

# ÉVolutions et RELations en Santé au Travail en Haute-Normandie

Un outil d'observation et de production d'indicateurs  
sur différents aspects du travail et de la santé des salariés

Exploitation de données issues des consultations de médecine du travail  
au cours des années 2009 à 2013 en Haute-Normandie

Janvier 2016

# **Évolutions et Relations en Santé au Travail en Haute-Normandie**

---

*Exploitation de données issues des consultations de médecine du travail  
au cours des années 2009 à 2013 en Haute-Normandie*

**Rédacteurs**

Angélique Lefebvre, Quentin Ory, François Michelot (OR2S)

**Coordination et suivi de l'enquête**

Laëtitia Rollin, Corinne Lenotre (CHU de Rouen)

Cette étude a été commanditée par le Centre hospitalier universitaire de Rouen – Délégation à la recherche clinique sur des crédits émanant de l'Agence régionale de santé de Haute-Normandie, de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie et de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Normandie.

## Remerciements

Nous adressons nos plus vifs remerciements à tous les médecins du travail et aux équipes de santé au travail de Haute-Normandie volontaires pour participer au dispositif Evrest. Nous remercions également les membres du comité de pilotage Evrest Haute-Normandie pour leur expertise et leur contribution à la réalisation de ce rapport.

### Médecins référents Evrest en Haute-Normandie :

- Pr Jean-François Caillard, Service de médecine du travail, Centre hospitalier universitaire de Rouen ;
- Dr Laétitia Rollin, Service de médecine du travail, Centre hospitalier universitaire de Rouen.

### Équipe projet nationale Evrest :

- Dr Amélie Adam, Association Lorraine de Santé en Milieu de Travail (ALSMT), Nancy ;
- Dr Corinne Archambault de Beaune, Airbus Helicopters, La Courneuve ;
- Dr Fabienne Bardot, Comité interentreprises d'hygiène du Loiret (CIHL45), Saran ;
- Dr Marie-Claire Bardouillet, Service de santé au travail de Saône-et-Loire (MT71), Chalon-sur-Saône ;
- Dr Claude Buisset, Agemetra, Service de santé au travail interentreprises, Lyon ;
- Dr Bénilde Feuvrier, Service de santé au travail Nord Franche-Comté (SSTNFC), Gray ;
- Dr Ariane Leroyer, Université Lille 2 ;
- Céline Mardon, Centre d'études de l'emploi (CEE) dans le cadre du groupement scientifique Creapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail), Noisy-le-Grand ;
- Anne-Françoise Molinié, Centre d'études de l'emploi (CEE) dans le cadre du groupement scientifique Creapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail), Noisy-le-Grand ;
- Marie Murcia, Association prévention et santé au travail région Centre (APST Centre), Tours ;
- Dr Jean Phan-Van, Électricité de France (EDF), Saint-Laurent-des-Eaux ;
- Dr Jean-Louis Pommier, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Poitou-Charentes, Poitiers ;
- Dr Laétitia Rollin, Service de médecine du travail, Centre hospitalier universitaire de Rouen ;
- Dr Pascal Rumebe, Service de médecine et santé au travail (SIMT), Meaux ;
- Serge Volkoff, Centre d'études de l'emploi (CEE) dans le cadre du groupement scientifique Creapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail), Noisy-le-Grand.

### Partenaires du Gis Evrest :

- L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses),
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact),
- Centre d'études de l'emploi (CEE) en lien avec le programme scientifique du Gis-Creapt (Groupement d'intérêt scientifique – Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail),
- Centre interservices de santé et médecine du travail en entreprises (Cisme),
- Airbus Group,
- Électricité de France (EDF),
- Institut de santé au travail du Nord de la France (ISTNF),
- Université Lille 2.

## Médecins ayant participé à la constitution de l'échantillon Evrest en Haute-Normandie :

- Dr Donatienne Acher
- Dr Cécile Ancelin
- Dr Serge Armengol
- Dr Marie-Line Arrignon
- Dr François Bailly-Comte
- Dr Claudie Belloir
- Dr Catherine Bernard
- Dr Emmanuel Bioche
- Dr Agnès Blanchard
- Dr Laure Boudet
- Dr Danielle Brechon
- Dr Colette Bussiere
- Dr Pascal Campbell
- Dr Yves Cannic
- Dr Annie Clastot
- Dr Sylvie Colin
- Dr Catherine Colliard
- Dr Marie-Anne Corpet
- Dr Isabelle Couland
- Dr Delphine Dejean
- Dr Patrick Deslandes
- Dr Catherine Ducrot
- Dr Didier Dumouchel
- Dr Michèle Fauquet
- Dr Jean-Luc Fort
- Dr Véronique Gazan
- Dr Danielle Guillo-Lohan
- Dr Marie-Anne Hennetier
- Dr Nathalie Hubault
- Dr Marie-Anne Hubscher
- Dr Bénédicte Jean
- Dr Catherine Joly
- Dr Myriam Kamel
- Dr Jean-Yves Larchevesque
- Dr Annie Le Foll
- Dr Isabelle Lemonnier
- Dr Cyriaque Lemonnier
- Dr Sylvie Leroux
- Dr Bénédicte Manchon Desrivieres
- Dr Anne Martinon
- Dr Claudine Maze
- Dr Michelle Meyer
- Dr Francis Monfrin
- Dr Marie-Pascale Nouveau
- Dr Catherine Petit
- Dr Marie-Noëlle Pillet
- Dr Brigitte Quiniou
- Dr Rosa Ribeiro De Abreu
- Dr Laétitia Rollin
- Dr Isabelle Rouget
- Dr Christine Roy
- Dr Marie-Hélène Sauvage
- Dr Thierry Senez
- Dr Pascale Soenen
- Dr Michèle Soubrane
- Dr Daniel Taberlet
- Dr Caroline Tachon
- Dr Natacha Tanguy
- Dr Johanna Thierry
- Dr Sylvie Vaugeois

## Membres du Comité de pilotage Evrest en Haute-Normandie :

- Pr Jean-François Caillard, Médecin référent régional Evrest (CHU de Rouen-Médecine du travail)
- Dr Isabelle Couland, Médecin du Travail (Hôpitaux du Havre-Médecine du Travail)
- Christine Daigurande, Ingénieur Conseil (Carsat Normandie)
- David Delasalle, Service Relations du travail (Dirrecte Haute-Normandie)
- Céline Doher, Infirmière de santé au travail (Adesti)
- Corinne Emo, Directrice (AMSN)
- Pr Jean-François Gehanno, Chef du service de Médecine du Travail et de pathologie Professionnelle (CHU de Rouen-Médecine du travail)
- Christelle Gougeon, Responsable du pôle prévention promotion de la santé (ARS Haute-
- Dr Jean-Yves Larchevesque, Médecin du Travail (Adesti)
- Angélique Lefebvre, Statisticienne (OR2S)
- Dr Cyriaque Lemonnier, Médecin du Travail (Adesti)
- Corinne Lenotre, Infirmière de santé au travail (CHU de Rouen-Médecine du travail)
- Nathalie Lucas, Chargée de mission pôle santé environnement (ARS Haute-Normandie)
- François Michelot, Responsable de l'antenne en Haute-Normandie (OR2S
- Normandie)
- Laurent Mussche, Infirmier de santé au travail (Hôpitaux du Havre-Médecine du Travail)
- Dr Laétitia Rollin, Médecin référent régional Evrest (CHU de Rouen-Médecine du travail)
- Dr Pascale Soenen, Médecin du Travail (Interentreprises de Santé au Travail de Fécamp)
- Nathalie Viard, Directrice de santé publique (ARS Haute-Normandie)



# SOMMAIRE

<b>PRÉSENTATION DU DISPOSITIF .....</b>	<b>8</b>
<b>ÉLÉMENTS DE MÉTHODE .....</b>	<b>10</b>
<b>PARTICIPATION AU DISPOSITIF .....</b>	<b>13</b>
<b>RÉSULTATS .....</b>	<b>15</b>
L'échantillon enquêté	17
Les conditions de travail	20
Les charges physiques du poste de travail	27
Les expositions	30
La formation	33
Le mode de vie	35
L'état de santé	40
<b>TABLEAUX DETAILLÉS .....</b>	<b>49</b>
Descriptif de l'ensemble des réponses au questionnaire selon le sexe	50
Descriptif de l'ensemble des réponses au questionnaire selon le sexe et l'âge	58
Descriptif de l'ensemble des réponses au questionnaire selon la PCS	66
Descriptif de l'ensemble des réponses au questionnaire selon le secteur d'activité	74
<b>PERSPECTIVES .....</b>	<b>82</b>
<b>ANNEXE : LE QUESTIONNAIRE .....</b>	<b>85</b>

# PRÉSENTATION DU DISPOSITIF<sup>1</sup>

Qu'est-ce que  
l'observatoire  
Evrest ?

Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif de veille et de recherche en santé au travail. C'est un observatoire pluriannuel par questionnaire, construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs, pour pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés. Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court, qui tient sur un recto-verso, rempli lors des consultations. Ce questionnaire a été pensé pour être proche de la conduite habituelle de l'entretien de santé au travail, afin de s'intégrer au mieux dans la visite. Il contribue à rendre visibles, au niveau collectif, certaines informations qui restent le plus souvent limitées au cadre du colloque singulier entre le salarié et le médecin. Le dispositif vise :

- d'une part à constituer une base nationale, à partir d'un échantillon de salariés (ceux nés en octobre d'une année paire) parmi ceux suivis par les médecins du travail. Cette base est exploitée au niveau national et régional,
- d'autre part à permettre à chaque médecin participant (ou à un groupe de médecins qui décideraient de se coordonner) de produire des données pour enrichir la pratique de prévention et les réflexions sur le travail et la santé au niveau d'une collectivité de travail (entreprise, branche professionnelle...). Les données sont alors exploitées au niveau local.

Pourquoi  
Evrest ?

De nombreuses recherches ont permis d'établir la place majeure qu'occupe la santé au travail dans l'ensemble des enjeux de santé publique. Indéniablement, les interactions entre conditions de travail et inégalités sociales de santé se maintiennent même si la qualité de la vie au travail est réputée s'améliorer naturellement avec le temps. En matière de santé au travail comme dans d'autres domaines des sciences sociales, les indicateurs chiffrés ne sont pas porteurs d'une autorité supérieure à celles des approches cliniques ou du débat social. Ces indicateurs ne sont pas toujours indispensables, et en aucun cas suffisants. Néanmoins, leur usage et leur élaboration peuvent favoriser la confrontation des points de vue entre les dirigeants d'entreprises, les salariés et leurs représentants, les professionnels de la santé au travail. Ils peuvent ainsi aider à orienter les actions de prévention. En particulier l'intérêt des indicateurs chiffrés peut être de :

- souligner les constats et remédier à la relative indifférence du débat social dans beaucoup d'entreprises sur les conditions de travail et la santé au travail. Cette veille statistique est utile pour l'action de prévention ; elle implique évidemment l'utilisation d'un protocole de mesure relativement stabilisé,
- proposer des approches diversifiées et nuancées des relations santé/travail. Ces relations ne sont ni uniformes ni univoques, il faut prendre en compte les nuances et même les paradoxes. Dans cette optique, repérer qu'un salarié se sent plutôt bien dans son travail à une certaine période ou bien pour un aspect précis de son travail, peut s'avérer aussi intéressant que d'évaluer l'ampleur des situations de pénibilité et de souffrance. Parfois, les actions utiles peuvent viser à préserver certains éléments des situations de travail et pas seulement à les transformer,
- apporter des connaissances de niveau intermédiaire entre la vision des décideurs et le souci des détails révélateurs (qu'on ne perçoit qu'en maintenant un contact étroit avec le travail en train de se faire et avec ceux qui le réalisent).

Les transformations dans les environnements de travail et dans l'organisation des entreprises ont des conséquences contrastées. Il est indispensable de maintenir des actions volontaristes dans le champ de la santé au travail. Ces actions doivent être accompagnées d'indicateurs afin de suivre ces évolutions, pour mettre en perspective, en vue d'une prise en charge collective, des problèmes de santé souvent vécus sur un registre individuel.

<sup>1</sup> Éléments issus du rapport Evrest national 2014 et du site internet d'Evrest <http://evrest.alamarqe.org/>

## L'histoire d'Evrest

Evrest est né au début des années 2000, à partir des échanges entre des médecins du travail et des ergonomes d'Aérospatiale (devenue EADS puis Airbus Groupe) et des chercheurs avec qui ils avaient établi, dans le cadre du Gis-Creapt, un partenariat durable autour des enjeux de travail et de santé. Tous constataient les limites des indicateurs usuels (chiffres d'accidents du travail et de maladies professionnelles notamment) et étaient convaincus de l'importance d'avoir un suivi dans le temps pour repérer et comprendre les liens entre la santé et le travail. Du côté des médecins du travail de l'entreprise, la quantification apparaissait comme une ressource pour rendre visibles les enjeux de santé dans leurs relations avec le travail, mais aussi leur propre activité et leur utilité. Ils espéraient que ces nouveaux « indicateurs » pourraient contribuer à transformer les représentations et ouvrir des espaces de débat autour des questions de santé au travail, espaces dans lesquels leurs points de vue auraient mieux droit de cité. C'est ainsi qu'est née l'idée d'un dispositif léger et durable, porté par les médecins du travail et ancré dans leur pratique, qui permette d'analyser et de suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés. L'expérience de premier dispositif Evrest a suscité l'intérêt de médecins du travail de services interentreprises, se retrouvant dans le cadre d'un groupe « Épidémiologie » du Cisme et ayant été amenés à collaborer avec les chercheurs du Creapt. L'idée d'un observatoire en santé au travail entrait bien en résonance avec des préoccupations qu'ils avaient déjà échangées au sein du groupe, mais avec le souhait de réfléchir à la spécificité de leur pratique et du suivi de salariés travaillant dans des entreprises de plus petite taille et de secteurs diversifiés. C'est dans ce cadre que le dispositif Evrest a été repris et adapté afin de pouvoir être utilisé par les médecins du travail de services interentreprises et de services autonomes.

Après une phase expérimentale dans le Nord – Pas-de-Calais en 2007, un site national permettant l'inscription des médecins et la saisie des questionnaires a été mis en ligne en janvier 2008, avec l'accord de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). Toutefois la possibilité de s'inscrire était alors limitée à quelques régions, pour lesquelles un médecin avait bien voulu accepter de devenir référent régional Evrest. Le site d'information a également été ouvert à cette date. En 2009, suite à l'intérêt suscité par le dispositif et pour lui donner une assise institutionnelle, financière et scientifique, un Groupement d'intérêt scientifique Evrest a été constitué entre l'Université Lille 2, le Centre d'études de l'emploi (abritant notamment le Gis-Creapt), l'Afsset (intégrée depuis au sein de l'Anses), l'Anact, l'Institut santé travail du Nord de la France, le Cisme et EADS (Airbus Group).

## Quels bénéfices pour le médecin du travail ?

Evrest est un outil de recueil de données qui permet de passer de l'individuel au collectif et de mettre ainsi la santé au travail en débat au sein d'une entreprise ou d'une branche professionnelle.

Evrest est un outil qui peut enrichir l'entretien médical individuel de santé au travail, car il oblige à poser des questions de façon systématique. Le débat entre le médecin et le salarié autour de ces questions peut conduire à explorer des dimensions du travail qui étaient jusque-là restées dans l'ombre car non interrogées par le médecin et tuées par le salarié qui les avait tellement intériorisées qu'il ne prenait pas la peine d'en parler. Evrest peut permettre de favoriser la confrontation des points de vue entre les dirigeants d'entreprises, les salariés et leurs représentants et les professionnels de la santé au travail et d'apporter des connaissances ou souligner des constats. Il peut également aider à orienter les actions de prévention voire appuyer les propositions d'action de prévention formulées par les médecins dans le cadre par exemple des instances du dialogue social des entreprises.

Evrest étant un outil fournissant des chiffres, il est indispensable que le médecin garde la maîtrise de sa construction et accompagne l'explication des résultats des connaissances acquises lors des entretiens cliniques.

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODE<sup>2</sup>

### Organisation du dispositif Evrest

Ce dispositif se présente avec trois grands niveaux de fonctionnement :

- Le **niveau national** est structuré autour d'un Groupement d'intérêt scientifique (Gis) et s'appuie sur une « Équipe projet nationale Evrest » ou EPNE. Cette équipe est chargée de la mise en œuvre du dispositif et de son évolution :

- elle produit le modèle de questionnaire et gère son évolution,
- elle fournit un outil national de saisie que tous les médecins participant peuvent utiliser (pour l'échantillon national comme pour leurs besoins spécifiques),
- elle apporte une aide méthodologique pour faciliter le traitement local ou régional de données pertinentes en santé au travail,
- elle contribue au développement des capacités de coordination et de traitement des informations, et favorise la mise en commun d'outils (programmes, documents de référence).

À ces fins, elle gère un site Internet d'information sur le dispositif Evrest, distinct du site de saisie, qui met à disposition les outils nécessaires au bon fonctionnement du dispositif (questionnaire, guide de remplissage, nomenclatures, protocoles, etc.), un outil de restitution de résultats simples (tris à plat sous forme d'un PDF automatisé), et des réponses aux principales questions liées à l'utilisation et à l'évolution du dispositif. Enfin, l'EPNE assure aussi l'animation et la formation du réseau des médecins référents régionaux.

- Au **niveau régional**, dans chacune des régions participant à Evrest, un ou plusieurs médecins référents régionaux prennent en charge la gestion des inscriptions des médecins volontaires de leur région, les informent sur le dispositif Evrest et son fonctionnement. Ces médecins référents contribuent aussi à structurer – sous des formes qui peuvent différer selon les régions – un cadre permettant de répondre aux besoins d'appui technique et de réflexion pour les médecins impliqués dans Evrest.

- Les **médecins du travail participants** s'engagent au minimum à alimenter l'échantillon national de base de salariés interrogés. Ils peuvent en outre, s'ils le souhaitent, élargir ponctuellement ou durablement leur utilisation du dispositif Evrest selon des besoins qui leur sont propres (individuellement ou de façon coordonnée avec d'autres, par exemple au niveau d'une entreprise, d'un service de santé au travail ou d'une branche professionnelle). L'organisation technique du dispositif laisse la possibilité à tout médecin qui le souhaite de pouvoir récupérer et utiliser les données qu'il a lui-même recueillies. Enfin, le médecin du travail peut déléguer la réalisation d'une partie du suivi périodique aux infirmiers en santé au travail, appelés IDEST (Infirmiers d'état diplômés en santé au travail).

### Modalités d'échantillonnage

L'échantillon national est constitué des salariés nés en octobre des années paires (échantillonnage de la population des salariés au 1/25<sup>e</sup>), vus lors d'un entretien périodique ou dans le cadre d'un entretien d'embauche, s'ils sont depuis au moins deux mois dans l'entreprise. Un entretien réalisé dans le cadre d'une visite de reprise qualifiée également de visite périodique peut aussi être l'occasion de remplir un questionnaire Evrest, à partir du moment où l'arrêt de travail n'interfère pas sur la relation entre le travail et la santé. Un entretien santé travail infirmier peut aussi être l'occasion de remplir un questionnaire Evrest, à partir du moment où l'infirmier(ière) complète la fiche sur délégation du médecin du travail et après avoir été formé(e) à Evrest. Les salariés sont inclus quel que soit leur contrat de travail. Ceci sous-entend que les intérimaires « réguliers » sont également inclus. Le terme de « réguliers » exclut les contrats récents et courts tels que « étudiants et emplois vacances ». Pour les salariés intérimaires « réguliers », la partie du questionnaire sur les conditions de travail porte sur les dernières missions effectuées en se reportant à une période de 2 mois de missions même si celles-ci n'ont pas été réalisées en continu.

<sup>2</sup> Éléments issus du rapport Evrest national 2014

## Le questionnaire : la fiche Evrest

S'agissant d'un dispositif devant perdurer dans le temps, le questionnaire doit s'intégrer facilement à la pratique des médecins du travail, ce qui suppose qu'il soit court et proche de la conduite habituelle des visites. La spécificité et l'objectif du dispositif Evrest ne résident pas dans l'exhaustivité et la précision des mesures, mais dans la diversité des domaines couverts, la possibilité de les mettre en relation, et surtout dans la mise en place d'un suivi longitudinal de ces données. Le questionnaire se présente sur un recto-verso. Depuis 2011, il comporte une 3<sup>e</sup> page, facultative, permettant également le recueil de dix questions complémentaires, laissées au libre choix de chaque médecin. Ce questionnaire peut être proposé aux salariés soit par le médecin, soit par l'infirmier(ère), après s'être assuré qu'ils aient pris connaissance de la note d'information.

Il comporte des variables d'identification qui servent à générer, lors de la saisie, un identifiant unique pour chaque salarié (par une procédure de hachage). Cet identifiant permet, lorsqu'une deuxième fiche est saisie pour le même salarié, de faire le lien entre les deux fiches saisies ; il ne permet cependant pas d'identifier le salarié. Ce dispositif permet ainsi d'assurer la protection de l'anonymat des salariés tout en permettant de suivre les personnes interrogées au fil du temps. Le questionnaire comporte ensuite quelques informations sociodémographiques puis explore quatre grands thèmes : les conditions de travail, la formation reçue et dispensée, le mode de vie et l'état de santé. La façon d'aborder le travail est à la fois large, par la diversité des domaines abordés, et très succincte, compte-tenu du faible nombre de questions dans chacun de ces champs. De même, les informations recueillies sur la santé visent à repérer l'existence de signes cliniques ou plaintes dans les principaux domaines (cardio-respiratoire, neuropsychique, digestif, ostéo-articulaire, dermatologique et auditif).

Un guide de remplissage est mis à disposition de l'ensemble des médecins participants. La partie administrative est remplie par le service de santé au travail, la partie concernant les expositions, le vécu au travail et le mode de vie par le salarié lui-même ou par le médecin à partir des appréciations du salarié, et la partie santé par le médecin lors de la consultation. Si le salarié a répondu seul aux items concernant le vécu au travail et le mode de vie, le médecin prend connaissance de ses réponses et est éventuellement amené à en discuter avec le salarié.

## Informations concernant l'interprétation des résultats

Dans le cadre du remplissage du questionnaire Evrest, les réponses sont constituées par les appréciations des salariés eux-mêmes, ce qui renvoie à la question des « mesures subjectives ». La discussion sur la portée et les limites de ce type de mesures rassemble de nombreux arguments.

Tant qu'une explication poussée n'est pas réalisée avec le travailleur, ses réponses spontanées peuvent refléter une vision réductrice de son activité et de ses conditions de travail<sup>3</sup>. Les réponses dépendent de la représentation que les salariés se font des attentes et objectifs du destinataire ou commanditaire (pouvoirs publics, employeurs, hiérarchie, syndicats ou, dans le cas d'Evrest, le médecin du travail...). Il peut aussi y avoir des variations dans les réponses selon l'humeur du jour et les événements récents. D'autre part à plus long terme, les représentations des salariés sont influencées par des processus sociaux qui déterminent la visibilité des conditions de travail dans un milieu donné<sup>4</sup>. Plus problématique, pour certaines analyses en santé au travail, les réponses sur un aspect du travail peuvent dépendre de l'état de santé. Par exemple, le mal de dos renforce les appréciations négatives sur le maintien de postures difficiles, bien davantage que sur les efforts à produire<sup>5</sup>. Enfin, les appréciations des salariés peuvent aussi refléter des ignorances réelles, voire des stratégies de défense<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> C. Teiger, A. Laville. *L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action*. Travail et emploi, 47, 1991.

<sup>4</sup> M. Gollac. *Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques*. Revue française de sociologie, XXXVIII-1, 1997.

<sup>5</sup> J. Duquette, M. Lortie, M. Rossignol. *Perception of difficulties for the back related to assembly work : general findings and impact of back health*. Applied Ergonomics, vol.28, n°5-6, 1997.

<sup>6</sup> C. Dejours. *Travail : usure mentale, de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Bayard, Paris. 1993.

L'ensemble de ces réflexions permet d'illustrer la question de la « subjectivité ». Il ne s'agit pas d'éliminer ces « mesures subjectives » mais de les intégrer dans la démarche. En effet, le questionnaire Evrest tend à considérer l'ensemble des composantes de la situation de travail et de la santé, en repérant leurs relations pour enrichir et consolider les interprétations. Les questions posées par la fiche de recueil Evrest sont trop larges pour apporter une estimation fine des conditions de travail et des expositions professionnelles. D'autres outils statistiques, tels que l'enquête Sumer (1994, 2003 et 2010), permettent de cerner de façon beaucoup plus détaillée ces expositions et de proposer des évaluations du nombre de salariés qui pourraient être concernés, selon le degré de sévérité retenu pour les expositions. Evrest vise à élucider des enjeux de santé au travail, en ne les limitant pas aux seules pathologies identifiées par le médecin du travail, mais en prenant en compte les différents troubles ressentis par le salarié. Ainsi, le questionnaire Evrest apporte des informations précieuses sur le « vécu » et le ressenti des salariés au travail.

La production de données chiffrées suscite aussi le besoin de comparaisons, par exemple avec l'idée de savoir si « on est mieux (ou pire) que ... » ou avec l'hypothèse que les priorités découleront directement de l'examen des chiffres (repérer là où « ça va plus mal »). Les données nationales, régionales ou sectorielles peuvent ainsi constituer une « référence extérieure » à laquelle on peut souhaiter comparer des chiffres obtenus par exemple par un médecin du travail faisant Evrest dans une entreprise particulière. Cette question de l'usage des comparaisons soulève de nombreuses difficultés et mérite un examen attentif et prudent. Tout d'abord, il faut se souvenir que, sur la plupart des sujets abordés dans Evrest, on mesure des fréquences (proportion de personnes concernées par telle ou telle caractéristique du travail ou de la santé), et non des intensités (d'exposition par exemple) ou des gravités (de problèmes de santé). Telle posture jugée contraignante dans telle situation pourrait par exemple ne pas l'être dans une autre situation. La réponse des salariés a néanmoins un sens, mais la comparaison ne peut se faire sans précaution. Ensuite, certaines comparaisons peuvent laisser supposer que de faibles écarts – par exemple en se comparant à des résultats nationaux du secteur – autorisent à considérer que « ça va », laissant de côté la réflexion sur le niveau même de l'indicateur sectoriel (qui peut être lui-même très élevé) ou la gravité du problème qui s'exprime derrière les chiffres. Et lorsque la « référence » est moins bonne que le résultat dans l'entreprise étudiée, on peut aussi estimer, pour de multiples raisons (issues de la connaissance de l'entreprise, du point de vue des salariés, etc.) que même si la situation n'est pas catastrophique, il est primordial de s'intéresser au problème avant qu'il ne devienne préoccupant. Dans l'usage de ces comparaisons, c'est là encore toute la connaissance clinique en amont et la qualité de l'argumentaire qui permettront d'utiliser au mieux les chiffres en entreprise.

L'utilisation du chiffre, au travers du questionnaire Evrest, dans la boîte à outil du médecin est pertinente pour ce qui est de l'apport qu'il procure quant à la connaissance, l'évaluation des effets, pourvu qu'il y soit recouru avec discernement et accompagnement approprié. Cela vaut d'ailleurs pour tout outil.

# PARTICIPATION AU DISPOSITIF

## Au niveau national<sup>7</sup>

L'observatoire Evrest a été mis en œuvre progressivement à partir de 2008 sur l'ensemble des régions françaises volontaires, après une phase expérimentale menée dans la Région Nord – Pas-de-Calais en 2007 (quelques autres régions avaient néanmoins déjà commencé à utiliser le questionnaire Evrest dès 2007 et ont enregistré par la suite ces informations dans la base de données nationale).

Depuis juin 2013, toutes les régions françaises bénéficiaient d'au moins un médecin référent régional (M2R), ainsi que les Départements et Régions d'Outre-Mer (La Réunion et les Antilles-Guyane) et la Nouvelle-Calédonie. La possibilité a également été donnée à deux grandes entreprises françaises de rejoindre le dispositif Evrest, tout en conservant une autonomie de gestion de leurs données ; elles forment ainsi leur propre « région » non administrative. Ce sont les Industries Électriques et Gazières (IEG) et la SNCF. Les fiches des salariés de ces régions sont, pour les analyses présentées dans le rapport national, réaffectées à leur région géographique.

Au total, 980 médecins ont participé au recueil des données en 2012 et/ou en 2013 (médecins ayant saisi au moins une fiche d'un salarié né en octobre d'une année paire). Il faut cependant noter que le taux d'utilisation du dispositif est très variable selon les régions, encore inférieur à 1 % en Bretagne (région « débutante » dans le dispositif) à plus de 40 % pour la région la plus active. Cinq régions ont un taux de participation supérieur à 35 % (Bourgogne, Lorraine, Picardie, Nord – Pas-de-Calais et Haute-Normandie) et quatre autres entre 30 et 35 % (Franche-Comté, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Centre et Limousin).

Un autre aspect de la participation des médecins au dispositif Evrest en est une utilisation spécifique sur une population exhaustive ou un échantillon avec un taux de sondage élevé, dans le cadre d'une entreprise, d'un secteur d'activité, d'un métier ou du suivi des salariés exposés à un risque particulier. Le nombre d'entreprises pour lesquelles plus de 50 fiches Evrest (« 10-paires » ou non) ont été remplies sur une année s'est notablement accru, passant de 98 en 2008 à 180 en 2012, et 192 en 2013.

## En Haute-Normandie

Dans la région, le dispositif Evrest est porté par le service de médecine du travail et pathologie professionnelle du CHU - Hôpitaux de Rouen, en particulier par le Dr Laëticia Rollin, médecin référent régional Evrest depuis 2008. Sa mission est de promouvoir, développer et pérenniser ce dispositif en région.

Sous le pilotage du CHU – Hôpitaux de Rouen, un groupe de suivi régional a été mis en place en 2014. Il est composé de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'Agence régionale de santé (ARS) de Haute-Normandie, de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) de Normandie, de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte) de Haute-Normandie ainsi que les services de santé au travail.

Le recueil des premières fiches (ou questionnaires) réalisé dans le cadre de ce dispositif a débuté à la fin novembre 2008. Les inscriptions des médecins de la région au dispositif sont en constante évolution. Au 31 décembre 2013, 60 médecins de santé au travail volontaires avaient participé à Evrest.

Les résultats présentés ci-après concernent les données recueillies au cours des années 2009 à 2013. Durant cette période, 2 298 fiches ont été collectées par les médecins de santé au travail. Parmi ces fiches, 317 personnes apparaissent plusieurs fois (241 salariés ont été vus à deux reprises, 65 à trois reprises, 10 à quatre reprises et 1 à cinq reprises). Quand une

<sup>7</sup> Dr Ariane Leroyer. *Evrest – Rapport descriptif national 2012-2013*. Gis Evrest, Groupement d'intérêt scientifique, juillet 2014.

personne est vue à plusieurs reprises, seule la fiche correspondant au dernier bilan est retenue dans l'analyse. Ainsi, au final, 1 893 fiches se répartissant comme suit, ont été retenues pour l'analyse :

	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Janvier	26	19	33	46	44	168
Février	39	20	33	54	49	195
Mars	47	22	34	41	42	186
Avril	28	17	24	41	30	140
Mai	24	18	34	32	31	139
Juin	36	11	38	35	50	170
Juillet	17	10	14	38	48	127
Août	7	9	27	25	27	95
Septembre	26	14	31	36	33	140
Octobre	27	26	62	43	60	218
Novembre	28	15	53	36	44	176
Décembre	15	20	37	27	40	139
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>201</b>	<b>420</b>	<b>454</b>	<b>498</b>	<b>1893</b>

L'interprétation des chiffres doit se faire avec prudence. En effet, l'échantillon de salariés décrit ici ne peut prétendre à être représentatif de l'ensemble des salariés exerçant leur activité dans la région pour plusieurs raisons, notamment du fait de la participation des médecins du travail basée sur le volontariat, de sorte que l'échantillon d'entreprises concernées n'est pas représentatif de l'ensemble des entreprises de la région, ou du fait que l'interrogation des salariés est réalisée lors des visites périodiques de santé au travail, visites qui ont une périodicité variable selon l'entreprise, le poste de travail, fonction de l'exposition des salariés et de la démographie des médecins du travail. Toutefois, la méthode d'enquête mise en œuvre (mode de sondage aléatoire sur le mois de naissance) et le regroupement d'une large période d'enquête (qui permet de limiter l'impact des différences de périodicités de visites) font que l'on peut parler de représentativité des salariés suivis par les médecins du travail participant à Evrest.

Dans ce document, les résultats du rapport national Evrest 2012-2013 sont présentés en parallèle des résultats haut-normands. Il ne s'agit là que d'éléments indicatifs, les comparaisons entre les données nationales et les données régionales n'étant pas confirmées par des tests statistiques. On ne peut donc conclure à des différences « significatives » au sens statistique du terme. En revanche, pour toutes les comparaisons au sein de la région (selon le sexe, le secteur d'activité, etc.) des tests statistiques ont été réalisés avec un seuil de signification fixé à 5 % (c'est-à-dire avec 5 % de risque de se tromper).





# RÉSULTATS



# L'ÉCHANTILLON ENQUÊTÉ

L'échantillon haut-normand se compose de 1 893 salariés ayant rempli les fiches avec leur médecin du travail. Il compte 52 % d'hommes et 48 % de femmes, soit un échantillon moins masculin que celui du rapport national Evrest (57 % d'hommes) mais des proportions identiques à celles observées pour les populations salariées haut-normande et française enquêtées pour la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) 2010 de l'Insee.

Globalement, la répartition par âge est similaire à celle observée sur l'échantillon Evrest national.

Selon les informations issues de la DADS 2010 de l'Insee, la moitié des salariés haut-normands a entre 25 et 44 ans ; c'est également le cas pour la population salariée française. L'échantillon Evrest haut-normand enregistre une proportion légèrement supérieure : 55 % des salariés sont âgés de 25 à 44 ans.

Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont moins représentés dans l'échantillon haut-normand (10 %) que dans la population régionale de salariés (14 %).

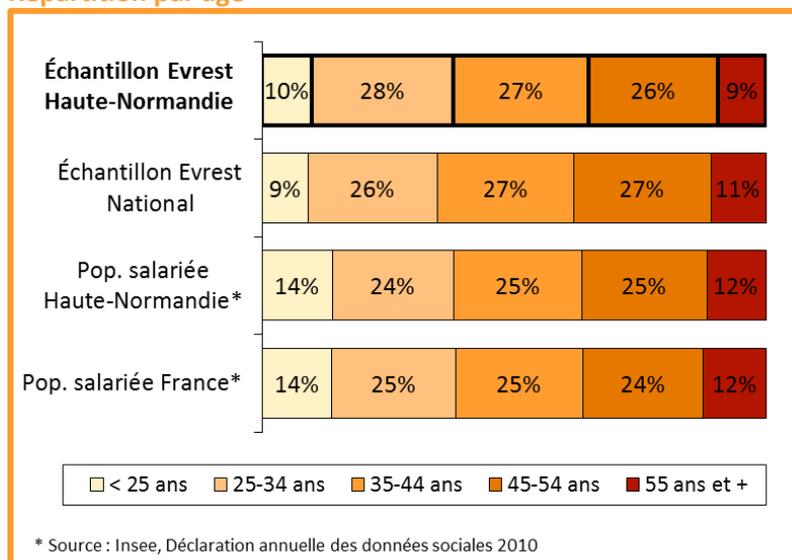
Les salariés des petites et moyennes entreprises (PME), qui comptent de 10 à 249 salariés, sont les plus représentés : 55 % de l'échantillon Evrest haut-normand, 56 % de la population salariée de la région et 55 % de la population salariée française.

Les micro-entreprises (moins de 10 salariés) sont moins présentes dans l'échantillon que dans les populations régionale ou nationale de salariés tandis que les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les grandes entreprises sont plus présentes.

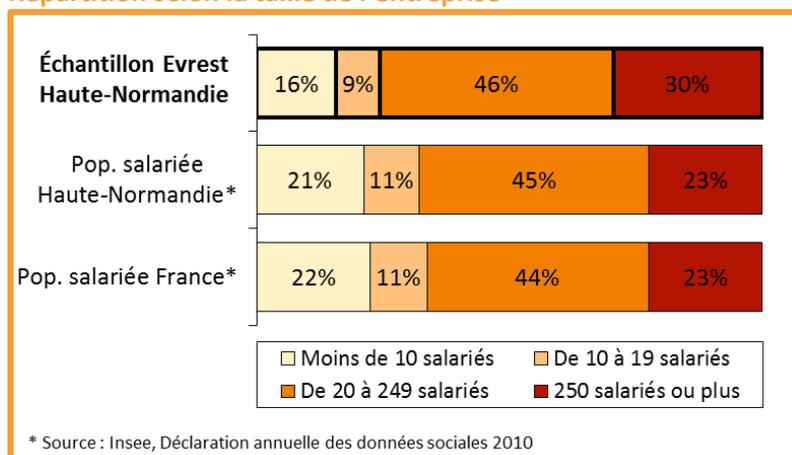
## Répartition par sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs	986	907	1893
Pourcentages	52 %	48 %	100 %
Âge moyen	38,5 ans	40,0 ans	39,2 ans
Âge médian	38 ans	40 ans	39 ans

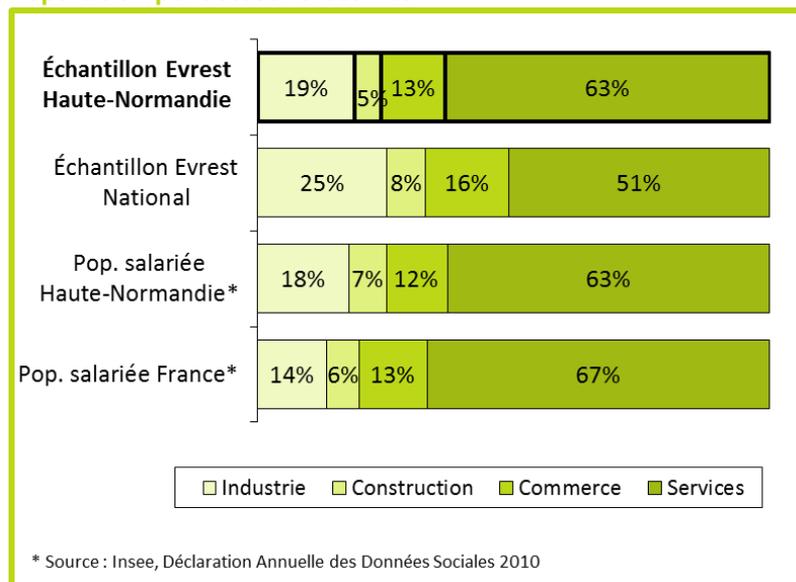
## Répartition par âge



## Répartition selon la taille de l'entreprise



## Répartition par secteur d'activité



Selon la DADS 2010 de l'Insee, dans la région, le secteur de l'agriculture représente 0,1 % de la population des salariés. Dans l'échantillon Evrest haut-normand, un seul salarié du secteur agricole est présent, représentant 0,1 % de l'échantillon. Étant donné cette faible proportion, ce secteur n'a pas été représenté graphiquement. Ainsi, bien que non représenté sur le graphique ci-contre, ce secteur représente 0,2 % de l'échantillon Evrest national (0,1 % des populations salariées haut-normande et française d'après la DADS 2010).

En comparaison à l'échantillon Evrest national, les salariés exerçant leur activité dans le secteur des services sont plus représentés dans l'échantillon haut-normand. À l'inverse, les autres secteurs d'activité y sont moins représentés.

## Répartition selon le secteur d'activité et le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Industrie	26 %	11 %	19 %
Construction	9 %	1 %	5 %
Commerce	13 %	13 %	13 %
Services	52 %	75 %	63 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Différence significative entre les sexes

Le secteur d'activité diffère selon le sexe des salariés : les femmes sont davantage présentes dans le secteur des services tandis que les hommes sont plus nombreux dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

## Répartition selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité

	Industrie	Construction	Commerce	Services
Moins de 10 salariés	Eff. 20 % 6 %	33 34 %	90 38 %	151 13 %
De 10 à 19 salariés	Eff. 26 % 7 %	17 18 %	32 13 %	88 7 %
De 20 à 249 salariés	Eff. 185 % 52 %	47 48 %	108 45 %	529 44 %
250 salariés ou plus	Eff. 127 % 35 %	0 0 %	8 3 %	421 35 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

Différence significative selon le secteur d'activité

La taille de l'entreprise est différente selon le secteur d'activité. Par exemple, les secteurs de l'industrie et des services se composent pour un tiers de salariés des grandes entreprises mais de peu de salariés des micro-entreprises à l'inverse des secteurs de la construction et du commerce.

Selon la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) 2010 de l'Insee, dans la région, les agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise représentent 0,5 % des salariés (0,7 % au niveau national). Ils sont 0,5 % dans l'échantillon Evrest national. Dans l'échantillon Evrest haut-normand, 8 personnes appartiennent à cette catégorie socioprofessionnelle, soit 0,4 % des enquêtés. Ainsi, dans la majorité des analyses ci-après, ces 8 salariés ne seront pas inclus quand il s'agira de fournir des données selon la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS).

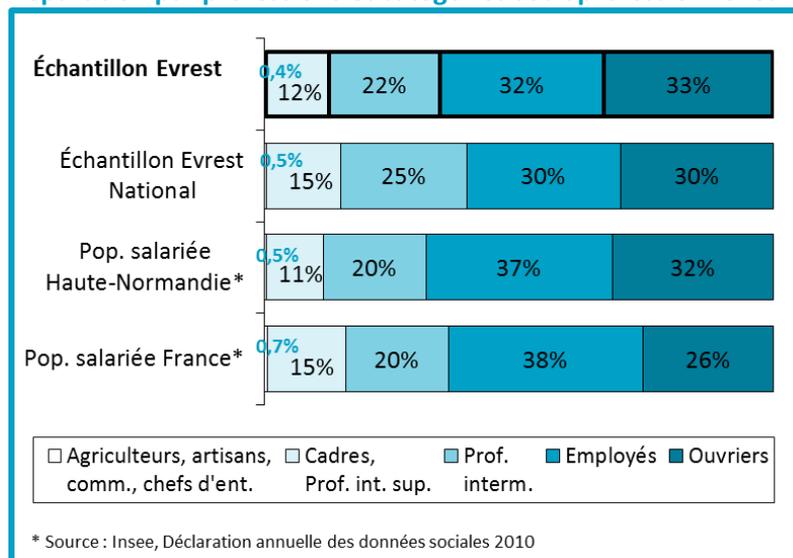
La répartition selon la catégorie socioprofessionnelle dans l'échantillon Evrest haut-normand est similaire à celle observée sur l'échantillon national et est globalement conforme à celles des données régionales de l'Insee.

La PCS diffère selon le sexe des salariés : les femmes sont plus souvent employées tandis que les hommes sont plus souvent ouvriers. Les hommes occupent davantage que les femmes des emplois de cadres ou professions intellectuelles supérieures mais sont moins présents parmi les professions intermédiaires.

La PCS diffère également selon la taille de l'entreprise. Par exemple, les grandes entreprises sont celles qui comptent le plus de cadres (15 % des personnels enquêtés y sont cadres). À l'inverse, les micro-entreprises sont celles qui en comptent le moins (9 %). C'est dans les moyennes entreprises (20 à 249 salariés) que l'on retrouve le plus d'ouvriers (37 %). Dans les micro et grandes entreprises, les employés sont davantage représentés que les autres catégories socioprofessionnelles.

De la même manière, la répartition par PCS est significativement différente d'un secteur d'activité à l'autre.

## Répartition par professions et catégories socioprofessionnelles



## Répartition selon la PCS et le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculteurs, Artisans, Commerçants,	0,5 %	0,3 %	0,4 %
Cadres, Professions intellectuelles supérieures	15 %	9 %	12 %
Professions intermédiaires	20 %	24 %	22 %
Employés	15 %	51 %	32 %
Ouvriers	50 %	15 %	33 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

*Différence significative entre les sexes*

## Répartition selon la PCS et la taille de l'entreprise

	Moins de 10 salariés	De 10 à 19 salariés	De 20 à 249 salariés	250 salariés ou plus
Cadres	Eff. 26 % 9 %	16 10 %	107 12 %	84 15 %
Intermédiaires	Eff. 53 % 18 %	35 22 %	204 23 %	119 21 %
Employés	Eff. 116 % 40 %	55 34 %	239 28 %	200 36 %
Ouvriers	Eff. 96 % 33 %	54 34 %	318 37 %	153 28 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

*Différence significative selon la taille de l'entreprise*

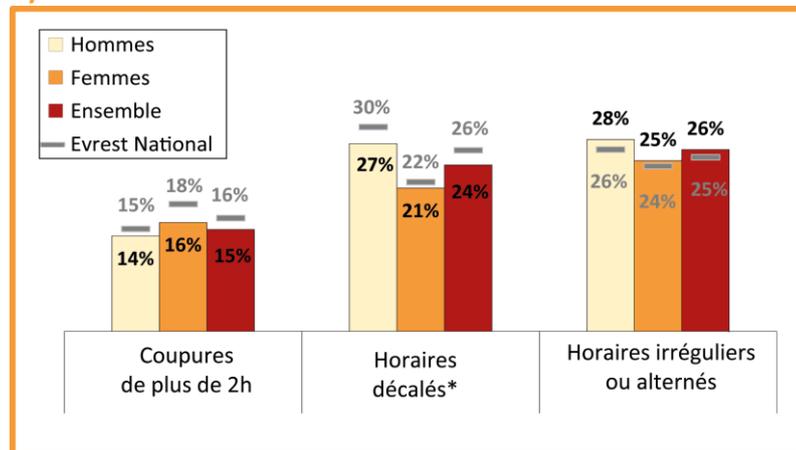
## Répartition selon la PCS et le secteur d'activité

	Industrie	Construction	Commerce	Services
Cadres	Eff. 46 % 13 %	6 6 %	16 7 %	165 14 %
Intermédiaires	Eff. 74 % 21 %	14 15 %	49 21 %	275 23 %
Employés	Eff. 25 % 7 %	6 6 %	104 44 %	475 40 %
Ouvriers	Eff. 213 % 59 %	71 73 %	65 28 %	280 23 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

*Différence significative selon la taille de l'entreprise*

## Le rythme de travail

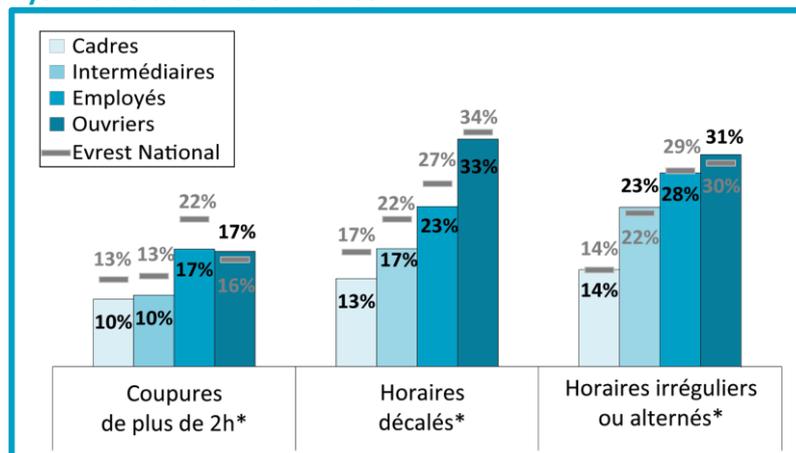
### Rythme de travail selon le sexe



\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

Plus de deux salariés haut-normands sur cinq (42 %) ont déclaré avoir un rythme de travail particulier (au moins un item parmi les trois évoqués ci-contre). En particulier, 15 % signalent avoir régulièrement des coupures de plus de 2 heures, 24 % déclarent des horaires décalés, davantage les hommes (27 %) que les femmes (21 %) et plus d'un salarié sur quatre signalent avoir des horaires irréguliers ou alternés de manière régulière.

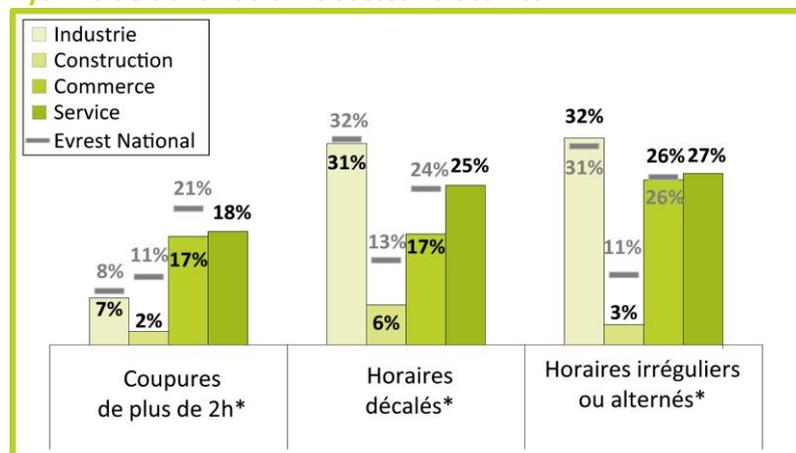
### Rythme de travail selon la PCS



\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

La fréquence des rythmes de travail particuliers varie selon les catégories socioprofessionnelles. Les coupures de plus de 2 heures sont plus souvent signalées par les ouvriers et les employés (17 % chacun) que par les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire. Comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles, les cadres déclarent moins souvent avoir des horaires décalés, irréguliers ou alternés ; ces derniers sont le plus souvent repérés chez les ouvriers puis les employés.

### Rythme de travail selon le secteur d'activité



\* Différence significative selon le secteur en Haute-Normandie

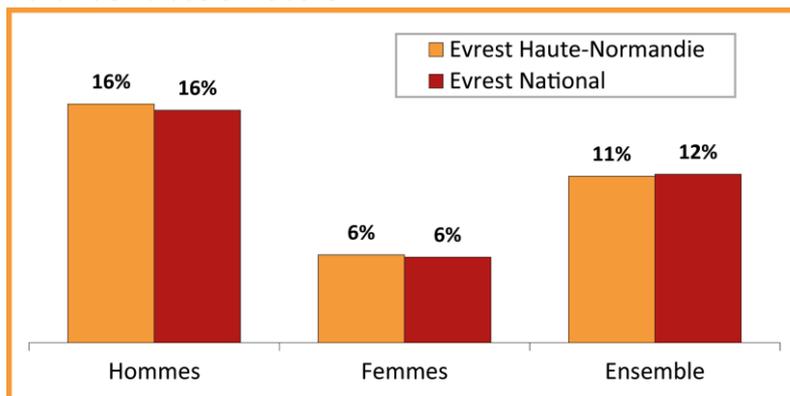
En termes de rythme de travail, des différences significatives entre secteurs d'activité existent également.

Le secteur de la construction est celui qui compte le moins de salariés ayant déclaré des coupures de plus de 2 heures (2 %), des horaires décalés (6 %) ou encore des horaires irréguliers ou alternés (3 %).

Les salariés dont les horaires sont décalés, irréguliers ou alternés sont proportionnellement plus nombreux dans les secteurs des services et de l'industrie.

En Haute-Normandie, 11 % des salariés enquêtés effectuent régulièrement du travail de nuit. Davantage d'hommes (16 %) que de femmes (6 %) sont concernés. Ces chiffres sont similaires et suivent la même tendance que ceux observés au niveau national où 12 % des salariés effectuent régulièrement du travail de nuit (16 % des hommes et 6 % des femmes).

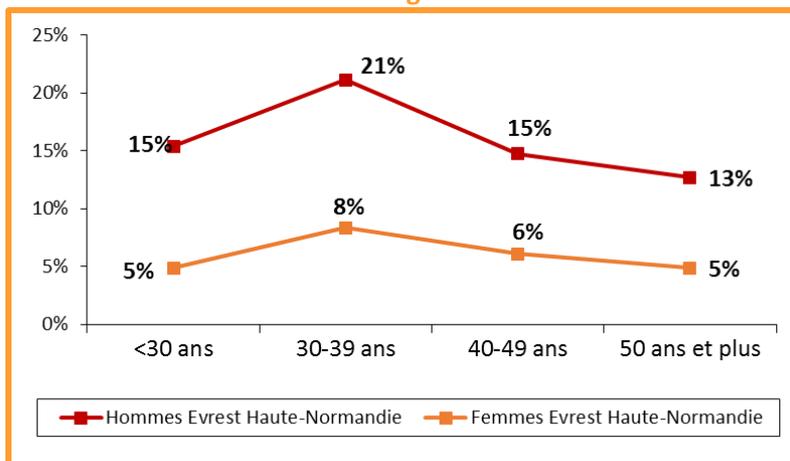
### Travail de nuit selon le sexe



Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

La fréquence du travail de nuit ne diffère pas significativement selon l'âge. La différence hommes/femmes vis-à-vis du travail de nuit s'exprime néanmoins de façon significative pour chaque tranche d'âge.

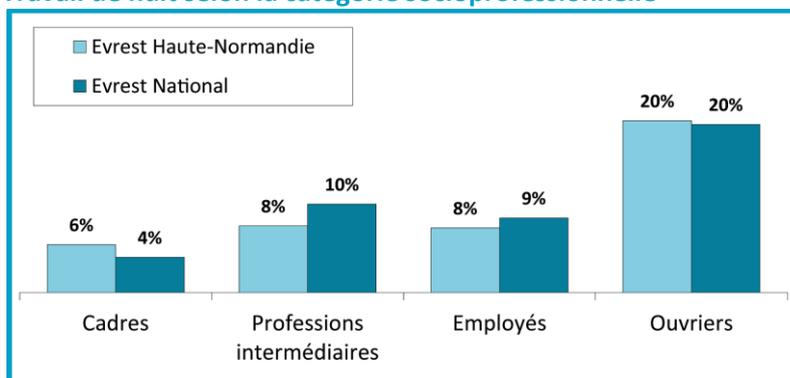
### Travail de nuit selon le sexe et l'âge



Concernant le travail de nuit, il existe un gradient social marqué : les ouvriers y sont les premiers confrontés (20 % d'entre eux) ; viennent ensuite les employés, les professions intermédiaires (avec 8 % de salariés concernés pour chacun) et enfin les cadres dont 6 % ont déclaré effectuer régulièrement du travail de nuit.

### Travail de nuit selon la catégorie socioprofessionnelle

Les données enregistrées au niveau national sont du même ordre.

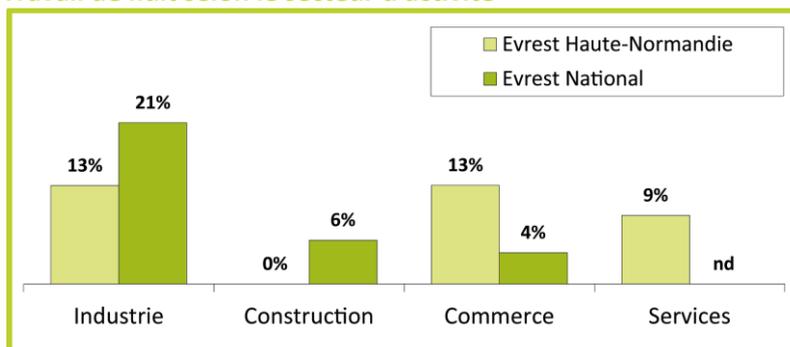


Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

La fréquence du travail de nuit diffère selon le secteur d'activité. Dans la région, avec chacun 13 % des salariés concernés, les secteurs de l'industrie et des services y sont les plus confrontés contre 3 % dans le secteur du commerce. Au niveau national, la tendance semble inversée puisque 21 % des salariés du secteur de l'industrie déclarent travailler de nuit contre 4 % dans le secteur du commerce.

### Travail de nuit selon le secteur d'activité

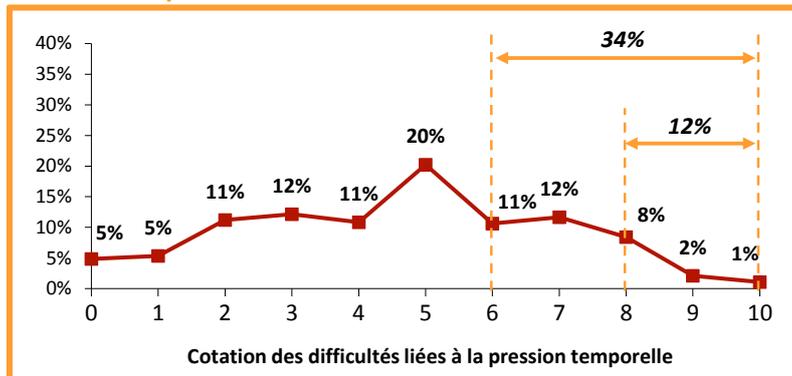
Remarquons que les données nationales concernant le secteur des services sont disponibles uniquement par secteur détaillé. Or, étant donné les faibles effectifs de salariés haut-normands par secteur détaillé, le regroupement par grand secteur était le seul possible à étudier dans la région. Au sujet du secteur industriel, il s'agit sur les graphiques pour Evrest national uniquement de l'industrie manufacturière et en Haute-Normandie de l'industrie manufacturière (secteur C) associée à la production d'électricité, de gaz et d'eau (secteurs D+E) ce qui correspond respectivement à 343, 3 et 12 salariés.



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

## Les contraintes de temps

### Pression temporelle

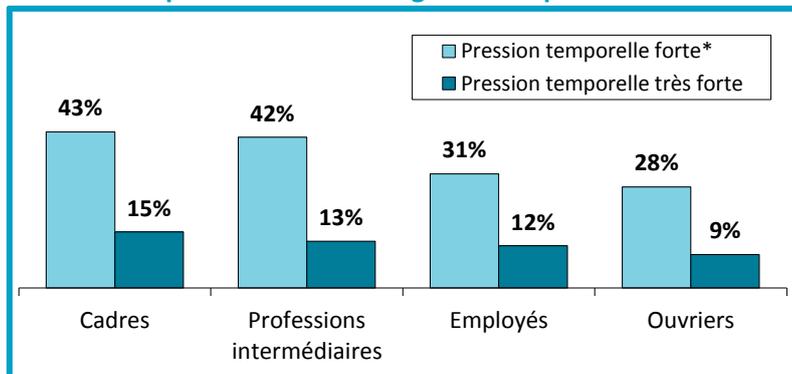


La pression temporelle (devoir se dépêcher, faire tout très vite...) a été notée par les salariés sur une échelle allant de 0 à 10.

Plus d'un salarié sur trois subissent une pression temporelle forte (note supérieure ou égale à six). Ils sont 39 % dans l'échantillon national.

Plus précisément, plus d'un salarié sur dix éprouvent de très fortes difficultés liées à la pression temporelle (note supérieure ou égale à huit).

### Pression temporelle selon la catégorie socioprofessionnelle

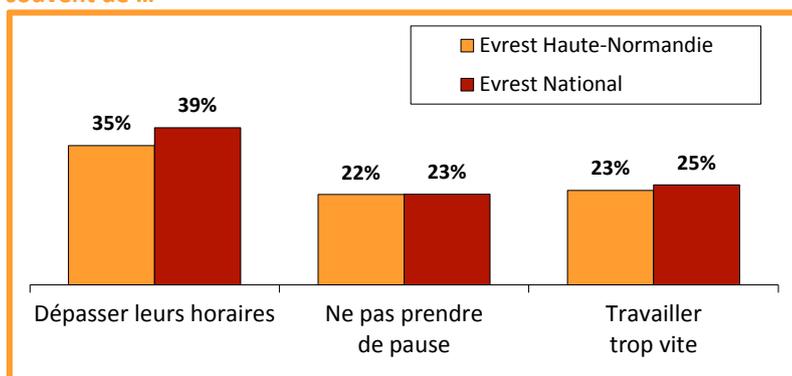


\*Différence significative selon la PCS

La pression temporelle ne varie pas en fonction du sexe : 34 % des hommes et 34 % des femmes ont déclaré subir une pression temporelle forte (et très forte pour respectivement 11 % et 13 % d'entre eux). La pression temporelle ne varie pas non plus de manière significative selon les secteurs d'activité mais elle diffère en revanche selon la catégorie socioprofessionnelle. D'un côté, on trouve les cadres et professions intermédiaires dont plus de deux sur quatre déclarent subir une pression temporelle forte et d'un autre côté, on trouve les employés et les ouvriers dont un peu moins d'un tiers déclare subir une pression temporelle forte. Les cadres sont les plus nombreux à déclarer subir une très forte pression temporelle (15 %)

### Contraintes de temps

En raison de leur charge de travail, il leur arrive assez souvent ou très souvent de ...



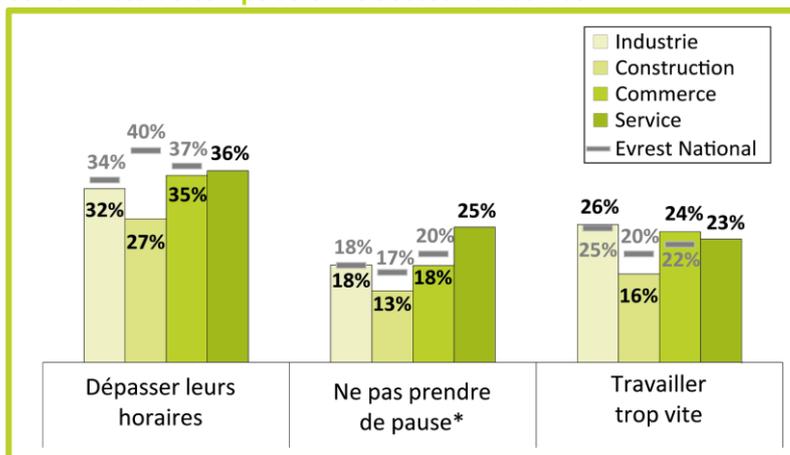
Concernant les contraintes liées au temps, il arrive souvent ou très souvent à 35 % de l'ensemble des salariés de dépasser leurs horaires normaux, à 22 % de ne pas prendre de pause ou d'écourter leur repas assez souvent ou très souvent ou encore à 23 % de régulièrement traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.

Ces chiffres sont similaires à ceux observés sur l'échantillon Evrest national.

Il arrive souvent ou très souvent à 38 % des hommes et 31 % des femmes de dépasser leurs horaires normaux (différence significative), à 23 % des hommes et 22 % des femmes de ne pas prendre de pause ou d'écourter leur repas assez souvent ou très souvent ou encore à 22 % des hommes et 25 % des femmes de régulièrement traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (différence non significative selon le sexe pour chacune de ces deux questions).

Aucune différence significative n'est observée entre les divers secteurs d'activité sur le dépassement des horaires et sur le fait de devoir travailler trop vite. En revanche, le fait de ne pas prendre de pause pour déjeuner diffère significativement selon le secteur d'activité.

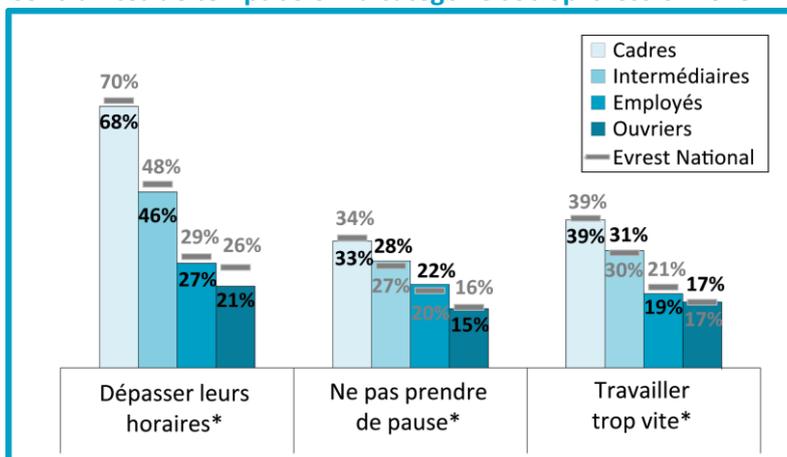
### Contraintes de temps selon le secteur d'activité



\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Si elle ne diffère pas selon le sexe ou encore selon le secteur d'activité, la fréquence des contraintes liées au temps diffère selon la PCS. Concernant le fait de dépasser régulièrement ses horaires de travail, on observe un gradient social marqué : les cadres y sont les premiers confrontés (68 % d'entre eux) ; viennent ensuite les professions intermédiaires (46 %), les employés (27 %) et enfin les ouvriers (21 %). De même, les cadres et les professions intermédiaires sont plus nombreux à être régulièrement privés de pauses ou à traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin que les employés et les ouvriers.

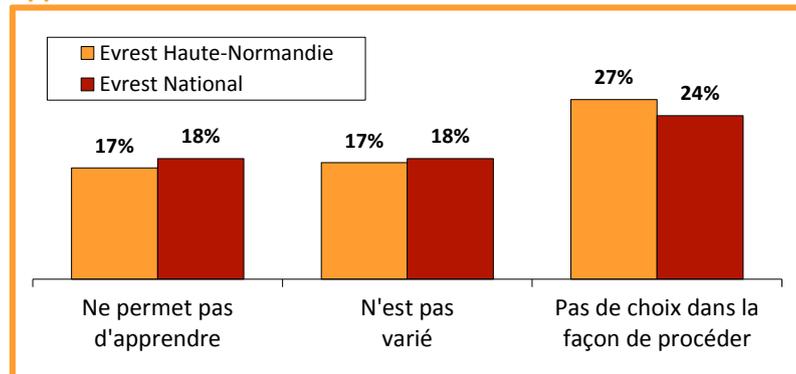
### Contraintes de temps selon la catégorie socioprofessionnelle



\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

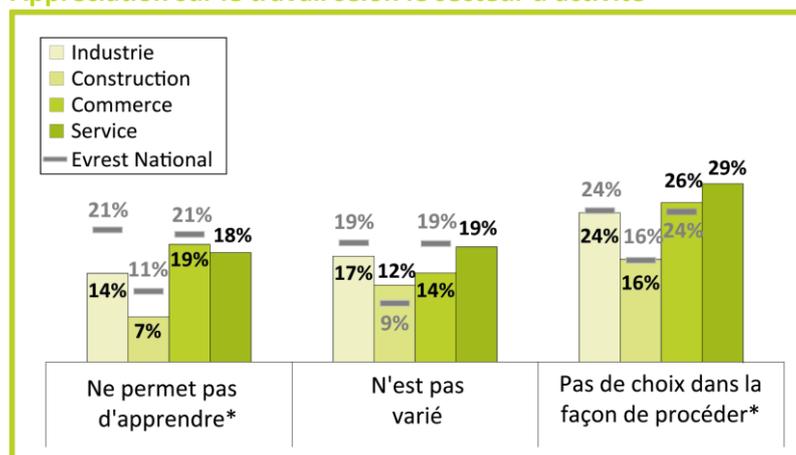
## L'appréciation du travail

### Appréciation sur le travail



En Haute-Normandie, 17 % des salariés enquêtés dans le cadre du dispositif Evrest estiment que leur travail ne leur permet pas d'apprendre des choses et 17 % qu'il n'est pas varié. Par ailleurs, 27 % des salariés déclarent qu'ils ne peuvent choisir eux-mêmes la façon de procéder dans leur travail. Ces résultats sont similaires à ceux observés sur l'échantillon Evrest national.

### Appréciation sur le travail selon le secteur d'activité



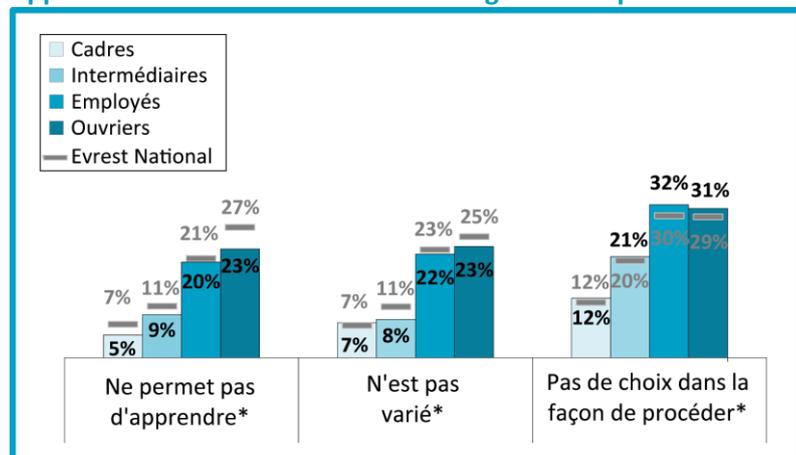
\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Ces appréciations sur leur travail divergent d'un secteur d'activité à l'autre. En effet, le fait que leur travail ne leur permet pas d'apprendre est peu signalé chez les salariés du secteur de la construction (7 %) tandis qu'il l'est le plus souvent chez les salariés du secteur des services (18 %).

On retrouve le même schéma, mais avec des différences moins marquées en ce qui concerne le fait de ne pas avoir de choix dans la façon de procéder dans son travail.

Les salariés du secteur des services sont une fois encore les plus nombreux à déclarer un travail qui n'est pas varié (19 %).

### Appréciation sur le travail selon la catégorie socioprofessionnelle



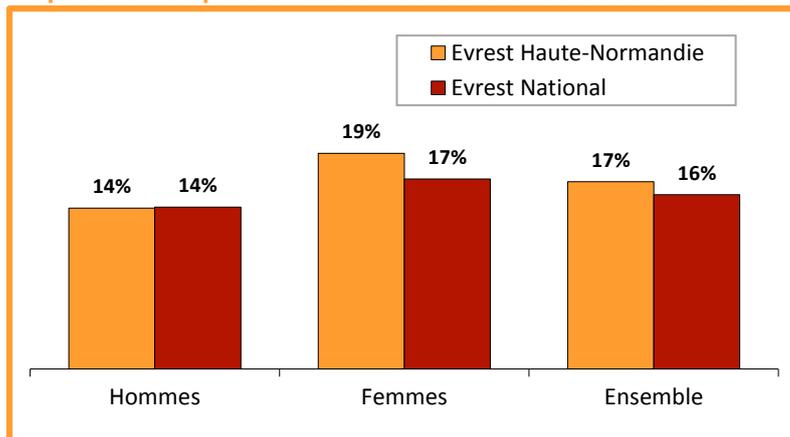
\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

Les appréciations du travail diffèrent également de manière significative en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Les employés et les ouvriers sont ceux qui déclarent le plus fréquemment un travail qui ne permet pas d'apprendre, qui n'est pas varié ou encore pour lequel ils n'ont pas le choix dans la façon de procéder à l'inverse des cadres qui le déclarent peu souvent.

En Haute-Normandie, tout comme au niveau national, 17 % des salariés estiment ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide (c'est-à-dire ont répondu « non pas du tout » ou « plutôt non » à la question « Diriez-vous que dans votre travail vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération ? »).

Cela concerne 14 % des hommes et 19 % des femmes dans la région (différence significative) et 14 % des hommes et 17 % des femmes dans l'échantillon national.

### Ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide selon le sexe

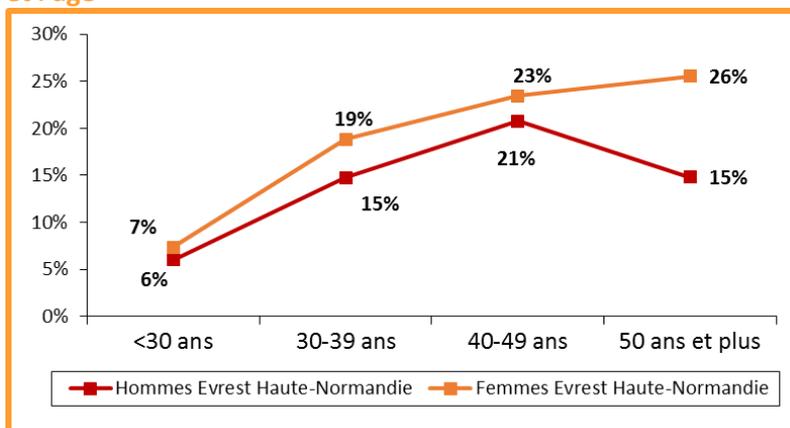


Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

Concernant le sentiment de ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide, de coopération au travail, il existe des différences significatives selon l'âge. Chez les femmes plus que chez les hommes, les plus jeunes ont moins souvent cette opinion que les plus âgés.

Aucune différence significative n'est observée selon les catégories socioprofessionnelles.

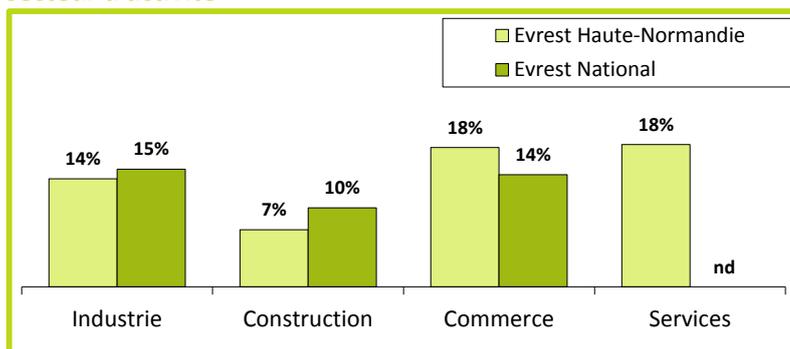
### Ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide selon le sexe et l'âge



Différence significative selon l'âge chez les hommes comme chez les femmes

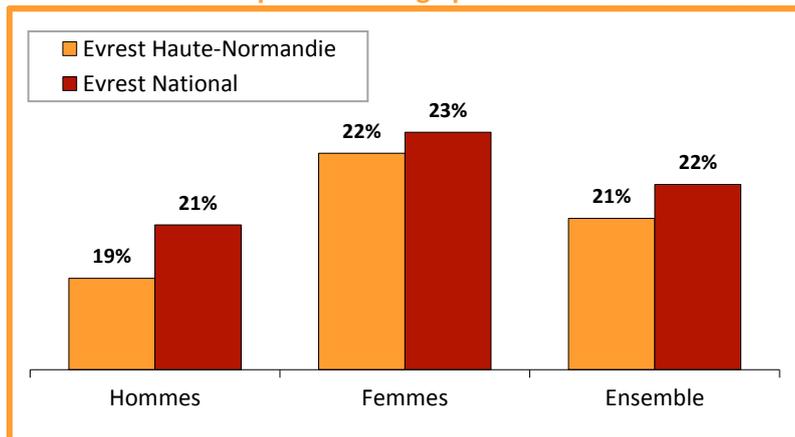
En revanche, il existe des différences selon les secteurs d'activité. En effet, dans la région, le secteur de la construction semble en meilleure situation comparativement aux autres secteurs d'activité puisque seuls 7 % des salariés y estiment insuffisantes les possibilités d'entraide contre environ 1 salarié sur 6 dans les secteurs des services et du commerce et 1 sur 7 dans l'industrie. Par ailleurs, les salariés haut-normands du secteur de la construction semblent en meilleure situation que leurs homologues de l'échantillon national qui sont 10 % à estimer ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide.

### Ne pas avoir de possibilités suffisantes d'entraide selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

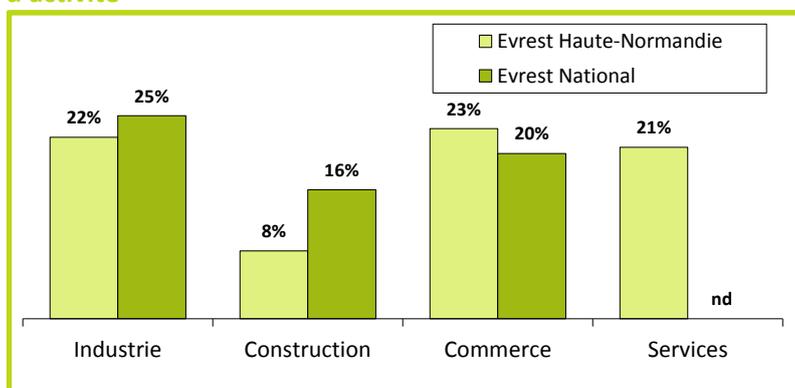
### Travail non reconnu par l'entourage professionnel selon le sexe



Toujours à propos de l'appréciation de leur travail, 21 % des salariés de Haute-Normandie ont le sentiment que leur travail n'est pas reconnu par leur entourage professionnel. Cela concerne en particulier 19 % des hommes et 22 % des femmes (pas de différence significative). Les proportions observées sur l'échantillon national sont légèrement supérieures à celles enregistrées dans la région.

Ce sentiment de non reconnaissance de leur travail est statistiquement différent selon l'âge (19 % chez les moins de 45 ans et 24 % chez les 45 ans et plus) et dans une moindre mesure selon le sexe puisque les femmes de plus de 45 ans sont 27 % à l'exprimer contre 20 % des hommes du même âge. Concernant les catégories socioprofessionnelles, les cadres sont seulement 13 % à déclarer avoir un sentiment de non reconnaissance de leur travail par l'entourage contre plus d'un salarié sur cinq dans les autres catégories (différence significative).

### Travail non reconnu par l'entourage professionnel selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Il existe aussi des différences selon les secteurs d'activité. Une fois encore, les salariés de la construction semblent en meilleure situation que les autres secteurs d'activité : ils partagent moins fréquemment ce sentiment de non reconnaissance du travail par l'entourage professionnel : 8 % d'entre eux sont concernés contre 22 % des salariés du secteur industriel, 21 % de ceux du secteur des services ou encore 23 % de ceux du secteur du commerce (différence significative dans la région).

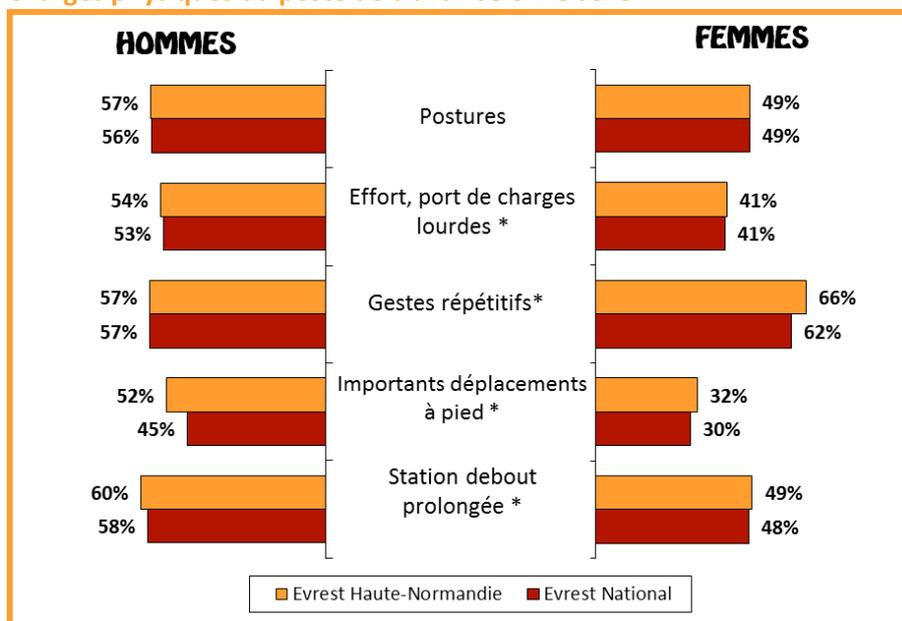
Par ailleurs, une fois encore, en plus d'être en meilleure situation que les autres secteurs d'activité de la région, les salariés haut-normands enquêtés pour Evrest et exerçant dans le secteur de la construction le sont également par rapport à leurs homologues de l'échantillon national qui sont eux 16 % à estimer leur travail non reconnu par leur entourage professionnel.

# LES CHARGES PHYSIQUES DU POSTE DE TRAVAIL

Dans la région, les charges physiques du poste de travail diffèrent selon le sexe des salariés : elles concernent globalement davantage les hommes que les femmes. Par exemple, le poste de travail de 57 % des hommes présentent, parfois ou souvent, des postures contraignantes contre 49 % chez les femmes. Ainsi, 53 % des salariés haut-normands interrogés dans le cadre d'Evrest ont un poste de travail qui présente des postures contraignantes, une proportion identique à celle enregistrée sur l'échantillon national.

De même, davantage d'hommes que de femmes occupent un poste de travail qui demande des efforts, des ports de charges lourdes (54 % contre 41 % dans la région, chiffres similaires à ceux observés au niveau national).

## Charges physiques du poste de travail selon le sexe



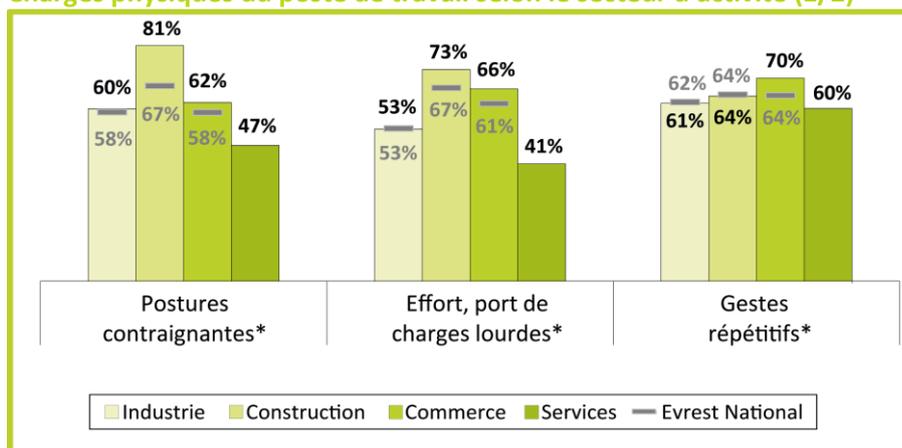
\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

Ainsi, 48 % des salariés haut-normands interrogés dans le cadre d'Evrest ont un poste de travail qui demande des efforts physiques, des ports de charges lourdes, une proportion semblable à celle enregistrée sur l'échantillon national. Les importants déplacements à pied et la station debout prolongée concernent respectivement 42 % et 55 % des salariés de la région ; ces charges physiques sont une fois encore plus fréquentes chez les hommes. En Haute-Normandie, 62 % des salariés interviewés dans le cadre d'Evrest ont déclaré avoir, parfois ou souvent, des gestes répétitifs dans leur travail, plus souvent chez les femmes que chez les hommes (66 % versus 57 %).

Les postes de travail engendrant des postures contraignantes sont les plus souvent rencontrés dans le secteur de la construction (81 % des salariés haut-normands), puis dans celui du commerce (62 %) et dans l'industrie (60 %). Les salariés appartenant au secteur des services y sont moins fréquemment confrontés (47 %).

La fréquence des postes de travail demandant des efforts physiques diffère également dans la région selon le secteur d'activité. Cela concerne moins fréquemment le secteur des services que les autres secteurs d'activité, en particulier celui de la construction où 73 % des salariés occupent un tel poste de travail.

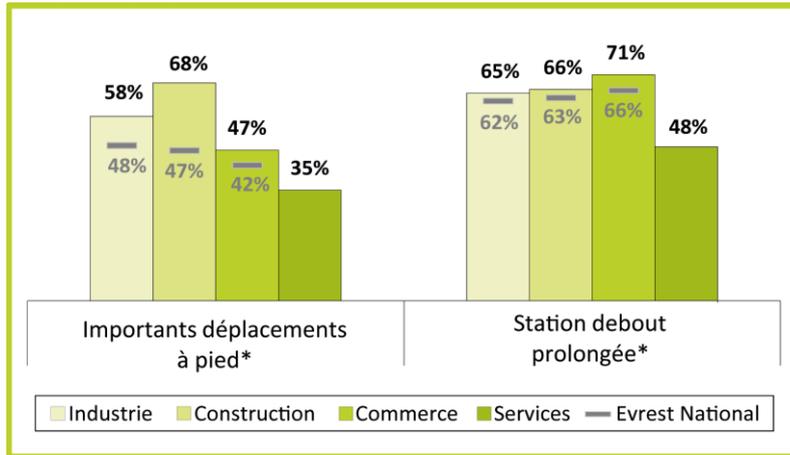
## Charges physiques du poste de travail selon le secteur d'activité (1/2)



\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

De même, la fréquence des gestes répétitifs varie de manière significative selon le secteur d'activité (plus élevée dans le commerce – 70 % – que dans les autres secteurs – entre 60 et 64 %).

### Charges physiques du poste de travail selon le secteur d'activité (2/2)

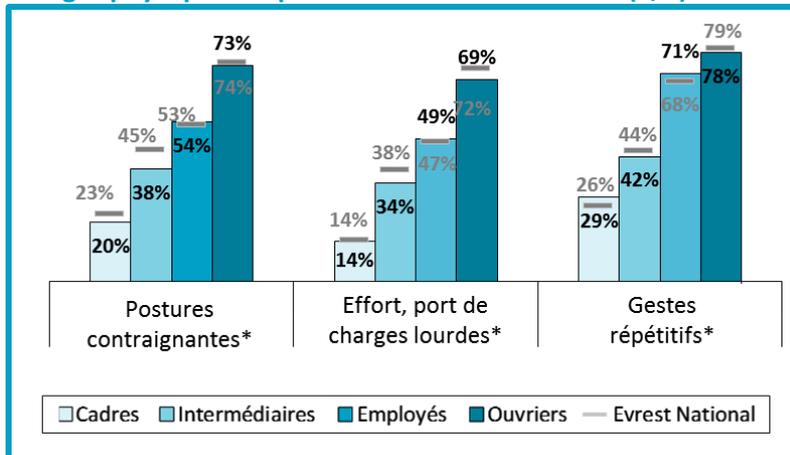


\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Les importants déplacements à pied sont davantage déclarés par les salariés du secteur de la construction (68 % d'entre eux) ou encore par ceux du secteur de l'industrie (58 %) que les autres.

Si la station debout prolongée concerne quasiment autant les secteurs de l'industrie, de la construction et du commerce (respectivement 65 %, 66 % et 71 %), les salariés appartenant à celui des services déclarent moins souvent ce type de charges physiques relatives à leur poste de travail (48 % d'entre eux).

### Charges physiques du poste de travail selon la PCS (1/2)



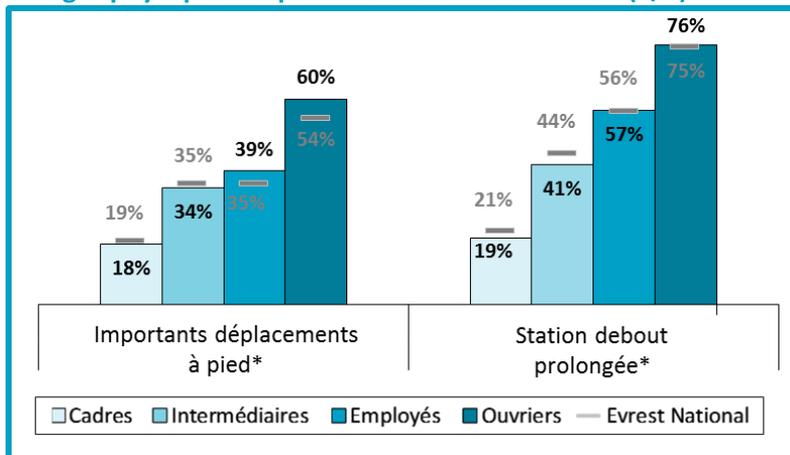
\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

La fréquence des postes de travail présentant des postures contraignantes diffère significativement dans la région selon la catégorie socioprofessionnelle. On observe effectivement un gradient social marqué : les ouvriers y sont les premiers confrontés (73 % d'entre eux), viennent ensuite les employés (54 % d'entre eux) puis les personnes exerçant une profession intermédiaire (38 % d'entre elles) et enfin les cadres (20 % d'entre eux). Ce gradient social est également observé sur l'échantillon Evrest national.

Comme c'est le cas pour les postes de travail présentant des postures contraignantes, ceux demandant des efforts physiques sont plus souvent rencontrés chez les ouvriers (69 % d'entre eux). Cela concerne 49 % des employés puis 34 % des personnes exerçant une profession intermédiaire et enfin 14 % des cadres. Ce gradient social est également observé sur l'échantillon Evrest national.

Les gestes répétitifs sont les plus déclarés par les ouvriers (78 %) et les employés (71 %) contrairement aux cadres (29 %) et professions intermédiaires (42 %).

### Charges physiques du poste de travail selon la PCS (2/2)



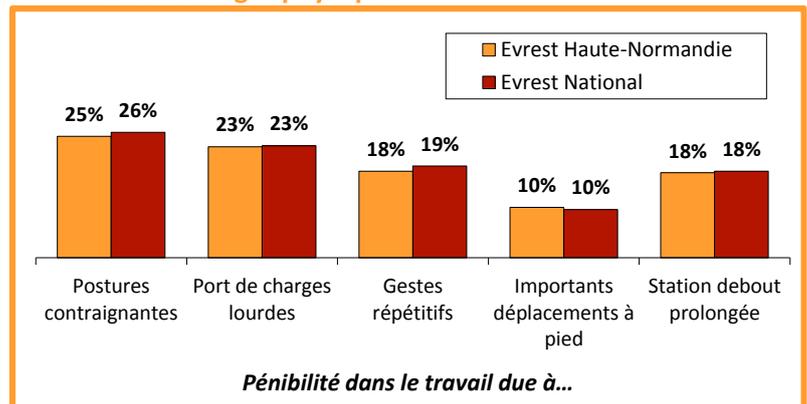
\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

Qu'il s'agisse des importants déplacements à pied ou de la station debout prolongée, il existe là encore un gradient social marqué : ils sont le plus souvent déclarés par les ouvriers et moins rencontrés chez les cadres.

En Haute-Normandie, 39 % de l'ensemble des salariés enquêtés occupent un poste dont les charges physiques – au moins une parmi les cinq évoquées ci-contre – sont estimées pénibles. Cela concerne davantage les salariés des secteurs industriel (45 %) et commercial (44 %) que ceux de la construction (39 %) et des services (37 %). De même, cela concerne davantage les ouvriers (55 %) que les autres PCS.

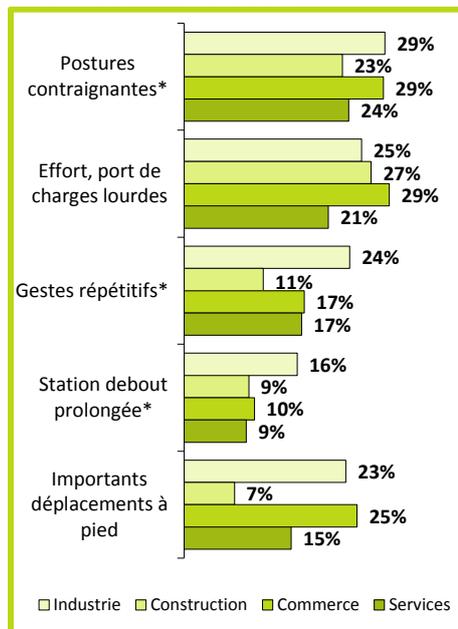
Plus précisément, parmi l'ensemble des salariés, le travail est pénible pour 25 % d'entre eux en raison de postures contraignantes, pour 23 % du fait de ports de charges lourdes, pour 18 % en raison de gestes répétitifs, pour 18 % du fait d'une station debout prolongée et pour 10 % du fait d'importants déplacements à pied.

### Pénibilité des charges physiques



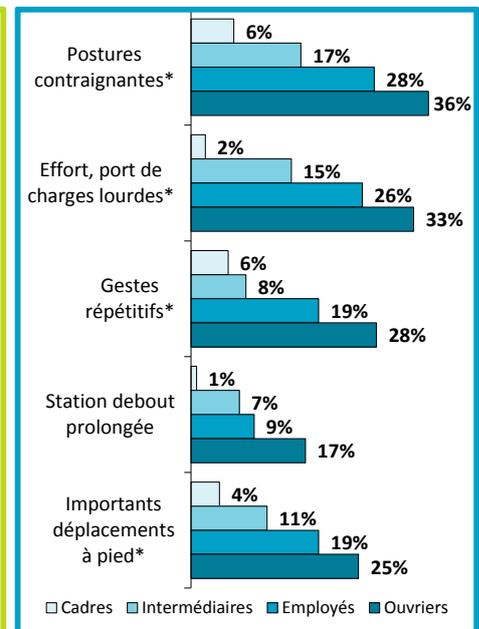
L'appréciation globale de la pénibilité des charges physiques du poste de travail par les salariés (au moins une des cinq questions ci-contre) ne varie pas significativement entre les hommes et les femmes, même si elle varie de façon significative selon le sexe pour chacune des charges physiques évoquées. En revanche, on observe des différences significatives selon le secteur d'activité et selon la PCS. Il semble en effet que cela concerne davantage les salariés du secteur industriel et commercial que ceux des autres secteurs d'activité. Par exemple et en particulier, 18 % de l'ensemble des salariés interrogés ont déclaré que leur travail était pénible en raison de gestes répétitifs ; cela concerne 24 % des salariés du secteur de l'industrie, 17 % des salariés des secteurs des services et du commerce, et 11 % de ceux de la construction.

### Pénibilité des charges physiques selon le secteur d'activité



\* Différences significatives selon le secteur d'activité / la PCS

### Pénibilité des charges physiques selon la PCS



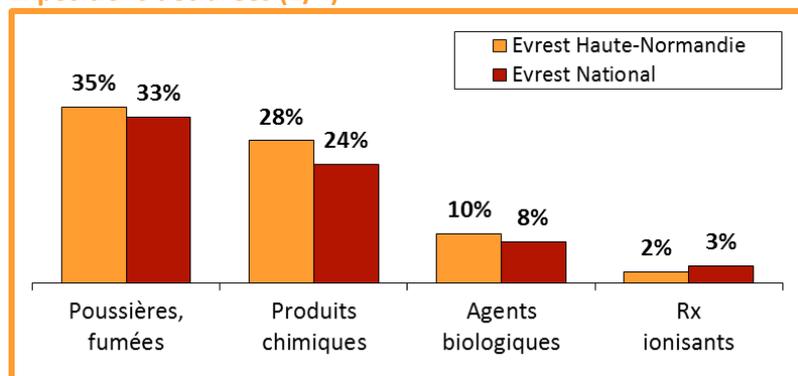
S'agissant de la catégorie socioprofessionnelle, on observe globalement un gradient social marqué : cela concerne en effet davantage les ouvriers, puis les employés, les salariés exerçant une profession intermédiaire et enfin les cadres.

Un quart de l'ensemble des salariés interrogés ont déclaré que leur travail était pénible en raison de postures contraignantes ; cela concerne 36 % des ouvriers, 28 % des employés, 17 % des professions intermédiaires et 6 % des cadres.

Par PCS, le même schéma concernant les efforts ou ports de charges lourdes, les gestes répétitifs, la station debout prolongée ou encore les importants déplacements à pied prévaut.

# LES EXPOSITIONS

## Expositions déclarées (1/4)

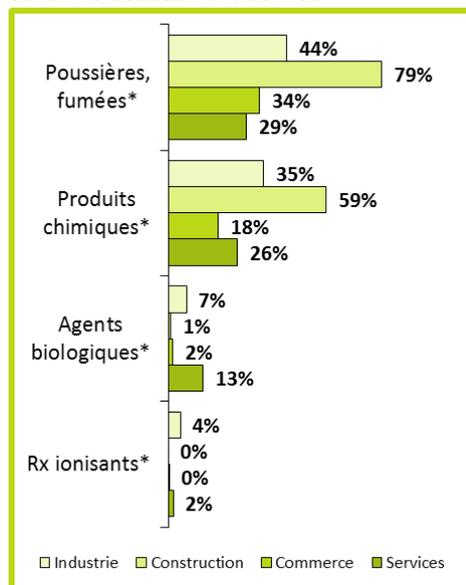


Certaines expositions professionnelles sont susceptibles d'affecter et de nuire à la santé des travailleurs.

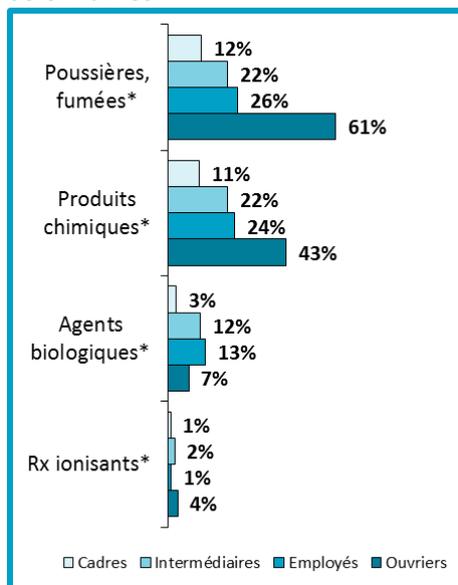
C'est notamment le cas des expositions aux risques liés aux produits, aux émissions, aux agents biologiques, aux rayonnements.

Par exemple, 35 % des salariés enquêtés ont déclaré être exposés à des poussières ou des fumées ou encore 28 % être en contact avec des produits chimiques.

## Expositions (1/4) selon le secteur d'activité



## Expositions (1/4) selon la PCS

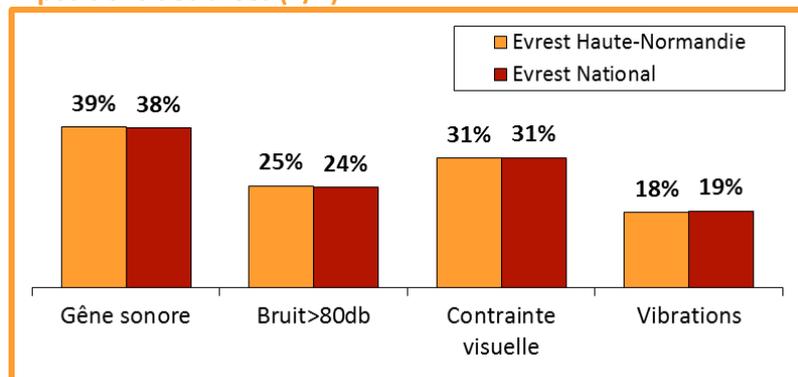


Ce type d'exposition concerne davantage les salariés des secteurs de la construction et de l'industrie. Par exemple, 79 % des salariés exerçant dans le secteur de la construction et 44 % de ceux travaillant dans l'industrie ont déclaré être exposés aux poussières contre respectivement 29 % et 34 % des salariés des secteurs du commerce et des services.

Ces expositions concernent davantage les ouvriers que les autres catégories professionnelles.

\* Différences significatives selon le secteur d'activité / la PCS

## Expositions déclarées (2/4)



De nombreux salariés sont exposés à des nuisances physiques.

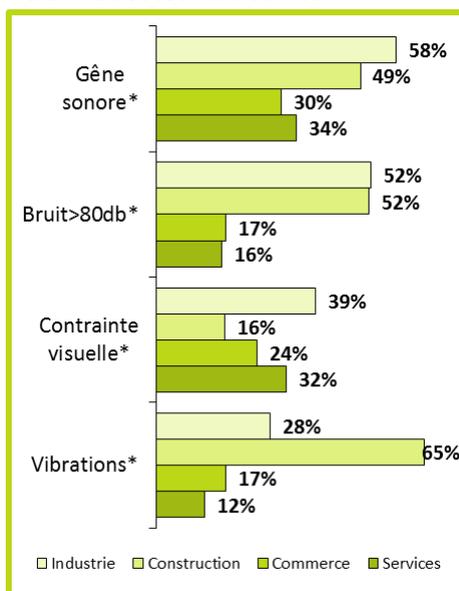
Dans la région, 39 % sont confrontés à une gêne sonore dans leur travail (38 % dans l'échantillon Evrest national) et 25 % au bruit (>80db) contre 24 % dans l'échantillon Evrest national.

Les contraintes visuelles touchent 31 % des salariés et enfin 18 % ont déclaré être exposés aux vibrations. Le rapport national Evrest portant sur les données 2012-2013 mentionne que 19 % des salariés y sont exposés.

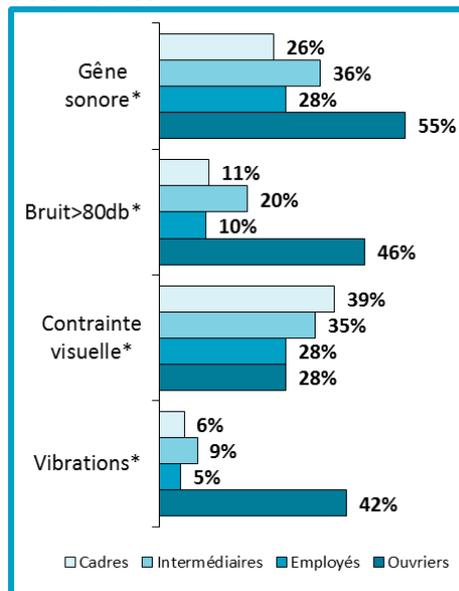
Les fréquences de déclaration de ces expositions varient de manière significative selon le secteur d'activité ou encore selon la catégorie socioprofessionnelle. Par exemple, la gêne sonore est largement plus évoquée par les salariés du secteur industriel (58 %) et par les ouvriers (55 %).

Les nuisances liées aux vibrations sont le plus souvent déclarées par les salariés du secteur de la construction (65 %) et par les ouvriers (42 %) tandis que les contraintes visuelles sont les plus répandues chez les cadres (39 %) et chez les professions intermédiaires (35 %).

### Expositions (2/4) selon le secteur d'activité



### Expositions (2/4) selon la PCS

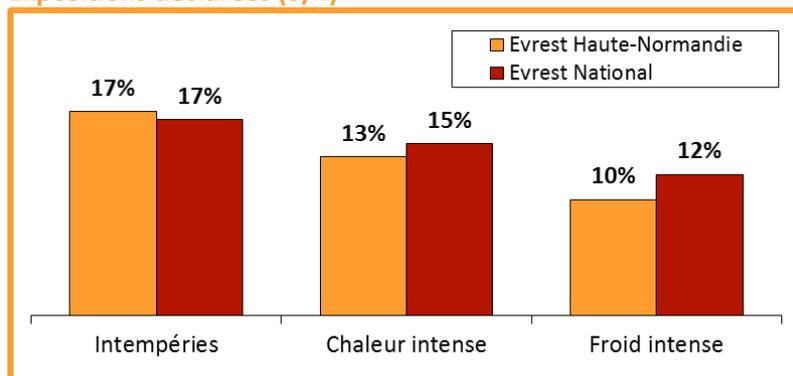


\* Différences significatives selon le secteur d'activité / la PCS

Par ailleurs, 17 % des salariés ont déclaré être exposés aux intempéries (comme dans l'échantillon Evrest national), 13 % à une chaleur intense (15 % dans l'échantillon Evrest national) et 10 % au froid intense (12 % dans l'échantillon Evrest national).

Les risques et nuisances liées aux intempéries sont essentiellement déclarés par les hommes : 29 % contre 5 % des salariées haut-normandes.

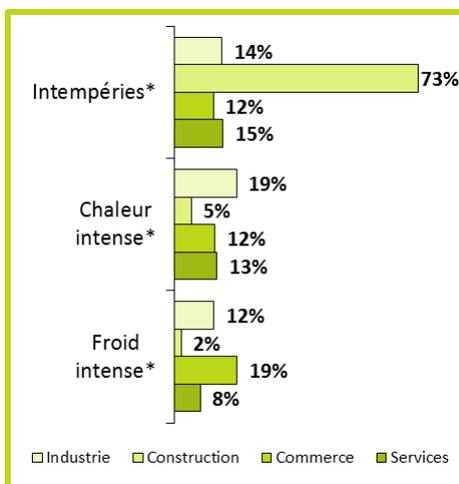
### Expositions déclarées (3/4)



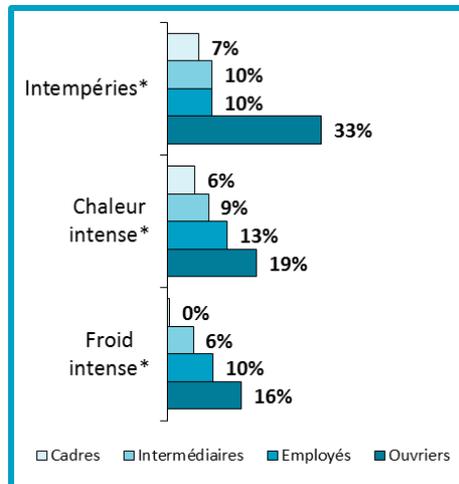
Ces risques liés aux ambiances thermiques sont significativement différents d'un secteur d'activité à un autre et d'une PCS à une autre. En effet, les risques liés à la chaleur intense sont le plus souvent évoqués par les salariés du secteur industriel et les ouvriers.

les intempéries sont essentiellement déclarées par les ouvriers et les salariés du secteur de la construction tandis que le froid intense est une nuisance peu signalée par les salariés de ce secteur.

### Expositions (3/4) selon le secteur d'activité

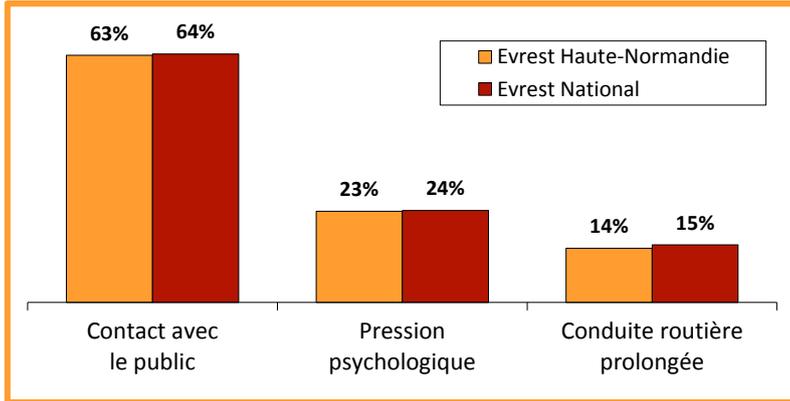


### Expositions (3/4) selon la PCS



\* Différences significatives selon le secteur d'activité / la PCS

### Expositions déclarées (4/4)



Parmi l'ensemble des salariés enquêtés, 63 % ont déclaré être exposés aux « contacts avec le public ». Par ailleurs, près d'un salarié sur quatre signale être confronté à des pressions psychologiques.

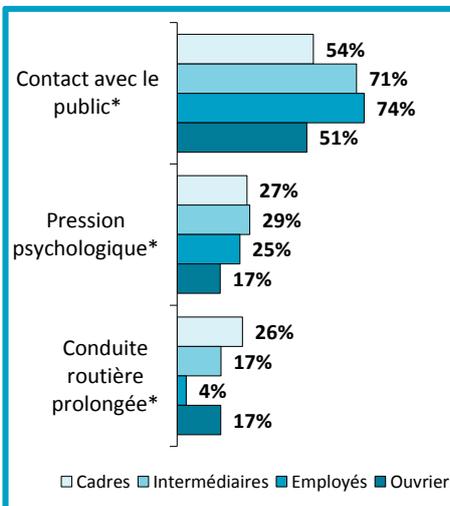
Enfin, 14 % sont confrontés à une conduite routière prolongée.

Ces résultats sont similaires à ceux enregistrés sur l'échantillon Evrest national.

### Expositions (4/4) selon le secteur d'activité



### Expositions (4/4) selon la PCS



La fréquence des salariés ayant signalé des pressions psychologiques ne varie pas significativement selon le secteur d'activité mais diffère selon la catégorie socioprofessionnelle (moins prégnante chez les ouvriers que dans les autres catégories).

La proportion de personnes se déclarant en contact avec le public est quant à elle plus forte dans les secteurs du commerce et de la construction et moins souvent par les cadres ou les ouvriers.

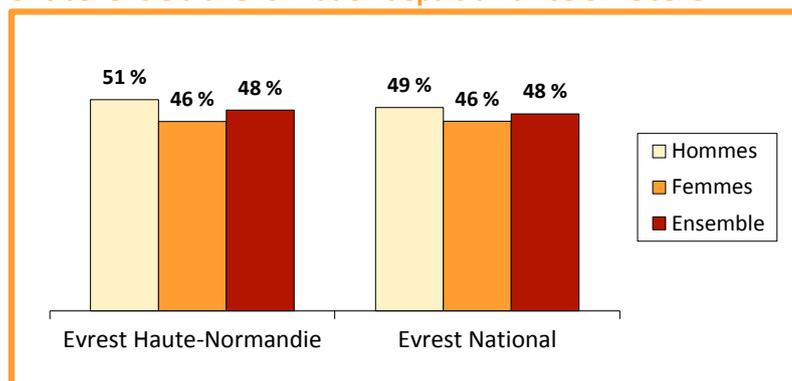
La conduite routière prolongée est la plus souvent déclarée par les salariés du secteur de la construction et est la moins courante chez les employés.

\* Différences significatives selon le secteur d'activité / la PCS

# LA FORMATION

Au cours des douze derniers mois, près d'un salarié sur deux (48 %) déclare avoir bénéficié d'une formation, avec une différence significative entre les sexes ainsi que selon l'âge des salariés : ceux de moins de 45 ans en ont plus souvent bénéficié (51 %) que ceux âgés de 45 ans et plus (44 %). Par ailleurs, chez les moins de 45 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier d'une formation (54 % versus 47 %). Parmi ces salariés, 90 % ont signalé avoir eu une formation en rapport avec leur poste actuel, 16 % en avoir eu une en lien avec un futur poste et 34 % ont dit avoir bénéficié d'une formation d'intérêt général.

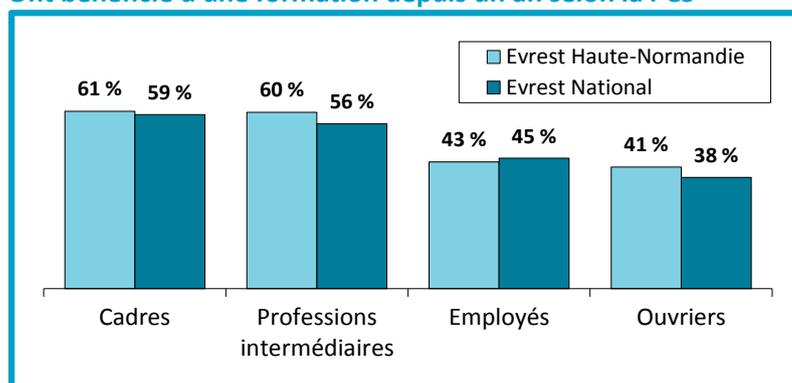
## Ont bénéficié d'une formation depuis un an selon le sexe



Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

La fréquence des salariés haut-normands ayant reçu une formation au cours des douze derniers mois est significativement différente selon la catégorie socioprofessionnelle. On trouve d'une part les cadres et les personnes exerçant une profession intermédiaire qui en sont les premiers bénéficiaires (respectivement 61 % et 60 %) et d'autre part les employés et ouvriers dont respectivement 43 % et 41 % ont bénéficié d'une formation au cours de l'année. Ces résultats sont similaires à ceux observés au niveau national.

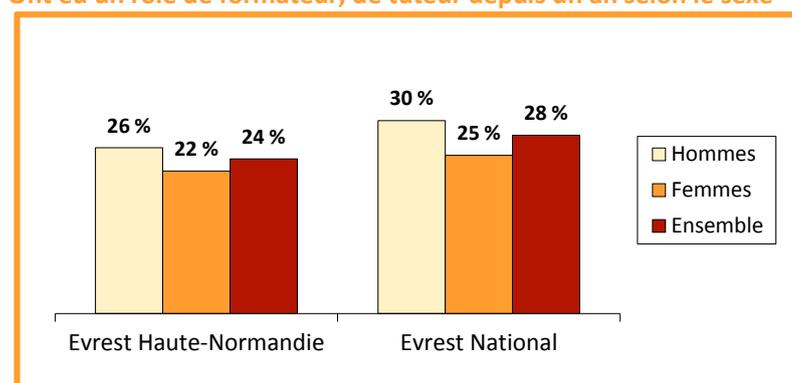
## Ont bénéficié d'une formation depuis un an selon la PCS



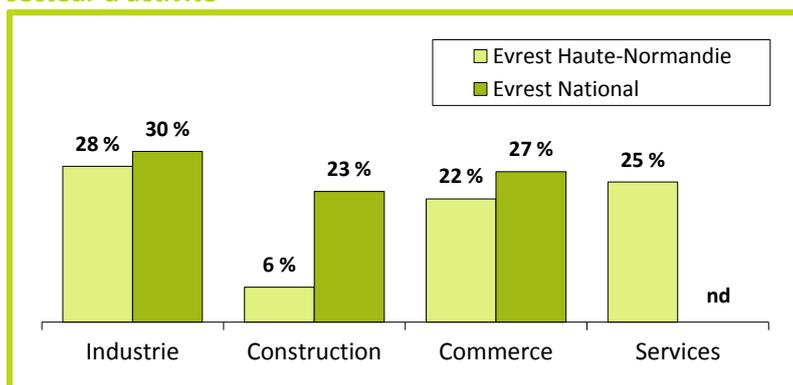
Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, près d'un salarié sur quatre a eu un rôle de formateur ou de tuteur au cours de l'année écoulée. Au niveau national, 28 % des salariés déclarent avoir eu un tel rôle. Cela concerne dans la région plus les hommes (26 %) que les femmes (22 %) et autant les salariés de moins de 45 ans (24 %) que ceux âgés de 45 ans et plus (24 % également). On observe néanmoins une différence significative selon le sexe chez les moins de 45 ans : les hommes de cette tranche d'âge sont 27 % à avoir eu le rôle de formateur contre 21 % chez les femmes.

## Ont eu un rôle de formateur, de tuteur depuis un an selon le sexe



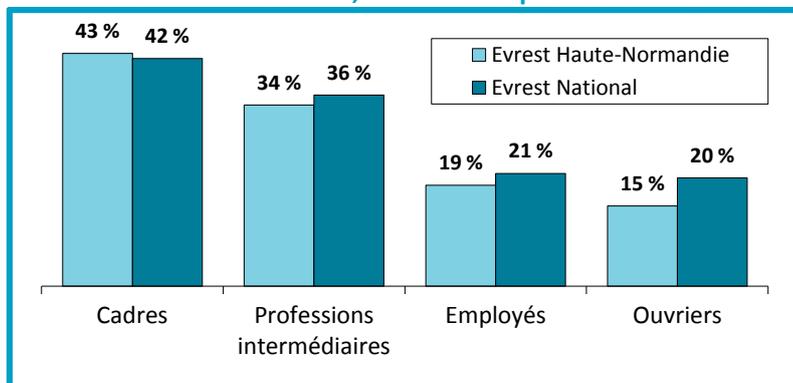
### Ont eu un rôle de formateur, de tuteur depuis un an selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Dans la région, la fréquence des salariés ayant eu ce rôle de tuteur ou de formateur varie selon le secteur d'activité, alors que ça ne semble pas être le cas au niveau national. En effet, les salariés haut-normands interrogés pour Evrest qui exercent dans le secteur de la construction ont moins souvent été formateurs au cours de l'année écoulée (6 %) que ceux des autres secteurs d'activité (28 % dans le secteur industriel, 22 % dans le commerce et 25 % dans le secteur des services).

### Ont eu un rôle de formateur, de tuteur depuis un an selon la PCS



Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

De même, en Haute-Normandie, la fréquence des salariés ayant eu un rôle de tuteur ou de formateur varie significativement selon la catégorie socioprofessionnelle. Ce rôle est effectivement le plus souvent attribué aux cadres (43 %) puis aux personnes exerçant une profession intermédiaire (34 %), aux employés (19 %) et enfin aux ouvriers (15 %). On retrouve cette même tendance au niveau national, avec toutefois des proportions plus importantes, hormis pour les cadres.

## La pratique sportive

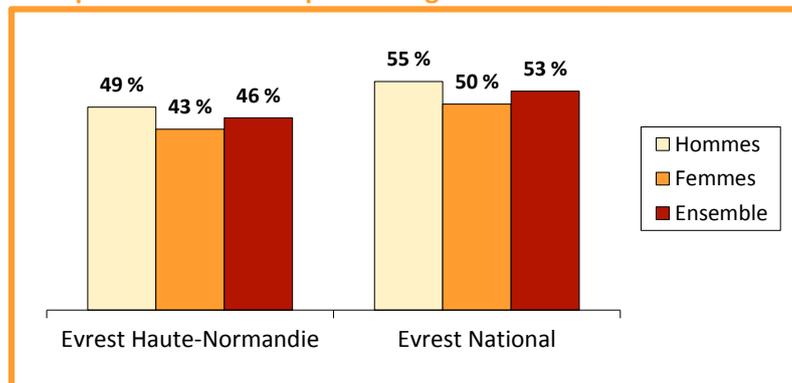
En Haute-Normandie, 46 % des salariés enquêtés dans le cadre du dispositif Evrest pratiquent une activité sportive de manière régulière (au moins une fois par semaine). Cela concerne 49 % des hommes et 43 % des femmes (différence statistiquement significative). Les données enregistrées au niveau régional sont en deçà de celles relevées au niveau national.

La pratique d'une activité sportive ne varie pas de manière significative selon l'âge : cela concerne 48 % des salariés de moins de 45 ans et 44 % de ceux âgés de 45 ans et plus. Néanmoins, chez les hommes, on observe une différence significative selon l'âge (52 % chez les moins de 45 ans contre 42 % chez les 45 ans et plus).

En revanche, la pratique d'une activité sportive varie significativement d'un secteur d'activité à l'autre dans la région. Si globalement 46 % des salariés haut-normands font régulièrement du sport, ils sont 32 % dans le secteur de la construction, 42 % dans celui du commerce, 46 % dans le secteur industriel et enfin 48 % dans celui des services.

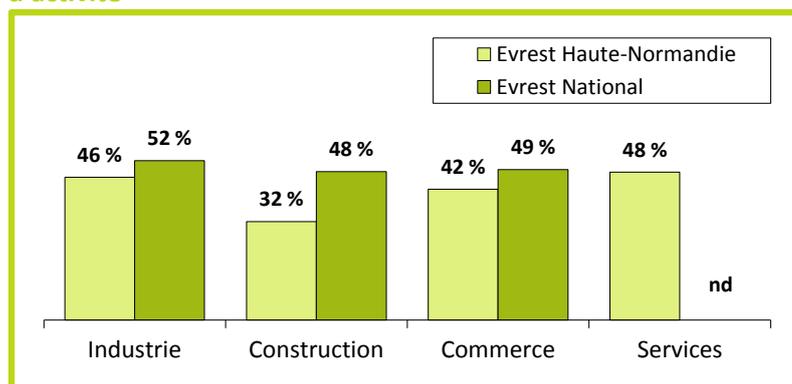
De même, la pratique régulière d'une activité sportive diffère selon la catégorie socioprofessionnelle. Elle est plus fréquemment déclarée par les cadres (58 %) que par les salariés exerçant une profession intermédiaire (51 %) ou encore que par les employés (44 %). Les ouvriers sont les moins nombreux à déclarer faire du sport de manière régulière (41 %).

### Pratique d'une activité sportive régulière selon le sexe



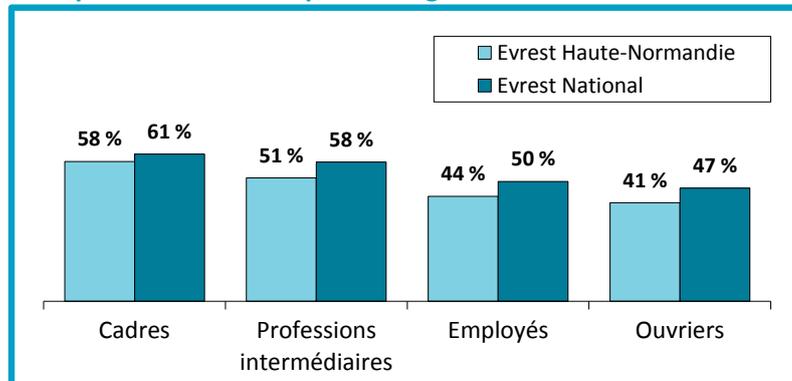
Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Pratique d'une activité sportive régulière selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

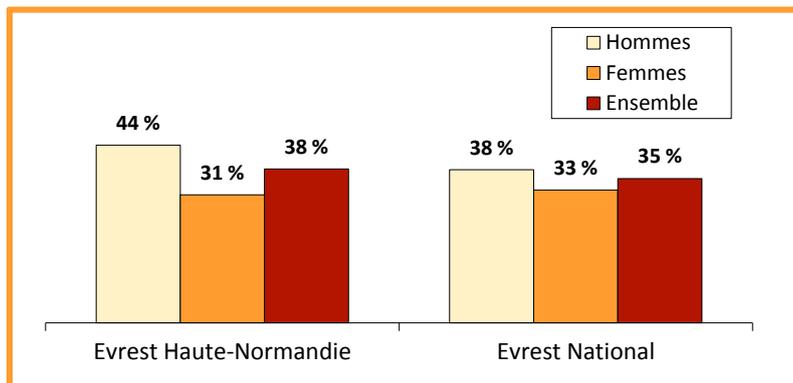
### Pratique d'une activité sportive régulière selon la PCS



Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

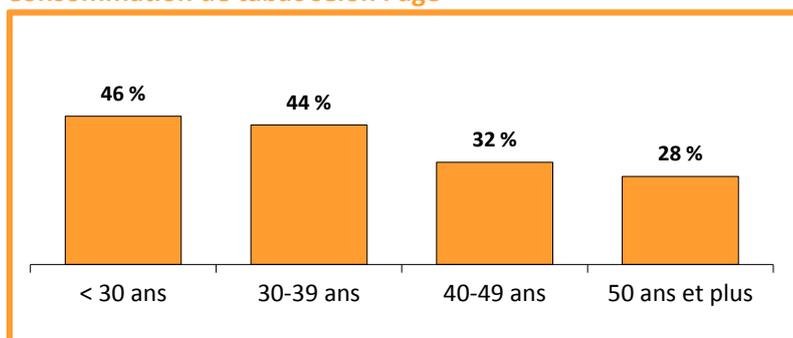
## La consommation de tabac

### Consommation de tabac selon le sexe



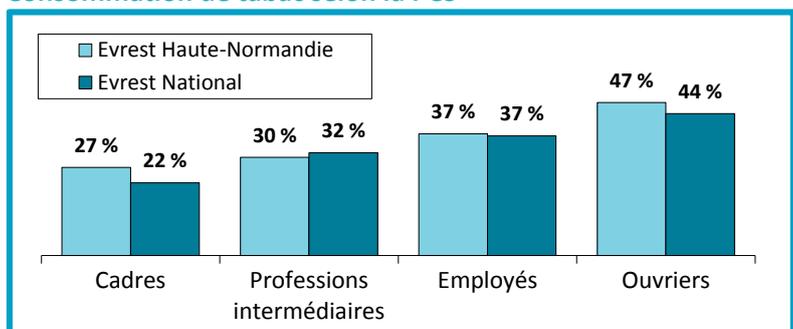
Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Consommation de tabac selon l'âge



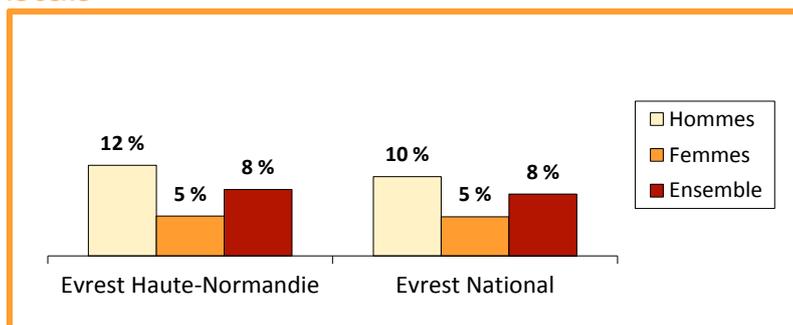
Différence significative selon l'âge

### Consommation de tabac selon la PCS



Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

### Consommation de tabac de plus de 15 cigarettes par jour selon le sexe



Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, 38 % des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest déclarent consommer actuellement du tabac ; ils sont 35 % dans l'échantillon national.

Dans la région, la fréquence des consommateurs diffère significativement selon le sexe : le tabagisme concerne 44 % des hommes contre 31 % des femmes.

La fréquence de consommation de tabac, occasionnelle ou régulière, décroît significativement avec l'âge : elle concerne 46 % des moins de 30 ans, 44 % des 30-39 ans, 32 % des 40-49 ans et enfin 28 % des salariés de 50 ans ou plus.

Dans la région, la consommation de tabac diffère significativement en fonction du secteur d'activité (38 % dans l'industrie, 54 % dans la construction, 40 % dans le commerce et 36 % dans les services) et selon la catégorie socioprofessionnelle. Il existe en effet un gradient social marqué : c'est chez les ouvriers que l'on retrouve le plus de fumeurs (47 % d'entre eux), puis chez les employés (37 % d'entre eux), chez les salariés exerçant une profession intermédiaire (30 %) et enfin c'est chez les cadres que les fumeurs sont les moins nombreux (27 % d'entre eux). Cette tendance est également observée au niveau national. Au-delà du gradient social, il faut aussi prendre en compte la répartition par sexe pour chaque PCS : les ouvriers sont des hommes pour 78 % d'entre eux, ce qui explique aussi la proportion élevée de fumeurs au sein de cette catégorie.

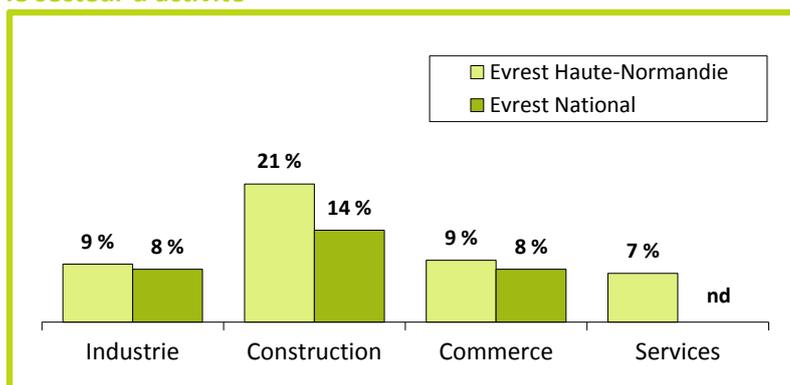
Parmi les salariés enquêtés dans le cadre d'Evrest, dans la région comme au niveau national, environ un sur dix consomme plus de 15 cigarettes par jour.

Ce mode de consommation est, dans la région, significativement plus fréquent chez les hommes (12 %) que chez les femmes (5 %). On observe également cet écart hommes/femmes au niveau national.

La fréquence de cette importante consommation de tabac diffère significativement en fonction du secteur d'activité. Le secteur de la construction est celui où l'on enregistre la plus grande part de « gros » consommateurs : un salarié haut-normand sur cinq de ce secteur d'activité fume plus de 15 cigarettes par jour. Les secteurs de l'industrie et du commerce comptent chacun 9 % de « gros » consommateurs, et celui des services en compte 7 %.

Les secteurs de l'industrie et du commerce semblent suivre cette même tendance au niveau national avec chacun 8 % de « gros » consommateurs de tabac.

### Consommation de tabac de plus de 15 cigarettes par jour selon le secteur d'activité

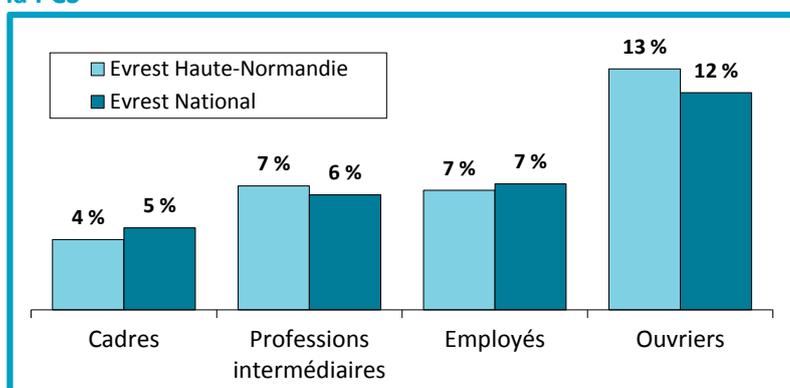


*Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie*

De même que pour la consommation actuelle de tabac (c'est-à-dire occasionnelle ou régulière), la fréquence de la « grosse » consommation suit le même gradient social : elle est la plus importante chez les ouvriers (13 %), similaire chez les employés et professions intermédiaires (autour de 7 %) et moindre chez les cadres (4 %).

Cette tendance est semblable dans l'échantillon national.

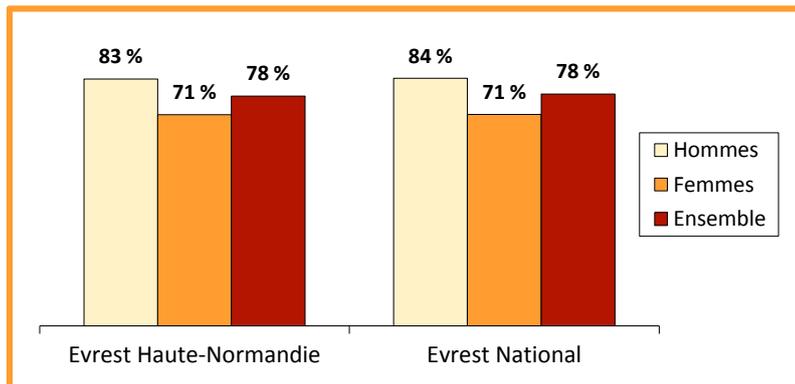
### Consommation de tabac de plus de 15 cigarettes par jour selon la PCS



*Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie*

## La consommation de café

### Consommation de café selon le sexe

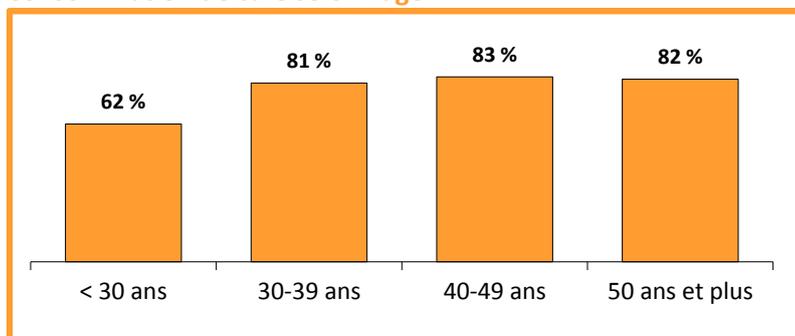


Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, 78 % des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest déclarent consommer quotidiennement du café ; ils sont aussi 78 % dans l'échantillon national.

Dans la région, la fréquence de la consommation de café diffère significativement selon le sexe : elle concerne 83 % des hommes contre 71 % des femmes.

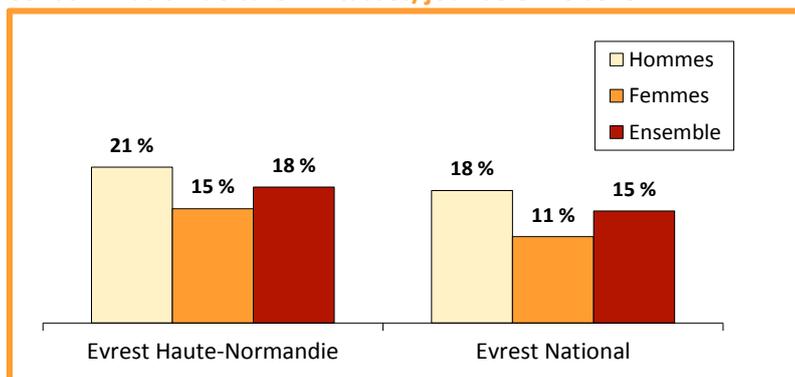
### Consommation de café selon l'âge



Différence significative selon l'âge

La fréquence de consommation quotidienne de café concerne davantage les salariés âgés de 30 ans et plus (82 % d'entre eux) que ceux de moins de 30 ans (62 %).

### Consommation de café > 4 tasses/jour selon le sexe



Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

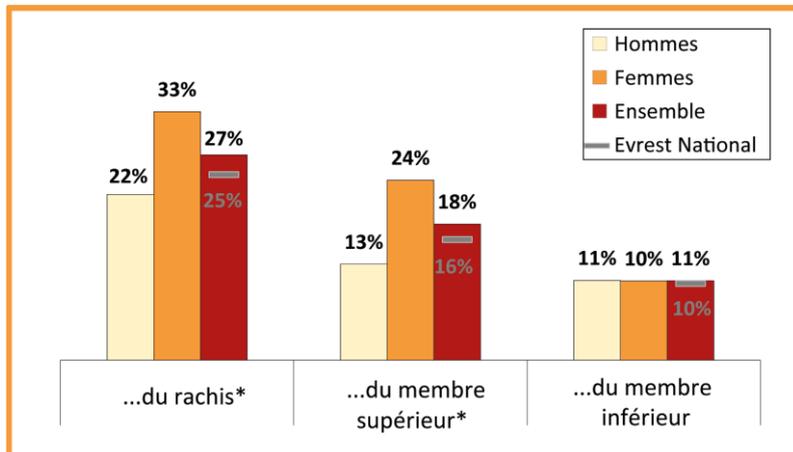
Dans la région, 18 % des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest déclarent une importante consommation quotidienne de café (c'est-à-dire plus de 4 tasses par jour) ; ils sont 15 % dans l'échantillon national.

La fréquence de cette importante consommation de café diffère significativement selon le sexe : elle concerne 21 % des hommes contre 15 % des femmes.



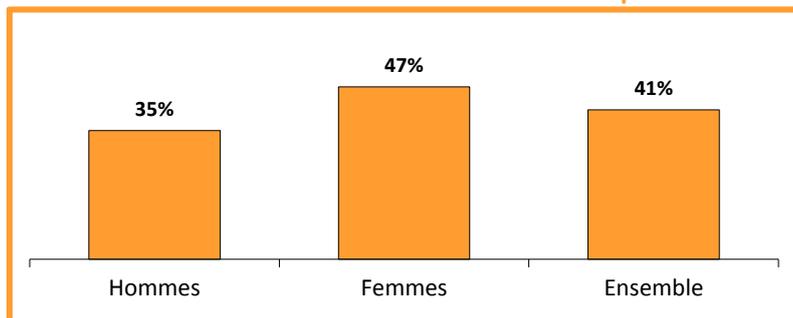
## Les troubles ostéo-articulaires

### Troubles ostéo-articulaires... selon le sexe



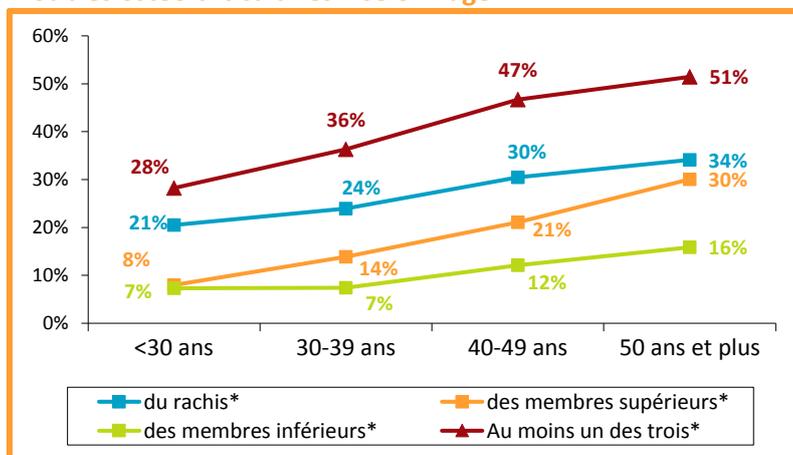
\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Au moins un des 3 troubles ostéo-articulaires évoqués ci-dessus



Différence significative selon le sexe

### Troubles ostéo-articulaires... selon l'âge



\* Différence significative selon l'âge en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, 41 % des salariés enquêtés dans le cadre du dispositif Evrest présentent des troubles ostéo-articulaires (35 % des hommes et 47 % des femmes : différence significative entre les sexes). En particulier, plus d'un salarié sur quatre souffrent de troubles ostéo-articulaires du rachis (vertèbres cervicales et/ou dorsolombaires), une proportion similaire à celle observée au niveau national. Cela concerne dans la région davantage les femmes que les hommes (33 % contre 22 %). Les troubles ostéo-articulaires du membre supérieur (épaule et/ou coude et/ou poignet-main) touchent 18 % des salariés haut-normands enquêtés pour Evrest, encore une fois davantage les femmes que les hommes (24 % contre 13 %). Au niveau national, un salarié sur dix sondé dans le cadre d'Evrest présente des troubles ostéo-articulaires du membre inférieur ; ils sont 11 % en Haute-Normandie.

En Haute-Normandie, la fréquence des troubles ostéo-articulaires rachidiens, des membres supérieurs et des membres inférieurs augmente de manière significative avec l'âge. Si globalement 41 % des salariés haut-normands présentent au moins un de ces troubles, ils sont 28 % chez les moins de 30 ans, 36 % chez les 30-39 ans, 47 % chez les 40-49 ans et 51 % parmi les salariés âgés de 50 ans ou plus.

Dans la région, la fréquence des troubles rachidiens diffère selon le secteur d'activité. Le secteur de la construction est en effet moins touché par ces problèmes (12 %) que les autres secteurs d'activité. Ces problèmes sont les plus présents chez les salariés des secteurs industriel et commercial (respectivement 30 % et 31 %). Au niveau national, il semble que les secteurs d'activité sont, chacun, autant touchés par les troubles rachidiens.

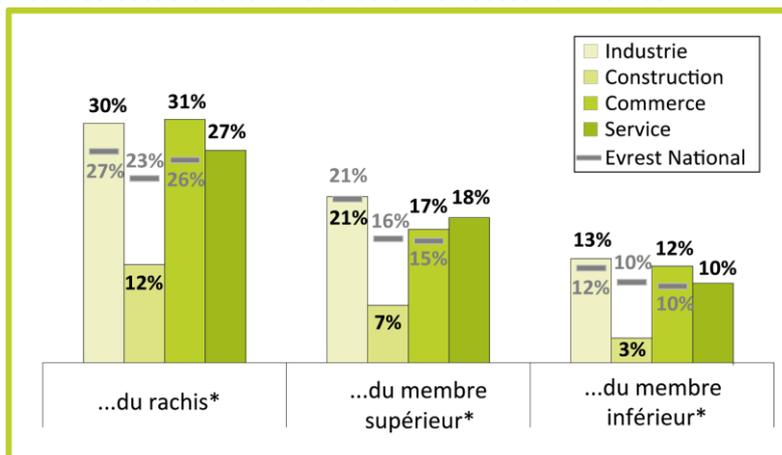
La fréquence des troubles ostéo-articulaires du membre inférieur est significativement différente selon le secteur d'activité en Haute-Normandie (alors que ça ne semble pas être le cas au niveau national). En effet, une fois encore le secteur de la construction semble en meilleure situation que les autres secteurs d'activité (3 % des salariés s'en sont plaints) contrairement au secteur industriel qui semble quant à lui dans la position la plus défavorable (13 % des salariés se sont plaints de ces problèmes). Globalement, les salariés du secteur de la construction sont deux fois moins nombreux à se plaindre de troubles ostéo-articulaires (ils sont 22 % à évoquer au moins un de ces trois troubles contre 41 % pour l'ensemble des salariés). Cette tendance n'est pas observée au niveau national.

Dans la région, la fréquence des troubles rachidiens varie significativement selon la catégorie socioprofessionnelle (plus chez les employés que chez les cadres, 31 % versus 20 %). Concernant les troubles ostéo-articulaires du membre supérieur, il existe un gradient social au niveau régional comme national (les plus touchés : ouvriers puis employés puis professions intermédiaires et enfin cadres). En revanche, la fréquence des troubles ostéo-articulaires du membre inférieur ne varie pas significativement selon la PCS.

La relation entre troubles ostéo-articulaires et existence de postures contraignantes dans le poste de travail est forte.

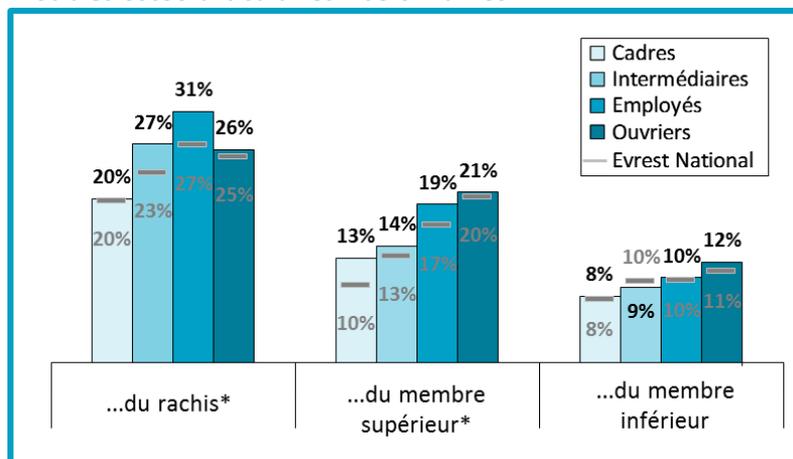
En effet, si 41 % de l'ensemble des salariés se plaignent d'au moins un des troubles ostéo-articulaires parmi ceux évoqués ci-contre, ils sont 33 % chez ceux n'ayant pas fait état de postures contraignantes dans leur poste de travail contre 47 % chez ceux qui en ont déclarées. Cette même tendance est observée pour les autres charges physiques du poste de travail évoquées dans le questionnaire Evrest.

### Troubles ostéo-articulaires... selon le secteur d'activité



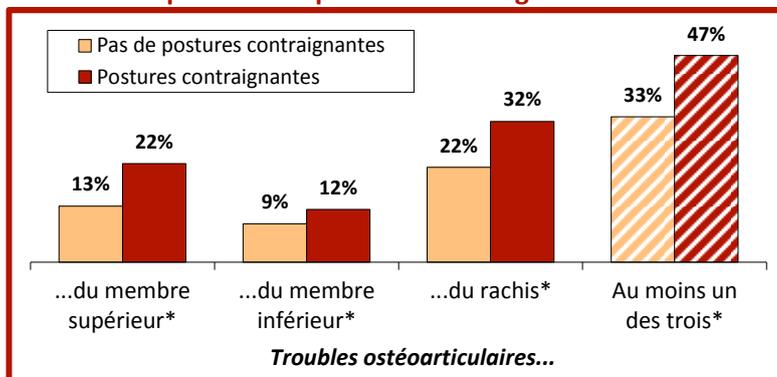
\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

### Troubles ostéo-articulaires... selon la PCS



\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

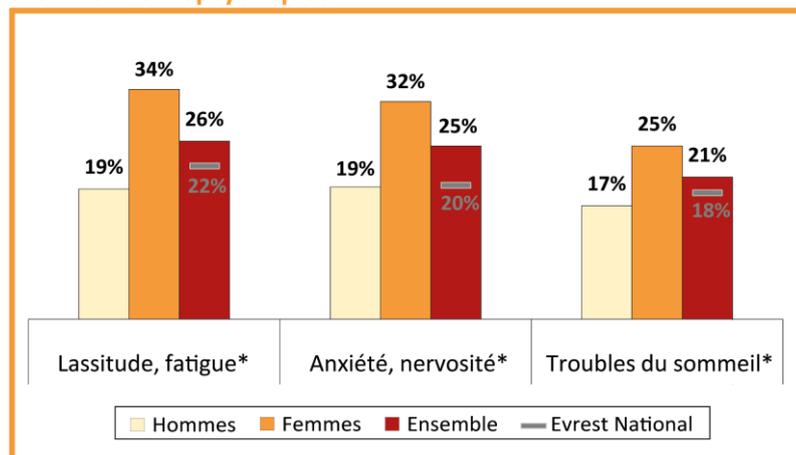
### Troubles ostéo-articulaires... selon le fait d'avoir ou non un poste de travail comportant des postures contraignantes



\* Différence significative selon l'existence ou non de postures contraignantes

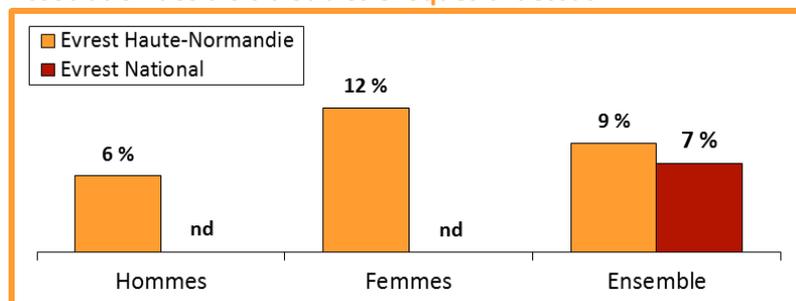
## Les troubles neuropsychiques

### Troubles neuropsychiques



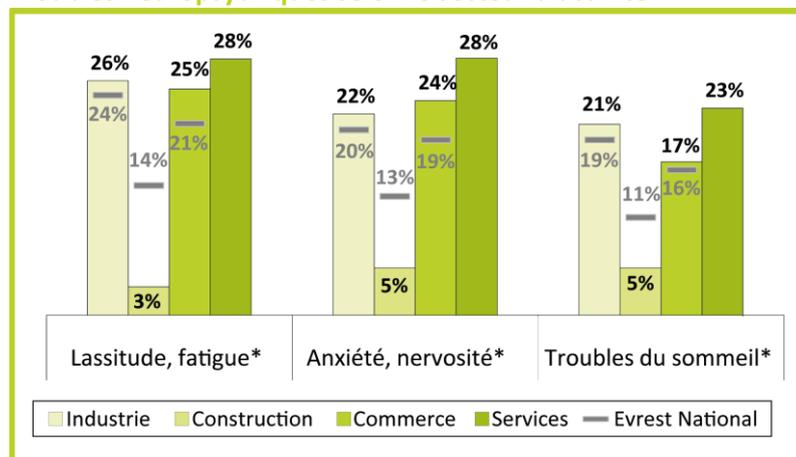
\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Association des trois troubles évoqués ci-dessus



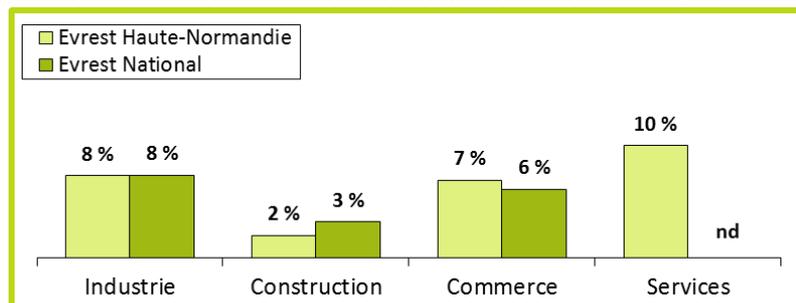
Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Troubles neuropsychiques selon le secteur d'activité



\* Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

### Association de ces trois troubles selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Les troubles neuropsychiques sont définis ici par l'association de fatigue, d'anxiété et de troubles du sommeil.

Dans la région, les expressions des troubles neuropsychiques diffèrent selon le sexe des salariés. Elles touchent davantage les femmes que les hommes. Cela est vrai en particulier pour la fatigue qui concerne 34 % des femmes contre 19 % des hommes. Il en va de même pour l'anxiété : elle concerne 32 % des femmes contre 19 % des hommes dans la région. Le constat est le même pour les troubles du sommeil qui touchent 21 % des salariés haut-normand (25 % des femmes contre 17 % des hommes).

Globalement, en Haute-Normandie, les salariés sont plus sujets à la fatigue, l'anxiété et les troubles du sommeil que leurs homologues de l'échantillon national. Ils sont par ailleurs légèrement plus sujets aux troubles neuropsychiques pour 9 % des salariés haut-normands contre 7 % au niveau national.

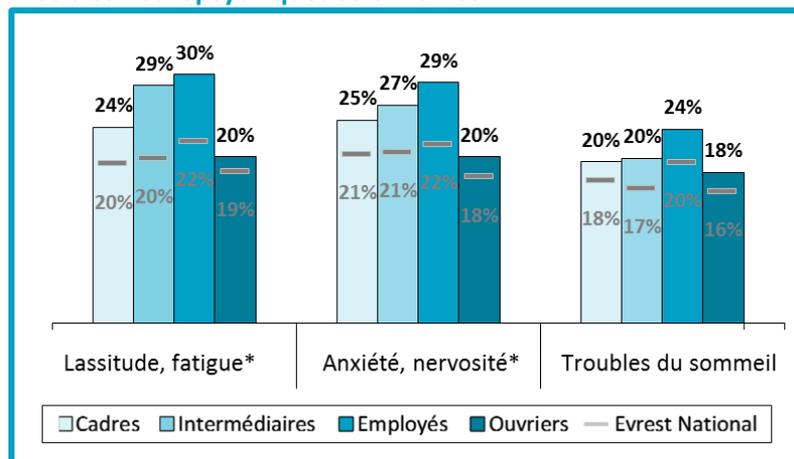
Les troubles neuropsychiques sont également plus fréquents chez les salariés plus âgés : cela concerne 5 % des moins de 30 ans, 7 % des 30-39 ans, 10 % des 40-49 ans et 14 % des 50 ans et plus.

En Haute-Normandie, la fréquence des troubles neuropsychiques varie significativement selon le secteur d'activité. Notamment, la fatigue concerne très peu le secteur de la construction comparativement aux autres secteurs d'activité : 3 % des salariés de ce secteur s'en plaignent contre 26 % des salariés du secteur industriel, 25 % des salariés du secteur du commerce et 28 % de celui des services.

Au niveau national, le secteur de la construction est également le moins touché par la fatigue de ses salariés, avec une proportion toutefois plus élevée que dans la région. On retrouve cette même tendance au sujet de l'anxiété et des troubles du sommeil. Au final, la fréquence des troubles neuropsychiques (association des trois troubles) varie significativement d'un secteur d'activité à l'autre. C'est dans celui de la construction que les salariés sont les moins touchés, ce au niveau régional comme au niveau national. En effet, en Haute-Normandie, 2 % d'entre eux se plaignent à la fois de fatigue, d'anxiété et de problèmes de sommeil contre 7 % des salariés du secteur du commerce, 8 % des salariés du secteur industriel et 10 % de ceux du secteur des services.

Dans la région, les fréquences de la fatigue et de l'anxiété varient selon la profession et catégorie socioprofessionnelle. Elles sont moins souvent rencontrées chez les ouvriers et touchent le plus souvent les employés. En revanche, les troubles du sommeil et les troubles neuropsychiques (association de la fatigue, l'anxiété et les problèmes de sommeil) ne varient pas significativement selon la catégorie socio-professionnelle. À titre indicatif, on peut noter que dans l'échantillon Evrest haut-normand, les troubles neuropsychiques concernent 8 % des cadres, 11 % des salariés exerçant une profession intermédiaire, 10 % des employés et 7 % des ouvriers. Ces chiffres sont semblables à ceux enregistrés sur l'échantillon national.

### Troubles neuropsychiques selon la PCS

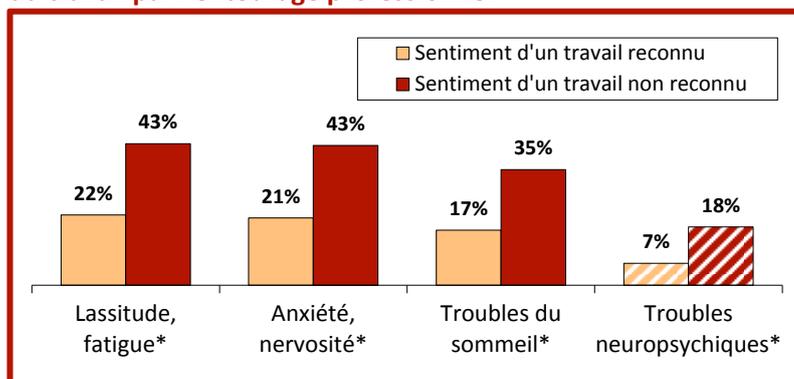


Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

La relation entre les expressions des troubles neuropsychiques (fatigue + anxiété + troubles du sommeil) et la perception de la reconnaissance dans le travail est significative en Haute-Normandie.

Ces troubles sont en effet plus fréquents chez les salariés qui ont le sentiment que leur travail n'est pas reconnu par leur entourage professionnel : 18 % contre 7 % de ceux qui n'éprouvent pas ce sentiment. Cela est le cas pour les problèmes de fatigue, d'anxiété et les troubles du sommeil.

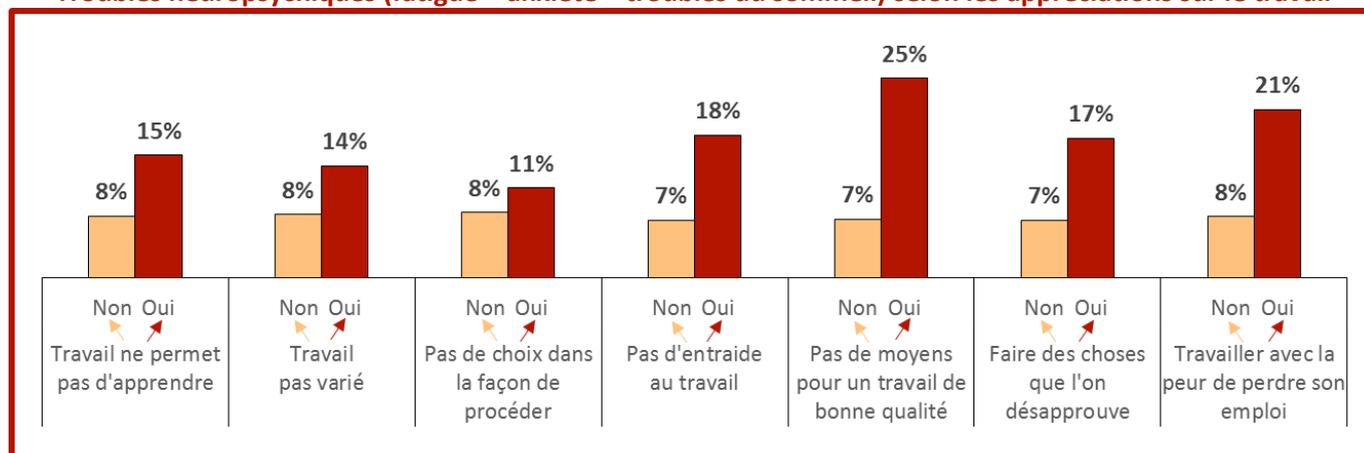
### Troubles neuropsychiques selon le sentiment de reconnaissance du travail par l'entourage professionnel



Différence significative selon le sentiment de reconnaissance ou non du travail

De manière plus générale, les troubles neuropsychiques sont plus fréquemment rencontrés chez les salariés ayant des appréciations négatives sur leur travail (ne permet pas d'apprendre, pas varié, pas de choix dans la façon de procéder, pas d'entraide, pas de moyens pour faire un travail de qualité, obligation de faire des choses que l'on désapprouve, peur de perdre son emploi). Par exemple, parmi les salariés qui ont déclaré ne pas avoir de moyens pour faire un travail de bonne qualité, 25 % ont des troubles neuropsychiques alors que chez les salariés qui ne l'ont pas déclaré, « seuls » 7 % ont des troubles neuropsychiques.

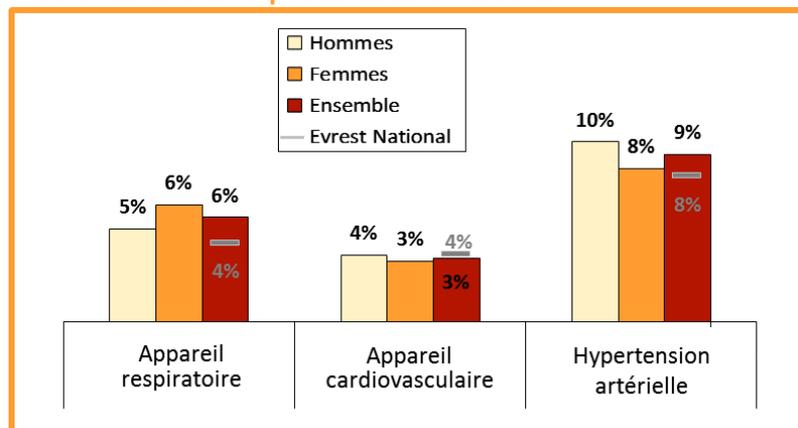
### Troubles neuropsychiques (fatigue + anxiété + troubles du sommeil) selon les appréciations sur le travail



Différence significative selon les appréciations sur le travail

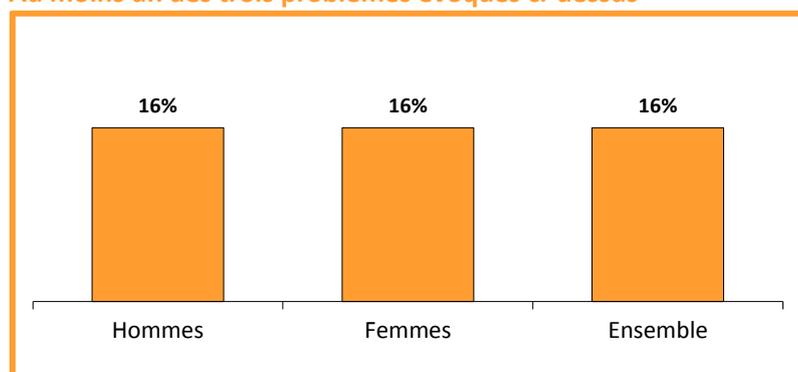
## Les problèmes cardio-respiratoires

### Problèmes cardio-respiratoires selon le sexe

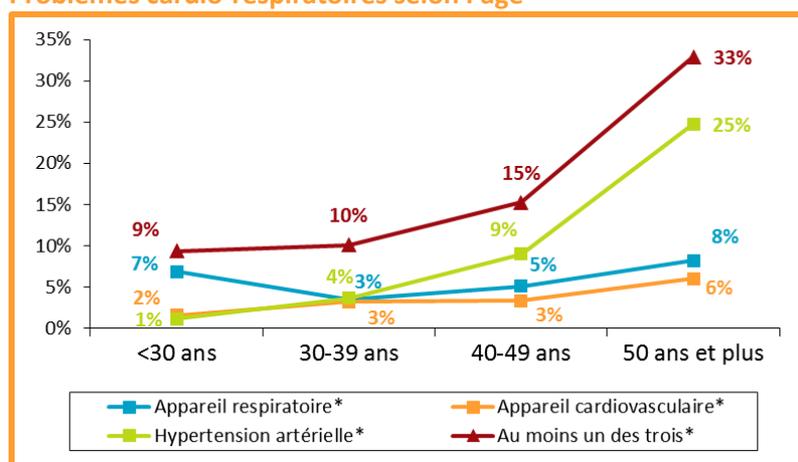


\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Au moins un des trois problèmes évoqués ci-dessus



### Problèmes cardio-respiratoires selon l'âge



\* Différence significative selon l'âge en Haute-Normandie

En Haute-Normandie, 16 % des salariés enquêtés dans le cadre du dispositif Evrest souffrent de problèmes cardio-respiratoires (pas de différence significative entre les sexes). En particulier, un salarié sur dix souffre d'hypertension artérielle, une proportion proche de celle observée au niveau national. Cela concerne dans la région autant les hommes que les femmes.

Les problèmes respiratoires touchent 6 % des salariés haut-normands enquêtés pour Evrest, (5 % des hommes et 6 % des femmes : différence non significative).

Dans la région, 3 % des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest présentent des problèmes cardiovasculaires, légèrement plus chez les hommes (4 %) que les femmes (3 %).

En Haute-Normandie, et c'est également le cas au niveau national, la fréquence des problèmes cardio-respiratoires augmente de manière significative avec l'âge.

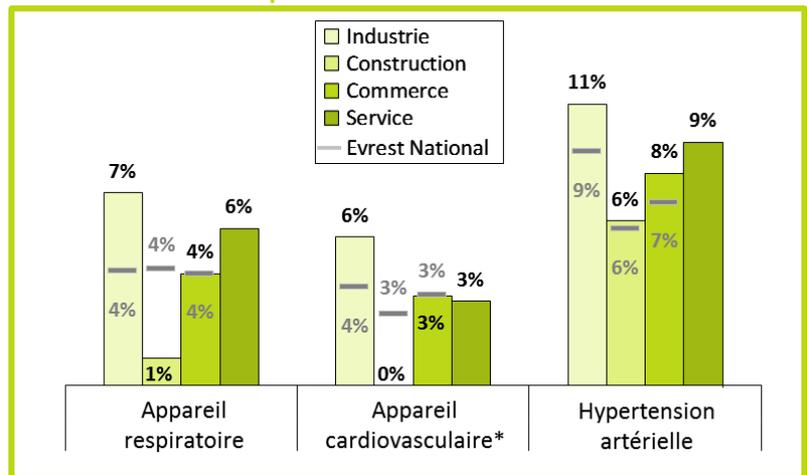
Si globalement un salarié haut-normands sur six présente un problème cardio-respiratoire, ils sont 9 % chez les moins de 30 ans, 10 % chez les 30-39 ans, 15 % chez les 40-49 ans et 33 % parmi les salariés âgés de 50 ans ou plus.

Dans la région, la fréquence des problèmes cardio-respiratoires diffère significativement selon le secteur d'activité. Ils concernent 21 % des salariés du secteur industriel, 13 % des salariés du secteur du commerce, 16 % des salariés du secteur des services et 7 % de ceux du secteur de la construction. En particulier, l'hypertension artérielle semble concerner plus fréquemment les salariés du secteur industriel (11 %) et moins souvent ceux du secteur de la construction (6 %) mais aucune différence statistique n'est établie. La fréquence des problèmes respiratoires ne varie pas non plus de manière significative d'un secteur d'activité à l'autre. Ces problèmes sont le plus fréquemment rencontrés parmi les salariés de l'industrie (7 %) et moins chez ceux exerçant dans le secteur du commerce (4 %) et de la construction. En revanche, les problèmes cardiovasculaires semblent être plus fréquents chez les salariés du secteur industriel (6 %) et moins répandus chez ceux du secteur de la construction (<1 %), différence statistiquement significative observée.

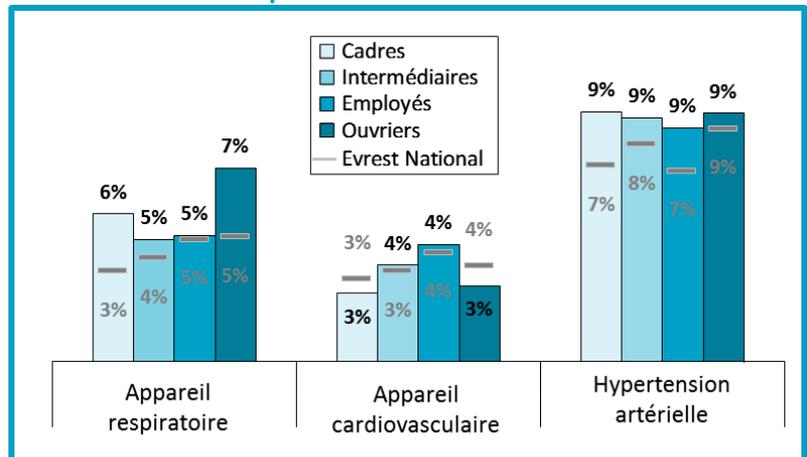
La fréquence des problèmes cardio-respiratoires ne diffère pas selon la catégorie socioprofessionnelle. Ils touchent 15 % des cadres, 17 % des ouvriers, 16 % des personnes exerçant une profession intermédiaire et 16 % des employés. L'hypertension artérielle et les problèmes cardiovasculaires ne varient pas non plus significativement selon la PCS, tout comme les problèmes respiratoires.

La relation entre les problèmes cardio-respiratoires et l'existence d'une pression psychologique au travail est significative en Haute-Normandie. 21% des salariés soumis à une pression psychologique sont sujets à au moins un de ces trois troubles contre 15% parmi les salariés non soumis à une pression psychologique.

### Problèmes cardio-respiratoires selon le secteur d'activité

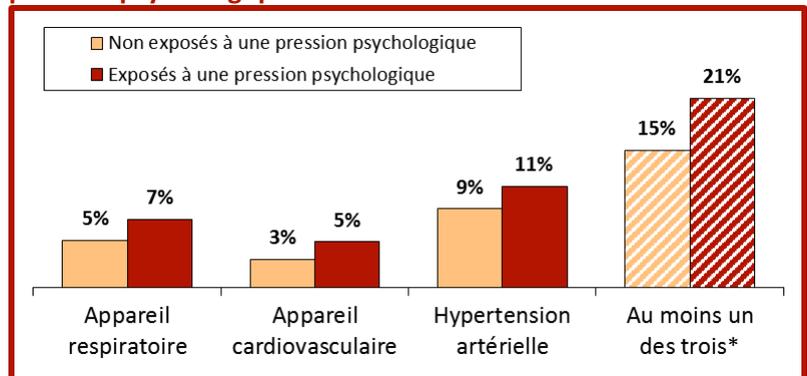


### Problèmes cardio-respiratoires selon la PCS



\* Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

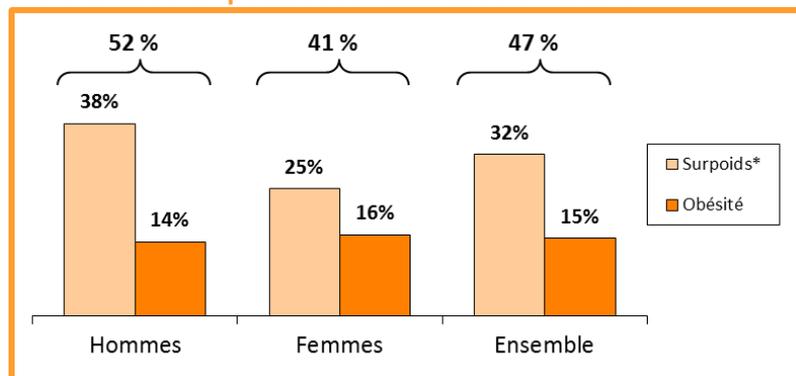
### Problèmes cardio-respiratoires selon l'exposition ou non à une pression psychologique au travail



\* Différence significative selon l'exposition ou non à une pression psychologique

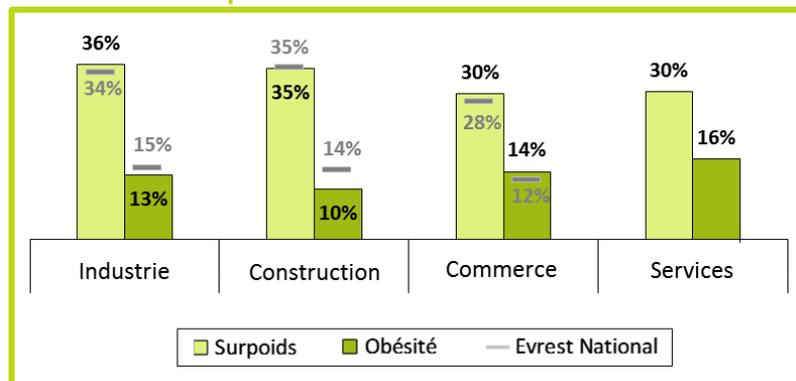
## L'obésité

### Prévalence du surpoids et de l'obésité selon le sexe

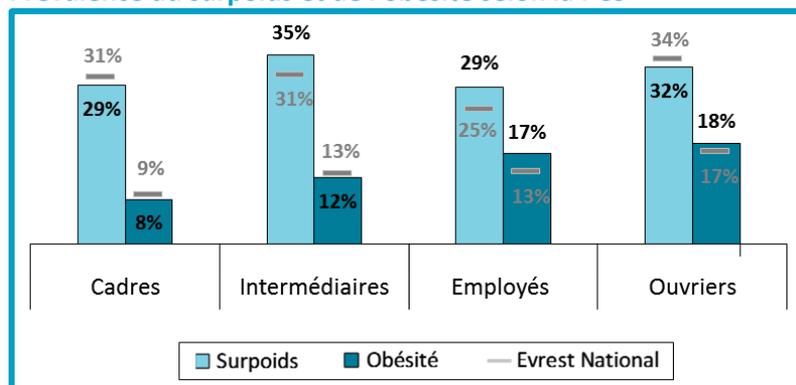


\*Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Prévalence du surpoids et de l'obésité selon le secteur d'activité



### Prévalence du surpoids et de l'obésité selon la PCS



\*Différence significative selon la PCS en Haute-Normandie

Les conséquences de l'obésité en termes de risque d'invalidité ou encore de difficultés à poursuivre une activité professionnelle incitent à étudier cette question.

Sur l'ensemble de l'échantillon des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest en Haute-Normandie, la moitié sont de corpulence normale, environ un sur trois (32 %) sont en surpoids et 15 % sont atteints d'obésité. Au niveau national, le rapport Evrest 2014 enregistre une proportion de sujets obèses de 14 % (30 % sont en surpoids et 56 % sont de corpulence normale).

Alors que l'obésité touche dans les mêmes mesures les hommes et les femmes (14 % des hommes et 16 % des femmes), la surcharge pondérale (surpoids et obésité) s'avère plus marquée chez les hommes : 52 % contre 41 % des Haut-normandes.

Surpoids et obésité augmentent avec l'âge : 41 % des salariés de moins de 45 ans sont en surcharge pondérale contre 56 % de ceux âgés de 45 ans ou plus et 13 % des moins de 45 ans sont obèses (11 % dans l'échantillon national) contre 20 % des 45 ans ou plus (18 % au niveau national).

La fréquence du surpoids ne diffère pas significativement d'un secteur d'activité à l'autre. De même, les statistiques ne permettent pas de conclure à des différences significatives par secteur d'activité concernant l'obésité, qui touche dans la région 10 % des salariés de la construction, 14 % de ceux du commerce, 13 % des salariés du secteur industriel et 16 % de ceux du secteur des services.

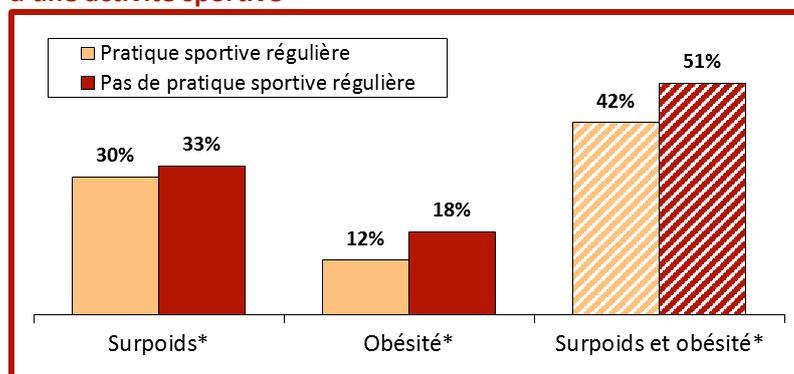
De même, la prévalence de l'obésité varie selon les catégories socioprofessionnelles. Elle concerne 18 % des ouvriers, 17 % des employés, 12 % des personnes exerçant une profession intermédiaire et 8 % des cadres. Plus globalement, la proportion de salariés en surcharge pondérale s'avère significativement différente selon la catégorie socioprofessionnelle. Elle est moins fréquente chez les cadres (37 %) que dans les autres catégories (près de 50 %).

La relation entre la prévalence de l'obésité et la pratique régulière (au moins une fois par semaine) d'une activité sportive est significative en Haute-Normandie.

L'obésité est en effet plus fréquente chez les salariés qui ont déclaré ne pas pratiquer d'activité sportive : 18 % contre 12 % de ceux qui font régulièrement du sport.

Cette différence n'est pas observée au sujet du surpoids ; qu'ils pratiquent régulièrement ou non une activité sportive, autant de salariés sont en situation de surpoids (un peu moins d'un sur trois).

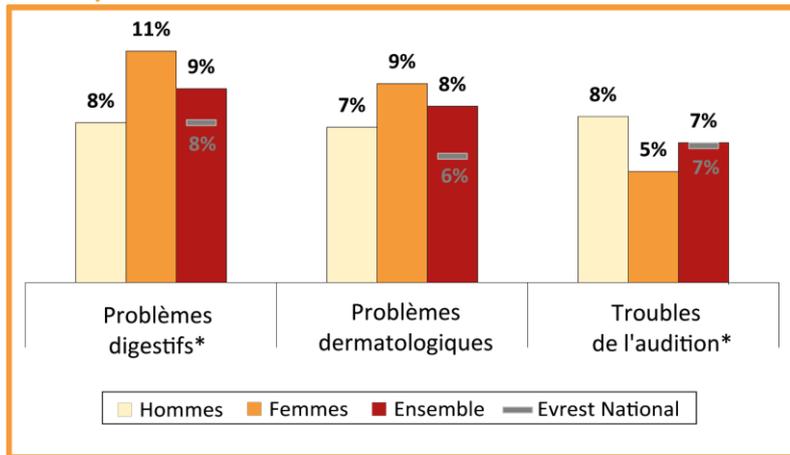
### Prévalence du surpoids et de l'obésité selon la pratique régulière d'une activité sportive



\* Différence significative selon la pratique ou non d'une activité sportive

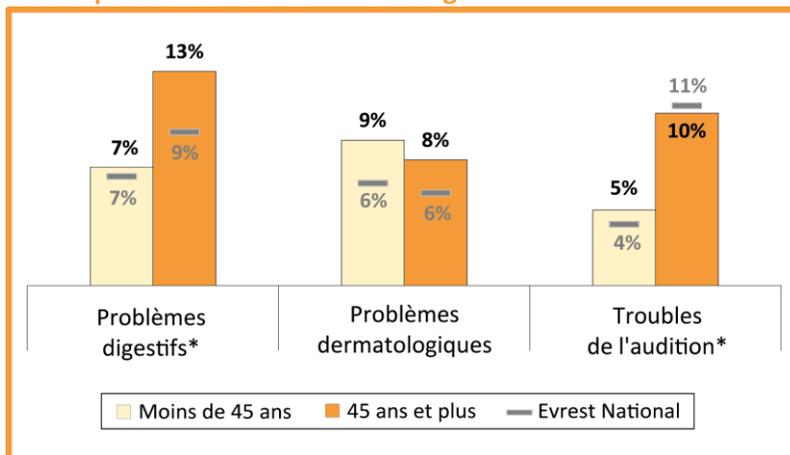
## Les autres problèmes de santé

### Autres problèmes de santé selon le sexe



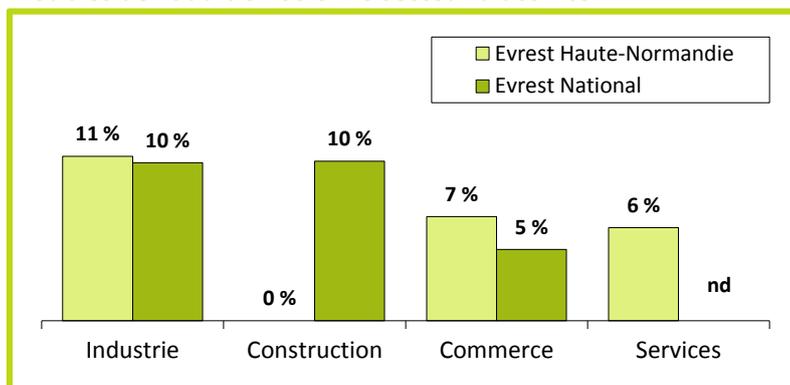
\* Différence significative selon le sexe en Haute-Normandie

### Autres problèmes de santé selon l'âge



\* Différence significative selon l'âge en Haute-Normandie

### Troubles de l'audition selon le secteur d'activité



Différence significative selon le secteur d'activité en Haute-Normandie

Les problèmes digestifs concernent dans la région 9 % des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest, proportion similaire à celle relevée au niveau national. Ils touchent précisément une femme sur neuf et un homme sur treize (différence significative).

Par ailleurs, 8 % des salariés haut-normands ont déclaré des problèmes dermatologiques ; cela concerne 9 % des femmes et 7 % des hommes (pas de différence significative).

Les troubles de l'audition touchent 7 % des salariés de l'échantillon Evrest haut-normand : 8 % des hommes et 5 % des femmes s'en sont plaints (différence significative).

Les problèmes digestifs et les troubles de l'audition sont plus fréquemment signalés par les salariés âgés de 45 ans et plus, au niveau régional comme au niveau national. Les troubles digestifs concernent 7 % des moins de 45 ans contre 13 % des personnes de 45 ans et plus et les troubles auditifs 5 % des moins de 45 ans contre 11 % des plus âgés.

Si dans la région, la fréquence des problèmes dermatologiques ne varie pas de façon significative selon la catégorie socioprofessionnelle ou encore selon le secteur d'activité, ce n'est pas le cas pour les problèmes digestifs et les troubles de l'audition. En effet, les problèmes digestifs sont plus fréquemment déclarés par les salariés occupant des professions intermédiaires (14 %) que les autres catégories (6 % chez les cadres et 8 % chez les employés et ouvriers). Ces troubles sont moins déclarés dans le secteur de la construction.

Enfin les troubles auditifs semblent plus déclarés dans le secteur industriel (11 %) que dans les secteurs du commerce et des services (respectivement 7 % et 6 %). À noter qu'aucun cas n'a été déclaré dans le secteur de la construction. Par PCS, les cadres déclarent plus souvent des troubles auditifs que les professions intermédiaires et les employés (respectivement 11 %, 6 % et 5 %). Les ouvriers semblent dans une situation intermédiaire (8 %).



# TABLEAUX DÉTAILLÉS

# DESCRIPTIF DE L'ENSEMBLE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SELON LE SEXE

Description de la population (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS) *</b>				
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,5	0,3	0,4	0,5
Cadres, professions intellectuelles supérieures	15,5	8,8	12,3	14,6
Professions intermédiaires	19,6	24,1	21,8	24,7
Employés	14,6	51,5	32,3	30,2
Ouvriers	49,8	15,2	33,2	30,0
<b>Secteur d'activité *</b>				
Agriculture	0,0	0,1	0,1	0,2
Industrie	25,9	11,4	18,9	25,1
Construction	9,0	0,9	5,1	7,5
Commerce	12,7	12,5	12,6	16,3
Services	52,4	75,2	63,3	50,9
<b>Secteur d'activité détaillé (en effectifs)</b>				
Agriculture, sylviculture et pêche	0	1	1	
Industrie manufacturière	241	102	343	
Production et distribution d'électricité, de gaz...	3	0	3	
Production et distribution d'eau...	11	1	12	
Construction	89	8	97	
Commerce ; réparation d'auto. et motocycles	125	113	238	
Transports et entreposage	106	43	149	
Hébergement et restauration	24	40	64	
Information et communication	19	8	27	
Activités financières et d'assurance	79	124	203	
Activités immobilières	16	25	41	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	61	55	116	
Activités de services administratifs et de soutien	98	86	184	
Administration publique	52	78	130	
Enseignement	8	14	22	
Santé humaine et action sociale	41	169	210	
Arts, spectacles et activités récréatives	3	5	8	
Autres activités de services	9	34	43	
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	1	1	2	
<b>Âge</b>				
≤ 25 ans	10,8	8,7	9,8	9,2
25-34 ans	29,1	26,9	28,1	25,6
35-44 ans	27,6	26,0	26,8	27,0
45-54 ans	24,3	27,1	25,7	27,3
≥ 55 ans	8,2	11,2	9,7	10,9

\* Différence significative entre les sexes

Conditions de travail (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Rythme de travail</b>				
Changement de travail depuis 1 an :				
Non	83,5	82,8	83,2	86,5
Oui, pour raison médicale	0,6	1,1	0,9	0,7
Oui, pour une autre raison	14,6	14,0	14,3	11,8
Oui, raison non précisée	1,3	2,1	1,7	1,0
Travail à temps plein*				
Travail en journée normale*	91,7	68,9	80,8	83,2
Coupures de plus de 2 heures	73,7	74,6	74,2	79,2
Horaires décalés*	13,8	15,8	14,7	16,4
Horaires irréguliers ou alternés	27,2	20,7	24,1	26,2
Travail de nuit*	27,8	24,7	26,3	25,2
Déplacements professionnels de plus de 24h*	16,4	6,1	11,5	11,6
	10,9	2,1	6,7	9,0
<b>Contraintes de temps</b>				
Dépasser horaires normaux (assez svt ou très sv)	37,6	31,2	34,6	39,0
Sauter repas ou pas de pause (assez svt ou très sv)	23,0	21,7	22,4	22,5
Traiter trop vite une opération (assez svt ou très sv)	21,9	25,0	23,4	24,8
Pression temporelle forte ( $\geq 6$ )				
Pression temporelle très forte ( $\geq 8$ )	34,0	33,7	33,9	38,5
	10,7	12,6	11,6	13,3
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue				
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	48,2	47,9	48,0	51,6
✓ Aspect positif sur travail	54,5	57,4	55,9	58,5
	36,2	39,2	37,6	42,5
<b>Appréciations sur le travail</b>				
Travail permet d'apprendre*				
Non pas du tout	5,3	7,2	6,2	6,1
Plutôt non	9,3	11,6	10,4	11,9
Plutôt oui	42,3	43,7	43,0	44,1
Oui tout à fait	42,4	37,2	39,9	37,8
Travail varié				
Non pas du tout	5,0	6,2	5,6	4,8
Plutôt non	11,0	12,8	11,8	13,2
Plutôt oui	44,3	40,7	42,6	42,8
Oui tout à fait	39,3	39,9	39,6	39,2
Choix dans la façon de procéder*				
Non pas du tout	7,4	11,0	9,1	7,7
Plutôt non	16,8	18,5	17,6	16,7
Plutôt oui	42,2	40,1	41,2	43,8
Oui tout à fait	32,7	29,7	31,2	31,7

\* Différence significative entre les sexes

Conditions de travail (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Appréciations sur le travail (suite)</b>				
Possibilités suffisantes d'entraide*				
Non pas du tout	3,9	6,5	5,1	3,8
Plutôt non	10,5	12,7	11,5	11,7
Plutôt oui	49,7	51,5	50,6	53,3
Oui tout à fait	35,2	28,1	31,8	31,2
Sentiment d'un travail reconnu*				
Non pas du tout	4,3	5,8	5,0	5,6
Plutôt non	15,0	16,5	15,7	16,0
Plutôt oui	50,2	52,6	51,4	53,1
Oui tout à fait	28,6	22,6	25,7	25,3
Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité*				
Non pas du tout	1,0	1,7	1,3	1,8
Plutôt non	8,9	10,2	9,6	11,5
Plutôt oui	52,7	60,4	56,4	56,8
Oui tout à fait	34,1	26,4	30,4	30,0
Faire des choses que l'on désapprouve				
Non pas du tout	31,4	31,8	31,6	30,9
Plutôt non	44,3	46,3	45,3	47,7
Plutôt oui	16,9	16,2	16,6	18,3
Oui tout à fait	4,3	2,9	3,6	3,1
Travailler avec la peur de perdre son emploi				
Non pas du tout	57,2	55,3	56,3	58,7
Plutôt non	29,0	29,0	29,0	28,3
Plutôt oui	7,2	9,8	8,5	9,5
Oui tout à fait	3,4	3,3	3,4	3,4

\* Différence significative entre les sexes

<b>Charges physiques du poste de travail (en %)</b>	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Postures contraignantes</b>				
<i>Fréquence *</i>				
Jamais	43,0	50,7	46,7	47,0
Parfois	34,5	28,0	31,4	34,5
Souvent	22,3	20,6	21,5	18,5
<i>Difficultés *</i>				
Difficile ou pénible	23,6	26,8	25,2	26,0
Pas difficile ou pénible	30,9	19,3	25,4	24,3
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>				
<i>Fréquence *</i>				
Jamais	45,9	57,7	51,6	52,5
Parfois	33,4	26,2	30,0	32,0
Souvent	20,2	15,1	17,8	15,5
<i>Difficultés *</i>				
Difficile ou pénible	23,0	22,9	23,0	23,2
Pas difficile ou pénible	27,9	16,0	22,2	21,8
<b>Gestes répétitifs</b>				
<i>Fréquence *</i>				
Jamais	42,1	32,8	37,6	40,9
Parfois	26,5	22,2	24,4	25,2
Souvent	30,7	44,2	37,2	33,9
<i>Difficultés *</i>				
Difficile ou pénible	14,6	21,5	17,9	19,0
Pas difficile ou pénible	38,1	39,4	38,7	36,4
<b>Importants déplacements à pieds</b>				
<i>Fréquence *</i>				
Jamais	48,2	67,5	57,4	61,5
Parfois	21,8	11,1	16,7	18,2
Souvent	29,8	20,8	25,5	20,3
<i>Difficultés *</i>				
Difficile ou pénible	11,4	9,5	10,5	10,0
Pas difficile ou pénible	36,8	20,4	29,0	26,1
<b>Station debout prolongée</b>				
<i>Fréquence *</i>				
Jamais	39,6	50,2	44,6	46,3
Parfois	23,2	13,7	18,7	19,8
Souvent	36,8	35,7	36,3	33,9
<i>Difficultés *</i>				
Difficile ou pénible	16,4	18,9	17,6	17,9
Pas difficile ou pénible	39,3	26,9	33,3	31,1

\* Différence significative entre les sexes

<b>Expositions (en %)</b>	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Produits chimiques*	34,7	21,4	28,3	23,6
Poussières, fumées*	47,9	21,0	35,0	33,0
Rx ionisants*	2,8	1,4	2,2	3,4
Vibrations*	30,4	4,7	18,1	18,5
Gêne sonore*	46,9	30,0	38,8	38,4
Bruit > 80db*	35,6	12,6	24,6	24,1
Contrainte visuelle*	28,4	34,2	31,2	31,3
Conduite routière prolongée*	21,2	5,8	13,8	14,7
Chaleur intense*	14,9	11,7	13,4	14,5
Froid intense*	12,3	7,1	9,8	11,9
Intempéries*	28,8	4,5	17,2	16,5
Pression psychologique	23,3	23,3	23,3	23,5
Agent biologique*	7,2	12,6	9,8	8,2
Contact avec le public*	59,5	67,0	63,1	63,5

\* Différence significative entre les sexes

<b>Formation (en %)</b>	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an*	51,0	45,8	48,5	47,6
Parmi eux :				
✓ En rapport avec leur travail actuel	90,5	90,4	90,4	90,9
✓ En rapport avec leur travail futur*	18,5	12,8	15,9	16,2
✓ Formation d'intérêt général	35,4	32,3	34,0	43,1
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an	25,8	22,2	24,0	27,7

\* Différence significative entre les sexes

<b>Mode de vie (en %)</b>	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Activité sportive régulière*	48,8	43,4	46,2	52,6
Consommation de tabac*	43,5	31,3	37,7	35,3
Consommation de tabac > 15 cig/j*	11,6	5,1	8,5	7,9
Consommation de café*	83,3	71,2	77,5	78,2
Consommation de café sup à 4 tasses/j*	20,6	15,1	18,0	14,8
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	14,1	15,2	14,6	17,4

\* Différence significative entre les sexes

État de santé (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Indice de masse corporelle</b>				
➤ Normaux ou maigres*	44,6	55,6	49,9	56,3
➤ Surpoids*	37,5	24,8	31,4	30,0
➤ Obèses	14,5	15,9	15,2	13,8
<b>Appareil respiratoire</b>				
Existence d'un problème	5,1	6,4	5,7	4,3
Plaintes ou signes cliniques	5,0	5,7	5,3	4,0
Gêne dans le travail	0,5	0,9	0,7	0,9
Traitement ou autre soin	2,9	4,5	3,7	2,5
<b>Appareil cardio vasculaire</b>				
Existence d'un problème	3,7	3,3	3,5	3,7
Plaintes ou signes cliniques	3,3	2,8	3,0	3,2
Gêne dans le travail	0,9	1,1	1,0	0,9
Traitement ou autre soin*	2,1	0,9	1,5	2,2
<b>HTA</b>				
Existence d'un problème	9,8	8,4	9,1	8,0
Plaintes ou signes cliniques	7,6	6,2	6,9	6,3
Gêne dans le travail	0,5	0,9	0,7	0,4
Traitement ou autre soin	6,6	6,6	6,6	5,6
<b>Troubles neuro psychiques</b> (les trois signes ci-dessous à la fois)				
Existence d'un problème*	6,3	11,9	9,0	7,3
Plaintes ou signes cliniques*	5,9	11,2	8,5	6,9
Gêne dans le travail*	2,1	3,9	3,0	3,0
Traitement ou autre soin	0,8	1,3	1,1	0,9
<b>➤ Fatigue, lassitude</b>				
Existence d'un problème*	19,0	33,5	25,9	22,3
Plaintes ou signes cliniques*	18,7	33,0	25,5	22,0
Gêne dans le travail*	8,8	14,8	11,7	10,7
Traitement ou autre soin*	1,8	4,4	3,1	2,9
<b>➤ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>				
Existence d'un problème*	19,3	31,8	25,3	19,5
Plaintes ou signes cliniques*	18,9	31,3	24,8	19,1
Gêne dans le travail*	7,2	11,9	9,5	8,8
Traitement ou autre soin*	3,1	6,6	4,8	3,5
<b>➤ Trouble du sommeil</b>				
Existence d'un problème*	16,5	25,3	20,7	18,4
Plaintes ou signes cliniques*	15,8	24,3	19,9	17,9
Gêne dans le travail*	5,6	8,8	7,1	7,3
Traitement ou autre soin*	2,9	6,1	4,4	3,6

\* Différence significative entre les sexes

État de santé (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre supérieur</b> ( <i>l'un des trois signes ci-dessous</i> )				
Existence d'un problème*	12,7	23,8	18,0	15,9
Plaintes ou signes cliniques*	12,5	23,6	17,8	15,7
Gêne dans le travail*	6,4	14,1	10,1	9,4
Traitement ou autre soin*	3,0	7,8	5,3	5,2
<b>➤ Épaule</b>				
Existence d'un problème*	7,3	13,7	10,4	9,2
Plaintes ou signes cliniques*	7,1	13,7	10,3	9,1
Gêne dans le travail*	3,1	8,7	5,8	5,4
Traitement ou autre soin*	1,7	4,7	3,2	3,1
<b>➤ Coude</b>				
Existence d'un problème*	3,1	6,7	4,9	4,0
Plaintes ou signes cliniques*	3,0	6,7	4,8	3,8
Gêne dans le travail*	1,5	3,8	2,6	2,4
Traitement ou autre soin	1,1	2,2	1,6	1,4
<b>➤ Poignet</b>				
Existence d'un problème*	5,4	10,7	7,9	7,4
Plaintes ou signes cliniques*	5,3	10,5	7,8	7,2
Gêne dans le travail*	3,1	5,7	4,4	4,4
Traitement ou autre soin*	1,3	3,1	2,2	2,1
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre inférieur</b>				
Existence d'un problème	10,6	10,5	10,5	10,1
Plaintes ou signes cliniques	10,2	10,4	10,3	9,9
Gêne dans le travail	5,5	4,4	5,0	5,3
Traitement ou autre soin	3,0	3,4	3,2	3,8
<b>Troubles ostéoarticulaires du rachis</b> ( <i>l'un des deux signes ci-dessous</i> )				
Existence d'un problème*	21,9	32,9	27,2	24,5
Plaintes ou signes cliniques*	21,5	32,9	26,9	24,0
Gêne dans le travail*	11,3	18,9	14,9	14,4
Traitement ou autre soin*	5,8	11,7	8,6	9,0
<b>➤ Vertèbres cervicales</b>				
Existence d'un problème*	7,7	16,7	12,0	10,4
Plaintes ou signes cliniques*	7,6	16,5	11,9	10,2
Gêne dans le travail*	3,5	10,4	6,8	6,2
Traitement ou autre soin*	1,5	6,1	3,7	3,9
<b>➤ Vertèbres dorsolombaires</b>				
Existence d'un problème*	18,0	24,5	21,1	19,3
Plaintes ou signes cliniques*	17,3	24,5	20,8	18,9
Gêne dans le travail*	9,4	13,3	11,3	11,2
Traitement ou autre soin*	4,8	8,3	6,4	7,0

\* Différence significative entre les sexes

État de santé (en %)	Hommes (n=986)	Femmes (n=907)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Digestif</b>				
Existence d'un problème*	7,6	11,0	9,2	7,6
Plaintes ou signes cliniques*	7,0	10,4	8,6	7,3
Gêne dans le travail	1,2	2,2	1,7	1,7
Traitement ou autre soin	4,0	5,8	4,9	3,6
<b>Dermatologie</b>				
Existence d'un problème	7,4	9,5	8,4	6,0
Plaintes ou signes cliniques	6,9	9,3	8,0	5,7
Gêne dans le travail	0,7	1,4	1,1	1,1
Traitement ou autre soin	3,1	4,5	3,8	3,4
<b>Troubles de l'audition</b>				
Existence d'un problème*	7,9	5,3	6,7	6,5
Plaintes ou signes cliniques*	7,4	5,1	6,3	6,2
Gêne dans le travail	1,8	1,9	1,9	1,9
Traitement ou autre soin	0,9	1,2	1,1	0,8

# DESCRIPTIF DE L'ENSEMBLE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SELON LE SEXE ET L'ÂGE

Description de la population (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS)<sup>(1)(2)</sup></b>								
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,6	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5
Cadres, professions intellectuelles supérieures	14,7	8,2	11,8	17,1	9,8	13,3	12,3	14,6
Professions intermédiaires	20,9	24,5	22,5	16,8	23,6	20,3	21,8	24,7
Employés	13,5	53,0	31,5	16,8	49,1	33,6	32,3	30,2
Ouvriers	50,2	14,0	33,7	48,9	17,2	32,4	33,2	30,0
<b>Secteur d'activité<sup>(1)(2)(3)</sup></b>								
Agriculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	0,1	0,2
Industrie	24,4	10,4	18,0	29,0	12,9	20,6	18,9	25,1
Construction	9,9	1,3	6,0	7,2	0,3	3,6	5,1	7,5
Commerce	13,5	13,8	13,6	10,9	10,3	10,6	12,6	16,3
Services	52,2	74,6	62,4	53,0	76,1	65,0	63,3	50,9
<b>Secteur d'activité détaillé (en effectifs)</b>								
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0	0	1	1	1	
Industrie manufacturière	153	57	210	88	45	133	343	
Production et distribution d'électricité, de gaz...	3	0	3	0	0	0	3	
Production et distribution d'eau...	6	1	7	5	0	5	12	
Construction	66	7	73	23	1	24	97	
Commerce ; réparation d'auto. et motocycles	90	77	167	35	36	71	238	
Transports et entreposage	58	28	86	48	15	63	149	
Hébergement et restauration	23	31	54	1	9	10	64	
Information et communication	16	6	22	3	2	5	27	
Activités financières et d'assurance	46	70	116	33	54	87	203	
Activités immobilières	6	11	17	10	14	24	41	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	49	39	88	12	16	28	116	
Activités de services administratifs et de soutien	71	52	123	27	34	61	184	
Administration publique	31	33	64	21	45	66	130	
Enseignement	6	6	12	2	8	10	22	
Santé humaine et action sociale	30	116	146	11	53	64	210	
Arts, spectacles et activités récréatives	3	4	7	0	1	1	8	
Autres activités de services	7	20	27	2	14	16	43	
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	1	1	2	0	0	0	2	

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus



Conditions de travail (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Appréciations sur le travail</b>								
Possibilités suffisantes d'entraide <sup>(1)(3)</sup>								
Non pas du tout	2,6	5,0	3,7	6,5	8,9	7,8	5,1	3,8
Plutôt non	10,5	11,1	10,8	10,3	15,2	12,9	11,5	11,7
Plutôt oui	46,2	52,2	48,9	57,0	50,3	53,5	50,6	53,3
Oui tout à fait	40,0	30,4	35,6	25,2	24,4	24,8	31,8	31,2
Sentiment d'un travail reconnu <sup>(2)</sup>								
Non pas du tout	4,5	4,5	4,5	3,7	8,1	6,0	5,0	5,6
Plutôt non	14,4	15,0	14,7	16,2	19,0	17,6	15,7	16,0
Plutôt oui	50,2	55,3	52,5	50,2	48,3	49,2	51,4	53,1
Oui tout à fait	28,6	22,7	25,9	28,7	22,4	25,4	25,7	25,3
Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité <sup>(1)</sup>								
Non pas du tout	1,1	1,8	1,4	0,8	1,4	1,2	1,3	1,8
Plutôt non	8,6	9,3	8,9	9,6	11,5	10,6	9,6	11,5
Plutôt oui	50,2	60,2	54,8	57,5	60,6	59,2	56,4	56,8
Oui tout à fait	36,9	27,4	32,6	28,8	25,1	26,8	30,4	30,0
Faire des choses que l'on désapprouve								
Non pas du tout	31,1	32,8	31,9	32,1	30,5	31,2	31,6	30,9
Plutôt non	46,4	47,3	46,8	40,4	44,8	42,8	45,3	47,7
Plutôt oui	15,5	14,7	15,1	19,6	18,3	18,9	16,6	18,3
Oui tout à fait	3,7	2,8	3,3	5,4	2,9	4,1	3,6	3,1
Travailler avec la peur de perdre son emploi								
Non pas du tout	56,2	55,0	55,7	59,2	55,6	57,2	56,3	58,7
Plutôt non	29,4	29,7	29,5	28,3	28,0	28,1	29,0	28,3
Plutôt oui	7,1	9,0	8,0	7,5	10,8	9,3	8,5	9,5
Oui tout à fait	3,4	4,1	3,8	3,3	2,2	2,7	3,4	3,4

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

Charges physiques du poste de travail (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Eurest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Postures contraignantes</b>								
<i>Fréquence</i> <sup>(1)(3)</sup>								
Jamais	38,7	49,0	43,4	52,0	53,5	52,8	46,7	47,0
Parfois	36,4	29,5	33,3	30,5	25,6	28,0	31,4	34,5
Souvent	25,0	21,1	23,2	16,8	19,8	18,4	21,5	18,5
<i>Difficultés</i> <sup>(1)(2)(3)</sup>								
Difficile ou pénible	33,8	23,3	29,0	24,9	12,9	18,7	25,2	26,0
Pas difficile ou pénible	25,6	24,7	25,2	19,6	30,2	25,1	25,4	24,3
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>								
<i>Fréquence</i> <sup>(1)(3)</sup>								
Jamais	41,5	56,4	48,3	55,1	59,8	57,6	51,6	52,5
Parfois	35,2	27,0	31,5	29,6	25,0	27,2	30,0	32,0
Souvent	23,0	16,1	19,9	14,3	13,5	13,9	17,8	15,5
<i>Difficultés</i> <sup>(1)(2)(3)</sup>								
Difficile ou pénible	24,5	22,9	23,8	19,9	23,0	21,5	23,0	23,2
Pas difficile ou pénible	31,6	17,4	25,1	20,3	13,8	16,9	22,2	21,8
<b>Gestes répétitifs</b>								
<i>Fréquence</i> <sup>(1)(2)</sup>								
Jamais	39,9	33,3	36,9	46,7	31,9	39,0	37,6	40,9
Parfois	26,6	24,5	25,7	26,2	18,4	22,1	24,4	25,2
Souvent	33,2	41,7	37,1	25,6	48,3	37,4	37,2	33,9
<i>Difficultés</i> <sup>(2)(3)</sup>								
Difficile ou pénible	15,3	17,4	16,3	13,1	28,2	20,9	17,9	19,0
Pas difficile ou pénible	40,5	43,3	41,8	33,3	33,1	33,2	38,7	36,4
<b>Importants déplacements à pieds</b>								
<i>Fréquence</i> <sup>(1)(2)(3)</sup>								
Jamais	45,9	65,1	54,7	52,9	71,3	62,5	57,4	61,5
Parfois	21,1	12,0	16,9	23,4	9,8	16,3	16,7	18,2
Souvent	32,9	22,5	28,2	23,4	18,1	20,6	25,5	20,3
<i>Difficultés</i> <sup>(2)(3)</sup>								
Difficile ou pénible	11,4	8,6	10,1	11,2	10,9	11,1	10,5	10,0
Pas difficile ou pénible	39,3	23,3	31,9	31,8	15,8	23,5	29,0	26,1
<b>Station debout prolongée</b>								
<i>Fréquence</i> <sup>(1)(2)(3)</sup>								
Jamais	37,3	48,1	42,2	44,2	53,5	49,0	44,6	46,3
Parfois	22,4	14,3	18,7	24,9	12,6	18,5	18,7	19,8
Souvent	40,0	37,2	38,7	30,2	33,3	31,8	36,3	33,9
<i>Difficultés</i> <sup>(1)(2)(3)</sup>								
Difficile ou pénible	16,5	18,1	17,2	16,2	20,1	18,2	17,6	17,9
Pas difficile ou pénible	41,5	29,5	36,0	34,6	22,7	28,4	33,3	31,1

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

Expositions (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
Produits chimiques <sup>(1)(2)(3)</sup>	36,7	22,4	30,2	30,5	19,8	25,0	28,3	23,6
Poussières, fumées <sup>(1)(2)</sup>	49,9	20,0	36,3	43,6	22,4	32,6	35,0	33,0
Rx ionisants <sup>(1)</sup>	3,3	1,4	2,5	1,9	1,4	1,6	2,2	3,4
Vibrations <sup>(1)(2)(3)</sup>	33,5	5,0	20,5	24,0	4,3	13,8	18,1	18,5
Gêne sonore <sup>(1)(2)(3)</sup>	50,5	29,5	40,9	39,3	30,8	34,8	38,8	38,4
Bruit > 80db <sup>(1)(2)(3)</sup>	39,1	11,3	26,4	28,4	14,7	21,2	24,6	24,1
Contrainte visuelle <sup>(1)(3)</sup>	24,5	30,6	27,3	36,5	39,9	38,3	31,2	31,3
Conduite routière prolongée <sup>(1)(2)</sup>	18,5	7,2	13,3	26,8	3,7	14,8	13,8	14,7
Chaleur intense	14,7	11,3	13,2	15,3	12,4	13,8	13,4	14,5
Froid intense <sup>(1)(2)</sup>	11,4	5,9	8,9	14,0	8,9	11,4	9,8	11,9
Intempéries <sup>(1)(2)</sup>	28,4	4,8	17,7	29,6	4,0	17,2	17,2	16,5
Pression psychologique <sup>(3)</sup>	20,6	20,8	20,7	29,0	27,3	28,1	23,3	23,5
Agent biologique <sup>(1)(2)</sup>	8,0	13,2	10,4	5,6	11,5	8,7	9,8	8,2
Contact avec le public <sup>(1)</sup>	60,0	69,4	64,3	58,6	63,2	61,0	63,1	63,5

Expositions (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
Ont bénéficié d'une formation depuis un an <sup>(1)(3)</sup>	53,8	47,2	50,8	45,2	43,4	44,3	48,5	47,6
Parmi eux :								
✓ En rapport avec leur travail actuel	91,3	91,3	91,3	88,3	88,7	88,5	90,4	90,9
✓ En rapport avec leur travail futur <sup>(1)(3)</sup>	22,9	13,3	18,8	7,6	11,9	9,8	15,9	16,2
✓ Formation d'intérêt général <sup>(3)</sup>	33,0	28,8	31,2	41,4	38,4	39,9	34,0	43,1
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an <sup>(1)</sup>	26,6	20,9	24,0	24,0	24,1	24,1	24,0	27,7

Mode de vie (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
Activité sportive régulière <sup>(1)</sup>	52,2	42,2	47,6	41,7	45,4	43,7	46,2	52,6
Consommation de tabac <sup>(1)(2)(3)</sup>	48,9	36,3	43,1	32,4	23,3	27,7	37,7	35,3
Consommation de tabac > 15 cig/j <sup>(1)(2)</sup>	12,5	5,4	9,2	9,7	4,6	7,0	8,5	7,9
Consommation de café <sup>(1)(2)(3)</sup>	80,6	66,7	74,3	88,8	78,5	83,4	77,5	78,2
Consommation de café sup à 4 tasses/j <sup>(1)(2)</sup>	20,8	15,7	18,5	20,3	14,1	17,0	18,0	14,8
Trajets domicile/travail longs ou pénibles	13,7	15,4	14,5	15,0	14,9	15,0	14,6	17,4

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

État de santé (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Indice de masse corporelle</b>								
➤ Normaux ou maigres <sup>(1)(2)(3)</sup>	52,2	59,0	55,3	29,0	50,0	39,9	49,9	56,3
➤ Surpoids <sup>(1)(2)(3)</sup>	33,5	22,5	28,5	45,8	28,5	36,8	31,4	30,0
➤ Obèses <sup>(3)</sup>	11,1	14,7	12,8	21,5	17,8	19,6	15,2	13,8
<b>Appareil respiratoire</b>								
Existence d'un problème	7,3	1,0	5,7	5,9	8,1	7,0	5,7	4,3
Plaintes ou signes cliniques <sup>(3)</sup>	4,7	4,5	4,6	5,6	7,8	6,7	5,3	4,0
Gêne dans le travail	0,5	0,7	0,6	0,6	1,2	0,9	0,7	0,9
Traitement ou autre soin <sup>(2)</sup>	3,3	3,9	3,6	2,2	5,5	3,9	3,7	2,5
<b>Appareil cardio vasculaire</b>								
Existence d'un problème <sup>(3)</sup>	2,4	2,5	2,5	6,2	4,6	5,4	3,5	3,7
Plaintes ou signes cliniques <sup>(3)</sup>	2,1	2,0	2,0	5,6	4,0	4,8	3,0	3,2
Gêne dans le travail	0,8	0,7	0,7	1,3	1,7	1,5	1,0	0,9
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	0,6	0,9	0,7	5,3	0,9	3,0	1,5	2,2
<b>HTA</b>								
Existence d'un problème <sup>(3)</sup>	4,7	2,9	3,8	20,6	17,2	18,8	9,1	8,0
Plaintes ou signes cliniques <sup>(3)</sup>	3,3	2,2	2,8	16,5	12,6	14,5	6,9	6,3
Gêne dans le travail <sup>(3)</sup>	0,0	0,2	0,1	1,6	2,0	1,8	0,7	0,4
Traitement ou autre soin <sup>(3)</sup>	2,7	2,0	2,4	14,6	14,1	14,3	6,6	5,6
<b>Troubles neuro psychiques (les trois signes ci-dessous à la fois)</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,3	9,5	7,2	8,4	15,8	12,3	9,0	7,3
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	4,8	8,9	6,7	8,1	14,9	11,7	8,5	6,9
Gêne dans le travail	2,0	3,8	2,8	2,5	4,0	3,3	3,0	3,0
Traitement ou autre soin <sup>(2)</sup>	1,1	0,7	0,9	0,3	2,3	1,3	1,1	0,9
<b>➤ Fatigue, lassitude</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	18,1	30,4	23,7	20,9	38,5	30,0	25,9	22,3
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	17,7	29,7	23,2	20,6	38,2	29,8	25,5	22,0
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	8,3	12,5	10,2	10,0	18,4	14,4	11,7	10,7
Traitement ou autre soin <sup>(2)</sup>	2,1	3,2	2,6	1,2	6,3	3,9	3,1	2,9
<b>➤ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	18,1	28,6	22,9	21,8	36,8	29,6	25,3	19,5
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	17,6	28,3	22,5	21,5	36,2	29,2	24,8	19,1
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	6,8	10,6	8,5	8,1	14,1	11,2	9,5	8,8
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	3,3	4,8	4,0	2,8	9,5	6,3	4,8	3,5
<b>➤ Trouble du sommeil</b>								
Existence d'un problème <sup>(2)(3)</sup>	15,3	19,5	17,2	19,0	34,5	27,1	20,7	18,4
Plaintes ou signes cliniques <sup>(2)(3)</sup>	14,7	18,6	16,5	18,1	33,3	26,0	19,9	17,9
Gêne dans le travail <sup>(1)</sup>	5,4	8,6	6,9	5,9	9,2	7,6	7,1	7,3
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	2,6	4,1	3,3	3,7	9,2	6,6	4,4	3,6

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

État de santé (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre supérieur</b> ( <i>l'un des trois signes ci-dessous</i> )								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	21,0	7,2	18,0	18,1	36,8	27,8	18,0	15,9
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	10,1	15,7	12,7	17,4	36,2	27,2	17,8	15,7
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,1	8,1	6,5	9,0	23,9	16,7	10,1	9,4
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	2,3	3,8	2,9	4,7	14,4	9,7	5,3	5,2
<b>➤ Épaule</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,1	8,2	6,5	11,8	22,4	17,3	10,4	9,2
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,1	8,2	6,5	11,2	22,4	10,3	10,3	9,1
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	2,1	4,7	3,3	5,3	15,2	10,5	5,8	5,4
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	1,1	2,0	1,5	3,1	9,2	6,3	3,2	3,1
<b>➤ Coude</b>								
Existence d'un problème <sup>(2)(3)</sup>	2,0	3,2	2,5	5,6	12,4	9,1	4,9	4,0
Plaintes ou signes cliniques <sup>(2)(3)</sup>	2,0	3,2	2,5	5,3	12,4	9,0	4,8	3,8
Gêne dans le travail <sup>(2)(3)</sup>	0,9	1,4	1,1	2,8	7,5	5,2	2,6	2,4
Traitement ou autre soin <sup>(3)</sup>	0,8	1,1	0,9	1,9	4,0	3,0	1,6	1,4
<b>➤ Poignet</b>								
Existence d'un problème <sup>(2)(3)</sup>	5,0	6,8	5,8	6,2	17,0	11,8	7,9	7,4
Plaintes ou signes cliniques <sup>(2)(3)</sup>	5,0	6,8	5,8	5,9	16,4	11,4	7,8	7,2
Gêne dans le travail <sup>(2)(3)</sup>	2,7	2,9	2,8	4,1	10,3	7,3	4,4	4,4
Traitement ou autre soin <sup>(2)(3)</sup>	1,2	1,4	1,3	1,6	5,7	3,7	2,2	2,1
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre inférieur</b>								
Existence d'un problème <sup>(3)</sup>	9,0	8,1	8,6	13,7	14,4	14,1	10,5	10,1
Plaintes ou signes cliniques <sup>(3)</sup>	8,9	8,1	8,5	13,1	14,1	13,6	10,3	9,9
Gêne dans le travail <sup>(3)</sup>	4,5	3,2	3,9	7,5	6,3	6,9	5,0	5,3
Traitement ou autre soin <sup>(3)</sup>	2,4	2,3	2,4	4,4	5,2	4,8	3,2	3,8
<b>Troubles ostéoarticulaires du rachis</b> ( <i>l'un des deux signes ci-dessous</i> )								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	19,6	29,9	24,3	26,8	37,6	32,4	27,2	24,5
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	19,1	29,9	24,0	26,5	37,6	32,3	26,9	24,0
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	9,8	15,6	12,4	14,3	24,1	19,4	14,9	14,4
Traitement ou autre soin <sup>(1)(2)(3)</sup>	4,5	8,4	6,3	8,4	17,0	12,9	8,6	9,0
<b>➤ Vertèbres cervicales</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,7	13,4	9,2	11,8	21,8	17,0	12,0	10,4
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(2)(3)</sup>	5,6	13,2	9,1	11,8	21,8	17,0	11,9	10,2
Gêne dans le travail <sup>(1)(2)(3)</sup>	2,6	8,2	5,2	5,3	13,8	9,7	6,8	6,2
Traitement ou autre soin <sup>(1)(2)(3)</sup>	0,8	3,0	1,8	3,1	10,9	7,2	3,7	3,9
<b>➤ Vertèbres dorsolombaires</b>								
Existence d'un problème <sup>(1)(3)</sup>	16,7	23,3	19,7	20,6	26,4	23,6	21,1	19,3
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)(3)</sup>	15,9	23,3	19,3	20,3	26,4	23,5	20,8	18,9
Gêne dans le travail <sup>(1)(3)</sup>	8,3	11,8	9,9	11,8	15,8	13,9	11,3	11,2
Traitement ou autre soin <sup>(1)(2)(3)</sup>	4,1	6,8	5,3	6,2	10,6	8,5	6,4	7,0

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

État de santé (en %)	Moins de 45 ans			45 ans et plus			Tous (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
	Hommes (n=665)	Femmes (n=559)	Ensemble (n=1224)	Hommes (n=321)	Femmes (n=348)	Ensemble (n=669)		
<b>Digestif</b>								
Existence d'un problème <sup>(3)</sup>	6,2	8,4	7,2	10,6	15,2	13,0	9,2	7,6
Plaintes ou signes cliniques <sup>(3)</sup>	5,9	8,1	6,9	9,4	14,1	11,8	8,6	7,3
Gêne dans le travail	1,4	2,0	1,6	0,9	2,6	1,8	1,7	1,7
Traitement ou autre soin <sup>(3)</sup>	3,0	3,9	3,4	5,9	8,9	7,5	4,9	3,6
<b>Dermatologie</b>								
Existence d'un problème	7,7	10,2	8,8	6,9	8,3	7,6	8,4	6,0
Plaintes ou signes cliniques <sup>(1)</sup>	7,1	10,2	8,5	6,5	7,8	7,2	8,0	5,7
Gêne dans le travail	0,8	1,4	1,1	0,6	1,4	1,1	1,1	1,1
Traitement ou autre soin <sup>(1)</sup>	3,0	5,4	4,1	3,4	3,2	3,3	3,8	3,4
<b>Troubles de l'audition</b>								
Existence d'un problème <sup>(2)(3)</sup>	5,3	3,8	4,6	13,4	7,8	10,5	6,7	6,5
Plaintes ou signes cliniques <sup>(2)(3)</sup>	4,8	3,4	4,2	12,8	7,8	10,2	6,3	6,2
Gêne dans le travail <sup>(3)</sup>	0,8	0,9	0,8	4,1	3,5	6,4	1,9	1,9
Traitement ou autre soin <sup>(3)</sup>	0,8	0,5	0,7	1,2	2,3	1,8	1,1	0,8

(1) Différence significative entre les sexes chez les salariés de moins de 45 ans

(2) Différence significative entre les sexes chez les salariés de 45 ans et plus

(3) Différence significative entre les salariés de moins de 45 ans et de 45 ans et plus, sexes confondus

# DESCRIPTIF DE L'ENSEMBLE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SELON LA PCS

Description de la population (en %)	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Sexe*</b>						
Hommes	65,7	46,8	23,6	78,1	52,1	56,6
Femmes	34,3	53,2	76,4	21,9	47,9	43,4
<b>Secteur d'activité*</b>						
Agriculture	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,2
Industrie	19,7	18,0	4,1	33,9	18,9	25,1
Construction	2,6	3,4	1,0	11,3	5,1	7,5
Commerce	6,9	11,9	17,0	10,3	12,6	16,3
Services	70,8	66,7	77,7	44,5	63,3	50,9
<b>Secteur d'activité détaillé (en effectifs)</b>						
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	1	0	1	
Industrie manufacturière	46	72	25	200	343	
Production et distribution d'électricité, de gaz...	0	1	0	2	3	
Production et distribution d'eau...	0	1	0	11	12	
Construction	6	14	6	71	97	
Commerce ; réparation d'auto. et motocycles	16	49	104	65	238	
Transports et entreposage	8	20	28	93	149	
Hébergement et restauration	3	4	41	16	64	
Information et communication	16	10	1	0	27	
Activités financières et d'assurance	69	62	71	1	203	
Activités immobilières	4	9	25	3	41	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	30	35	34	15	116	
Activités de services administratifs et de soutien	7	17	45	115	184	
Administration publique	12	24	84	10	130	
Enseignement	5	13	3	1	22	
Santé humaine et action sociale	8	71	113	17	210	
Arts, spectacles et activités récréatives	2	2	4	0	8	
Autres activités de services	1	8	24	9	43	
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	0	0	2	0	2	
<b>Âge*</b>						
≤ 25 ans	5,6	7,3	11,3	11,6	9,8	9,2
25-34 ans	22,3	34,7	26,5	27,3	28,1	25,6
35-44 ans	33,9	25,0	25,4	26,6	26,8	27,0
45-54 ans	29,2	23,8	26,5	25,0	25,7	27,3
≥ 55 ans	9,0	9,2	10,3	9,5	9,7	10,9

\* Différence significative entre les PCS

Conditions de travail (en %)	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Rythme de travail</b>						
Changement de travail depuis 1 an :						
Non	82,8	82,8	82,2	84,3	83,2	86,5
Oui, pour raison médicale	0,9	1,0	1,0	0,6	0,9	0,7
Oui, pour une autre raison	15,0	15,1	15,1	13,0	14,3	11,8
Oui, raison non précisée	1,3	1,2	1,8	2,1	1,7	1,0
Travail à temps plein*						
Travail en journée normale*	88,4	83,7	69,1	87,4	80,8	83,2
Coups de plus de 2 heures*	91,9	81,3	74,0	63,4	74,2	79,2
Horaires décalés*	9,9	10,4	17,2	16,9	14,7	16,4
Horaires irréguliers ou alternés*	12,9	17,2	23,4	33,2	24,1	26,2
Travail de nuit*	14,2	23,3	28,3	31,0	26,3	25,2
Déplacements professionnels de plus de 24h*	5,6	7,8	7,5	20,0	11,5	11,6
	21,0	7,8	1,2	5,4	6,7	9,0
<b>Contraintes de temps</b>						
Dépasser horaires normaux (assez svt ou très sv)	68,2	45,9	27,3	21,3	34,6	39,0
Sauter repas ou pas de pause (assez svt ou très sv)	33,1	27,9	21,8	15,4	22,4	22,5
Traiter trop vite une opération (assez svt ou très sv)	38,6	30,6	19,3	17,2	23,4	24,8
Pression temporelle forte ( $\geq 6$ )*						
Pression temporelle très forte ( $\geq 8$ )	42,9	41,5	31,4	27,8	33,9	38,5
	15,5	12,9	11,6	9,2	11,6	13,3
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue*						
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	69,5	58,7	45,0	35,8	48,0	51,6
✓ Aspect positif sur travail*	58,6	62,0	53,5	50,7	55,9	58,5
	46,9	33,1	37,1	35,6	37,6	42,5
<b>Appréciations sur le travail</b>						
Travail permet d'apprendre*						
Non pas du tout	0,9	1,7	7,0	10,2	6,2	6,1
Plutôt non	3,9	7,3	12,9	12,6	10,4	11,9
Plutôt oui	39,1	38,4	44,5	46,0	43,0	44,1
Oui tout à fait	54,9	52,2	35,0	30,8	39,9	37,8
Travail varié*						
Non pas du tout	0,9	1,2	6,7	9,1	5,6	4,8
Plutôt non	6,4	6,8	14,9	14,2	11,8	13,2
Plutôt oui	38,2	44,2	41,1	44,5	42,6	42,8
Oui tout à fait	54,5	47,6	36,7	31,6	39,6	39,2
Choix dans la façon de procéder*						
Non pas du tout	1,3	5,3	9,5	14,3	9,1	7,7
Plutôt non	11,2	15,8	22,4	16,9	17,6	16,7
Plutôt oui	49,8	43,7	37,8	39,8	41,2	43,8
Oui tout à fait	37,3	34,5	29,6	28,0	31,2	31,7

\* Différence significative entre les PCS

Conditions de travail (en %)	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Appréciations sur le travail (suite)</b>						
Possibilités suffisantes d'entraide*						
Non pas du tout	1,3	1,5	6,2	8,0	5,1	3,8
Plutôt non	12,5	12,6	13,1	9,1	11,5	11,7
Plutôt oui	57,1	50,0	49,8	49,1	50,6	53,3
Oui tout à fait	29,2	34,7	29,8	32,8	31,8	31,2
Sentiment d'un travail reconnu						
Non pas du tout	3,0	4,1	5,4	6,0	5,0	5,6
Plutôt non	10,3	18,0	16,9	15,4	15,7	16,0
Plutôt oui	53,2	53,6	50,6	49,6	51,4	53,1
Oui tout à fait	31,3	23,3	24,6	26,4	25,7	25,3
Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité*						
Non pas du tout	0,0	1,0	1,6	1,9	1,3	1,8
Plutôt non	9,4	10,3	10,3	8,5	9,6	11,5
Plutôt oui	61,9	58,3	59,6	49,1	56,4	56,8
Oui tout à fait	28,2	29,2	26,9	36,2	30,4	30,0
Faire des choses que l'on désapprouve						
Non pas du tout	26,5	26,6	34,5	34,3	31,6	30,9
Plutôt non	53,6	49,4	44,0	40,4	45,3	47,7
Plutôt oui	16,6	17,6	15,3	16,9	16,6	18,3
Oui tout à fait	2,2	4,8	3,8	3,1	3,6	3,1
Travailler avec la peur de perdre son emploi*						
Non pas du tout	52,5	57,4	58,1	54,7	56,3	58,7
Plutôt non	36,5	29,5	29,4	25,4	29,0	28,3
Plutôt oui	9,4	9,6	6,7	9,2	8,5	9,5
Oui tout à fait	0,6	1,9	3,6	5,4	3,4	3,4

\* Différence significative entre les PCS

<b>Charges physiques du poste de travail (en %)</b>	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Postures contraignantes</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	79,4	61,4	45,3	26,2	46,7	47,0
Parfois	17,6	26,0	30,8	40,5	31,4	34,5
Souvent	2,6	12,1	23,4	32,9	21,5	18,5
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	6,4	16,5	27,5	35,6	25,2	26,0
Pas difficile ou pénible	12,5	21,1	23,1	35,1	25,4	24,3
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	86,3	66,0	49,9	30,8	51,6	52,5
Parfois	12,9	22,8	30,6	40,2	30,0	32,0
Souvent	0,9	10,7	18,0	28,5	17,8	15,5
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	2,2	15,1	25,7	33,4	23,0	23,2
Pas difficile ou pénible	11,6	18,0	19,8	31,0	22,2	21,8
<b>Gestes répétitifs</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	70,8	56,6	28,3	21,6	37,6	40,9
Parfois	16,7	20,9	25,0	29,1	24,4	25,2
Souvent	12,0	21,6	45,7	48,7	37,2	33,9
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	5,6	8,3	19,2	27,8	17,9	19,0
Pas difficile ou pénible	21,9	32,3	45,3	42,9	38,7	36,4
<b>Importants déplacements à pieds</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	82,4	65,8	60,4	39,9	57,4	61,5
Parfois	13,7	14,8	13,4	22,1	16,7	18,2
Souvent	3,9	19,2	25,5	37,8	25,5	20,3
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	0,9	7,3	9,5	17,2	10,5	10,0
Pas difficile ou pénible	15,0	25,2	26,7	38,6	29,0	26,1
<b>Station debout prolongée</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	80,7	58,5	42,6	24,2		
Parfois	15,9	16,5	16,2	23,2	44,6	46,3
Souvent	3,4	24,3	40,4	52,6	18,7	19,8
					36,3	33,9
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	4,3	11,4	19,2	25,1	17,6	17,9
Pas difficile ou pénible	13,7	26,7	33,2	45,0	33,3	31,1

\* Différence significative entre les PCS

<b>Expositions (en %)</b>	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Produits chimiques*	11,2	21,6	24,2	43,2	28,3	23,6
Poussières, fumées*	12,0	21,8	25,5	61,1	35,0	33,0
Rx ionisants*	0,9	2,4	1,2	3,5	2,2	3,4
Vibrations*	5,6	8,5	4,8	42,3	18,1	18,5
Gêne sonore*	25,8	36,2	28,5	55,5	38,8	38,4
Bruit > 80db*	11,2	19,9	10,5	46,4	24,6	24,1
Contrainte visuelle*	39,5	35,2	28,5	28,5	31,2	31,3
Conduite routière prolongée*	25,8	17,2	3,6	17,2	13,8	14,7
Chaleur intense*	6,0	9,0	12,9	19,4	13,4	14,5
Froid intense*	0,4	5,6	9,8	16,1	9,8	11,9
Intempéries*	6,9	9,7	9,7	33,4	17,2	16,5
Pression psychologique*	27,5	28,6	24,7	17,0	23,3	23,5
Agent biologique*	3,0	11,7	13,4	7,5	9,8	8,2
Contact avec le public*	53,7	70,6	73,7	51,0	63,1	63,5

\* Différence significative entre les PCS

<b>Formation (en %)</b>	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an*	60,5	60,2	43,2	41,5	48,5	47,6
<i>Parmi eux :</i>						
✓ En rapport avec leur travail actuel	91,5	91,9	90,2	88,9	90,4	90,9
✓ En rapport avec leur travail futur	17,0	12,1	15,2	19,5	15,9	16,2
✓ Formation d'intérêt général	39,7	34,3	35,2	29,5	34,0	43,1
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an*	43,4	33,7	18,8	14,9	24,0	27,7

\* Différence significative entre les PCS

<b>Mode de vie (en %)</b>	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Activité sportive régulière*	57,9	51,2	43,5	40,9	46,2	52,6
Consommation de tabac*	27,0	30,1	37,3	46,9	37,7	35,3
Consommation de tabac > 15 cig/j*	3,9	6,8	6,6	13,2	8,5	7,9
Consommation de café*	82,4	76,0	72,2	81,9	77,5	78,2
Consommation de café sup à 4 tasses/j	15,9	17,0	17,2	20,2	18,0	14,8
Trajets domicile/travail longs ou pénibles*	17,2	16,8	16,4	10,7	14,6	17,4

\* Différence significative entre les PCS

État de santé (en %)	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Indice de masse corporelle</b>						
➤ Normaux ou maigres *	58,8	49,5	50,3	46,7	49,9	56,3
➤ Surpoids	29,2	34,7	28,8	32,4	31,4	30,0
➤ Obèses *	8,2	12,1	16,5	18,4	15,2	13,8
<b>Appareil respiratoire</b>						
Existence d'un problème	5,6	4,6	4,8	7,3	5,7	4,3
Plaintes ou signes cliniques	4,7	4,1	4,4	7,2	5,3	4,0
Gêne dans le travail	0,9	0,5	0,7	0,8	0,7	0,9
Traitement ou autre soin	2,6	3,6	3,1	4,8	3,7	2,5
<b>Appareil cardio vasculaire</b>						
Existence d'un problème	2,6	3,6	4,4	2,9	3,5	3,7
Plaintes ou signes cliniques	2,2	3,4	3,9	2,2	3,0	3,2
Gêne dans le travail	0,0	1,5	1,5	0,6	1,0	0,9
Traitement ou autre soin	1,7	1,7	1,6	1,3	1,5	2,2
<b>HTA</b>						
Existence d'un problème	9,4	9,2	8,8	9,4	9,1	8,0
Plaintes ou signes cliniques	6,9	7,5	7,0	6,5	6,9	6,3
Gêne dans le travail	0,4	0,7	0,7	0,8	0,7	0,4
Traitement ou autre soin	7,3	6,1	6,5	6,8	6,6	5,6
<b>Troubles neuro psychiques</b> (les trois signes ci-dessous à la fois)						
Existence d'un problème	7,7	10,9	9,7	7,5	9,0	7,3
Plaintes ou signes cliniques *	6,9	10,9	9,3	6,5	8,5	6,9
Gêne dans le travail	1,7	4,4	3,3	2,2	3,0	3,0
Traitement ou autre soin *	0,0	2,4	0,7	1,0	1,1	0,9
<b>➤ Fatigue, lassitude</b>						
Existence d'un problème *	24,0	29,1	30,4	20,4	25,9	22,3
Plaintes ou signes cliniques *	24,0	29,1	29,8	19,7	25,5	22,0
Gêne dans le travail *	12,5	15,3	12,4	8,3	11,7	10,7
Traitement ou autre soin	1,7	4,1	3,4	2,5	3,1	2,9
<b>➤ Anxiété, nervosité, irritabilité</b>						
Existence d'un problème *	24,9	26,7	29,5	20,4	25,3	19,5
Plaintes ou signes cliniques *	24,9	26,5	29,3	19,4	24,8	19,1
Gêne dans le travail *	5,6	13,1	10,6	7,5	9,5	8,8
Traitement ou autre soin *	1,7	4,1	7,2	4,1	4,8	3,5
<b>➤ Trouble du sommeil</b>						
Existence d'un problème	19,7	20,2	23,7	18,4	20,7	18,4
Plaintes ou signes cliniques	18,9	19,7	22,9	17,3	19,9	17,9
Gêne dans le travail	5,6	6,6	8,7	6,4	7,1	7,3
Traitement ou autre soin	2,6	4,4	5,4	4,1	4,4	3,6

\* Différence significative entre les PCS

État de santé (en %)	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre supérieur</b> <i>(l'un des trois signes ci-dessous)</i>						
Existence d'un problème *	12,9	14,3	19,5	21,0	18,0	15,9
Plaintes ou signes cliniques *	12,9	14,1	19,5	20,5	17,8	15,7
Gêne dans le travail *	4,3	8,5	10,6	12,7	10,1	9,4
Traitement ou autre soin *	2,1	4,9	6,7	5,6	5,3	5,2
<b>➤ Épaule</b>						
Existence d'un problème *	8,6	7,0	10,3	13,2	10,4	9,2
Plaintes ou signes cliniques *	8,6	7,0	10,3	12,9	10,3	9,1
Gêne dans le travail *	1,7	5,3	5,7	7,6	5,8	5,4
Traitement ou autre soin	0,9	3,2	4,1	3,2	3,2	3,1
<b>➤ Coude</b>						
Existence d'un problème *	2,2	3,4	6,2	5,6	4,9	4,0
Plaintes ou signes cliniques *	2,2	3,4	6,2	5,4	4,8	3,8
Gêne dans le travail	0,9	1,9	3,3	3,0	2,6	2,4
Traitement ou autre soin	0,0	1,2	2,5	1,7	1,6	1,4
<b>➤ Poignet</b>						
Existence d'un problème *	3,9	6,8	9,2	9,1	7,9	7,4
Plaintes ou signes cliniques *	3,9	6,6	9,2	8,7	7,8	7,2
Gêne dans le travail	1,7	3,6	5,1	5,3	4,4	4,4
Traitement ou autre soin	1,3	2,7	2,1	2,2	2,2	2,1
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre inférieur</b>						
Existence d'un problème	8,2	9,2	10,5	12,4	10,5	10,1
Plaintes ou signes cliniques	8,2	9,2	10,5	11,8	10,3	9,9
Gêne dans le travail *	0,4	4,6	4,4	7,5	5,0	5,3
Traitement ou autre soin	1,7	4,9	3,1	2,9	3,2	3,8
<b>Troubles ostéoarticulaires du rachis</b> <i>(l'un des deux signes ci-dessous)</i>						
Existence d'un problème *	20,2	26,9	30,9	26,2	27,2	24,5
Plaintes ou signes cliniques *	20,2	26,7	30,9	25,8	26,9	24,0
Gêne dans le travail *	9,0	12,9	17,3	15,9	14,9	14,4
Traitement ou autre soin *	3,4	9,5	10,3	8,3	8,6	9,0
<b>➤ Vertèbres cervicales</b>						
Existence d'un problème	12,0	13,4	14,1	9,2	12,0	10,4
Plaintes ou signes cliniques	12,0	13,1	13,9	9,2	11,9	10,2
Gêne dans le travail	5,6	6,6	9,0	5,3	6,8	6,2
Traitement ou autre soin	1,7	5,3	4,3	2,9	3,7	3,9
<b>➤ Vertèbres dorsolombaires</b>						
Existence d'un problème *	13,7	19,7	23,6	22,3	21,1	19,3
Plaintes ou signes cliniques *	13,7	19,4	23,6	21,5	20,8	18,9
Gêne dans le travail *	6,0	9,2	12,1	13,7	11,3	11,2
Traitement ou autre soin *	2,6	6,6	7,9	6,4	6,4	7,0

\* Différence significative entre les PCS

<b>État de santé (en %)</b>	Cadres (n=233)	Intermédiaires (n=412)	Employés (n=611)	Ouvriers (n=629)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Digestif</b>						
Existence d'un problème *	6,4	13,8	7,9	8,4	9,2	7,6
Plaintes ou signes cliniques *	6,0	12,9	7,9	7,5	8,6	7,3
Gêne dans le travail	0,4	2,7	1,3	1,8	1,7	1,7
Traitement ou autre soin *	3,9	7,5	4,1	4,1	4,9	3,6
<b>Dermatologie</b>						
Existence d'un problème	7,3	10,7	8,5	7,2	8,4	6,0
Plaintes ou signes cliniques	6,9	10,2	8,2	6,8	8,0	5,7
Gêne dans le travail	0,4	0,5	1,3	1,3	1,1	1,1
Traitement ou autre soin	4,3	5,6	3,1	3,0	3,8	3,4
<b>Troubles de l'audition</b>						
Existence d'un problème *	10,3	6,1	4,6	7,8	6,7	6,5
Plaintes ou signes cliniques *	10,3	6,1	4,3	7,0	6,3	6,2
Gêne dans le travail	3,0	1,5	1,8	1,8	1,9	1,9
Traitement ou autre soin	1,7	1,0	1,0	1,0	1,1	0,8

\* Différence significative entre les PCS

# DESCRIPTIF DE L'ENSEMBLE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE

Description de la population (en %)	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Sexe*</b>						
Hommes	71,2	91,8	52,5	43,1	52,1	56,6
Femmes	28,8	8,2	47,5	56,9	47,9	43,4
<b>Profession et catégorie socio-professionnelle (PCS)*</b>						
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,0	0,0	1,7	0,3	0,4	0,5
Cadres, professions intellectuelles supérieures	12,8	6,2	6,7	13,8	12,3	14,6
Professions intermédiaires	20,7	14,4	20,6	22,9	21,8	24,7
Employés	7,0	6,2	43,7	39,6	32,3	30,2
Ouvriers	59,5	73,2	27,3	23,4	33,2	30,0
<b>Secteur d'activité détaillé (en effectifs)</b>						
Agriculture, sylviculture et pêche	0	0	0	0	1	
Industrie manufacturière	343	0	0	0	343	
Production et distribution d'électricité, de gaz...	3	0	0	0	3	
Production et distribution d'eau...	12	0	0	0	12	
Construction	0	97	0	0	97	
Commerce ; réparation d'auto. et motocycles	0	0	238	0	238	
Transports et entreposage	0	0	0	149	149	
Hébergement et restauration	0	0	0	64	64	
Information et communication	0	0	0	27	27	
Activités financières et d'assurance	0	0	0	203	203	
Activités immobilières	0	0	0	41	41	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0	0	0	116	116	
Activités de services administratifs et de soutien	0	0	0	184	184	
Administration publique	0	0	0	130	130	
Enseignement	0	0	0	22	22	
Santé humaine et action sociale	0	0	0	210	210	
Arts, spectacles et activités récréatives	0	0	0	8	8	
Autres activités de services	0	0	0	43	43	
Activités des ménages en tant qu'employeurs...	0	0	0	2	2	
<b>Âge*</b>						
≤ 25 ans	7,3	25,8	11,8	8,8	9,8	9,2
25-34 ans	23,2	24,7	32,8	28,9	28,1	25,6
35-44 ans	31,0	24,7	25,6	26,0	26,8	27,0
45-54 ans	27,1	22,7	20,6	26,4	25,7	27,3
≥ 55 ans	11,5	2,1	9,2	9,8	9,7	10,9

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

Conditions de travail (en %)	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Rythme de travail</b>						
Changement de travail depuis 1 an :						
Non	87,4	86,6	80,3	82,2	83,2	86,5
Oui, pour raison médicale	0,8	0,0	0,8	0,9	0,9	0,7
Oui, pour une autre raison	9,5	13,4	17,2	15,3	14,3	11,8
Oui, raison non précisée	2,2	0,0	1,7	1,7	1,7	1,0
Travail à temps plein*	93,3	92,8	79,0	76,4	80,8	83,2
Travail en journée normale*	64,3	94,9	82,8	73,7	74,2	79,2
Coups de plus de 2 heures*	7,3	2,1	16,8	17,6	14,7	16,4
Horaires décalés*	31,3	6,2	17,2	24,8	24,1	26,2
Horaires irréguliers ou alternés*	32,1	3,1	25,6	26,6	26,3	25,2
Travail de nuit*	12,6	0,0	12,6	8,8	11,5	11,6
Déplacements professionnels de plus de 24h*	9,8	5,2	5,0	6,2	6,7	9,0
<b>Contraintes de temps</b>						
Dépasser horaires normaux (assez svt ou très sv)	32,4	26,8	34,9	35,8	34,6	39,0
Sauter repas ou pas de pause (assez sv ou très sv)*	18,2	13,4	18,1	25,3	22,4	22,5
Traiter trop vite une opération (assez sv ou très sv)	25,7	16,5	24,4	23,0	23,4	24,8
Pression temporelle forte ( $\geq 6$ )	31,8	34,0	34,9	34,3	33,9	38,5
Pression temporelle très forte ( $\geq 8$ )	11,2	10,3	13,4	11,4	11,6	13,3
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue*	50,0	27,8	58,0	47,0	48,0	51,6
Parmi eux : ✓ Perturbe travail	60,3	48,2	51,5	55,9	55,9	58,5
✓ Aspect positif sur travail*	41,3	7,4	33,3	39,0	37,6	42,5
<b>Appréciations sur le travail</b>						
Travail permet d'apprendre						
Non pas du tout	6,7	2,1	7,6	6,1	6,2	6,1
Plutôt non	7,5	5,2	11,3	11,5	10,4	11,9
Plutôt oui	47,8	45,4	42,0	41,5	43,0	44,1
Oui tout à fait	37,7	47,4	39,1	40,1	39,9	37,8
Travail varié						
Non pas du tout	4,8	2,1	4,6	6,3	5,6	4,8
Plutôt non	12,3	10,3	9,7	12,3	11,8	13,2
Plutôt oui	40,2	44,3	43,3	43,0	42,6	42,8
Oui tout à fait	42,5	43,3	42,0	38,0	39,6	39,2
Choix dans la façon de procéder*						
Non pas du tout	8,4	3,1	8,8	9,9	9,1	7,7
Plutôt non	15,6	13,4	16,8	18,8	17,6	16,7
Plutôt oui	40,5	35,1	38,7	42,4	41,2	43,8
Oui tout à fait	34,1	48,5	35,3	28,2	31,2	31,7

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>Conditions de travail (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Appréciations sur le travail (suite)</b>						
Possibilités suffisantes d'entraide*						
Non pas du tout	3,4	1,0	7,1	5,6	5,1	3,8
Plutôt non	10,3	6,2	10,5	12,4	11,5	11,7
Plutôt oui	52,2	46,4	52,1	50,1	50,6	53,3
Oui tout à fait	33,5	46,4	29,0	30,7	31,8	31,2
Sentiment d'un travail reconnu*						
Non pas du tout	5,0	0,0	6,7	5,1	5,0	5,6
Plutôt non	17,0	8,3	16,4	15,8	15,7	16,0
Plutôt oui	52,0	53,6	45,8	52,1	51,4	53,1
Oui tout à fait	23,5	38,1	27,3	25,1	25,7	25,3
Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité*						
Non pas du tout	0,8	0,0	3,6	1,1	1,3	1,8
Plutôt non	9,1	5,0	9,5	10,0	9,6	11,5
Plutôt oui	56,9	40,0	56,2	57,4	56,4	56,8
Oui tout à fait	29,6	55,0	29,6	29,1	30,4	30,0
Faire des choses que l'on désapprouve*						
Non pas du tout	27,7	50,0	27,2	32,4	31,6	30,9
Plutôt non	48,6	35,0	41,4	45,7	45,3	47,7
Plutôt oui	13,4	11,7	22,5	16,7	16,6	18,3
Oui tout à fait	4,7	3,3	6,5	2,7	3,6	3,1
Travailler avec la peur de perdre son emploi*						
Non pas du tout	47,8	76,7	55,6	57,5	56,3	58,7
Plutôt non	32,8	21,7	26,0	28,9	29,0	28,3
Plutôt oui	11,1	0,0	10,1	8,0	8,5	9,5
Oui tout à fait	2,8	1,7	5,3	3,3	3,4	3,4

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>Charges physiques du poste de travail (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Postures contraignantes</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	40,2	18,6	38,2	52,5	46,7	47,0
Parfois	38,3	24,7	36,6	28,9	31,4	34,5
Souvent	21,2	56,7	25,2	18,0	21,5	18,5
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	28,8	22,7	28,6	23,6	25,2	26,0
Pas difficile ou pénible	28,5	57,7	29,4	21,0	25,4	24,3
<b>Effort, Port de charges lourdes</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	46,9	26,8	33,2	58,6	51,6	52,5
Parfois	33,0	36,1	44,5	25,7	30,0	32,0
Souvent	19,6	37,1	21,9	14,9	17,8	15,5
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	25,4	26,8	29,4	20,7	23,0	23,2
Pas difficile ou pénible	23,7	45,4	32,4	17,9	22,2	21,8
<b>Gestes répétitifs</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	37,7	36,1	29,4	39,4	37,6	40,9
Parfois	23,2	32,0	28,6	23,3	24,4	25,2
Souvent	38,3	32,0	41,6	36,5	37,2	33,9
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	23,7	11,3	17,2	16,9	17,9	19,0
Pas difficile ou pénible	32,4	51,6	45,0	38,3	38,7	36,4
<b>Importants déplacements à pieds</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	42,5	32,0	52,5	65,0	57,4	61,5
Parfois	20,4	18,6	21,0	14,5	16,7	18,2
Souvent	37,2	49,5	26,1	20,0	25,5	20,3
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	16,2	9,3	10,1	8,9	10,5	10,0
Pas difficile ou pénible	37,2	57,7	31,1	23,7	29,0	26,1
<b>Station debout prolongée</b>						
<i>Fréquence *</i>						
Jamais	35,2	34,0	29,0	51,4	44,6	46,3
Parfois	22,6	26,8	19,8	16,6	18,7	19,8
Souvent	42,2	39,2	50,8	31,4	36,3	33,9
<i>Difficultés *</i>						
Difficile ou pénible	23,2	7,2	24,8	15,4	17,6	17,9
Pas difficile ou pénible	36,0	57,7	39,1	29,4	33,3	31,1

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>Expositions (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1 199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Produits chimiques*	35,5	58,8	18,5	25,7	28,3	23,6
Poussières, fumées*	44,1	79,4	34,0	28,9	35,0	33,0
Rx ionisants*	4,5	0,0	0,4	2,0	2,2	3,4
Vibrations*	27,7	65,0	16,8	11,8	18,1	18,5
Gêne sonore*	58,1	49,5	30,3	33,9	38,8	38,4
Bruit > 80db*	52,0	51,6	16,8	15,8	24,6	24,1
Contrainte visuelle*	38,6	16,5	24,4	31,5	31,2	31,3
Conduite routière prolongée*	10,1	36,1	12,2	13,5	13,8	14,7
Chaleur intense*	18,7	5,2	12,2	12,7	13,4	14,5
Froid intense*	12,0	2,1	18,9	7,9	9,8	11,9
Intempéries*	14,3	73,2	11,8	14,6	17,2	16,5
Pression psychologique	22,6	16,5	23,1	24,1	23,3	23,5
Agent biologique*	6,7	1,0	1,7	13,0	9,8	8,2
Contact avec le public*	34,1	82,5	81,9	66,5	63,1	63,5

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>Formation (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1 199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Ont bénéficié d'une formation depuis un an*	46,9	34,0	42,0	51,5	48,5	47,6
<i>Parmi eux :</i>						
✓ En rapport avec leur travail actuel*	83,3	100,0	90,0	91,9	90,4	90,9
✓ En rapport avec leur travail futur	16,1	15,2	12,0	16,5	15,9	16,2
✓ Formation d'intérêt général*	40,5	6,1	34,0	33,7	34,0	43,1
Rôle de formateur ou tuteur depuis un an*	27,7	6,2	21,9	24,9	24,0	27,7

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>Mode de vie (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1 199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
Activité sportive régulière*	46,4	32,0	42,4	48,0	46,2	52,6
Consommation de tabac*	38,3	53,6	39,5	35,9	37,7	35,3
Consommation de tabac > 15 cig/j*	8,7	20,6	9,2	7,3	8,5	7,9
Consommation de café*	81,3	90,7	70,2	76,7	77,5	78,2
Consommation de café sup à 4 tasses/j	19,6	17,5	15,6	18,0	18,0	14,8
Trajets domicile/travail longs ou pénibles*	15,6	11,3	9,2	15,7	14,6	17,4

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

État de santé (en %)	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Indice de masse corporelle</b>						
➤ Normaux ou maigres	45,5	54,6	50,8	50,5	49,9	56,3
➤ Surpoids	35,8	35,1	29,8	30,2	31,4	30,0
➤ Obèses	13,1	10,3	13,9	16,4	15,2	13,8
<b>Appareil respiratoire</b>						
Existence d'un problème	7,3	1,0	4,2	5,9	5,7	4,3
Plaintes ou signes cliniques	6,7	1,0	4,2	5,5	5,3	4,0
Gêne dans le travail	0,6	0,0	0,8	0,8	0,7	0,9
Traitement ou autre soin	4,7	1,0	3,4	3,7	3,7	2,5
<b>Appareil cardio vasculaire</b>						
Existence d'un problème*	5,6	0,0	3,4	3,2	3,5	3,7
Plaintes ou signes cliniques	4,5	0,0	2,5	2,9	3,0	3,2
Gêne dans le travail	0,6	0,0	1,3	1,2	1,0	0,9
Traitement ou autre soin	2,8	0,0	1,3	1,3	1,5	2,2
<b>HTA</b>						
Existence d'un problème	10,6	6,2	8,0	9,2	9,1	8,0
Plaintes ou signes cliniques	7,0	5,2	6,7	7,1	6,9	6,3
Gêne dans le travail	1,1	0,0	0,0	0,8	0,7	0,4
Traitement ou autre soin	7,3	4,1	4,2	7,1	6,6	5,6
<b>Troubles neuro psychiques</b> <i>(les trois signes ci-dessous à la fois)</i>						
Existence d'un problème*	7,5	2,1	7,1	10,3	9,0	7,3
Plaintes ou signes cliniques*	6,4	2,1	6,7	9,9	8,5	6,9
Gêne dans le travail	1,7	1,0	2,1	3,7	3,0	3,0
Traitement ou autre soin	0,3	1,0	0,4	1,4	1,1	0,9
➤ <b>Fatigue, lassitude</b>						
Existence d'un problème*	25,7	3,1	24,8	28,1	25,9	22,3
Plaintes ou signes cliniques*	24,6	3,1	24,4	27,9	25,5	22,0
Gêne dans le travail*	11,5	2,1	11,3	12,6	11,7	10,7
Traitement ou autre soin	1,4	2,1	2,9	3,7	3,1	2,9
➤ <b>Anxiété, nervosité, irritabilité</b>						
Existence d'un problème*	22,1	5,2	23,5	28,2	25,3	19,5
Plaintes ou signes cliniques*	21,2	5,2	22,3	28,0	24,8	19,1
Gêne dans le travail*	7,5	2,1	10,1	10,5	9,5	8,8
Traitement ou autre soin	3,1	2,1	5,0	5,5	4,8	3,5
➤ <b>Trouble du sommeil</b>						
Existence d'un problème*	21,0	5,2	16,8	22,7	20,7	18,4
Plaintes ou signes cliniques*	20,1	5,2	16,0	21,8	19,9	17,9
Gêne dans le travail*	7,5	1,0	5,0	7,9	7,1	7,3
Traitement ou autre soin	3,6	2,1	3,4	5,1	4,4	3,6

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

État de santé (en %)	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1199)	Ensemble (n=1893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre supérieur</b> (l'un des trois signes ci-dessous)						
Existence d'un problème *	21,0	7,2	16,8	18,3	18,0	15,9
Plaintes ou signes cliniques *	20,9	7,2	16,4	18,0	17,8	15,7
Gêne dans le travail	12,0	3,1	8,8	10,3	10,1	9,4
Traitement ou autre soin	6,1	2,1	3,4	5,8	5,3	5,2
<b>➤ Épaule</b>						
Existence d'un problème *	13,1	1,0	9,7	10,4	10,4	9,2
Plaintes ou signes cliniques *	13,1	1,0	9,2	10,3	10,3	9,1
Gêne dans le travail	6,7	1,0	5,9	5,9	5,8	5,4
Traitement ou autre soin	2,5	1,0	2,5	3,7	3,2	3,1
<b>➤ Coude</b>						
Existence d'un problème	6,7	3,1	4,2	4,6	4,9	4,0
Plaintes ou signes cliniques	6,7	3,1	4,2	4,5	4,8	3,8
Gêne dans le travail	3,9	1,0	2,1	2,4	2,6	2,4
Traitement ou autre soin *	2,8	0,0	0,0	1,8	1,6	1,4
<b>➤ Poignet</b>						
Existence d'un problème	8,9	4,1	7,6	8,0	7,9	7,4
Plaintes ou signes cliniques	8,9	4,1	7,6	7,8	7,8	7,2
Gêne dans le travail	5,3	1,0	3,8	4,5	4,4	4,4
Traitement ou autre soin	3,1	1,0	1,3	2,2	2,2	2,1
<b>Troubles ostéoarticulaires du membre inférieur</b>						
Existence d'un problème *	13,1	3,1	12,2	10,0	10,5	10,1
Plaintes ou signes cliniques *	12,3	3,1	12,2	9,9	10,3	9,9
Gêne dans le travail *	7,5	2,1	7,6	3,9	5,0	5,3
Traitement ou autre soin	3,9	1,0	3,8	3,1	3,2	3,8
<b>Troubles ostéoarticulaires du rachis</b> (l'un des deux signes ci-dessous)						
Existence d'un problème *	30,2	12,4	30,7	26,8	27,2	24,5
Plaintes ou signes cliniques *	29,6	12,4	29,8	26,8	26,9	24,0
Gêne dans le travail *	16,8	4,1	17,6	14,7	14,9	14,4
Traitement ou autre soin	10,3	5,2	8,4	8,4	8,6	9,0
<b>➤ Vertèbres cervicales</b>						
Existence d'un problème *	14,0	1,0	11,8	12,3	12,0	10,4
Plaintes ou signes cliniques *	14,0	1,0	11,8	12,2	11,9	10,2
Gêne dans le travail *	7,5	0,0	7,6	6,9	6,8	6,2
Traitement ou autre soin	4,5	0,0	2,9	3,9	3,7	3,9
<b>➤ Vertèbres dorsolombaires</b>						
Existence d'un problème *	22,1	11,3	26,1	20,6	21,1	19,3
Plaintes ou signes cliniques *	21,0	11,3	25,2	20,6	20,8	18,9
Gêne dans le travail *	12,6	4,1	14,7	10,8	11,3	11,2
Traitement ou autre soin	7,3	5,2	7,1	6,2	6,4	7,0

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

<b>État de santé (en %)</b>	Industrie (n=358)	Construction (n=97)	Commerce (n=238)	Services (n=1 199)	Ensemble (n=1 893)	Evrest National (n=24 903)
<b>Digestif</b>						
Existence d'un problème *	10,6	1,0	8,0	9,8	9,2	7,6
Plaintes ou signes cliniques *	9,8	1,0	7,1	9,2	8,6	7,3
Gêne dans le travail	2,0	0,0	2,1	1,7	1,7	1,7
Traitement ou autre soin	5,3	1,0	3,4	5,3	4,9	3,6
<b>Dermatologie</b>						
Existence d'un problème	11,2	4,1	8,4	7,8	8,4	6,0
Plaintes ou signes cliniques	10,6	4,1	8,4	7,4	8,0	5,7
Gêne dans le travail	1,4	0,0	2,1	0,8	1,1	1,1
Traitement ou autre soin	5,3	1,0	5,0	3,3	3,8	3,4
<b>Troubles de l'audition</b>						
Existence d'un problème *	10,6	0,0	6,7	6,0	6,7	6,5
Plaintes ou signes cliniques *	10,3	0,0	5,9	5,7	6,3	6,2
Gêne dans le travail	3,1	0,0	1,7	1,7	1,9	1,9
Traitement ou autre soin	0,8	0,0	2,1	1,0	1,1	0,8

\* Différence significative entre les secteurs d'activité

## PERSPECTIVES...

En matière de santé au travail comme dans d'autres secteurs socio-sanitaires, même si les indicateurs chiffrés ne sont pas une fin en soi, leur élaboration et leur analyse partagée favorisent la confrontation des points de vue entre les acteurs concernés et aident à orienter les actions de prévention. La production de données chiffrées sur différents aspects du travail et de la santé était ainsi l'objectif du dispositif Evrest initié au début des années 2000 et opérationnel en 2007 dans la région Nord – Pas-de-Calais. En Haute-Normandie, le dispositif Evrest est créé à la fin novembre 2008.

L'objet de ce rapport est de mettre à disposition des résultats descriptifs à partir des données recueillies par les médecins du travail dans le cadre du dispositif Evrest en Haute-Normandie. Il apporte une quantité importante de chiffres afin que chacun puisse trouver, en fonction de ses centres d'intérêt, les informations les plus proches de ses préoccupations. Ces chiffres ne constituent en aucune façon une norme ou un objectif à atteindre, mais permettent simplement de situer le ressenti des conditions de travail et la santé perçue des salariés.

Ce rapport, qui doit son existence à la participation active des médecins du travail, à l'implication des équipes de santé au travail, à la motivation des médecins référents de la région, marque le point de départ d'un dispositif qui se veut pérenne, sa spécificité résidant surtout dans la mise en place d'un suivi longitudinal.

L'augmentation du nombre de médecins participants et, par conséquent, l'étoffement de la base de données issues du dispositif Evrest en Haute-Normandie permettra d'enrichir les connaissances en matière de santé au travail. D'autre part, l'augmentation des effectifs garantissant une meilleure puissance statistique, des analyses plus fines, par secteur d'activité détaillé par exemple ou encore pour une catégorie socioprofessionnelle plus précise, pourront être réalisées. En outre, si à l'augmentation des effectifs s'ajoute la possibilité de disposer de la base de données nationales, alors des procédures de redressements sur l'activité autoriseront des comparaisons robustes en termes statistiques entre les données régionales et nationales. Enfin, grâce au suivi longitudinal, il sera possible de suivre les évolutions en termes de santé et les transformations dans les environnements de travail.

Toutes les informations utiles, tant pour les médecins du travail qui ne se sont pas encore lancés dans le projet que pour ceux qui sont déjà impliqués, sont disponibles sur le site internet de l'observatoire Evrest :

<http://evrest.alamarge.org/>

Ce site rassemble toutes les informations sur le projet : news, méthodes, questionnaire Evrest et documents utiles, liste des référents régionaux déjà en place, expériences de médecins utilisateurs par rapport à leur pratique clinique et à l'usage du chiffre, aide à l'exploitation des données, etc.

Les médecins qui souhaitent participer doivent s'inscrire en ligne, en se munissant de leur numéro d'inscription à l'Ordre, à l'adresse suivante :

<https://ssl.voozanoo.net/evrest/scripts/inscription.php>

Après avoir rempli cette demande, le médecin sera contacté par téléphone par l'équipe de son référent régional Evrest afin de valider les informations fournies, et de répondre à ses questions éventuelles. La saisie des données se fait en ligne (directement pendant l'entretien avec le salarié, ou plus souvent en différé à partir du questionnaire papier rempli), à l'adresse suivante :

<https://ssl.voozanoo.net/evrest/>





# ANNEXE : LE QUESTIONNAIRE





7. Etes-vous exposé à :

Oui <sub>1</sub> Non <sub>0</sub>		Oui <sub>1</sub> Non <sub>0</sub>		Oui <sub>1</sub> Non <sub>0</sub>		Oui <sub>1</sub> Non <sub>0</sub>	
Produits chimiques	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Gêne sonore	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Chaleur intense	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Agent biologique	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Poussières, fumées	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Bruit > 80db	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Froid intense	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Contact avec le public (usagers, patients, clients, élèves....)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Rx ionisants	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Contrainte visuelle	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Intempéries	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Vibrations	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Conduite routière prolongée	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pression psychologique	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**Formation**

1. Depuis 1 an, avez-vous eu une formation ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>
- Si oui, était-ce : en rapport avec votre travail actuel Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 en rapport avec un futur poste Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>   
 une formation d'intérêt général Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>
2. Depuis 1 an, avez-vous eu un rôle de formateur, de tuteur ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

**Mode de vie**

1. Faites-vous de façon régulière (au moins 1 fois/semaine) une activité physique ou sportive : Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>
2. Consommation usuelle :  
 Tabac (nbre de cig/jour) Non fumeur<sub>0</sub>  Ancien fumeur<sub>1</sub>  Moins de 5 cig<sub>2</sub>  5 à 15 cig<sub>3</sub>  > 15 cig<sub>4</sub>   
 Café (nbre de tasses/jour) Pas de café<sub>0</sub>  1 à 4 tasses<sub>1</sub>  Plus de 4 tasses<sub>2</sub>
3. Avez-vous des trajets domicile/travail longs ou pénibles ? Oui<sub>1</sub>  Non<sub>0</sub>

**État de santé actuel = les 7 derniers jours (à remplir par le médecin ou l'infirmière)**

Dernier entretien systématique (ou d'embauche) il y a : | \_ | année(s) (0 si jamais d'entretien ou entretien < 1 an)

Poids : \_ \_ \_ kg Taille : \_ \_ \_ cm

		Plaintes ou signes cliniques au cours des 7 derniers j	Est-ce une gêne dans le travail ?	Traitement ou autre soin	(Colonne libre, facultatif)
<b>Cardio respiratoire</b>					
RAS <input type="checkbox"/>	- appareil respiratoire	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- appareil cardio-vasculaire	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- HTA	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
<b>Neuro-psychique</b>					
RAS <input type="checkbox"/>	- fatigue, lassitude	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- anxiété, nervosité, irritabilité	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- troubles du sommeil	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	<b>Digestif</b>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
<b>Ostéo-articulaire</b>					
RAS <input type="checkbox"/>	- épaule	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- coude	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- poignet / main	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- membres inférieurs	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- vertèbres cervicales	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	- vertèbres dorso-lombaires	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	<b>Dermatologie</b>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _
RAS <input type="checkbox"/>	<b>Troubles de l'audition</b>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	Oui <sub>1</sub> <input type="checkbox"/> Non <sub>0</sub> <input type="checkbox"/>	_   _

Questionnaire réalisé dans le cadre du protocole Evrest

Questionnaire complémentaire au questionnaire Evrest (facultatif)

Pour utiliser ces champs libres :

- poser les questions que vous avez établies impérativement APRES avoir rempli, avec le salarié, le questionnaire Evrest dans son intégralité (poser les questions au début ou au milieu du questionnaire est susceptible d'en modifier les réponses)
- prévoir dès le départ le codage que vous allez utiliser (et le noter soigneusement), personne ne pourra vous dire à quoi correspondront les données saisies dans cette partie du questionnaire

(Q1) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q2) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q3) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q4) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q5) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q6) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q7) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q8) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q9) .....  
..... | \_ | \_ |

(Q10) .....  
..... | \_ | \_ |

Questionnaire réalisé dans le cadre du protocole Evrest