

Tension au travail et manque de reconnaissance, deux facteurs de RPS

Le « job strain », appellation anglophone de la tension au travail, et le manque de reconnaissance sont deux facteurs qui accroissent la survenance de risques psychosociaux. Dans une étude publiée le 19 janvier, la Dares identifie les salariés qui y sont le plus exposés, les modes d'organisation du travail pouvant accentuer le risque d'exposition, ainsi que les effets sur l'état de santé des salariés.

Dans une étude publiée le 19 janvier, la Dares s'est penchée sur deux situations de travail susceptibles d'accroître la survenance de risques psychosociaux (RPS) : le « job strain » ou tension au travail (combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle) et le manque de reconnaissance. Il en ressort que les salariés n'y sont pas exposés à la même intensité selon leur catégorie professionnelle, leur sexe ou leur secteur d'activité. En outre, certaines contraintes organisationnelles peuvent développer les situations de tension au travail ou de manque de reconnaissance.

Manque de reconnaissance, *job strain* : qui est le plus touché ?

L'exposition au *job strain* ou au manque de reconnaissance diffère tout d'abord en fonction de la catégorie socioprofessionnelle du salarié. Ainsi, les employés administratifs, les ouvriers non qualifiés et les employés de commerce et de service, autrement dit les salariés ayant des fonctions d'exécutants, sont plus nom-

breux que les autres à être en situation de tension. Le manque de reconnaissance est davantage ressenti par les employés administratifs, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés. L'exposition n'est également pas la même selon le sexe du salarié. Ainsi, davantage de femmes (26 %) que d'hommes (21 %) déclarent subir une situation de *job strain*. Cette différence s'explique par un manque d'autonomie plus important et des marges de manœuvre moindres chez les femmes que chez les hommes. En revanche, hommes et femmes indiquent dans la même proportion un manque de reconnaissance (49 % pour les deux).

Enfin, l'exposition dépend aussi fortement du secteur d'activité du salarié. Les agents de la Fonction publique hospitalière sont les plus touchés par le *job strain* (30 %). La demande psychologique y serait en effet beaucoup plus forte que dans l'ensemble du secteur privé. Le manque de reconnaissance est particulièrement marqué dans l'industrie et dans la Fonction publique de l'État, mais aussi dans la Fonction publique hospitalière.

Des risques renforcés par les contraintes organisationnelles

Les modes d'organisation du travail influent fortement sur le risque d'être exposé au *job strain* ou à un manque de reconnaissance. Ainsi, les salariés qui subissent au moins trois contraintes de rythme de travail ou qui travaillent au-delà des horaires officiels sans compensation sont davantage soumis à des situations de tension ou de manque de

reconnaissance. Devoir se dépêcher pour réaliser son travail ou devoir constamment interrompre une tâche pour une autre non prévue joue également sur le ressenti de manque de reconnaissance. Outre les contraintes organisationnelles, le fait de ne pas pouvoir effectuer correctement son travail (en raison de l'insuffisance des moyens matériels, des informations données ou de la possibilité de coopérer) augmente la probabilité de se trouver en situation de *job strain* ou de manque de reconnaissance. Notons, enfin, que le risque de tension et de manque de reconnaissance est plus élevé pour les salariés qui ont des objectifs chiffrés précis à atteindre.

Les conséquences sur l'état de santé des salariés

Les salariés victimes de *job strain* ou de manque de reconnaissance font davantage état d'une santé physique et mentale dégradée. Ainsi, le fait d'être en situation de tension au travail augmente de façon significative (plus de deux fois et demie) la probabilité de déclarer une santé altérée. De même, le manque de reconnaissance triple la probabilité de signaler un mauvais état de santé. Être exposé au *job strain* ou au manque de reconnaissance double également le risque de présenter des symptômes dépressifs et anxieux. Enfin, le risque de déclarer trois arrêts de travail sur l'année est plus que doublé en cas de situation de *job strain*. Il est triplé chez les femmes et quadruplé chez les hommes qui manquent de reconnaissance. ■

DARES Analyses n° 004, janvier 2016

SYNDICATS

Financement du dialogue social dans les imprimeries de lauré et les industries graphiques

La branche des imprimeries de lauré et des industries graphiques s'est dotée, le 23 novembre dernier, d'un accord destiné à renforcer et à faire vivre le dialogue social. Un financement annuel spécifique, plafonné à 1 500 €, est prévu en ce sens.

Afin « de relancer et renforcer un dialogue constructif et de proximité » et de mieux prendre en compte « la logique territoriale », l'ensemble des partenaires sociaux des imprimeries de lauré et des industries graphiques ont signé, le 23 novembre dernier, un accord relatif au dialogue social et à la

revitalisation des bassins graphiques. Ce texte institue un financement spécifique en vue, souligne son préambule, « d'aider les représentants du collège salarié comme du collège employeur dans leur connaissance du secteur et de ses problématiques territoriales ». L'accord a été déposé à la Direction