

# Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale

Sandra Zilloniz et Éva Baradji

Février 2019

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016 permet d'étudier l'organisation du temps de travail de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'appréhender les risques professionnels et psychosociaux auxquels les salariés sont exposés. Compte tenu de l'importance du temps partiel de droit dans la fonction publique, une typologie des salariés selon les facteurs de risques auxquels ils sont exposés, incluant l'organisation du temps de travail et distinguant notamment le temps partiel, est présentée.

Quatre profils d'exposition sont mis en évidence : 25 % des salariés, travaillant plus souvent selon des semaines « standard », ne déclarent pas ou très peu de facteurs de risques ; 37 % ont un profil d'exposition intermédiaire aux risques psychosociaux et aux contraintes d'horaires (plus souvent une semaine longue) ; 15 % des salariés, à temps partiel, indiquent manquer plus souvent d'autonomie et se sentir isolés dans leur travail ; et 23 % des salariés, aux horaires plus souvent décalés, sont qualifiés de surexposés car ils cumulent plusieurs facteurs de risque.

Les salariés les moins exposés se déclarent plutôt en bonne santé. À l'inverse, les salariés les plus exposés aux facteurs de risque et à leur cumul déclarent plus fréquemment une santé physique et mentale dégradée.

## Sept dimensions pour l'évaluation des risques professionnels et psychosociaux au travail

Les risques psychosociaux au travail peuvent être définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Nasse et Légeron, 2008).

Afin d'analyser les différentes facettes des expositions aux risques professionnels et aux risques psychosociaux des salariés, des indicateurs synthétiques de conditions de travail ont été définis pour sept dimensions (les six dimensions définies par le Collège d'expertise pour les risques psychosociaux plus

une dimension sur les contraintes physiques et environnementales). Ils sont relatifs à l'intensité et la complexité du travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie et des marges de manœuvre insuffisantes, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeur, à l'insécurité de la situation de travail et aux contraintes physiques et environnementales (Encadré ①).

Dans l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, plus d'une centaine de questions permettent d'appréhender ces sept dimensions (Encadré ②).

### Encadré ① : Indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux

Un indicateur synthétique a été créé pour chacune des sept dimensions suivantes : les six dimensions mises en avant par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (intensité et complexité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité de la situation de travail) ainsi qu'une dimension relative aux contraintes physiques et environnementales.

La méthode utilisée reprend celle employée par Emma Davie (2015a). Pour chacune des dimensions, des variables de l'enquête ont été sélectionnées et incluses dans une analyse des correspondances multiples (ACM). L'indicateur synthétique est ensuite issu du premier axe de l'ACM et un score est attribué à chaque personne de l'échantillon. Pour plus de précisions, se reporter à la note consacrée à ces indicateurs (Davie, 2015b). Les salariés peuvent ensuite être classés selon leur score pour chaque dimension.

La dimension **intensité et complexité du travail** regroupe 12 variables liées aux contraintes de rythme, à la précision des objectifs fixés et procédures de qualité strictes et à leur caractère contraignant, à l'absence de formation continue suffisante et adaptée pour faire correctement son travail et aux conséquences de l'intensité et de la complexité du travail (retards, défauts de qualité, débordement). Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 sont le fait de déclarer travailler sous pression, de devoir penser à trop de choses à la fois et de devoir effectuer une quantité excessive de travail.

La dimension **exigences émotionnelles** porte sur 10 variables décrivant le contact avec le public, avec des personnes en souffrance, le fait de devoir cacher ses émotions, la peur, les tensions et les agressions de la part du public vécues au travail. Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 sont le fait d'être amené, au cours de son travail, à devoir calmer des gens, gérer des conflits et d'être en contact avec des personnes en situation de détresse.

La dimension **autonomie** utilise les 15 variables qui décrivent la façon de faire son travail, la possibilité d'interrompre son travail quand on le souhaite, de pouvoir faire varier les délais fixés, de savoir à l'avance les tâches que l'on aura pour le mois suivant, la possibilité d'utiliser et d'accroître ses compétences dans son travail, la monotonie et l'ennui dans le travail. Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 sont le fait d'avoir la possibilité de mettre en pratique ses propres idées dans son travail, de pouvoir prendre des initiatives et d'avoir un travail répétitif.

La dimension **rapports sociaux au travail** regroupe 44 variables relatives aux relations avec les collègues (coopération, intégration dans un collectif, participation) et avec la hiérarchie, aux comportements hostiles au travail et aux autres formes de la relation à l'entreprise (rémunération et carrière, adéquation de la tâche à la personne, évaluation du travail, etc.). Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 sont le fait de déclarer que son travail est injustement critiqué, au vu des efforts, de recevoir le respect et l'estime que mérite le travail et que le supérieur hiérarchique aide à mener les tâches à bien.

La dimension **conflits de valeurs** mobilise 21 variables relatives aux conflits éthiques, à la qualité empêchée et au fait d'avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres dans son travail. Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 sont ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité, avoir une formation continue suffisante et adaptée pour faire correctement son travail et être fier de travailler dans cette entreprise/ organisation.

La dimension **insécurité de la situation de travail** porte sur 18 variables qui abordent la sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière et la soutenabilité du travail. Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 portent sur la consultation au moment des changements, l'information suffisante et adaptée au moment des changements et sur le fait d'avoir eu son environnement de travail fortement modifié par un changement dans l'organisation du travail.

La dimension **contraintes physiques et environnementales** rassemble l'ensemble des 10 variables liées aux contraintes physiques (porter des charges lourdes, devoir rester longtemps debout, etc.) et aux risques professionnels liés à l'environnement (respirer des fumées ou des poussières, être en contact avec des produits dangereux, au bruit). Les trois variables qui contribuent le plus à la construction de l'axe 1 de l'analyse sur cette dimension sont le fait de devoir effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, de devoir porter des charges lourdes et de devoir rester longtemps debout.

Ces indicateurs sont normés, ils sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart type à 1. Leur valeur n'a pas de sens, c'est la position relative des populations qui importe. Ainsi, une valeur positive équivaut à une position supérieure à la moyenne.

## Encadré ② : L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 est la concrétisation des recommandations d'un Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du travail. L'enquête s'inscrit dans la continuité des enquêtes Conditions de travail mises en œuvre par la Dares depuis 1978 et sera réalisée en alternance avec elle : tous les trois ans aura lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. Depuis 2013, les enquêtes Conditions de travail donnent une description fine des conditions de travail et des risques psychosociaux ainsi que de leurs évolutions. Depuis 2013, le protocole des enquêtes a beaucoup évolué : un panel a été mis en place, le champ a été étendu à l'ensemble de la fonction publique y compris les enseignants, l'enquête est couplée avec une enquête auprès des employeurs, enfin, pour la première fois, les données sont appariées aux dépenses de santé enregistrées dans le système d'information inter-régimes de l'assurance maladie (SNIIR-AM).

L'enquête réinterroge tous les répondants à l'enquête Conditions de travail 2013, y compris les personnes sorties de l'emploi depuis 2013 (au chômage, inactives, retraitées ou en arrêt maladie de plus d'un an). Un échantillon complémentaire incluant des jeunes a été tiré pour compenser l'attrition liée au panel et conserver la représentativité transversale de l'échantillon.

Des échantillons supplémentaires d'agents des trois versants de la fonction publique et du secteur hospitalier privé ont été ajoutés dès l'enquête Conditions de travail 2013 (6 000 personnes en 2013) permettant une analyse plus fine de leurs conditions de travail et risques psychosociaux. Ces personnes ont été réinterrogées en 2016.

L'enquête a trois objectifs principaux : mesurer l'exposition aux risques psychosociaux au travail, la durée, la répétitivité et la chronicité de ces facteurs de risque ; mesurer l'évolution des conditions de travail ; observer les causalités entre travail et santé. Les principaux thèmes abordés dans le volet « individus » de l'enquête sont : les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et les rythmes de travail, les risques, les pénibilités et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail et l'état de santé perçu, physique et mental. Un questionnaire complémentaire est collecté auprès des employeurs des salariés pour analyser l'organisation du travail, les relations de l'entreprise avec son environnement, les pratiques de prévention des risques, la gestion des ressources humaines.

Afin de résumer les situations d'exposition, celles-ci sont décrites au moyen des indicateurs synthétiques créés. La fonction publique hospitalière (FPH) est nettement plus exposée que les autres versants de la fonction publique et le secteur privé à l'intensité et la complexité du travail, aux exigences émotionnelles, aux conflits de valeur, à l'insécurité de la situation de travail et aux contraintes physiques et environnementales (Figure 1). Les relations de travail sont également plus souvent difficiles que pour les autres agents du public et salariés du privé<sup>1</sup>. Les agents de la fonction publique de l'État (FPE) sont, après les agents de la FPH, particulièrement exposés à une forte demande émotionnelle. En revanche, l'autonomie des agents de la FPE est bien supérieure à celle des autres salariés du public et du privé. Au sein du secteur privé, les salariés de l'agriculture et ceux de la construction présentent des niveaux d'exposition nettement plus élevés aux contraintes physiques et environnementales, les salariés des secteurs du commerce et des transports, de l'agriculture et de l'industrie une plus faible autonomie et les salariés de l'industrie une exposition plus importante à l'insécurité de la situation de travail.

Ces différences sont notamment liées aux organisations, aux métiers et aux contraintes spécifiques à chacun des secteurs. L'agriculture, la construction et l'industrie emploient de nombreux ouvriers. La moitié des effectifs de la fonction publique de l'État est constituée d'enseignants mais elle emploie également des policiers et, dans des conditions de travail très différentes, des cadres administratifs. La fonction publique hospi-

talère, quant à elle, réunit, bien sûr, beaucoup de professions de santé.

Ainsi, les indicateurs synthétiques de conditions de travail présentent des différences assez marquées entre catégories socio-professionnelles. Au sein des salariés, les catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées (cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires) se caractérisent par un travail plus intense et complexe mais une autonomie et des marges de manœuvre plus grandes. Les employés non qualifiés du secteur privé et les enseignants se distinguent par une faible insécurité de la situation de travail et les ouvriers par une faible exposition à la demande émotionnelle. Les ouvriers du privé et du public ainsi que les employés non qualifiés<sup>2</sup> de la fonction publique sont particulièrement soumis aux contraintes physiques et environnementales. En revanche, les conflits de valeurs ne différencient pas les salariés selon leur catégorie socio-professionnelle.

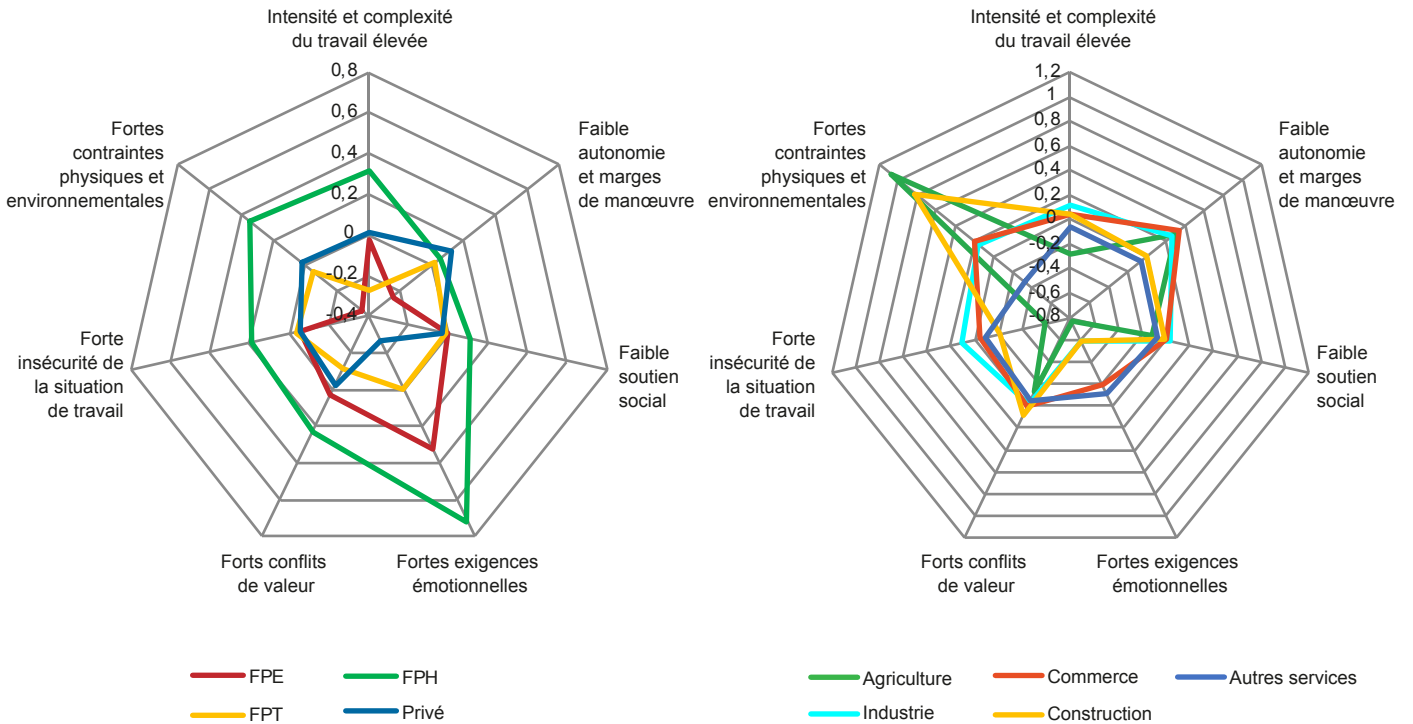
Hommes et femmes ne présentent pas les mêmes expositions aux risques professionnels et psychosociaux. Les hommes sont plus exposés aux contraintes physiques et environnementales. Les femmes sont plus concernées par toutes les autres contraintes et, en particulier, par les exigences émotionnelles.

Selon les horaires de travail, décrits au moyen d'une typologie de l'organisation et des contraintes de temps de travail en six catégories (Baradji et Zilloniz, 2019), les expositions aux risques

1. On nommera « agents » les personnes travaillant dans la fonction publique, « salariés du secteur privé » celles employées dans le secteur privé et « ensemble des salariés » ou « salariés » (sans précision) les salariés du secteur privé et les agents de la fonction publique.

2. Les employés qualifiés et non qualifiés sont distingués selon la nomenclature proposée par Chardon (2002).

Figure 1: Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le type d'employeur et le secteur d'activité pour le secteur privé



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

Note : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

professionnels peuvent varier fortement selon le risque considéré (Figure 2). Les salariés et agents aux « semaines standard » apparaissent, en effet, relativement peu exposés aux risques professionnels et psychosociaux. Leurs niveaux d'expositions sont, pour toutes les dimensions retenues, inférieurs à la moyenne. À l'inverse, les salariés et agents aux « semaines décalées » ont des niveaux d'exposition positifs pour toutes les dimensions présentées. Ces résultats sont cependant étroitement liés à un ensemble de caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles propres aux organisations du temps de travail.

**Peut-on considérer les contraintes horaires comme un facteur de risque psychosocial ?**

Le fait de considérer le temps de travail ou son organisation comme un facteur de risque psychosocial n'est pas une évidence. Dans certains cas, les effets du temps de travail peuvent ne pas faire intervenir de phénomènes psychiques; dans d'autres, en particulier lorsque la conciliation avec la vie personnelle ou familiale est difficile, il est plus généralement admis que ses effets relèvent de la sphère psychique (rapport du collègue d'expertise). Toutes les heures ne se valent pas, l'inscription dans un contexte est importante : on peut travailler longtemps sans effet sur la santé dans un travail épanouissant mais plus difficilement dans un travail répétitif et physiquement très exigeant. Les effets des horaires atypiques (de nuit, alternants, du soir ou du week-end) sur les salariés peuvent aussi varier selon

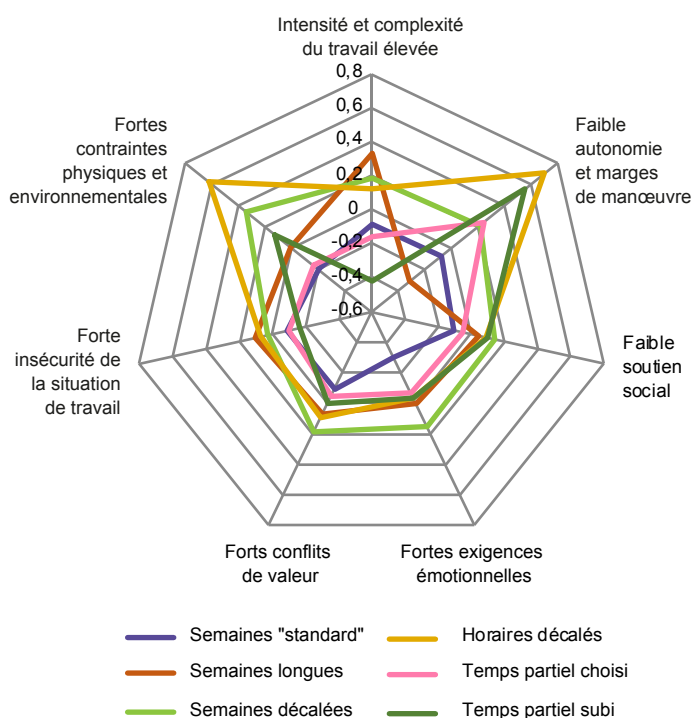
les personnes car ils sont dépendants de différents facteurs. Ces derniers peuvent être individuels, comme le chronotype<sup>3</sup> par exemple, ou sociaux. Ainsi, la situation personnelle des salariés, leur activité, et s'il s'agit d'un choix personnel ou imposé par des contraintes d'ordre économique peuvent influencer sur la tolérance individuelle à cette organisation de travail.

Les contraintes horaires seront ici considérées comme une dimension supplémentaire pour l'évaluation des risques professionnels et psychosociaux, tant le temps de travail et son organisation semblent être multidimensionnels pour l'analyse. En effet, selon les situations de travail, les facteurs de risques peuvent se compenser (par exemple exigences élevées mais soutien social de bonne qualité) ou, au contraire, se renforcer (par exemple exigences élevées et absence de reconnaissance des efforts consentis). Par ailleurs, les facteurs de risques sont d'autant plus « toxiques » pour la santé qu'ils s'inscrivent dans la durée, sont subis, sont nombreux ou sont incompatibles. Le cumul de contraintes est donc un aspect important à prendre en compte.

Le lien entre les dimensions de risques professionnels et psychosociaux et les types de contraintes horaires sont étudiés à partir d'une analyse en composantes multiples (Encadré 3) visant à résumer les situations d'exposition et à classer les salariés en groupes homogènes d'exposition aux facteurs de risques professionnels. Quatre groupes ont été retenus, chacun d'entre eux regroupant de 15 % à 37 % de salariés (Figure 3).

3. Il est une manifestation du cycle circadien, rythme de 24 heures, qui définit la préférence d'une personne pour des activités de jour ou du soir.

**Figure ② : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon les classes d'organisation du temps de travail**



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

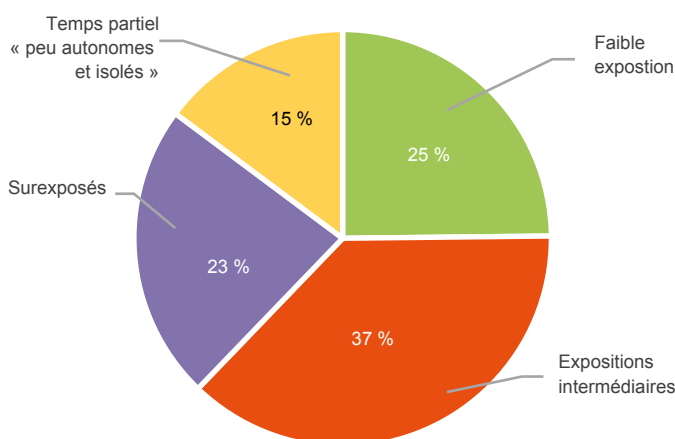
Note : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

### Les salariés à temps plein « faiblement exposés » : plus souvent des cadres d'entreprise ou de la fonction publique, aux semaines « standard », reconnus dans leur travail

La classe des salariés les plus faiblement exposés aux dimensions des risques professionnels et psychosociaux représente un quart des salariés. Ils figurent plus souvent que les salariés des autres classes dans le premier quartile des distributions pour les sept dimensions (Figure ④). Tous les salariés ou presque sont à temps plein. Plus des deux tiers ont des semaines « standard » de travail contre moins de la moitié de l'ensemble des salariés. Seuls 6 % d'entre eux estiment ne pas recevoir le « respect et l'estime que mérite [leur] travail » contre 22 % de l'ensemble des salariés.

Les exigences du travail sont relativement réduites par rapport aux autres salariés : seuls 11 % déclarent travailler, toujours ou souvent, « sous pression » (contre 31 % de l'ensemble des salariés), 18 % disent devoir effectuer, toujours ou souvent, une quantité de travail excessive (contre 40 %) ou encore 21 % devoir penser à trop de choses à la fois (contre 43 %). Ils sont relativement moins fréquemment en contact direct avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...) que l'ensemble des salariés, bien que la part de salariés concernés reste majoritaire (66 % d'entre eux). Ils sont de fait moins souvent exposés à des situations de tension ou de

**Figure ③ : Répartition des salariés selon leur profil d'exposition aux risques professionnels et aux contraintes d'horaires (en %)**



Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

### Encadré ③ : Classification des salariés en fonction des facteurs de risques professionnels auxquels ils sont exposés

Une analyse des correspondances multiples a été effectuée sur les sept dimensions des risques professionnels et psychosociaux, après avoir classé les salariés en fonction de leur score pour chacune des dimensions selon les quartiles de la distribution, et les quatre classes de contraintes d'horaires de travail (variables actives). Cette analyse porte sur l'ensemble des salariés, du public et du privé, ayant répondu aux variables mobilisées (autoquestionnaire), soit au total 20 729 personnes. Les analyses tiennent compte de la pondération.

Variables actives : Quartiles de l'intensité et de la complexité du travail, quartiles des exigences émotionnelles, quartiles de l'autonomie et des marges de manœuvre, quartiles des rapports sociaux au travail, quartiles des conflits de valeurs, quartiles de l'insécurité de la situation de travail, classes de contraintes d'horaires de travail.

Le premier axe contribue à 15 % de l'inertie du nuage de l'analyse, le deuxième à 8 %, le troisième à 7 %, le quatrième et le cinquième à 6 % respectivement. Au total, les cinq premiers axes rendent compte de 43 % de l'information. Le premier axe pourrait se définir comme l'axe de l'intensité des expositions. Sur les axes 1 et 2, les variables les plus contributives sont les dimensions relatives aux conflits de valeurs, à l'intensité / complexité du travail et aux rapports sociaux difficiles. Les classes de contraintes d'horaires de travail sont fortement contributives des axes 3, 4 et 5.

violence vis-à-vis du public : seuls 5 % déclarent avoir été victimes d'une agression verbale de la part du public au cours des douze derniers mois (contre 15 % pour l'ensemble des salariés),

Figure 4 : Exposition des salariés aux risques professionnels pris en compte dans l'analyse selon leur profil d'exposition (en %)

	Surexposition	Exposition intermédiaire	Faible exposition	Temps partiel peu autonomes et isolés	Ensemble des salariés
<b>Intensité et exigences du travail</b>					
inférieur au premier quartile	2	10	50	51	24
entre le premier et le troisième quartile	25	74	45	43	51
supérieur ou égale au troisième quartile	73	16	5	6	25
<b>Autonomie et marges de manœuvre</b>					
inférieur au premier quartile	11	27	38	21	25
entre le premier et le troisième quartile	44	53	50	50	50
supérieur ou égale au troisième quartile	45	20	12	29	25
<b>Rapports sociaux difficiles</b>					
inférieur au premier quartile	2	15	59	30	25
entre le premier et le troisième quartile	22	72	37	61	50
supérieur ou égale au troisième quartile	77	13	4	9	25
<b>Exigences émotionnelles</b>					
inférieur au premier quartile	10	21	48	31	27
entre le premier et le troisième quartile	37	61	45	46	49
supérieur ou égale au troisième quartile	53	17	7	23	24
<b>Conflits de valeurs</b>					
inférieur au premier quartile	1	13	62	34	25
entre le premier et le troisième quartile	18	75	35	60	50
supérieur ou égale au troisième quartile	81	12	3	6	25
<b>Insécurité de la situation de travail</b>					
inférieur au premier quartile	3	21	54	27	26
entre le premier et le troisième quartile	36	59	36	65	49
supérieur ou égale au troisième quartile	60	20	10	8	25
<b>Contraintes physiques et environnementales</b>					
inférieur au premier quartile	12	4	42	17	26
entre le premier et le troisième quartile	48	64	47	76	49
supérieur ou égale au troisième quartile	41	32	11	7	25
<b>Contraintes d'horaires</b>					
Semaines standard	32	53	69	8	46
Semaines longues	22	21	12	1	16
Semaines décalées	15	11	11	1	10
Horaires décalés	13	12	6	0	9
Temps partiel choisi	12	2	2	59	13
Temps partiel subi	7	1	0	31	7
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.  
Champ : Ensemble des salariés.

19 % à vivre des situations de tension dans les rapports avec le public (contre 32 %) ; 36 % indiquent être « amenés à calmer des gens » et 29 % à être en contact avec des personnes en situation de détresse, contre respectivement 55 % et 46 % pour l'ensemble des salariés. Ils sont par ailleurs relativement satisfaits de la qualité du travail produit : 35 % déclarent ne jamais faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin, 29 % toujours éprouver la fierté du travail bien fait et 56 % ne jamais devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

Les salariés du privé des secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services (hors commerce et transports) sont plus souvent dans cette classe des salariés « faiblement exposés » (Figure 5). Dans la fonction publique, les agents de la fonction publique hospitalière (14 % des salariés de cette classe) sont sous-représentés dans cette catégorie par rapport aux autres versants (23 % des agents de la FPE et 24 % des agents de la fonction publique territoriale – FPT). Parmi l'ensemble des

salariés, 28 % des hommes et 22 % des femmes sont « faiblement exposés ». Cette situation concerne 28 % des hommes et 17 % des femmes dans la fonction publique. Les cadres d'entreprise (36 % des salariés de cette classe) et les cadres et professions intellectuelles et supérieures de la fonction publique (34 %) sont plus fréquemment dans ces situations de travail.

#### Les salariés à temps plein aux expositions intermédiaires : plus souvent des agents de catégorie A de la fonction publique

Les salariés sont 37 % à vivre des situations de travail avec des expositions qui se situent plus souvent entre le premier et le troisième quartile de la distribution d'exposition pour les sept dimensions.

Ils sont relativement moins exposés au travail « sous pression » (26 % d'entre eux) et aux conflits de valeurs. Ils déclarent, en

Figure 5 : Profil d'exposition selon les principales caractéristiques socioprofessionnelles des salariés (en %)

	Surexposition	Exposition intermédiaire	Faible exposition	Temps partiel peu autonomes et isolés	Ensemble
<b>Sexe</b>					
Homme	21	46	28	6	100
Femme	25	29	22	24	100
<b>Âge</b>					
Moins de 30 ans	21	38	25	16	100
De 30 à 39 ans	25	36	26	12	100
De 40 à 49 ans	25	38	23	14	100
50 ans et plus	21	37	25	17	100
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Cadre et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique	20	38	34	8	100
Cadre d'entreprise	21	37	36	5	100
Professions intermédiaires et assimilées de la fonction publique	23	42	18	17	100
Enseignant	23	45	22	10	100
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	31	35	14	21	100
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	21	35	32	12	100
Technicien et contremaître	21	51	25	3	100
Employé non qualifié de la fonction publique	21	36	19	23	100
Employé qualifié de la fonction publique	27	32	22	20	100
Employé non qualifié du privé	22	27	19	32	100
Employé qualifié du privé	26	23	29	22	100
Ouvrier de la fonction publique	18	45	25	12	100
Ouvrier du privé	23	46	21	9	100
Non renseignée	17	47	27	9	100
<b>Secteur d'activité</b>					
Agriculture	18	36	30	16	100
Industrie	24	44	28	4	100
Construction	19	56	22	3	100
Commerce et transports	25	36	25	14	100
Autres services du privé	21	31	27	21	100
FPE	23	40	23	14	100
FPH	37	36	14	13	100
FPT	19	37	24	20	100
<b>Type de contrat</b>					
CDI ou fonctionnaire de la fonction publique	25	37	26	12	100
CDD ou contractuel du secteur public	15	34	18	34	100
CDI du secteur public	18	33	31	18	100
Autres	17	47	23	13	100
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFF, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

Note : Les employés qualifiés et non qualifiés sont distingués selon la nomenclature proposée par Chardon (2002).

effet, moins souvent devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (21 %) ou devoir faire des choses qu'ils désapprouvent (6 %) par rapport à l'ensemble des salariés. Ils disent plus souvent que les salariés des autres groupes avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent et moins vivre des changements imprévisibles ou mal préparés. 53 % de ces salariés ont des semaines « standard » de travail et 21 % ont des semaines longues. Ces types d'horaires sont surreprésentés dans cette classe puisqu'ils concernent respectivement 46 % et 16 % des salariés dans l'ensemble de la population. 97 % de ces salariés sont à temps plein.

Les hommes sont plus représentés que les femmes dans cette classe (46 % des hommes sont dans cette classe contre 29 % des femmes dans l'ensemble) mais l'écart est plus faible dans la fonction publique (44 % des hommes et 34 % des femmes). Les techniciens et contremaîtres (51 %), les ouvriers (46 %) et les enseignants (45 %) sont également plus souvent dans

cette catégorie. Les encadrants y sont plus représentés (43 %). Au sein de la fonction publique, 38 % des agents sont dans cette situation de travail : les agents de catégorie A sont davantage concernés (44 %) et ceux de catégorie C sont, à l'inverse, moins représentés (34 %).

### Les salariés à « temps partiel, peu autonomes et isolés » : plus souvent des femmes et, dans la fonction publique, des agents de catégorie C

Cette catégorie concerne 15 % des salariés. Sa composition résulte du choix méthodologique d'introduire dans la typologie les classes de contraintes d'horaires de travail distinguant la catégorie des salariés à temps partiel. La classe tire sa dénomination du fait que 90 % des salariés travaillent à temps partiel (70 % des salariés à temps partiel figurent dans cette classe), dont un tiers à temps partiel subi. Ils sont plus souvent que les autres salariés en contact direct avec un public (84 % d'entre

eux contre 73 % dans l'ensemble) mais leur travail n'implique pas d'exigences émotionnelles plus fortes relativement à l'ensemble des salariés. Il en est de même des exigences du travail auxquelles ils sont faiblement exposés avec seulement 11 % d'entre eux qui déclarent travailler, toujours ou souvent, « sous pression » ou 24 % penser à son travail même quand ils n'y sont pas. Ils sont également moins souvent exposés à l'insécurité de la situation de travail, en particulier pour ce qui concerne le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. En revanche, ils déclarent un peu plus souvent « craindre pour leur emploi » pour l'année qui vient (28 % d'entre eux contre 24 % dans l'ensemble).

Parmi eux, 29 % apparaissent les plus exposés au manque d'autonomie, soit un peu plus que l'ensemble des salariés (25 %). Ils sont notamment plus nombreux à faire généralement appel à d'autres pour résoudre un incident (37 % contre 30 % dans l'ensemble), ne pas pouvoir interrompre leur travail quand ils le souhaitent (38 % contre 30 %), ne pas avoir un travail qui nécessite de prendre des initiatives (32 % contre 23 %) et ne pas avoir la possibilité de mettre leurs propres idées en pratique (42 % contre 37 %). Le travail de ces salariés apparaît, par ailleurs, assez routinier : 25 % d'entre eux déclarent ne pas avoir la possibilité d'apprendre des choses nouvelles dans leur travail (contre 20 %) et 48 % devoir répéter continuellement une série de gestes ou d'opérations (contre 43 % dans l'ensemble).

Ces salariés souffrent plus souvent d'isolement par rapport au collectif de travail. Ils sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement leur travail (12 % contre 9 %), travailler, toujours ou souvent, seuls (62 % contre 55 %) et ne pas avoir le sentiment de faire partie d'une équipe (33 % contre 25 %). Ils déclarent également avoir moins souvent eu un entretien d'évaluation dans l'année (57 % contre 42 %).

La part des femmes dans cette classe de « temps partiel peu autonomes et isolés » est de 24 % contre 6 % des hommes (21 % des femmes et 8 % des hommes dans la fonction publique). Les employés non qualifiés du privé sont davantage concernés par ces situations de travail (32 % sont dans cette classe). Près de la moitié des salariés de cette classe exercent dans le secteur des services (hors commerce et transports) et 12 % dans la FPT. Ces salariés sont par ailleurs plus souvent en contrat à durée déterminée ou contractuels de la fonction publique (34 % des salariés de cette classe), ce qui peut expliquer leur plus grande inquiétude pour leur emploi. Au sein de la fonction publique, les agents sont plus souvent de catégorie C (64 % des agents publics de cette classe contre 47 % dans l'ensemble).

### Les « surexposés » : des salariés aux risques multiples et aux horaires plus souvent décalés et, dans la fonction publique, plus souvent agents de la FPH

Les salariés sont 23 % à être en situation de « surexposition » aux risques professionnels et psychosociaux décrits. Ils figurent plus souvent que les autres salariés dans les derniers quartiles de la distribution pour les six dimensions définies par le collège d'expertise. C'est l'intensité et le cumul des expositions qui rassemblent les salariés dans ce groupe.

Leurs horaires sont plus souvent décalés : 15 % ont des « semaines décalées » (contre 10 % de l'ensemble des salariés), 22 % ont des « semaines longues » avec des horaires occasionnellement décalés (contre 16 %) et 13 % ont des « horaires décalés » (contre 9 %).

Ces salariés estiment plus souvent avoir un travail intense et complexe. Ils déclarent plus souvent subir au moins 3 contraintes de rythme (56 %), recevoir des ordres ou des indications contradictoires (74 % contre 42 % dans l'ensemble), devoir penser à trop de choses à la fois (82 %), devoir se dépêcher pour faire leur travail (78 %), travailler sous pression (73 %), devoir effectuer une quantité excessive de travail (73 %), penser encore au travail même quand ils n'y sont plus (67 %). Sur certains aspects, ils sont relativement autonomes mais n'ont pas la maîtrise des délais fixés (50 % contre 38 %) et sont nombreux à ne pas avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent dans le travail (65 % contre 44 %). Ces salariés sont nombreux à ne pas se sentir capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à leur retraite (59 % contre 38 %).

Ils déclarent également souvent devoir agir en opposition avec leurs convictions ou leur conscience professionnelle. Notamment, ils sont une majorité à dire qu'il leur arrive, toujours ou souvent, de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (63 % contre 26 %) ou encore ne pas éprouver la fierté du travail bien fait (52 % contre 27 %). Ils sont également relativement nombreux à déclarer devoir faire des choses qui ne sont pas de leur ressort (31 % contre 11 %).

Dans ce groupe, 79 % des salariés sont en contact direct avec le public. Ils sont plus souvent amenés à gérer des situations délicates : ils déclarent davantage devoir « calmer les gens » (76 % contre 55 %), « gérer des conflits » (74 % contre 54 %), vivre des situations de tension dans leurs rapports avec le public (47 %), être en contact avec des personnes en situation de détresse (65 %). Ils sont plus souvent exposés à de fortes exigences émotionnelles : ils sont nombreux à déclarer être bouleversés, secoués ou émus dans leur travail (25 % contre 11 %), devoir cacher leurs émotions (56 % contre 25 %) et devoir éviter de donner leur avis ou leur opinion (38 % contre 16 %). À ces situations, s'ajoute un sentiment d'insécurité : ils disent plus souvent avoir peur dans leur travail (15 % contre 6 %) et avoir été victime d'une agression verbale de la part du public (32 % contre 15 %).

Ces salariés déclarent davantage avoir des rapports sociaux difficiles avec leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques et souffrir d'un manque d'intégration et de reconnaissance. 59 % disent ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail au vu des efforts réalisés (contre 22 % dans l'ensemble). 43 % n'ont pas le sentiment de faire partie d'une équipe (contre 23 %). Au cours des douze derniers mois, 45 % des salariés « surexposés » déclarent avoir reçu d'une ou plusieurs personnes des critiques injustes et systématiques à propos de leur travail (contre 18 % dans l'ensemble) et 30 % avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou des supérieurs (contre 11 %). Par ailleurs, 76 % des salariés de ce groupe considèrent que leurs perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes (contre 44 % dans l'ensemble).



Ces salariés sont par ailleurs confrontés à une forte insécurité de la situation de travail : 49 % disent vivre des changements imprévisibles ou mal préparés (contre 18 %), 33 % se sentent dépassés par des changements trop rapides (contre 11 %) ; ces changements sont jugés plutôt négatifs par 32 % d'entre eux (contre 12 % de l'ensemble). 38 % d'entre eux craignent pour leur emploi dans l'année qui vient et 34 % d'être muté à un autre poste contre leur volonté, contre respectivement 24 % et 19 % de l'ensemble des salariés.

Outre les facteurs déjà décrits, leur travail est caractérisé par des pénibilités physiques importantes comme le port ou le déplacement de charges lourdes, les postures pénibles et fatigantes à la longue et le contact avec des produits dangereux qui concernent près de la moitié des salariés de ce groupe.

Les femmes sont un peu plus souvent « surexposées » que les hommes (25 % contre 21 %), l'écart étant plus important au sein de la fonction publique avec 27 % des femmes et 20 % des hommes dans cette situation. Y sont plus représentés les agents de la fonction publique hospitalière (37 %) et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (31 %).

### Santé perçue et autres indicateurs de santé

Les risques professionnels et psychosociaux au travail sont un enjeu de santé publique. La littérature épidémiologique traite abondamment des effets des facteurs psychosociaux au travail sur la santé. Les mécanismes à l'œuvre peuvent conduire à l'augmentation de la tension artérielle, la sécrétion d'hormones, des modifications de comportements dits à risque comme les consommations d'alcool et de tabac et favoriser les maladies cardiovasculaires, les problèmes de santé mentale et les troubles musculo-squelettiques, du sommeil... (Collège d'expertise, 2011).

Les liens entre état de santé et travail sont complexes dans l'analyse tant ils peuvent être interdépendants. En effet, les mauvaises conditions de travail peuvent altérer la santé des salariés, mais le sens de la causalité peut également être inverse et les personnes qui ont des problèmes de santé, même si le travail n'en est pas à l'origine, peuvent aussi vivre plus difficilement des situations de travail que celles en bonne santé. Les indicateurs permettant la mesure de l'état de santé sont, par ailleurs, nombreux. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 permet d'aborder la santé à travers plusieurs indicateurs tous issus de l'auto-déclaration : la santé perçue (« Comment jugez-vous votre état de santé général ? »), les limitations d'activité (« Êtes-vous limité depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? »), les événements de santé déclarés (maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable, accidents ou handicap), la santé mentale<sup>4</sup>, les douleurs, les troubles du sommeil.

Nous cherchons ici à établir le lien entre les conditions de travail, appréhendées à travers notre typologie, dont celui lié au type d'organisation du temps de travail, et les indicateurs de santé disponibles dans l'enquête. La santé pouvant être liée à des caractéristiques individuelles et des caractéristiques du poste de travail autres que les expositions aux risques professionnels et psychosociaux, pour tenter d'isoler l'impact propre du type de situation de travail sur la santé, nous utilisons une méthode de régression logistique<sup>5</sup>. Le principe général de ces méthodes est de comparer chaque salarié travaillant dans un type de situation de travail (par exemple la « faible exposition ») avec un salarié travaillant selon ce même type de situation de travail mais présentant par ailleurs des caractéristiques observables les plus proches possible. La nature du lien restera à explorer, ces analyses ne permettant pas de déterminer si les conditions de travail sont la cause ou la conséquence de l'état de santé.

### La probabilité de se sentir limité dans ses activités est plus élevée dans la FPE et pour les agents de catégorie C

La survenue d'un ou de plusieurs événements de santé avant 18 ans<sup>6</sup> et l'âge du salarié sont des caractéristiques individuelles qui ont un effet sur la probabilité de déclarer un état de santé moyen ou mauvais, des limitations d'activités à cause d'un problème de santé ou le fait de ressentir des douleurs, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Les femmes ont également une probabilité plus élevée de déclarer un état de santé physique ou mental altéré.

Dans la fonction publique, les agents sont en moyenne plus âgés que les salariés du privé avec respectivement 43 ans et 41 ans. Par versant, c'est dans la FPT que la moyenne d'âge est la plus élevée. L'âge, au sein de la fonction publique, varie fortement selon le statut. En raison du principe de la carrière, les fonctionnaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels dont le turn-over est élevé (Ba et Duval, 2018). De plus, les femmes sont largement majoritaires dans la fonction publique : 58 % des agents dans la FPE, 77 % dans la FPH, 59 % dans la FPT contre 46 % dans le secteur privé.

Toutes choses égales par ailleurs, en tenant notamment compte de ces différences, les agents de la FPE ont une probabilité de se sentir limités dans leurs activités plus élevée que dans les autres versants de la fonction publique et que dans le privé considéré dans son ensemble. Les familles de métiers de la fonction publique particulièrement concernées sont les agents des « Espaces verts, paysages », du « Bâtiment, travaux publics » et la famille « Technique, informatique, transports ». Par ailleurs, les agents de la famille « Formation, éducation, recherche » ont la plus forte probabilité de déclarer un épisode dépressif majeur et ont également une probabilité élevée de se sentir limités dans leurs activités et de ressentir des douleurs. En termes de RPS, les enseignants seraient particulièrement exposés à l'intensité du travail, aux exigences émotionnelles et à un manque de

4. Mesurée à partir du questionnaire Mini International Neuropsychiatric Interview (MINI).

5. Trois modèles sont réalisés : un sur l'ensemble des salariés, un sur les agents de la fonction publique et un sur les salariés du privé. Les variables actives des modèles sont les suivantes : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, fonction exercée, type de contrat de travail, type de situation de travail, survenue d'un ou plusieurs événements de santé avant 18 ans et, pour les agents de la fonction publique, catégorie hiérarchique, et pour le secteur privé, nombre de salariés dans l'établissement.

6. Parmi un handicap (de naissance ou suite à un accident ou un problème de santé), ou une maladie grave et de mauvais traitements physiques, psychologiques.

soutien hiérarchique et entre collègues (Jégo et Guillo, 2016). Enfin, plus souvent sur des fonctions d'exécution, les agents de catégorie C ont une probabilité bien plus élevée de déclarer des limitations d'activité, un trouble dépressif majeur et souffrir de douleurs que ceux de catégorie A, toutes choses étant égales par ailleurs.

**Plus les salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels et psychosociaux dans leur environnement professionnel, plus leur état de santé apparaît fragilisé**

Au-delà des facteurs précédemment décrits, le degré d'exposition et le cumul des expositions influent sur le fait de se déclarer en bonne ou en mauvaise santé.

Les salariés à temps plein « faiblement exposés » sont moins nombreux à estimer leur santé « moyenne ou mauvaise » (13 % contre 25 % pour l'ensemble des salariés) ou à s'estimer « limités dans les activités que font les gens habituellement » (8 % contre 15 %) (Figure 6). Ils connaissent par ailleurs moins souvent un état dépressif majeur (2 % contre 6 %) et déclarent moins souvent souffrir de douleurs (46 % contre 61 %). La santé des salariés aux « expositions intermédiaires » se distingue peu de la moyenne de la population.

Les salariés à temps partiel, subi ou choisi, déclarent, plus souvent des problèmes de santé (plus mauvaise santé perçue dans le public et le privé, limitations d'activité, maladie ou problème de santé chronique ou durable, épisode dépressif majeur, douleurs et troubles du sommeil dans le secteur privé) (Figures 7 et 8). Le « choix » du temps partiel peut être fait pour des raisons de santé. Les salariés à temps partiel choisi déclarent également plus souvent avoir fait une demande de reconnaissance d'un handicap ou de perte d'autonomie (10 % des salariés à temps partiel choisi contre 6 % de l'ensemble). Les salariés à temps partiel subi sont, par ailleurs, plus nombreux à déclarer la survenue d'un ou plusieurs événements de santé avant 18 ans<sup>7</sup> (29 % contre 20 % dans l'ensemble). Au-delà de ces éléments, les mauvais rapports sociaux au travail et le sentiment d'insécurité de la situation de travail, risques qui caractérisent cette population particulièrement isolée du collectif de travail et plus

souvent en contrat à durée limitée, peuvent avoir une influence sur la probabilité de déclarer un trouble dépressif.

Enfin, l'état de santé des salariés « surexposés » apparaît particulièrement dégradé, aussi bien au plan physique que mental: 43 % se déclarent en moyenne ou mauvaise santé, 24 % s'estiment limités dans leurs activités, 40 % déclarent une maladie ou un problème de santé chronique ou durable, 16 % un épisode dépressif majeur au moment de l'enquête, 77 % des douleurs (Figure 9). Dans le secteur privé, comme dans le secteur public, l'état de santé perçue, les limitations d'activité et les douleurs apparaissent fortement dépendantes des contraintes physiques du poste de travail. Une partie de ces écarts peuvent également s'expliquer par l'organisation du temps de travail, plus souvent selon des horaires décalés pour ces salariés. En effet, les salariés, du privé et du public, aux « semaines décalées », dont les horaires sont longs et rigides, et les salariés du privé aux « horaires décalés », déclarent le plus souvent souffrir de douleurs que les autres salariés (respectivement 69 % et 68 % contre 61 % dans l'ensemble).

Les agents de la fonction publique aux « horaires décalés » déclarent le plus souvent des troubles du sommeil (38 % contre 28 % des agents publics et 25 % de l'ensemble des salariés). Ces problèmes de sommeil sont le plus souvent liés à la désynchronisation du travail, en particulier dans le cas du travail de nuit et des horaires alternants.

Par ailleurs, les salariés « surexposés » ont plus souvent rencontré des problèmes de santé avant 18 ans (30 % contre 20 %). Mais, même en prenant en compte ce facteur, leur santé, quel que soit l'indicateur retenu, apparaît significativement plus mauvaise au moment de l'enquête (Figure 10). Les salariés « faisant plus souvent face dès le début de leur vie professionnelle à une santé fragile, les personnes qui vivent un parcours professionnel pénible et précaire voient plus fréquemment leur situation s'aggraver par la suite » (Coutrot, 2010). Les travaux autour de l'enquête Santé et itinéraire professionnel montrent, en effet, que le fait de déclarer souffrir de problèmes de santé constitue également un risque pour le maintien en emploi et augmente celui de connaître des trajectoires professionnelles moins stables.

**Figure 6 : Les indicateurs de santé selon le profil de risques professionnels et psychosociaux (en %)**

	Santé perçue (moyenne ou mauvaise)	Limitation d'activité	Maladie ou problème de santé chronique ou durable	Épisode dépressif majeur	Douleurs	Troubles du sommeil*
Surexposés	43	24	40	16	77	39
Expositions intermédiaires	22	13	26	3	64	24
Faible exposition	13	8	18	2	46	14
Temps partiel peu autonomes et isolés	25	16	31	7	61	27
<b>Ensemble</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>25</b>

\*Plusieurs fois par semaine ou presque tous les jours.

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

Lecture : 25 % de l'ensemble des salariés signalent une santé « moyenne », « mauvaise » ou « très mauvaise » contre 43 % des salariés « surexposés ».

7. Formulation de la question [plusieurs événements marquants sont décrits]: « De votre naissance à vos 18 ans, avez-vous été marqué par... Un handicap (de naissance ou suite à un accident ou un problème de santé), ou une maladie grave? Oui/ Non »

Figure 7 : Les indicateurs de santé selon le type de contrainte horaire (en %)

	Santé perçue (moyenne ou mauvaise)	Limitation d'activité	Maladie ou problème de santé chronique ou durable	Épisode dépressif majeur	Douleurs	Troubles du sommeil*
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>25</b>
Semaines standard	22	13	26	5	58	22
Semaines longues	24	13	26	4	59	25
Semaines décalées	29	16	30	8	69	27
Horaires décalés	27	16	28	6	67	28
Temps partiel choisi	30	20	33	9	65	29
Temps partiel subi	32	19	31	13	67	32
<b>Agents de la fonction publique</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>63</b>	<b>28</b>
Semaines standard	24	17	30	6	63	26
Semaines longues	29	14	31	4	62	28
Semaines décalées	30	19	31	9	69	28
Horaires décalés	25	20	33	5	63	38
Temps partiel choisi	33	22	33	8	63	32
Temps partiel subi	38	20	32	8	65	24
<b>Salariés du secteur privé</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>24</b>
Semaines standard	21	12	24	5	56	21
Semaines longues	22	13	25	4	59	23
Semaines décalées	29	15	30	8	69	27
Horaires décalés	27	14	26	7	68	25
Temps partiel choisi	28	19	33	9	66	28
Temps partiel subi	30	19	31	14	67	34

\*Plusieurs fois par semaine ou presque tous les jours.

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

Lecture : 25 % de l'ensemble des salariés signalent une santé « moyenne », « mauvaise » ou « très mauvaise » contre 32 % des salariés à temps partiel subi.

Figure 8 : Modélisation de la probabilité de déclarer une santé dégradée selon l'indicateur de santé et selon le profil d'organisation du temps de travail (probabilité/probabilité de la situation de référence)

	Santé perçue (moyenne ou mauvaise)	Limitation d'activité	Épisode dépressif majeur	Douleurs
<b>Modèle 1 : Ensemble des salariés</b>				
Semaines standard	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Semaines longues	ns	ns	0,64***	ns
Horaires décalés	ns	ns	ns	ns
Semaines décalées	1,16***	ns	1,3***	1,09**
Temps partiel choisi	1,19***	1,3***	1,4***	ns
Temps partiel subi	1,4***	1,26***	2,19***	ns
Probabilité de la situation de référence du modèle 1	9 %	4 %	1 %	28 %
<b>Modèle 2 : Agents de la fonction publique</b>				
Semaines standard	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Semaines longues	1,35***	0,78***	0,67**	0,84***
Horaires décalés	ns	ns	ns	0,65***
Semaines décalées	ns	ns	ns	ns
Temps partiel choisi	1,37***	1,23**	ns	ns
Temps partiel subi	1,59***	ns	ns	1,33***
Probabilité de la situation de référence du modèle 2	6 %	2 %	0,2 %	25 %
<b>Modèle 3 : Salariés du secteur privé</b>				
Semaines standard	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Semaines longues	ns	ns	0,65***	ns
Horaires décalés	ns	ns	ns	1,13**
Semaines décalées	1,18**	ns	1,34**	1,12**
Temps partiel choisi	ns	1,27***	1,47***	ns
Temps partiel subi	1,21**	1,21*	2,26***	ns
Probabilité de la situation de référence du modèle 3	12 %	3 %	1 %	28 %

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

\*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* : significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les autres variables introduites dans les modèles sont : le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la fonction exercée, le type de contrat de travail, la survenue d'un ou plusieurs événements de santé avant 18 ans et les six dimensions d'exposition aux risques professionnels (quartiles regroupés) et, pour les agents de la fonction publique la catégorie hiérarchique, et pour le secteur privé le nombre de salariés dans l'établissement. Lecture : À caractéristiques sociodémographiques comparables, pour les agents de la fonction publique, le rapport de la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé sur celle de se déclarer en bonne ou très bonne santé est multiplié par 1,6 pour les agents à temps partiel subi par rapport à ceux qui travaillent selon des semaines standard. N.B. : Les modèles de régressions logistiques ne permettent pas d'établir de causalité mais uniquement d'identifier et quantifier la corrélation entre la variable dépendante (ici la santé) et les variables dites indépendantes.

**Figure 9 : Les indicateurs de santé selon le profil de risques professionnels et psychosociaux par type d'employeur (en %)**

	Santé perçue (moyenne ou mauvaise)	Limitation d'activité	Épisode dépressif majeur	Douleurs	Ensemble
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>100</b>
Surexposés	43	24	16	77	23
Expositions intermédiaires	22	13	3	64	37
Faible exposition	13	8	2	46	25
Temps partiel peu autonomes et isolés	25	16	7	61	15
<b>Agents de la fonction publique</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>63</b>	<b>100</b>
Surexposés	44	28	14	43	25
Expositions intermédiaires	24	16	4	27	38
Faible exposition	16	10	4	19	21
Temps partiel peu autonomes et isolés	29	18	5	23	16
<b>Salariés du secteur privé</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>100</b>
Surexposés	43	23	16	77	23
Expositions intermédiaires	22	12	3	64	37
Faible exposition	12	7	2	45	26
Temps partiel peu autonomes et isolés	24	15	8	62	14

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

Lecture : 25 % de l'ensemble des salariés signalent une santé « moyenne », « mauvaise » ou « très mauvaise » contre 43 % des salariés « surexposés ».

**Figure 10 : Modélisation de la probabilité de déclarer une santé dégradée selon l'indicateur de santé et selon le profil de risques professionnels et psychosociaux par type d'employeur (probabilité/probabilité de la situation de référence)**

	Santé perçue (moyenne ou mauvaise)	Limitation d'activité	Épisode dépressif majeur	Douleurs
<b>Modèle 1 : Ensemble des salariés</b>				
Surexposés	1,74***	1,73***	3,72***	1,19***
Expositions intermédiaires	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Faible exposition	0,59***	0,62***	0,69***	0,71***
Temps partiel peu autonomes et isolés	ns	ns	1,49***	0,83***
Probabilité de la situation de référence du modèle 1	30 %	11 %	5 %	62 %
<b>Modèle 2 : Agents de la fonction publique</b>				
Surexposés	1,88***	1,93***	3,52***	1,2***
Expositions intermédiaires	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Faible exposition	0,64***	0,69***	0,8ns	0,7***
Temps partiel peu autonomes et isolés	ns	ns	ns	0,84***
Probabilité de la situation de référence du modèle 2	24 %	7 %	2 %	63 %
<b>Modèle 3 : Salariés du secteur privé</b>				
Surexposés	1,64***	1,73***	4,41***	1,18***
Expositions intermédiaires	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Faible exposition	0,59***	0,6***	0,68***	0,72***
Temps partiel peu autonomes et isolés	0,9**	ns	1,58***	0,83***
Probabilité de la situation de référence du modèle 3	21 %	6 %	3 %	45 %

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : Ensemble des salariés.

\*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les autres variables introduites dans les modèles sont : le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la fonction exercée, le type de contrat de travail, la survenue d'un ou plusieurs événements de santé avant 18 ans et, pour les agents de la fonction publique la catégorie hiérarchique, et pour le secteur privé le nombre de salariés dans l'établissement.

Lecture : À caractéristiques sociodémographiques comparables, pour les agents de la fonction publique, le rapport de la probabilité de se déclarer en mauvaise ou très mauvaise santé sur celle de se déclarer en bonne ou très bonne santé est multiplié par 1,9 pour les salariés « surexposés » aux facteurs de risques professionnels et psychosociaux par rapport à ceux dont les expositions sont intermédiaires.

N.B. : Les modèles de régressions logistiques ne permettent pas d'établir de causalité mais uniquement d'identifier et quantifier la corrélation entre la variable dépendante (ici la santé) et les variables dites indépendantes.

### Pour en savoir plus

- Ba A. Y., Duval J. (2018), « L'emploi public en 2016 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Faits et chiffres, édition 2018, DGAFP, décembre.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat*, n° 29.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F020, Insee, mars.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril. <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>
- Coutrot T. (2010), « Parcours professionnels et état de santé », *Premières synthèses premières informations*, n° 001, Dares, janvier.
- Davie E. (2015a), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Faits et chiffres, édition 2015, DGAFP, décembre.
- Davie E. (2015b), « Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », Note DES/15-076, DGAFP, novembre.
- Jégo S., Guillo C. (2016), « Les enseignants face aux risques psychosociaux : comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013 », *Éducation et formations*, Ministère de l'Éducation nationale, pp. 77-113.
- Nasse P., Légeron P. (2008), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, mars.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**

Rédacteur en chef : **Adrien Friez**

Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

### RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

Stats rapides n° 30 - ISSN 2267-6570

Département des études, des statistiques et des systèmes d'information  
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris CEDEX 12

### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.