

Jugements comparatifs des risques de stress professionnels

Comparative judgements of occupational stress risk

Martine ROQUES*, Jean-Michel. PASSERAULT & Jean-Charles. BEAUR*****

* Université de Poitiers, Laboratoire GRESCO (EA 3815), Département de Psychologie– 3 rue Théodore Lefebvre, bât A4, BP 603 – 86022 Poitiers. (05.49.45.32.51 ; martine.roques@univ-poitiers.fr)

** Université de Poitiers, Laboratoire CeRCA (UMR-CNRS 6234).

*** Consultant en ergonomie, enseignant associé à l'Université de Poitiers.

Résumé :

Cette recherche traite de la perception des risques de stress professionnel et vise à répondre à trois questions : existe-il un optimisme comparatif s'agissant de l'évaluation du risque de stress professionnel, l'expérience personnelle module-t-elle l'expression de cet optimisme et enfin, la mise en évidence de cet optimisme comparatif varie-t-il en fonction de la méthode d'évaluation utilisée ? Une première expérience (N = 402) révèle un optimisme comparatif s'agissant du risque de stress professionnel, et ce avec les deux méthodes de mesure classiquement utilisées : méthode directe et indirecte. Une seconde expérience (N = 141) reproduit le constat d'un optimisme comparatif, et montre que cet optimisme comparatif est réduit, mais non annulé, lorsque les personnes ont une expérience personnelle du stress. Ces résultats invitent à poursuivre les recherches sur le lien entre perception des risques de stress professionnel et prévention.

Abstract :

This research deals with the perception of risk of occupational stress and aims to answer three questions : Is there a comparative optimism for the risk assessment of occupational stress? Does personal experience of occupational stress modify comparative optimism ? Does the highlight of this comparative optimism depend on the measurement method used? First experiment (N = 402) reveals comparative optimism with regard to the risk of occupational stress, and with the two measurement methods classically used : direct and indirect methods. A second experiment (N = 141) replicated the finding of comparative optimism, and shows that comparative optimism is reduced but not canceled, when people have a personal experience of occupational stress. These results call for further research on the relationship between risk perception and prevention of occupational stress.

Mots clés : perception des risques ; stress professionnel ; optimisme comparatif ; expérience du stress

Keywords : risk perception ; occupational stress ; comparative optimism ; experience of stress.

1. Introduction

Depuis une dizaine d'années, un « nouveau risque » (Dedessus-Le-Moustier & Douguet, 2010) est apparu dans le monde du travail : le stress professionnel. Dans son enquête de 2009, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail relevait que 41% des salariés en France ressentaient du stress, que 60% d'entre eux l'attribuaient exclusivement à leur vie professionnelle, 38% attribuant ce stress à la fois à leur vie professionnelle et à leur vie personnelle. Cette évolution est en lien avec diverses mutations récentes du monde du travail (Cf. par exemple Sahler, 2007). Parmi celles-ci a notamment été évoqué, dans le domaine macroéconomique, le renforcement des logiques de concurrence. Mais d'autres mutations ont eu lieu sur les aspects technologiques et organisationnels (nouveaux styles de management, nouvelles modalités d'évaluation de la rentabilité individuelle, etc.), entraînant l'apparition de nouvelles contraintes pour les salariés.

Enjeu de santé publique, et donc aussi enjeu économique, le stress professionnel a émergé dans le champ du politique. Ainsi, sa prévention a été affichée par l'Europe comme priorité en 2002, et en France, un accord a été signé entre partenaires sociaux en 2008. Dans le champ des politiques publiques, la définition du stress qui est admise est celle « *d'un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* » (Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail – OHSA, 2002).

Cette définition, proche de celle de Lazarus (1991), renvoie à des mécanismes psychologiques : davantage que les contraintes objectives du travail, c'est la manière dont le salarié va se représenter ces contraintes qui est importante. De même, c'est bien la perception de ses propres capacités à faire face qui est en jeu. Appréhender le stress professionnel va donc consister, pour les psychologues, à analyser les perceptions des ressources et contraintes du milieu professionnel. Ainsi, Karasek (1979) et Karasek et Thorell (1990) situent leur modèle dans le cadre de l'analyse des relations entre l'individu et son environnement de travail. Ils définissent deux dimensions principales : le degré d'autonomie organisationnelle (ou latitude décisionnelle) et les demandes de l'environnement de travail. Lorsque les demandes sont ressenties comme étant fortes et que l'individu ressent disposer de peu de latitude décisionnelle, alors il se trouve en situation de forte tension (« job strain ») et le risque de stress est élevé. Une troisième dimension vient moduler la relation entre les deux premières, le soutien social perçu : une absence de soutien social, dans une situation de « job strain », va fortement augmenter le risque de stress. Lazarus et Folkman (1984) insistent également sur la prise en compte de la manière dont l'individu évalue sa relation avec son environnement de travail. Cette évaluation est bien évidemment déterminée par les contraintes objectives du travail, mais elle résulte également de facteurs personnels et contextuels. Elle peut être primaire (portant sur les stressors perçus), secondaire (relative aux capacités perçues pour faire face). Le « coping » s'appuie sur ces évaluations et correspond aux stratégies de maîtrise, réduction ou de tolérance des contraintes. Siegrist (1996) a particulièrement développé, dans les facteurs personnels, ceux liés à l'effort et la récompense : l'effort au travail est accepté s'il entre dans un rapport d'échange jugé équitable par celui qui fournit cet effort. Ainsi, autant la définition du stress que les modèles rapidement évoqués ci-dessus font intervenir à divers degrés la représentation que l'individu a de son environnement de travail et l'évaluation qu'il fait de celui-ci. Cette importance des représentations, des perceptions et des jugements dans l'apparition ou non du stress professionnel va impacter directement et fortement les pratiques de prévention.

La prévention du stress professionnel est aujourd'hui inscrite dans les obligations des employeurs. En France, le rapport Nasse et Légeron (2008) décline un certain nombre de préconisations pour cette prévention et l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a développé une méthodologie de diagnostic et d'intervention sur le stress au travail (Sahler, 2007). Mais il faut bien admettre que les rubriques « risques psychosociaux » ou « stress professionnel » ne sont pas les plus fournies ou ne sont pas celles prioritairement abordées dans les Documents Uniques d'évaluation des risques professionnels. Alors, comment aborder la prévention du stress professionnel ? Il est habituel de considérer que le travail de prévention peut être « primaire », en s'attachant aux causes objectives du phénomène ; il peut être « secondaire », en proposant des solutions pour mieux faire face aux contraintes de son travail ; il peut être « tertiaire », dans une démarche plus correctrice que préventive, en limitant l'aggravation des symptômes. Quelques outils de prévention primaire ont été proposés, outils limités à l'identification dans les unités de travail de facteurs susceptibles d'être sources de stress (Cf. par exemple Baugé, Jamil, Manguy,

Vignaud, & Passerault, 2010). Mais c'est surtout au niveau de la prévention secondaire que la démarche du psychologue prend toute sa place. En effet, réduire les risques repose sur un principe simple. Lorsqu'à partir d'une analyse des dangers a été établi un niveau de risque élevé (souvent sur la base de la probabilité d'occurrence de l'aléa et de la gravité de ses conséquences), il s'agit d'envisager les actions et mesures permettant de le réduire et ce en considérant les trois domaines possibles d'intervention : technique, organisationnel et humain. Mais pour que cette prévention atteigne ses objectifs, il est important, de par la nature même du risque considéré ici (le stress) et l'impact primordial des représentations, de se donner les moyens d'analyser de façon précise la manière dont l'individu mesure son propre risque de stress professionnel.

En effet, la psychologie du risque pose l'hypothèse que les représentations jouent un rôle central, autant dans la survenue des accidents que dans le succès des actions de prévention (Kouabenan, Cadet, Hermand, & Muñoz Sastre, 2006). Il est donc nécessaire de comprendre la manière dont l'individu appréhende les risques pour mieux comprendre son attitude vis-à-vis de ces risques. En particulier, il est important d'analyser dans quelle mesure l'évaluation de sa propre exposition au risque peut être un facteur important dans la décision de vouloir ou non s'en protéger. Il est en effet connu qu'un lien existe entre la manière dont certains risques sont perçus et l'adoption de comportements de prévention (Cf. par exemple Brewer, Chapman, Gibbons, Gerrard, McCaul, & Weinstein, 2007 ; Mantzouranis & Zimmermann, 2010 ; Weiss, Girandola, & Colbeau-Justin, 2010).

La perception des risques, comme toute perception, est susceptible d'être soumise à des erreurs de jugements, à des heuristiques de traitement de l'information (Kahneman, Slovic, & Tversky, 1982). Les individus ont en général tendance à se croire plus aptes à faire face aux situations dangereuses que l'individu moyen (Weinstein, 1980) ; ils considèrent disposer d'un contrôle sur les situations (McKenna, 1993) et développent également un sentiment d'invulnérabilité. De manière générale, l'individu a tendance à considérer que les événements positifs vont lui arriver plus probablement qu'aux autres et les événements négatifs moins probablement. Ce phénomène est qualifié d'optimisme irréaliste (Weinstein, 1980) ou d'optimisme comparatif (Harris & Middleton, 1994).

Au plan notionnel, il est utile de distinguer trois termes utilisés fréquemment dans le domaine (Milhabet, Desrichard, & Verliac, 2002) : l'optimisme correspond au sentiment que les événements positifs sont plus probables que les événements négatifs ; l'optimisme irréaliste renvoie au fait que les événements positifs sont jugés plus probables qu'ils ne le sont en réalité ; l'optimisme comparatif entre dans la catégorie des comparaisons sociales : nous pensons que les événements positifs ont plus de chance de nous arriver qu'aux autres et que les événements négatifs sont moins probables pour nous que pour autrui. L'optimisme comparatif trouverait plusieurs origines : il pourrait s'agir d'un biais cognitif de comparaison sociale, mais d'autres explications sont également invoquées : motivations liées à la préservation de l'image de soi ; motivations liées au besoin de réduire l'anxiété (Cf. par exemple Weinstein, Grubb, & Vautier, 1986).

Qu'en est-il de la perception des risques de stress professionnel ? Il peut être attendu, sur ce type de risque, de l'optimisme comparatif. En effet, le stress professionnel est en lien avec plusieurs éléments invoqués dans les mécanismes explicatifs. En premier lieu, le stress professionnel est défini de façon vague, imprécise, c'est un phénomène difficile à contextualiser, ce qui peut favoriser l'émergence d'erreurs de traitement, et donc de biais cognitifs conduisant à l'observation d'optimisme comparatif (Causse, Delhomme, & Kouabenan, 2005). D'autre part, ce risque est très médiatisé et revêt un caractère menaçant de par son ampleur récente ; la fréquence et la gravité de ses effets sont souvent décrits, ce qui peut constituer là encore des éléments favorables pour l'apparition d'optimisme comparatif (Kruger & Burrus, 2004 ; Spitzentetter, 2006) ; le stress lui-même est lié à des problématiques individuelles comme l'estime de soi, la réponse à l'anxiété, problématiques qui se retrouvent aussi invoquées dans l'optimisme comparatif (Taylor & Brown, 1994 ; Taylor, Kemeny, Aspinwall, Schneider, Rodriguez, & Herbert, 1992). Ces différents éléments penchent donc dans le sens d'une hypothèse d'optimisme comparatif concernant le stress professionnel.

Un des facteurs susceptibles de moduler l'optimisme comparatif que nous supposons s'agissant du stress professionnel est l'expérience que l'individu peut avoir de ce risque. En effet, l'attitude vis-à-vis du risque se constitue, en partie, sur la base de nos expériences directes et indirectes (Slovic, Fischhoff, & Lichtenstein, 1982; Lehman, Wortman, & Williams, 1987). Lorsque des individus ont par le passé été exposés à des événements présentant un caractère risqué ou ayant entraîné des dommages, ils sont

susceptibles de modifier leur comportement face à une situation similaire (Dolinski, Gromski & Zawiska, 1987). Les individus utiliseraient leur expérience passée pour prédire leur vulnérabilité. Ainsi, avoir déjà eu une expérience personnelle d'un événement négatif serait associé à une croyance selon laquelle la probabilité de faire à nouveau une telle expérience est supérieure à celle d'autrui (Weinstein, 1980). Les résultats sont toutefois contradictoires (Delhomme, 2000 ; Kouabenan, 2002). Le lien, lorsqu'il est observé, est parfois positif (Delhomme & Cauzard, 2000), parfois négatif (Gregory, Burroughs, & Ainslie, 1985 ; Matthews & Morand, 1986). En ce qui concerne l'expérience indirecte, plusieurs études montrent que le fait de connaître quelqu'un de son entourage qui a été victime d'un risque peut diminuer l'optimisme (Lehman, Wortman, & Williams, 1987 ; Perloff, 1983).

Enfin, s'agissant de l'optimisme comparatif, la question de la méthode de mesure ne peut être éludée (Spitzenstetter & Schimchowitsch, 2012). Deux méthodes sont généralement utilisées : les méthodes directe et indirecte. La méthode directe consiste à évaluer son propre risque en se comparant avec autrui directement dans un seul et même item (Weinstein, 1980). La méthode indirecte consiste à évaluer son risque et celui d'autrui grâce à deux items, un item évaluant le risque pour soi et un autre item évaluant le risque pour autrui (Harris & Middleton, 1994, par exemple).

La méthode directe plaçant les participants de façon explicite dans une situation de comparaison sociale, on pourrait faire l'hypothèse que l'optimisme comparatif s'exprimera plutôt avec cette méthode. La littérature montre que la méthode directe conduit parfois à davantage d'optimisme comparatif que la méthode indirecte (Weinstein, 1980 ; Delhomme, 2000), l'inverse étant toutefois observé par Price, Pentecost et Voth (2002). Dans l'étude sur les risques autoroutiers de Causse, Delhomme et Kouabenan (2005), l'optimisme comparatif est observé uniquement avec la méthode indirecte.

De même, les résultats varient en fonction de l'ordre de présentation des cibles soi/autrui. Eiser, Pahl et Prins (2001) constatent que la présentation soi/autrui favorise davantage l'optimisme comparatif que la présentation autrui/soi, Hoorens et Buunk (1993) trouvant quant à eux les résultats inverses. Perloff et Fetzer (1986), tout comme Whalen, Henker, O'Neil, Hollinshead, Holman et Moore (1994) n'observent en revanche aucun effet d'ordre : l'optimisme comparatif se manifeste autant dans les deux cas. Compte tenu de la diversité des résultats selon les méthodes, il ne peut être exclu une interaction entre type de risque étudié et nature de la méthode employée. Il sera donc opportun d'analyser la perception du risque de stress professionnel avec les deux méthodes.

La recherche présentée ci-dessous vise donc plusieurs objectifs :

Le premier est de vérifier notre hypothèse selon laquelle il existe un optimisme comparatif s'agissant du stress professionnel. Cette hypothèse sera testée dans les expériences 1 et 2.

Le second est de tester l'hypothèse que l'optimisme comparatif sera modulé par l'expérience directe du stress professionnel : ceux qui ont déjà une expérience de stress professionnel (ils ont déjà été en situation de stress professionnel ou se sentent actuellement en situation de stress), auront un optimisme comparatif inférieur à ceux qui n'ont pas de telles expériences. Cette hypothèse sera testée dans l'expérience 2.

Notre troisième objectif consiste à comparer les méthodes de mesure de l'optimisme comparatif. Comme le soulignent Spitzenstetter et Schimchowitsch (2012), les procédures de mesures de l'optimisme comparatif ne peuvent être considérées comme interchangeables, et la mise en évidence d'effets d'optimisme comparatif, on l'a vu, est parfois dépendante de la méthode employée. Nous faisons l'hypothèse que la méthode directe, plaçant les participants dans une situation de comparaison sociale explicite, est davantage susceptible de faire émerger de l'optimisme comparatif que la méthode indirecte. Cette hypothèse sera testée dans l'expérience 1.

2. Expérience 1 : Mise en évidence d'optimisme comparatif s'agissant du risque de stress professionnel

2.1. Participants et procédure

La population (402 personnes occupant un emploi) est composée de 44 % d'hommes et 56 % de femmes. L'âge varie de 18 à 61 ans, l'âge moyen étant de 38.7 ans. 29 % ont un niveau d'étude inférieur au bac ; 45 % ont un niveau bac à bac +2 ; 24 % ont un niveau supérieur à bac +2. 10 % sont manœuvres ou ouvriers, 12 % employés, 48 % cadres et 30 % autres (libéral, fonctionnaires, etc.).

La passation des questionnaires s'est effectuée en dehors du contexte de travail pour tous les participants, le recrutement des participants ayant été réalisé à l'occasion d'activités extra-professionnelles, sur la base du volontariat.

2.2. Mesures

2.2.1. Le choix des indicateurs de stress

Afin de disposer d'un outil permettant de réaliser la comparaison « risque pour soi » versus « risque pour autrui », nous avons sélectionné une liste de 10 items, à partir du guide de l'Institut National de Recherche et Sécurité (INRS-ED 6012, 2010) décrivant les indicateurs de risques psychosociaux. Ont été privilégiés les indicateurs liés au stress, et notamment à la santé, en choisissant des items énonçant des symptômes clairement identifiables et compréhensibles par tout un chacun (Voir liste des items en annexe).

2.2.2. Mesures de l'optimisme comparatif

A partir de la liste des items, la mesure de l'optimisme comparatif est réalisée soit par la méthode directe, soit par la méthode indirecte.

Pour la méthode directe, la série de 10 items était proposée une seule fois. Pour chacun des items, le sujet devait donner une évaluation « comparative » : « le stress pourrait amener mes collègues à être agressif au travail » : moins que moi (-2), un peu moins que moi (-1), autant que moi (0), un peu plus que moi (1), plus que moi (2).

Pour la méthode indirecte, le sujet portait deux fois une évaluation sur la liste de 10 items. Une des deux évaluations portait sur le risque « pour soi » : « le stress pourrait m'amener à prendre des médicaments anti-stress » : Pas du tout (1), un peu (2), assez (3), tout à fait (4). L'autre évaluation des 10 items portait sur le risque pour autrui : « le stress pourrait amener mes collègues à prendre des médicaments anti-stress » : Pas du tout (1), un peu (2), assez (3), tout à fait (4).

Pour les deux méthodes, directe et indirecte, l'ordre des cibles a été contrôlé, ce qui donne au total quatre conditions de recueil du risque perçu (Cf. Tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des participants dans les différentes conditions

Méthode directe	Soi par rapport aux collègues N = 102	Collègues par rapport à soi N = 97
Méthode indirecte	Questionnaire soi Puis Questionnaire collègue N = 104	Questionnaire collègues Puis Questionnaire soi N = 98

2.2.3. Calcul des scores d'optimisme comparatif et plans d'analyse

Pour la méthode directe, un score d'optimisme est calculé pour chaque participant sur ses réponses aux items, score correspondant à la moyenne de ses évaluations aux 10 items. Il varie de -2 (pessimisme) à +2 (optimisme), la valeur 0 représentant la neutralité.

Le plan d'analyse est un plan à un facteur inter-participants à deux modalités (Cible de comparaison : Soi vs Collègues)

Pour la méthode indirecte, pour laquelle les participants ont effectué une évaluation pour soi et une évaluation pour autrui, l'optimisme est recherché en comparant la distribution des évaluations au questionnaire « pour soi » à la distribution des évaluations au questionnaire « pour autrui ». Pour chacune de ces deux distributions, le score de chaque participant correspond à la moyenne des évaluations sur les 10 items (score variant de 1 à 4).

Le plan d'analyse est un plan à deux facteurs : intra-participants à deux modalités (Cible : Soi vs Collègues) ; inter-participants à deux modalités (Ordre : Soi/Collègues vs Collègues/Soi).

2.3. Résultats

En premier lieu, il n'y a aucun effet des variables sociodémographiques sur les évaluations portées, quelle que soit la méthode. L'optimisme comparatif apparaît comme n'étant lié ni avec l'âge, ni avec le sexe, ni encore avec la catégorie socioprofessionnelle.

En méthode directe, les évaluations portées sont significativement différentes de 0, et montrent un optimisme comparatif. C'est le cas pour l'évaluation moyenne dans la condition « collègue par rapport à soi » : [$M = +0,64$; $E.T = 0,69$; $t(101) = 9,47$; $p < .0001$, $d = 0,92$]. C'est aussi le cas dans la condition « soi par rapport aux collègues » : [$M = +0,75$; $E.T = 0,65$; $t(97) = 11,35$; $p < .0001$, $d = 1,15$].

Cet optimisme comparatif n'est pas significativement différent selon que la comparaison porte sur autrui par rapport à soi ou sur soi par rapport à autrui : $t(197) = 1,12$; $p > .10$.

En méthode indirecte est également observé (Cf. Tableau 2) un optimisme comparatif, l'ANOVA montrant que l'évaluation portée sur les collègues est significativement supérieure à l'évaluation portée pour soi [$F(1;200) = 133$; $p < .0001$, $d = 0,65$]. L'ordre dans lequel l'évaluation est portée n'a pas d'effet significatif ($F < 1$).

Tableau 2 : Moyenne (et écart type) des évaluations des risques pour la méthode indirecte en fonction de l'ordre de présentation des cibles.

	Moyenne soi	Moyenne collègues
Ordre collègues / soi N = 104	1.83 (0.67)	2.44 (0.73)
Ordre soi / collègues N = 98	2.08 (0.58)	2.35 (0.71)

Une interaction est également observée, montrant que la différence des scores entre soi et autrui est significativement plus importante dans l'ordre collègues puis soi [$F(1 ; 200) = 19,41$; $p < .0001$]. Non seulement il n'y aurait pas indépendance entre les évaluations pour soi et les évaluations pour les collègues (ce que confirment les analyses corrélationnelles : pour les deux ordres, les cotations sont corrélées significativement : lorsque le risque est estimé fort pour soi, il l'est aussi pour les collègues : $r(97) = .62$; $p < .001$ pour ordre collègues-soi ; $r(103) = .78$; $p < .001$ pour l'ordre soi-collègues) ; mais de plus, on observe que l'optimisme comparatif se manifeste de façon plus importante lorsque l'évaluation a porté en premier sur

les collègues, comme si un risque coté comme plus important pour les collègues conduisait ensuite à une cotation plus modérée pour soi.

2.4. Bilan de l'expérience 1

Cette première expérience montre une bonne cohérence d'ensemble des observations recueillies et des résultats rejoignant ceux des études antérieures.

Nous observons que les participants montrent un optimisme comparatif s'agissant du risque de stress professionnel, et ce, quelle que soit la méthode considérée (directe ou indirecte). En méthode directe, la cible (soi par rapport aux collègues, ou les collègues par rapport à soi) n'intervient pas de façon significative sur le score d'optimisme. En méthode indirecte, en revanche, l'optimisme comparatif est accentué lorsque l'évaluation porte d'abord sur les collègues. Cette observation est compatible avec les résultats de Spitzenstetter et Schimchowitsch (2012), qui suggèrent que l'évaluation préalable de ses propres risques facilite l'évaluation subséquente des risques pour autrui. Sans doute faut-il chercher également des explications en termes d'ancrage (Biernat, Manis & Kobryniewicz, 1997). En tout état de cause, les évaluations pour soi et pour les collègues sont liées, et le score d'optimisme est plus important quand on estime les risques faibles pour soi, quel que soit l'ordre de l'évaluation (ces résultats sont à rapprocher de ceux Harris et Middleton, 1994 ; Le Barbenchon et Milhabet, 2005 ; Price et al., 2002 et Radcliffe et Klein, 2002, résultats suggérant que le point de référence dans la comparaison est soi).

Nous n'observons pas de lien entre les variables sociodémographiques et l'optimisme comparatif. Nous rejoignons ici les résultats des études antérieures (voir Milhabet, 2010) qui ont montré que l'optimisme comparatif est observé quels que soient l'âge (Guppy, 1993 ; Harris & Middleton, 1994) et le sexe (Kruger & Burrus, 2004). En ce qui concerne le statut social, peu d'études ont pris cette variable en compte (Verlhiac, 2006 ; Verlhiac, Desrichard, Milhabet & Arab, 2005). Pour notre part, nous n'observons pas de lien entre optimisme comparatif et catégorie socio-professionnelle.

L'expérience 1 apporte un constat, celui d'un optimisme comparatif, concernant le stress professionnel. Restent à envisager les facteurs en jeu dans le phénomène observé. L'expérience 2 tente à la fois de reproduire le constat d'optimisme comparatif, et de fournir des éléments sur un des facteurs pouvant le moduler: l'expérience personnelle.

3. Expérience 2 : Optimisme comparatif et expérience personnelle du stress

3.1. Participants et procédure

L'échantillon est constitué de 141 personnes (dont 42,5% de femmes), en situation professionnelle, âgées de 22 à 60 ans (âge moyen 38.4). Le niveau de formation se répartit entre BEP/CAP (19%), Bac/Bac+2 (42%), Supérieur Bac+2 (35%). Il s'agit de cadres pour 21%, d'employés qualifiés pour 47%, d'ouvriers ou d'employés non qualifiés pour 14%.

Comme pour l'expérience 1, la passation du questionnaire s'est effectuée en dehors du contexte de travail, le recrutement des participants ayant été réalisé à l'occasion d'activités extra-professionnelles, sur la base du volontariat.

3.2. Mesures

3.2.1. Le choix des indicateurs de stress

La même liste de 10 items utilisés dans l'expérience 1 a été reprise pour l'expérience 2.

3.2.2. Mesures de l'optimisme comparatif

Les résultats de l'expérience 1 ayant montré un optimisme comparatif à la fois avec la méthode directe et la méthode indirecte, nous avons choisi d'utiliser seulement la méthode directe dans l'expérience 2. Pour chacun des 10 items, le sujet donne une évaluation « comparative » : « le stress pourrait amener mes collègues à être agressif au travail » : moins que moi (-2), un peu moins que moi (-1), autant que moi (0), un peu plus que moi (1), plus que moi (2).

Afin de contrôler d'éventuels effets d'ancrage, comme dans l'expérience 1, le questionnaire propose deux ordres : collègues par rapport à soi ; soi par rapport aux collègues.

3.2.3. Le calcul des scores d'optimisme comparatif

Un score d'optimisme est calculé pour chaque participant sur ses réponses aux 10 items, score correspondant à la moyenne de ses évaluations aux 10 items. Il varie de -2 (pessimisme) à +2 (optimisme), la valeur 0 représentant la neutralité.

Le plan d'analyse est un plan à un facteur inter-participants à deux modalités (Cible de comparaison : Soi vs Collègues)

3.2.4. Recueil de l'expérience personnelle du stress professionnel

Le questionnaire était suivi de trois questions concernant l'expérience personnelle directe du stress professionnel : « avez-vous déjà été en situation de stress dans votre travail ? » ; « estimez-vous être actuellement en situation de stress au travail ? » ; « avez-vous déjà été arrêté par votre médecin pour cause de stress au travail ? ». Pour chaque item, les participants devaient fournir une réponse par OUI ou NON.

3.3. Résultats

Comme dans l'étude précédente, les évaluations portées sont significativement différentes de 0, et montrent un optimisme comparatif : ($M = + 0,63$; $E.T. = 0,72$; $t(140) = 10,37$; $p < .0001$, $d = 0,87$). C'est le cas pour l'évaluation moyenne dans la condition « collègue par rapport à soi » ($M = + 0,57$; $E.T. = 0,70$; $t(78) = 7,15$; $p < .0001$, $d = 0,81$) ; c'est aussi le cas dans la condition « soi par rapport aux collègues » ($M = + 0,72$; $E.T. = 0,75$; $t(61) = 7,55$; $p < .0001$, $d = 0,96$).

Aucun effet des variables sociodémographiques ne s'est révélé significatif. Comme dans l'expérience 1, l'optimisme comparatif apparaît comme n'étant lié ni avec l'âge, ni avec le sexe, ni encore avec la catégorie socio-professionnelle.

Afin de vérifier notre hypothèse selon laquelle l'optimisme comparatif est régulé par l'expérience personnelle du stress, les scores d'optimisme ont été comparés selon les réponses aux trois items révélant cette expérience personnelle directe (Cf. Tableau 3). Pour chacun de ces trois items, deux analyses ont été effectuées : vérification de la présence d'optimisme comparatif pour chacun des groupes de participants (groupe ayant répondu OUI, groupe ayant répondu NON); comparaison des scores d'optimisme comparatif entre les participants ayant répondu OUI et ceux ayant répondu NON.

Tableau 3 : Scores d'optimisme en fonction des réponses (OUI / NON) aux items concernant l'expérience personnelle du stress, et différences de scores entre les groupes

Item	Participants ayant répondu OUI	Participants ayant répondu NON	Différences de score d'optimisme
A déjà été en situation de stress dans son travail	N= 122 M= 0,56	N=19 M= 1,07	$t(139)=3,11$; $p < .002$ $d=0,72$

	<i>E.T.</i> = 0,66 <i>t</i> (121)=9,37 ; <i>p</i> <.001	<i>E.T.</i> = 0,70 <i>t</i> (18)=6,66 ; <i>p</i> <.001	
Estime être actuellement en situation de stress au travail	N=42 <i>M</i> = 0,40 <i>E.T.</i> =0,65 <i>t</i> (41)= 3,98 ; <i>p</i> <.005	N= 99 <i>M</i> =0,73 <i>E.T.</i> = 0,70 <i>t</i> (98)=10,37 ; <i>p</i> <.001	<i>t</i> (139)=2,61; <i>p</i> < .01 <i>d</i> =0,49
Indique avoir déjà été arrêté par son médecin à cause du stress	N=15 <i>M</i> =0,28 <i>E.T.</i> =0,36 <i>t</i> (14)=3,01 ; <i>p</i> <.005	N= 126 <i>M</i> =0,66 <i>E.T.</i> =0,67 <i>t</i> (125)=10,58 ; <i>p</i> <.001	<i>t</i> (139)=2,15; <i>p</i> <.05 <i>d</i> =0,73

Le fait d'avoir été en situation de stress dans son travail réduit les scores d'optimisme comparatif : $t(139)=3,11$; $p < .002$, $d=0,72$. Toutefois, cette expérience directe déclarée n'annule pas l'optimisme comparatif, le score moyen restant supérieur à zéro $t(121)=9,37$; $p < .001$. Le résultat est similaire pour les participants estimant être actuellement en situation de stress: le score d'optimisme est réduit $t(139)=2,61$; $p < .01$, $d=0,49$, mais reste significatif : $t(139)=2,61$; $p < .01$. Enfin, les participants indiquant avoir déjà été arrêté par leur médecin à cause du stress, continuent également à montrer de l'optimisme comparatif : $t(14)=3,01$; $p < .005$, même si cette expérience entraîne comme pour les autres questions une diminution des scores d'optimisme: $t(139)=2,15$; $p < .05$, $d=0,73$.

On observe donc, et ce pour les trois items concernés, que les scores d'optimisme comparatif sont significativement inférieurs lorsque le sujet exprime une expérience personnelle directe du stress au travail. L'optimisme comparatif reste toutefois présent qu'il y ait ou non expérience personnelle directe du stress professionnel.

3.4. Bilan de l'expérience 2

Cette seconde expérience confirme la présence d'un optimisme comparatif, s'agissant du risque de stress professionnel, comme il avait été mis en évidence dans l'expérience 1. Elle apporte un élément nouveau : lorsque la personne interrogée déclare qu'elle a déjà été confrontée directement au stress au travail, alors une diminution significative du score d'optimisme comparatif est observée. On note toutefois que l'optimisme comparatif, bien que diminué, demeure.

Enfin, on retrouve l'absence de lien entre l'optimisme comparatif et les variables sociodémographiques (âge, sexe et catégories socioprofessionnelles).

4. Discussion / Conclusion

Nous souhaitons dans cette étude évaluer certains aspects de la perception du risque de stress professionnel, en particulier l'optimisme comparatif. Notre principale hypothèse est vérifiée : on observe un optimisme comparatif significatif. Les personnes interrogées dans notre étude ont tendance à se considérer davantage à l'abri que leurs collègues face au risque de stress professionnel. La mise en évidence de cet optimisme comparatif ne dépend pas ici de la méthode utilisée : qu'il s'agisse d'une comparaison directe ou indirecte, la tendance à l'optimisme est significative. Cet optimisme comparatif ne dépend pas non plus du point de référence considéré en premier dans l'évaluation : soi, ou autrui. Dans les deux cas, l'optimisme est observé.

Quels sont les facteurs psychologiques en jeu dans le phénomène d'optimisme comparatif ? L'étude présentée ici est sans aucun doute trop « macroscopique » pour apporter des réponses définitives, mais nous pouvons évoquer plusieurs pistes à explorer.

D'une part, l'expérience personnelle du stress semble être un élément important : avoir été confronté au stress professionnel diminue l'optimisme comparatif. Reste à étudier par quels mécanismes cette réduction opère. Une diminution des biais d'optimisme a déjà été observée dans l'évaluation des risques d'accidents (Kouabenan, 1999) ou de maladie (Harris & Middleton, 1994). Les auteurs privilégient soit des processus motivationnels, tels que par exemple le mécanisme de défense face à une menace (Weinstein, 1980), soit des processus cognitifs (en particulier les biais de représentation liés à la disponibilité des informations sur le risque considéré : par exemple, Job & Lee, 1992). Cette dernière explication renvoie à l'heuristique de disponibilité qui pose que plus des exemples d'événements sont facilement accessibles en mémoire, plus la fréquence perçue de l'événement sera importante (Milhabet, 2010). Ainsi, l'expérience personnelle directe de l'événement négatif augmenterait la saillance et la disponibilité de l'événement et diminuerait l'optimisme comparatif (Perloff, 1983).

D'autre part, les variables organisationnelles sont prépondérantes dans le développement du stress professionnel (Esnard, 2007, par exemple). Les informations que nous avons recueillies ici sont insuffisantes pour tester leurs effets, à la fois directs et indirects, en lien avec les représentations individuelles des contraintes liées au contexte organisationnel de travail. Notre étude pourrait donc être reproduite en intégrant des indicateurs caractérisant l'activité professionnelle des sujets. Ainsi, par exemple, il pourrait être envisagé une étude mesurant d'une part l'optimisme comparatif concernant le risque de stress professionnel, et, d'autre part, le niveau perçu de stress dans l'emploi actuel. L'échelle de Karasek (Karasek, 1979 ; Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers & Amick, 1998) largement utilisée dans les études sur le stress professionnel, pourrait permettre de voir, d'une part s'il existe un lien entre optimisme comparatif et stress perçu et, d'autre part, si ce lien est observé, sur quelle dimension il porte plus spécifiquement (exigences du travail, autonomie, soutien social...).

Enfin, une troisième dimension mérite assurément d'être explorée. Le stress professionnel est attribué à la fois à des facteurs environnementaux (en particulier organisationnels) et individuels (fragilité psychologique...). Il est raisonnable de penser que le poids accordé à ces facteurs peut être différent selon les individus, certains, dans leur représentation des causes du stress, privilégiant plutôt les aspects environnementaux, d'autres mettant l'accent sur les facteurs individuels. Or, Harris (1996), dans une revue de question, souligne le lien existant entre la contrôlabilité perçue et l'optimisme comparatif. Ces travaux montrent que les sujets qui perçoivent un fort contrôle de l'événement expriment également un fort optimisme comparatif. Il serait donc intéressant, dans une prochaine étude, de pouvoir distinguer les sujets qui expriment le fait que le stress professionnel est surtout dû à des causes environnementales, organisationnelles (donc difficilement contrôlables) et ceux qui caractérisent le stress professionnel comme produit majoritairement par des causes individuelles (donc plus facilement contrôlable). Nous pouvons faire l'hypothèse que le l'optimisme comparatif sera plus probablement observé chez les seconds.

Il est donc nécessaire de poursuivre cette recherche par un travail plus ciblé sur des contextes organisationnels choisis, ainsi que sur des salariés se distinguant au plan de leurs représentations concernant les facteurs de stress. Il convient en effet de bien comprendre les processus sous-jacents à la production de l'optimisme comparatif s'agissant de l'évaluation du risque de stress professionnel. Les résultats de ces futures recherches seront importants dans le cadre des actions de prévention.

En quoi la mise en évidence d'un optimisme comparatif, s'agissant du stress professionnel, constitue-t-elle un élément important pour la prévention ? Une hypothèse simple consiste à poser que l'optimisme comparatif peut constituer un frein pour la prévention : le fait de se considérer plus à l'abri que les autres, rendrait moins perméable aux messages de prévention, moins attentif aux sources de danger, moins enclin à adopter des comportements de prévention (Weinstein, 1989 ; Hoorens, 1996). Le lien entre les scores d'optimisme comparatif et l'adoption (ou l'intention d'adopter) des comportements de prévention n'est cependant pas clairement établi, qu'il s'agisse de risques sanitaires (Courbet, Milhabet & Priolo, 2001) ou de risques environnementaux (Pahl, Harris, Todd & Rutter, 2005). De même, la relation entre stress et optimisme comparatif dans une optique de prévention a été peu abordée (voir toutefois Gilbey, Fifield & Rogers, 2006), en particulier s'agissant du stress professionnel. Mais une sensibilité différente aux messages de prévention du stress, une acceptation elle aussi différente des actions de prévention proposées, ne peuvent être exclues a priori, même si la relation est probablement complexe (voir par exemple Chappé, Verliac, & Meyer, 2007, concernant le lien entre optimisme et prévention du tabagisme). L'exploration de cette relation ne peut qu'être favorable à l'élaboration de démarches de prévention plus efficaces.

Références

- Baugé, A., Jamil, D., Manguy, A., Vignaud, M. & Passerault, J.M. (2010). Un outil pour prévenir le stress à la source. *Face au risque*, 468, 21-23.
- Biernat, M., Manis, M. & Kobryniewicz, D. (1997). Simultaneous assimilation and contrast effects in judgments of self and others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 254-269.
- Brewer, N. T., Chapman, G. B., Gibbons, F. X., Gerrard, M., McCaul, K. D. & Weinstein N. D. (2007). Meta-analysis of the relationship between risk perception and health behavior: The example of vaccination. *Health Psychology*, 26, 136-145.
- Causse, P., Delhomme, P. & Kouabenan, D. R (2005). Jugements comparatifs et absolus de deux risques routiers contextualisés et raisons invoquées quant à ces jugements. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 191–208.
- Chappé, J., Verliac, J.-F. & Meyer, T. (2007). Optimisme et pessimisme comparatifs consécutifs à l'exposition à plusieurs messages menaçants. *European Review of Applied Psychology*, 57, 23-35.
- Courbet, D., Milhabet, I. & Priolo, D. (2001). Communication persuasive et santé publique : effets de la vivacité et de la répétition des messages sur l'optimisme comparatif et sur l'intention comportementale. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14(4), 163-175.
- Dolinski, D., Gromski, W., & Zawisza, E. (1987). Unrealistic pessimism. *Journal of Social Psychology*, 127, 511–516.
- Dedessus-Le-Moustier, N. & Douguet, F. (2010). *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*. Paris, Lavoisier, coll. Sciences du risque et du danger.
- Delhomme, P. & Cauzard, J. P. (2000). Comparer sa vitesse à celle d'autrui : comparaison sociale et représentation de la conduite chez les automobilistes européens. *Recherche – Transports – Sécurité*, 67, 39-64.
- Delhomme, P. (2000). Optimisme comparatif chez les usagers de la route : une protection contre le risque ? *Pratiques psychologiques*, 2000 (1), 99-109.
- Eiser, J.R., Pahl, S. & Prins, Y. R. A. (2001). Optimism, pessimism and the direction of self-other comparisons. *Journal of experimental social psychology*, 37, 77-84.
- Esnard, C. (2007). Pour une approche psychosociale du stress professionnel : Examen des problématiques représentationnelles et identitaires. In G. Chasseigne (Ed.). *Cognition, Santé et Vie quotidienne*, Editions Publibook Université, 109-128.
- Gilbey, A. P., Fifield, S. J. & Rogers, S. (2006). Comparative optimism and stress: Are air traffic controllers immune? *Human Factors and Aerospace Safety*, 6(2), 89-102.
- Gregory, W. L., Burroughs, W. J. & Ainslie, F. M. (1985). Self-relevant scenarios as attitude change. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 435-444.
- Guppy, A. (1993). Subjective probability of accident and apprehension in relation to self-other bias, age, and reported behaviour. *Accident Analysis and Prevention*, 25, 375-382.
- Harris P. & Middleton, W. (1994). The illusion of control and optimism about health : On being less at risk but no more in control than others. *British Journal of Social Psychology*, 33, 369-386
- Harris, P. (1996). Sufficient grounds for optimism ? : The relationship between perceived controllability and optimistic bias. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 15, 9-52.
- Hoorens, V. & Buunk, B.P. (1993). Social comparison of health risks : locus of control, the person positivity bias and unrealistic optimism. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 291-302.
- Hoorens, V. (1996). Sufficient grounds for optimism? The relationship between perceived controllability and optimistic bias. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 1, 9-52.
- Institut National de Recherche et de Sécurité (2010). *Dépister les risques psychosociaux – indicateurs pour vous guider* - ED 6012. www.inrs.fr
- Job, R.F. & Lee, S. H.V. (1992). Optimism bias: he role f contingency judgements in optimism bias. *International Journal of Psychology*, 27, 285.
- Kahneman, D., Slovic, P. & Tversky, A. (1982). *Judgment Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. New York: Cambridge University Press.
- Karasek, R. & Thorell, T. (1990), *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.
- Karasek, R.A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.
- Kouabenan, R. D. (1999). *Explication naïve de l'accident et prevention*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Kouabenan, R. D. (2002). Occupation, driving experience and risk and accident perception. *Journal of Risk Research*, 5, 49-68.

- Kouabenan, R. D., Cadet, B., Hermand, D., & Muñoz Sastre, M. T. (2006), *Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir*. Bruxelles : De Boeck.
- Kruger, J. & Burrus, J. (2004). Egocentrism and focalism in unrealistic optimism (and pessimism). *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 332-340.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. London : Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Le Barbenchon, E. & Milhabet, I. (2005). L'optimisme : réponse désirable et/ou socialement utile ? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18, 153-181.
- Lehman, D. R., Wortman, C. B. & William, A. F. (1987). Long-term effects of losing a spouse or child in a motor vehicle crash. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 218-231.
- Mantzouranis, G. & Zimmermann G. (2010). Prendre des risques, ça rapporte ? Conduites à risques et perception des risques chez des adolescents tout venant. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 58 (8), 488-494.
- Matthews, M. L. & Morand, A. R. (1986). Age differences in male drivers' perception of accident risk : The role of perceived driving ability. *Accident Analysis and Prevention*, 18, 299-313.
- McKenna, F. P. (1993). It won't happen to me: Unrealistic optimism or illusion of control? *British Journal of Psychology*, 84, 39-50.
- Milhabet, I., Desrichard, O. & Verlhia, J.F. (2002). Comparaisons sociales et perception des risques, L'optimisme comparatif. In Beauvois, J.L., Joule, R.V. & Monteil, J.M. (Eds). *Perspectives cognitives et conduites sociales VIII*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 215-245.
- Milhabet, I. (2010). *L'optimisme comparatif*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Nasse, P. & Légeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du travail.
- Pahl, S, Harris, P.R., Todd, H.A., & Rutter, D.R. (2005). Comparative Optimism For Environmental Risks. *Journal Of Environmental Psychology*, 25 (1), 1–11.
- Perloff, L. S. & Fetzer, B. K. (1986). Self-Other Judgments and Perceived Vulnerability to Victimization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (3), 502-510.
- Perloff, S.L. (1983). Perceptions of vulnerability to victimization. *Journal of Social Issues*, 39, 41-61.
- Price, P.C., Pentecost, H.C. & Voth R.D. (2002). Perceived Event Frequency and the Optimistic Bias: Evidence for a Two-Process Model of Personal Risk Judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 242–252.
- Radcliffe, N.M. & Klein, W.M.P. (2002). Dispositional, unrealistic, and comparative optimism : Differential relations with knowledge and processing of risk information and beliefs about personal risk. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 836-846.
- Sahler, B. (2007). *Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail*. Lyon : éditions de l'ANACT.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High Effort/Low Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Slovic, P., Fischhoff, B. & Lichtenstein, S. (1982). Why study risk perception? *Risk Analysis*, 2, 83–93.
- Spitzenstetter, F. & Schimchowitsch, S. (2012). Interdependency between self- and other-risk assessments in the field of comparative optimism: the contribution of response times. *The Psychological Record*, 62, 1-10.
- Spitzenstetter, F. (2006). Optimisme comparatif dans le milieu professionnel: influence de la fréquence et de la gravité sur la perception des risques d'accident du travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 12, 279-289.
- Taylor, S.E. & Brown, J.D. (1994). Positive illusions and well-being revisited: Separating fact from fiction. *Psychological Bulletin*, 116(1), 21-27.
- Taylor, S.E., Kemeny, M.E., Aspinwall, L.G., Schneider, S.G., Rodriguez, R. & Herbert, M. (1992). Optimism, coping, psychological distress, and high-risk sexual behavior among men at risk for acquired immunodeficiency syndrome. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 460-473.
- Verlhiac, J-F. (2006). Les effets du statut et de la privation relative sur l'optimisme comparatif de sujets de faibles ressources socio-économiques. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 72, 23-36.
- Verlhiac, J-F., Desrichard, O., Milhabet, I. & Arab, N. (2005). Optimisme comparatif, conscience de soi et anxiété sociale lors d'une phase de transition : le cas du brevet des collèges. *Orientation Scolaire et professionnelle*, 34, 119-141.
- Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about the future life events. *Journal of personality and Social Psychology*, 39, 906-920.
- Weinstein, N.D. (1989). Optimistic biases about personal risks. *Science*, 246(4935), 1232-1233.
- Weinstein, N. D., Grubb, P. D. & Vautier, J. (1986). Increasing automobile seat belt use : An intervention emphasizing perceived susceptibility. *Journal of Applied Psychology*, 71, 285-290.
- Weiss, K., Girandola, F. & Colbeau-Justin L. (2010). Les comportements de protection face aux risques naturels : de la résistance à l'engagement. *Pratiques Psychologiques*, 17(3), 251-262.
- Whalen, C. K., Henker, B., O'Neil, R., Hollinshead, J., Holman, A. & Moore, B. (1994). Optimism in children's judgments of health and environmental risks. *Health Psychology*, 13, 319-325.

ANNEXE: Liste des items utilisés

- Le stress pourrait m'empêcher de me lever un matin.
- Le stress pourrait m'amener à prendre des jours de repos (RTT, congés).
- Le stress pourrait gêner ma performance au travail.
- Le stress pourrait m'amener à prendre des médicaments anti-stress.
- Le stress pourrait amener mon médecin à me prescrire un arrêt de travail.
- Le stress pourrait me conduire à démissionner.
- Le stress pourrait m'amener à être agressif au travail.
- Le stress pourrait dégrader mes relations de travail.
- Le stress pourrait m'amener à me replier sur moi-même dans mon travail.
- Le stress pourrait m'amener à consommer plus d'alcool.