

PREVALENCE DU STRESS CHEZ LE PERSONNEL D'UNE COMPAGNIE D'ASSURANCE DU BENIN

HINSON A V¹, LAWIN H¹, ASSILAMEHOUS¹, AGUEMON B², AYELO P¹, FAYOMI B¹

RESUME

Introduction: A l'opposé des sociétés industrialisées où le stress est bien connu, il est assez sous-estimé dans les pays en développement. Au Bénin, peu d'études ont abordé le stress professionnel.

Objectif : La présente étude est initiée pour évaluer le stress professionnel.

Méthode : il s'agit d'une étude d'observation descriptive transversale menée chez 66 travailleurs choisis après échantillonnage exhaustif dans une compagnie d'assurance du Bénin.

Résultats : De cette étude, il ressort que : 81,8% des travailleurs ont déclaré ressentir du stress au travail. Les manifestations les plus fréquemment signalées en situation de stress sont les troubles du sommeil, la tension nerveuse et les troubles du sommeil. La prévalence du jobstrain dans la compagnie est de 27,3%. Cette prévalence augmente proportionnellement à la qualification professionnelle et au type de contrat. Le faible niveau de reconnaissance semble être un des motifs de tension au travail au sein de la compagnie.

Conclusion : La présente étude ne constitue qu'un début en matière de politique de gestion du stress en entreprise. Il pourrait se poursuivre par une analyse plus fine des conditions de travail afin de proposer des axes de prise en charge du stress et d'amélioration des conditions de travail au sein de la compagnie.

Mots clés : stress professionnel, jobstrain, demande psychologique, latitude décisionnelle

ABSTRACT

PREVALENCE OF STRESS IN THE WORKERS OF A BENIN INSURANCE COMPANY

Background: Contrary to industrialized countries where the job stress is well known, it is underestimated in developing countries. In Benin, few studies approached the professional stress.

Aims: The present study was initiated to assess the professional stress in Benin's insurance.

Method: We reviewed 66 workers. They have been submitted to a questionnaire established from INRS, Karasek and Siegrist's questionnaire.

Results: 81.8% of workers declared to have felt stressed at work. The most noticeable manifestations of stress are lack of sleep, nervous tension and lack of concentration. The prevalence of jobstrain in the company is 27.3%. This prevalence increased according to the oldness at work and the working grade. The low recognition is a cause of jobstrain in the company.

Conclusion: the present study constitutes only the beginning regarding management policy of the stress in a company. He could continue by finer analysis of the working conditions within the company.

Keywords: professional stress, jobstrain, psychological request, decision-making latitude

1 : Unité d'Enseignement et de Recherches en Santé au Travail et Environnement (URESTE) de la Faculté des Sciences de la Santé de Cotonou ; Université d'Abomey-Calavi (Bénin)

2 : Unité d'Enseignement et de Recherche en Santé publique de la Faculté des Sciences de la Santé de Coton

Auteur correspondant : HINSON Antoine vikkey Tél : 00229 97099154 hinsvikkey@yahoo.fr

INTRODUCTION

Les risques psychosociaux sont le résultat d'une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail et d'un contexte socioprofessionnel défavorable. Ils peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives, telles que le stress occasionné par le travail. Les importants changements survenus dans le monde du travail ces dernières décennies ont entraîné l'émergence de ces risques nouveaux en milieu de travail. Bien connaître leurs définitions permet de poser un diagnostic, cadrer la thématique, attirer l'attention sur des situations potentiellement dangereuses et repérer des signes de gravité. Les risques psycho-sociaux (RPS) sont divers (stress qui est le chef de file, le harcèlement, les violences internes ou externes...) et fréquents en milieu de travail. Il existe une multitude de définitions pour le stress. Selon le consensus enfin obtenu sur la définition du stress par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, un état de stress survient lorsqu'il y a « un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » [1]. Il en résulte des conséquences sur la santé des salariés et des dysfonctionnements dans l'organisation. Le stress est parfois qualifié d'« adapté » lorsqu'il apparaît de façon momentanée et peut être maîtrisé par la personne qui le subit, lui permettant ainsi de résoudre les difficultés et d'effectuer les tâches ou adaptations requises. Lorsque ce stress perdure et aboutit à l'émergence des RPS, il est alors qualifié d'« inadapté ». À côté des risques physiques, biologiques et chimiques, ces risques apparaissent comme majeurs et n'épargnent aucun pays quel que soit son niveau de développement [2]. Le stress est omniprésent dans l'activité humaine et au centre de tous les débats de société. Ceci semble être justifié par le coût économique et social que le stress entraîne ; ainsi que ses conséquences parfois dramatiques sur la santé physique et mentale [3]. Le stress arrive en deuxième position des problèmes de santé les plus courants chez les travailleurs européens [4]. L'enquête SUMER a mis en évidence une prévalence du jobstrain de 23,2% au sein de la population active française [5]. En Algérie, une enquête préliminaire sur le stress professionnel réalisée dans une entreprise d'hydrocarbure a révélé une prévalence de 21,67 % de travailleurs stressés [6]. En Côte d'Ivoire, une étude auprès des salariés de la société de transport abidjanais a révélé que 77% des travailleurs ont déclarés avoir vécu un épisode de stress sur les lieux de travail [7]. Le stress est responsable d'une élévation significative de la pression artérielle chez les travailleurs exposés [8]. Au Québec, Aboa-E'boule et al. ont observé que le stress professionnel chronique associe une augmentation du risque de coronaropathies chez les

travailleurs à risque de maladie cardiovasculaires [9]. Toutes ces observations précédemment citées justifient la pertinence de la présente étude dont les objectifs sont : déterminer la prévalence du jobstrain, et rechercher les facteurs de comorbidité y afférant chez les travailleurs de la compagnie.

1. METHODOLOGIE

Notre étude s'est déroulée dans une compagnie d'assurance privée ayant un effectif total de 102 agents répartis sur toute l'étendue du territoire national, et en trois catégories professionnelles (agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres). Mis à part la direction générale, elle dispose de 4 autres sous directions qui sont chargées de l'animation des activités. La compagnie est leader sur le marché béninois assez concurrentiel et elle fait partie du réseau panafricain multilingue : GLOBUS.

Type d'étude : Il s'agit d'une étude transversale, descriptive et analytique

Echantillonnage : il s'agissait d'un échantillonnage exhaustif qui a consisté à un recrutement du personnel suivant les critères d'inclusion ci-après : être salarié de la compagnie et travaillant au siège de la société, avoir donné son accord, avoir bien rempli le questionnaire. N'ont pas été inclus dans l'étude, les agents commerciaux de la compagnie (les commerciaux étant des agents indépendants non-salariés de la compagnie). Ce recrutement a permis de collecter les questionnaires chez 84 agents des 92 opérant au siège de la société. Des 84 questionnaires seuls 66 ont été bien remplis et exploitables. Le questionnaire utilisé a été élaboré à partir de trois questionnaires validés : le questionnaire de dépistage du stress de l'INRS [10], le questionnaire de Karasek [5] et le questionnaire de Siergrist [11].

Analyse des données

Les différents scores sont calculés pour chaque travailleur grâce au logiciel Excel 2010. Les données ont été enregistrées et analysées avec le logiciel EPI INFO version 3.5.3. Les variables qualitatives sont analysées grâce au test de chi² pour tous les effectifs théoriques supérieurs à 5; et à défaut les tests de Yates (effectifs théoriques supérieurs à 3) ou de Fisher. Quant aux variables quantitatives, la comparaison des moyennes est effectuée avec le test t de student pour toutes les distributions normales avec des effectifs théoriques supérieurs à 5. Le calcul et l'analyse des différents scores des paramètres du stress ont été fait à l'aide de « la mesure de stress professionnel : questionnaire de karasek santé » décrit par Giorgio MT [12].

Pour tous les tests statistiques, le seuil de signification est fixé à 0,05.

Considérations éthiques

Cette étude a reçu l'accord de la direction générale. Avant toute inclusion, l'étude a été expliquée à chaque personne et ceux qui y ont participé ont donné leur consentement éclairé. Pendant toute l'étude, les participants auraient volontairement et librement pu se retirer s'ils le désiraient.

2. RESULTATS

2.1. Résultats descriptifs

Caractéristiques sociodémographiques de la population

Dans la population, 47% ont un âge compris entre 30 et 49 ans ; l'âge moyen de notre échantillon d'étude est de 39,45±10,53ans. Le sex-ratio (homme femme) est de 1,3. L'ancienneté moyenne est de 8±5,33 ans avec 48,5% des agents ayant au plus 5 ans d'expérience (tableau 1).

Tableau 1 : Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles de la population

Caractéristiques	Effectif	%
Age (ans)		
<30 ans	9	13,6
30 à 39 ans	31	47,0
40 à 49 ans	11	16,7
50 à 59 ans	15	22,7
Ancienneté dans l'entreprise		
0-5 ans	32	48,5
6-10 ans	12	18,2
Plus de 10 ans	22	33,3
Sexe		
Masculin	37	56,1
Féminin	29	43,9
Type de contrat		
Contrat à Durée Déterminée (CDD)	4	6,1
Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	55	83,3
Contrat de Prestation de Services (CPS)	7	10,6
Catégories professionnelles		
Agents d'exécution	10	15,2
Agents de maîtrise	37	56,1
Cadres	19	28,8

Expression du vécu subjectif des agents

La majorité des travailleurs se sentent stressés (81,8%) ; pour 48,5 % plus d'une fois par mois (quelquefois) et pour 33,3 % plus d'une fois par semaine (souvent) (figure 1).

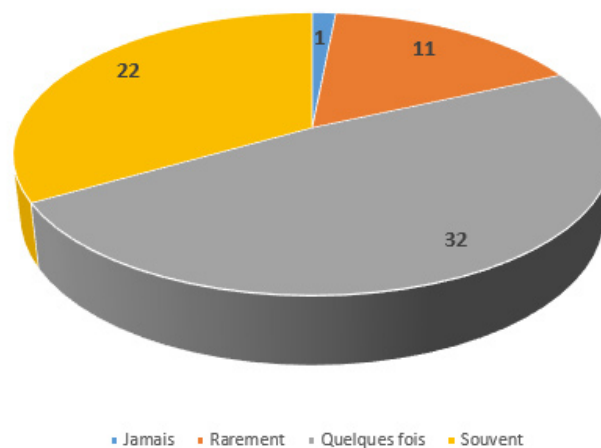


Figure 1 : Répartition des salariés selon le stress ressenti

Répartition des salariés en fonction des symptômes décrits en situation de stress

Les troubles du sommeil, la tension nerveuse et les troubles cognitifs sont les groupes de symptômes les plus fréquemment décrits par les agents interrogés lorsqu'ils se sentent stressés (figure 2).

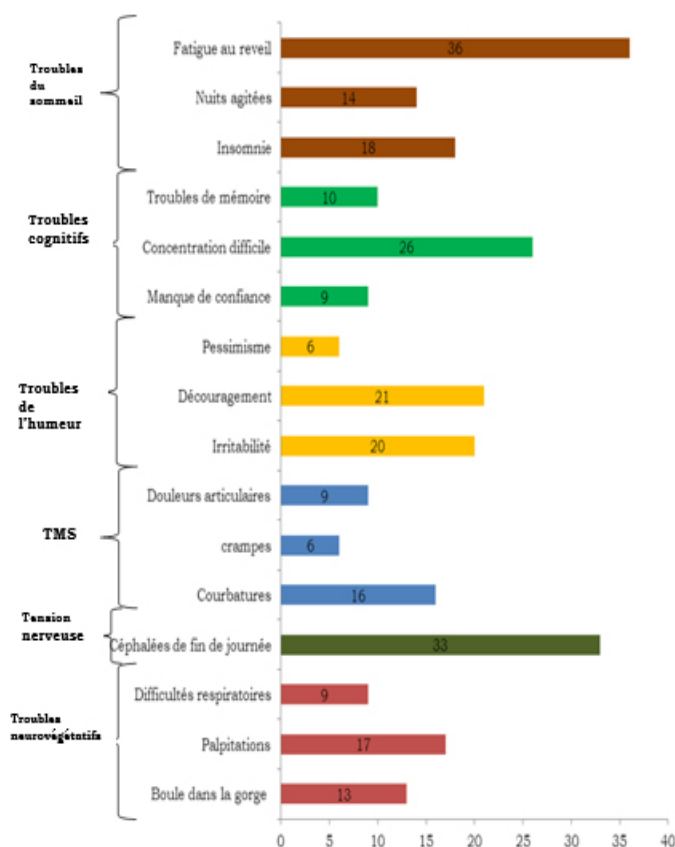


Figure n°2 : Répartition des salariés en fonction des symptômes décrits en situation de stress.

Les Facteurs de stress dans l'environnement du travail

La pression temporelle est stressante pour 54,5% des agents interrogés (soit 36 agents sur 66) ; et 51,5% des travailleurs de la compagnie (soit 34 agents sur 66) identifient comme source de stress, les exigen-

ces mentales importantes (sollicitations multiples et simultanées) (figure3).

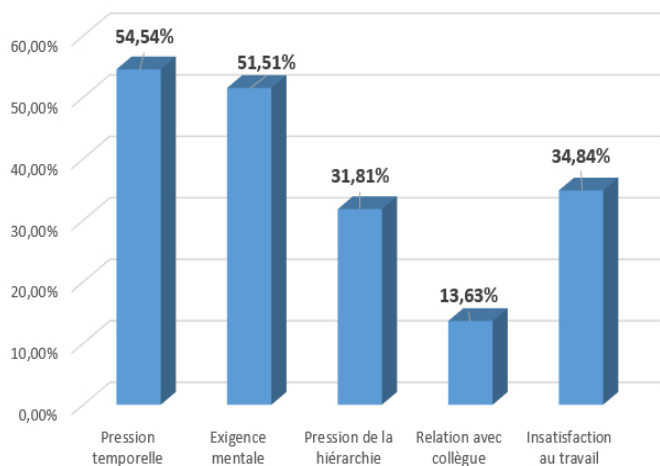


Figure 3 : Répartition des salariés en fonction des facteurs de stress

2.2. Résultats analytiques

Evaluation du stress à partir des modèles de KARASEK et de SIEGRIST

La demande psychologique (charge de travail) est élevée chez 86,4% des agents avec un score moyen de $25,1 \pm 4,84$; 65,2% des agents ont une latitude décisionnelle (autonomie) au travail élevée avec un score moyen de $71,1 \pm 15$; 56,1% des agents interrogés bénéficie d'un soutien social élevé aussi bien dans les relations avec la hiérarchie que dans les relations avec les collègues avec un score moyen de $25,3 \pm 4,04$; 63,6% des agents ont un score de reconnaissance faible avec un score moyen de $18,1 \pm 4,35$ (tableau 2).

Tableau 2 : Appréciation du score d'évaluation du stress à partir des modèles de Karasek et de Siegrist

Composantes des modèles	Effectif	%
Demande psychologique		
Élevée	57	86,4
Faible	9	13,6
Latitude décisionnelle		
Élevée	43	65,2
Faible	23	34,8
Soutien social		
Élevé	37	56,1
Faible	29	43,9
Reconnaissance		
Élevée	24	36,4
Faible	42	63,6

Application du modèle de KARASEK au personnel de la compagnie

Il a été noté que 18 agents, soit 27,3% de la population d'étude étaient exposés au jobstrain c'est à

dire tendus au travail. Les moins tendus c'est-à-dire les actifs au travail, les détendus et les passifs représentaient respectivement 59,1% (39 agents sur 66) ; 6,0% (4 agents/66) et 7,6% (5 agents/66) (figure 4).

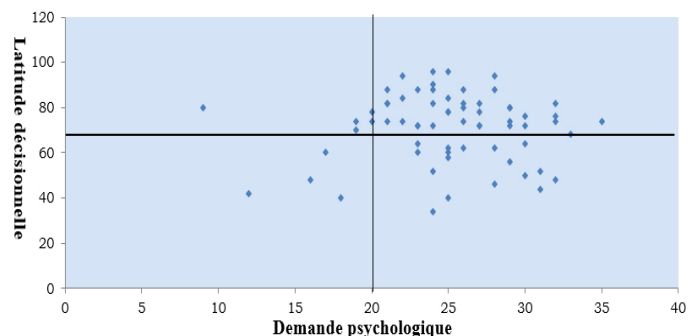


Figure 4 : Répartition des salariés suivant le modèle de Karasek

Répartition des salariés exposés au jobstrain en fonction des catégories professionnelles, du type de contrat et de la reconnaissance

- Les agents d'exécution (6/10) sont plus tendus que les cadres (1/19) : $p=0,006$.
- Les agents à contrat de prestation de service sont plus sujets au stress ($p=0,02$).
- Plus la reconnaissance est faible plus le niveau de stress est élevé ($p=0,04$). La faible reconnaissance pourrait donc être un motif supplémentaire de tension au travail (tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des salariés exposés au jobstrain en fonction des catégories professionnelles, du type de contrat et de la reconnaissance

Items	Tendus	Moins tendus	Total	p
Catégories professionnelles				
Agents d'exécution	6	4	10	0,0062*
Agents de maîtrise	11	26	37	
Cadres	1	18	19	
Types de contrat				
CPS	5	2	7	0,0211*
CDD	1	3	4	
CDI	12	43	55	
Reconnaissance				
Faible	15	27	42	0,0416*
Élevée	3	21	24	

*= significatif

3. DISCUSSION

3.1. Stress ressenti de façon globale

En ce qui concerne le stress ressenti, notre étude révèle que 81,8 % des travailleurs interrogés expriment un phénomène de stress. Ce taux est décomposé comme suit : 48,5% plus d'une fois par mois et 33,3%

plus d'une fois par semaine. Ce pourcentage relate le stress vécu par chaque personne à son poste de travail. Ces taux élevés de stress exprimé de façon subjective par les travailleurs a été également relevé dans d'autres enquêtes et études :

Altmann dans une étude réalisée auprès du personnel de l'ANPE du Bas-Rhin en France a observé que 80% des salariés exprimaient être stressés sur leur lieu de travail ; avec 35% quelques fois et 45% souvent [10]. Chaval et al dans une étude réalisée à Paris ont observé un sentiment de stress au travail, quantifié de moyennement élevé à très élevé chez 84,4 % des personnes interrogées [13]. Gayou et al dans leur étude ont noté que le stress professionnel était perçu par plus de 56% des salariés [14]. Aussi, selon l'étude européenne en 2013 relaté par Chouanière, le stress occasionné par le travail est perçu comme un phénomène fréquent chez plus de 50% de l'ensemble des travailleurs européens [1]. Les résultats d'une enquête du syndicat CFE-CGC réalisée en 2007 en France portant sur 1311 adhérents et transcrits par Chaval et al, ont relevé que 75% de personnes enquêtées déclaraient avoir un sentiment de stress au travail et chez 68%, ce sentiment était accompagné de symptômes physiques ou psychiques [13]. Le sondage CSA réalisé pour le magazine Liaisons Sociales en France a révélé que 47% des salariés français déclaraient éprouver souvent du stress au travail [15]. Kayastha et al ont observé une prévalence de stress de 52% chez les cadres népalais [16]. Près de nous en Côte d'Ivoire, Kouassi et al ont relevé dans leur étude réalisée à la Société des transports abidjanais que 77% des travailleurs ont déclarés avoir vécu un épisode de stress sur les lieux de travail [7]. Olatona et al au Nigéria, ont observé que 67% des enquêtés étaient modérément stressés et 24,7% étaient fortement stressés [17].

3.2. Symptômes du stress

Les troubles du sommeil, la tension nerveuse et les troubles cognitifs sont les groupes de symptômes les plus fréquemment décrits par les agents interrogés lorsqu'ils se sentent stressés. 55,4% des personnes interrogées se plaignent de fatigue au réveil, la moitié se plaint de céphalées en fin de journée et 39,4% ont des difficultés de concentration au travail. Egalement des troubles neurovégétatifs ont été signalés avec 25,8% d'agents qui se plaignent de palpitations. Ces résultats peuvent être corrélés avec les observations de Laraqui et al au Maroc qui dans une étude multicentrique d'évaluation du stress au travail ont observés les troubles neurovégétatifs chez 71,3 % d'enquêtés, avec 41,2 % à type de palpitations ; les signes de tension nerveuse, rapportés par 73,6 % et se manifestant par des maux de tête en fin de journée (68,4 %), les troubles cognitifs évoqués par 54,2 % avec 41,1% de troubles de la concentration et les

troubles du sommeil cités par 58,6 % des travailleurs interrogés [18]. Altmann a observé chez le personnel de l'ANPE du Bas-Rhin 53,6% de salariés qui se plaignent de céphalées en fin de journée ; 49,7% expriment des difficultés de concentration, 56,3% se plaignent de sommeil insuffisant avec fatigue au réveil et 24,2% signalent des palpitations [10].

3.3. Facteurs de stress dans l'environnement de travail

L'identification des facteurs de stress dans l'environnement de travail dans notre étude a permis d'observer que : 54% des agents interrogés trouvent stressantes la pression temporelle (surcharge de travail, manque de temps pour exécuter les tâches), 51,5% de travailleurs de la compagnie identifient comme source de stress, les exigences mentales importantes (sollicitations multiples et simultanées), 34,8% de travailleurs se plaignent d'une insatisfaction au travail (non reconnaissance des efforts fournis). Ces facteurs ont été identifiés parmi d'autres dans l'étude de Chaval et al à pourcentages plus élevés. En effet 87,5% des enquêtés identifient comme source de stress la pression temporelle, 81,2% la multiplicité des objectifs, 82,3% les exigences contradictoires, 83,3% la charge de travail inadaptée et 79,2% se plaignent d'un système de reconnaissance inadapté [13]. A l'opposé Altmann a observé ces facteurs à des niveaux plus faibles : 8,9% des salariés de l'ANPE ont identifié la surcharge de travail et le manque de temps comme source de stress, 8,9% ont trouvé stressantes des exigences mentales et 2,2% se sont plaints de manque de reconnaissance et d'insatisfaction au travail [10].

3.4. Evaluation du stress à travers les scores d'évaluation

Dans notre étude, nous avons observé que la demande psychologique est élevée chez 86,4% des travailleurs interrogés, la latitude décisionnelle est faible chez 34,8%, le soutien social est faible chez 43,9% des agents interrogés et 63,6% bénéficient d'une faible reconnaissance au travail. Ces résultats peuvent être partiellement corrélés avec ceux de Vezina et al au Québec en 2010 qui ont observé une forte demande psychologique chez 39,9% des 2877 travailleurs interrogés, une faible latitude décisionnelle chez 41,1% et un faible soutien social chez 45,2% des enquêtés [19]. Lesage et al dans l'enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, dont les résultats ont été compilés par l'Institut de la statistique du Québec ont noté une faible latitude décisionnelle chez 41,1% des personnes interrogées et un soutien social faible à 49,1% [20]. Idem pour les résultats de Chouanière D. en France qui a noté des pressions temporelles chez 43% de dirigeants et délégués [1]. Nos résultats sont également superposables à ceux

d'Akibode qui a dénombré 60,7% de travailleurs qui se sont plaint du manque de promotion et 53,6% d'une absence de motivation au travail [18]. Ces facteurs peuvent être assimilés à la faible reconnaissance observée dans notre étude. D'après nos résultats, les moyennes des scores de demande psychologique, de la latitude décisionnelle, de soutien social et de reconnaissance sont respectivement de 25,1 ; 71,1 ; 25,3 et 18,1. La moyenne de demande psychologique est relativement élevée dans notre étude. Ceci pourrait s'expliquer par les fortes sollicitations dans le fonctionnement de l'entreprise surtout celle est privée ; d'abord de la part de la clientèle dont il faut satisfaire dans les nombreuses demandes de règlement de sinistres dans des délais raisonnables, mais aussi de la part de la direction générale et des actionnaires, pour stabiliser le portefeuille de souscripteurs et obtenir de nouvelles affaires dans l'environnement béninois où la culture de l'assurance n'est pas développée et où la concurrence entre les compagnies est intense.

La comparaison de nos résultats aux observations d'Arnaudo et al révèle un taux similaire de salariés tendus [5]. C'est le contraire pour les autres cadres.

La prévalence du jobstrain que nous avons obtenu dans la présente étude : 27,3% est comparable aux résultats observés dans les publications de divers auteurs. Il s'agit de : Josephson et al en Suède en 1997 : 21% [22] ; Arnaudo et al en France en 2003 : 26% chez les travailleurs du secteur financier [5] ; Poirot en France en 2004 : 23,8% [23] ; Boudarene et al en Algérie en 2005 : 21,7% [6] ; Vezina au Québec en 2010 : 24,9% [19] et Anja Viehmann et al en Allemagne chez les médecins généralistes et leurs assistants [24]. Notre prévalence est au-delà des 23% objectif dans l'enquête Summer relaté par Chouanière [1]. Par contre notre prévalence est inférieure au 50% de stress observé par Joaquim et al au Portugal dans leur étude sur la prévalence du burn-out et du stress professionnel chez les médecins résidents d'oncologie, d'hématologie et de radiothérapie [25].

CONCLUSION

Le stress est fréquent en milieu de travail et particulièrement dans notre population d'étude, elle a concerné plus du quart des travailleurs de la compagnie. Les différents facteurs en cause identifiés dans cette étude constituent des pistes d'actions de prévention pour aider à le diminuer ou en traiter les conséquences. Il s'agit par ordre d'importance de: l'amélioration de la reconnaissance au travail à travers de simples actions, accorder un peu plus d'autonomie au travail aux agents et assurer le soutien social tant des collègues que de la hiérarchie. La présente étude bien qu'ayant des limites dues à la taille de notre échantillon, a le mérite d'aborder un sujet encore peu ex-

ploré en Afrique en général et au Bénin en particulier. Elle ne constitue qu'un début en matière de connaissance du stress en entreprise. Elle mérite d'être poursuivie par une analyse plus fine des conditions de travail en vue d'assurer la prévention primaire à travers une action sur les causes organisationnelles pour supprimer ou réduire le risque lié aux situations de travail.

REFERENCES

1. Chouanière D: Définitions et aspects épidémiologiques des risques psychosociaux ; Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2017;78:4-15
2. Legeron p : Le stress professionnel. L'Information psychiatrique 2008 ; 84 : 809-20.
3. Trentzsch-Joye S : Rupture du contrat psychologique, stress et souffrance au travail. Thèse doctorat : Psychologie : Toulouse ; 2011, 297p
4. Sapir M : Le stress au travail. Bulletin d'information du Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, Septembre 2002 ; 19-20 : 2-3.
5. Arnaudo B, Cren S, Magaud-Camus I et al: Les facteurs psychosociaux au travail : Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003. Premières Synthèses. DARES 2008 ; 22(1) : 8p
6. Boudarene M, Kellou C : Le stress professionnel : Enquête préliminaire dans une entreprise algérienne des hydrocarbures. Revue francophone du Stress et du Trauma 2005 ; 5(3): 141-51
7. Kouassi Y, Yeo J, Tchicayaa, Wognin S, Dodie D, Aka I et al: Facteurs déterminants du stress chez les travailleurs de la société des transports abidjanais. Cahier de Santé Publique 2007 ; 6(2) : 7-21
8. Guimont C, Brisson C, Dagenais GR, Milot A, Vezina M, Masse B et al : Effects of Job Strain on Blood Pressure: A Prospective Study of Male and Female White-Collar Workers. American Journal of Public Health 2006; 96 (8): 1436-43
9. Aboa-Eboule C, Brisson C, Maunsell E, Masse B, Bourbonnais R, Vezina M et al : Job Strain and Risk of Acute Recurrent Coronary Heart Disease Events. Journal of American Medical Association 2007; 218 (14): 1652-60
10. Altmann I : Evaluation du stress chez le personnel de l'ANPE Thèse Med : Strasbourg ; 2000, 155p
11. Niedhammer I, Siegrist J, Landre MF, Goldberg M, Leclerc A: Etude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses. Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique 2000 ; 48 : 419-37
12. Giorgio MT : Mesure du stress professionnel : questionnaire de Karasek santé [En ligne] 2011, <http://www.atousante.com/risques-professionnels/santementale/stress-professionnel-questionnaire-karasek/> (Consulté le 12 Octobre 2012)
13. Chaval N, Jamet V, Malherbe D, Trebuchet J-L : Le stress des Cadres au travail : Comment les DRH y font-ils face dans leur entreprise ?

Mémoire MBA : MRH : Paris ; 2007, 151p

14. Bruno Gayou , Annie Juhel, Patricia Bedague, Philippe Clappier : Evaluation du stress perçu par les salariés : exemple de l'utilisation de l'échelle analogique « Evastress » dans un service de santé au travail breton. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement. 2016.03 .460 <http://dx.doi.org/10.1016/j>

15. Brun C : Risques psychosociaux stress, mal-être, souffrance, Guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire.

ARACT Aquitaine, 20p

16. Kayastha R, Adhikary PR, Krishnamurthy V: Occupational stress among managers: A Nepalese survey. SAVAP 2012; 2 (3): 585-90

17. Olatona FA, Ezeobika EN, Okafor IP, Owoeye OB : Work related stress and coping mechanisms among bankers in Lagos, Nigeria. Afr J Med Med Sci 2014 Mar;43(1):59-65.

18. Laraqui O, Laraqui S, Tripodi D, Caubet A, Verger C, Laraqui CH : Evaluation du stress chez le personnel de santé au Maroc : à propos d'une étude multicentrique.

Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2008 ; 69 :672-682

19. Vezina M, Bourbonnais R, Marchand A, Arcand R : L'autoévaluation du stress au travail : un indicateur de santé trompeur.

Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [En ligne] 2010, 12(2) : 1-12 <http://www.pistes.revues.org/2503> (Consulté le 18 février 2013).

20. Lesage A, Berneche F, Bordeleau M: Santé et bien-être. Étude sur la santé mentale et le bien-être des adultes québécois : une synthèse pour soutenir l'action.

Québec : Institut de la statistique du Québec, 2010, 104p

21. Akibodé L : L'évaluation du stress chez les cadres de la fonction publique béninoise.

Mémoire Cycle I : Droit et Administration Générale : Abo-mey-Calavi ; 1999, 73p

22. Josephson M, Lagerstrom M, Hagberg M, Hjelm EW: Musculoskeletal symptoms and job strain among nursing personnel: a study over a three-year period.

Occupational and Environmental Medicine 1997; 54: 681-685

23. Poirot M : L'expérience et les résultats issus de la mesure du stress dans six grandes entreprises françaises.

Congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines. 2004 : La GRH mesurée, 1er au 04 septembre 2004, Montréal, Canada : 2639-62

24. Viehmann A, Kersting C, Thielmann A, Weltermann B : Prevalence of chronic stress in general practitioners and practice assistants : Personal, practice and regional characteristics. PloS One 2017 May 10 ;12(5) : e0176658. doi: 10.1371/journal.pone.0176658

25. Joaquim A, Custodio S, Savva-Bordalo J, Chacim S, Carvalhais I, Lombo L, Lopes H, Araujo A, Gomes R : Burnout and occupational stress in the medical residents of Oncology, Haematology and Radiotherapy: a prevalence and predictors study in Portugal. Psychol Health Med 2017 Jun 29:1-8. doi: 10.1080/13548506.2017.1344256.