

Stress au travail: données épidémiologiques

Yves Roquelaure

Laboratoire d'ergonomie et santé
au travail (IFR 132)

Un phénomène généralisé

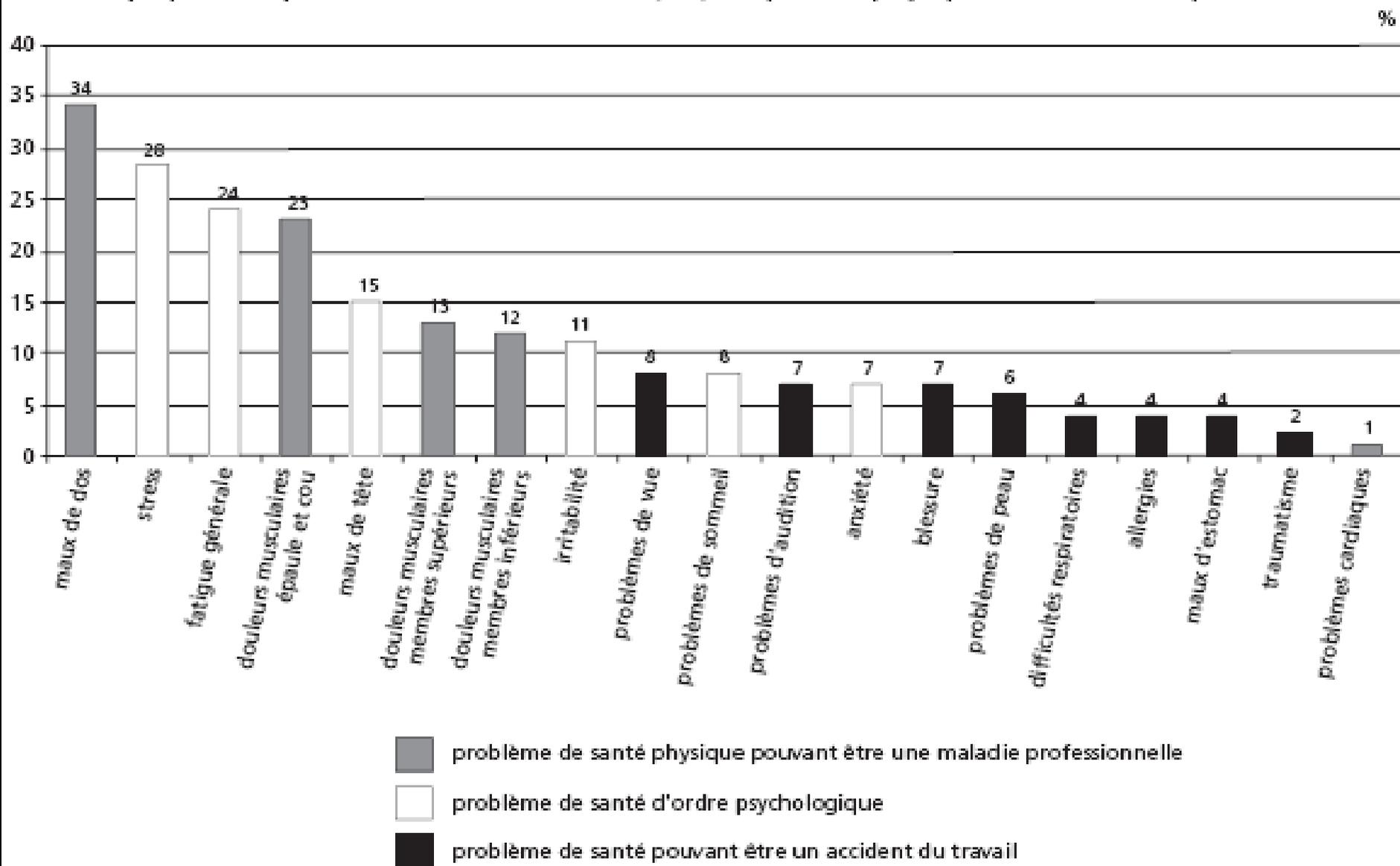


- Le stress = **28%** des salariés européens (40 millions de travailleurs)
- Fatigue générale = **23%**
- Violence physique de l'extérieur = **4%**
- Une perte de plus d'un million de jours de travail

(2000, European Survey on Working Conditions)

Enquête UE travail et santé (2000)

Graphique 1: Les «problèmes de santé liés au travail» (Q35) tels qu'ils sont perçus par les travailleurs européens en 2000



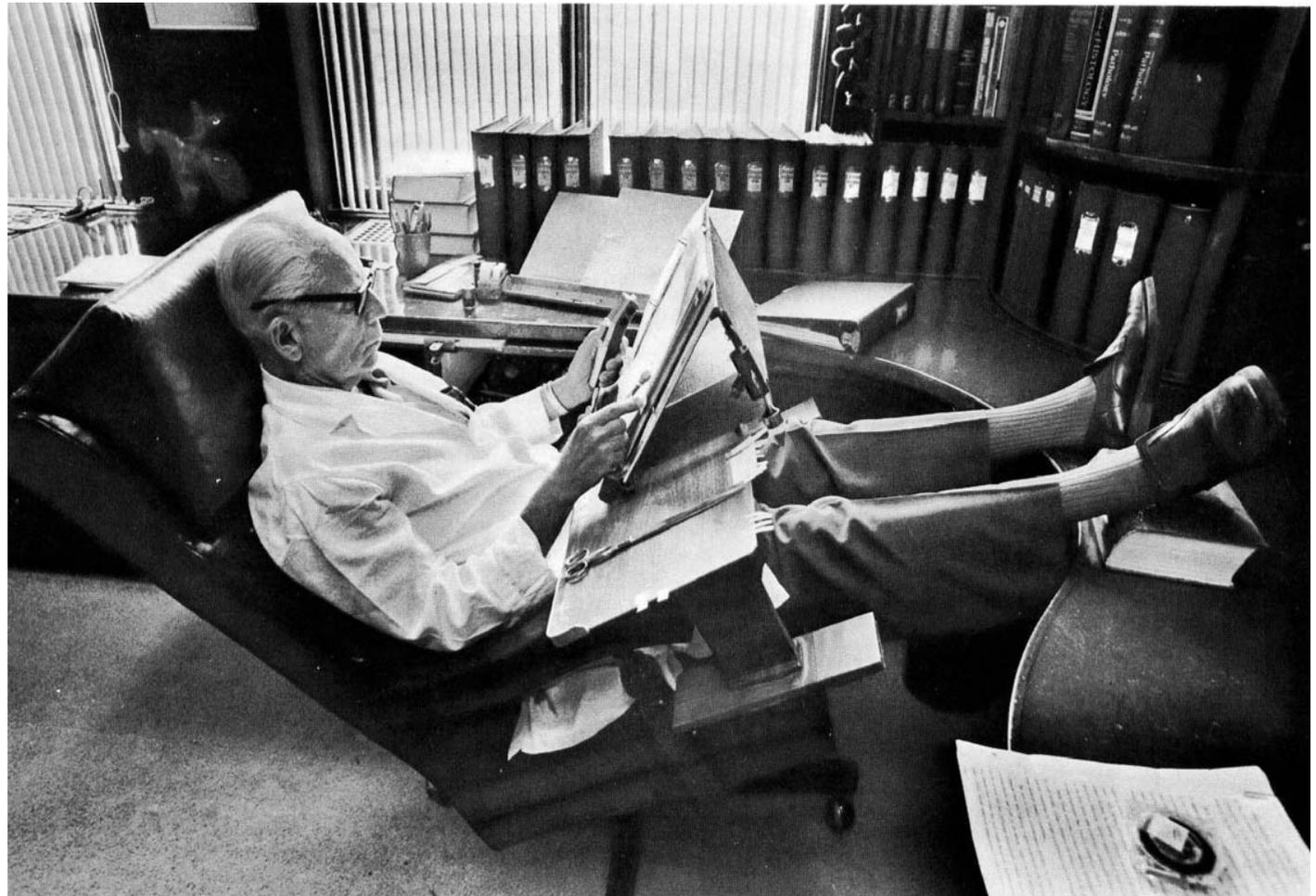
Un sujet médiatique, mais flou

- Définition du stress : **état psychologique complexe découlant de la perception cognitive que la personne a de son adaptation aux exigences de l'environnement** (Cox et al. 1983)
- ... conviction d'être incapable de faire face aux exigences de la situation (de travail) etexpérience émotionnelle de ce déséquilibre
- Donc le “ stress ” n'est pas fonction du niveau absolu des exigences mais de l'écart perçu entre exigences, et sa propre capacité à y faire face

Stress: quels modèles

- **A l'origine : le modèle physique : la résistance des matériaux**
- **Le stress**
 - l'effort auquel est soumis un objet
 - l'idée de résistance *jusqu'à un certain niveau*

Le Syndrome général d'adaptation



Le Syndrome général d'adaptation

- **L'initiateur : Hans Selye (1907-1982)**
- **Modèle sous-jacent :**
 - **défense biologique à l'agression**
 - **réponse d'adaptation**
- **Dimension temporelle du SGA**
 - **phase d'alarme**
 - **phase de résistance**
 - **phase d'épuisement**

Les phases du SGA

- **Alarme**
 - phase initiale, premières réactions à l'agression
 - chez l'Homme : augmentation du rythme cardiaque, respiration courte et rapide, modifications de la répartition du sang dans l'organisme
- **Résistance**
 - corps bien (ou mieux) adapté à l'agression (p.ex. au froid)
- **Épuisement**
 - débordement si le stress persiste
 - maladie ou mort

Le stress comme ...

- **... réponse adaptée**
 - Vigilance et agressivité accrues
 - Focalisation de l'attention
 - Mise en sommeil de certaines fonctions

- **... réponse dégradée**
 - Hyper-vigilance et anxiété
 - Obsession
 - Anorexie, insomnie et baisse de la libido

Stress : un état dynamique

- **Etat dynamique traduisant un déséquilibre psycho-physiologique entre les ressources estimées et les exigences perçues lors de situations contraignantes**
- **Rsséactions**
 - **Physiologiques et émotionnelles**
 - **Cognitives**
 - **Comportementales**

Les Signes du Stress

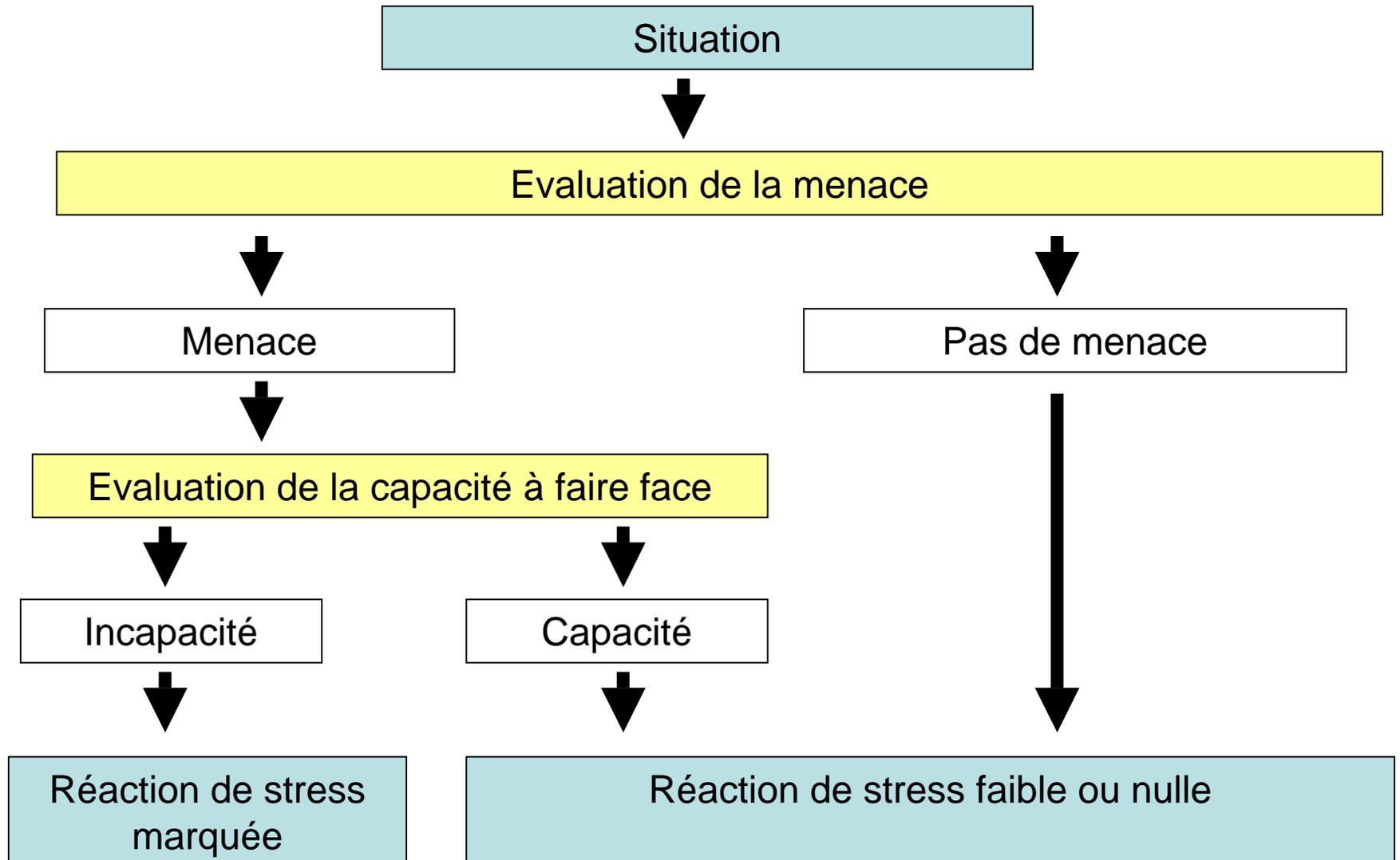
- Les tensions (poitrine, dos, ventre, mâchoire, etc.)
- hypertension, colite, asthme, dermatoses, constipation, arthrite, céphalées, insomnies, transpiration, fatigue, distraction, agitation, etc.
- Attitude négative envers les autres
- repliement sur soi
- entêtement, rigidité
- obsession, compulsions
- conformisme
- pensée non-réaliste
- apathie, passivité, détachement

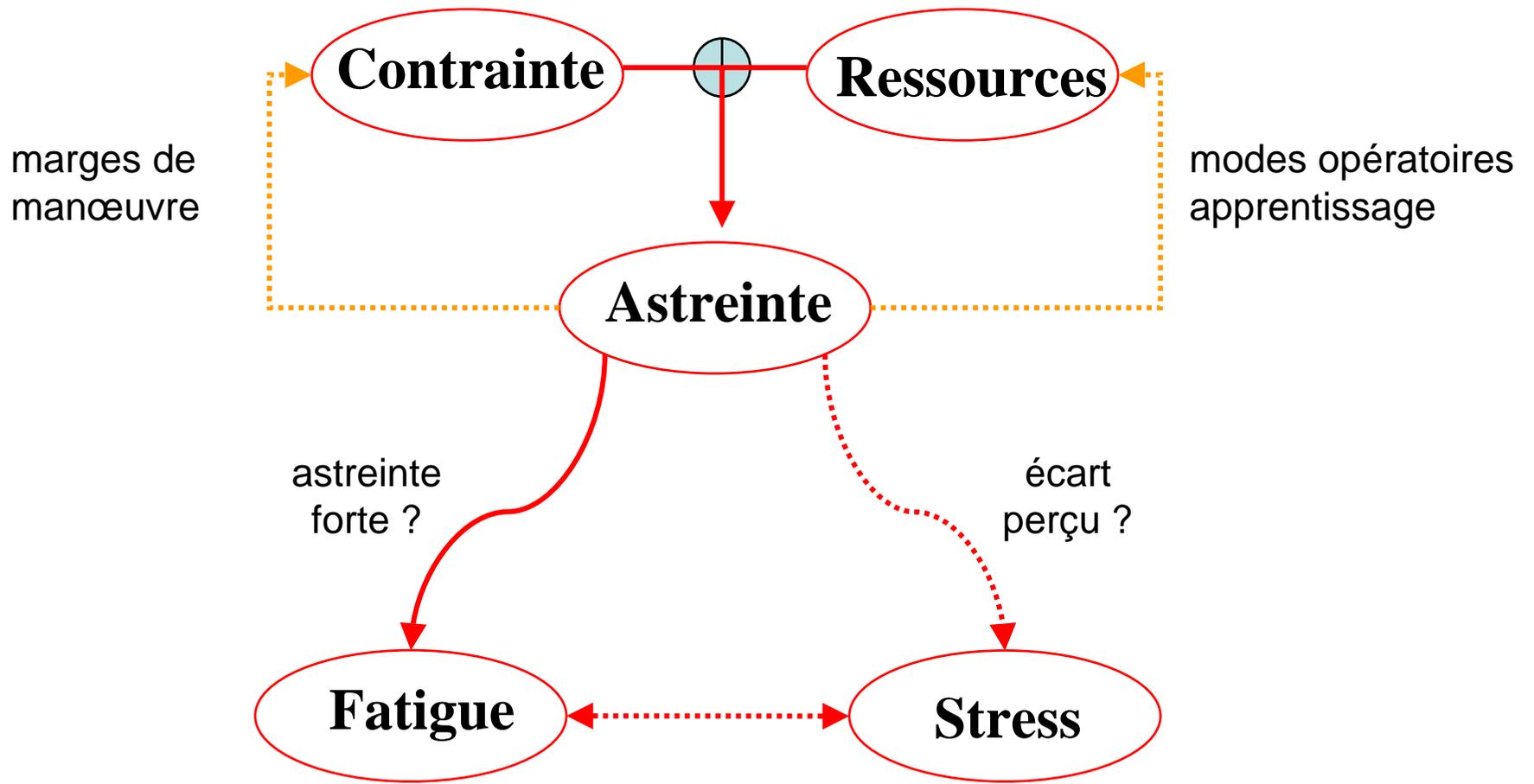
Théories transactionnelles

- L'initiateur : P. Lazarus (1922-2002)
- Concepts de base :
 - une transaction entre l'individu et la situation
 - efforts cognitifs et comportementaux pour faire face : le “coping”
- ***“Le stress psychologique au travail est une réponse de l'individu devant les exigences d'une situation pour laquelle il doute de disposer des ressources nécessaires pour y faire face”***
(Lazarus & Folkman, 1984)



Modèle de la double évaluation





Théories transactionnelles : *les stratégies de coping*

- **Stratégies focalisées sur le problème**
 - stratégies vigilantes
 - modifier l'environnement
- **Stratégies focalisées sur l'émotion**
 - stratégies d'évitement
 - altérer la signification de l'événement perturbant
- **Mais : facteurs organisationnels négligés**

Le modèle de Karasek

- **Ouvrage de Karasek et Theorell (1990)**
- **Modèle à trois dimensions :**
 - demande psychologique
 - latitude décisionnelle
 - soutien social au travail
- **Hypothèse sur la situation à risque**
 - combinaison forte demande - faible latitude
 - accrue par un manque de soutien



Demande psychologique

- **Définition :**
charge psychologique associée à l'exécution des tâches, à la quantité et à la complexité des tâches, aux tâches imprévues, aux contraintes de temps, aux interruptions, et aux demandes contradictoires
- **Echelle à 9 items :**
 - travailler très vite
 - travailler intensément
 - quantité excessive
 - pas assez de temps
 - ordres contradictoires
 - concentration intense
 - interruptions
 - travail très 'bousculé'
 - nécessité d'attendre le travail des autres

Latitude décisionnelle

- Deux composantes
- **Autonomie décisionnelle (ou contrôle) :**
possibilité de choisir sa façon de travailler et de participer aux décisions qui s'y rattachent
- **Usage des compétences :**
possibilité d'utiliser ses compétences ou qualifications et d'en développer de nouvelles

Echelle à 9 items :

- ne pas pouvoir prendre des décisions soi-même
- très peu de liberté pour décider comment faire
- pas d'influence sur le déroulement du travail
- ne pas pouvoir apprendre de nouvelles choses
- travail répétitif
- travail non créatif
- faible niveau de compétences
- peu de variété
- peu de possibilité de développer ses compétences

Soutien social au travail

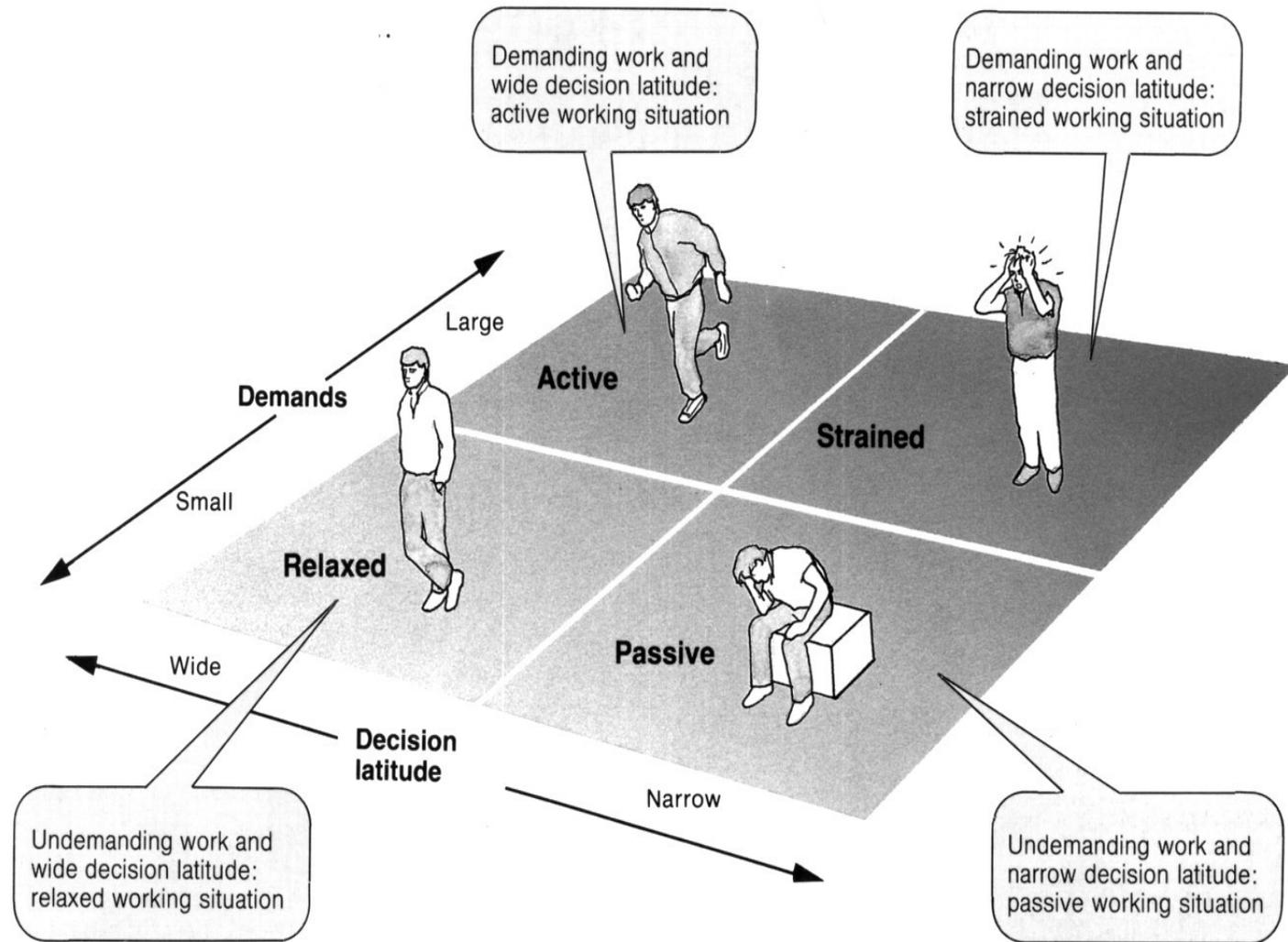
- **Définition** : aide et reconnaissance des collègues et supérieurs hiérarchiques
- **Soutien socio-émotionnel et instrumental**
- **Echelle à 8 items**
- **Soutien du supérieur** : se sent concerné, prête attention, aide à mener à bien les tâches, réussit à faire collaborer
- **Soutien des collègues** : professionnellement compétents, manifestent de l'intérêt, amicaux, aident à mener les tâches à bien

« job strain model » (Karasek 1979)

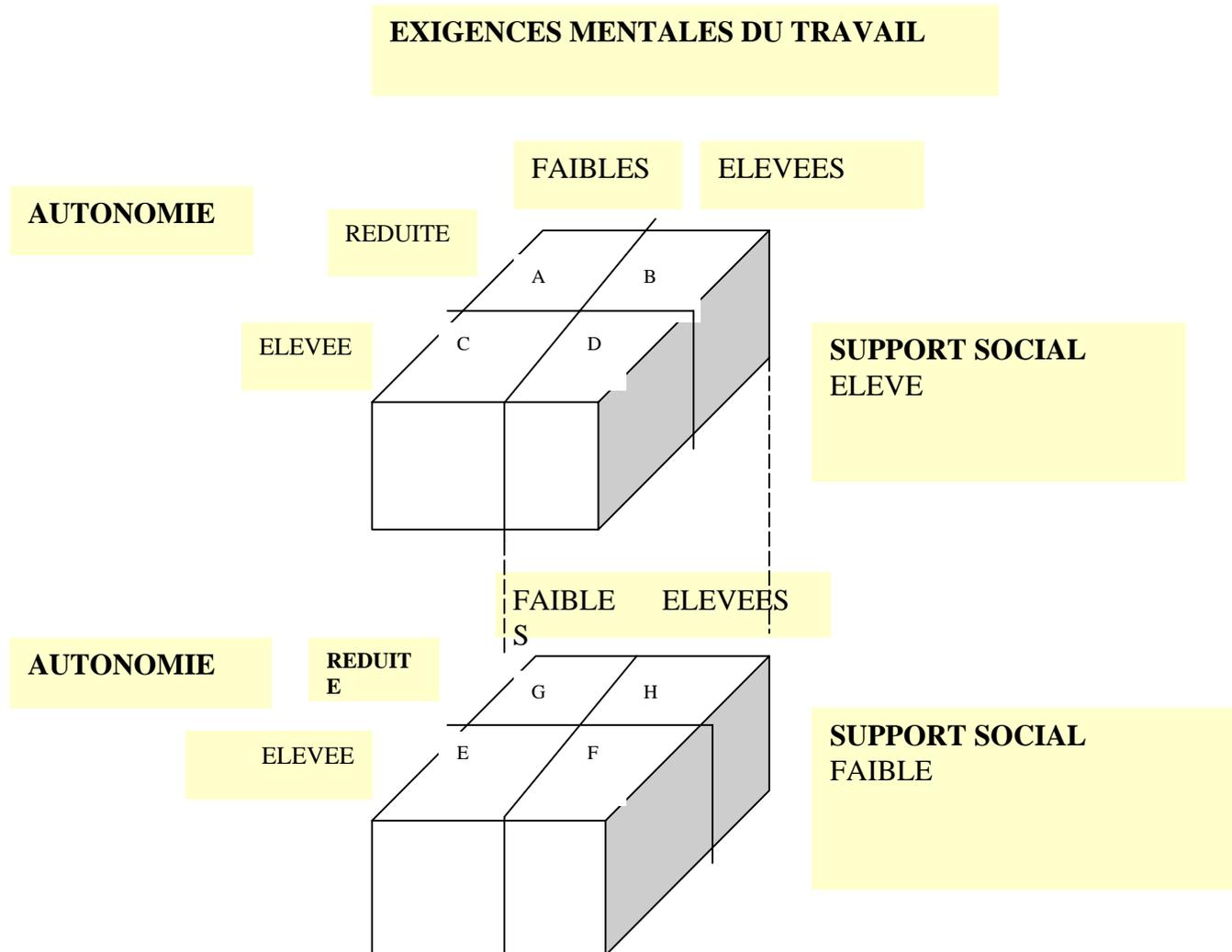
Typologie basée
sur 2 dimensions

:

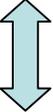
- exigences
- autonomie



« job strain model » (Karasek)

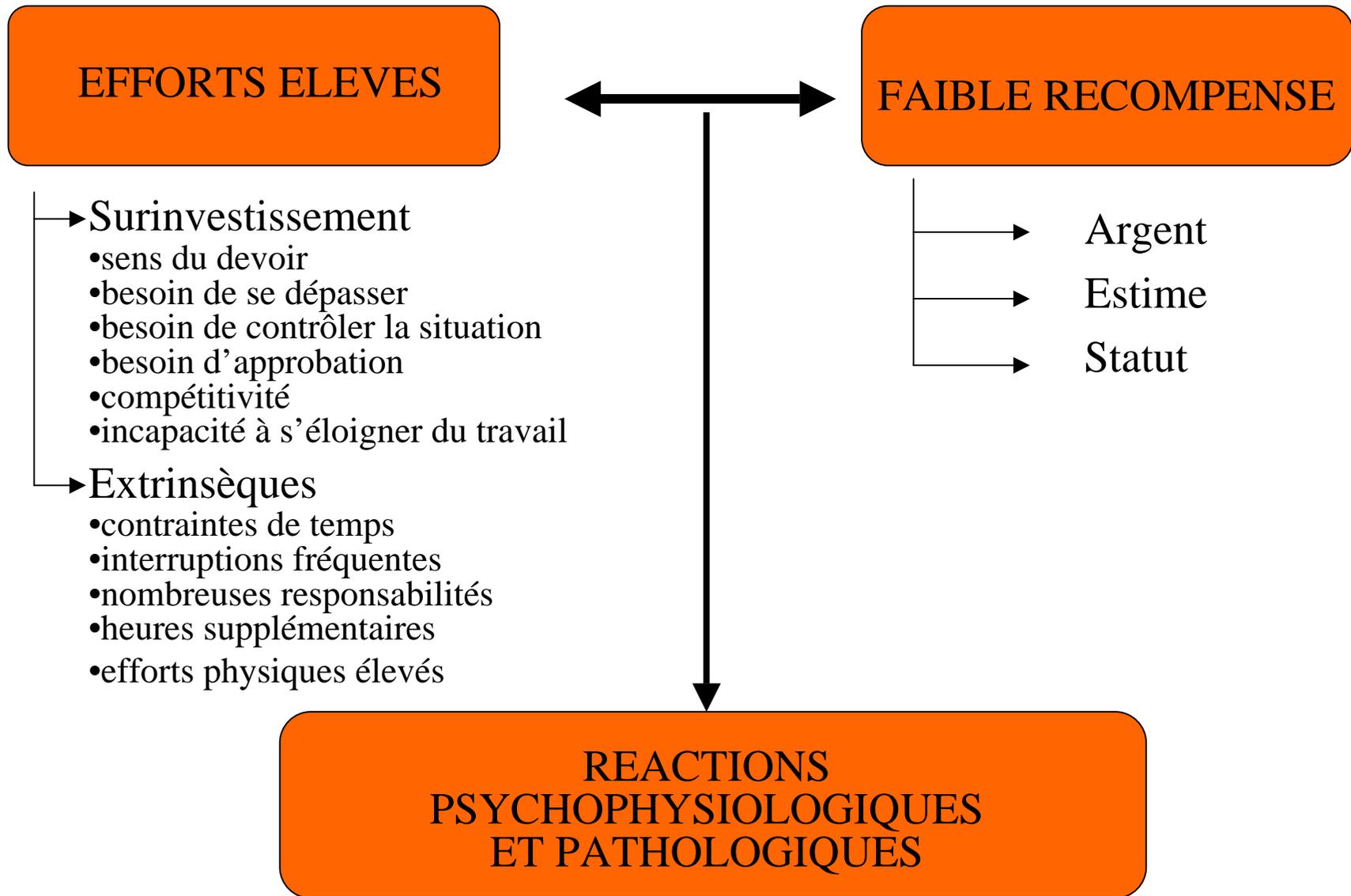


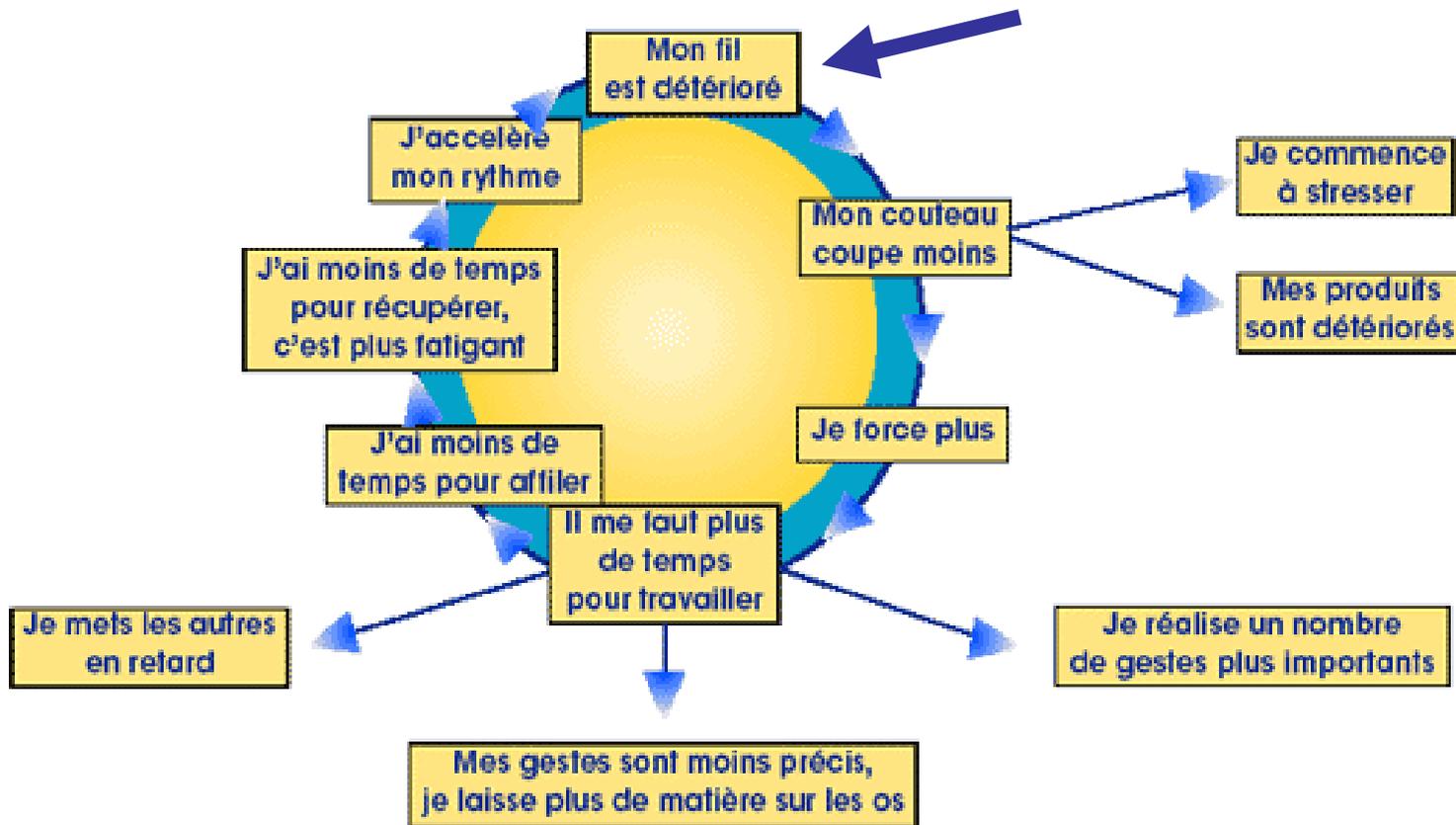
job strain model » (Karasek)

- **Situations pathogènes : celles combinant**
 - **Des exigences élevées**
 - **Peu ou pas de contrôle sur son propre travail**
 - **(un soutien social faible par l'équipe ou le chef)**
- **Le cadre dirigeant compense des responsabilités élevées par une grande liberté d'action**

- **L'employé subalterne doit produire en qualité et en temps sans disposer d'autonomie**  **risque de stress plus élevé**

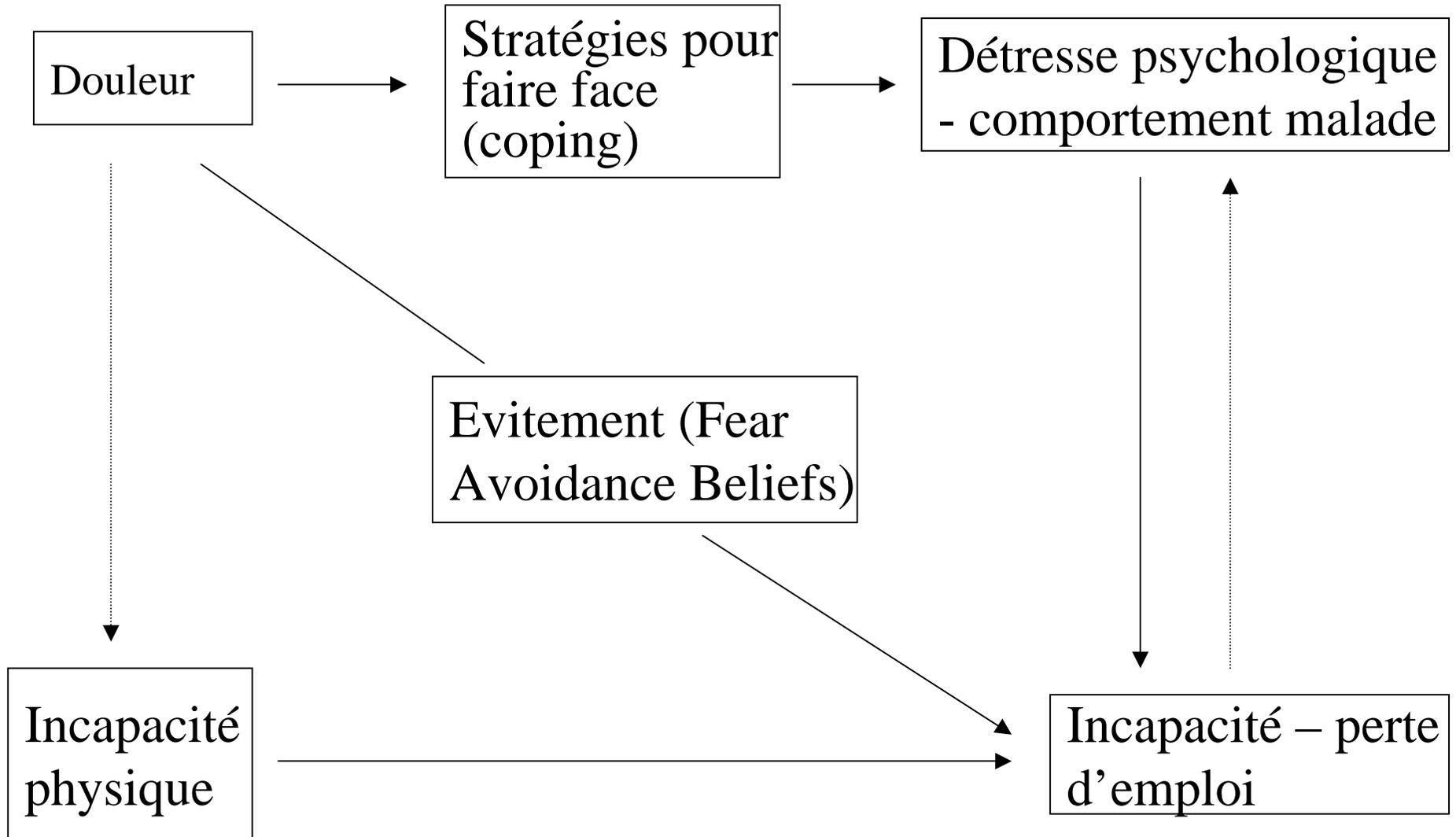


Modèle « déséquilibre Efforts/Récompenses »





Principaux circuits cognitifs, comportementaux et affectifs possibles entre lombalgie et incapacité d'après Waddell et coll. (1993).



TMS, stress et organisation du travail: résultats de la surveillance épidémiologique dans les Pays de la Loire en 2002

**Y Roquelaure^{1,2}, C Ha², A Touranchet³, A Leclerc⁴,
JY Dubré³, E Imbernon², M Goldberg^{2,4} et 68
médecins du travail**

¹Réseau TMS, CHU, Angers; ²InVS, Saint-Maurice; ³DRTE-FP, Nantes; ⁴INSERM U
687, Saint-Maurice



OBJECTIFS DU RESEAU EN ENTREPRISE

- **Évaluation de la prévalence des principaux TMS**
 - en milieu professionnel
 - en fonction des secteurs d'activité et des professions
- **Évaluation de la prévalence des facteurs de risque de TMS**
 - Biomécaniques
 - Organisationnels
 - Psychosociaux : modèle « demande – autonomie » de Karasek
- **Suivi dans le temps**

Méthodologie de la surveillance en entreprise

- **Réseau de 68 médecins du travail volontaires**
 - 15 % médecins du travail de la région
 - ensemble des secteurs d'activité
 - Inclusion aléatoire de 15-30 salariés
- **Protocole strict de recueil des données pendant 3 ans**
 - Autoquestionnaire Nordic
 - Examen clinique standardisé (Saltsa)
 - Autoévaluation des facteurs de risque de TMS²⁹

Echantillon de 1495 salariés inclus en 2002

	Echantillon de salariés		Population salariée ¹		Proportion de salariés inclus pour 1 000 salariés ¹
	Effectif	(%)	Effectif	(%)	
Hommes	895	(59,9)	582 279	(53,4)	1,537
Femmes	600	(40,1)	508 053	(46,6)	1,181
Total	1495	(100,0)	1 090 332	(100,0)	1,371

1. Population salariée âgée de 20 à 59 ans (Données INSEE 1999)

Echantillon représentatif des salariés des Pays de la Loire pour les critères : âge, département de résidence, catégorie socio-professionnelle et secteur d'activité économique

Evaluation du stress au travail

- **Modèle «demande/autonomie» de Karasek**
- **Autoquestionnaire «Job content questionnaire»**
 - **Version à 26 questions** (Niedhammer, 2002)
 - **Calcul des scores**
 - **Demande mentale (seuil > 24)**
 - **Latitude décisionnelle (seuil < 72)**
 - **Soutien social (seuil < 22)**

Demande psychologique

Soutien social

Latitude décisionnelle

- Travailler
- Travailler intensément
- Quantité excessive de travail
- Pas assez de temps
- Demandes contradictoires
- Concentration intense
- Interruptions fréquentes
- Travail bousculé
- Ralentir, attendre les autres

Superviseur:

- supérieur concerné
- supérieur attentif
- supérieur aide
- supérieur réussi

Collègues:

- collègues compétents
- collègues me manifestent intérêt
- collègues amicaux
- collègues aident

Utilisation qualifications:

- apprendre des choses nouvelles
- pas refaire toujours la même chose
- requiert créativité
- niveau élevé de qualification
- faire différentes choses (variété)
- développe ses habilités

Autorité décisionnelle :

- décision de façon autonome
- décider comment faire
- influence sur les choses

Résultats : scores de Karasek

	Demande psychologique	Latitude décisionnelle	Soutien social
Réseau			
•Hommes	22,3 (0,1)	71,1 (0,4)	24,0 (0,1)
•Femmes	22,1 (0,2)	66,8 (0,6)***	24,0 (3,8)
GAZEL^a			
•Hommes	22,7	72,9	22,1
•Femmes	22,8	68,3	21,8
Québec^b			
•Hommes	24,4	73,1	-
•Femmes	23,6	71,7	-

Moyenne (SEM) a. Niedammer (2002); b. Laroque et al. (1998)

Résultats: Situation de « tension au travail » (job strain)

DEMANDE PSYCHOLOGIQUE

AUTONOMIE DECISIONNELLE

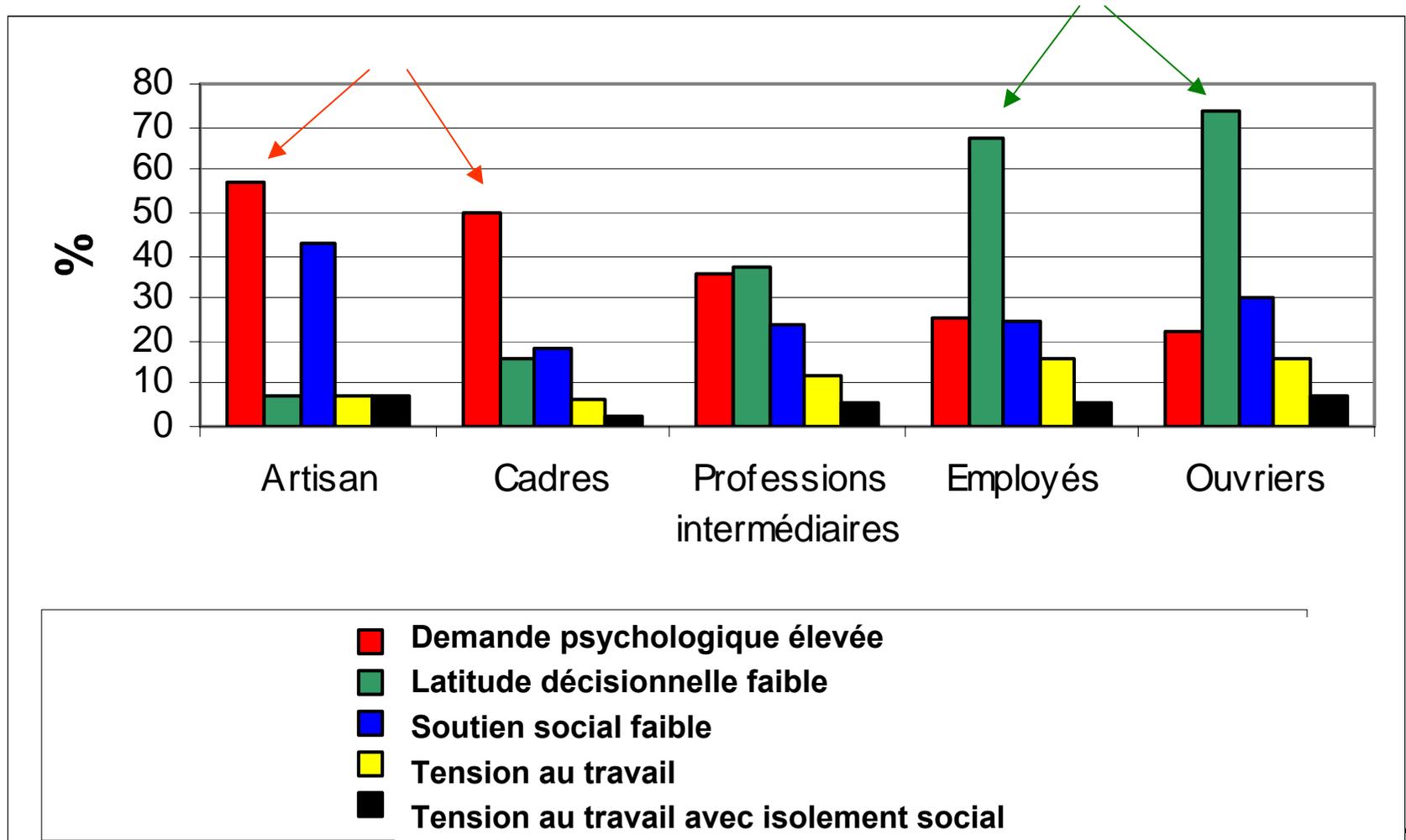
	FAIBLE	ELEVEE	
ELEVEE	23 % (détendu)	16 % (actif)	40%
FAIBLE	44 % (passif)	17 % (job strain)	<u>61%</u>

N = 1495

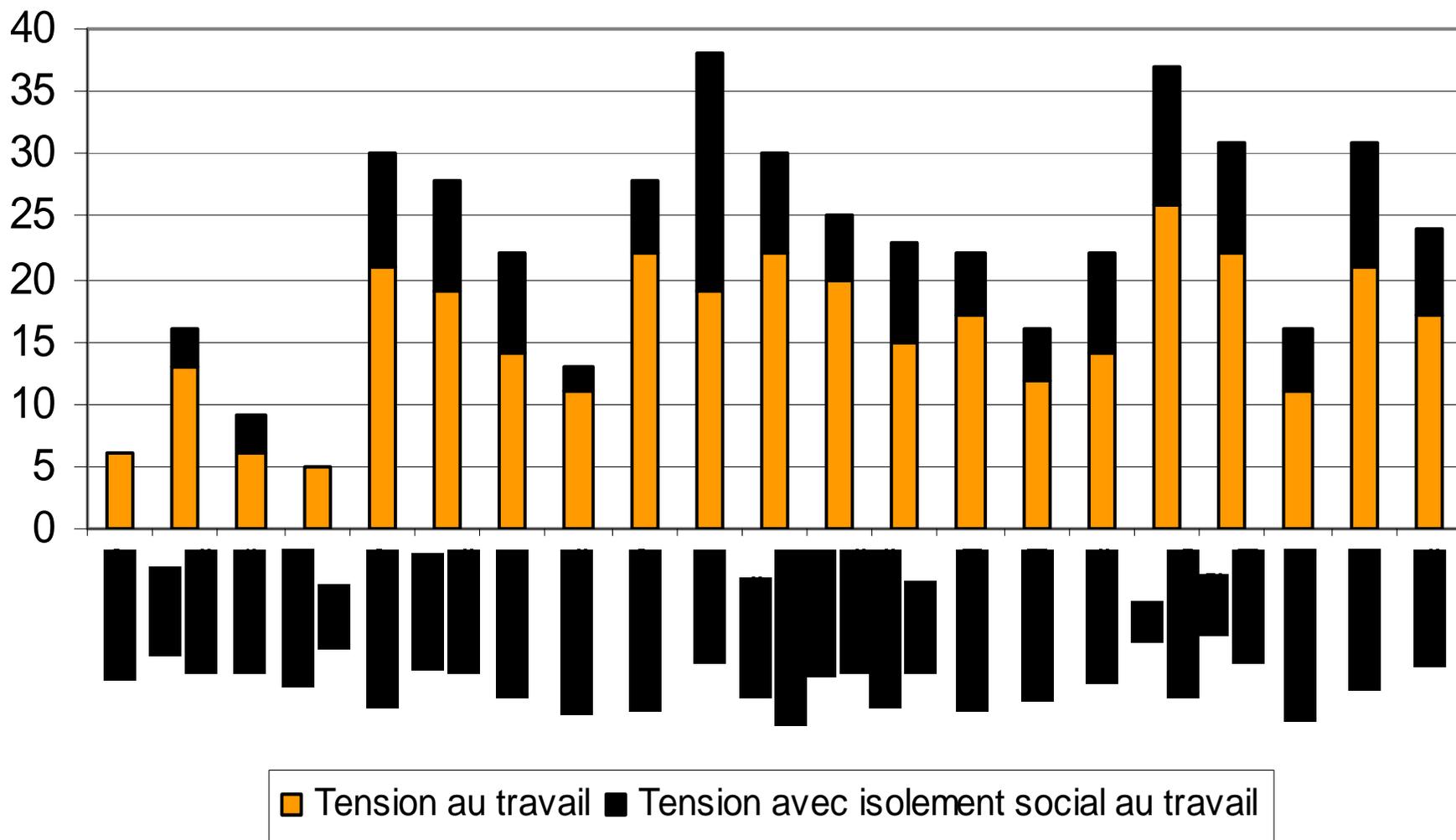
67%

33%

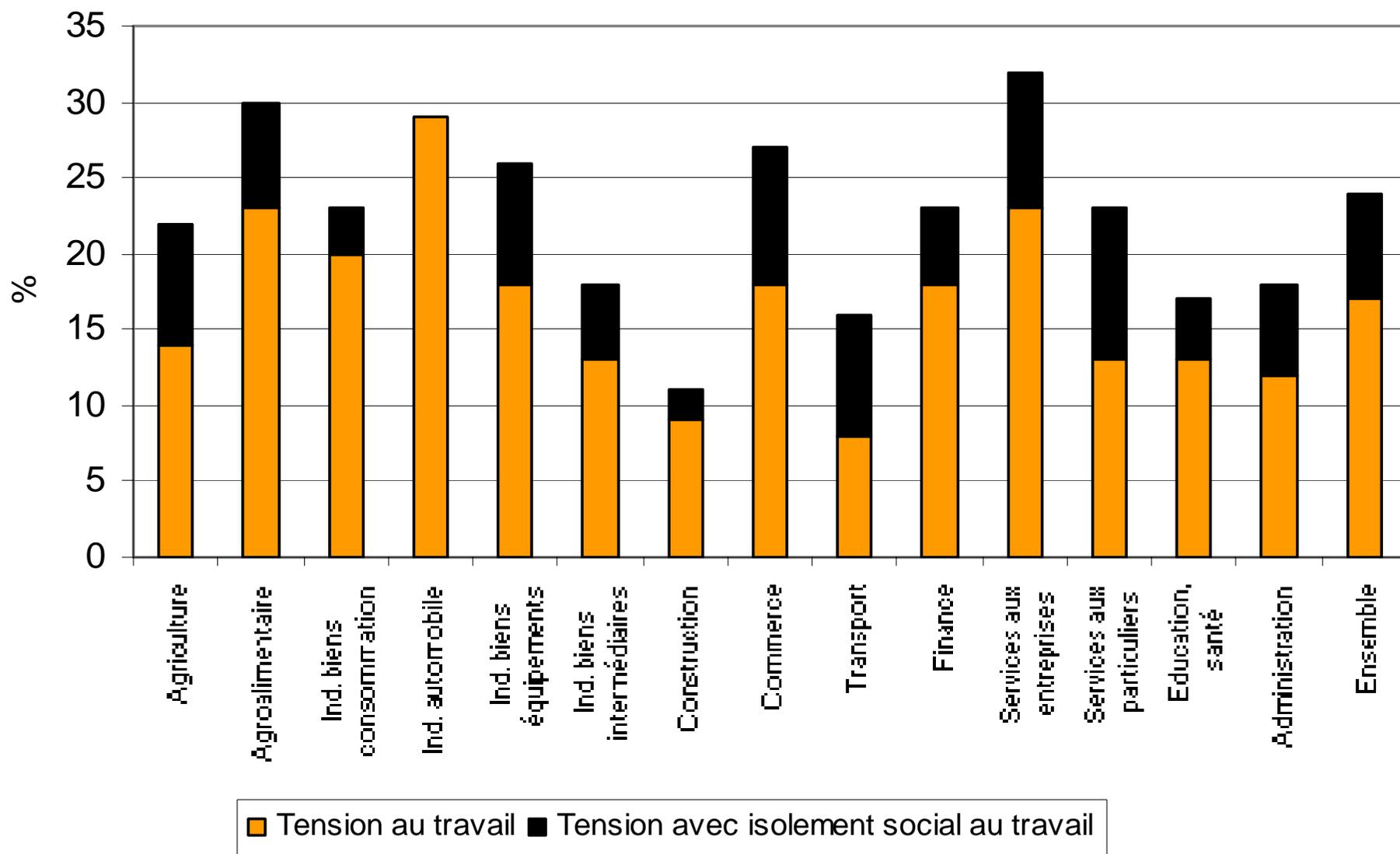
Facteurs de stress au travail en fonction de la CSP



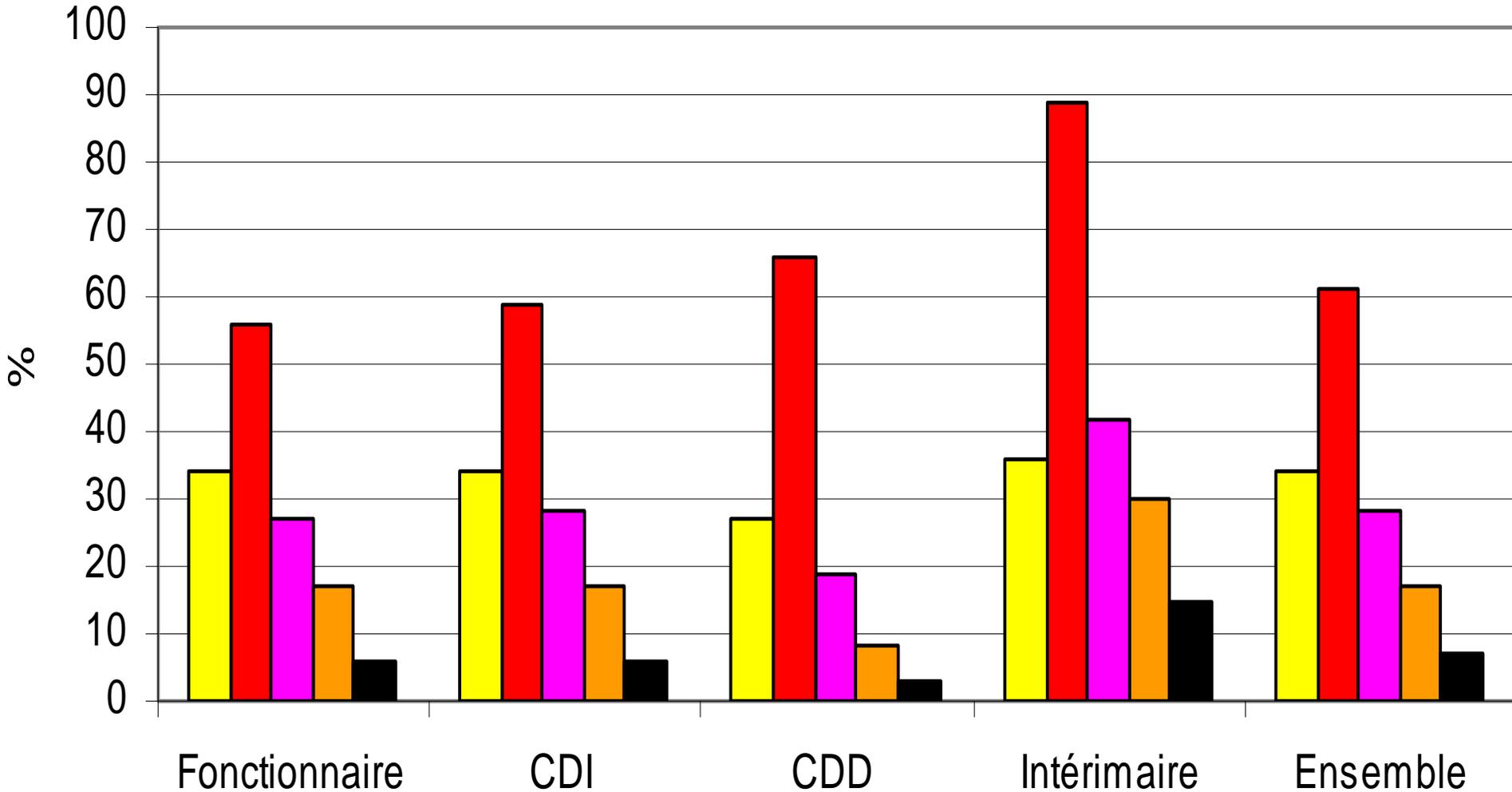
Stress lié au travail et profession



Stress lié au travail et secteurs d'activité



Stress au travail et statut de l'emploi



■ Demande mentale élevée

■ Latitude décisionnelle faible

■ Soutien social faible

■ Tension au travail

■ Tension et isolement

DISCUSSION

- **Intérêt**
 - échantillon représentatif de la population salariée
 - Mesure valide de l'exposition au stress lié au travail
- **Scores de Karasek comparables aux données de la littérature**
 - Manque de latitude décisionnelle pour 6 salariés / 10
 - Tension au travail : 17 % des salariés vs. 28 % enquête UE (Dublin)

DISCUSSION

- **Exposition au stress lié au travail varie selon**
 - Les secteurs d'activité (industrie agroalimentaire, automobile & les services)
 - Le contrat de travail (intérimaire)
 - Les professions : le stress n'est pas l'apanage des cadres
 - **Composante du stress varient fonction de la CSP**
 - Cadres: excès de demande
 - Ouvriers: manque d'autonomie décisionnelle
- **Conséquences +++ pour la prévention I et II**

Graphique 62 — Travailleurs faisant état de stress (par profession)

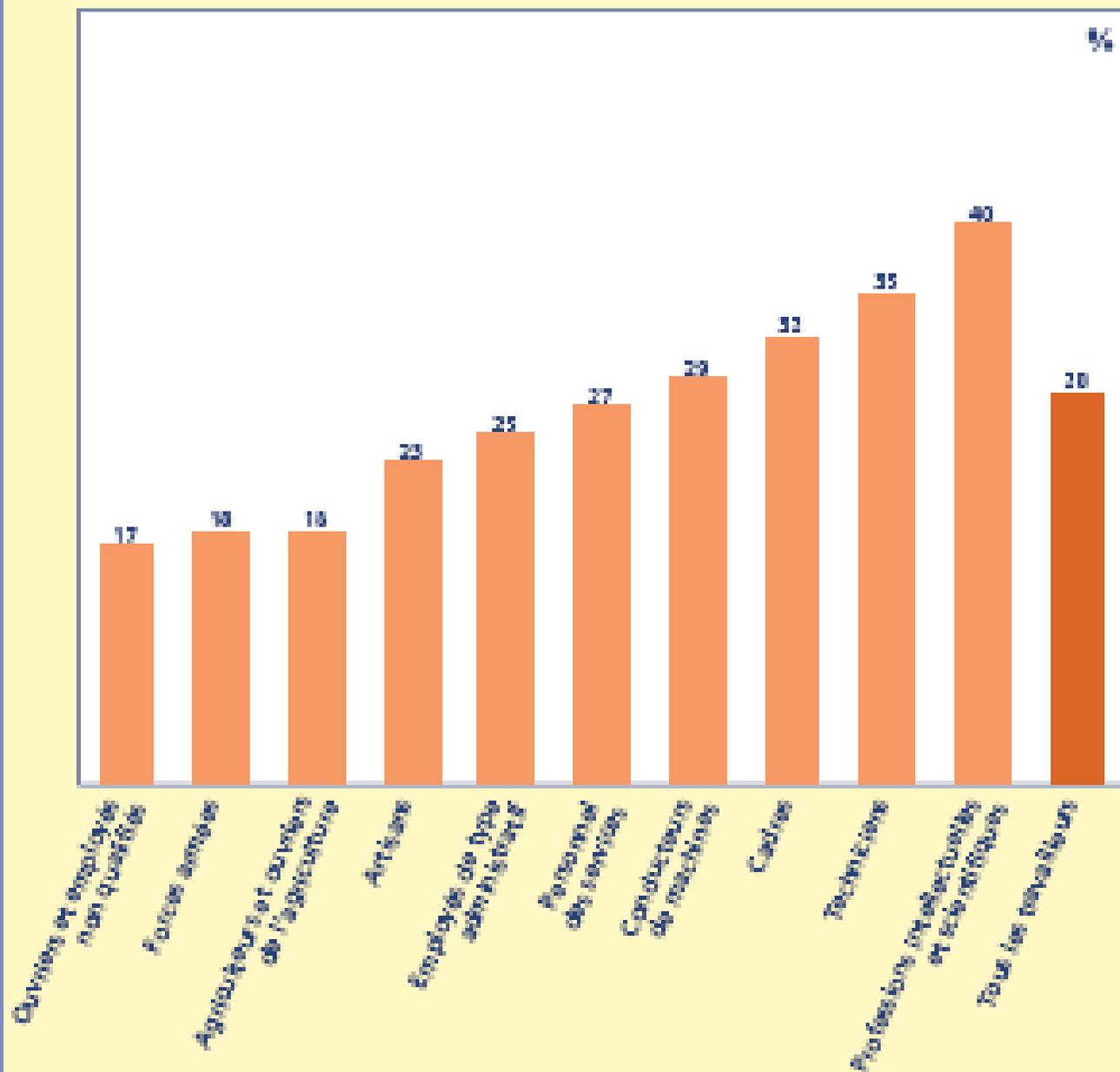
Enquête EU

Conditions de travail
2000 :

Ouvriers et employés non qualif. : 17%

Cadres : 32%

Professions intellectuelles : 40 %



Prévention collective et individuelle du stress au travail

- Objectif : déplacer la vision du stress par l'organisation
 - d'une pathologie ou souffrance à écouter
 - à un **appel à examiner les conditions du travail**
- Principes de la prévention du stress au travail
 - Actions collectives et individuelles
 - Actions sur l'organisation du travail
 - Place importante du collectif de travail

Démarche globale

- **Principe 1: Hygiène de vie quant à la gestion du temps**
 - Lutte contre le morcellement
 - Maintien/création d'espaces de régulation
- **Principe 2 : une prescription gérable**
 - clarté des objectifs assignés ou de l'auto-prescription
 - des moyens accessibles et adaptés
 - des marges de manœuvre possibles sur les objectifs et les procédures

Démarche globale

- **Principe 3: Ménager une place pour un travail collectif réflexif :**
 - Le collectif comme producteur :
 - de compétences
 - de stratégies de régulation
 - L'activité réflexive collective
 - partage des savoirs et des pratiques
 - élaboration des identités professionnelles
 - Construction de compétences et de référentiels

Prévention individuelle: un complément

- **Techniques de gestion du stress**
 - Approche individuelle du stress
 - Complément de la réduction collective des contraintes physiques et psychosociales
- **Action sur les réactions individuelles au stress**
 - Accompagnement individuel
 - Travail en groupe
- **Manque d'évaluation**
 - Intérêt pour l'encadrement (excès de demande)
 - Moindre valeur pour les cols bleus ?