



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DGT – Inspection
Médicale du Travail

&

Dares

• Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

*Département Conditions de
Travail et santé*

La souffrance au travail

Comprendre pour agir



Restitutions de l'enquête Sumer 2016-2017
Equipe nationale Sumer

Interroger la souffrance au travail dans l'enquête Sumer

- L'enquête Sumer permet de repérer les salariés concernés par certains risques psychosociaux avec trois indicateurs de RPS présents dans l'auto-questionnaire :
 - **Le Job Strain** (calculé à partir du questionnaire de Karasek)
 - **Le manque de reconnaissance** (calculé à partir du questionnaire de Siegrist)
 - **Les comportements hostiles**
- En mettant en parallèle le vécu du travail des salariés dans l'autoquestionnaire avec les conditions de travail dans le questionnaire principal, l'enquête Sumer réponds aux questions suivantes :
 - **Ces 3 modes d'expression de la souffrance au travail sont-ils liés entre eux?**
 - **Quels sont les modes d'organisation du travail facteurs de RPS ?**
 - **Sont-ils susceptibles de dégrader la santé des salariés ?**

Le Job Strain (Questionnaire de Karasek)

Questionnaire de Karasek :

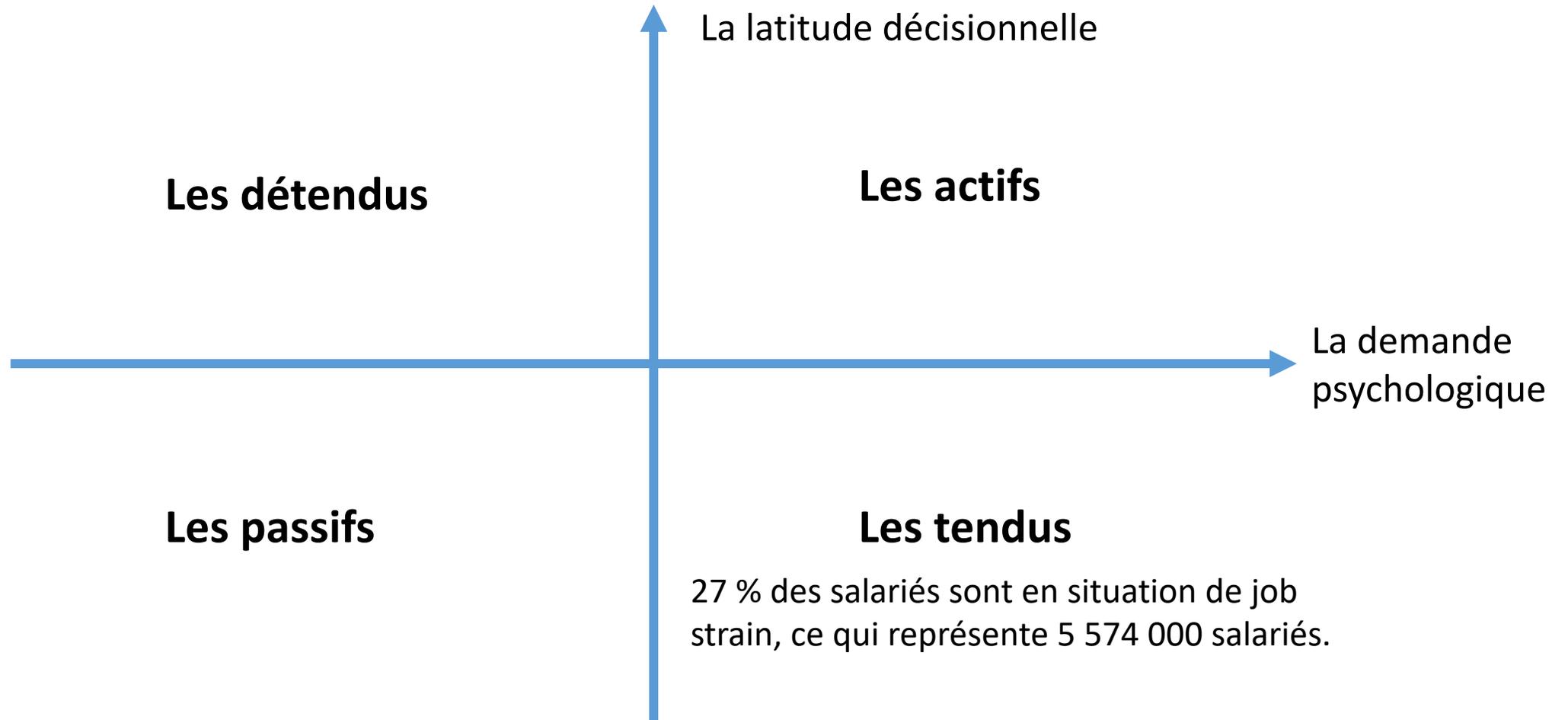
- Questions sur **la Demande psychologique**
- Questions sur **la Latitude décisionnelle**

⇒ « **Job Strain** » (ou tension au travail) = **forte demande psychologique + faible latitude décisionnelle** = *par construction, environ 25% des salariés*

Le job strain est :

- Prédicatif des troubles musculo-squelettiques, des accidents cardio-vasculaires, de la dépression
- Aggravé par le manque de soutien social

Job Strain en 2017



Le manque de reconnaissance (Questionnaire de Siegrist)

Par construction, 51 % des salariés (déclarent manquer de reconnaissance en 2017) sont sous la médiane du score de reconnaissance

Le questionnaire de Siegrist :

- Efforts consentis par le salariés :

- contraintes de temps,
- interruptions dans son travail,
- responsabilités...

- Récompense attendue en retour :

- estime perçue
- perspectives de promotion et de salaire
- sécurité de l'emploi

Remarque:

utilisation que de la partie « reconnaissance » car la notion d'effort est proche de la demande psychologique du Karasek

Calcul:

facteur récompense est dichotomisé à la médiane de l'échantillon total
le salarié situé au dessus est considéré comme ayant un manque de reconnaissance

Les comportements hostiles

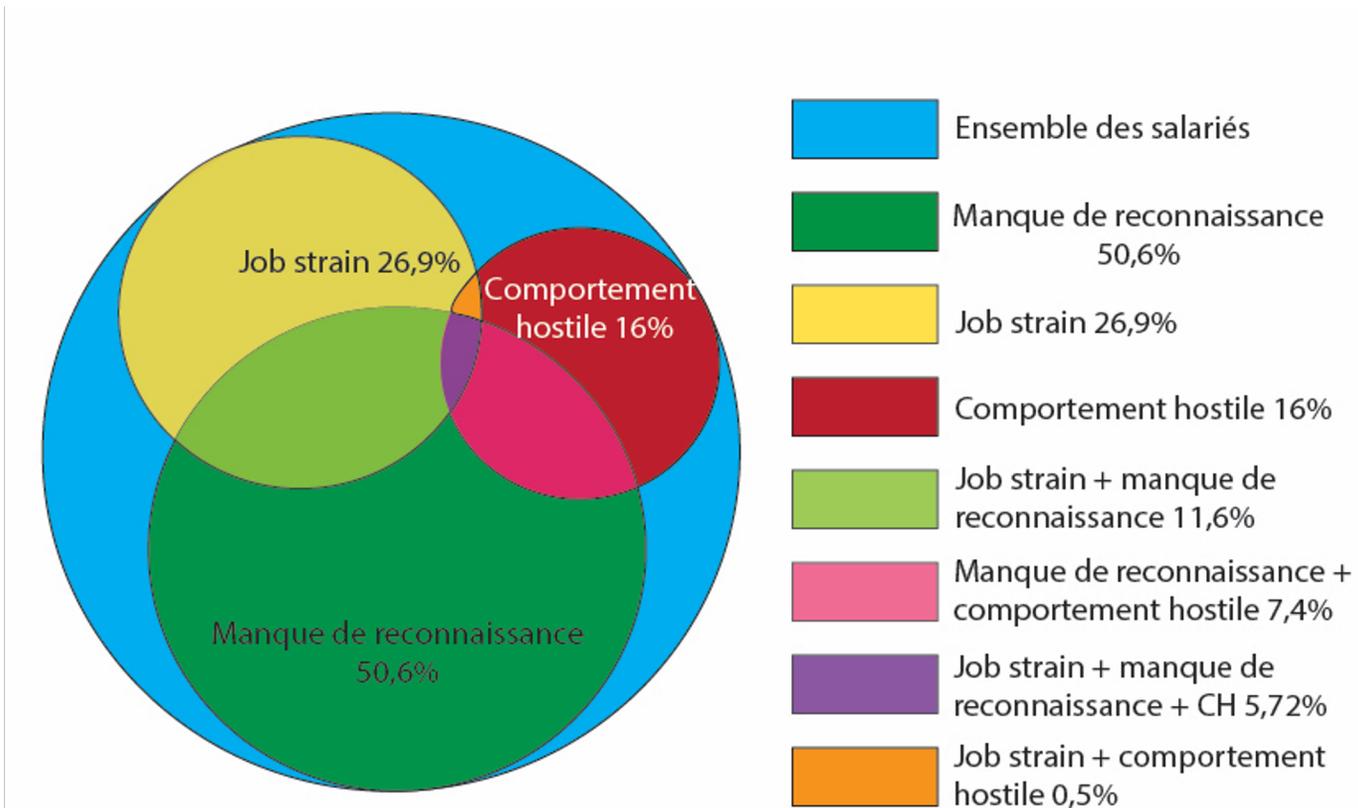
16% des salariés ont déclaré avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois

3 catégories de comportements hostiles :

- *Les atteintes dégradantes 2%*
- *Le déni de reconnaissance 10%*
- *Les comportements méprisants 11%*

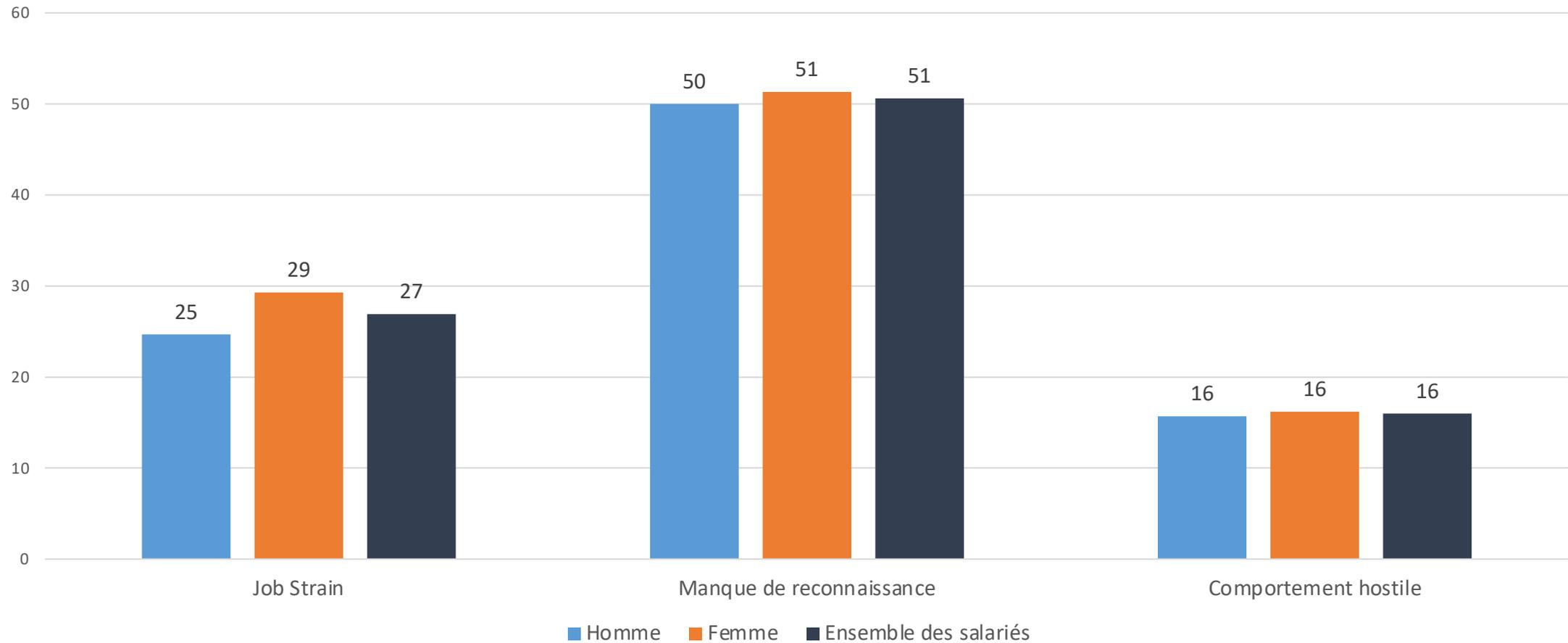
Des modes d'expression différents de la souffrance au travail

- 6% des salariés cumulent ces 3 indicateurs
- 7% des salariés ont connu des comportements hostiles et déclarent manquer de reconnaissance
- 11% des salariés sont en situation de job strain et déclarent manquer de reconnaissance



Caractéristiques des salariés exposés aux indicateurs de RPS retenus

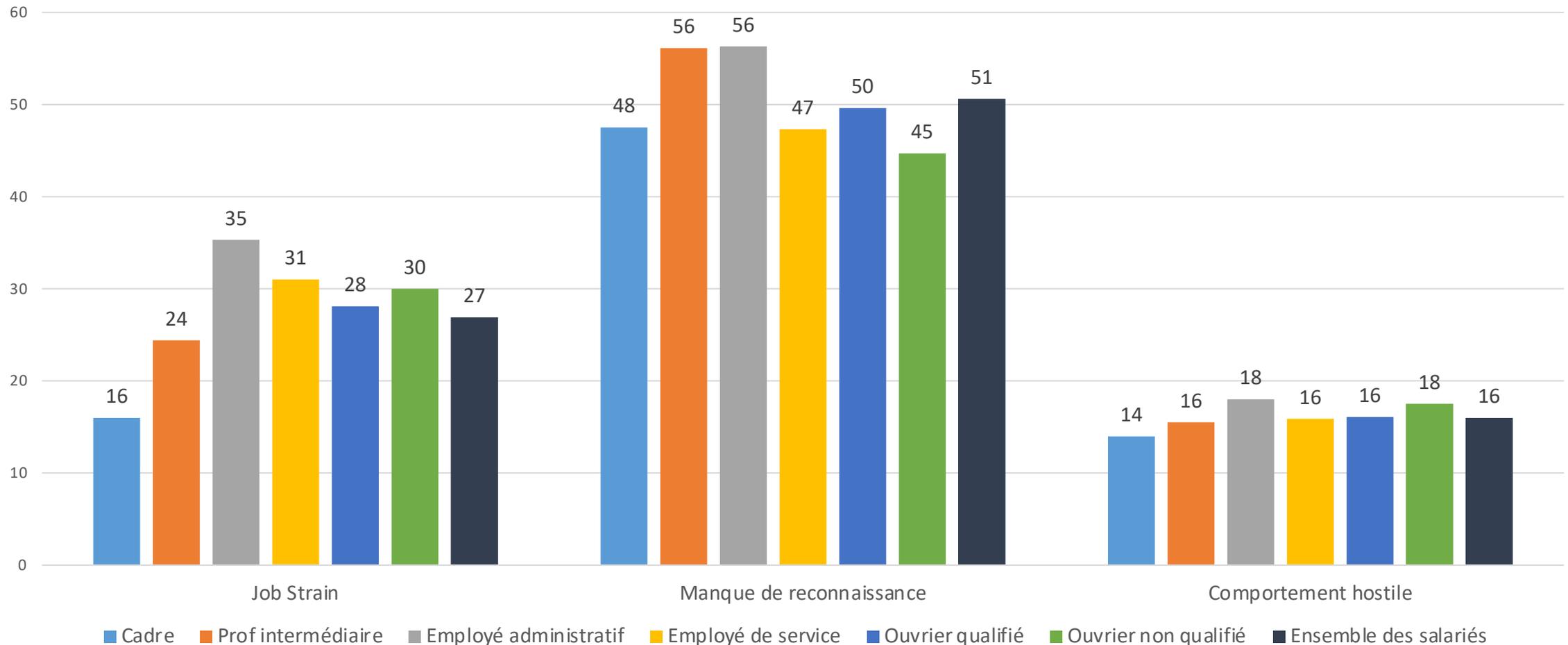
- Selon le sexe :



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Caractéristiques des salariés exposés aux indicateurs de RPS retenus

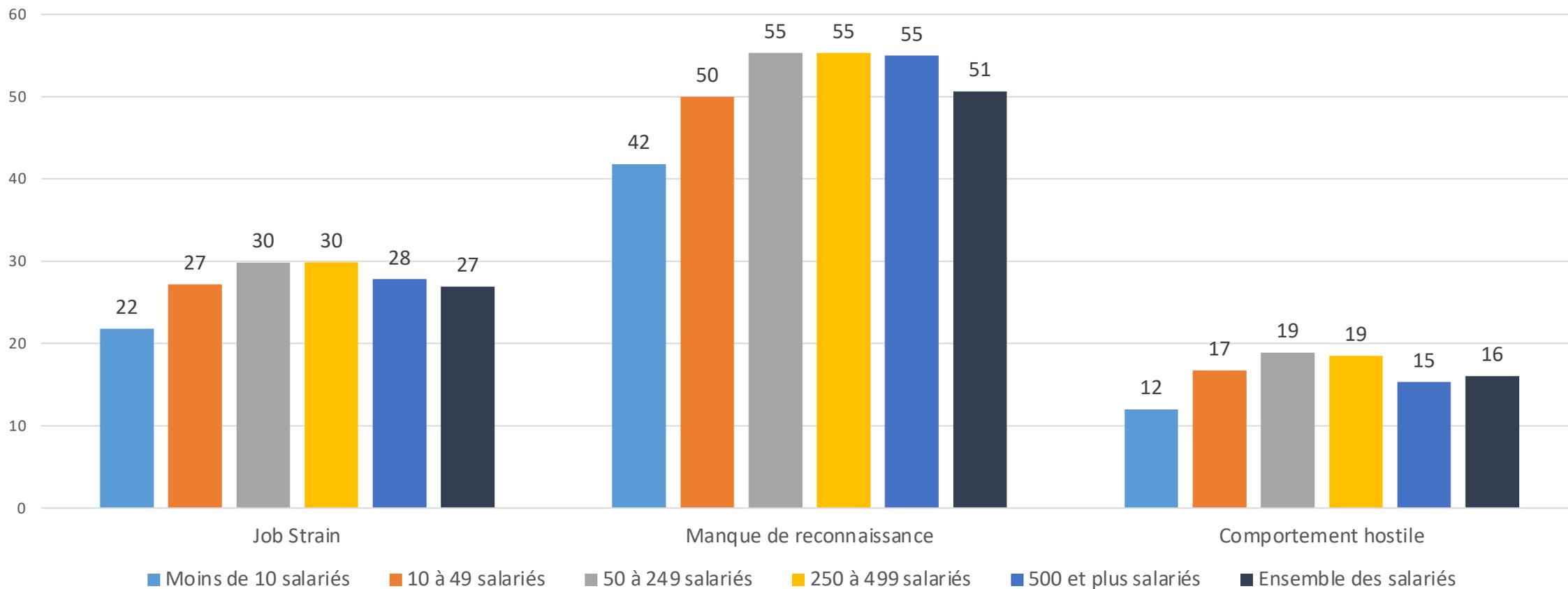
- Selon la catégorie socio-professionnelle



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Caractéristiques des salariés exposés aux indicateurs de RPS retenus

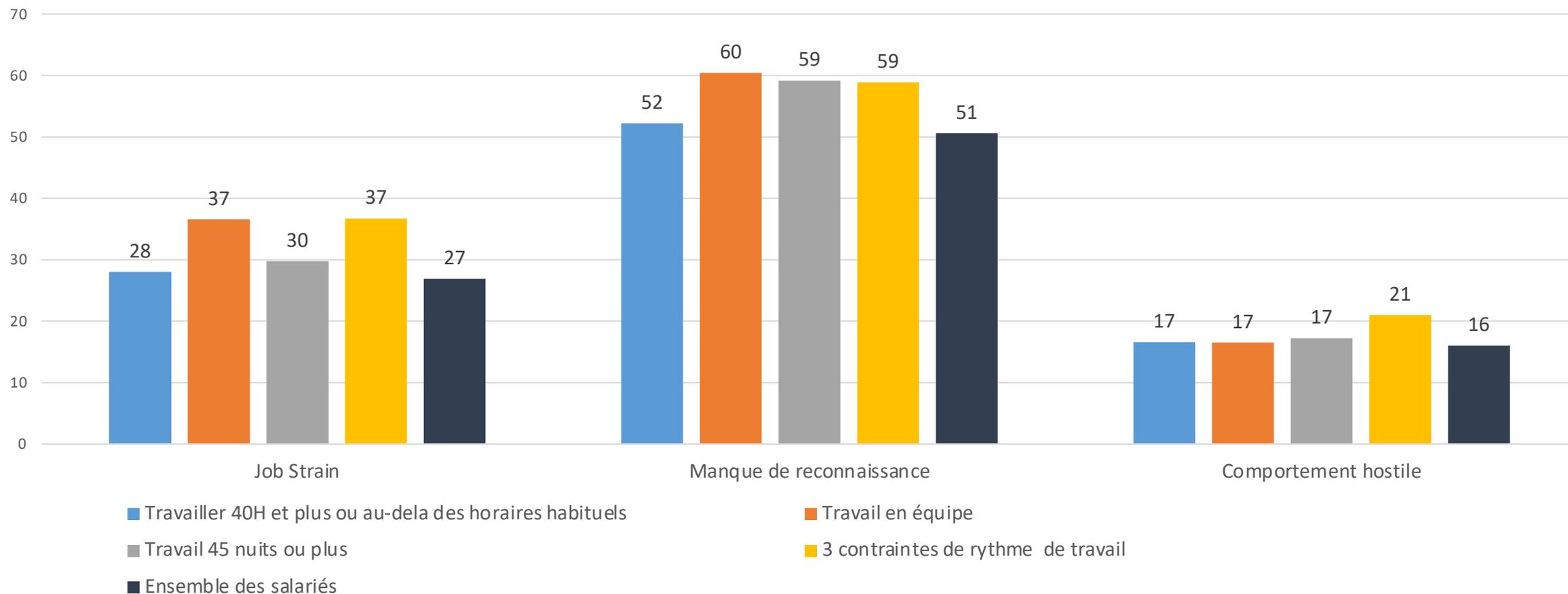
- Selon la taille de l'établissement :



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Les conditions de travail et expositions aux 3 indicateurs de RPS retenus

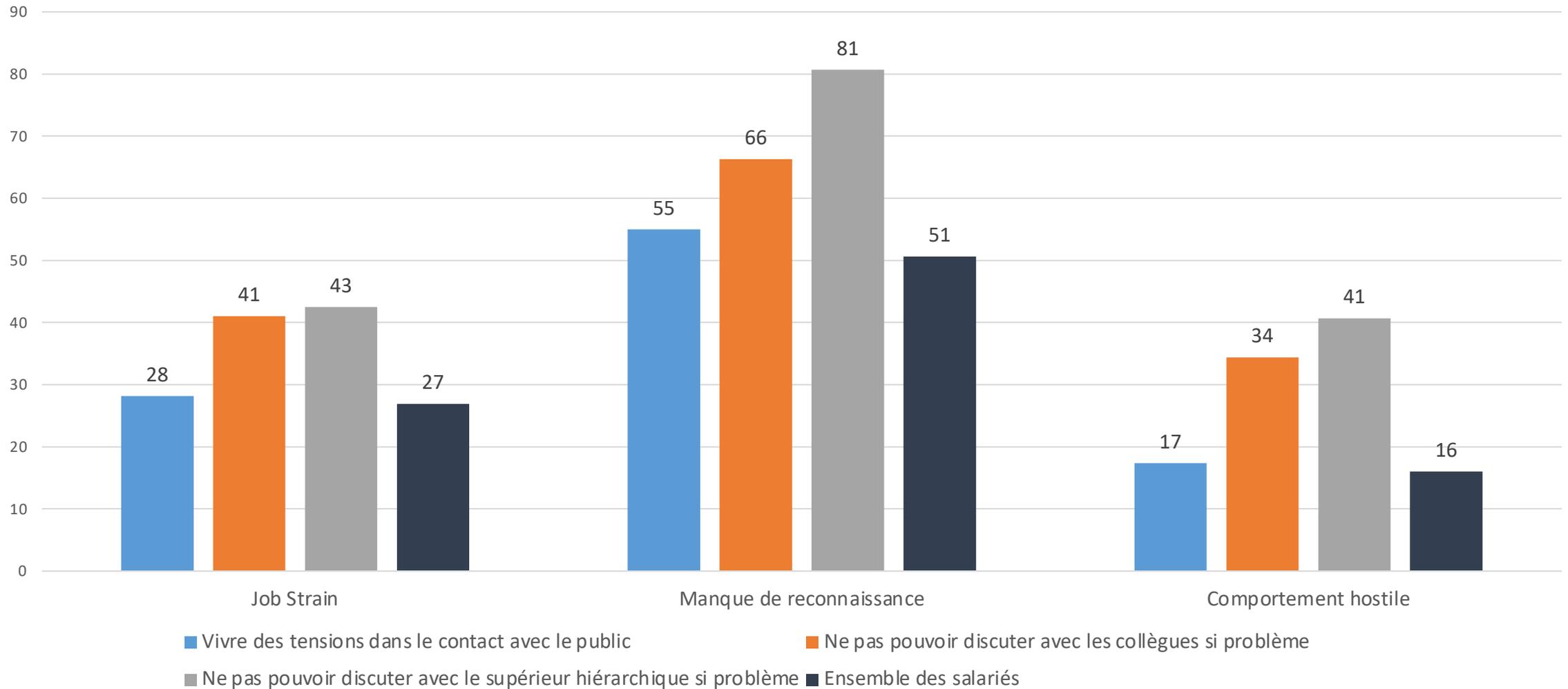
- Selon le temps de travail et rythme de travail



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Les conditions de travail et expositions aux 3 indicateurs de RPS retenus

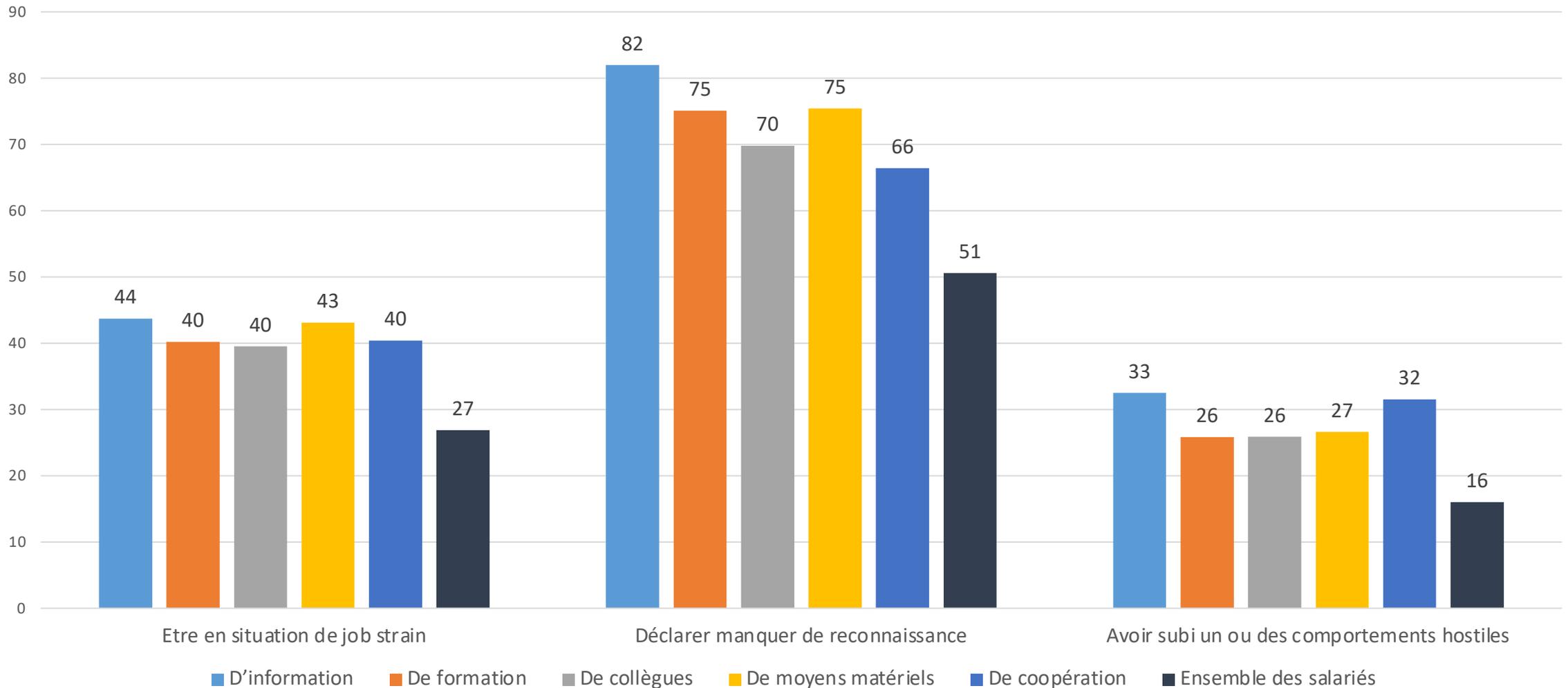
- Selon les relations de travail



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Les conditions de travail et expositions aux 3 indicateurs de RPS retenus

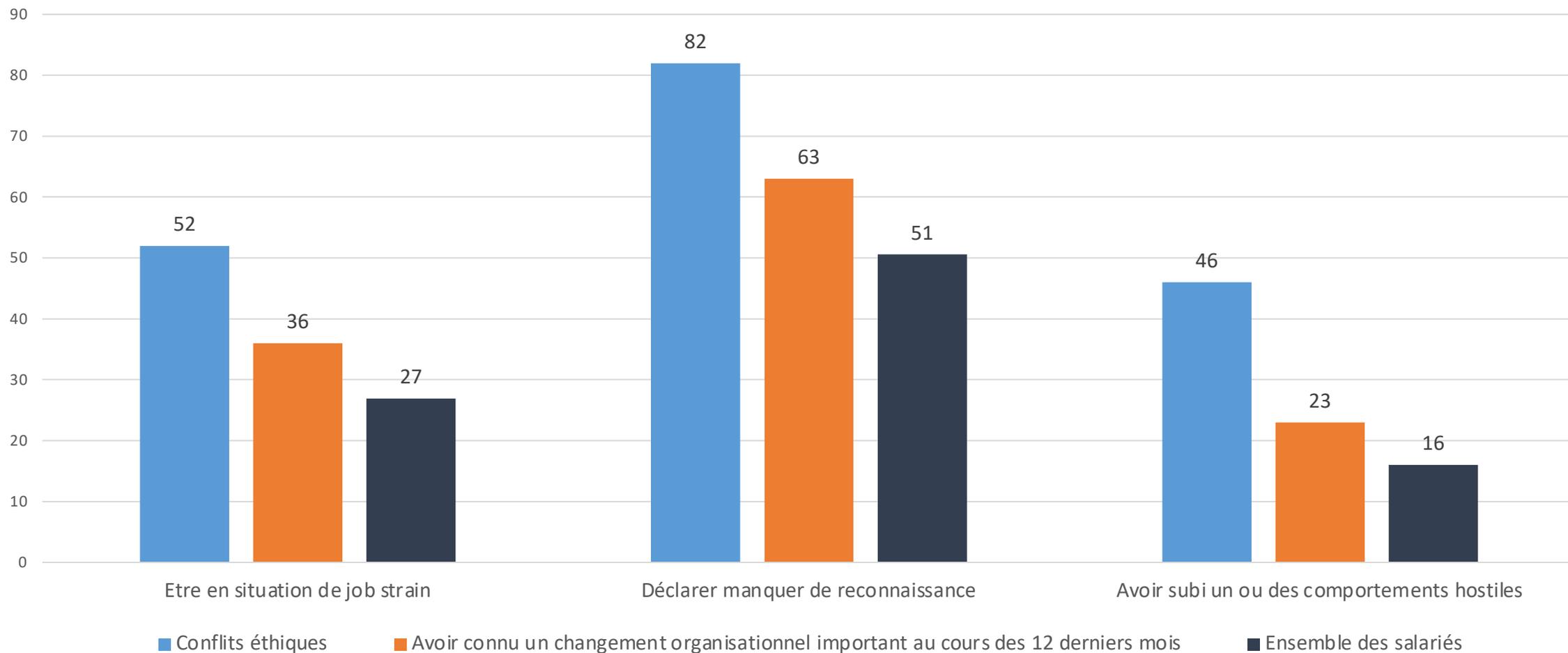
- Selon le travail empêché



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

Les conditions de travail et expositions aux 3 indicateurs de RPS retenus

- Selon conflits éthiques et de valeurs au travail et des modifications de l'environnement de travail



Champ : 2017 ; ensemble des salariés en France entière.

La part du déterminant professionnel dans la dépression

- Les salariés exposés aux 3 indicateurs de RPS ont plus souvent un état dépressif selon le Patient-Health Questionnaire (PHQ-9)
- 53% des salariés qui sont en situation de job strain ont souffert de dépression contre 36% pour l'ensemble des salariés

| | Ensemble | Job Strain | Manque de reconnaissance | Comportement hostile |
|---|----------|------------|--------------------------|----------------------|
| Dépression légère à sévère (score PHQ9 >=5) | 36 | 53 | 51 | 64 |
| Dépressions modérées et sévères (score PHQ9 >=10) | 11 | 20 | 18 | 30 |

Des salariés plus fréquemment absents du travail, un coût important pour l'entreprise

| | Ensemble des salariés | Job Strain | Manque de reconnaissance | Comportement hostile |
|--|-----------------------|------------|--------------------------|----------------------|
| Au moins 1 arrêt de travail au cours des 12 derniers mois | 35 | 41 | 40 | 45 |
| Au moins 1 accident du travail au cours des 12 derniers mois | 8 | 11 | 9 | 13 |

Conclusion

- Les trois indicateurs - marqueurs ou prémices de la souffrance au travail - mesurés dans l'enquête Sumer (Job Strain, manque de reconnaissance et comportements hostiles) sont liés entre eux.
 - Les contraintes organisationnelles , le manque de moyens pour faire correctement le travail , la dégradation des collectifs de travail et les réorganisations apparaissent comme des facteurs majorant les trois indicateurs de RPS
 - Les salariés exposés à ces trois indicateurs sont en moins bonne santé mentale que les autres et ont un absentéisme et une accidentologie plus important.
- ⇒ **Importance d'interroger l'organisation du travail au sens large pour mettre en place une prévention primaire efficace permettant de réduire la souffrance au travail et l'absentéisme.**