

## Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ?

En France, les ouvriers intérimaires, qui représentent la majorité des personnes en intérim et 8 % des ouvriers, sont très fortement exposés à des contraintes physiques dans leur travail. Ils sont 22 % à manipuler des charges lourdes plus de 20 heures par semaine contre 12 % pour l'ensemble des ouvriers. Ces contraintes s'expliquent toutefois davantage par les caractéristiques des métiers qu'exercent les intérimaires que par leur statut d'intérimaire.

À première vue, les ouvriers intérimaires semblent moins exposés aux produits chimiques dangereux que les autres ouvriers. Mais ce résultat doit être nuancé du fait d'une large méconnaissance de leurs expositions par les médecins du travail ou par eux-mêmes.

Les rythmes de travail des ouvriers intérimaires sont particulièrement contraints. Selon l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels, ils déclarent deux fois plus souvent que les autres ouvriers que leur rythme de travail est déterminé par le déplacement automatique d'un produit (23 % contre 11 %) ou par la cadence automatique d'une machine (25 % contre 12 %).

Les intérimaires travaillent souvent dans des secteurs à risques professionnels élevés (construction, industrie, logistique, etc.) et sont soumis à de fréquents changements de poste. Ils exercent leur activité dans des entreprises distinctes de leur employeur, qui est l'entreprise de travail temporaire (ETT). Les responsabilités concernant la prévention sont partagées entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice. Le Code du travail prévoit une « égalité de traitement » entre salariés intérimaires et salariés permanents : mais, dans la pratique, les intérimaires sont-ils plus ou moins exposés à certains risques professionnels, et si oui auxquels ?

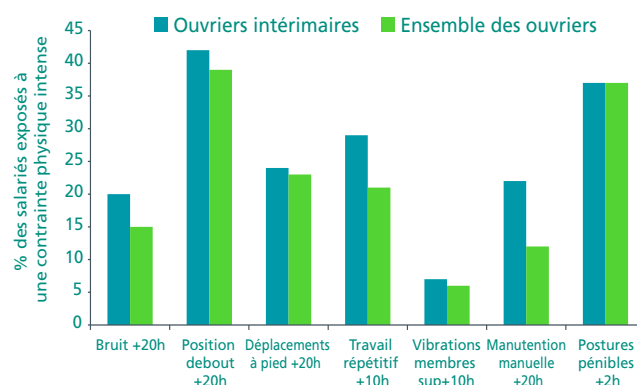
L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels de 2010 (Sumer) et l'enquête Conditions de travail 2013 permettent d'apporter un éclairage utile sur cette question. Dans la mesure où 80 % des intérimaires sont ouvriers et où les expositions dépendent fortement de la catégorie socioprofessionnelle, cette étude est centrée sur les ouvriers.

### Contraintes physiques : des différences liées surtout aux métiers exercés

Quel que soit leur statut, les ouvriers sont fortement exposés à des contraintes physiques dans leur travail et les ouvriers intérimaires encore davantage (graphique 1). Néanmoins, ces différences s'expliquent le plus souvent par les caractéristiques des métiers exercés par les intérimaires et non par le statut d'intérimaire.

Ainsi, 42 % des ouvriers intérimaires travaillent debout au moins 20 heures par semaine contre 39 % pour l'ensemble des ouvriers ; mais cette différence n'est pas significativement différente de zéro quand on prend en compte le sexe, l'âge, le secteur d'activité et la taille de l'établissement. De même, la manutention manuelle de charges plus de 20 heures par semaine concerne 22 % des intérimaires contre 12 % pour l'ensemble des ouvriers, un écart qui ne s'explique pas principalement par leur statut d'intérimaire mais par les métiers qu'ils exercent, notamment dans la construction et la logistique : à métiers identiques, l'écart n'est pas statistiquement significatif. Il en va

Graphique 1  
Les contraintes physiques des ouvriers intérimaires



Lecture : 20 % des ouvriers intérimaires sont exposés à un bruit supérieur ou égal à 80 dB plus de 20 heures par semaine, contre 14 % pour l'ensemble des ouvriers.

Champ : ouvriers.

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

de même pour le bruit : 20 % des intérimaires subissent un bruit d'au moins 85 dB plus de 20 heures par semaine, contre 15 % pour l'ensemble des ouvriers, mais l'écart n'est pas statistiquement significatif une fois prises en compte les caractéristiques des salariés, dont le métier (1).

Les seules expositions physiques plus présentes pour les ouvriers intérimaires sont le travail répétitif plus de 10 heures par semaine (29 % sont concernés contre 21 % pour l'ensemble), ainsi que les vibrations des membres supérieurs (bras, épaules) qui concernent 7 % des ouvriers intérimaires contre 6 % pour l'ensemble, ces différences étant significatives toutes choses égales par ailleurs.

### Agents cancérigènes : des intérimaires moins souvent signalés comme exposés...

Selon les médecins du travail qui ont réalisé l'enquête Sumer 2010, 59 % des ouvriers sont exposés à un produit chimique au cours de la semaine de référence, mais seulement 45 % des ouvriers intérimaires. De même, si 25 % de l'ensemble des ouvriers sont exposés à au moins un produit chimique cancérigène, c'est le cas de 19 % des ouvriers intérimaires, qui sont par ailleurs moins exposés aux radiations et rayonnements (tableau 1).

La réglementation explique en partie cet écart : l'exposition des travailleurs intérimaires à certains agents chimiques dangereux est interdite (article D. 4154-1 du Code du travail, encadré 1). C'est le cas pour l'amiante, le chlorure de vinyle, le cadmium, les amines aromatiques, etc. Néanmoins, alors que 5 % des ouvriers non intérimaires sont exposés à l'un de ces produits (2), l'exposition des ouvriers intérimaires est assez proche (4 %). La moindre exposition globale des intérimaires selon l'enquête Sumer ne s'explique donc que très partiellement par la réglementation.

### ... mais des expositions moins bien connues des médecins du travail

Une autre interprétation est celle d'une sous-évaluation des expositions des travailleurs intérimaires par les médecins enquêteurs qui renseignent les expositions dans l'enquête Sumer. En effet, quand ils signalent une exposition à un produit cancérigène pour des intérimaires, les médecins en ont une moins bonne connaissance que pour les autres salariés. Ainsi, ils déclarent ne pas pouvoir renseigner la durée de l'exposition à un cancérigène pour 7 % des intérimaires (contre 3 % pour l'ensemble des ouvriers). De même, l'intensité de l'exposition est non renseignée pour 23 % des intérimaires (contre 18 % pour l'ensemble des ouvriers), et l'information sur les protections collectives est absente pour 43 % des intérimaires (contre 25 %) (graphique 2).

Ce constat laisse penser que les médecins du travail connaissent moins bien les expositions chimiques des salariés intérimaires que celles des autres salariés : les intérimaires restent souvent peu de temps sur leur poste de travail, ce qui rend plus difficile une connaissance approfondie de leur situation concrète par les médecins. Si ces derniers ont plus de mal à renseigner les caractéristiques précises des expositions chimiques pour les intérimaires, on peut supposer qu'ils identifient également moins bien l'existence même de leurs expositions (d'où une sous-déclaration par ces médecins dans l'enquête).

### « Produits dangereux » : le point de vue des salariés

Les expositions chimiques des ouvriers intérimaires peuvent être examinées sous un autre angle, celui de la perception des salariés eux-mêmes, grâce à l'enquête Conditions de travail de 2013 (encadré 2). On y demande aux travailleurs s'ils sont susceptibles d'« être en contact avec des produits dangereux » ou de « respirer des fumées ou des poussières » (graphique 3).

Tableau 1  
Les expositions des ouvriers à des agents chimiques et/ou cancérigènes

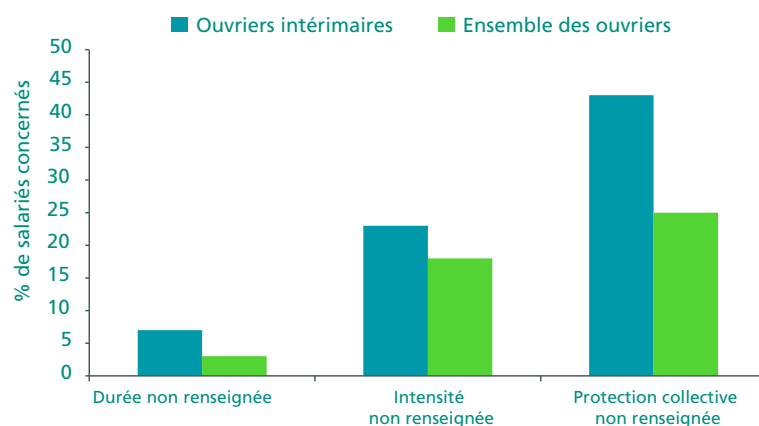
	ouvriers intérimaires	ouvriers non intérimaires	ensemble des ouvriers
en % de salariés exposés à...			
... des agents chimiques dangereux .....	45	60	59
... des agents cancérigènes .....	19	25	25
... des agents chimiques interdits pour les intérimaires.....	4	5	5

Lecture : 45 % des ouvriers intérimaires sont exposés à des agents chimiques dangereux.

Champ : ouvriers.

Source : enquête Sumer 2010, DGT-Dares.

Graphique 2  
La proportion de non-réponse des médecins du travail à propos des situations d'exposition aux produits cancérigènes



Lecture : pour 7 % des ouvriers intérimaires exposés, le médecin du travail enquêteur ne connaît pas la durée d'exposition.

Champ : ouvriers exposés à un agent chimique ou cancérigène.

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

(1) En revanche, selon l'enquête Conditions de travail 2013, concernant l'exposition à un bruit intense (« ne pas pouvoir entendre une personne située à 2 ou 3 mètres »), l'écart entre les déclarations des ouvriers intérimaires (11 % exposés) et les autres (6 %) est significatif au seuil de 10 %.

(2) Ou du moins à l'un de ces produits parmi ceux identifiés dans l'enquête Sumer : acide fluorhydrique, amines aromatiques, amiante, fumées de métaux, brome, chlore, arsenic, cadmium, mercure, béryllium, chlorure de méthylène.

Les ouvriers intérimaires signalent moins souvent (44 %) que l'ensemble des ouvriers (51 %) « être en contact avec des produits dangereux ». Cela reste vrai « toutes choses égales par ailleurs », notamment à professions identiques. Il est possible que les intérimaires signalent moins souvent « des produits dangereux » du fait d'un déficit d'information à propos de produits dont la dangerosité est souvent méconnue.

Ils indiquent plus souvent (76 % contre 66 %) être susceptibles de « respirer des fumées, des poussières », mais l'écart n'est cette fois pas significatif, car il tient plus aux métiers concernés par l'intérim (dans l'industrie, la construction...) qu'au statut même d'intérimaire.

## Des rythmes de travail plus contraints pour les intérimaires

Selon l'enquête Sumer 2010, les ouvriers intérimaires déclarent deux fois plus souvent que l'ensemble des ouvriers que leur rythme de travail est déterminé par le déplacement automatique d'un produit (23 % contre 11 %) ou par la cadence automatique d'une machine (25 % contre 12 %) (graphiques 4), et ces écarts sont significatifs à métiers identiques. Ils sont également plus souvent soumis à des normes ou des délais à respecter en moins d'une heure ou à un contrôle permanent de la hiérarchie, mais cela tient à leurs métiers et non à leur statut.

En revanche, leur travail dépend significativement moins souvent de la demande immédiate d'un client: 29 % des ouvriers intérimaires sont soumis à une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, contre 40 % pour l'ensemble des ouvriers. En définitive, le rythme de travail des intérimaires apparaît plus contraint, puisque 51 % d'entre eux sont soumis à au moins trois contraintes de rythme contre 42 % pour l'ensemble des ouvriers, quoique cet écart ne soit pas significatif à métiers constants.

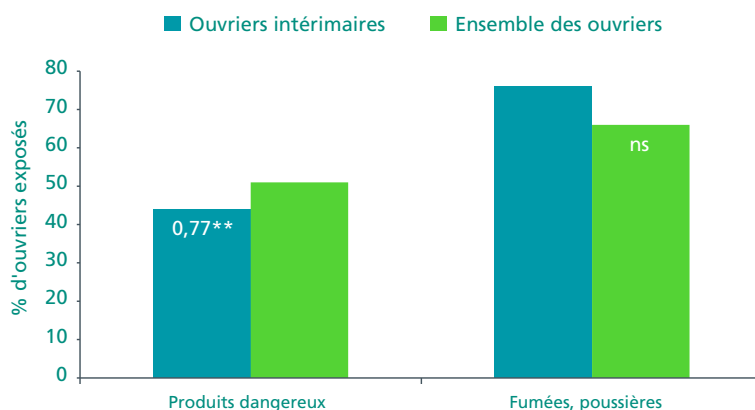
## Une autonomie plus faible mais une demande psychologique moins élevée

L'autonomie au travail est ici évaluée avec le score de latitude décisionnelle, construit à partir de neuf questions issues du questionnaire de Karasek (encadré 3), toutes choses égales par ailleurs. On considère qu'un salarié dispose d'une faible autonomie si son score est inférieur à la médiane. C'est plus souvent le cas des ouvriers intérimaires (66 %) que celui de l'ensemble des ouvriers (54 %) (graphique 5).

Pour autant, les intérimaires sont soumis à une demande psychologique un peu moins élevée que les autres ouvriers: 30 % d'entre eux ont un score qui dépasse la médiane, contre 34 % pour l'ensemble des ouvriers.

Avec un travail plutôt moins intense et laissant moins d'autonomie, les ouvriers intérimaires ne sont en définitive pas plus soumis au *job strain*, c'est-à-dire à la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle, que l'ensemble des ouvriers (respectivement 18 % et 19 %).

Graphique 3  
Expositions aux produits dangereux et aux fumées et poussières selon les ouvriers

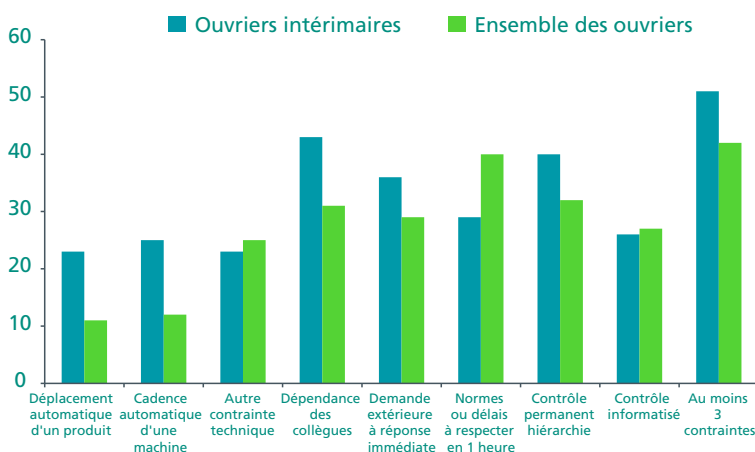


Lecture : 76 % des ouvriers intérimaires disent être exposés à des fumées ou des poussières contre 66 % de l'ensemble des ouvriers ; l'écart n'est pas significatif quand on prend en compte le sexe, l'âge, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : ouvriers.

Source : enquête Conditions de travail 2013, Dares-Drees-DGAFP.

Graphique 4  
Les contraintes de rythme de travail des ouvriers intérimaires

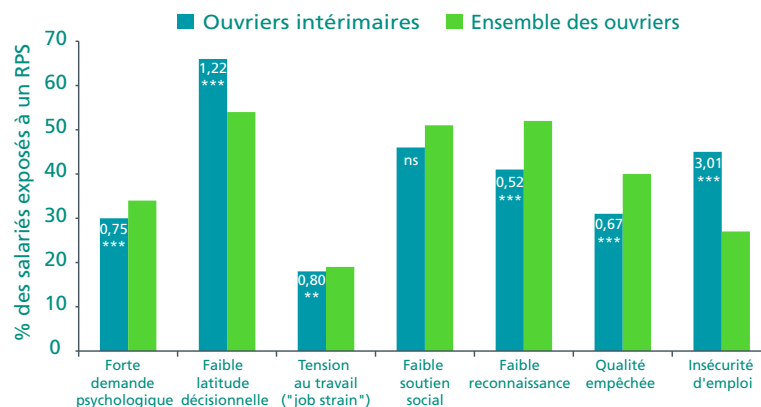


Lecture : 23 % des ouvriers intérimaires ont un rythme de travail déterminé par le déplacement automatique d'un produit, contre 10 % de l'ensemble des ouvriers.

Champ : ouvriers.

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

Graphique 5  
Les risques psychosociaux des ouvriers intérimaires dans Sumer 2010



Lecture : 30 % des ouvriers intérimaires sont exposés à une forte demande psychologique, contre 34 % de l'ensemble des ouvriers. L'écart est significatif toutes choses égales par ailleurs (*odds-ratio* de 0,75 significativement différent de 1 au seuil de 1 %) dans un modèle Logit quand on prend en compte le sexe, l'âge, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : ouvriers.

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

## Facteurs psychosociaux : moins de problèmes de reconnaissance mais plus d'insécurité

L'ambiance de travail décrite par les ouvriers intérimaires n'est pas très différente de celle des autres ouvriers : 46 % d'entre eux ont un faible soutien social (score inférieur à la médiane, encadré 3) contre 51 % de l'ensemble des ouvriers, soit une différence non significative toutes choses égales par ailleurs ; une autre étude récente va dans le même sens [2]. De façon encore plus inattendue, ils déclarent moins souffrir d'un manque de reconnaissance : 41 % d'entre eux ont un score de reconnaissance inférieur à la médiane (contre 52 % pour l'ensemble des ouvriers).

En revanche, et de façon prévisible, l'intérim est associé à une forte insécurité socio-économique : 45 % des ouvriers intérimaires sont inquiets du fait que leur « sécurité d'emploi est menacée » (3), contre 27 % pour l'ensemble des ouvriers.

## Une moins bonne prévention des risques pour les intérimaires

Les médecins du travail sont plus nombreux à juger la qualité de la prévention « mauvaise » ou « très mauvaise » pour les ouvriers intérimaires (graphique 6). Ainsi, dans le cas des ouvriers exposés à au moins un risque physique, la prévention est jugée insuffisante pour 48 % des intérimaires contre 41 % pour l'ensemble. Concernant les risques organisationnels, la prévention est « mauvaise » ou « très mauvaise » pour 28 % des intérimaires contre 22 % pour l'ensemble des ouvriers.

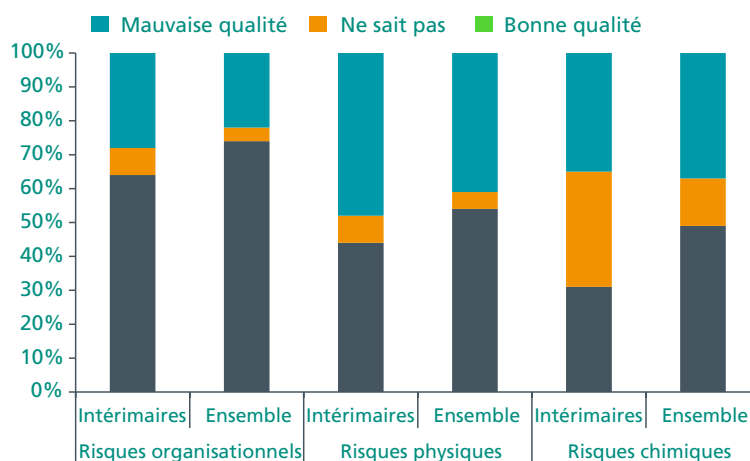
C'est pour les risques chimiques que la situation apparaît la plus préoccupante : la prévention est jugée insuffisante pour 34 % de l'ensemble des ouvriers exposés, soit quasiment la même proportion que pour les intérimaires (35 %), mais dans ce dernier cas les médecins du travail disent beaucoup plus souvent ne pas pouvoir donner d'avis sur la qualité de la prévention (34 % pour les ouvriers intérimaires contre 14 % pour l'ensemble des ouvriers).

Lorsqu'ils sont exposés à un agent cancérigène, les ouvriers intérimaires ne disposent d'une double protection (individuelle et collective) que dans 18 % des cas (contre 28 % pour l'ensemble des ouvriers) (graphique 7). En revanche, pour 50 % d'entre eux (contre 32 % pour l'ensemble des ouvriers), aucune protection individuelle ou collective n'est signalée par les médecins du travail, soit parce qu'ils n'ont pas l'information, soit parce qu'ils savent qu'il n'y a pas de protection. Ces constats soulignent la nécessité d'une meilleure organisation du suivi des salariés intérimaires, notamment pour ce qui concerne les risques chimiques.

**Thomas Coutrot (Dares),  
Martine Léonard (Inspection médicale du travail, DGT).**

Graphique 6

Le jugement des médecins sur la qualité de la prévention selon le statut des ouvriers



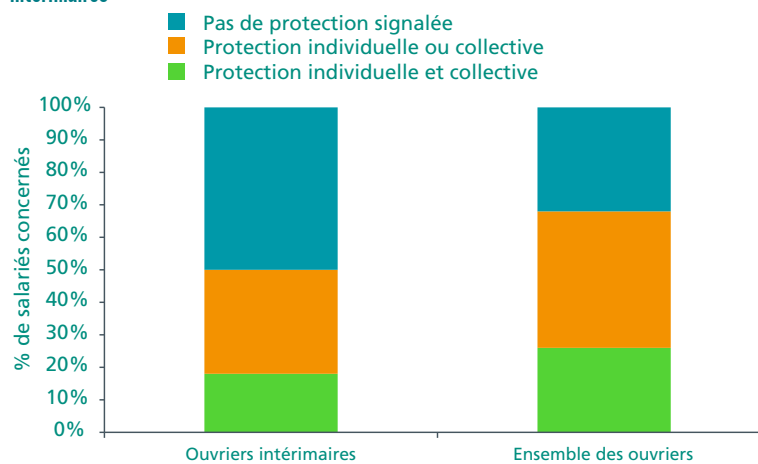
Lecture : pour 64 % des ouvriers intérimaires, la qualité de la prévention est jugée bonne en matière de risques organisationnels par les médecins du travail, contre 76 % pour l'ensemble des ouvriers.

Champ : ouvriers (exposés à un risque physique ou chimique pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> graphiques).

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

Graphique 7

Protections individuelles et/ou collectives contre des agents cancérigènes pour les ouvriers intérimaires



Lecture : 18 % des ouvriers intérimaires exposés à un agent cancérigène disposent à la fois d'une protection individuelle et d'une protection collective selon le médecin du travail, contre 28 % de l'ensemble des ouvriers.

Champ : ouvriers exposés à un agent chimique ou cancérigène.

Source : enquête Sumer 2010, Dares-Drees-DGAFP.

## Pour en savoir plus

[1] Lacroux A. (2013), « Quel engagement organisationnel pour les salariés précaires ? Les leçons d'une étude empirique auprès de travailleurs intérimaires », Psychologie du travail et des organisations, Volume 19, n° 2.

[2] Roquelaure Y., Ha C., Bodin J., Touranchet A., Chotard A., Bidron P., Ledenvic B., Leroux F., Mazoyer A., Imbernon E. (2010), « Surveillance des principaux TMS du membre supérieur et de l'exposition au risque dans les entreprises des Pays de la Loire : résultats chez les ouvriers intérimaires », Bulletin épidémiologique hebdomadaire 5-6, 09 février.

[3] Gollac M., Bodier M. (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Disponible sur : <http://www.college-risques-psychosociaux-travail.fr/index.cfm>

## Encadré 1 - Intérim et prévention : le cadre légal

Le recours au travail temporaire, l'une des pratiques réglementées du prêt de main-d'œuvre à but lucratif, conduit l'entreprise de travail temporaire (ETT) à conclure deux contrats, l'un traitant de la relation contractuelle avec le client utilisateur des salariés, communément appelé l'entreprise utilisatrice, et l'autre, avec le salarié intérimaire, qui fixe les conditions de travail et encadre la mission réalisée au sein de l'entreprise utilisatrice.

Ces contrats doivent notamment comporter, selon l'article L. 1251-43 du Code du travail, les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et la nature des équipements de protection individuelle.

L'entreprise de travail temporaire a une obligation générale d'assurer la sécurité de ses salariés et de protéger leur santé physique et mentale. L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail pour ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la prévention des risques et à la médecine du travail (surveillance particulière afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux) (article L. 1251-21 du Code du travail). Son CHSCT doit suivre la situation des intérimaires.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié intérimaire, son coût est réparti entre l'ETT (2/3) et l'entreprise utilisatrice (1/3), si l'accident (ou la maladie professionnelle) a entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % ou en cas de décès.

L'article D. 4154-1 du Code du travail interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants :

- 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait et/ou de démolition ;
- 2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3-diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- 3° Arsenite de sodium ;
- 4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- 5° Auramine et magenta (fabrication) ;
- 6° Béryllium et ses sels ;
- 7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- 8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- 10° Composés minéraux solubles du cadmium ;
- 11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- 13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- 14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- 15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- 16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- 17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- 18° Oxychlorure de carbone ;
- 19° Paraquat ;
- 20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- 21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- 22° Poussières de métaux durs ;
- 23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- 24° Sulfure de carbone ;
- 25° Tétrachloroéthane ;
- 26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- 27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

## Encadré 2 - L'enquête Sumer 2010 et l'enquête Conditions de travail 2013

### L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)

Elle dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle s'est déroulée en France métropolitaine et à La Réunion de janvier 2009 à avril 2010 : 47 983 salariés ont répondu à l'enquête, interrogés par 2 400 médecins du travail ou de prévention ; 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés, et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés. Ne sont pas couverts les enseignants de l'Éducation nationale ainsi que les agents des ministères sociaux et du ministère de la Justice.

L'enquête a été lancée et gérée conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et l'inspection médicale du travail, au sein de la Direction générale du travail (DGT). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière).

Cette enquête présente le double intérêt de reposer, d'une part, sur l'expertise professionnelle 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. En outre, le salarié remplit, seul, dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu au travail et qui permet d'évaluer les facteurs psychosociaux rencontrés sur le poste de travail.

En 2010, l'échantillon des répondants à l'enquête Sumer comporte 715 ouvriers intérimaires, qui représentent 8 % de l'ensemble des ouvriers. Ils travaillent dans l'industrie manufacturière (41 %), dans la construction (21 %) et dans les services (38 %).

### L'enquête Conditions de travail 2013

Elle a été effectuée d'octobre 2012 à mars 2013 à domicile par des enquêteurs de l'Insee sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi (salarié ou indépendant). L'échantillon comporte 34 000 répondants (avec une surreprésentation de la fonction publique).

L'enquête Conditions de travail vise à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, et non le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Elle est réalisée à domicile, et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

L'enquête cherche à aborder l'ensemble des dimensions étudiées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 [3]. Celui-ci propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur, et insécurité de la situation de travail.

### Encadré 3 - Les modèles de Karasek et de Siegrist : deux approches privilégiées pour décrire les risques psychosociaux

Les facteurs psychosociaux au travail sont décrits, ici, à partir de deux outils internationalement utilisés : le questionnaire de Karasek et le questionnaire de Siegrist.

#### Le questionnaire de Karasek

Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social, à l'aide de 26 questions : neuf pour la demande psychologique, neuf pour la latitude décisionnelle et 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 parties égales. Le *job strain* – ou tension au travail – 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.

L'axe « demande psychologique » regroupe trois sous-axes : quantité-rapidité, complexité-intensité, morcellement-prévisibilité.

L'axe « latitude décisionnelle » regroupe trois sous-axes : latitude ou marges de manœuvre, utilisation actuelle des compétences, développement des compétences.

L'axe « soutien social » distingue le soutien professionnel ou émotionnel, en provenance des supérieurs ou des collègues. Le *job strain* est la combinaison d'une faible latitude décisionnelle et d'une forte demande psychologique. En pratique, dans Sumer 2010, si le score de demande psychologique est supérieur à 21,5 et le score de latitude décisionnelle inférieur à 69,8, le salarié est « tendu » et donc considéré en situation de *job strain*. Les salariés dits « actifs » sont ceux qui combinent une forte demande psychologique et une forte latitude décisionnelle. Les salariés dits « passifs » combinent une faible demande et une faible latitude décisionnelle, et les détendus une faible demande et une forte latitude.

#### Le questionnaire de Siegrist

Le modèle efforts-récompenses développé par Siegrist permet d'élargir l'évaluation des facteurs psychosociaux au travail en couvrant d'autres dimensions du contexte socio-économique du travail. Le modèle postule que les efforts réalisés au travail s'inscrivent dans un contrat de réciprocité sociale dans lequel des récompenses sont obtenues en retour. Il propose donc de s'intéresser au déséquilibre entre deux composantes de l'environnement psychosocial du travail : les efforts et les récompenses.

La dimension « reconnaissance » a été ici évaluée à l'aide de 7 items :

- Q27 – Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs ;
- Q28 – Je reçois le respect que je mérite de mes collègues ;
- Q35 – Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail ;
- Q32 – Mes perspectives de promotion sont faibles ;
- Q34 – Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation ;
- Q36 – Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes ;
- Q37 – Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.

L'insécurité socio-économique a été évaluée à l'aide de la question :

- Q33 – Ma sécurité d'emploi est menacée.

#### DARES ANALYSES

est édité par le ministère du Travail.  
Direction de l'animation de la recherche, des études  
et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.  
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**  
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**  
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**  
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**  
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel

