

4

Facteurs de risque psychosociaux au travail chez les indépendants

Ce chapitre vise à déterminer à quels facteurs de risque psychosociaux au travail les indépendants, ou plus généralement les non-salariés, sont exposés au cours de leur travail¹⁰. Toutefois, ces facteurs ont généralement été initialement mis en évidence pour les salariés et l'extension de la grille d'analyse du travail des salariés aux non-salariés nécessite parfois un détour par l'explicitation des liens entre facteurs d'exposition et conséquences sur la santé.

Peu d'études intègrent les indépendants et moins encore s'intéressent spécifiquement à eux. Cela contraint à faire l'hypothèse qu'un même facteur de risque produit peu ou prou les mêmes effets sur un salarié et sur un indépendant. Or, l'activité de travail constitue un tout, indissociable du contexte dans lequel elle est exercée, et du statut en premier lieu : les mêmes facteurs de risque peuvent par conséquent avoir un impact différent sur la santé des salariés et des non-salariés. Ces différences sont rarement étudiées mais semblent pourtant assez importantes : par exemple, en ajustant sur les variables sociodémographiques et de santé, l'absence de variété du travail est significativement associée à une prévalence de dépressivité plus importante pour les hommes cadres mais non pour les hommes artisans, commerçants et chefs d'entreprises (Cohidon et Santin, 2007).

Sentiment de stress et satisfaction au travail

Le « sentiment de stress » des indépendants est d'après certaines enquêtes plus élevé que celui des salariés (EASHW, 2009) : « les scores de « bien-être » des indépendants sont plus bas que ceux des salariés ». Dans l'enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2005 (Eurofound, 2007), 43 % des indépendants considèrent que leur travail a un impact négatif sur leur

10. Le terme « Non-salariés » est plus large que celui d'« indépendants » puisque cela comprend l'ensemble des personnes qui occupent un emploi sans être salariées (y compris les personnes qui aident un membre de leur famille dans son travail sans être salarié, aides familiaux) et les chefs d'entreprise salariés. Le terme d'indépendant est parfois attribué à l'ensemble des non-salariés hors aides familiaux et parfois réservé à ceux qui travaillent seuls, à l'exclusion des employeurs.

santé, et 26 % citent le stress parmi les symptômes ressentis de cet impact. Dans le même temps, le degré de satisfaction au travail des indépendants est plutôt plus élevé. Une étude à partir des enquêtes ISSP (Programme international d'enquêtes sociales) montre que les indépendants sont significativement plus satisfaits de leur travail que les autres, mais aussi que ce statut est plutôt envié (Clark, 2009). Pour la France, plus de 40 % des actifs disent préférer être indépendants, soit quatre fois plus que la part des actifs qui sont effectivement indépendants. Pourquoi alors les salariés ne deviennent pas plus souvent indépendants ? Les barrières à l'entrée (capital nécessaire) sont certes une explication, mais les auteurs de l'étude avancent une autre piste, intéressante dans la perspective d'analyse du stress des non-salariés : en devenant indépendants les salariés gagneraient peut-être en termes de satisfaction au travail (*work satisfaction*), mais la prise de décisions, plus fréquente quand on est indépendant, serait aussi associée à une diminution de la satisfaction par rapport à sa vie en général (*life satisfaction*).

Dans l'enquête « Bonheur et Travail », à la question « Finalement, dans votre travail, qu'est-ce qui l'emporte ? Les motifs de satisfaction, les motifs d'insatisfaction, les uns et les autres s'équilibrent à peu près ? », 49 % des femmes et 51 % des hommes pensent que les motifs de satisfaction l'emportent (BaudeLOT et coll., 2003). Les professions non-salariées se trouvent aux deux extrêmes de cette échelle de satisfaction : parmi les chefs d'entreprise, ce sont 100 % des femmes et 75 % des hommes qui sont satisfaits, ce qui les situe au sommet tandis que les agriculteurs exploitants sont plutôt en bas de l'échelle avec 29 % de femmes et 38 % d'hommes pour qui les motifs de satisfaction l'emportent. Artisans et commerçants sont dans une position intermédiaire avec à peu près une moitié de satisfaits. Mais « leurs critères de jugement (ceux des professions indépendantes) diffèrent profondément de ceux des salariés. La transmission du capital économique, du métier et du statut d'indépendant est le principal argument développé à l'appui d'une réponse positive. Dans le registre psychologique, la liberté est, avec le plaisir du travail, un élément qu'ils mettent particulièrement en avant ».

Stress perçu et satisfaction au travail ne s'élaborent donc pas nécessairement selon les mêmes critères pour les salariés et les non-salariés. Il est donc nécessaire de contourner le terme de « stress », trop polysémique pour adopter la notion de facteurs de risque psychosociaux au travail utilisée par les épidémiologistes, c'est-à-dire un ensemble de situations de travail auxquelles les non-salariés peuvent être « exposés », qui génèrent un déséquilibre entre contraintes et ressources, et par conséquent peuvent être nocives pour la santé. Usage courant et usage scientifique des termes sont en décalage sur ce sujet (Cohidon et Imbernon, 2009) : « stress », « risques psychosociaux », « santé mentale », « *burnout* » sont des termes largement utilisés par les différents interlocuteurs intervenant sur cette problématique. Ils ne sont cependant pas synonymes pour les épidémiologistes, pour lesquels il est nécessaire de distinguer ce qui est du domaine de l'exposition de ce qui est du domaine

de la santé. C'est pourquoi le terme « stress », utilisé seul et décrivant à la fois dans le langage courant une exposition et une réaction physiologique de l'organisme, ne paraît pas le plus approprié. Les expressions « facteurs de stress » ou « agent stressants » sont néanmoins plus recevables puisqu'elles impliquent une notion d'exposition. [...] Pour ce qui est des expositions, l'expression « facteurs psychosociaux au travail » demeure consacrée en épidémiologie ».

***Job strain* chez les indépendants ?**

La plupart des études sur le stress et les facteurs de risque psychosociaux au travail s'intéressent uniquement aux salariés. Le modèle qui domine la littérature, en particulier épidémiologique, est celui du « *job strain* » (Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1992). Ce modèle met l'accent sur deux dimensions des conditions de travail : la latitude décisionnelle regroupant autonomie décisionnelle et utilisation des compétences dans le travail ; la demande psychologique. C'est la combinaison d'une faible latitude et d'une forte demande qui crée des situations de *job strain* (tension au travail) supposées les plus néfastes pour la santé.

Ce modèle donne une clé de lecture importante des conditions de travail des non-salariés et de leur exposition à des facteurs de risque psychosociaux au travail.

Différentes études convergent pour montrer que les situations de *job strain* (« tendues ») ou « passives » (combinaison de faibles exigences et d'une faible autonomie) sont plus fréquentes au sein des emplois peu qualifiés ou d'exécution, et particulièrement chez les employés. Au contraire, les situations « actives » (fortes exigences, forte autonomie) sont plus fréquentes dans le haut de la hiérarchie des professions. Ces résultats sont confirmés pour les salariés français dans plusieurs études (Roquelaure et coll., 2002 ; Niezborala et coll., 2003). L'enquête Sumer de 2003 a permis d'étudier le positionnement des différentes professions en couvrant toutes les régions et 80 % de l'ensemble des salariés (à l'exclusion principalement de la fonction publique territoriale et d'État) (Guignon et coll., 2008). Là encore, les cadres se situent plutôt dans le cadran « actif » que « tendu » comme le montre la figure 4.1. Le graphique est structuré par deux axes représentant les valeurs médianes de la demande psychologique d'une part, de la latitude décisionnelle d'autre part. Les étoiles représentent les femmes. Ainsi, les ouvrières non qualifiées ont en moyenne un score de latitude décisionnelle de 59,1 et un score de demande psychologique de 20,8.

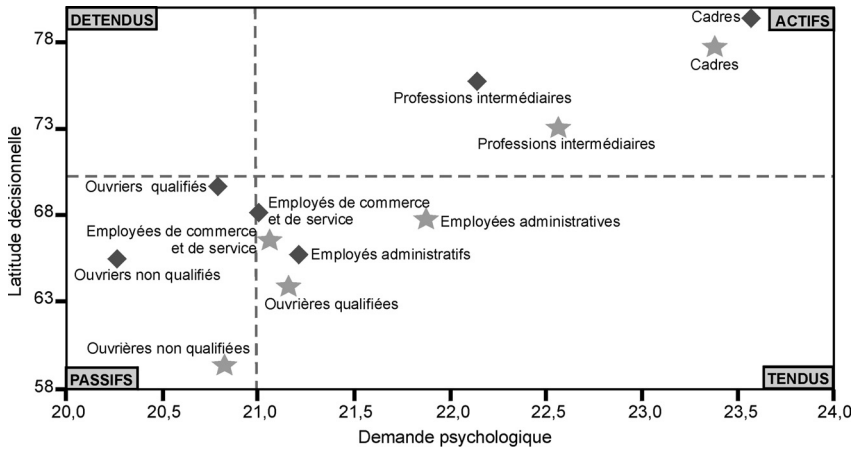


Figure 4.1 : Scores de demande psychologique et de latitude décisionnelle par sexe et catégorie socioprofessionnelle (d’après l’enquête Sumer 2003, Dares-DGT)

L’enquête concerne un échantillon représentatif de 80 % des salariés, soit l’ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité sociale agricole, les salariés des hôpitaux publics, d’EDF-GDF, de la Poste, de la SNCF et d’Air France.

Toutefois, cette enquête ne concerne que les salariés, comme la plupart des études sur ce sujet. L’extrapolation des résultats obtenus pour les cadres aux non-salariés conduit à supposer une faible prévalence du *job strain* chez les non-salariés, essentiellement du fait d’une plus grande latitude décisionnelle. Une étude australienne aboutit d’ailleurs à ce résultat attendu en montrant une prévalence plus de deux fois moindre du *job strain* chez les indépendants : 9 % des femmes et 10 % des hommes indépendants sont en situation de *job strain* contre 28 % des femmes salariées et 21 % des hommes salariés (Keegel et coll., 2009).

Pourtant, il est difficile de s’en tenir à ce premier résultat et de conclure que les non-salariés sont protégés du stress par leur plus grande latitude. Le questionnaire de Karasek et Theorell ne s’adapte pas toujours bien à la situation des non-salariés : même en restant dans ce cadre d’analyse, d’autres sources et d’autres interprétations peuvent être mobilisées en matière d’autonomie comme d’exigences du travail.

Importance et limite de la latitude décisionnelle

L’autonomie des non-salariés mesurée avec les mêmes outils que ceux utilisés pour les salariés montre logiquement qu’ils disposent d’une forte latitude décisionnelle dans leur travail, presque consubstantielle à leur statut d’indépendant. Même si des nécessités techniques peuvent contraindre les indépendants dans leur rythme de travail, leur autonomie est bien plus grande en matière d’organisation de leur travail que celle des salariés : par exemple, ils règlent le plus souvent eux-mêmes

les incidents, peuvent plus souvent que les salariés interrompre leur travail. Leur travail est aussi plus rarement monotone et leur permet plus souvent d'apprendre de nouvelles choses (Algava et Vinck, 2009).

Mais cette autonomie peut être fortement limitée dans certains contextes. En 2005, 250 000 non-salariés, dont 80 % des femmes, étaient des personnes qui aident un membre de leur famille dans son travail sans être salariées. Il s'agit notamment de conjoint(e)s d'agriculteurs, d'artisans, de commerçants ou de professionnels libéraux. Leur autonomie décisionnelle est moindre et ils peuvent se trouver parfois dans une situation de subordination proche de celle des salariés. D'après l'enquête Conditions de travail 2005, ils règlent moins souvent seuls les incidents que les autres non-salariés, et ont moins d'occasions d'apprendre de nouvelles choses. Une autre situation assez fréquente est représentée par les non-salariés qui exercent en même temps une activité salariée, qui doivent coordonner les deux activités et sont sans doute également soumis à des contraintes importantes. Parmi les non-salariés, 130 000 soit 6 % d'entre eux sont des pluri-actifs permanents, c'est-à-dire des personnes qui cumulent de manière permanente activité salariée et activité non-salariée. Cela concerne plus souvent les agriculteurs ou les professionnels de santé. Mais « si les professionnels de santé occupent comme salariés des positions équivalentes (cadre pour les médecins, profession intermédiaire pour les professions paramédicales), les agriculteurs pluri-actifs occupent majoritairement (60 %) des postes d'ouvrier ou d'employé » (Evain, 2009), ce qui implique pour eux un positionnement hiérarchique très différent dans les deux activités.

Plus généralement, de nouvelles formes d'entrepreneuriat individuel semblent se développer qui se rapprochent parfois de la situation des salariés d'entreprises sous-traitantes¹¹. De la dépendance économique par rapport à leur principal client, qui se trouve parfois même être l'ancien employeur, naissent des situations où les contraintes de respect des délais et des engagements peuvent être plus fortes que pour un salarié. Les enquêtes monographiques, l'augmentation de la sous-traitance entre entreprises (Perraudin et coll., 2006), le succès du statut d'auto-entrepreneur en 2009 (Hagege et Masson, 2010) sont autant d'éléments qui laissent à penser que ces situations sont de plus en plus fréquentes. Une autre manière d'aborder ces sujets est de considérer la fraction d'indépendants qui le sont devenus par nécessité, c'est-à-dire qui disent avoir créé leur entreprise faute d'autres opportunités intéressantes sur le marché du travail et qui constituent en France comme ailleurs une proportion non négligeable des entrepreneurs

11. La frontière entre les différents statuts est parfois ténue : le niveau de responsabilité, de spécialisation professionnelle, les risques encourus et l'autonomie dans l'organisation de leur travail font que certains salariés intérimaires qui interviennent dans le cadre de la sous-traitance sont dans une situation proche d'indépendants qui contracteraient directement avec une entreprise cliente. Ces situations ont été observées par exemple dans la maintenance des centrales nucléaires (Thébaud-Mony, 2007) ou pour les tâcherons dans l'industrie de découpe de la volaille (Amossé et coll., 2011).

(Poschke, 2010). En période de crise et de hausse du chômage, devenir indépendant peut constituer une solution de repli.

Une enquête complémentaire à l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat, *Labor force survey-LFS 2004*, portant sur l'organisation et les aménagements du temps de travail, comprenait deux questions spécifiquement destinées à mesurer le degré d'autonomie des travailleurs indépendants (tableau 4.I). Le premier élément apporté par cette enquête est que 9 % des travailleurs indépendants français travaillent régulièrement pour un unique client. Sans point de référence, il est impossible de dire si cette proportion évolue à la hausse ou à la baisse. À titre de comparaison, la proportion s'élève à 11 % au Royaume-Uni et 13 % en Italie et en Espagne. Autre élément apporté par cette enquête, les travailleurs indépendants français disent en majorité (62 %) pouvoir décider quand et comment faire leur travail. Mais ils sont néanmoins nettement plus nombreux qu'au Royaume-Uni et en Espagne à ne pas déterminer comment faire le travail (29 %). En dehors de ces éléments fragmentaires, on ne peut que regretter l'absence de données statistiques plus détaillées sur ces sujets, car il semble que se développe, autour du noyau d'indépendants classiques, une nébuleuse de situations plus complexes, avec une baisse de la part des artisans et commerçants qualifiés, et une hausse des effectifs aux deux extrémités de l'éventail des qualifications : professions libérales d'une part, indépendants peu qualifiés d'autre part (Amossé et Goux, 2004)¹².

Tableau 4.I : Indicateurs d'autonomie des travailleurs indépendants dans trois pays européens, 2004 (d'après enquête LFS 2004, module *Ad Hoc Organisation et aménagement du temps du travail*, Données Eurostat, calculs Dares)

	Espagne (%)	France (%)	Royaume-Uni (%)
Nombre de clients			
Un seul	13	9	11
Plusieurs	80	85	78
Non réponse	7	6	11
Ensemble	100	100	100
Liberté d'organisation			
Ne peut pas déterminer ni comment ni quand faire le travail	3	11	10
La personne peut déterminer comment faire le travail	10	5	8
La personne peut déterminer quand faire le travail	2	18	3
La personne peut déterminer quand et comment faire le travail	83	62	70
Non réponse ou sans objet	2	5	10
Ensemble	100	100	100

Horaires étendus

En matière d'exigences, le rythme et l'intensité du travail des non-salariés ne semblent pas tellement plus élevés que ceux des salariés, ils sont même moindres à l'aune de certains critères. En particulier, 36 % des salariés et 19 % des non-salariés subissent trois contraintes différentes ou plus sur leur rythme de travail¹³ (Algava et Vinck, 2009). Pour autant, le mouvement d'intensification du travail de ces vingt dernières années ne les a pas épargnés et les a conduit comme les salariés à devoir choisir plus souvent entre respect de la qualité et du travail bien fait ou respect des délais. Toutefois, ce qui distingue le plus nettement les non-salariés des salariés, ce sont leurs plages de travail beaucoup plus étendues : nombre d'heures hebdomadaires en moyenne bien plus élevé, travail plus fréquent le samedi et le dimanche, nombre de journées travaillées dans la semaine plus important (tableau 4.II).

Tableau 4.II : Horaires des salariés et des non-salariés (d'après l'enquête Conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005, Dares-Insee, France)

	Catégorie socioprofessionnelle (non-salariés)							
	Salariés (%)	Non-salariés (%)	Agriculteurs exploitants (%)	Artisans (%)	Commerçants (%)	Chefs d'ent. 10 salariés ou plus (%)	Prof. libérales/artistiques (%)	Prof. interm. (%)
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec des collègues en cas d'imprévu	38,2	57,4	63,2	59,4	64,7	24,8	47,0	47,7
Ne pas connaître ses horaires du lendemain	5,0	13,3	19,4	11,4	11,5	12,3	10,4	9,5
Travailler plus de 50 heures par semaine	3,4	45,1	56,2	42,1	45,6	56,8	33,5	27,4
Travailler 6 ou 7 jours par semaine	7,7	57,1	82,1	46,1	62,0	46,9	38,0	33,3
Travailler habituellement la nuit	7,4	3,9	2,4	5,7	4,6	0,0	4,6	1,7
Travailler habituellement le dimanche	11,9	31,6	59,8	14,6	37,8	9,4	8,7	32,3

13. Parmi les contraintes de rythme suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, une demande extérieure (clients, public) obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents (au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie, un contrôle ou suivi informatisé.

Les longues heures de travail sont reconnues comme un facteur de risque psychosocial au travail par l'*European Agency for Safety and Health at Work* (EASHW, 2009). Travailler sur des plages horaires étendues diminue mécaniquement les capacités de récupération et de ce fait constitue un risque pour la santé. Cela augmente significativement les risques d'accidents via une augmentation de la fatigue et du stress, comme le montre une étude réalisée aux États-Unis sur des salariés (Dembe et coll., 2005). Le taux d'accidents déclarés est de 37 % plus élevé chez les salariés qui travaillent sur des journées étendues (plus de 12 heures par jour) après ajustement sur le sexe, l'âge, la profession, le secteur et la région. Une forte relation était également observée entre le temps de travail et le taux d'accidents.

Or, certains non-salariés, en particulier les agriculteurs et les artisans, exercent des activités qui comportent des pénibilités physiques et des risques d'accident particulièrement élevés (Algava et Vinck, 2009). Ils déclarent dans leur ensemble bien plus souvent que les salariés risquer des accidents de la circulation au cours de leur travail (56 % d'entre eux contre 30 % des salariés), ainsi que risquer d'être blessé ou accidenté (60 % des non-salariés, 48 % des salariés). Par rapport aux salariés qui travaillent dans les mêmes secteurs et encourent les mêmes risques, s'ajoute donc pour les non-salariés le risque lié aux horaires étendus et à la fatigue qui l'accompagne. Le risque d'accident de la circulation devrait lui aussi être augmenté par ces horaires étendus, les non-salariés étant beaucoup plus souvent que les salariés amenés à conduire dans le cadre de leur travail.

Au-delà de l'augmentation presque immédiate du risque d'accidents, les horaires étendus ont également des conséquences à plus long terme sur la santé : augmentation du risque de maladies cardiovasculaires et d'infarctus, état de santé général dégradé (voir par exemple : van der Hulst, 2003 ; Caruso et coll., 2004 ; Harma, 2006). Au Japon, la durée du travail est en moyenne bien plus élevée qu'en France et dans les autres pays industrialisés, notamment pour certaines catégories de travailleurs, essentiellement les hommes d'âge intermédiaire ayant un emploi stable (Iwasaki et coll., 2006 ; Kanai, 2009). Les cas de « Karoshi », maladies cérébrales et cardiovasculaires entraînant un décès prématuré ou des invalidités permanentes et directement liés à l'accumulation d'heures de travail excessives, ont été reconnus et indemnisés à partir des années 1990 et de façon croissante depuis 2000. Cette reconnaissance s'appuie sur les connaissances scientifiques accumulées qui relient des heures de travail excessives, en lien avec d'autres dimensions du « *workaholism* », à la survenue de problèmes de santé. Le parallèle n'est pas tout à fait incongru dans la mesure où parmi les non-salariés, 21 % des hommes et 13 % des femmes déclarent travailler 70 heures ou plus par semaine, ce qui peut faire craindre la survenue de conséquences importantes pour la santé (Algava et Vinck, 2009).

Toutefois, le lien entre des horaires de travail prolongés et la dégradation de la santé mentale est rarement établi directement¹⁴. La plupart des études aboutissent à des résultats plus nuancés : travailler de longues heures aurait un effet atténué sur la santé lorsqu'il s'agit d'un « choix » et dans la mesure où le travailleur conserve le contrôle sur ses propres horaires et son degré d'implication.

Toutefois, plusieurs études permettent de nuancer ce résultat : travailler de longues heures aurait un effet atténué sur la santé lorsqu'il s'agit d'un « choix » et dans la mesure où le travailleur conserve le contrôle sur ses propres horaires et son degré d'implication.

Une étude (Taris et coll., 2008) portant sur les indépendants montre que (après ajustement sur la demande psychologique et la latitude décisionnelle du modèle de Karasek et Theorell, le sexe, l'âge, le niveau d'étude et l'ancienneté), seule une des deux composantes du syndrome de *workaholism*, à savoir l'inaptitude à se détacher de son travail, a un effet délétère sur la fatigue, les plaintes physiques et l'efficacité professionnelle. L'autre composante, un nombre d'heures excessif, n'a pas d'effet propre. Le lien étroit qui existe entre demande psychologique et heures de travail excessives pourrait cependant expliquer pour partie ces résultats.

La possibilité de contrôler ses horaires est également un facteur important de réduction des effets du *job strain* et du déséquilibre efforts-récompenses. Cela a du moins été démontré pour les femmes salariées chez qui une situation de *job strain* avec contrôle sur les horaires s'accompagne d'une moindre hausse des journées d'absence pour maladie qu'en l'absence de contrôle sur les horaires (Ala-Mursula et coll., 2005).

Patricia Van Echtelt (2005) distingue quatre motivations pour les salariés de faire des heures supplémentaires : gagner plus d'argent, considérer son travail comme un passe-temps, gérer les situations imprévues notamment dans les organisations flexibles ou qui fonctionnent en juste-à-temps, et enfin prendre de l'avance dans la compétition entre collègues pour obtenir une prime, une promotion ou simplement garder son emploi. Ces quatre mécanismes peuvent sans difficulté être transposés aux indépendants, et contribuent pour partie à expliquer qu'ils aient de longues journées de travail. Mais les deux derniers sont la conséquence d'un fonctionnement organisationnel sur lequel les non-salariés ont a priori plus de latitude pour agir que les salariés. Or, justement seuls ces deux derniers sont associés à un sentiment accru de pression temporelle, d'interférence entre le professionnel et le domestique et de surmenage.

14. Une étude sur des « managers » cadres salariés (Hobson et Beach, 2000), dont la portée est néanmoins limitée par le faible effectif de personnes incluses dans l'étude (n=41), relève que 71 % d'entre eux ressentent les horaires lourds et 10 % le fait de s'ennuyer à leur travail comme des facteurs de stress. Ces facteurs semblent de plus être associés significativement à une élévation des scores de santé mentale dégradée (questionnaire GHQ 30, *General Health Questionnaire* incluant 30 items) et de dépressivité.

Les non-salariés sont globalement plus satisfaits de la durée de leur travail. Ainsi, d'après l'enquête Conditions de travail 2005, seulement 4 % des non-salariés souhaiteraient réduire leur temps de travail (et leur rémunération en conséquence). Comme ils peuvent plus facilement ajuster leurs horaires que les salariés, il est possible que leurs longues journées de travail aient des conséquences moins importantes sur leur santé.

Un autre aspect de cette plus grande emprise du travail sur la vie des non-salariés concerne leurs difficultés à concilier travail et vie privée ou familiale. Les non-salariés sont en effet plus nombreux que les salariés à dire avoir du mal à concilier travail et obligations familiales : 17 % des agriculteurs, 16 % des autres non-salariés, 10 % de l'ensemble des actifs (source SIP-Santé et itinéraire professionnel 2007, Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs de risque psychosociaux au travail, 2009). Ils rejoignent en cela les cadres qui sont nombreux à connaître ces difficultés (16 %). Ces difficultés de conciliation sont d'ailleurs étroitement corrélées aux conditions de travail qui caractérisent les catégories favorisées (exercice de responsabilité et d'autorité, fortes exigences, investissement au travail, temps de travail prolongé et variété du travail). Le fait que les catégories favorisées disposent de davantage de moyens pour faciliter l'équilibre entre vie privée et professionnelle (en premier lieu matériels en recourant à des services d'aide), ne suffit pas à les préserver de ce type de risques (Schieman et coll., 2006).

Soutien social et isolement

Le modèle de Karasek a été étendu en lui adjoignant les concepts de « soutien social » et d'*iso-strain*, combinaison de *job strain* et d'un manque de soutien social au travail. Ces concepts sont difficilement applicables aux non-salariés car l'absence de hiérarchie modifie profondément la nature des relations de travail et les difficultés que les non-salariés peuvent rencontrer. Les modèles émergents autour de la justice organisationnelle montrent le lien entre sentiment d'injustice et dégradation de l'état de santé (Kivimaki et coll., 2007). Mais les concepts sont également impossibles à transposer aux indépendants, qu'il s'agisse de la notion de justice relationnelle (le traitement équitable par le supérieur hiérarchique) ou de celle de justice procédurale (cohérence et transparence des décisions).

Les non-salariés sont en effet plus fréquemment confrontés à un certain isolement dans leur travail qu'à des tensions relationnelles importantes. Artisans et commerçants soulignent ainsi souvent qu'ils n'ont pas la possibilité de coopérer pour effectuer correctement leur travail ou qu'ils ne reçoivent pas d'aide en cas de travail difficile. De ce fait, les non-salariés (en dehors des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés) sont aussi plus souvent épargnés par les conflits au sein du collectif du travail (Algava et Vinck, 2009).

Là encore la pertinence d'outils de mesure mis en œuvre pour les salariés doit être nuancée. Aucune des études quantitatives consultées n'évoque les difficultés

spécifiquement rencontrées vis-à-vis des subordonnés et associées au statut d'employeur. De plus, selon les situations, la capacité d'auto-organisation collective des indépendants autour de leur métier (voir la communication « Autonomie et dépendance des indépendants » à la fin de cet ouvrage) peut venir compenser l'isolement dans le travail, tandis que la concurrence directe avec les autres indépendants peut au contraire renforcer ce sentiment d'isolement (voir la communication « Réseau Anact et prise en compte du travail dans la prévention des risques psychosociaux » à la fin de cet ouvrage).

Nouveaux risques et risques spécifiques

Au-delà du modèle de Karasek et Theorell, l'analyse des facteurs de risque psychosociaux au travail fait appel à de nombreux concepts, dont l'application aux non-salariés est plus ou moins facile ou pertinente. Le modèle de Siegrist, qui définit les situations à risque comme celles où existe un déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses, les études sur les modèles de justice organisationnelle, les conséquences de l'insécurité au travail, les mesures du harcèlement, de la violence, ou encore celles sur l'épuisement professionnel sont autant d'analyses qui introduisent de nouveaux concepts et mettent en avant différentes situations à risque. Devant ce foisonnement, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a sollicité des experts pour repérer les facteurs de risques émergents, c'est-à-dire à la fois nouveaux ou nouvellement repérés et en augmentation (EASHW, 2009). Les nouvelles formes d'emploi et l'insécurité liée aux contrats, les risques liés au vieillissement, l'intensification, les exigences émotionnelles et le mauvais équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont apparus aux experts sollicités comme les risques les plus fortement émergents.

Ce travail rejoint celui du Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs de risque psychosociaux au travail (2009) qui a ajouté différentes dimensions aux facteurs de risque psychosociaux habituels issus plus ou moins directement du modèle de Karasek. La structuration en six dimensions qu'il a adoptée dans son rapport intermédiaire permet également de faire le tour des problématiques existantes ou émergentes sur les facteurs psychosociaux au travail. Trois de ces dimensions recourent largement des concepts déjà évoqués pour les salariés : les exigences au travail, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations au travail. Les trois autres, à savoir les exigences émotionnelles, les conflits de valeur et l'insécurité d'emploi permettent de compléter la description des expositions des non-salariés dans leur travail.

Exigence émotionnelle

D'après l'enquête Conditions de travail 2005, plus de 90 % des non-salariés (hors agriculteurs exploitants) déclarent travailler en contact avec le public, soit une fréquence nettement supérieure à celle observée pour les salariés

(63 %). Pour certains d'entre eux, cela s'accompagne de fortes exigences émotionnelles, qu'il s'agisse de vivre des tensions avec le public, de devoir calmer des personnes ou d'être en contact avec des personnes en situation de détresse. Les professions libérales de niveau cadre sont les plus soumises à ce type d'exigences. Dans le secteur médico-social, les professionnels peuvent être soumis à ce type de facteurs de façon exacerbée ou répétée, qu'il s'agisse par exemple du suicide d'un patient pour les psychiatres (Fothergill et coll., 2004), de l'anxiété ou de l'insatisfaction des patients pour les dentistes (Myers et Myers, 2004). Au contraire, les artisans et commerçants travaillent très souvent en contact avec le public mais dans un contexte émotionnellement moins chargé. Les exigences émotionnelles auxquelles ils font face lorsqu'ils sont en contact avec le public sont comparables à celles des employés de commerce pour les commerçants et des ouvriers qualifiés de type artisanal pour les artisans. La peur au travail semble pour sa part une émotion à première vue bien corrélée aux risques physiques encourus au cours du travail : les agriculteurs et les salariés ouvriers sont en effet les plus nombreux à dire éprouver de la peur pendant leur travail (tableau 4.III).

Tableau 4.III : Indicateurs d'exigences émotionnelles (d'après le tableau « Résultat par catégories socioprofessionnelles » du rapport intermédiaire du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2009)

	Agriculteurs (%)	Autres non-salariés (%)	Cadres (%)	Professions intermédiaires (%)	Employés (%)	Ouvriers (%)	Ensemble (%)
Etre en contact direct avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs) (CT 2005) ^a	56,3	95,7	72,3	75,3	78,8	45,8	69,9
Je vis toujours ou souvent des tensions avec un public : usagers, patients, élèves, voyageurs, clients (CT 2005)	5,7	10,3	12,9	14,4	13,5	4,8	11,2
Etre amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse (CT 2005)	7,5	38,7	41,5	48,4	43,5	18,5	37,2
Etre amené à devoir calmer des gens (CT 2005)	11,1	41,7	55,4	57,7	51,7	24,5	47,4
Dans mon travail, je dois toujours ou souvent cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (SIP 2007) ^b	15,8	58,6	50,9	46,9	46,5	23,6	42,2
Il m'arrive toujours, souvent ou parfois d'avoir peur pendant mon travail (SIP 2007)	55,9	31,7	23,4	34,6	30,7	41,8	33,6

^a Enquête Conditions de travail, complémentaire à l'enquête Emploi, 2005, Dares-Insee, France ; ^b Enquête SIP-Santé et itinéraires professionnels Dares-Drees, 2007

La principale reconnaissance de leur travail provient pour les non-salariés du public, des patients ou des clients, alors que les salariés peuvent trouver d'autres formes de reconnaissance. Les non-salariés en dehors des agriculteurs sont d'ailleurs particulièrement nombreux à dire que dans leur travail ils doivent « cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur ». Cela les place vraisemblablement dans une situation de plus grande vulnérabilité au risque d'épuisement professionnel ou *burnout*. Celui-ci, caractérisé par « un épuisement physique, mental, émotionnel et un désintérêt profond pour le contenu de son travail », est d'ailleurs très souvent étudié sur des populations de médecins et plus généralement chez les actifs en contact avec le public (par exemple Cruz et coll., 2007).

Insécurité et conflits de valeur

La dimension des « conflits de valeurs » regroupe dans l'analyse du Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs de risques psychosociaux au travail les « conflits éthiques » (faire des choses que l'on désapprouve dans son travail) et la « qualité empêchée » (ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité). L'indépendance des non-salariés les protège en théorie de ce type de conflits puisqu'ils sont normalement en capacité de prendre les décisions qui leur conviennent. Mais les limitations à leur autonomie déjà relevées, ainsi que la pression concurrentielle et les exigences de rentabilité les conduisent assez fréquemment à connaître des formes de conflits éthiques dans leur travail : 31 % des agriculteurs et 24 % des autres non-salariés disent faire au moins parfois des choses qu'ils désapprouvent, contre 33 % de l'ensemble des actifs, d'après l'enquête SIP 2007 (Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs de risques psychosociaux au travail, 2009). Ils ne sont pas non plus épargnés par les problèmes de « qualité empêchée » : si seulement 4 % des non-salariés hors agriculteurs disent n'avoir que parfois ou jamais les moyens de faire un travail de qualité, ils sont un tiers à devoir parfois ou souvent sacrifier la qualité aux délais.

La crainte de perdre son emploi est un facteur de risque psychosocial important et qui a des conséquences démontrées sur la santé et plus particulièrement la santé mentale (Ferrie et coll., 2005). Le sentiment d'insécurité quant à l'avenir de son emploi semble globalement partagé entre salariés et non-salariés : 15 % des agriculteurs, 27 % des autres non-salariés et 23 % de l'ensemble des actifs disent qu'ils travaillent avec la peur de perdre leur emploi. L'effet des restructurations, avéré pour les salariés, n'a pas fait l'objet d'étude pour les indépendants et plus particulièrement les employeurs : la pression temporelle accrue en cas de réduction d'effectifs et le sentiment de culpabilité doivent les concerner tout autant. D'autres formes d'insécurité sont rarement étudiées, qui mériteraient d'être analysées plus précisément pour les non-salariés : l'incertitude quant au revenu et sa variabilité d'un mois à l'autre peuvent constituer une source importante de stress. En revanche, les non-salariés apprécient plus favorablement la « soutenabilité » de leur

emploi : seule une minorité d'entre eux se sent incapable de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Contexte et parcours

Cette revue rapide de l'exposition des non-salariés aux facteurs de risque psychosociaux au travail est nécessairement simplificatrice : ce groupe est très hétérogène, au-delà de quelques points communs (absence de subordination-salariale, horaires de travail étendus), les métiers exercés sont très divers et les conditions de travail d'un agriculteur exploitant et d'un avocat n'ont que peu de choses en commun. Rares sont les travaux incluant une analyse fine par secteur d'activité mais une étude réalisée en Belgique conclut à des contraintes très différentes selon le secteur. À partir d'un échantillon de travailleurs indépendants (N=2 128) en Flandres, sur la base de 8 indicateurs de qualité de vie et de contraintes au travail dans 6 secteurs professionnels différents (Bourdeaud'hui, 2009), il a été établi que la fatigue psychique était particulièrement importante dans les secteurs de la construction et de la restauration. Le déséquilibre de la relation vie privée/vie professionnelle concernait surtout le secteur de la restauration. Au niveau des deux contraintes les plus souvent retrouvées, les exigences de travail et la charge émotionnelle, le secteur le plus vulnérable était la construction pour les exigences de travail et les professions libérales pour la charge émotionnelle.

Les professions indépendantes s'exercent souvent en couple et se transmettent plus que d'autres : cette dimension familiale et patrimoniale doit aussi être prise en compte pour comprendre leur rapport au travail et leur expérience du stress. Par exemple, le sentiment d'insécurité d'un des conjoints peut se répercuter sur l'autre (Westman et coll., 2001), ce qui doit vraisemblablement être encore plus effectif lorsque l'incertitude est partagée par les deux conjoints qui travaillent ensemble.

De plus, les tensions seront vécues diversement par les indépendants selon leur trajectoire sociale, familiale et professionnelle ainsi que l'évolution de la position sociale et du prestige de leur groupe social (sentiment de déclassement vécu par les agriculteurs et les artisans). La fragilité des entreprises est plus grande durant leurs premières années et l'incertitude est plus forte pour les indépendants « débutants » que pour les autres. Mais elle n'est pas de même nature pour un indépendant qui reprend l'entreprise familiale et pour celui qui se met à son compte après avoir exercé une profession en tant que salarié pendant dix ou vingt ans. L'enquête Santé et Itinéraires professionnels de 2007 permettra peut-être d'apporter des éléments sur les trajectoires professionnelles des indépendants, leur exposition à des facteurs de risque psychosociaux au travail et leur état de santé. Les premières analyses ont permis de distinguer un groupe de « parcours stable d'indépendants » dans l'ensemble des trajectoires professionnelles : « Au regard de leurs première et dernière

professions, les personnes de cette classe (parcours stables d'indépendants) sont essentiellement des agriculteurs ou artisans-commerçants. Leur parcours professionnel est marqué par une grande stabilité et pas ou peu de ruptures. Leur travail a souvent été physiquement exigeant, avec davantage d'exposition aux produits nocifs. Les personnes de ce groupe, en majorité des hommes plutôt âgés et peu diplômés, déclarent à plus d'un tiers (37 %) une santé « moyenne » ou « mauvaise », mais cette forte prévalence de difficultés de santé apparaît largement liée à leurs caractéristiques sociodémographiques : leur état de santé perçu est en fait proche de la moyenne, à caractéristiques comparables. En revanche, elles souffrent plus souvent que les autres de « gênes motrices » (Bahu et coll., 2010). Ce premier résultat laisse supposer un état de santé des indépendants relativement comparable à celui des salariés et plutôt marqué par l'exposition à des contraintes physiques. Mais il s'agit du noyau « traditionnel » d'indépendants. Les parcours plus complexes dans lesquels une partie de l'activité s'est faite en tant qu'indépendant mériteraient d'être analysés plus finement pour voir si les pénibilités psychosociales y ont une importance plus grande.

En conclusion, tout comme les salariés, les indépendants sont confrontés dans leur travail à de multiples facteurs psychosociaux susceptibles de dégrader leur santé physique ou mentale. Selon les situations concrètes de travail, ils y sont inégalement exposés. Mais leur plus grande liberté d'organisation dans le travail est loin de constituer une protection universellement efficace contre ces différents risques psychosociaux et leurs conséquences.

BIBLIOGRAPHIE

ALA-MURSULA L, VAHTERA J, LINNA A, PENTTI J, KIVIMAKI M. Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 2005, **59** : 851-857

ALGAVA E, VINCK L. Les conditions de travail des non-salariés en 2005, *Premières Synthèses DARES* 2009, **50.1** : 8p

AMOSSÉ T, GOUX D. Entries and exits from self-employment in France over the last twenty years. In : *The reemergence of self-employment 2004*. ARUM R, MÜLLER W (eds). Princeton University Press, 75-103

AMOSSE T, CELERIER S, FRETTEL A. Pratiques de prévention des risques professionnels. Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, janvier 2011, 147 p.

BAHU M, COUTROT T, HERBET JB, MERMILLIOD C. Parcours professionnels et état de santé. *Premières Synthèses DARES* 2010, n° 1 : 10p

BAUDELLOT C, GOLAC M, BESSIERE C, COUTANT I, GODECHOT O, et coll. Travailler pour être heureux ? Fayard, 2003, 352p

BOURDEAUD'HUI RVS. Informatiedossier. Wat maakt werk werkbaar bij zelfstandige ondernemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor zelfstandige ondernemers 2007. 2009. Brussel, SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

CARUSO CC, HITCHCOCK EM, DICK RB, RUSSO JM, SCHMIT JM. Overtime and extended workshifts: recent findings on illnesses, injuries and health behaviours. Cincinnati (OH), US department of Health and Human Services (DHHS), Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 2004, Report n° 2004-143

COLLEGE D'EXPERTISE SUR LE SUIVI STATISTIQUE DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL. Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail. Rapport intermédiaire, 2009. www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_08_10.pdf

COHIDON C, SANTIN G. Santé mentale et activité professionnelle dans l'enquête décennale santé 2003 de l'Insee. In VS (Ed), 2007, 75p

COHIDON C, IMBERNON E. Santé mentale et travail, de la connaissance à la surveillance, Numéro thématique. Santé mentale et travail : comprendre pour surveiller. BEH 2009, 25-26 : 257-280

CLARK A. Works, job and well-being across the millennium. Cahiers du CEPREMAP 2009, doc web n° 0901, 41p

CRUZ OA, POLE CJ, THOMAS SM. Burnout in chairs of academic departments of ophthalmology. *Ophthalmology* 2007, 114 : 2350-2355

DEMBE AE, ERICKSON JB, DELBOS RG, BANKS SM. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occup Environ Med* 2005, 62 : 588-597

EASHW (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK). OSH in figures: stress at work - facts and figures. Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 132p

EUROFOUND (EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS). Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007 : 134p

EVAÏN F. Les non-salariés pluri-actifs permanents, Les revenus d'activité des indépendants 2009. Insee, 2009

FERRIE JE, SHIPLEY MJ, NEWMAN K, STANSFELD SA, MARMOT M. Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Soc Sci Med* 2005, 60 : 1593-1602

FOTHERGILL A, EDWARDS D, BURNARD P. Stress, burnout, coping and stress management in psychiatrists: findings from a systematic review. *International Journal of Social Psychiatry* 2004, 50 : 54-65

GUIGNON N, NIEDHAMMER I, SANDRET N. Les facteurs psychosociaux au travail, une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003. *Premières Synthèses DARES* 2008, n° 22.1, 8p

HAGEGE C, MASSON C. La création d'entreprise en 2009 dopée par les auto-entrepreneurs. Insee Première 2010, 1277, 4p

HARMA M. Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scand J Work Environ Health* 2006, **32** : 502-514

HOBSON J, BEACH JR. An Investigation of the relationship between psychological health and workload among managers. *Occup Med (Lond)* 2000, **50** : 518-522

IWASAKI K, TAKAHASHI M, NAKATA A. Health problems due to long working hours in Japan: working hours, worker's compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health* 2006, **44** : 537-540

KANAI A. Karoshi (work to death) in Japan. *Journal of business ethics* 2009, **84** : 209-216

KARASEK R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979, **24** : 285-308

KARASEK R, THEORELL T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic books, 1990, 381p

KEEGEL T, OSTRY A, LAMONTAGNE AD. Job strain exposures vs. stress-related workers' compensation claims in victoria, australia: developing a public health response to job stress. *J Public Health Policy* 2009, **30** : 17-39

KIVIMAKI M, VAHTERA J, ELOVAINIO M, VIRTANEN M, SIEGRIST J. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occup Environ Med* 2007, **64** : 659-665

MYERS HL, MYERS LB. 'It's difficult being a dentist': stress and health in the general dental practitioner. *British Dental Journal* 2004, **197** : 89-93

NIEZBORALA M, MARQUIE JC, BARACAT B, ESQUIROL Y, SOULAT JM. Job stress and occupational status in a French cohort. *Rev Epidémiol Santé Publique* 2003, **51** : 607-616

PERRAUDIN C, THEVENOT N, VALENTIN J. Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003. Document de travail du CEE 2006, **78**, 34p

POSCHKE M. Entrepreneurs out of necessity, a snapshot. IZA Discussion Papers 2010, **4893**, 15p

ROQUELAURE Y, HA C, GOHIER B, DANO C, TOURANCHET A, et coll. Exposure to psychosocial stressors at work in the Pays De La Loire Region in 2002. *Encephale* 2007, **33** : 160-168

SCHIEMAN S, WHITESTONE YK, VAN GK. The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *J Health Soc Behav* 2006, **47** : 242-257

TARIS TW, GEURTS SA E, SCHAUFELI WB, BLONK RW B, LAGERVELD SE. All day and all of the night: the relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress* 2008, **22** : 153-165

THEBAUD-MONY A. Travailler peut nuire gravement à votre santé. Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels. La Découverte 2007, 290p

VAN DER HULST M. Long workhours and health. *Scand J Work Environ Health* 2003, **29** : 171-188

VAN ECHELT P. Heures supplémentaires et qualité de la vie. *Revue de l'IRES* 2005-3, **49** : 129-144

WESTMAN M, ETZION D, DANON E. Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behaviour* 2001, **22** : 467-481