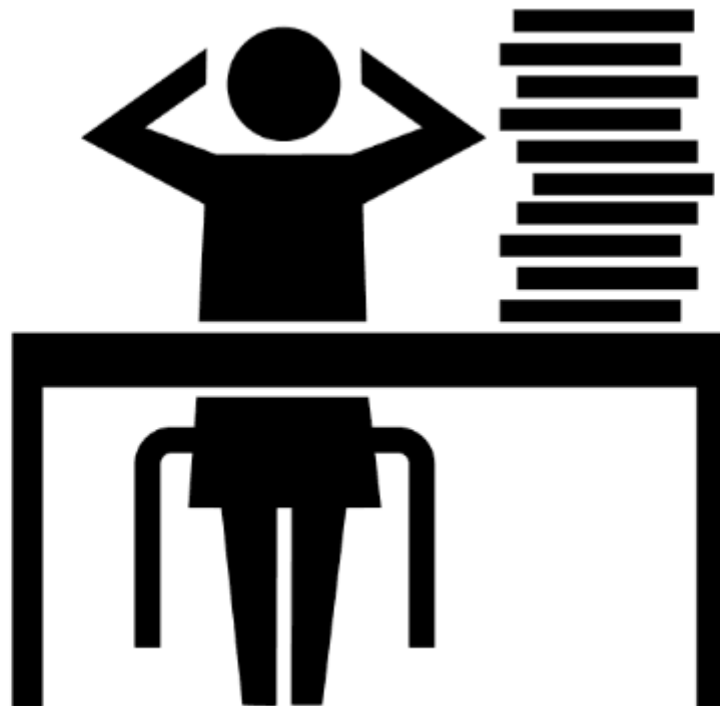


"L'organisation du travail est le principal déterminant du stress professionnel"

Interview de Mounia Hocine, chercheuse du Cnam

Publié le 21 novembre 2016 – Mis à jour le 30 janvier 2018

Mounia N. Hocine est biostatisticienne au laboratoire de Modélisation, épidémiologie et surveillance des risques sanitaires (MESuRS) du Cnam. Cette spécialiste de l'analyse de données de santé au travail a développé une méthode d'évaluation du stress au travail avec trois autres chercheurs du Conservatoire, dans le cadre d'un projet transdisciplinaire.



© Gerald Wildmoser - Noun project

Financé par la direction déléguée à la recherche, ce projet a réuni deux laboratoires : le Centre d'études et de recherche en informatique et communications (Cedric) et le laboratoire MESuRS.

Pourquoi avoir lancé ce projet d'analyse du stress au travail ?

Parmi tous les risques psychosociaux, le **stress** est le phénomène le plus complexe à analyser en vue de le prévenir. En effet, les facteurs associés à un stress élevé ou durable, c'est-à-dire le stress qui peut créer des problèmes de santé, sont très nombreux. Beaucoup d'études sont réalisées sur le terrain à la demande des employeur.e.s ou des employé.e.s. **La loi oblige l'employeur à évaluer les risques** et à prendre les mesures nécessaires pour **assurer la**

sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salarié.e.s, ce qui implique de prendre en compte le stress au travail. Cependant, la manière dont ces études sont analysées souffre souvent de **défauts méthodologiques**. Ce qui peut entraîner des erreurs de diagnostic et un gaspillage des ressources.

Comment avez-vous travaillé sur cette nouvelle approche ?

Nous avons développé une **approche méthodologique** pour aider les managers à identifier les **facteurs psychosociaux (stresseurs)** nécessitant une priorité d'action pour réduire le niveau du stress (les leviers d'action). Nous voulions à la fois innover sur le plan méthodologique et fournir aux managers un outil pertinent d'aide à la décision. Pour cela, nous avons passé un accord de partenariat avec le Dr Patrick Légeron, l'un des premiers à comprendre l'importance du stress au travail. Il a fondé et dirigé le **cabinet Stimulus** dont il reste le conseiller scientifique. Il était conscient que la méthode habituellement utilisée pour les études épidémiologiques sur le stress présentait des faiblesses. En effet, elle repose sur **l'index de Cooper** qui analyse les liens observés entre le stress et chacun des stresseurs, en ignorant les éventuels liens existants entre les différents stresseurs. Le cabinet Stimulus a mis à notre disposition des **données anonymes** sur le stress au travail recueillies auprès de **10 000 salariés**. Ces derniers ont rempli, lors de leur visite annuelle auprès du médecin du travail, deux questionnaires: un premier sur le stress et un second sur **58 stresseurs**. Ceux-ci étaient structurés en cinq blocs : contexte, contrôle du travail, tâches effectuées, relations et reconnaissance professionnelle. Analyser un tel nombre de variables impose de recourir à des méthodes multidimensionnelles. **Gilbert Saporta**, professeur émérite au **Cedric**, nous a fait profiter de son expérience des **analyses multidimensionnelles de données structurées en blocs**. Ensemble, nous avons développé une approche qui prend en compte les différentes dimensions auxquelles appartiennent les stresseurs. Grâce à elle, nous avons calculé l'importance de chaque stresseur, sans négliger le rôle simultané de tous les autres, afin de les hiérarchiser.

Quels sont les principaux résultats obtenus ?

Nous avons mis en place un outil pertinent pour évaluer l'impact des **facteurs organisationnels et environnementaux** sur les niveaux de stress individuels. À partir des données fournies par le cabinet Stimulus, nous avons mis en évidence **cinq facteurs** sur lesquels les managers devraient agir en priorité afin de faire baisser le stress efficacement : être contraint de travailler très rapidement par manque de temps ; ne pas se voir offrir par son entreprise des opportunités de carrière intéressantes ; avoir des perspectives de promotions faibles ; travailler dans une atmosphère bruyante et agitée ; ne pas être récompensé quand l'on atteint ses objectifs. Il est intéressant de remarquer que quatre de ces cinq déterminants (sauf l'atmosphère, bien que même ce point puisse être amélioré par des mesures organisationnelles) sont **directement liés à l'organisation du travail**. Enfin, cette approche peut aussi être mobilisée pour étudier tout autre événement de **santé psychologique** (la fatigue, l'anxiété, les troubles du sommeil, etc.). Ce travail de recherche et nos conclusions ont fait l'objet d'un article que nous avons publié en juin dans la revue scientifique **Plos One**.

Propos recueillis par Diane Tribout

Le dernier Cnam mag'

LE CNAM MAG' #9

Société numérique, société inclusive ?

1 mai 2018

[+ Retrouvez tous les numéros](#)

