

Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?

Les premiers résultats de la dernière enquête « Conditions de travail » conduite en 2016 font état d'une stabilisation des contraintes de rythme de travail et d'une baisse de certaines contraintes psychosociales (charge mentale en diminution, horaires moins contraignants, soutien social fort et stabilisation de la demande émotionnelle) qui s'accompagnent d'un recul des comportements hostiles. En revanche l'autonomie des salariés poursuit son recul. Les contraintes physiques sont globalement stabilisées à un niveau qui reste élevé.

Les enquêtes « Conditions de travail » menées depuis 1978 permettent de cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs. La comparaison avec l'enquête européenne a montré que les conditions de travail en France se caractérisaient en 2010 par une intensité du travail équivalente à la moyenne des pays européens mais des salariés plus souvent exposés à un manque d'autonomie, à des exigences émotionnelles et à des conflits de valeur par rapport à la moyenne européenne [1]. Par ailleurs la comparaison des enquêtes Conditions de travail de 2005 et 2013 a mis en évidence des évolutions très marquées : l'intensité du travail a fortement augmenté entre 2005 et 2013, tandis que les marges d'autonomie ont continué de légèrement diminuer [2]. Ces tendances se sont-elles poursuivies ? Dans un contexte d'exposition médiatique des risques psychosociaux et de mobilisation des pouvoirs publics et des partenaires sociaux (1), comment ont évolué ces risques ?

Stabilisation des contraintes de rythme de travail

Après une période d'augmentation (tableau 1), l'exposition aux contraintes de rythme sur le travail se stabilise : en 2016 comme en 2013, 35 % des salariés subissent au moins trois contraintes de rythme de travail parmi sept (2) (tableau 2a). Cependant la hausse se poursuit pour les ouvriers non qualifiés (de 46 % à 49 %).

Les « normes de production à satisfaire en une journée ou plus » sont la seule contrainte de rythme qui continue d'augmenter, passant de 46 % de salariés concernés en

2013 à 48 % en 2016. Parallèlement, les procédures de qualité sont également plus répandues en 2016 (46 % des salariés) qu'en 2013 (43 %, tableau 5).

Les contraintes de vigilance continuent de s'accroître : en 2016, 43 % des salariés déclarent ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux, soit quatre points de plus qu'en 2013 (tableau 2a). Le travail dans l'urgence continue à augmenter et particulièrement pour les femmes : elles sont plus nombreuses à « devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente » (68 % en 2016 contre 65 % en 2013). Cette hausse s'observe surtout pour les employés administratifs (+3 points), les professions intermédiaires et les employés de commerce et de services (+2 points), catégories où les femmes sont plus nombreuses.

Dans le même temps, la pression temporelle ressentie se tasse légèrement : 45 % des salariés disent devoir se dépêcher « toujours ou souvent », soit un point de moins qu'en 2013 (3). Cet indicateur est en recul pour toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf les ouvriers non qualifiés : 43 % d'entre eux déclarent se dépêcher « toujours ou souvent » contre 41 % en 2013.

(1) Avec notamment le Plan Santé Travail n° 3 (2015-2019) et l'accord national interprofessionnel sur la Qualité de vie au travail (2013).

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

(3) Comme entre 2005 et 2013 [1], cette baisse de la pression temporelle ressentie peut s'expliquer en partie par l'augmentation du soutien social au travail, cf. infra.

Une charge mentale en baisse

La stabilisation de l'intensité du travail s'accompagne d'une réduction de la charge mentale. En 2016, 44 % des salariés déclarent « devoir penser à trop de choses à la fois » contre 49 % en 2013 (tableau 2b). Ce recul s'observe pour toutes les catégories socioprofessionnelles, particulièrement pour les ouvriers qualifiés (-7 points), les professions intermédiaires et les cadres (-6 points). Ces derniers restent néanmoins les plus nombreux (57 %) à devoir « penser à trop de choses à la fois ». Les femmes sont également plus nombreuses dans ce cas (47 % contre 40 % des hommes), même à catégorie socioprofessionnelle identique.

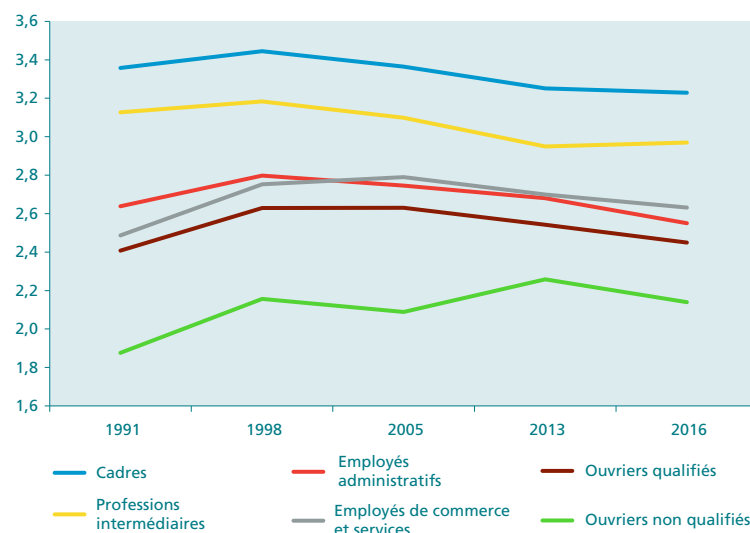
Enfin, 31 % des salariés déclarent travailler sous pression, alors qu'ils étaient 36 % en 2013. Cette baisse est particulièrement importante chez les cadres, passant de 51 % en 2013 à 43 % en 2016.

Léger recul de l'autonomie

Parallèlement à la montée des normes et standards, l'autonomie et les marges de manœuvre des salariés poursuivent le déclin entamé depuis 1998, et ceci pour toutes les catégories socioprofessionnelles (tableau 3 et graphique 1) [3]. Les salariés sont de moins en moins nombreux à « choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés » et à « ne pas avoir de délais ou à pouvoir faire varier les délais fixés ». À catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes continuent à avoir moins de latitude pour organiser leur travail que les hommes.

Le travail tend à devenir plus répétitif : 43 % des salariés déclarent « répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations » contre 41 % en 2013 et 27 % en 2005. Les employés administratifs et les ouvriers y sont plus exposés. C'est pour les ouvriers non qualifiés que la hausse est la plus significative en 2016 (+ 6 points).

Graphique 1
Évolution des marges de manœuvres de 1991 à 2016



Note : le score est compris entre 0 et 4. Il est calculé en comptant

- 1 si le salarié choisit lui-même la façon d'atteindre les objectifs (plutôt que de recevoir des indications précises).
- 1 s'il n'applique pas strictement les consignes (ou n'en reçoit pas).
- 1 s'il n'a pas de délais ou peut les modifier.
- 1 s'il règle lui-même les incidents, au moins dans certains cas.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Sources : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux (1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

Néanmoins, de plus en plus de salariés déclarent que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles : 80 % en 2016 contre 77 % en 2013.

Des horaires un peu moins contraignants

Les contraintes horaires sont stables, une légère amélioration est même observée : les salariés sont un peu moins nombreux en 2016 qu'en 2013 à ne pas disposer de 48h de repos par semaine, à ne pas connaître leurs horaires du mois à venir ou

Tableau 1
L'évolution des contraintes sur le rythme de travail

Rythme de travail imposé par...	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	3	3	4	6	7	8	8
La cadence automatique d'une machine.....	6	4	6	7	7	7	7
D'autres contraintes techniques.....	7	7	11	16	16	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues	13	11	23	27	27	30	29
Des normes de production à satisfaire en une journée.....	21	19	38	43	42	46	48
Dont : en une heure.....		5	16	23	25	27	29
Une demande extérieure.....	34	39	57	65	65	69	70
Dont : obligeant à une réponse immédiate.....		28	46	54	53	58	58
Les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.....		17	23	29	30	31	31
Un contrôle ou un suivi informatisé					25	35	35

Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

Tableau 2a
Intensité du travail et pression temporelle

En %

		Cadres	Professions intermé- diaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Avoir au moins trois contraintes de rythme*	1984	3,5	4,8	4,2	2,3	8,7	10,5	5,8	6,8	4,4
	1991	12,0	19,7	19,3	13,4	30,2	31,8	21,4	24,1	18,1
	1998	19,6	29,3	25,7	20,9	47,0	45,3	31,0	37,2	23,7
	2005	22,8	32,4	27,1	19,9	47,3	46,1	31,6	37,9	24,5
	2013	25,6	34,8	31,6	28,0	54,0	45,8	35,2	41,3	29,0
	2016	23,9	35,1	30,3	29,2	53,4	49,1	35,2	41,4	29,1
Avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2005	23,5	29,7	33,8	15,5	26,2	18,5	24,7	27,5	21,6
	2013	35,9	42,3	45,6	25,6	35,6	25,0	35,3	37,2	33,4
	2016	32,6	41,2	43,7	27,8	37,2	27,4	35,2	37,9	32,6
Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	1984	6,1	9,8	14,1	7,5	25,5	27,3	15,5	15,9	15,0
	1991	11,6	20,1	24,9	19,3	40,4	38,3	26,3	27,8	24,5
	1998	16,5	25,9	28,5	28,3	49,3	43,2	31,9	34,9	28,4
	2005	17,3	29,5	25,8	32,9	53,6	46,5	33,7	37,7	29,2
	2013	26,2	37,0	31,6	39,3	58,6	44,9	39,0	41,9	36,1
	2016	27,1	41,5	33,5	42,9	65,8	51,6	43,0	46,0	40,0
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1998	57,7	53,2	53,0	47,0	51,4	49,2	51,8	51,0	52,8
	2005	54,3	49,8	47,2	44,4	46,4	43,9	47,9	46,5	49,5
	2013	50,8	47,6	43,6	45,9	44,3	40,6	46,4	43,5	49,2
	2016	49,3	47,0	43,0	44,0	43,3	43,3	45,5	42,9	48,1
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	55,3	52,4	53,0	49,2	41,9	36,1	48,0	47,8	48,3
	1998	59,3	60,7	63,3	54,1	51,0	40,8	55,7	55,7	55,9
	2005	66,5	66,5	66,9	55,9	51,1	41,8	59,5	58,3	60,7
	2013	74,8	72,5	71,6	58,4	52,2	44,6	64,3	63,5	65,1
	2016	75,5	74,8	74,7	60,9	49,7	43,2	65,4	62,6	68,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	12,2	17,4	22,8	21,0	29,9	32,5	22,7	24,7	20,3
	1998	10,6	18,5	21,0	21,8	32,9	35,3	23,0	26,1	19,4
	2005	8,8	15,7	17,7	16,6	28,6	30,7	18,7	22,2	14,7
	2013	12,0	21,9	22,3	22,2	33,7	35,6	23,1	26,0	20,2
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Parmi les sept contraintes de rythme listées dans le tableau 1, en excluant le contrôle ou le suivi informatisé introduit dans l'enquête en 2005.

Lecture : en 2016, 31,2 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail déterminé simultanément par au moins trois contraintes de rythme.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

Tableau 2b
Charge mentale, conflits éthiques et insécurité

En %

		Cadres	Professions intermé- diaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Devoir effectuer une quantité de travail excessive*	2013	45,1	43,7	38,6	34,9	38,4	35,0	40,1	39,3	40,9
	2016	45,8	43,6	39,4	33,7	37,7	36,3	40,0	38,6	41,4
Devoir penser à trop de choses à la fois*	2013	63,0	57,9	48,7	40,4	39,1	28,6	49,1	47,1	51,1
	2016	57,0	51,7	44,3	37,4	31,8	25,4	43,9	40,5	47,2
Travailler sous pression*	2013	50,6	42,8	32,6	27,3	29,1	24,1	36,4	36,1	36,8
	2016	43,3	35,9	27,9	24,0	25,0	21,4	31,2	30,8	31,6
Faire des choses que l'on désapprouve*	2013	6,9	9,3	9,4	11,8	11,8	10,2	9,9	10,2	9,5
	2016	5,8	8,4	9,1	11,4	12,8	16,9	10,0	10,6	9,4
Devoir cacher ses émotions*	2013	29,8	31,6	32,0	39,0	22,6	19,1	30,5	24,8	36,3
	2016	24,6	27,2	26,7	31,8	15,2	16,2	24,9	18,8	31,1
Ne pas être reconnu pour son travail*	2013	23,2	31,8	32,6	27,0	32,9	28,1	29,1	28,1	30,0
	2016	18,8	25,4	28,4	21,9	24,8	27,3	23,8	22,9	24,7
Craindre pour son emploi*	2013	18,8	22,4	22,8	23,9	31,1	33,3	24,3	24,9	23,8
	2016	18,1	23,9	26,7	24,5	28,3	33,4	24,7	23,3	26,1

* Ces questions ont été introduites dans l'enquête en 2013.

Lecture : en 2016, 31,2 % des salariés déclarent travailler sous pression.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016).

encore à ne pas pouvoir s'arranger avec leurs collègues (tableau 4a). Le contrôle des horaires est stable pour l'ensemble des salariés, à l'exception des cadres, dont 28 % sont soumis à un contrôle en 2016 contre 25 % en 2013.

Peu de changements également pour le travail du samedi, du dimanche ou de nuit (tableau 4b), même si les ouvriers non qualifiés sont plus nombreux à travailler le dimanche en 2016 qu'en 2013 (23 % contre 17 %). Ces horaires de travail atypiques sont plus fréquents chez les employés de commerce : 62 % travaillent le samedi et 45 % le dimanche. C'est toutefois deux points de moins qu'en 2013, malgré la loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones touristiques [4].

Un soutien social toujours fort, une ambiance de travail moins tendue

En 2016, les salariés sont plus nombreux à avoir au moins un entretien d'évaluation par an (tableau 5). Déjà situées à un niveau élevé, les possibilités d'entraide et de coopération se stabilisent

depuis 2013. Les tensions dans les rapports avec les collègues ou le supérieur hiérarchique sont stables entre 2013 et 2016, après une hausse entre 2005 et 2013. Surtout, le sentiment de reconnaissance s'améliore : les salariés sont moins nombreux en 2016 (24 %) qu'en 2013 (29 %) à estimer que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur (tableau 2b). Plus encore, les situations de violence morale, bien que demeurant encore très fréquentes, sont en recul : en 2016, 30 % des salariés disent avoir subi un comportement hostile dans leur travail au cours des 12 derniers mois, contre 37 % en 2013 (4). Cette forte baisse peut être mise en relation avec le ralentissement des changements organisationnels (encadrés 2 et 3).

Stabilité de la demande émotionnelle

De plus en plus de salariés sont en contact avec le public : 73 % en 2016 contre 62 % en 1998 (tableau 5). Ce contact engendre souvent de l'intensité émotionnelle au travail : 46 % des salariés déclarent côtoyer « des personnes en situation de détresse » et 54 % disent devoir « calmer des gens », deux chiffres en légère hausse entre 2013 et 2016. La proportion de salariés disant « vivre des tensions avec le public » demeure quasi stable.

Tableau 3
L'autonomie et les marges de manœuvre

		En %								
			Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes Femmes
Choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés	1991		91,2	89,1	80,3	77,7	77,1	59,4	79,9	80,7 78,9
	1998		96,3	92,0	84,8	82,0	82,1	66,1	85,1	85,3 84,9
	2005		92,9	87,2	77,5	77,0	78,6	59,5	80,8	81,7 79,8
	2013		90,1	83,1	78,3	76,9	75,6	63,0	79,8	80,5 79,1
	2016		89,2	81,9	74,5	73,4	72,5	58,4	77,3	78,0 76,6
Ne pas toujours appliquer les consignes ou ne pas en recevoir	1991		78,9	70,3	54,8	51,7	52,0	38,7	58,0	58,9 56,9
	1998		81,3	70,0	57,3	56,3	58,8	45,5	62,4	64,0 60,5
	2005		81,2	70,6	61,7	61,3	58,6	44,9	64,8	65,3 64,2
	2013		81,4	69,5	63,8	60,2	60,4	53,9	66,5	68,7 64,2
	2016		81,3	71,4	64,4	58,2	56,0	51,6	65,6	66,7 64,6
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis	1991		89,2	79,2	64,1	54,9	58,9	39,4	64,8	68,6 60,0
	1998		89,6	81,9	70,6	66,1	65,7	48,9	71,7	74,8 68,2
	2005		86,3	78,9	68,7	65,6	66,8	47,9	71,1	73,8 68,2
	2013		82,4	75,3	65,7	61,8	63,6	52,5	69,1	72,5 65,6
	2016		82,1	73,8	61,2	63,4	62,0	50,1	68,1	72,0 64,3
Ne pas avoir de délais ou pouvoir faire varier les délais fixés	1991		74,8	73,1	63,9	63,3	52,4	49,4	62,9	63,3 62,5
	1998		76,3	73,5	66,7	69,7	56,1	54,4	66,8	66,1 67,6
	2005		75,1	72,3	65,9	73,9	58,4	55,7	68,4	67,5 69,4
	2013		69,2	65,3	59,1	69,2	53,1	53,2	63,4	63,6 63,2
	2016		67,8	67,4	53,9	64,6	52,6	50,1	61,9	62,3 61,5
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	1991									
	1998									
	2005		5,0	17,8	31,7	35,3	41,1	59,4	27,5	25,4 30,0
	2013		10,9	27,0	44,1	57,7	60,7	71,2	41,1	37,5 44,8
	2016		11,9	27,8	48,5	59,3	60,1	77,1	42,7	38,9 46,4
Apprendre des choses nouvelles	1991									
	1998									
	2005		93,5	87,8	79,1	62,8	65,9	54,3	75,6	76,2 75,0
	2013		94,7	86,2	77,8	65,3	67,8	53,8	76,9	78,6 75,3
	2016		93,9	89,1	83,3	71,9	68,9	53,8	79,7	79,2 80,2

Lecture : en 2016, 79,7 % des salariés déclarent apprendre des choses nouvelles dans leur travail.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

(4) Un salarié est considéré comme ayant subi un comportement hostile ([2]) s'il répond au moins une fois « oui » à la question : « au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la façon suivante : 1) Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là, 2) Vous empêche de vous exprimer, 3) Vous ridiculise en public, 4) Critique injustement votre travail, 5) Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, 6) Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement, 7) Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, 8) Vous dit des choses obscènes ou dégradantes, 9) Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, 10) Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

De même, 10 % des salariés estiment devoir « faire toujours ou souvent des choses qu'ils désapprouvent » en 2016 comme en 2013 (tableau 2b). Cependant les salariés signalent moins souvent « devoir cacher leurs émotions ».

Des contraintes physiques globalement inchangées

En 2016, les expositions aux contraintes et risques physiques se stabilisent pour toutes les catégories socioprofessionnelles, les ouvriers restant les plus exposés à ces contraintes (tableau 6). 34 % des salariés demeurent soumis à au moins trois contraintes physiques, 18 % à un bruit intense

qui les gêne pour entendre une personne située à 3 mètres.

Enfin, 29 % des salariés déclarent être en contact avec des produits dangereux, soit 2 points de moins qu'en 2013. Peu de cadres (13 %) sont concernés, mais 54 % des ouvriers non qualifiés, avec une hausse de 3 points pour cette catégorie.

Marilyne Beque et Amélie Mauroux (Dares)
en collaboration avec Eva Baradji (DGAFF)
et Céline Dennevault (Drees).

Tableau 4a
Contraintes horaires

En %

		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine	1984	19,0	21,9	10,6	36,2	12,7	12,1	18,7	16,2	22,2
	1991	20,5	22,2	12,5	39,6	14,6	17,1	21,3	19,5	23,6
	1998	14,4	19,3	13,2	38,5	16,2	18,3	20,8	19,1	22,8
	2005	9,1	14,6	13,0	28,4	12,9	11,2	15,8	13,1	18,9
	2013	11,0	13,5	10,8	28,0	14,2	16,0	16,3	15,3	17,3
	2016	9,0	11,04	11,9	26,5	15,3	17,0	15,2	14,5	16,0
Être soumis à un contrôle des horaires*	1984	20,0	38,0	51,6	44,7	58,4	65,4	47,6	47,9	47,3
	1991	20,6	39,2	50,6	44,4	60,1	64,0	47,1	48,0	46,1
	1998	24,8	36,5	45,6	43,8	58,3	60,9	44,4	46,3	42,3
	2005	25,2	44,0	53,9	46,3	64,3	67,8	48,5	50,3	46,6
	2013	25,0	44,1	47,3	46,9	60,6	60,2	45,3	46,4	44,2
	2016	28,4	43,6	46,27	49,2	62,3	56,2	46,2	47,8	44,6
Ne pas connaître ses horaires du mois à venir	1984									
	1991									
	1998	26,7	22,2	13,1	26,1	24,1	25,3	22,9	27,4	17,7
	2005	24,3	15,9	10,0	21,2	20,2	21,0	18,7	21,9	15,2
	2013	22,8	15,2	8,4	23,3	25,8	22,8	20,0	23,9	16,2
	2016	16,4	13,2	8,5	24,1	24,1	26,6	18,4	21,1	15,8
Ne pas pouvoir s'arranger avec les collègues (ou ne pas en avoir)	1984									
	1991									
	1998	35,9	35,0	33,4	48,3	45,3	52,6	41,2	39,6	43,2
	2005	31,2	32,1	32,7	42,2	44,6	53,5	38,2	37,9	38,6
	2013	23,6	25,5	25,4	36,7	36,4	44,0	30,8	28,7	33,0
	2016	20,6	25,0	24,5	37,0	33,9	41,8	29,5	26,6	32,3

* Horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement ou autre type de contrôle

Lecture : en 2016, 46,2 % des salariés déclarent être soumis à un contrôle des horaires.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

Tableau 4b
Travailler au moins occasionnellement le samedi, le dimanche, la nuit

En %

		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Le samedi	2005	46,7	48,2	31,3	65,7	44,8	37,8	48,0	49,3	46,6
	2013	42,0	44,2	32,1	63,9	48,6	46,1	47,8	50,9	44,7
	2016	41,0	43,3	37,3	62,1	49,9	48,3	47,8	50,9	44,8
Le dimanche	2005	28,2	28,8	9,6	41,7	20,2	13,7	26,2	27,2	25,1
	2013	28,3	25,2	11,0	46,9	23,5	17,5	28,3	29,9	26,7
	2016	27,2	25,7	9,3	44,6	23,2	22,9	27,9	29,5	26,3
La nuit (entre minuit et 5 h du matin)	2005	12,3	15,3	4,3	17,3	23,0	14,8	15,2	21,9	7,8
	2013	11,8	15,9	4,0	16,8	23,4	17,5	15,5	21,6	9,4
	2016	12,1	14,4	3,4	15,7	24,8	16,9	15,0	21,4	8,7

Lecture : en 2016, 47,8 % des salariés déclarent travailler habituellement le samedi.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2005, 2013, 2016).

Tableau 5
Organisation et relations sociales

En %

	1998	2005	2013	2016
Organisation et pilotage du travail				
Recevoir des ordres contradictoires*	43,9	41,7	43,9	44,7
Suivre des procédures de qualité		45,3	43,4	45,7
Atteindre des objectifs chiffrés précis		30,0	30,7	30,4
Entretiens d'évaluation		45,1	52,3	55,5
Avec critères précis et mesurables	-	37,6	45,0	46,0
Sans critère précis	-	7,5	7,3	8,4
Soutien social et coopération				
Être aidé en cas de travail délicat				
Par les supérieurs hiérarchiques	59,4	58,5	65,5	66,3
Par les collègues	72,4	73,5	79,4	80,1
Situations de tension dans les rapports				
Avec les collègues	21,1	18,5	22,6	21,2
Avec le supérieur hiérarchique	30,2	26,4	27,0	26,3
Avoir pour effectuer son travail correctement :				
La possibilité de coopérer	86,0	89,0	90,5	90,8
Suffisamment de collaborateurs	55,0	65,0	62,1	61,7
Discussions collectives sur les questions d'organisation du travail	69,0	72,0	78,7	79,3
Contact avec le public et intensité émotionnelle				
Contact avec le public	62,3	68,2	70,8	72,9
Avec des situations de tension	29,7	28,6	30,7	31,7
Sans tension	32,6	39,6	40,1	41,2
En contact avec personnes en situation de détresse		37,9	44,3	46,0
Devoir calmer les gens		46,7	53,3	54,2

* Parmi les salariés qui reçoivent des ordres, consignes ou modes d'emploi.

Lecture : en 2016, 45,7 % des salariés déclarent suivre des procédures de qualité.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1998, 2005, 2013, 2016).

Tableau 6
Contraintes et risques physiques

En %

		Cadres	Professions intermé- diaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Au moins trois contraintes physiques*	1984	2,1	6,7	2,3	13,2	23,5	21,2	12,1	15,7	7,2
	1991	4,0	14,8	5,8	32,0	43,2	42,7	24,6	30,1	17,9
	1998	7,1	22,5	8,8	47,6	56,7	60,3	33,9	39,8	27,0
	2005	6,5	22,7	9,3	45,0	57,2	61,4	32,7	39,7	24,9
	2013	7,9	25,0	10,8	46,1	63,2	64,6	34,3	40,5	28,1
	2016	6,0	26,1	13,0	46,9	60,8	63,4	34,0	39,3	28,8
Être exposé à un bruit intense**	1984	4,3	8,5	6,8	6,7	30,1	37,1	16,1	20,0	10,8
	1991	5,6	11,0	9,3	10,0	36,1	39,3	18,8	23,2	13,3
	1998	6,1	11,7	7,9	11,1	35,5	37,0	17,6	22,2	12,2
	2005	6,5	13,6	7,9	10,8	38,4	40,4	18,0	24,0	11,3
	2013	7,0	14,7	10,1	13,8	37,3	38,8	18,1	23,2	13,0
	2016	6,6	15,7	7,3	15,5	38,5	36,3	18,3	22,7	14,1
Respirer des fumées ou des poussières***	2005	12,7	23,1	16,6	27,1	65,8	61,2	32,4	44,6	18,8
	2013	11,0	23,0	14,2	24,8	66,4	65,9	29,2	43,1	18,1
	2016	9,1	22,4	12,7	26,3	65,6	67,1	30,1	42,1	18,3
Être en contact avec des produits dangereux***	2005	12,4	25,5	6,8	30,4	49,9	45,0	28,2	36,6	19,0
	2013	13,5	27,5	4,8	30,8	52,1	50,4	30,7	37,8	20,6
	2016	13,3	27,0	5,3	31,8	48,6	53,6	28,9	36,7	21,2

* Parmi cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

** C'est-à-dire que le salarié déclare ne pas pouvoir entendre une personne placée à deux ou trois mètres quand elle lui adresse la parole, ou seulement si elle élève la voix.

*** Ces questions ont été introduites dans l'enquête en 2005.

Lecture : en 2016, 30,1 % des salariés déclarent respirer des fumées ou des poussières.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016).

Encadré 1 - L'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016

L'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux (CT-RPS 2016) est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du travail. Cette enquête s'articule avec l'enquête Conditions de travail (CT) : tous les trois ans, en alternance, a lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. L'interrogation se fait en panel, chaque individu de l'échantillon étant interrogé 3 fois de suite, soit une durée de 9 ans au minimum. Comme l'enquête CT 2013, l'enquête CT-RPS 2016 comprend deux volets : un volet « Individus », et un volet « Employeurs ».

L'enquête a été reconnue d'intérêt général et de qualité statistique à caractère obligatoire par le Conseil national de l'information statistique (Cnis). Elle sera renouvelée en 2018-2019, avec un questionnement plus spécifique sur les conditions physiques de travail.

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 pénibilités, les risques et leur prévention ;
- les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail ;
- un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, qui regroupe les questions les plus sensibles.

Le volet « Individus » a été collecté d'octobre 2015 à juin 2016, auprès de 27 000 individus âgés de 15 ans ou plus, par les enquêteurs de l'Insee munis d'un ordinateur portable au domicile des enquêtés. Si l'enquête vise en premier lieu à interroger les actifs occupés, elle réinterroge tous les répondants de l'enquête CT 2013, y compris les personnes sorties de l'emploi depuis cette interrogation (les personnes au chômage ou inactives, retraitées, en arrêt maladie de plus d'un an).

L'enquête de 2016 permet de mesurer l'évolution des conditions de travail (les deux tiers des questions sont identiques à CT 2013) et d'approfondir l'analyse des risques psychosociaux au travail.

Pour la première fois, les données de l'enquête CT-RPS sont appariées aux données de l'assurance-maladie (SNIIR-AM) qui fournit des informations sur les consommations de soins, les arrêts maladies, les accidents du travail, les maladies professionnelles. Ceci permettra de mieux comprendre les relations entre santé et travail tout au long de la vie.

Cet appariement a nécessité le recueil du numéro de sécurité sociale auprès de chaque individu interrogé. La collecte de ce numéro et des données de santé est très encadrée : une demande d'autorisation auprès de la Cnil a été effectuée et un décret en Conseil d'État a été publié au mois de juin 2015 (n°2015-717).

Comme CT 2013, l'enquête CT-RPS 2016 permet de décliner les études selon les secteurs d'activité économique. L'enquête distingue également le secteur privé et le secteur public (fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière). Elle est menée en étroite collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). À cette fin, des échantillons supplémentaires de salariés des trois volets de la fonction publique et du secteur hospitalier privé ont été ajoutés dès CT 2013 (6 000 personnes en 2013). Ces personnes ont été réinterrogées en 2016.

Le champ géographique de l'enquête est identique à celui de l'enquête Conditions de travail 2013. Il comprend la métropole et quatre départements d'Outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane (500 questionnaires environ dans chacun de ces départements). Néanmoins, cette publication est restreinte à la métropole de façon à construire des indicateurs homogènes dans le temps en utilisant les enquêtes antérieures à 2013.

Encadré 2 - Insécurité socioéconomique, intensité du travail et comportements hostiles

L'intensité du travail et les comportements hostiles sont associés à l'insécurité socio-économique, que celle-ci résulte de la crainte pour son emploi ou des changements organisationnels.

En 2016 (comme en 2013), un salarié sur cinq déclare « craindre pour son emploi dans l'année qui vient ». Cette incertitude sur l'emploi est associée à une plus forte intensité du travail (tableau A) : ainsi 46 % des salariés ayant des craintes pour leur emploi cumulent trois contraintes de rythme ou plus contre 35 % pour l'ensemble des salariés, et ce lien demeure valide dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». De même, les comportements hostiles sont plus fréquents pour les salariés qui craignent de perdre leur emploi : 44 % d'entre eux déclarent avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois, contre 30 % pour l'ensemble des salariés.

Tableau A

Intensité du travail et comportements hostiles selon les situations de précarité et les changements dans le travail

	Répartition (en %)	Trois contraintes de rythme ou plus		Déclarer au moins un comportement hostile	
	2016	%	Rapport de chances	%	Rapport de chances
Situation de précarité ou d'instabilité					
Intérimaires.....	2	60	2,0	39	2,1
Apprentis, stagiaires, contrats aidés ou CDD	14	33	NS	25	NS
Salariés en CDI à temps partiel « subi »	4	24	0,7	41	2,1
Salariés en CDI ayant des craintes pour leur emploi	16	46	1,5	44	1,9
Salariés « stables » (tous les autres)	64	33	réf.	26	ref.
Environnement de travail fortement modifié au cours des douze derniers mois par...					
Un changement de poste ou fonction	15	46	NS	42	1,3
Un changement dans les techniques utilisées.....	13	54	1,8	43	1,3
Une restructuration, un déménagement.....	12	43	NS	44	1,3
Un changement de l'organisation du travail	21	47	1,5	43	1,5
Un plan de licenciements.....	4	45	NS	38	0,8
Un rachat ou changement de direction.....	14	46	1,4	43	1,4
Une autre raison.....	7	41	NS	41	1,3
Ensemble		35		30	

Lecture : en 2016, 13 % des salariés ont dit avoir vu leur environnement de travail fortement modifié au cours des douze derniers mois par un changement dans les techniques utilisées. 54 % d'entre eux cumulent trois contraintes ou plus en termes de rythme de travail. Dans une régression logistique modélisant le fait d'avoir au moins trois contraintes de rythme et contrôlant l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité, le rapport de chances associé au fait d'avoir changé de techniques est significatif au seuil de 5 % et vaut 1,8 : à caractéristiques identiques, les salariés qui ont changé de technique ont une probabilité d'être soumis à trois contraintes de rythme ou plus plutôt que de ne pas y être soumis, qui est 1,8 fois supérieure à celle des salariés qui n'ont pas connu de tel changement.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2016).

En 2016, 21 % des salariés disent avoir connu un changement important dans l'organisation de leur travail au cours des douze derniers mois, et 13 % un changement dans les techniques utilisées. Au total 41 % des salariés interrogés en 2016 ont vécu au moins un changement important dans leur travail (1).

Ces changements sont eux aussi associés à une plus forte intensité du travail. Ainsi, 54 % des salariés déclarant un changement dans les techniques utilisées cumulent trois contraintes de rythme ou plus, contre 35 % pour l'ensemble des salariés, et cela reste vrai toutes choses égales par ailleurs. La stabilisation des changements techniques et organisationnels explique en partie le maintien à un niveau inchangé de l'intensité du travail entre 2013 et 2016.

Les changements dans le travail augmentent également la probabilité de subir un comportement hostile. Ainsi, 43 % des salariés déclarant un changement de l'organisation du travail disent avoir été victimes d'au moins un comportement hostile au cours des 12 mois, et cela reste vrai toutes choses égales par ailleurs : avoir vécu un changement de l'organisation du travail multiplie par 1,5 la probabilité de déclarer au moins un comportement hostile par rapport aux salariés n'ayant pas vécu de tel changement.

(1) « L'environnement de travail a été fortement modifié au cours des 12 derniers mois par » : un changement de poste ou de fonction, des techniques utilisées, d'organisation, une restructuration ou un déménagement, un plan de licenciements, un rachat ou un changement dans l'équipe de direction, une autre raison.

Pour en savoir plus

- [1] Inan C. (2014), « Les facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe. Une comparaison à travers l'enquête européenne sur les conditions de travail », *Dares Analyses* n° 100, décembre.
- [2] Algava E., Davie E., Loquet J., Vinck L. (2014), « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 049, juillet.
- [3] Gollac M., Volkoff S., Wolff L. (2014), *Les conditions de travail*, Repères, La Découverte.
- [4] Letroublon C. (2016), « Le travail du dimanche en 2015 », *Dares Résultats* n° 083, décembre.
- [5] Algava E. (2016), « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? », *Dares Analyses* n° 046, septembre.

Encadré 3 - Des comportements hostiles encore fréquents mais en diminution

En 2016, les relations interpersonnelles au travail semblent moins conflictuelles qu'en 2013 [5]. En effet, en 2016, 30 % des salariés se déclarent victimes d'au moins un comportement hostile au travail, contre 37 % en 2013.

Plus précisément, en 2016, 22 % des salariés (contre 28 % en 2013) signalent avoir été la cible de comportements méprisants au travail, 22 % d'un déni de reconnaissance de leur travail (26 % en 2013), et 5 % d'atteintes dégradantes (7 % en 2013), ces trois formes de comportements hostiles n'étant pas exclusives les unes des autres.

Comme en 2013, les femmes signalent plus souvent que les hommes avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois (31 % des femmes et 28 % des hommes). Elles déclarent notamment plus souvent des comportements méprisants et des atteintes dégradantes.

C'est dans les établissements de 10 à 49 salariés et dans les plus grands (500 salariés ou plus) que ce recul est le plus marqué : la part des salariés se déclarant victimes de comportements hostiles au travail y a chuté de 10 points.

Les salariés intérimaires et à temps partiel subi ne semblent toutefois pas avoir bénéficié de cette relative accalmie. De même, la baisse est faible ou nulle pour les salariés agricoles, de la fabrication d'équipements électriques, électroniques et informatiques, de machines ou de matériels de transports. A contrario, les comportements hostiles sont en forte baisse dans les secteurs du commerce-transport, des activités scientifiques ainsi que de l'administration publique.

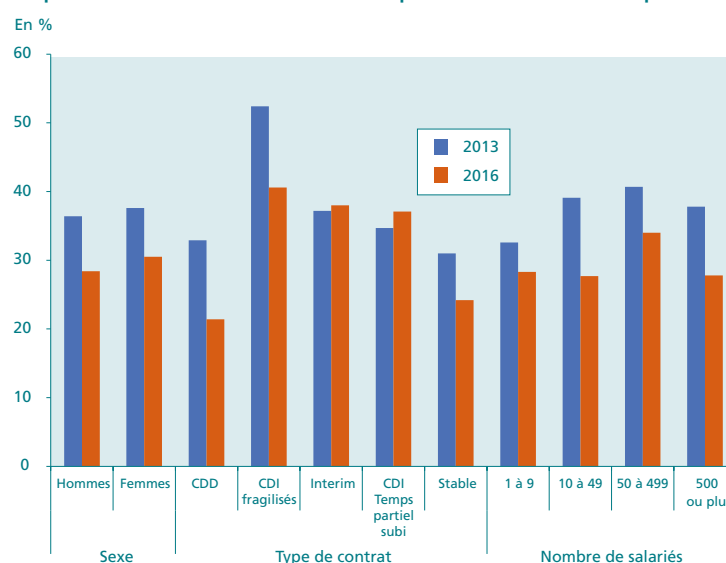
Entre 2013 et 2016, la part des salariés ayant connu au cours des 12 derniers mois au moins un changement important de leur environnement de travail a reculé de 43 % à 41 %. Les comportements hostiles étant plus fréquents dans les contextes de forts changements de l'environnement de travail (voir encadré 2), le ralentissement des changements a pu contribuer à la diminution des tensions.

Selon une analyse préliminaire menée sur le panel 2013-2016, l'évolution de la charge mentale, des exigences émotionnelles et des conflits de valeurs est très liée à celle des comportements hostiles. Ces trois facteurs de risque psychosocial sont globalement en baisse, mais ils ont augmenté entre 2013 et 2016 pour les salariés du panel victimes de comportements hostiles lors des deux interrogations. En revanche, ils ont fortement reculé chez les salariés qui ont signalé avoir subi un comportement hostile en 2013 mais pas en 2016.

Le recul global de ces risques résulte peut-être d'une plus grande attention des managers et des salariés aux conflits interpersonnels au travail, dans le cadre d'une sensibilisation médiatique et politique au harcèlement moral et aux risques psychosociaux.

Graphique A

Comportements hostiles selon les situations de précarité et la taille des entreprises

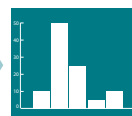


Lecture : en 2016, 38 % des salariés en intérim déclarent être victimes d'au moins un comportement hostile au travail au cours des 12 derniers mois.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Risques psycho-sociaux 2016 et Condition de travail 2013.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 4 - Une baisse des risques psychosociaux plus importante dans la fonction publique de l'État que dans les autres versants de la fonction publique et que dans le secteur privé

Entre 2013 et 2016, dans la fonction publique, la part des agents exposés à au moins trois contraintes de rythme recule légèrement (après une forte hausse entre 2005 et 2013), alors qu'elle reste stable dans le secteur privé (tableau A). Toutefois, seuls les agents de la fonction publique de l'État (FPE) sont concernés par ce repli (21 % en 2016 après 26 % en 2013 et 18 % en 2005). L'exposition aux contraintes de rythme reste stable dans la fonction publique territoriale (FPT) et quasi-stable dans la fonction publique hospitalière (FPH), où elle est particulièrement élevée (42 % après 41 % en 2013). Dans ce dernier versant, les contraintes liées à des demandes extérieures ou à des délais à respecter en peu de temps sont elles aussi très répandues (respectivement 79 % et 49 %) et continuent de s'accroître (+ 9 points et + 4 points).

Avec le développement des nouvelles technologies, la proportion des agents publics soumis à un contrôle ou suivi informatisé continue d'augmenter dans la FPH tandis qu'elle se stabilise dans la FPT et la FPE après une hausse de plus de 10 points entre 2005 et 2013.

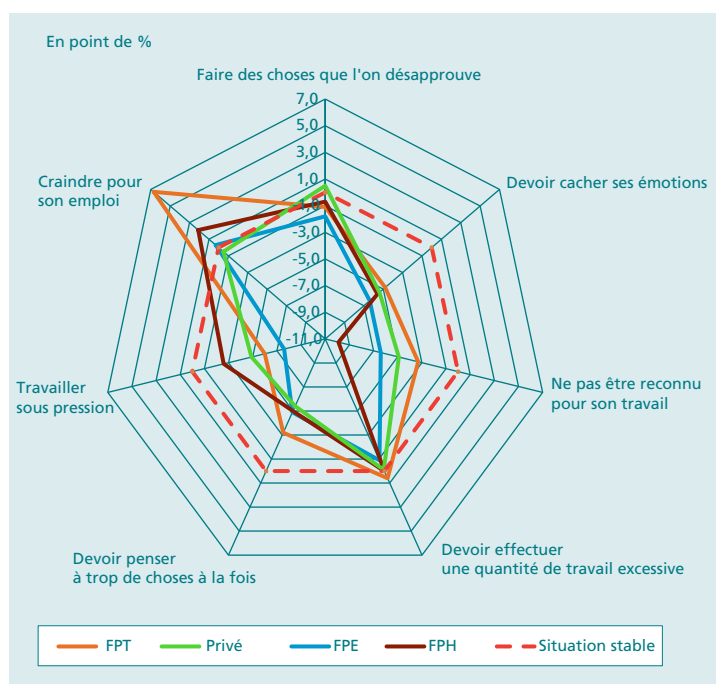
Comme les salariés du secteur privé, les agents des trois versants de la fonction publique déclarent plus souvent en 2016 qu'en 2013 ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux. Dans la fonction publique, cette contrainte semble se substituer au sentiment de devoir se dépêcher « toujours » ou « souvent » dans son travail, qui recule de cinq points, alors qu'elle est stable dans le secteur privé. Le travail morcelé, qui consiste à devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre, a légèrement augmenté entre 2013 et 2016 dans la fonction publique comme dans le secteur privé ; en 2016 il est signalé par 68 % des agents publics (et 79 % dans la FPH) contre 65 % dans le secteur privé.

Les tensions avec le public augmentent dans la FPH avec 60 % d'agents travaillant en relation avec le public contre 55 % en 2013 tandis que cette part est plutôt stable dans les autres versants et le privé. Toutefois, à l'instar du secteur privé, plusieurs indicateurs concernant les risques psychosociaux s'améliorent entre 2013 et 2016 dans la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE (graphique A).

C'est notamment le cas pour le fait de déclarer « travailler sous pression », qui concerne 33 % des agents de la FPE en 2016 après 41 % en 2013, alors que le recul est moins fort dans la FPH (de 47 % à 44 %). De même le sentiment de ne pas être reconnu pour son travail baisse fortement notamment dans la FPH.

Seule la proportion de salariés craignant pour leur emploi s'accroît sensiblement dans la fonction publique en particulier dans la FPT et la FPH, dans un contexte de réorganisation territoriale. Dans la FPE, la « crainte pour son emploi » est stable à l'instar du privé. Des études plus approfondies devront être conduites pour examiner la diversité des évolutions selon les métiers.

Graphique A
Évolution de la proportion des agents concernés par certains risques psychosociaux entre 2013 et 2016



Note de lecture : de 2013 à 2016, la part d'agents de la FPT déclarant craindre pour son emploi a augmenté de 6,7 points de %.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016).

Tableau A

Intensité du travail et pression temporelle dans la fonction publique et le secteur privé

En %

	Fonction publique d'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		3 fonctions publiques		Secteur privé (1)		Ensemble	
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2013	2016
Avoir au moins 3 contraintes de rythme (2)	25,5	20,9	25,2	24,8	40,5	42,4	28,6	27,4	37,1	37,4	35,2	35,2
Avoir un rythme imposé par un contrôle ou suivi automatisé	34,0	33,4	23,4	23,5	39,4	41,2	31,5	31,4	36,4	36,3	35,3	35,2
Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	44,6	46,6	36,9	39,9	43,6	47,3	41,8	44,2	38,2	42,7	39,0	43,0
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	46,5	41,7	38,3	32,3	63,1	59,9	47,2	42,3	46,1	46,3	46,4	45,5
Avoir un rythme imposé par des délais à respecter en peu de temps	31,6	30,0	35,7	35,6	45,4	49,4	35,9	36,7	48,8	51,6	45,9	48,3
Avoir un rythme imposé par des contraintes liées à des demandes extérieures	65,0	66,6	65,6	59,3	70,7	79,2	66,4	66,7	70,2	70,5	69,4	69,6
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,2	64,0	64,8	78,1	78,8	66,4	67,5	63,7	64,7	64,3	65,3
Situation de tension avec public	55,5	54,3	41,6	41,5	55,3	60,3	50,8	51,0	40,7	40,7	43,4	43,4

(1) Y compris entreprises publiques.

(2) Rythme imposé par : déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou délais à respecter en 1h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercées par la hiérarchie

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFF, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016).