques des dimensions de la personnalité • Etudes du rôle des peptides neurohypophysaires dans les troubles de l'humeur • Etude des facteurs de risque génétiques dans le trouble bipolaire et dans la dépression unipolaire • Etudes cliniques dans le domaine de la dépression résistante • Etude des habitudes de prescription dans la prise en charge de la dépression résistante • Etudes sur les troubles de l'identité sexuelle • Etudes sur le diagnostic précoce de la schizophrénie
Activités cliniques	<ul style="list-style-type: none"> • Prises en charge ambulatoires sur le site de la polyclinique L Brull de patients souffrant de pathologies dépressives et/ou anxieuses sur un mode pharmacologique et psychothérapeutique. • Consultation spécialisée dans la prise en charge du trouble bipolaire • Consultation spécialisée dans la prise en charge de la dépression résistante • Consultation spécialisée dans les troubles de l'identité sexuelle. Participation au groupe d'évaluation des demandes de changement de sexe formulées par les transsexuels avec la collaboration des Professeurs JJ Legros et M Anseau, et du psychologue F Burdot. • Evaluation psychologique des donneurs sains dans le cadre de greffe de rein.
Prix ou distinctions scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> • 11 (6 distinctions internationales)
Séjours d'étude	<ul style="list-style-type: none"> • 0
Sociétés savantes	<ul style="list-style-type: none"> • 4
Activités scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre total de publications : 134 • Publications internationales : 75 • Facteur d'impact total : 314,60 • Communications nationales : 56 • Communications internationales : 202 • Résumés publiés : 131 • Chapitres de livre : 8

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

LA BIOGRAPHIE DU PROFESSEUR MATEO ALALUF

Pr. Mateo Alaluf

Docteur en sciences sociales,
professeur ordinaire émérite
à l'Université Libre de Bruxelles

- ▶ Mateo Alaluf, Docteur en sciences sociales, professeur ordinaire émérite à l'Université Libre de Bruxelles.

Il est invité à enseigner dans de nombreuses universités étrangères.

Il est l'auteur de nombreux livres et articles scientifiques sur le travail, l'emploi, le chômage et la formation.



AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

LA FICHE TECHNIQUE DE CETTE ÉTUDE

- ▶ Les sondages :
 - **les travailleurs belges francophones - salarié(e)s et indépendants** - : échantillon de 900 travailleurs représentatifs des secteurs d'activités, des tailles d'entreprises et des localisations géographiques. Avec sur-échantillonnage des indépendants : 250 interviews, soit 28% ramenées à leur « poids » réel, soit 17%, lors du traitement statistique. Ce sur-échantillonnage se justifie pour être en état d'examiner d'éventuelles variations statistiquement valides entre les sous-catégories d'indépendants – *professions libérales, dirigeants de TPE/PME, etc.* –
Marge d'erreur : $\pm 2,74$ %.
Enquêtes réalisées par Dedicated Ressources et l'UNMS par téléphone du 18 au 28 septembre 2012.
 - **les médecins du travail** : échantillon de 60 médecins du travail. Enquêtes auto-administrées envoyées par e-mail. Enquêtes réalisées du 20 septembre au 12 octobre 2012 par Solidarismarketing.
- ▶ Les traitements statistiques : Solidarismarketing et Spirit of Data (Philippe Huynen)
- ▶ La mise en page : Art O'Media (Anick Lauwereins)
- ▶ L'analyse et l'interprétation : Martin Wauthy, directeur marketing de Solidarismarketing (Martin.Wauthy@mutsoc.be) et sa collaboratrice, Delphine Ancel (Delphine.Ancel@mutsoc.be).

AGENDA

- ▶ La présentation de Solidaris _____ 1.
- ▶ Le Thermomètre Solidaris _____ 4.
- ▶ Le stress au travail :
 - **l'état des salarié(e)s et des indépendant(e)s belges francophones** _____ **6.**
 - quel est notre niveau de stress ?
 - quels sont les facteurs de stress ?
 - comment ressentons-nous le stress ?
 - comment gérons-nous le stress ?
 - perçoit-on des acteurs qui gèrent les risques de stress ?
 - comment en sortir ?
 - **les médecins du travail** _____ **221.**
- ▶ L'analyse et les pistes de propositions
 - de Solidaris _____ 254.
 - de notre expert psychiatre, le docteur Pitchot _____ 273.
 - de notre expert sociologue, le professeur Matéo Alaluf _____ 286.
 - de nos experts, médecins du travail, • le docteur Laigle _____ 295.
 - le docteur Kempeneers _____ 302.
- ▶ La biographie
 - du docteur Pitchot _____ 306.
 - du professeur Matéo Alaluf _____ 310.
- ▶ La fiche technique de cette étude _____ 312.
- ▶ Contact _____ 314.

CONTACT

- ▶ **Martin WAUTHY** – *Directeur Marketing SOLIDARIS*
Martin.Wauthy@mutsoc.be
Tél : 02/515.02.72 – Gsm : 0476/31.36.50
- ▶ **Mélanie Boulanger** – *Attachée de presse*
Melanie.Boulanger@mutsoc.be
Gsm : 0473/68.25.60.

- ▶ **Jean-Pascal LABILLE** – *Secrétaire général de l'Union Nationale des Mutualités Socialistes*



RUE SAINT-JEAN 32-38 - 1000 BRUXELLES