

Prévalence du stress au travail dans une banque de la ville de Ouagadougou au Burkina Faso

OUÉDRAOGO A. F.¹, OUÉDRAOGO V.^{1,2}, SANON/LOMPO M. S.^{1,2}, KABORÉ S. G.³, TRAORÉ I.¹

Résumé

L'objectif de notre étude était de déterminer la prévalence du stress au travail dans une banque de la ville de Ouagadougou. Il s'agissait d'une étude transversale descriptive. La banque a servi de cadre d'étude. L'enquête s'est déroulée du 7 au 17 octobre 2016. L'étude a porté sur l'ensemble des travailleurs de la banque à Ouagadougou. Nous avons utilisé le questionnaire de Karasek. Le taux de participation était de 85,33 %. Cent vingt-trois fiches ont été retenues. L'âge moyen des travailleurs était de 43 ans avec des extrêmes de 22 et 59 ans. Le sex-ratio était de 0,86. Les médianes de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social étaient respectivement de 24, 64 et 24 points. La demande psychologique était forte chez 48,78 % des travailleurs. La latitude décisionnelle était faible chez 44,71 % des travailleurs. Le soutien social était faible chez 39,02 %. La prévalence du stress était de 22,76 % et celle de l'isostrain 14,63 %. Le stress au travail est une réalité dans la banque. Il devient donc impérieux de lutter et prévenir le stress au travail pour protéger le bien-être des travailleurs et de l'entreprise.

Mots-clés : stress au travail, banque, Ouagadougou.

Prevalence of stress at work in a bank in the city of Ouagadougou in Burkina Faso

Abstract

To determine the prevalence of stress at work in a bank in the city of Ouagadougou. This was a cross-sectional, descriptive study. The bank served as a framework for study. The survey took place from 7 to 17 October 2016. The study covered all the workers of the bank in Ouagadougou. We used the Karasek questionnaire. The participation rate was 85.33%. One hundred and twenty-three fiches were selected. The average age of workers was 43 years with extremes of 22 and 59 years. The sex ratio was 0.86. The medians for psychological demand, decision latitude and social support were 24, 64 and 24 points, respectively. The psychological demand was high in 48.78% of workers. The decision-making latitude was low in 44.71% of workers. Social support was low at 39.02%. The prevalence of stress was 22.76% and that of isostrain 14.63%. Work stress is a reality in the bank. It is therefore imperative to fight and prevent stress at work to protect the well-being of workers and the company.

Keywords: stress at work, bank, Ouagadougou.

¹ Office de Santé des Travailleurs

² Université Ouaga 1 Pr Joseph KI ZERBO/ UFR-SDS

³ Centre Hospitalier Universitaire Yalgado OUEDRAOGO

* Auteur correspondant : adams012@yahoo.fr

Introduction

Aujourd'hui, les travailleurs du monde entier sont confrontés à des changements importants touchant à l'organisation du travail et aux relations de travail, et ils subissent des pressions accrues pour satisfaire aux exigences de la vie professionnelle moderne (1). Les facteurs psychosociaux sont désormais reconnus comme étant des problèmes de portée mondiale, qui touchent tous les pays, toutes les professions et tous les travailleurs (1). Ces facteurs psychosociaux au travail sont appelés facteurs de stress au travail (1, 2).

Nous avons connu ces dernières années des changements dans la conception du travail et les contraintes qui y sont associées. Le stress professionnel est devenu une préoccupation majeure de la sécurité et santé au travail (3, 4). L'étude du stress dans le monde du travail suscite un intérêt croissant depuis les années 1990, en particulier celle de l'impact du stress lié au travail sur la santé des travailleurs et de sa gestion (1). L'importance de la problématique du stress au travail a justifié le thème de la journée mondiale de prévention de l'année 2016 : « le stress au travail, un défi collectif ».

Des études effectuées dans des pays européens et d'autres pays développés montrent que le stress est à l'origine de 50 à 60 % de la totalité des journées de travail perdues. Il était considéré comme la deuxième cause la plus fréquemment relevée de troubles de la santé liés au travail, qui a touché 22 % des travailleurs de l'union européenne en 2005 (5). Entre 1999-2007 près de 28 % des personnes interrogées, soit environ 55,6 millions de travailleurs européens, ont déclaré que leur bien-être mental avait été affecté par l'exposition à des risques psychosociaux. Selon les résultats de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents, 79 % des cadres européens se disent préoccupés par le stress au travail. Cette enquête a montré que plus de 40 % des cadres européens considèrent que les risques psychosociaux sont plus difficiles à gérer.

Au Burkina Faso, les études ont montré que 38,8% des agents de la société de transport en commun de Ouagadougou (SOTRACO) (6) et 30,9% des agents de l'office de santé des travailleurs (7) resentaient du stress au travail.

L'exposition aux risques psychosociaux peut entraîner chez les employés des performances médiocres, et lorsque cette situation perdure, de graves problèmes de santé (8 ; 9). Des études ont montré que de courtes périodes d'exposition aux risques psychosociaux et au stress sont associées à des réactions telles que des troubles du sommeil, des troubles de l'humeur, la fatigue, des maux de tête ou d'estomac. Il a été démontré qu'une exposition prolongée aux risques psychosociaux est associée à un vaste éventail de problèmes de santé mentale et physique (8, 10, 11, 12). Le stress et les risques psychosociaux coûtent considérablement à la société, aux entreprises et organisations, et aux individus (8, 12). En effet, En 2002, la commission européenne a établi le coût annuel du stress lié au travail dans l'union européenne à 15-20 milliards d'euros (8).

Au cours de nos activités de surveillance médicale, de nombreux travailleurs du secteur tertiaire se plaignent d'être « stressés » ou sous « pression » au travail. Aucune étude à notre connaissance n'a pas été encore réalisée sur le stress au travail dans le secteur bancaire au Burkina Faso. La présente étude a pour objectif de déterminer la prévalence du stress au travail dans une banque de la ville de Ouagadougou.

I. Matériels et méthode

1.1. Cadre d'étude

L'étude a été réalisée dans les différentes agences de la banque de la ville de Ouagadougou au Burkina Faso. Les activités principales de la banque sont le financement des entreprises, l'octroi de crédit, les services de caisse. La banque est affiliée à l'office de santé des travailleurs et dispose d'un service de santé au travail qui assure les activités de santé et sécurité au travail par la surveillance du milieu de travail, les visites médicales règlementaires et les consultations curatives au profit des travailleurs.

1.2. Type d'étude

Il s'est agi d'une étude transversale descriptive dont l'enquête sur le terrain s'est déroulée du 7 au 17 octobre 2016.

1.3. Population d'étude

Elle était constituée de l'ensemble des travailleurs des différentes agences de la banque dans la ville de Ouagadougou.

1.3.1. Echantillonnage

Tous les travailleurs des différentes agences de la banque dans la ville de Ouagadougou étaient concernés par l'étude. Nous avons initialement l'intention de réaliser un échantillonnage exhaustif, mais pour des raisons de disponibilité et de consentement, nous avons enquêté les travailleurs disponibles et consentants.

1.3.2. Critères d'inclusion

Ont été inclus dans notre étude, tous les travailleurs présents à leurs postes durant la période d'étude et qui ont consenti à participer à notre étude.

1.3.3. Variables d'étude

Il s'agissait :

- des caractéristiques sociodémographiques : âge, sexe, statut matrimonial, niveau d'étude, le nombre d'enfants.
- du stress au travail défini par le job strain du modèle de Karasek. Ce modèle identifie les facteurs de stress au travail selon trois axes à partir du questionnaire de Karasek :
 - la demande psychologique
 - la latitude décisionnelle
 - le soutien social.

1.3.4. Technique et outils de collecte des données

Les données ont été collectées par un interview individuel réalisé à l'aide d'un questionnaire auto-administré lors de nos passages dans les différentes agences. Il s'agit du questionnaire de Karasek. Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social.

La demande psychologique fait référence à la quantité de travail, aux exigences intellectuelles requises (complexité) et aux contraintes de temps.

La latitude décisionnelle se réfère au contrôle sur le travail (implique l'autonomie et la participation aux décisions) et à la possibilité d'être créatif, d'utiliser et de développer ses compétences au travail.

Le soutien social : c'est l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques (disponibilité et capacité à soutenir les employés) ou de ses collègues (esprit d'équipe, degré de cohésion dans le groupe, assistance et collaboration dans l'accomplissement des tâches).

Il comporte 26 questions : 9 pour la demande psychologique, 9 pour la latitude décisionnelle, 8 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 : la moitié des salariés se situent au dessus de ce score, et l'autre moitié au dessous. Le « job strain » 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.

En fonction de la disponibilité des travailleurs soit le questionnaire était renseigné sur place ou bien s'il était occupé nous lui laissions le questionnaire. Nous repassons après récupérer le questionnaire. Nous donnons des explications aux questions incompréhensibles. Les données ont été saisies et analysées sur un micro-ordinateur grâce au logiciel SPSS 20.

1.3.5. Considérations éthiques

Après avoir sollicité et obtenu du directeur général l'autorisation, nous avons pu conduire notre étude au sein de cette institution avec le consentement des travailleurs.

1.3.6. Définitions opératoires

- Le stress au travail : il s'agit du « job strain » du modèle de Karasek. Il est défini comme une situation de travail où la demande psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inférieure à la médiane.
- Le statut matrimonial :
 - les travailleurs vivant en couple : il s'agit des travailleurs mariés ou vivant en concubinage.
 - les travailleurs vivant seul : il s'agit des travailleurs célibataires ou veufs.
- Le nombre d'enfant a été transformé en une variable qualitative à 2 modalités (avoir des enfants) :
 - Oui : c'est le travailleur qui a au moins un enfant.
 - Non : c'est le travailleur qui n'a pas d'enfant.

II. Résultats

2.1. Participation à l'étude

Sur un total de 168 agents dans la ville de Ouagadougou, 18 agents étaient en congé (administratif et de maternité). Cent cinquante (150) agents répondaient donc à nos critères d'inclusion. Les participants à notre étude étaient de 128 travailleurs soit un taux de participation de 85,33 %. Nous avons éliminé 5 fiches dont les items de Karasek sont incomplètement ou mal répondus.

2.2. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs

Le tableau I rapporte les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs de la banque.

Tableau I : Répartition des travailleurs selon les caractéristiques socio-démographiques, Ouagadougou 2016

Variables	Effectif	Pourcentage (%)
Age (n = 119)		
< 30 ans	12	10,08
30 -39 ans	24	20,17
40 – 49 ans	50	42,02
≥ 50 ans	33	27,73
Sexe (n = 123)		
Hommes	57	46,34
Femme	66	53,66
Niveau d'étude (n= 122)		
Secondaire	17	13,93
Supérieur	105	86,07
Statut matrimonial (n = 123)		
Célibataire	29	23,58
Concubinage	3	2,44
Marié(e)	88	71,54
Veuf(ve)	3	2,44
Avoir des enfants (n = 114)		
Oui	96	84,21
Non	18	15,79

L'âge moyen des travailleurs de la banque était de 43,10 ans \pm 9,16 avec des extrêmes de 22 et 59 ans. Le sex-ratio était de 0,86. Les travailleurs vivant en couple (mariés et concubinage) étaient les plus nombreux soit 73,98 %. Le niveau d'étude supérieur prédominait avec 86,07 %. Les travailleurs ayant au moins un enfant étaient les plus représentés soit 84,21 %.

2.3. Facteurs de stress au travail selon le modèle de Karasek

Le tableau II rapporte les valeurs centrale et de dispersion des scores et sous-scores des dimensions de Karasek.

Tableau II : Valeurs centrale et de dispersion des scores et sous-scores des dimensions de Karasek, Ouagadougou 2016.

Dimensions de Karasek	Minimum	Médiane	Maximum
Demande psychologique	10	24	34
Latitude décisionnelle	40	64	90
Autonomie décisionnelle	12	32	44
Utilisation des compétences	16	34	46
Soutien social	10	24	32
Soutien hiérarchie	5	12	16
Soutien collègues	4	12	16

La demande psychologique était forte chez 60 travailleurs soit 48,78 %.

La latitude décisionnelle était faible chez 44,71 % des travailleurs. Les 2 sous-dimensions de la latitude décisionnelle à savoir l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences étaient faibles (inférieure à la médiane) chez respectivement 37,40 % et 41,46 % des travailleurs.

Le soutien social était faible chez 39,02 % des travailleurs. Les 2 sous-dimensions du soutien social, le soutien de la hiérarchie et le soutien des collègues, étaient faibles chez respectivement 38,21 % et 28,45 % des salariés.

2.3.1. Prévalence du stress

Les médianes de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social étaient respectivement de 24, 64 et 24 points.

L'effectif des travailleurs stressés était de 28 travailleurs soit 22,76 % des travailleurs. Le stress touchait 19,30 % des hommes et 25,76 % des femmes.

Les travailleurs en état d'« isostrain » étaient au nombre de 18 soit 14,63 % de l'ensemble des travailleurs et 64,29 % des travailleurs en état de job strain.

2.3.2. Répartition des travailleurs dans les cadrans du modèle de Karasek

La répartition des travailleurs dans les cadrans du modèle de Karasek est illustrée par la figure 1.

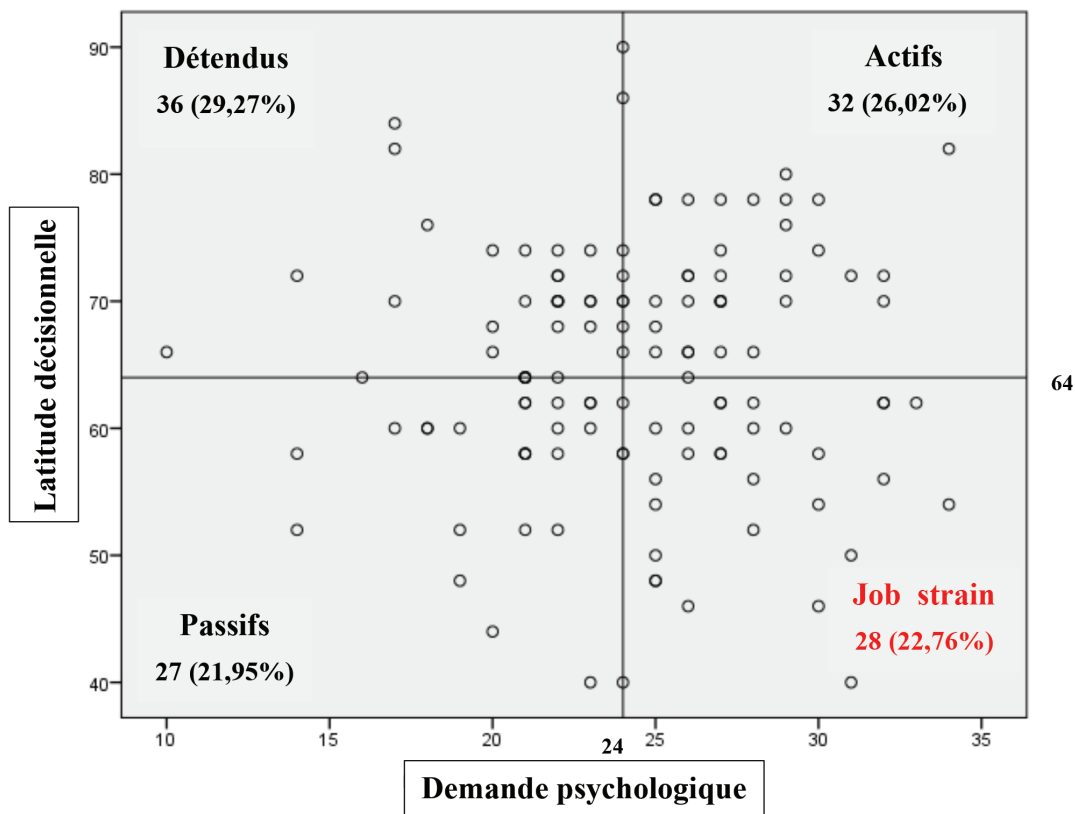


Figure 1 : Répartition des travailleurs dans les cadrans du modèle de Karasek.

Nota bene : Les points foncés représentent plusieurs travailleurs.

Les travailleurs détendus (faible demande psychologique/forte latitude décisionnelle), actifs (forte demande psychologique/forte latitude décisionnelle), et passifs (faible demande psychologique/faible latitude décisionnelle) représentaient respectivement 29,27 % ; 26,02 % et 21,95 %.

III. Discussion

3.1. Limites de l'étude

Il s'agit de la petite taille de l'échantillon, la non disponibilité des travailleurs lors de nos passages aux postes de travail. Certains travailleurs n'ont pas répondu à tous les items, ce qui nous a conduit à éliminer certaines fiches conduisant à un biais de sélection.

3.2. Taux de participation

Le taux de participation dans notre étude a été de 85,33 %. Notre taux est inférieur à celui de Niedhammer *et al.* (2) en France qui était de 96,5 %. Ce taux de participation plus élevé pourrait s'expliquer par le fait que l'enrôlement des travailleurs se faisait au cours des visites médicales de travail (le travailleur devait remplir l'auto-questionnaire et le remettre au médecin du travail pendant la visite médicale), la participation à la visite médicale du fait de son caractère obligatoire et enfin une bonne volonté des travailleurs.

Notre taux de participation est proche de celui de Aytac (13) qui notait un taux de retour des questionnaires de 82 % en Turquie chez les fonctionnaires de police.

Par contre notre taux de participation est supérieur à ceux de Laraqui *et al.* (14) et de Fournel *et al.* (15) qui retrouvaient respectivement un taux de participation de 71,9 % au Maroc parmi le personnel de santé et 68 % en France chez les agents d'un conseil général. Notre taux plus élevé peut s'expliquer par la bonne volonté des travailleurs, leur intérêt pour le sujet, l'implication de la direction des ressources humaines pour l'information des travailleurs par l'envoi de mails, et enfin par le fait de notre relance a posteriori auprès des travailleurs.

3.3. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs

L'âge moyen des travailleurs était de 43,10 ans avec des extrêmes de 22 et 59 ans dans notre étude. Cela pourrait s'expliquer par une moindre proportion des jeunes (9,76 % pour les moins de 30 ans) et par le recrutement de travailleurs qui ont déjà plusieurs années d'expérience professionnelle. Par contre notre résultat est différent de celui de Magroun *et al.* (16) qui retrouvaient un âge moyen de 38 ans avec des extrêmes de 18 et 63 ans en Tunisie.

Le sex-ratio était de 0,86 dans notre étude. La proportion des femmes stressées était supérieure à celle des hommes (25,76 % contre 19,30 %). Notre constat corrobore celui de Niedhammer *et al.* (2, 17) qui notaient que les femmes sont plus exposées au job strain que les hommes. Magroun *et al.* (16) retrouvaient que la prévalence du job strain était plus importante chez les femmes que les hommes ($p = 0,058$) dans son étude en Tunisie. Laraqui *et al.* (14) au Maroc notaient que la prévalence du stress était plus élevée chez les femmes. Cette prévalence plus élevée chez les femmes pourrait s'expliquer par le fait que les femmes ont plus de contraintes personnelles surtout familiales que les hommes. En plus, il existerait une certaine vulnérabilité féminine face au stress (14).

Quatre-vingt-onze travailleurs soit 78,93 % de l'ensemble des salariés vivaient en couple et 84,21 % avaient des enfants. Dans un contexte d'isolement au travail, avoir un soutien de la part de la famille peut aider à contrecarrer le stress au travail. Inversement des difficultés familiales peuvent accroître le stress au travail (18). La vie privée et la vie professionnelle s'entremêlent et les effets de l'une peuvent retentir sur l'autre, d'où la nécessité d'une bonne conciliation de ces 2 sphères de la vie du travailleur. Laraqui *et al.* au Maroc rapportaient que la situation familiale n'influaient pas sur l'état de stress (14).

Le niveau d'étude supérieur prédomine avec 85,37 % des travailleurs. Ce constat pourrait s'expliquer par le niveau de recrutement des travailleurs au sein de l'entreprise où de nombreux postes requièrent une formation supérieure.

3.4. Prévalence du stress au travail

La prévalence du stress était de 22,76 % des travailleurs dans notre étude. Cette prévalence est proche de celles retrouvées par Niedhammer *et al.* (17) et Fournel *et al.* (15) en France qui notaient respectivement une prévalence de 24,4 % et 22 %. La prévalence du stress dans notre étude est inférieure à celles de Zagré (6) et Ouédraogo (7) qui retrouvaient respectivement une prévalence du stress de 38,8 % au niveau des agents de la SOTRACO et 30,9 % chez les agents de l'office de santé des travailleurs au Burkina Faso. Cette différence pourrait s'expliquer par les conditions de travail de leurs populations d'étude.

La prévalence du stress dans notre étude est toutefois supérieure à celle de Magroun *et al.* (16) qui rapportait une prévalence 17 % de l'ensemble de la population d'étude (8 secteurs d'activité) et 8 % dans le secteur bancaire tunisien.

Notre prévalence élevée pourrait s'expliquer par le fait que beaucoup de salariés de la banque avaient une forte demande psychologique (48,78 %) et une faible latitude décisionnelle (44,71 %) du fait de l'organisation du travail. Cette situation est associée à des pathologies telles les maladies cardiovasculaires, les maladies mentales, les troubles musculosquelettiques (2, 19). Quand on sait qu'une telle situation est délétère au bien-être et à la santé des travailleurs et de l'entreprise, il faudrait revoir l'organisation du travail afin de réduire les fortes exigences psychologiques (quantité de travail à accomplir, les exigences mentales, les contraintes de temps) et les faibles latitudes décisionnelles (capacité de prendre des décisions au sujet de son travail, possibilité d'utiliser et de développer ses compétences) soumises aux travailleurs au sein de l'entreprise. Des deux dimensions de Karasek, la faible latitude décisionnelle semble particulièrement plus dommageable (19). Cela permettra de préserver la santé des salariés et par ricochet la performance de l'entreprise.

La prévalence de l'isostrain dans notre étude était de 14,63 %. Elle est proche de celles de Fournel *et al.* (15), Niedhammer *et al.* (17) et François *et al.* (3) qui notaient respectivement une prévalence de 15 %, 15,1 % et 16 % en France. Elle est par contre supérieure à celle de Magroun *et al.* (16) qui rapportait une prévalence de 10,17 % en Tunisie. Notre prévalence élevée pourrait s'expliquer par le fait qu'un nombre important de salariés c'est-à-dire 39,02 % ont un faible soutien social au travail. En plus, en analysant les deux sous-dimensions du soutien social au travail, 38,21 % et 28,45 % des travailleurs avaient un faible soutien respectivement de la part de la hiérarchie et des collègues. Cet isolement social au travail n'est pas sans conséquence sur le bien-être des travailleurs car de bonnes relations au travail permettent d'humaniser le travail. Comme le souligne le Bureau international du travail, « la lutte contre le stress au travail représente sans doute l'un des grands défis que devront relever les gouvernements, les employeurs et les syndicats au cours des années à venir. Car les entreprises qui auront le plus de chances de réussir à l'avenir seront celles qui aideront les travailleurs à faire face au stress et qui réaménageront soigneusement le milieu de travail afin qu'il soit mieux adapté aux aspirations humaines » (20).

Conclusion

Le stress au travail un risque psychosocial ubiquitaire d'actualité touchant de nombreux travailleurs. L'étude transversale descriptive à passage unique dans une banque montre que la prévalence du stress au travail est relativement élevée.

Il devient impérieux de prendre des mesures préventives et correctives pour réduire le stress au travail afin de préserver la santé physique et mentale des travailleurs et le bien-être de l'entreprise.

Références bibliographiques

1. BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, le stress au travail, un défi collectif. Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 28 avril 2016. 60 pages. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf. Consulté le 27/06/2016.
2. NIEDHAMMER I., CHASTANG J.-F., LEVY D., DAVID S., DEGIOANNI S. Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER. *Travailler* 2007 ; 17 (1) : 47-70.

3. **FRANÇOIS A., HA C., WALTISPERGER D., FRANÇOIS S., FANELLO S., ROQUELAURE Y.** Exposition aux contraintes psychosociales en milieu de travail : résultats de l'enquête SUMER dans les Pays-de-la-Loire. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2011 ; 72 : 333-340.
4. **STEVEN L. S., JOSEPH J. H. JR, LAWRENCE R. M., LENNART L.** Les facteurs psychosociaux et organisationnels. In encyclopédie de sécurité et santé au travail. 4e édition. BIT.
5. **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL,** Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation. Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 28 avril 2010. 17 pages. . http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124340.pdf. Consulté le 27/06/2016.
6. **ZAGRE S. A.** Etude du stress en milieu professionnel : cas des salariés de la société de transport en commun de Ouagadougou. Thèse N° 071. Année universitaire 2006-2007. Section Médecine. UFR/SDS. Université de Ouagadougou. 95 p.
7. **OUEDRAOGO J.-M.** Evaluation du stress et des facteurs de risques cardiovasculaires en milieu professionnel : cas des salariés de l'Office de Santé des Travailleurs du Burkina Faso. Thèse N° 265. Année universitaire 2013-2014. Section Médecine. UFR/SDS. Université de Ouagadougou. 111 p
8. **AGENCE EUROPEENNE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL.** Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail. Observatoire européen des risques. Analyse documentaire. 43 pages. https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks. Consulté le 26/08/2016.
9. **BOINIA S., CHOUANIERE D., LANGEVIN V.** La mesure de l'environnement psychosocial au travail : oui, mais comment ? Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2014;75:3-5.
10. **GUIGNON N., NIEDHAMMER I., SANDRET N.** Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003. INRS. Documents pour le Médecin du Travail 2008; 115: 389-98.
11. **KARASEK R., BRISSON C., KAWAKAMI N., HOUTMAN I., BONGERS P., AMICK B.** The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics Journal of Occupational Health Psychology 1998; 4 (3): 322-355.
12. **SULTAN-TAÏEB H., NIEDHAMMER I.** Le poids imputable à l'exposition au stress au travail en termes économiques et de santé publique : enjeux et écueils méthodologiques. Travail et Emploi 2012; 129:35-49.
13. **AYTAC S.** The sources of stress, the symptoms of stress and anger styles as a psychosocial risk at occupational health and safety: a case study on Turkish police officers. Procedia Manufacturing 2015; 3: 6421-6428.
14. **LARAQUI O., LARAQUI S., TRIPODI D., CAUBET A., VERGER C., LARAQUI CH.** Evaluation du stress chez le personnel de santé au Maroc : à propos d'une étude multicentrique. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2008 ; 69 : 672-682.
15. **FOURNEL I., PILLERON S., MILLOT I., GISSELMANN A., LEMERY B.** Risque psychosocial, santé perçue et situation de travail chez les agents d'un conseil général. Santé Publique 2008 ; 20 : 99-107.
16. **MAGROUN I., GANNOUCHI H., FEHRI S., CHATTI M., BEN SALAH F., NOUAIGUI H.** Evaluation des contraintes psycho-organisationnelles selon le modèle de Karasek chez des salariés de 14 entreprises du secteur privé tunisien. Article in press. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2016 ; xxx : 1-9.
17. **NIEDHAMMER I., CHASTANG J.-F., GENDREY L., DAVID S., DEGIOANNIS.** Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du «Job Content Questionnaire» de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. Santé Publique 2006 ; 3 (18) : 413-427.
18. **CHERKAOUI W., MONTARGOT N., PERETTI J.-M., YANAT Z.** Stress et épuisement professionnel dans un contexte de changement organisationnel: le cas de l'hôpital DS au Maroc. Humanisme et Entreprise 2012 ; 310 (5) :21-40.
19. **VEZINA M.** Les dimensions pathogènes de l'organisation du travail : au delà des chiffres et des questionnaires. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2008 ; 69 : 189-194.