

Les facteurs psychosociaux au travail

Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003 (1)

Poursuivant la publication des résultats de l'enquête SUMER 2002-2003, cet article analyse les facteurs psychosociaux au travail à partir des réponses au questionnaire de Karasek. Cette étude a été réalisée sur la base des données recueillies par les médecins du travail (pour la méthodologie cf. : « Enquête SUMER 2001-2002, surveillance médiale des risques professionnels » Doc Med Trav 2001 ; 86 : 161-65).

En résumé

Les femmes sont davantage exposées que les hommes au «job strain», une situation à risque pour la santé, où les marges de manœuvre individuelles ne permettent pas aux salariés de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail. Les employés et les ouvriers sont eux aussi plus touchés par le «job strain» que les professions plus qualifiées. Les ouvriers et employés disposent des marges de manœuvre les plus réduites et les cadres subissent les demandes les plus fortes.

«Job strain» n'est toutefois pas synonyme de «stress» au sens usuel du terme : les salariés soumis à une forte demande dans leur travail mais disposant de marges importantes pour y faire face, sont aussi nombreux à trouver leur travail très stressant. Les salariés exposés au «job strain» sont toutefois plus nombreux que les autres à se déclarer en mauvaise santé. Ces résultats sont obtenus grâce au questionnaire de Karasek, l'un des outils les plus utilisés pour évaluer les risques psychosociaux au travail.

être appréhendés au travers du modèle de Karasek [1]. C'est aujourd'hui l'un des modèles les plus utilisés dans les recherches sur la santé au travail. Pour la première fois en France, le questionnaire de Karasek a été soumis à un échantillon représentatif de la population salariée dans le cadre de l'enquête Sumer 2003.

LE MODÈLE DE KARASEK DISTINGUE LA DEMANDE PSYCHOLOGIQUE, LA LATITUDE DÉCISIONNELLE ET LE SOUTIEN SOCIAL

Le modèle de Karasek permet de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé. Il s'appuie sur un questionnaire qui permet d'évaluer pour chaque salarié l'intensité de la demande psychologique à laquelle il est soumis, la latitude décisionnelle dont il dispose et le soutien social qu'il reçoit sur son lieu de travail (*encadré 1*).

La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés. La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont le salarié estime disposer pour peser sur les décisions dans son travail, aux possibilités d'utiliser et aussi de développer ses compétences. Le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la

N. GUIGNON*,
I. NIEDHAMMER**,
N. SANDRET***

* DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études statistiques, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

** INSERM, Unité 687, Saint-Maurice

*** Direction régionale du travail d'Ile de France, Inspection médicale régionale du travail

(1) Cet article a déjà fait l'objet d'une publication DARES : Premières synthèses. Mai 2008, n°22-1, 8 p.

Les facteurs psychologiques et sociaux liés à l'activité de travail sont susceptibles d'améliorer ou de dégrader la santé physique et mentale des salariés. Certains facteurs de risque pour la santé peuvent

Le questionnaire de Karasek et le calcul des scores

Les facteurs de risques psychosociaux au travail sont ici décrits à partir d'un outil internationalement utilisé, le questionnaire de Karasek, du nom de son principal initiateur, un sociologue nord-américain [1].

Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social.

Il comporte 26 questions : neuf pour la demande psychologique,

neuf pour la latitude décisionnelle, huit pour le soutien social. Les réponses proposées sont : «Pas du tout d'accord», «Pas d'accord», «D'accord», «Tout à fait d'accord», ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer un score pour chacune des trois dimensions. On calcule ensuite la valeur de la médiane de chacun des scores, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux

ENCADRÉ 1

inrs

Documents pour le Médecin du Travail
N° 115
3^e trimestre 2008

Le questionnaire de Karasek et le calcul des scores (suite)



parties égales: la moitié des salariés se situe au dessus de ce score, et l'autre moitié au dessous. Le «job strain» est défini comme une situation où la demande psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé [1 à 5].

L'axe «demande psychologique» regroupe trois sous-axes:

QUANTITÉ - RAPIDITÉ

- ♦ Q10 - Mon travail me demande de travailler très vite
- ♦ Q12 - On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive
- ♦ Q13 - Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail

COMPLEXITÉ - INTENSITÉ

- ♦ Q14 - Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes
- ♦ Q11 - Mon travail me demande de travailler intensément
- ♦ Q15 - Mon travail demande de longues périodes de concentration intense

MORCELLEMENT - PRÉVISIBILITÉ

- ♦ Q16 - Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard
- ♦ Q17 - Mon travail est très bousculé
- ♦ Q18 - Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail

Le score de demande psychologique est donné par la formule:
 $Q10+Q11+Q12+(5-Q13)+Q14+Q15+Q16+Q17+Q18$

L'axe «latitude décisionnelle» regroupe trois sous-axes:

LATITUDE OU MARGES DE MANŒUVRE

- ♦ Q4 - Mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même
- ♦ Q6 - Dans ma tâche j'ai très peu de libertés pour décider comment je fais mon travail
- ♦ Q8 - J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail

UTILISATION ACTUELLE DES COMPÉTENCES

- ♦ Q2 - Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives
- ♦ Q5 - Mon travail demande un haut niveau de compétence
- ♦ Q7 - Dans mon travail, j'ai des activités variées

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- ♦ Q1 - Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles
- ♦ Q3 - Mon travail me demande d'être créatif
- ♦ Q9 - J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles

Le score de latitude décisionnelle est donné par la formule:
 $4*Q4+4*(5-Q6)+4*(Q8)+2*(5-Q2)+2*(Q5)+2*(Q7)+2*(Q1)+2*(Q3)+2*(Q9)$

L'axe «soutien social» distingue le soutien professionnel ou émotionnel, en provenance des supérieurs ou des collègues:

LE SOUTIEN PROFESSIONNEL

- par les supérieurs:

- ♦ Q22 - Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés

- ♦ Q21 - Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien

- par les collègues:

- ♦ Q23 - Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents

- ♦ Q26 - Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien

LE SOUTIEN ÉMOTIONNEL

- par les supérieurs:

- ♦ Q20 - Mon supérieur prête attention à ce que je dis

- ♦ Q19 - Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés

- par les collègues:

- ♦ Q25 - Les collègues avec qui je travaille sont amicaux

- ♦ Q24 - Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt

Le score de soutien social est donné par la formule:
 $Q19+Q20+Q21+Q22+Q23+Q24+Q25+Q26$

«Job strain» et «isostrain»

Le «**job strain**» ou «tension au travail» est la combinaison faible latitude/forte demande. En pratique, si le score de demande psychologique est supérieur à 20 et le score de latitude décisionnelle inférieure à 71, le salarié est dans le cadran «tendu», et donc considéré en situation de «job strain».

L'**isostrain** est la combinaison d'une situation de job strain et d'un faible soutien social, inférieur à 24.

Une étude a évalué les qualités psychométriques de cette version française du questionnaire et l'a validée d'un point de vue statistique [6]. L'enquête Sumer permet donc de disposer d'une base de données pertinentes sur les facteurs psychosociaux en France, permettant des comparaisons y compris au niveau international.

Une étude statistique transversale comme Sumer ne peut pas répondre à la question de savoir si des «difficultés psychologiques» altéreraient la perception de certains salariés sur leurs charges psychologiques et sur leurs marges de manœuvre au travail.

Par contre, des études longitudinales apportent des réponses à cette question. Si on entend par «difficultés psychologiques» des traits de personnalité, des études épidémiologiques ont montré qu'en prenant en compte des facteurs relatifs à la personnalité, les associations entre facteurs psychosociaux au travail et les indicateurs de santé étaient inchangés [7].

Des études prospectives ont montré les effets prédictifs des facteurs psychosociaux au travail sur le développement d'une symptomatologie anxio-dépressive chez des salariés qui y sont exposés [8].

part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues (encadré 2).

LE «JOBSTRAIN», UNE SITUATION À RISQUE

Le modèle de Karasek permet de situer les salariés sur un graphique défini selon deux axes: la demande psychologique en ordonnée et la latitude décisionnelle en abscisse (figure 1). Ce graphique est partagé par des axes correspondant à la valeur médiane de chaque

score (tableau 1). À droite (ou à «l'Est») du graphique, se trouvent les salariés dont le score de demande psychologique est supérieur à la médiane, en bas (au «Sud») ceux dont le score de latitude décisionnelle est inférieur à la médiane.

Le cadran où le risque d'avoir des répercussions négatives sur la santé est le plus fort est situé «en bas à droite» (ou au «Sud-est»), car les salariés qui s'y trouvent ont à la fois une demande psychologique relativement élevée et une latitude décisionnelle relativement faible. C'est ce que le modèle de Karasek appelle la situation de «job strain» ou de tension au travail. Les si-

Demande psychologique, latitude décisionnelle et soutien social

Les cadres ont souvent un travail très «bousculé»

La demande psychologique comporte trois dimensions différentes: la quantité-rapidité, la complexité-intensité, et le morcellement-prévisibilité. Pour chacune de ces dimensions, la demande psychologique décroît avec le niveau de qualification, des cadres aux ouvriers non qualifiés, à l'exception des contraintes de quantité-rapidité qui restent élevées chez les ouvrières non qualifiées. C'est la dimension du «morcellement-prévisibilité» qui oppose le plus fortement les différents niveaux de qualification: les cadres disent très souvent avoir un travail «bousculé» (58 %) ou des tâches fréquemment interrompues (78 %), au contraire des ouvriers non qualifiés (respectivement 30 % et 40 %).

Les salariés peu qualifiés perçoivent moins de marges de progrès

La latitude décisionnelle comporte elle aussi trois dimensions: les marges de manœuvre, l'utilisation actuelle des compétences et le développement des compétences.

Plus de 90 % des cadres, 85 % des professions intermédiaires et les trois quarts des employés administratifs déclarent pouvoir influencer le déroulement de leur travail, mais seulement 60 % des ouvriers. Les ouvrières non qualifiées se distinguent par leurs faibles marges de manœuvre: elles sont moins d'une sur deux à déclarer pouvoir influencer le déroulement de leur travail. Les salariés qui travaillent de nuit ou en équipes déclarent eux aussi moins souvent disposer de marges de manœuvre.

De façon attendue, 91 % des cadres déclarent que leur travail requiert un haut niveau de compétence, ce qui n'est le cas que pour 46 % des ouvriers non qualifiés et de 33 % des ouvrières non qualifiés.

Globalement, 92 % des salariés déclarent apprendre des choses nouvelles dans leur travail et 79 % trouvent dans leur travail l'occasion de développer leurs compétences. Les salariés les moins qualifiés citent moins souvent ces possibilités de progrès: 84 % des ouvriers non qualifiés déclarent apprendre des choses nouvelles, et seulement 62 % peuvent développer leurs compétences.

Le soutien social varie peu entre les catégories de salariés

Les différenciations entre catégories socioprofessionnelles ou entre hommes et femmes sont relativement moins importantes pour le soutien social que pour les deux autres catégories de risques psychosociaux déjà évoquées (demande psychologique et latitude décisionnelle). Cependant, les femmes peu qualifiées signalent nettement plus souvent manquer de soutien social que les femmes qualifiées, alors que la différence entre qualifiés et peu qualifiés est moins accentuée pour les hommes. En outre les hommes employés administratifs déclarent plus souvent manquer de soutien social que leurs collègues femmes⁽²⁾.

Si la proportion de salariés souffrant d'un faible soutien social varie relativement peu d'une catégorie à l'autre, cela ne signifie pas pour autant que tous les salariés soient à cet égard logés à la même enseigne. En effet, les différenciations entre salariés sont aussi importantes pour le soutien social que pour les autres facteurs psychosociaux⁽³⁾. Toutefois, ces différenciations sont plus individuelles ou locales, et elles renvoient à des déterminants comme le style de management, le contexte local ou les affinités personnelles, qui sont peu ou pas corrélés aux catégories collectives ici utilisées comme le sexe ou la catégorie socio-professionnelle.

(2) Ceci tient sans doute au fait que, parmi les employés administratifs, les hommes exercent plutôt les métiers d'agents de sécurité, de facteur, de contrôleur dans les transports alors que les femmes sont surtout secrétaires et employées administratives.

(3) Ainsi le coefficient de variation du score de soutien social est de 5,5 contre 4,2 pour celui de demande psychologique et 4,5 pour celui de latitude décisionnelle.

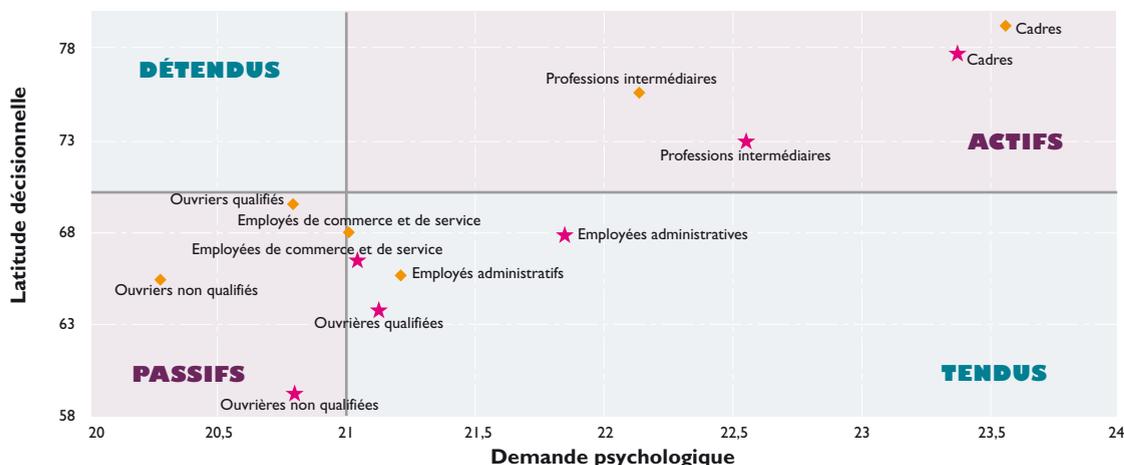


Fig. 1 : Scores de demande psychologique et de latitude décisionnelle par sexe et catégorie socioprofessionnelle.

Aide à la lecture : Le graphique est structuré par deux axes représentant les valeurs médianes de la demande psychologique d'une part, de la latitude décisionnelle d'autre part. Les étoiles représentent les femmes. Ainsi les ouvrières non qualifiées ont en moyenne un score de latitude décisionnelle de 59,1 et un score de demande psychologique de 20,8.

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT; champ : voir encadré 3 page suivante.

Médianes des scores du modèle de Karasek

	Demande psychologique	Latitude décisionnelle	Soutien social
Hommes	20,9	71,6	23,3
Femmes	21,2	68,6	23,3
Ensemble	21,0	70,3	23,3

Lecture : Un salarié homme dont le score de demande psychologique est supérieur ou égal à 21 subit une forte demande psychologique au sens de Karasek. Celui dont le score de latitude est inférieur ou égal à 70 dispose d'une faible latitude décisionnelle au sens de Karasek. Un salarié dont le score de demande psychologique est supérieur ou égal à 21 et celui de latitude inférieur ou égal à 70 est donc dans le cadran «tendu».

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT; Champ : voir encadré 3



tuations à risques pour la santé sont celles où les exigences du travail sont importantes, la demande psychologique forte et où les ressources disponibles dans le travail pour y faire face sont insuffisantes, la latitude décisionnelle faible.

Le risque est encore aggravé si le salarié bénéficie d'un faible soutien social. Les pathologies liées aux risques psychosociaux sont essentiellement des troubles cardio-vasculaires, psychiques et musculo-squelettiques.

Les autres cadrans sont ceux des salariés dits « actifs » (forte demande psychologique et forte latitude décisionnelle), « passifs » (faible demande et faible latitude) et « détendus » (faible demande et forte latitude).

LES FEMMES SONT PLUS EXPOSÉES AU « JOB STRAIN » QUE LES HOMMES

Vingt-trois pour cent des salariés se situent dans le cadran « tendu », c'est-à-dire dans une situation de « job strain » (*tableau II*). Cette proportion proche d'un quart découle de la manière dont fonctionne le modèle de Karasek : le « job strain », comme les trois autres situations de travail, est défini à partir des médianes de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle, et regroupe donc par construction⁽⁴⁾ environ un quart de la population étudiée.

Vingt-huit pour cent des femmes sont en situation de « job strain » contre moins de 20 % des hommes. Les femmes signalent une demande psychologique un peu

plus élevée que les hommes (*tableau I*). Elles s'en distinguent surtout par une plus faible latitude décisionnelle. En revanche, le soutien social déclaré par les hommes et les femmes est très proche.

Au sein de chaque catégorie socio-professionnelle, le même schéma se retrouve : les femmes déclarent une demande psychologique plus forte et une latitude décisionnelle plus faible [9]. Les seules exceptions sont les employés administratifs et les cadres.

Parmi les employés administratifs, les hommes signalent une latitude plus faible que les femmes, sans doute parce que les métiers qu'ils exercent sont très différents de ceux exercés par les femmes : 23 % sont gardiens et 24 % sont des agents de catégorie C de la Fonction publique, alors que 37 % des femmes sont secrétaires en entreprise.

Parmi les cadres, les femmes déclarent une demande psychologique un peu moins élevée que les hommes, occupant probablement, en moyenne, des postes à moindre responsabilité (*figure 1*).

LES EMPLOYÉS PLUS TOUCHÉS PAR LE « JOB STRAIN » QUE LES AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Les risques psychosociaux dépendent aussi fortement du niveau de qualification. Hommes ou femmes, les cadres et les professions intermédiaires sont plus souvent dans une situation de travail dite « active » : 58 % et 36 %, contre 27 % en moyenne. En revanche,

(4) Du fait à la fois de la définition même de la médiane et de la quasi-indépendance statistique entre les trois principales dimensions du modèle de Karasek.

ENCADRÉ 3

Méthodologie de l'enquête SUMER 2003

L'enquête SUMER, lancée et gérée conjointement par la Direction Générale du travail (Inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), dresse un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. La force de cette enquête repose d'une part sur l'expertise du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003, 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu.

Le champ : 80 % des salariés sont couverts par l'enquête SUMER

En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité sociale agricole (MSA). En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Il ne couvre cependant pas les fonctions publiques d'État et territoriale, une partie des transports (régies urbaines et transport par eau), les mines, la pêche, France Télécom... Parmi les 21,7 millions de salariés, 17,5 millions sont représentés dans le cadre de l'enquête SUMER 2003.

La pondération : un calage sur marges

La pondération a été réalisée à l'aide d'un calage sur marges (macro CALMAR). Les critères utilisés sont le sexe, la tranche d'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. Les distributions de référence sont issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi et de sources spécifiques pour les grandes entreprises intégrées au champ 2003 et la Mutualité sociale agricole.

L'autoquestionnaire

Il s'agit d'un questionnaire auto-administré proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. Ainsi, 24 486 personnes ont répondu à cet auto questionnaire. Il a fait l'objet d'un redressement particulier car la structure des non réponses était quelque peu différente de celle du questionnaire principal. La même méthode de pondération avec les mêmes critères de calage a été utilisée.

Outre le questionnaire de Karasek ce questionnaire comporte des questions sur :

- l'appréciation sur la réduction du temps de travail ;
- l'autoévaluation de l'état de santé, du travail et de l'influence du travail sur l'état de santé ;
- les arrêts de travail pour maladie et les accidents du travail ;
- la violence au travail.

Les employés et les femmes sont plus exposés à la tension au travail (« job strain ») (en pourcentage)

TABLEAU II

	Actifs	Passifs	Détendus	Tendus	Ensemble
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE					
Cadres	57,9	5,6	24,8	11,7	100
Professions intermédiaires	36,2	15,2	29,3	19,3	100
Employés administratifs	18,5	29,8	20,4	31,3	100
Employés de commerce ou de service	15,0	33,2	22,6	29,2	100
Ouvriers qualifiés	17,6	31,0	27,3	24,1	100
Ouvriers non qualifiés	9,7	44,4	18,5	27,4	100
SEXE					
Homme	29,2	24,0	27,2	19,6	100
Femme	23,4	26,9	21,5	28,2	100
ÂGE					
Moins de 25 ans	18,6	32,2	24,9	24,3	100
25 - 29 ans	27,5	25,1	23,6	23,8	100
30 - 39 ans	29,3	23,2	24,5	23,0	100
40 - 49 ans	27,6	24,9	24,5	23,0	100
50 ans ou plus	25,4	25,4	26,2	23,0	100
FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE					
Production	18,4	31,4	29,4	25,8	100
Réparation	25,4	23,5	34,7	16,4	100
Nettoyage, gardiennage	10,2	50,9	17,0	21,9	100
Manutention, transport, magasinage	14,9	38,1	18,6	28,4	100
Guichet, saisie, standard	19,2	28,2	21,4	31,2	100
Gestion, administration	33,0	18,7	22,7	25,6	100
Technico-commercial	31,4	20,8	26,0	21,8	100
Méthode, informatique	49,9	9,9	24,4	15,8	100
Direction générale	61,7	4,5	28,4	5,4	100
Santé, éducation	30,6	18,1	29,4	21,9	100
ENSEMBLE	26,7	25,3	24,8	23,2	100,0

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT

Champ : voir encadré 3

les employés administratifs (31 %), les employés de commerce et de services (29 %) sont particulièrement nombreux dans le cadran «tendu» (tableau II). Les ouvriers des deux sexes sont surreprésentés (31 % pour les ouvriers qualifiés, 44 % pour les non qualifiés) parmi les situations de travail dites «passives», même si les ouvrières se situent plutôt dans le cadran «tendu» (36 % contre 23 % pour les ouvriers).

L'exposition au «job strain» ne dépend guère du statut d'emploi du salarié, qu'il soit en CDI, en CDD ou intérimaire.

**DES MÉTIERS D'AVANTAGE EXPOSÉS
AU «JOBSTRAIN»**

Par secteur d'activité, c'est dans l'hôtellerie restauration, les transports et les activités financières que la proportion de salariés dans le cadran «tendu» est la plus forte. Certains secteurs apparaissent en revanche relativement protégés, tels l'agriculture, la construc-

tion, l'éducation (secteur privé) et les services collectifs, sociaux et personnels (tableau III page suivante).

Les métiers les plus exposés au «job strain» sont les ouvriers non qualifiés des industries de process (40 %), du textile et du cuir (39 %), les caissiers et employés de libre service (36 %), les opérateurs informatiques (39 %) ainsi que les employés et la maîtrise de l'hôtellerie restauration (33 %) (figure 2, page suivante).

Une forte proportion des dirigeants, des cadres et ingénieurs, des techniciens et agents de maîtrise et de certaines professions intermédiaires déclare à la fois une forte demande psychologique et une forte latitude, se situant ainsi dans le cadran des «actifs». Cela concerne par exemple 45 % des techniciens et agents de maîtrise et 61 % de cadres du BTP, 42 % des techniciens et 53 % des ingénieurs de l'informatique, 54 % des cadres de la banque et des assurances. Dans le secteur de la santé, 40 % des infirmières sont dans cette situation.

Dans certains métiers, la demande psychologique est faible: dans l'agriculture (maraîchers, jardiniers), dans le bâtiment (ouvriers non qualifiés du gros œuvre

TABLEAU III

Proportion de salariés exposés au « job strain » (appartenant au cadran « tendu ») selon le secteur d'activité de l'entreprise (en pourcentage)

Secteur d'activité en 17 postes	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, chasse, sylviculture	15,0	27,8	18,3
Industrie manufacturière	21,6	32,6	24,6
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	20,8	34,0	23,5
Construction	15,6	21,4	16,1
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	18,8	27,5	22,6
Hôtels et restaurants	23,7	33,4	28,7
Transports et communications	23,4	32,1	26,0
Activités financières	21,8	29,5	26,0
Immobilier, location et services aux entreprises	19,0	27,7	22,9
Administration publique*	23,2	32,3	29,8
Éducation**	5,3	23,0	17,0
Santé et action sociale***	17,9	28,4	26,1
Services collectifs, sociaux et personnels	14,1	13,9	14,0
Ensemble	19,6	28,2	23,2

Lecture : 15,0 % des hommes salariés du secteur agriculture-chasse-sylviculture sont en situation de « job strain », c'est-à-dire subissent une demande supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. Les références du calcul sont celles de l'ensemble des deux sexes.

* Dans SUMER, ce secteur comporte essentiellement les administrations gestionnaires de la protection sociale.

** Secteur privé seulement.

*** Sont hors champ les médecins, les crèches publiques et les maisons de retraite gérées par les collectivités territoriales.

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT. Champ : voir encadré 3

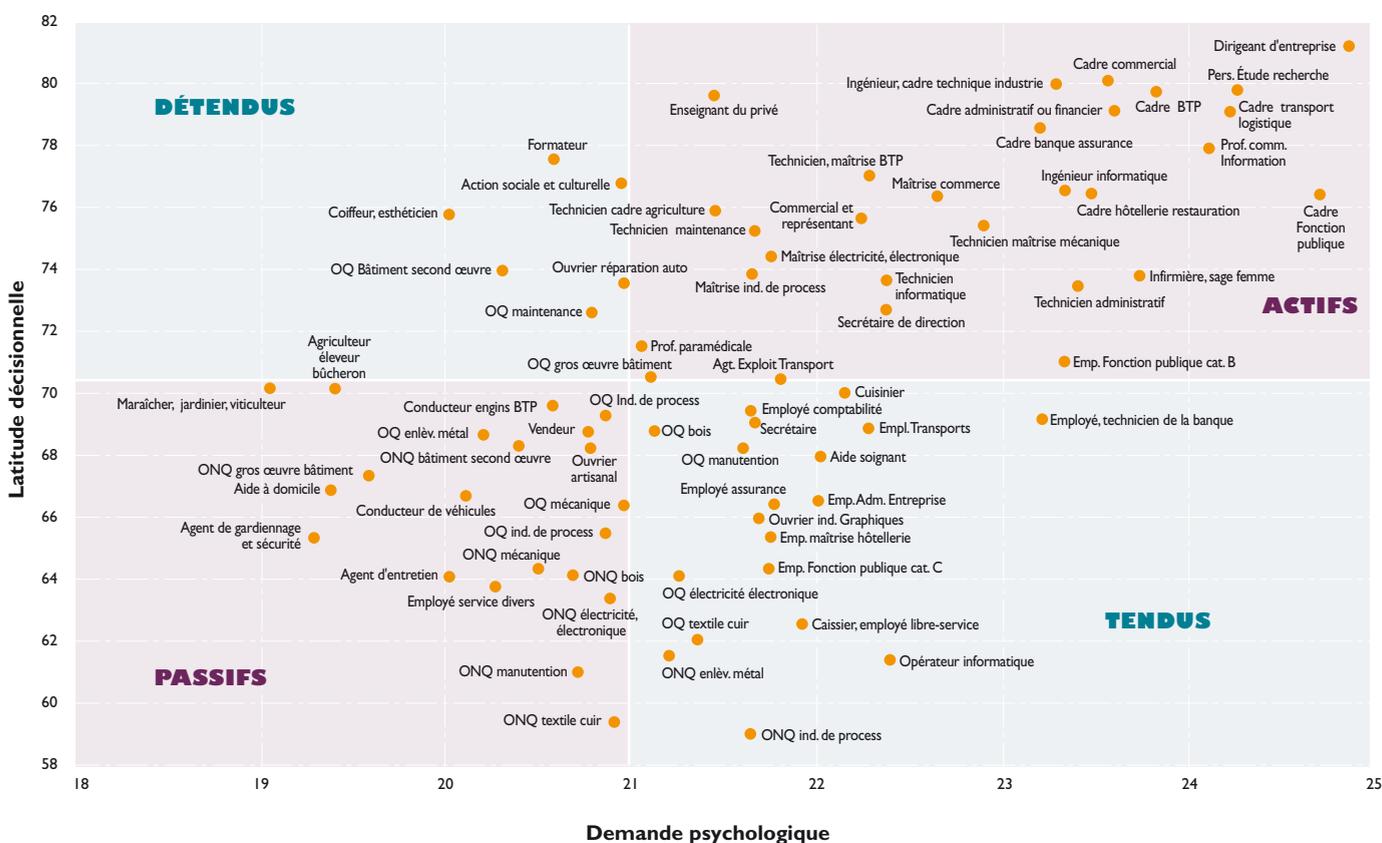


Fig. 2 : Score de demande psychologique et de latitude décisionnelle par famille professionnelle

Lecture : Le graphique est structuré par deux axes représentant les valeurs médianes de la demande psychologique d'une part, de la latitude décisionnelle d'autre part.

les coiffeurs esthéticiens ont une demande psychologique moyenne de 20 et une latitude décisionnelle moyenne de 76

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT ; champ : voir encadré 3

ou du second œuvre), dans l'industrie (ouvriers non qualifiés de la mécanique), dans les services (gardiennage, aide à domicile, chauffeurs). Pour certains d'entre eux, la latitude décisionnelle est aussi légèrement en dessous de la moyenne, ils se situent donc souvent dans le cadran des situations dites « passives ». Ainsi en est-il, par exemple, de 50 % des agents d'entretien et de 63 % des employés de services divers. Pour d'autres, au contraire, comme les ouvriers qualifiés du bâtiment et les coiffeurs, cette faible demande psychologique est associée à une forte latitude décisionnelle (cadran des « détendus »).

LES CONTRAINTES PHYSIQUES ET LES TENSIONS AVEC LE PUBLIC RENFORCENT LES RISQUES DE « JOB STRAIN »

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme les résultats précédents (*tableau IV*): les hommes ont une probabilité significativement plus faible que les femmes de se trouver dans le cadran « tendu », de même que les cadres et les professions intermédiaires ainsi que les salariés du BTP ou des services personnels, au contraire de ceux des hôtels-restaurants ou du secteur financier. Les salariés

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »* des facteurs psychosociaux

TABLEAU IV

Variable explicative	Forte demande psychologique Odds ratio**	Faible latitude décisionnelle Odds ratio**	Être dans le cadran tendu (« job strain ») Odds ratio**
Homme	0,81	0,66	0,66
Étranger	ns	1,25	ns
Ancienneté inférieure à un an	0,77	ns	0,84
Production	ns	ns	ns
Réparation	ns	0,53	0,68
Nettoyage gardiennage	0,67	ns	0,62
Guichet, saisie, standard	1,27	0,82	ns
Gestion administration	1,44	0,73	ns
Technico-commercial	1,21	0,73	ns
Méthode, informatique	1,50	0,55	ns
Direction générale	ns	0,38	0,42
Santé éducation	ns	0,55	0,69
<i>Réf = Maintenance transport</i>			
Moins de 25 ans	ns	ns	ns
25 à 29 ans	ns	ns	ns
40 à 49 ans	0,91	ns	ns
50 ans ou plus	ns	ns	ns
<i>Réf = 30 à 39 ans</i>			
Moins de 10 salariés	0,70	0,65	0,67
10 à 49 salariés	ns	0,88	ns
200 à 499 salariés	ns	ns	ns
500 salariés ou plus	ns	ns	ns
<i>Réf = 50 à 199 salariés</i>			
Agriculture	ns	ns	ns
Industries extractives	ns	ns	ns
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	ns	1,81	1,68
Construction	ns	0,82	0,78
Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	0,87	ns	ns
Hôtels et restaurants	ns	1,55	1,48
Transports et communications	0,82	1,54	1,15
Activités financières	ns	1,37	1,34
Immobilier, location et services aux entreprises	ns	1,33	1,21
Administration (sécurité sociale)	0,78	1,59	ns
Éducation	ns	ns	ns
Santé et action sociale	ns	ns	ns
Services collectifs, sociaux et personnels	0,68	ns	0,64
Activités des ménages	ns	ns	ns
Activités extraterritoriales	ns	ns	ns

Réf: industries manufacturières



TABLEAU IV
(suite)

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »* des facteurs psychosociaux (suite)

Variable explicative	Forte demande psychologique odds ratio**	Faible latitude décisionnelle odds ratio**	Être dans le cadran tendu (« job strain ») odds ratio**
■ ■ ■			
Cadres	2,15	0,29	0,52
Professions intermédiaires	1,43	0,57	0,82
Employés administratifs	1,18	ns	ns
Employés de commerce et de service	ns	1,27	1,21
Ouvriers non qualifiés	0,86	1,68	ns
Réf: Ouvriers qualifiés			
Travailler en équipe	ns	1,40	1,24
Travailler au moins 50 nuits par an	ns	1,22	ns
Subir au moins trois contraintes de rythme	1,91	1,24	1,69
Tensions fréquentes avec le public	2,31	1,14	1,71
Risque d'agression physique par le public	1,12	0,92	ns
Manutention manuelle plus de 10 h par semaine	1,34	1,20	1,39
Station debout ou piétinement plus de 20 h par semaine	ns	1,12	ns
Être exposé à un bruit nocif plus de 20 h par semaine	ns	ns	ns
Vibrations des membres supérieurs + de 20 h par semaine	1,52	ns	1,29
Être exposé à au moins un agent biologique	ns	ns	ns
Être exposé à au moins un produit chimique	0,91	ns	ns
Travailler plus de 40 heures par semaine	1,79	0,70	ns
Travailler en deux périodes (coupure d'au moins 3 h)	0,90	ns	ns
Rendre compte de son activité au moins une fois par jour	ns	1,10	ns
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1,09	ns	ns
Encadrer du personnel	1,25	0,47	0,64

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs un homme a une probabilité inférieure de 19% à celle d'une femme d'être exposé à une forte demande psychologique.

* Les probabilités de déclarer une forte demande psychologique, une faible latitude décisionnelle et une situation de job strain sont analysées à l'aide d'un seul et même modèle « toutes choses égales par ailleurs » de type logit qui inclut toutes les variables présentes dans le tableau.

** odds ratio significatif à 5 %. Source : SUMER 2003 - Dares - DGT Champ : encadré 3

(5) Certains indicateurs d'organisation du travail recueillis dans le questionnaire rempli par le médecin du travail renvoient à la demande psychologique (par exemple « être obligé de se dépêcher dans son travail ») ou à la latitude décisionnelle (« ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches ») : ils sont par nature très fortement corrélés avec les variables de Karasek. On ne les a donc pas inclus dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » du jobstrain.

récemment embauchés ainsi que ceux des petits établissements, de moins de 10 salariés, sont également moins exposés au « job strain ».

Parmi les conditions de travail qui ne sont pas directement liées aux trois dimensions du modèle de Karasek⁽⁵⁾, certaines jouent nettement sur la probabilité de se trouver dans une situation de tension au travail (tableau IV). Ainsi les salariés dont le rythme de travail est déterminé par plusieurs contraintes différentes, ceux qui vivent souvent des tensions avec le public, sont davantage soumis au risque de « job strain ». Il en va de même pour ceux qui subissent des pénibilités physiques comme devoir rester debout ou subir des vibrations plus de 20 heures par semaine, ou manipuler des charges plus de 10 heures par semaine.

LES SALARIÉS « TENDUS » SONT PLUS INQUIETS DES RISQUES DE SANCTIONS EN CAS D'ERREUR

Les salariés « tendus » ou « actifs » déclarent davantage que les autres que des risques découleraient d'une erreur dans leur travail (tableau V).

Un résultat qui reste vrai « toutes choses égales par ailleurs ». Ainsi, le sentiment de responsabilité va de pair avec la demande psychologique.

Les salariés « tendus » sont particulièrement inquiets des sanctions qu'ils pourraient subir du fait d'une erreur dans leur travail, alors que les « actifs » sont plus préoccupés par les répercussions d'une erreur sur la qualité des produits ou les coûts financiers pour l'entreprise.

LES SALARIÉS « TENDUS » SONT PEU NOMBREUX À ÊTRE SATISFAITS DE LEUR TRAVAIL, MAIS NE SONT PAS LES SEULS À SE DIRE « STRESSÉS »

Vingt-quatre pour cent des salariés se disent « tout à fait satisfaits » de leur travail, mais c'est seulement le cas pour 9 % des salariés en situation de « job strain », contre 19 % des salariés « passifs », 26 % des « actifs » et 41 % des « détendus » (tableau VI). « Toutes choses égales par ailleurs »⁽⁶⁾ les « actifs » sont moins souvent satisfaits de leur travail que les « détendus » mais plus que les « passifs » : ceci est cohérent avec les études

Le sentiment de responsabilité dépend de la situation de travail (en pourcentage)

TABLEAU V

UNE ERREUR DANS VOTRE TRAVAIL PEUT-ELLE ENTRAÎNER DES RISQUES...				
	Pour la qualité du produit ou du service	Pour votre sécurité ou celles d'autres personnes	De coût financier important pour l'entreprise	De sanction à votre égard (rémunération, poste, emploi)
Passif	60,9	36,1	49,6	43,3
Actif	78,3	35,9	71,6	46,4
Détendu	69,3	38,7	57,8	42,8
Tendu («job strain»)	71,3	37,3	58,1	53,9
Ensemble	70,0	37,0	59,5	48,2

Lecture : 60,9 % des salariés appartenant au cadran « passif » déclarent qu'une erreur dans leur travail peut entraîner des risques pour la qualité du produit ou du service.

Logit *	odds ratio	odds ratio	odds ratio	odds ratio
Passif	0,81	0,91	0,86	ns
Actif	1,55	1,19	1,66	1,42
Détendu	(réf)	(réf)	(réf)	(réf)
Tendu («job strain»)	1,29	1,15	1,21	1,52

* Lecture : A sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, fonction principale exercée, taille d'établissement égaux, un salarié situé dans le cadran « actif » a 55 % de chances de plus qu'un salarié du cadran « détendu » de déclarer qu'une erreur dans son travail peut entraîner des risques pour la qualité du produit ou du service. Tous les odds ratios sont significatifs à 5 %.

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT - Champ : voir encadré 3

Les salariés « tendus » sont plus souvent insatisfaits de leur travail et inquiets de son impact sur leur santé (en pourcentage)

TABLEAU VI

	Mauvaise santé perçue*	Mon travail est mauvais pour ma santé	Mon travail est très fatigant	Mon travail est très stressant	Je suis tout à fait satisfait	Pb de sommeil fréquent lié au travail
Passif	12,2	21,9	20,1	16,3	19,4	2,5
Actif	12,3	32,2	33,1	52,7	25,8	13,1
Détendu	7,3	15,1	18,4	20,4	41,4	4,4
Tendu («job strain»)	22,0	42,7	39,4	48,2	9,3	9,9
Tendu avec faible soutien social («iso strain»)	26,1	51,1	42,9	53,6	5,3	11,8
Ensemble	13,3	27,7	27,7	34,4	24,2	7,5

Lecture : 12,2 % des salariés situés dans le cadran passif déclarent une mauvaise santé.

Logit**	odds ratio					
Passif	1,12	1,37	0,92	0,79	0,36	0,59
Actif	1,40	2,25	2,14	3,09	0,60	2,87
Détendu	(réf)	(réf)	(réf)	(réf)	(réf)	(réf)
Tendu («job strain»)	2,20	3,50	2,40	3,22	0,17	2,32

* Un salarié est considéré comme se percevant en mauvaise santé s'il déclare un niveau inférieur à 6 sur une échelle allant de 1 (très mauvais) à 10 (excellent)

** Lecture : A sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, fonction principale exercée, taille d'établissement et expositions égaux, un salarié situé dans le cadran actif a 40 % de chances de plus qu'un salarié situé dans le cadran détendu de déclarer une mauvaise santé. Tous les odds ratios sont significatifs à 5 %

Source : SUMER 2003 – Dares – DGT - Champ : voir encadré 3

faites en psychodynamique du travail concernant l'importance de la latitude décisionnelle dans la satisfaction au travail [10]. Avoir des marges de manœuvre, utiliser et développer ses compétences par et dans le travail, sont des facteurs essentiels d'équilibre psychique.

S'ils sont peu nombreux à être satisfaits de leur travail, les salariés «tendus» ne sont pas les seuls à le juger «stressant»: alors que 34 % des salariés estiment que leur travail est «très stressant», c'est le cas pour 48 % des salariés «tendus», mais aussi pour 53 % des

(6) Le modèle de type logit ayant permis d'établir ces résultats est précisé en note du tableau V



Documents pour le Médecin du Travail N° 115 3^e trimestre 2008

«actifs», à l'inverse des «détendus» (20 %) et des «passifs» (16 %). C'est la demande psychologique qui semble principalement associée à ce sentiment de stress, qu'il faut donc bien distinguer du «job strain» au sens de Karasek. Les salariés «tendus» et «actifs» sont également plus nombreux à déclarer que leur travail est très fatigant: 43 % et 33 % respectivement contre 20 % et 18 % seulement pour les «passifs» et les «détendus».

LES SALARIÉS «TENDUS» SE DISENT EN MOINS BONNE SANTÉ QUE LES AUTRES

Si 28 % des salariés jugent que leur travail est mauvais pour leur santé (*tableau VI*), les «actifs» émettent ce jugement aussi souvent (32 %) que la moyenne (et même plus souvent «toutes choses égales par ailleurs»), mais ce sont les «tendus» qui manifestent le plus d'inquiétude: 43 % jugent leur travail mauvais pour leur santé. Les salariés «tendus» sont également nettement plus nombreux (22 %) que les «actifs» (12 %) à se juger en mauvaise santé. L'opinion des sa-

lariés est donc cohérente avec le modèle de Karasek: c'est moins la demande psychologique (liée au sentiment de stress) à elle seule qui est source de risques pour la santé, que son association avec une faible latitude décisionnelle.

Cependant les «actifs» déclarent un peu plus souvent que les «tendus» souffrir fréquemment de problèmes de sommeil liés au travail: ces insomnies indiquent sans doute un état d'hyperactivité mentale lié à une forte demande psychologique.

UN SOUTIEN SOCIAL INSATISFAISANT RENFORCE L'APPRÉCIATION NÉGATIVE DES SALARIÉS SUR LEUR SANTÉ

Les salariés en situation de «job strain» ont un jugement encore plus négatif sur leur santé quand ils disent manquer de soutien social (*tableau VI*). Ainsi parmi les salariés tendus, ceux qui manquent de soutien social sont 51 % à juger leur travail mauvais pour leur santé, contre seulement 28 % pour ceux qui bénéficient d'un soutien social supérieur à la médiane.

Bibliographie

- [1] KARASEK RA - Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q*. 1979; 24 (2) : 285-308.
- [2] KARASEK R, THEORELL T - Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990: 381 p.
- [3] BELKIC KL, LANDSBERGIS PA, SCHNALL PL, BAKER D - Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scand J Work Environ Health*. 2004; 30 (2) : 85-128.
Comment in: *Scand J Work Environ Health*. 2004; 30 (2) : 81-83.
- [4] VAN DER DOEF M, MAES S - The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work Stress*. 1999; 13 (2) : 87-114.
- [5] HOOGENDOORN WE, VAN POPPEL MN, BONGERS PM, KOES BW ET AL - Systematic review of psychosocial factors at work and private life as risk factors for back pain. *Spine*. 2000; 25 (16) : 2114-25.
- [6] NIEDHAMMER I, CHASTANG JF, GENDREY L, DAVID S ET AL - Propriétés psychométriques de

la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek: résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé Publique*. 2006; 3 (18) : 413-27.

[7] PATERNITI S, NIEDHAMMER I, LANG T, CONSOLI SM - Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. Longitudinal results from the GAZEL Study. *Br J Psychiatry*. 2002; 181 : 111-17.

[8] STANSFELD SA, FUHRER R, SHIPLEY MJ, MARMOT MG - Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occup Environ Med*. 1999; 56 (5) : 302-07.

[9] NIEDHAMMER I, CHASTANG JF, LEVY D, DAVID S ET AL - Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France: étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER. *Travailler*. 2007; 17 : 47-70.

[10] DEJOURS C - Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail. Paris: Bayard; 1993: 263 p.