

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES ÉTRANGERS EN ÎLE-DE-FRANCE

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- **Plus représentés en Île-de-France que dans les autres régions, les salariés de nationalité étrangère sont majoritairement des hommes occupant des emplois peu qualifiés.**
- **Ils occupent des postes et travaillent dans des secteurs très exposés à des contraintes physiques et organisationnelles, souvent en contact direct avec le public.**
- **Ils sont également moins autonomes et moins maîtres de leurs tâches que leurs homologues français.**
- **Ils sont plus inquiets que les autres salariés quant à leur état de santé et plus réservés quant à ce que leur apporte leur travail.**
- **Ils ne se montrent cependant pas particulièrement négatifs sur leur collectif de travail, collègues ou hiérarchie.**
- **Leurs métiers les exposent aussi plus que les autres aux comportements hostiles et aux agressions.**
- **Cependant les situations diffèrent selon que ces salariés sont originaires ou non de pays de l'Union Européenne.**
- **Etre originaire d'un pays hors Union Européenne est un facteur de risque aggravé d'exposition aux comportements délétères, le plus souvent de la part du public, des clients ou des usagers, et principalement de par les postes occupés.**

L'enquête nationale Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) a été réalisée en Île-de-France par plus de 500 médecins du travail auprès de 12 000 salariés représentatifs de près de 5 millions de salariés du secteur privé, de la fonction publique hospitalière et des entreprises publiques.

L'enquête aborde de nombreux sujets qui permettent d'avoir une vision très complète des conditions de travail des salariés franciliens : horaires et rythmes de travail, expositions aux risques et contraintes professionnels, situations de tension au travail, comportements hostiles et agressions.

La situation de l'ensemble des salariés franciliens sur ces différents thèmes a déjà fait l'objet de plusieurs publications depuis début 2014. Cette publication, qui sera la dernière de la DIRECCTE d'Île-de-France à partir de l'enquête SUMER 2010, est une synthèse des résultats concernant les salariés de nationalité étrangère travaillant dans les établissements franciliens. Au fil de nos exploitations il est en effet apparu que des différences sensibles existaient sur de nombreux aspects des conditions de travail selon la nationalité des salariés.



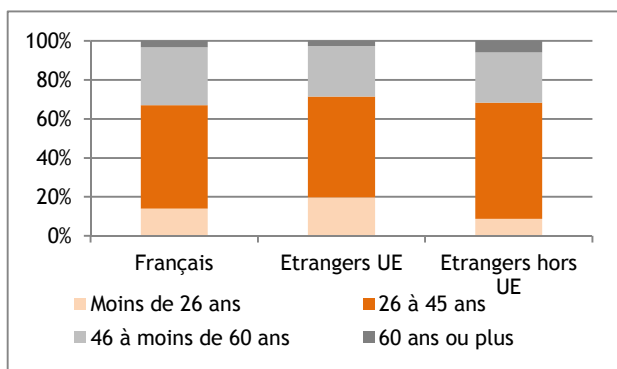
▲ Les salariés de nationalité étrangère, un public majoritairement masculin sur des postes peu qualifiés

Avec près de 12% de répondants de nationalité étrangère à l'enquête SUMER, l'Île-de-France se distingue des autres régions où les étrangers¹ ne représentent que 3 % des enquêtés sur le même champ. Les enquêtés constituent en outre une fraction particulière des salariés étrangers, munis de contrats de travail suffisamment stables pour avoir accès à la médecine du travail.

Les femmes ne représentent que 38 % de ces salariés contre 44 % des salariés de nationalité française. C'est parmi les étrangers n'ayant pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne (« étrangers hors UE » dans la suite du texte) que la part des femmes est la plus faible : 36 %, contre 40 % parmi les étrangers ayant la nationalité d'un pays de l'Union européenne (« étrangers UE » dans la suite du texte).

La part des plus de 60 ans est un peu plus élevée parmi les étrangers hors UE : 6 % contre 3 % parmi les autres salariés. Les moins de 26 ans y sont deux fois moins nombreux (9 %) que parmi les étrangers UE (20 %).

L'âge des salariés étrangers dans l'enquête SUMER



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 14% des salariés français ont moins de 26 ans contre 19.7% des salariés de nationalités appartenant à l'UE et 8.7% des salariés de nationalités hors UE.

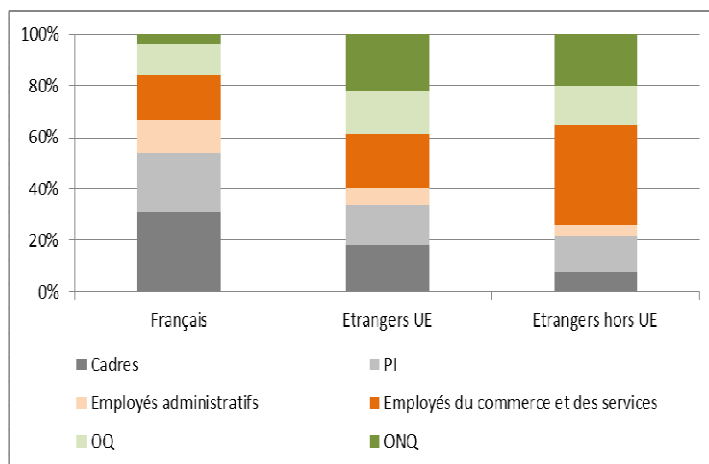
Etrangers de l'UE et hors UE n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité en Île-de-France. C'est dans

la construction que se retrouvent le plus souvent les premiers (18 %), dans les activités dites de soutien (particulièrement le nettoyage) les seconds (25 %). Les deux sont assez présents dans le commerce, mais les salariés étrangers hors UE sont également concentrés dans l'hébergement et la restauration, les salariés étrangers de l'UE dans les activités juridiques, comptables et d'analyse technique. Le phénomène de concentration est d'ailleurs différent : les trois premiers secteurs d'activité des étrangers de l'UE réunissent 47 % de ces salariés, les trois premiers secteurs des étrangers hors UE 58 %.

Pour ces deux catégories de salariés, l'Île-de-France se différencie également des autres régions où le poids de la construction est beaucoup plus important.

Etrangers de l'UE et hors UE s'éloignent sensiblement de leurs homologues français, mais aussi entre eux en ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles.

La catégorie socioprofessionnelle des salariés étrangers



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 31% des salariés français sont des cadres, 18.2% des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 7.8% des salariés de nationalités hors UE.

La part des cadres, des professions intermédiaires et des employés administratifs est plus faible parmi les étrangers de l'UE que parmi les français, et plus faible parmi les étrangers hors UE que parmi les étrangers de l'UE. La tendance est inverse pour les employés du commerce et des services (près de quatre salariés sur dix parmi les étrangers hors UE). Les ouvriers non qualifiés sont nombreux parmi l'ensemble des salariés étran-

Les métiers exercés par les étrangers interrogés dans l'enquête Sumer selon qu'ils travaillent en Île-de-France ou dans une autre région

Secteur d'activité	UE		Secteur d'activité	Hors UE	
	Île-de-France	Autres régions		Île-de-France	Autres régions
FZ Construction	18.4	30.8	NZ Activités de services administratifs et de soutien	24.6	22.4
GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	14.7	10.7	GZ Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	18.0	12.5
NZ Activités de services administratifs et de soutien	13.9	6.8	IZ Hébergement et restauration	15.4	7.5
MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	9.2	1.7	HZ Transports et entreposage	6.2	4.1
IZ Hébergement et restauration	5.6	4.2	QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	5.5	4.7
KZ Activités financières et d'assurance	5.0	1.8	FZ Construction	5.2	11.2
HZ Transports et entreposage	4.4	6.4	QA Activités pour la santé humaine	3.0	1.6
LZ Activités immobilières	4.0	2.3	MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	2.4	11.8
SZ Autres activités de services	3.2	2.4	SZ Autres activités de services	1.7	1.8
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	2.2	5.0	LZ Activités immobilières	1.1	0.8
QA Activités pour la santé humaine	0.7	3.1	KZ Activités financières et d'assurance	0.7	0.2
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0.6	7.7	CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0.4	3.7
Autres	18.1	17.1	Autres	15.8	17.7

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 18.4% des salariés de nationalités appartenant à l'UE travaillent dans la construction, contre 30.8% dans les autres régions.

¹ Dans la suite du texte, les salariés de nationalité étrangère sont dénommés « salariés étrangers » pour une commodité de lectures

gers alors que cette catégorie est très peu représentée chez les salariés français.

Les salariés étrangers de l'UE assurent principalement en Île-de-France des fonctions de production (26 %), les étrangers hors UE des fonctions de nettoyage et de gardiennage (26 %). Ces deux fonctions regroupent respectivement 10 % et 2 % des salariés français.

Les fonctions des salariés étrangers

	Production Chantiers	Nettoyage Gardiennage	Manutention Logistique	Total
Français	10.0	2.3	5.2	17.5
Étrangers UE	26.2	17.8	4.1	48.1
Étrangers hors UE	8.2	25.5	11.3	45.0

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : En Île-de-France 10,0 % des salariés français assurent des fonctions de production, 26,2 % des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 8,2 % des salariés de nationalités hors UE.

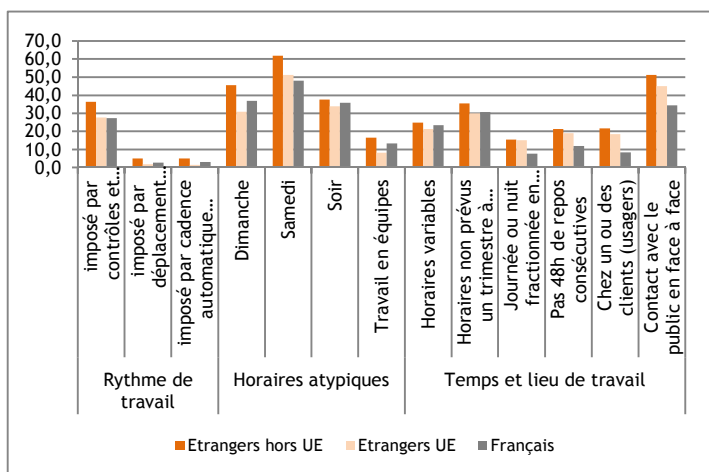
▲ Des salariés sous contraintes organisationnelles...

En termes de contraintes organisationnelles, les salariés étrangers hors UE se distinguent là encore à la fois des étrangers de l'UE et des français.

Les éléments imposant le rythme de travail sont différents de ceux qui affectent les autres salariés : les déplacements et cadences automatiques interviennent plus souvent, et les contrôles s'exercent sur une part beaucoup plus importante d'entre eux (36 % contre 28 % des étrangers UE et 27 % des français). Ce constat est à rapprocher des postes occupés par les étrangers hors UE et des secteurs d'activité dans lesquels ils sont concentrés.

Horaires atypiques et journées ou nuits fractionnées en plusieurs périodes de travail sont plus fréquents pour ces salariés. Ils travaillent plus souvent en équipes et leurs horaires ne sont pas toujours connus pour le trimestre à venir. Concernant le travail du dimanche, du soir, en équipes et en horaires variables, les étrangers hors UE sont plus proches des salariés français que des étrangers de l'UE.

Rythmes et temps de travail des salariés selon leur nationalité



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

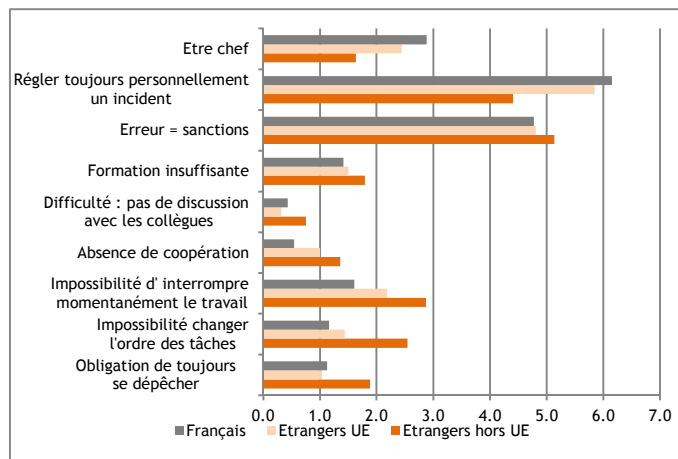
lecture : En Île-de-France 36,5 % des salariés de nationalités hors UE voient leur rythme de travail imposé par une surveillance quotidienne, contre 27,7 % des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 27,3 % des salariés de nationalité française.

Les contacts en face à face avec le public et, en lien, des lieux de travail extérieurs à l'entreprise sont également plus fréquents : 51 % des étrangers hors UE ont affaire en direct au public (45 % des étrangers de l'UE) et 22 % travaillent à

l'extérieur de l'entreprise, chez un client ou un usager (18 % des étrangers de l'UE) contre respectivement 35 % et 8 % des salariés français. Le travail sur chantier est plus fréquemment le fait des étrangers de l'UE.

S'y ajoutent, de façon plus marquée pour les étrangers hors UE, une moindre maîtrise des tâches et des délais, un moindre degré d'autonomie, un collectif de travail moins aidant et une formation insuffisante². Ces salariés sont d'ailleurs plus souvent classés « passifs » dans la typologie établie à partir du questionnaire de Karasek sur l'environnement psychosocial au travail³.

Contraintes organisationnelles des salariés selon leur nationalité



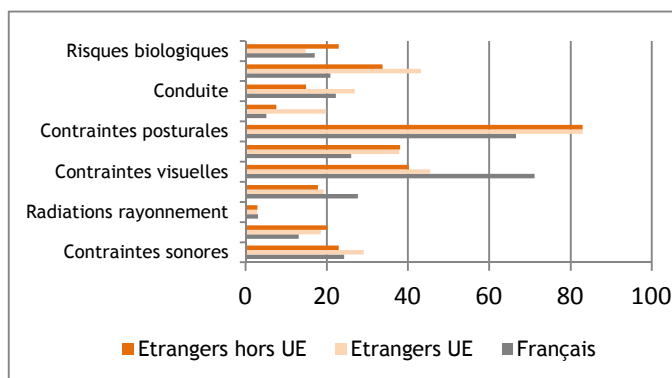
source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : En Île-de-France 18,9 % des salariés de nationalités hors UE sont dans l'obligation de toujours se dépêcher, contre 10,4 % des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 11,2 % des salariés de nationalité française.

▲ ...et sous contraintes physiques

A l'exception des contraintes visuelles très liées au travail sur écran et du travail en atmosphère conditionnée, les salariés de nationalité étrangère, quelle qu'elle soit, sont plus fréquemment confrontés à des risques physiques que leurs homologues français.

Contraintes physiques des salariés selon leur nationalité



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : En Île-de-France 22,9 % des salariés de nationalités hors UE sont confrontés à des risques biologiques, contre 14,8 % des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 17,0 % des salariés de nationalité française.

Les étrangers hors UE sont plus souvent confrontés à des risques biologiques et thermiques que les étrangers de l'UE, mais sont moins exposés à toutes les autres contraintes physiques. Ils sont également moins nombreux à subir trois contraintes physiques ou plus : 40 % contre 55 % des salariés de l'UE et 47 % des français.

Cela correspond aux métiers les plus fréquemment inves-

² La probabilité que le salarié répondant soit un étranger hors UE est plus forte lorsque les éléments suivants sont rencontrés :

Travail du samedi, Journée fractionnée, Pas de repos de 48h consécutives, Rythme de travail imposé par une surveillance humaine, Incident non réglé personnellement, Pas de coopération, Formation insuffisante.

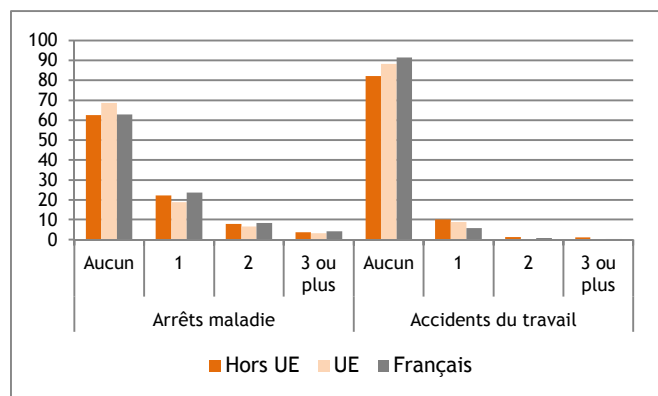
³ Sur les définitions de salariés passifs, actifs, tendus et détendus voir Bref thématique n°47, juillet 2014 : « Les situations de tension au travail en Île-de-France »

tis : nettoyage (étrangers hors UE), construction (étrangers de l'UE). Mais il convient de rappeler que l'intérim est exclu de cette analyse et qu'une partie non négligeable des professions comportant des risques physiques sont exercées par des salariés étrangers hors UE sous ce type de contrat.

▲ Les salariés étrangers un peu plus inquiets de leur état de santé

Globalement les salariés étrangers UE et hors UE n'ont pas plus d'arrêts de maladie que leurs homologues français, mais plus d'accidents du travail. Ce dernier constat semble relever plus des postes occupés que du statut d'étranger.

Arrêts de maladie et accidents du travail selon la nationalité



source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France dans l'enquête Sumer 62.5 % des salariés de nationalités étrangères hors UE et 68.7 % des salariés étrangers de l'UE n'ont eu aucun arrêt de maladie au cours de l'année contre 62.9 % des salariés français.

Ils sont toutefois un peu plus inquiets sur leur état de santé : 21 % des étrangers hors UE et 19 % des étrangers de l'UE l'estiment très mauvais, mauvais ou moyen contre 16 % des français. Concernant l'influence du travail sur leur état de santé, les étrangers hors UE sont plus proches des salariés français que des salariés de l'UE : 29 % d'entre eux et 28 % des français estiment que le travail a une influence négative sur leur santé contre 44 % des étrangers de l'UE.

Plusieurs paramètres peuvent expliquer la concomitance d'arrêts maladie un peu moins fréquents pour les étrangers et d'inquiétudes plus grandes sur leur état de santé : moindre couverture sociale, difficultés d'accès aux soins ou soins trop onéreux, par exemple.

▲ ... et plus réservés que les français sur ce que leur apporte leur travail...

Plus de 8 salariés étrangers sur 10 sont satisfaits de leur travail, les étrangers hors UE (82 %) moins que les étrangers de l'UE (87 %) et que les français (86 %). Cependant, les étrangers hors UE apparaissent beaucoup plus réservés sur les aspects « positifs » de leurs tâches.

Celles-ci sont en effet moins souvent l'occasion pour eux d'apprendre de nouvelles choses, d'être créatifs, de développer leurs compétences, d'avoir des activités variées, d'avoir la maîtrise des décisions à prendre.

Concernant les aspects plus négatifs du travail, les étrangers se différencient sur deux points : la répétitivité des tâches (85 % des étrangers hors UE et 80 % des étrangers de l'UE contre 77 % des français), et un travail très prescrit sans marge de manœuvre (44 % des étrangers hors UE et 34 % des étrangers de l'UE contre 23 % des français).

Là encore les postes occupés sont principalement à l'origine de ces ressentis. On ne peut en outre exclure un phénomène de déclassement pour une partie de ces salariés, accentuant les impressions négatives sur le contenu de leur travail⁴.

Le regard des salariés sur leur travail selon la nationalité-1

	hors UE	UE	Français
AQ1 Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	86.5	91.5	95.2
AQ3 Mon travail me demande d'être créatif	60.1	78.4	71.2
AQ4 Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même	64.7	87.9	82.6
AQ5 Mon travail demande un haut niveau de compétence	59.6	74.0	68.8
AQ7 Dans mon travail, j'ai des activités variées	65.6	80.2	82.5
AQ8 J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	59.7	76.4	79.0
AQ9 J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	75.7	81.9	82.0
AQ13 Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	75.4	73.8	67.6

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 86.5 % des salariés de nationalités hors UE estiment devoir apprendre des choses nouvelles dans leur travail contre 91.5 % des salariés de nationalités UE et 95.2 % des salariés français.

En revanche sur les thèmes de l'intensité, de la concentration, de la rapidité etc., les salariés étrangers sont moins touchés que leurs homologues français. Ces dimensions du travail sont principalement évoquées par les cadres et, à un moindre degré, par les professions intermédiaires (cf. *Bref thématique n°47*). Or les étrangers, notamment hors UE, accidentent beaucoup moins à ces professions. Mais ils sont tout aussi exposés que les salariés français dès qu'il est question de quantité excessive de travail ou d'ordres contradictoires.

Le regard des salariés sur leur travail selon la nationalité-2

	hors UE	UE	Français
AQ2 Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	85.4	80.2	76.6
AQ6 Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail	43.8	34.2	23.3
AQ10 Mon travail demande de travailler très vite	62.8	58.8	73.1
AQ11 Mon travail demande de travailler intensément	65.5	64.6	73.1
AQ12 On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	36.2	35.0	36.9
AQ14 Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	32.8	34.0	31.0
AQ15 Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense	47.0	56.8	56.2
AQ16 Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	41.8	54.8	63.2
AQ17 Mon travail est très "bousculé"	34.9	41.1	47.5
AQ18 Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	30.0	36.5	43.7

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 85.4 % des salariés de nationalités hors UE estiment effectuer des tâches répétitives contre 80.2 % des salariés de nationalités UE et 76.6 % des salariés français.

▲ ...mais proches des salariés français dans leur opinion sur la hiérarchie et les collègues

Sur la hiérarchie et les collègues de travail, leurs opinions sont très proches de celles des autres salariés, à l'exception de l'intérêt que leur manifestent leurs collègues et, dans une moindre mesure, de la compétence de ces derniers : 79 % estiment que leurs collègues leur manifestent de l'intérêt contre 89 % des salariés français, 84 % estiment leurs collègues compétents contre 90 % des salariés français.

Ces opinions sont cohérentes avec l'absence de diffé-

⁴« Mesure et facteurs explicatifs du déclassement », Rapport, Juliette Robin, département des statistiques, des études et de la documentation, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, Ministère de l'intérieur, novembre 2012 : « Quelle que soit la définition retenue du déclassement (professionnel ou salarial), les caractéristiques sociodémographiques jouent un rôle significatif dans le risque de déclassement. Les femmes, les jeunes et les immigrés des pays tiers présents en France depuis moins de 10 ans semblent être particulièrement surexposés au déclassement »

rence marquée entre étrangers et autres salariés concernant le collectif de travail : ni pire ni meilleur. Comme pour les autres salariés, les écarts d'opinion sont bien plus forts entre étrangers confrontés à des comportements hostiles ou à des agressions et étrangers non confrontés à ces situations.

▲ Les personnes originaires d'un pays hors UE, plus souvent confrontées à des comportements hostiles et à des agressions

Qu'il s'agisse des comportements hostiles ou des agressions, être originaire d'un pays hors UE est un facteur de risque aggravé d'exposition. Ce fait peut être analysé en fonction des caractéristiques « personnelles » du salarié.

Comportements hostiles et agressions selon la nationalité des salariés

	Comportements hostiles	Agressions
Français	24.3	21.1
Étrangers UE	29.9	19.3
Étrangers hors UE	33.0	26.2

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : En Île-de-France, 24,3 % des salariés français déclarent être en butte à des comportements hostiles, 29,9 % des salariés de nationalités appartenant à l'UE, 33% des salariés de nationalités hors UE.

Les étrangers hors UE constituent un public majoritairement masculin, plus vieux que les autres, dans des emplois moins qualifiés.

Ils ne réunissent donc pas une bonne partie des caractéristiques corrélées positivement aux comportements hostiles et agressions⁵ : jeunes, femmes, agents à statut ou fonctionnaires hospitaliers etc. Il convient donc de prolonger l'analyse en termes de contraintes organisationnelles, relationnelles et physiques.

▲ Des métiers qui exposent aux comportements hostiles ou aux agressions

Lorsqu'ils déclarent être confrontés à des comportements hostiles ou être victimes d'agressions, la plupart des caractéristiques qui distinguent les étrangers des autres salariés en termes de contraintes organisationnelles sont accentuées. Les horaires décalés, variables, fractionnés et imprévisibles concernent plus de salariés, ainsi que le travail à l'extérieur et le contact avec le public. D'autres contraintes organisationnelles sont renforcées, tel le travail de nuit et la réponse immédiate à la demande.

Cependant ce ne sont probablement pas les mêmes métiers qui sont en jeu. Les comportements hostiles et agressions ne sont d'ailleurs pas exactement de même nature.

Auteurs des comportements hostiles et des agressions selon la nationalité des salariés déclarant en être victimes

Auteurs	hors UE	UE	Français
Comportements hostiles			
personnes de l'entreprise	82.0	81.1	91.2
client usager patient	27.1	34.8	16.0
personne d'une autre entreprise	18.9	5.2	8.6
Agressions de la part du public			
verbales	77.6	67.7	64.1
physiques	18.5	4.2	7.3
Agressions des collègues ou supérieurs			
verbales	46.6	46.1	51.3
physiques	13.1	4.3	1.9

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

lecture : En Île-de-France 82 % des salariés de nationalités hors UE déclarent être en butte à des comportements hostiles de la part de personnes de l'entreprise, contre 81,1 % des salariés étrangers de l'UE et 91,2 % des salariés de nationalité française ou étrangère UE.

Les étrangers hors UE ont plus souvent que les autres à faire avec la violence externe : celle de clients, d'usagers, de patients ou de salariés d'une autre entreprise pour les comportements hostiles ; celle du public pour les agressions. Plus exposés de par les emplois qu'ils occupent (hébergement et restauration, nettoyage...), ils encourent également plus de risques de se heurter à des comportements délégués.

Toutefois, le lien n'est nullement mécanique entre fortes contraintes, faibles qualifications, faible autonomie, faible soutien du collectif de travail d'une part, et comportements hostiles et agressifs d'autre part, du moins pour cette partie des salariés.

En effet, les salariés étrangers hors UE qui déclarent être confrontés à des comportements hostiles ou à des agressions décrivent un collectif de travail plus favorable qu'en moyenne et s'estiment plus autonomes. La discussion avec les collègues en cas de difficulté est plus fréquente (90% contre 84%) et ils règlent plus souvent en personne les incidents qui surgissent. Ils sont également moins dépendants de déplacements automatiques.

Comme on l'a vu, la plupart des étrangers hors UE travaillent dans un nombre limité de secteurs : entretien, gardiennage, hôtellerie -restauration, transport / logistique, santé et médicosocial, commerce. Or beaucoup de ces secteurs cumulent contraintes organisationnelles, risques de comportements hostiles et d'agressions, mais aussi certains risques et contraintes physiques. Ainsi, les risques biologiques sont très présents dans une bonne partie de ces activités.

Ces convergences entre exposition aux comportements hostiles et exposition aux autres contraintes et risques, directement liées aux métiers exercés, confirment que le secteur d'activité, la fonction, le poste occupé et les conditions matérielles de travail constituent, en sus des contraintes organisationnelles, des facteurs d'exposition aux RPS, que les seules caractéristiques « personnelles » du salarié ne parviennent pas à expliquer.

Reste que, à caractéristiques égales d'âge, de sexe, de catégorie socio professionnelle et de conditions de travail, les salariés de nationalité hors UE ont 37% de risque de plus que les salariés de nationalité française de déclarer avoir été en butte à un comportement hostile, et 33% de risque de plus d'avoir subi une agression verbale ou physique. Le risque est plus élevé pour les comportements dégradants et les agressions physiques⁵.

On ne peut donc pas exclure que pour ces salariés les comportements hostiles ne sont pas seulement liés aux postes occupés mais aussi, entre autres, à des discriminations liées, entre autres, à leur origine et (ou) leur nationalité.

▲ Comme pour les autres salariés, les écarts d'opinion sont forts entre étrangers confrontés à des comportements hostiles ou des agressions et étrangers non confrontés à ces situations.

Sept salariés sur dix estiment leur état de santé bon ou très bon lorsqu'ils déclarent être en butte à des comportements hostiles ou à des agressions (huit sur dix lorsqu'ils ne le déclarent pas). Moins satisfaits de leur travail, ils sont plus nombreux à juger son influence néfaste pour leur santé, étrangers comme français. Ils sont plus négatifs sur le contenu de leur travail mais aussi sur leur hiérarchie et sur leurs collègues.

⁵ Bref thématique n°49, septembre 2014 : « Comportements hostiles et agressions au travail en Ile-de-France » n°100, décembre 2014

Les clivages se font donc principalement entre salariés exposés et salariés non exposés, le degré de risque d'exposition aux comportements hostiles ou agressifs tenant en grande partie à la nature du poste occupé, aux contraintes horaires etc.

Les salariés estimant leur état de santé bon ou très bon selon le signalement des comportements hostiles ou d'agressions et la nationalité

	Hors UE	UE	Français
En butte à des comportements hostiles ou des agressions	72.5	69.4	73.9
Ne déclarant ni comportement hostile ni agression	82.0	86.6	87.7

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 72.5% des salariés de nationalités hors UE déclarant être en butte à des comportements hostiles ou des agressions estiment leur état de santé bon ou très bon, contre 78.4% lorsqu'ils ne signalent aucun de ces comportements.

L'opinion des salariés étrangers selon le signalement des comportements hostiles ou d'agressions	Etrangers hors UE		Etrangers UE		Français	
	Comportements hostiles ou agressions	Ni comportement hostile ni agression	Comportements hostiles ou agressions	Ni comportement hostile ni agression	Comportements hostiles ou agressions	Ni comportement hostile ni agression
AQ19 Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	65.7	74.5	63.2	84.3	56.9	79.8
AQ20 Mon supérieur prête attention à ce que je dis	67.1	86.4	73.7	90.7	64.7	89.1
AQ21 Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	71.6	85.2	69.8	85.7	63.8	84.6
AQ22 Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	66.8	84.6	69.7	84.7	62.0	85.3
AQ23 Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	77.3	90.3	71.5	91.2	84.9	93.6
AQ24 Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	65.8	82.7	81.5	89.2	83.2	92.9
AQ25 Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	88.0	93.0	86.8	95.8	87.5	96.0
AQ26 Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	80.7	88.3	80.6	91.4	79.4	91.8

source : enquête Sumer 2010, Dares DGT
lecture : En Île-de-France 65.7 % des salariés de nationalités hors UE déclarant être en butte à des comportements hostiles ou des agressions estiment que leur supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés, contre 75.5 % lorsqu'ils ne signalent aucun de ces comportements.

Catherine DANIEL
DIRECCTE d'Île-de-France / SESE

Précisions méthodologiques

L'enquête SUMER nationale

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois versants de la fonction publique. L'enquête s'est déroulée de janvier 2009 à avril 2010. En Île-de-France 517 médecins ont recueilli 11736 questionnaires.

Les pondérations régionales

La pondération nationale a été réalisée en plusieurs étapes : redressement en fonction des caractéristiques des médecins-enquêteurs, correction du biais induit par la corrélation entre la fréquence des visites et les fréquences des expositions, correction de la non-réponse totale et enfin calage sur marge des salariés. C'est cette dernière phase qui est réalisée sur la base de données régionale, le nombre important de questionnaires pour la région Île-de-France permettant une extrapolation de l'échantillon régional. Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi de l'Insee et de sources spécifiques pour certains secteurs professionnels (groupes EDF et GDF-Suez, SNCF, La Poste, Air France, la FPH).

Le champ analysé

La fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale, les salariés relevant de la MSA et les intérimaires ont été exclus de l'analyse régionale. Ainsi le secteur d'activité « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » ne comprend pas l'administration publique à l'exception de la fonction publique hospitalière, mais il conserve son intitulé. Les comparaisons Île-de-France / autres régions sont effectuées à champ constant.

L'autoquestionnaire

Il s'agit d'un questionnaire auto administré proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. 24 486 personnes ont répondu à cet autoquestionnaire. Il a fait l'objet d'un redressement particulier car la structure des non réponses était quelque peu différente de celle du questionnaire principal. On a utilisé la même méthode de pondération avec les mêmes critères de calage. Outre le questionnaire de Karasek, ce questionnaire comporte des questions sur :
- l'appréciation sur la réduction du temps de travail
- l'auto-évaluation de l'état de santé, du travail et de l'influence du travail sur l'état de santé
- les arrêts de travail pour maladie et les accidents du travail
- la violence au travail et les comportements hostiles

Les salariés de nationalité étrangère en Île-de-France

La part des salariés de nationalité étrangère dans l'enquête Sumer est très supérieure en Île-de-France à celle des autres régions : 12% contre 3%. Elle est conforme à la part de salariés en emploi de nationalité étrangère présents en fin d'année relevée dans le recensement de la population : 12% au 1er janvier 2011, dont 9% d'étrangers hors UE. Les caractéristiques de ces salariés sont très semblables dans le recensement et dans Sumer. Cependant le recensement inclut les salariés intérimaires, exclus du champ analysé en Île-de-France. La part de salariés exposés à des contraintes physiques ou organisationnelles est donc probablement sous estimée dans la présente analyse

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet- 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Site internet : www.ile-de-france.direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication et documentation

6Dares, décembre 2011 : Méthodologie de redressement des données de Sumer 2010
ARNAUDO B., CAVET M., COUTROT T., LÉONARD M., et coll. « Enquête SUMER 2009 : bilan de la collecte », 3^{ème} trimestre 2011, DMT N°127, INRS