



SYNTHÈSE THEMATIQUE

N° 94 - Juin 2021

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la DRIEETS d'Île-de-France

Les expositions aux risques professionnels en Île-de-France : 19 familles professionnelles passées à la loupe

Exploitation de l'enquête SUMER 2017 en Île-de-France

Les principaux résultats

Des aides-soignants fortement exposés à divers risques professionnels et soumis à des risques organisationnels

Agents de gardiennage et d'entretien : peu de marge d'initiative et fortement exposés à des risques physiques ou chimiques et biologiques

Cadres et techniciens de la banque et des assurances fortement contraints par leur rythme de travail

Conducteurs et agents des transports et de la logistique fortement exposés à des contraintes physiques et au manque de reconnaissance

Des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance contraints à la réalisation d'astreintes

Un employé administratif de la fonction publique sur trois en situation de fortes tensions psychosociales

Des contraintes globalement homogènes parmi les familles professionnelles principalement composées de cadres

Des familles professionnelles de cadres dépassant plus souvent les horaires officiels

Pour certains cadres : contact tendu avec le public, manques particuliers au sein du collectif de travail, astreintes et télétravail

L'enquête Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels (SUMER) a pour but de cartographier les expositions aux risques professionnels des salariés et des agents¹, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition (encadré Méthodologique).

Cette publication se propose de présenter les expositions aux risques professionnels et des conditions de travail des principales familles professionnelles franciliennes, exploitation à partir de l'enquête, réalisée en 2017 en Île-de-France. Les familles professionnelles seront analysées au regard des contraintes physiques, chimiques et biologiques, des risques psychosociaux et des contraintes organisationnelles auxquels sont soumis les salariés franciliens.

¹ Dans la suite de cette publication, le terme de salarié sera utilisé pour regrouper les salariés et les agents.

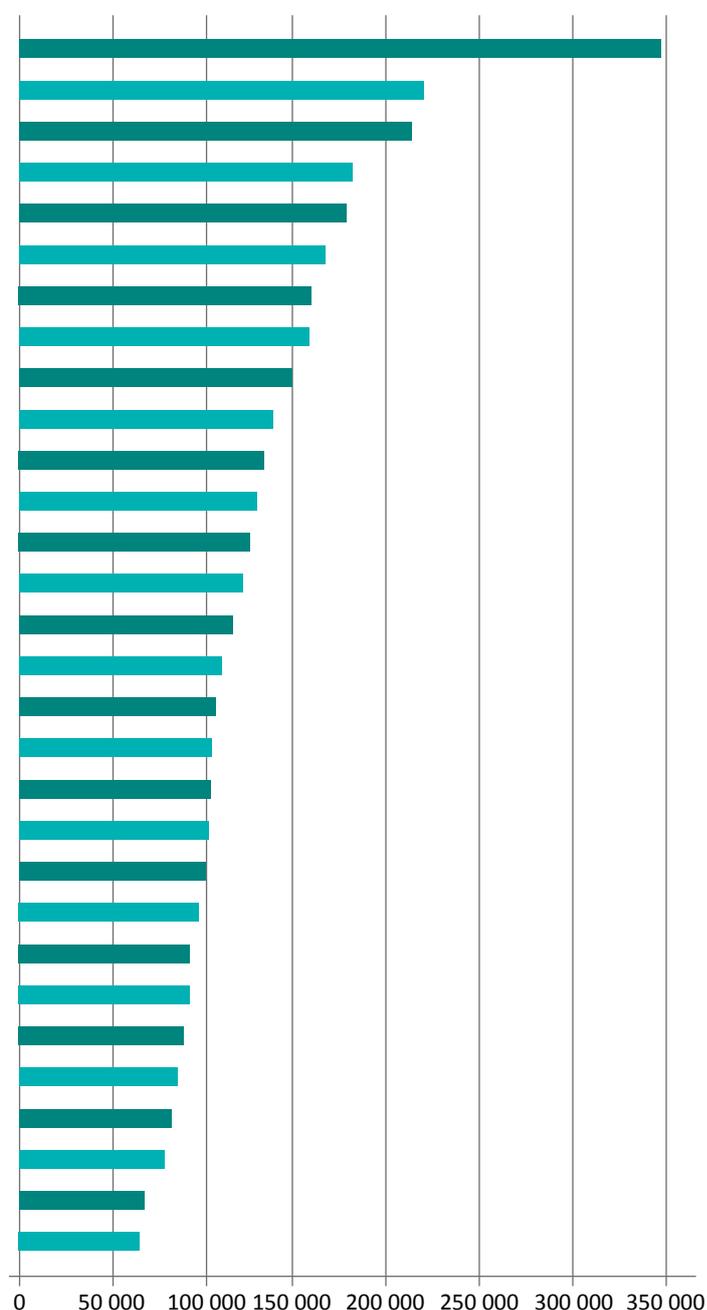
Cette publication se base sur les résultats régionaux présentés en détail dans les 19 fiches d'exposition par familles professionnelles. Pour chaque fiche, après une description générale de la population étudiée, sont présentées les proportions de salariés exposés suivant les différents types d'exposition (contraintes physiques, contraintes organisationnelles, exposition aux agents biologiques, aux nuisances chimiques et aux risques psychosociaux), comparés aux résultats de l'ensemble des salariés franciliens.

Les fiches sont accessibles sur le site de la DRIETS : https://idf.drieets.gouv.fr/Exposition-des-salaries-aux-risques-professionnels-les-enquetes-SUMER?var_mode=calcul

Les résultats des familles professionnelles au niveau national sont accessibles sur le site de la DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-expositions-aux-risques-professionnels-par-famille-professionnelle2>

Graphique 1 : Les 30 principales familles professionnelles en Île-de-France

- L5Z** : Cadres des services administratifs, comptables et financiers
- W0Z** : Enseignants
- T4Z** : agents d'entretien
- M2Z** : Ingénieurs de l'informatique
- U1Z** : Professionnels des arts et des spectacles
- R4Z** : Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- P0Z** : Employés administratif de la fonction publique (catégorie C,...)
- P2Z** : Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)
- R1Z** : Vendeurs
- J3Z** : Conducteurs de véhicules
- L4Z** : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
- L2Z** : Employés administratifs des entreprises
- R2Z** : Attachés commerciaux et représentants
- N0Z** : Personnels d'études et de recherches
- Q2Z** : Cadres de la banque et des assurances
- R3Z** : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce
- S2Z** : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la...
- V0Z** : Aides-soignants
- P1Z** : Professions intermédiaires administratives de la fonction...
- H0Z** : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
- G1Z** : Techniciens et agent de maîtrise de la maintenance
- V1Z** : Infirmiers, sages-femmes
- U0Z** : Professionnels de l'information et de la communication
- V2Z** : Médecins et assimilés
- S1Z** : Cuisiniers
- T3Z** : Agents de gardiennage et de sécurité
- V5Z** : Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants
- V3Z** : Professions para-médicales
- T2B** : Assistantes maternelles
- P4Z** : Armée, police, pompiers



Source : Recensement de la population 2017, INSEE

Champ : Actifs franciliens ayant un emploi, y compris sous apprentissage ou en stage rémunéré

Les principales familles professionnelles en Île-de-France

En Île-de-France, d'après le recensement de la population, les trente principales familles professionnelles² (Graphique 1) représentent 70% des salariés franciliens. Les cinq premières familles professionnelles représentent 20% des salariés franciliens : Cadres des services administratifs, comptables et financiers (6,4%, soit près de 347 600 actifs) ; Enseignants (3,9%, soit près de 211 400 actifs) ; Agents d'entretien (3,8%, soit près de 206 300 actifs) ; Professionnels des arts et des spectacles (3,2%, soit près de 171 500 actifs) ; Ingénieurs de l'informatique (3,1%, soit près de 170 700 actifs).

Dix-neuf familles professionnelles franciliennes exploitables/étudiées

En tenant compte du champ spécifique de l'enquête³ et d'un nombre suffisant de répondants à l'enquête (cf. Encadré méthodologique), l'enquête SUMER régionalisée pour l'Île-de-France permet d'étudier les expositions professionnelles de dix-neuf familles professionnelles. Parmi elles, trois familles professionnelles ne faisant pas partie des trente principales (Graphique 1) comptent suffisamment de répondants pour en étudier les expositions professionnelles : Secrétaires de direction ; Agents d'exploitation des transports ; Techniciens de la banque et des assurances. Au total, selon le recensement, ces dix-neuf familles représentent 45% des actifs franciliens.

Tableau 1 : Les 19 familles professionnelles franciliennes exploitables/étudiées

	En effectifs recensés	en %
L5Z : Cadres des services administratifs, comptables et financiers	347 600	6,39
T4Z : Agents d'entretien	206 300	3,79
M2Z : Ingénieurs de l'informatique	171 500	3,15
R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	158 900	2,92
P0Z : Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	153 400	2,82
P2Z : Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	152 600	2,80
J3Z : Conducteurs de véhicules	138 900	2,55
L4Z : Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	135 000	2,48
L2Z : Employés administratifs d'entreprise	126 600	2,33
N0Z : Personnels d'études et de recherche	121 200	2,23
Q2Z : Cadres de la banque et des assurances	115 600	2,12
V0Z : Aides-soignants	103 800	1,91
H0Z : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	102 600	1,89
G1Z : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	99 800	1,83
U0Z : Professionnels de la communication et de l'information	86 800	1,60
T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité	82 900	1,52
Q1Z : Techniciens de la banque et des assurances	56 300	1,03
L3Z : Secrétaires de direction	42 500	0,78
J4Z : Agents d'exploitation des transports	20 700	0,38

Source : Recensement de la population 2017, INSEE

Champ : Actifs franciliens ayant un emploi, y compris sous apprentissage ou en stage rémunéré

² La nomenclature des familles professionnelles (FAP) rapproche le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi, des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisées par l'Insee dans ses enquêtes. Elle répond au souci de regrouper des catégories de métiers qui ont une certaine homogénéité quant à leurs activités concrètes de travail. Le niveau de la nomenclature ici utilisé distingue 87 familles professionnelles.

³ Le champ de l'enquête SUMER Île-de-France est différent de celui du recensement, comprenant uniquement : les salariés surveillés par la médecine du travail hors MSA, MEN, intérimaires, secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs).

NB : Les données nationales et régionales ne sont toutefois pas entièrement comparables car les champs des deux exploitations sont différents, par souci de représentativité statistique (encadré méthodologique).

Les expositions aux risques professionnels sont étudiées à partir d'une sélection des indicateurs présentés dans les fiches détaillées des familles professionnelles. L'objectif est ici de proposer une analyse des dix-neuf familles professionnelles, d'une part, par comparaison à l'ensemble des salariés franciliens et, d'autre part, entre les familles professionnelles exploitables elles-mêmes.

Les expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques sont celles recensées pendant la dernière semaine travaillée au moment de la passation de l'enquête. Les contraintes organisationnelles et relationnelles se réfèrent à la situation habituelle de travail. Les indicateurs de risques psychosociaux se rapportent à la situation de travail vécue en général par le salarié.

Des aides-soignants fortement exposés à divers risques professionnels et soumis à des risques organisationnels

Les aides-soignants (**VOZ**) – composés à 93% de femmes – sont les plus exposés, parmi les dix-neuf familles professionnelles étudiées, aux agents chimiques et biologiques, et comptent parmi les plus exposés aux contraintes physiques, aux situations de fortes tensions psychosociales et aux comportements hostiles.

Les aides-soignants cumulent les expositions aux contraintes physiques (95% pour au moins une), chimiques (57%), biologiques (94%). Ils sont aussi surexposés aux risques psychosociaux : un aide-soignant sur trois est en situation de fortes tensions psychosociales et 23% sont soumis à des comportements hostiles.

La famille professionnelle est particulièrement exposée à certaines contraintes organisationnelles : tension avec le public (80%), peu d'autonomie (44% doit faire appel à d'autres en cas d'incident et 36% ne peut pas interrompre son travail quand il le souhaite), horaires variables d'un jour à l'autre (27%) et travail le weekend (32% travaillent au moins 20 samedis par an et 36% au moins 10 dimanches par an).

Agents de gardiennage et d'entretien : peu de marge d'initiative et fortement exposés à des risques physiques ou chimiques et biologiques

Parmi les dix-neuf familles étudiées, les familles professionnelles des « Agents de gardiennage et de

sécurité » (**T3Z**) et des « Agents d'entretien » (**T4Z**) – toutes deux issues du domaine « Services aux particuliers et aux collectivités » – comptent parmi les plus exposées à des contraintes physiques ou chimiques et biologiques, tout en ayant peu de marge d'initiative.

D'un côté, les agents de gardiennage et de sécurité sont fortement exposés à des risques chimiques (56%) et biologiques (63%), et en moindre mesure aux contraintes physiques. Ils sont plus souvent exposés à des comportements hostiles (22%), manquent de reconnaissance (58%) et soumis à des situations de fortes tensions psychosociales (25%). De l'autre, les agents d'entretien sont particulièrement soumis à des contraintes physiques – en particulier parmi celles les plus marquées (plus de 10h/sem) – et comptent parmi les plus exposés à des comportements hostiles (26%).

Les deux familles ont pour point commun d'être surreprésentées parmi celles ayant globalement peu d'autonomie, travaillant de nuit, les weekends, étant dans l'impossibilité de coopérer pour effectuer correctement leur travail et ayant des coupures dans la journée. Plus finement, les contraintes liées au temps de travail sont particulièrement fortes parmi les agents de gardiennage et de sécurité et les agents d'entretien semblent quant à eux plus contraints par le manque d'autonomie et de marge d'initiative.

Cadres et techniciens de la banque et des assurances fortement contraints par leur rythme de travail

Globalement moins exposées aux contraintes physiques, chimiques ou biologiques, les deux familles du domaine « Banque et assurances » – les cadres de la banque et des assurances (**Q2Z**) et les techniciens de la banque et des assurances (**Q1Z**) – se caractérisent par une forte exposition aux contraintes de rythme de travail, et aussi à de forts risques psychosociaux pour les techniciens.

Parmi les autres familles professionnelles composées essentiellement de cadres, les cadres de la banque et des assurances sont proportionnellement plus exposés à certaines contraintes organisationnelles : tensions avec le public (79%), objectifs chiffrés (69%), abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue (83%), demandes extérieures obligeant à une réponse immédiate (71%)... Il en va de même pour les techniciens ayant particulièrement plus de surveillance de leur hiérarchie (59%) et de contrôles ou suivis informatisés (64%). Fortement soumis à ces contraintes liées au

rythme de travail, cumulant des tensions avec le public et l'atteinte d'objectifs chiffrés, la famille professionnelle des techniciens de la banque et des assurances est la plus exposée, parmi les dix-neuf étudiées, aux situations de fortes tensions psychosociales (41%) et au manque de reconnaissance (72%).

Conducteurs et agents des transports et de la logistique fortement exposés à des contraintes physiques et au manque de reconnaissance

Les familles professionnelles des conducteurs de véhicules (**J3Z**) et des agents d'exploitation des transports (**J4Z**) cumulent le plus de contraintes physiques et une forte exposition aux carburants et émissions de moteurs pour les conducteurs. De plus, elles sont surreprésentées parmi celles qui manquent de reconnaissance (62% et 65%).

Les deux familles du domaine du « Transports, logistique et tourisme » comptent parmi les plus soumises à un contrôle ou un suivi informatisé du travail, à une surveillance permanente de la hiérarchie, à des horaires variables, au travail de nuit et le weekend.

Plus spécifiquement, les conducteurs de véhicules ont peu d'autonomie et de marges d'initiatives : 70% ne peuvent pas faire varier leurs délais, 75% ne peuvent pas interrompre leur travail quand ils le souhaitent et 57% ne peuvent pas changer l'ordre des tâches à accomplir. Ils se distinguent aussi des autres familles professionnelles par une proportion plus élevée d'organisation du travail comportant des coupures dans la journée (33%).

Les agents d'exploitation des transports sont quant à eux plus dépendants vis-à-vis de leurs collègues (40%) et soumis au travail posté en équipe (50%).

Des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance contraints à la réalisation d'astreintes

La famille professionnelle des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance (**G1Z**) – composée pour un tiers de salariés du secteur de la construction – compte parmi celles les plus exposées à des contraintes physiques (62% en subissent au moins trois) et à des agents chimiques (40%) ; elle est aussi surreprésentée parmi celles en manque de reconnaissance (61%).

En ce qui concerne l'organisation du travail, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance sont plus souvent soumis aux normes d'évaluation, au travail de nuit et en équipe. Ce sont les plus contraints, parmi les dix-neuf familles étudiées, à la réalisation d'astreintes (34%).

Un employé administratif de la fonction publique sur trois en situation de fortes tensions psychosociales

Les employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés) (**P0Z**) comptent parmi les plus exposés aux situations de fortes tensions psychosociales (1 sur 3) et en manque de reconnaissance (55%). Pour les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**), les expositions sont relativement plus faibles, bien que non négligeables : 11% en situation de fortes tensions psychosociales et 45% en manque de reconnaissance. De plus, les catégories C constituent la famille professionnelle s'estimant la plus insuffisamment formée tandis que les catégories A estiment manquer de collègues pour effectuer correctement leur travail.

En parallèle, les employés administratifs d'entreprise (**L2Z**) sont moins souvent en situation de fortes tensions psychosociales (22%) que leurs homologues de la fonction publique, mais plus exposés aux comportements hostiles (19%). La famille professionnelle des secrétaires de direction (**L3Z**), principalement composée de femmes (91%), compte parmi les moins exposées aux contraintes physiques, chimiques, biologiques et aux risques psychosociaux. Elles sont cependant plus souvent contraintes d'abandonner fréquemment une tâche pour une autre non prévue (75%).

Des contraintes globalement homogènes parmi les familles professionnelles principalement composées de cadres

Parmi les dix-neuf familles professionnelles étudiées, huit sont majoritairement composées de cadres et de professions supérieures : les cadres des services administratifs, comptables et financiers (**L5Z**) ; les ingénieurs de l'informatique (**M2Z**) ; les cadres commerciaux et technico-commerciaux (**R4Z**) ; les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**) ; les personnels d'études et

de recherche (**NOZ**) ; les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (**HOZ**) ; les professionnels de la communication et de l'information (**UOZ**) ; les cadres de la banque et des assurances (**QZZ**).

Les familles professionnelles principalement composées de cadres sont globalement faiblement exposées aux contraintes physiques, chimiques et biologiques et aux risques psychosociaux (dont notamment une plus faible exposition aux situations de fortes tensions psychosociales). Elles se caractérisent par une demande de forte réactivité (par la réponse immédiate à des demandes ou l'abandon de tâches pour une autre non prévue) tout en ayant l'autonomie et les marges d'initiatives pour y parvenir. Elles sont aussi plus soumises à des horaires de travail prolongés au-delà du cadre officiel et à l'atteinte d'objectifs chiffrés. La question du temps est centrale chez les cadres : ils estiment plus fréquemment manquer de temps pour effectuer correctement leur travail et doivent plus souvent se dépêcher pour le réaliser.

Concernant le collectif de travail, près de 2 cadres sur 5 estiment ne pas avoir un nombre de collègues suffisant et 1 sur 5 affirme ne pas disposer d'informations claires et suffisantes afin d'effectuer correctement leur travail.

Des familles professionnelles de cadres dépassant plus souvent les horaires officiels

Pour certains cadres franciliens, travailler (souvent ou toujours) au-delà de l'horaire officiel fait partie intégrante de la vie professionnelle. C'est le cas pour la moitié des cadres de la banque et des assurances (**QZZ**) (59%), des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (**HOZ**) (51%), des cadres des services administratifs, comptables et financiers (**L5Z**) (51%), des cadres commerciaux et technico-commerciaux (**R4Z**) (48%), les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**) (47%) et des personnels d'études et de recherche (**NOZ**) (43%). Cela va de pair avec des semaines dépassant les 40 heures pour la moitié de ces derniers. Moins fréquemment, certains cadres indiquent aussi emporter aussi régulièrement du

travail à domicile. Cela concerne principalement les cadres commerciaux et technico-commerciaux (**R4Z**) (25%) et les personnels d'études et de recherche (**NOZ**) (21%).

Pour certains cadres : contact tendu avec le public, manques particuliers au sein du collectif de travail, astreintes et télétravail

Le contact est plus souvent tendu avec le public parmi les cadres de la banque et des assurances (**QZZ**) (79%), les cadres commerciaux et technico-commerciaux (**R4Z**) (76%), et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (**HOZ**) (76%) et les cadres des services administratifs, comptables et financiers (**L5Z**) (70%)

Concernant le collectif de travail, le manque de collègues est plus marqué chez les professionnels de la communication et de l'information (**UOZ**) (39%) et les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**) (34%). Le manque de moyens matériels adaptés et suffisants concerne davantage les professionnels de la communication et de l'information (**UOZ**) (16%) et les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**) (15%). Les ingénieurs de l'informatique (**M2Z**) sont surreprésentés parmi ceux estimant ne pas avoir une formation suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail (15%).

Les astreintes sont plus fréquentes pour les ingénieurs de l'informatique (**M2Z**) (23%), les cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) (**P2Z**) (19%) et les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (**HOZ**) (14%).

La pratique du télétravail est plus fréquente chez les cadres, notamment parmi les personnels d'études et de recherche (**NOZ**) (23%), les cadres commerciaux et technico-commerciaux (**R4Z**) (20%) et les ingénieurs de l'informatique (**M2Z**) (20%).

SÉBASTIEN ABLINE, PASCAL DUPRAT

Encadré Méthodologique

L'enquête SUMER est une enquête transversale réalisée par les médecins du travail et de prévention et coordonnée par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGT (Direction générale du travail). L'enquête étant réalisée tous les 7 ans, la collecte 2017 est la 4^e vague depuis 1994 (1^e : 1994, 2^e : 2002-2003, 3^e : 2009-2010, 4^e : 2016-2017).

Les données de l'enquête sont collectées au moyen de deux questionnaires distincts :

- L'un administré par le médecin. Il s'agit du questionnaire principal comportant 4 parties : contraintes organisationnelles, ambiances et contraintes physiques, risques chimiques et risques biologiques
- L'autre, un auto-questionnaire rempli par le salarié ou l'agent qui comprend plusieurs parties : description du travail perçu par le salarié/agent notamment les risques organisationnels et psychosociaux, la reconnaissance du travail, ainsi que des éléments sur la santé perçue, les accidents du travail, la violence au travail, le sens du travail et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

L'enquête SUMER de 2016-2017 a été conduite auprès d'un échantillon de 26 500 salariés, suivis par 1 243 médecins du travail et de prévention volontaires, représentatif de près de 25 millions de salariés France entière. En Île-de-France, 206 médecins ont participé au recueil des questionnaires³. En 2017, les salariés enquêtés ont été tirés au sort spécifiquement pour l'enquête parmi les effectifs suivis par le médecin enquêteur.

Après la phase de collecte, le redressement national des données de l'enquête vise à corriger l'échantillon enquêté de ses éventuelles déformations par rapport à la population cible de l'enquête. Chaque questionnaire est affecté d'un poids (coefficient multiplicateur) afin que les expositions professionnelles des salariés et agents répondants représentent correctement celles des salariés et agents du champ. Ainsi, les quatre grandes étapes de ce redressement sont les suivantes :

1. Redressement en fonction des caractéristiques du médecin-enquêteur : pour corriger des éventuelles déformations liées au volontariat du médecin. Les poids initiaux sont calculés en fonction des caractéristiques du

médecin enquêteur comparées à celles de la population des médecins des différents secteurs professionnels.

2. Correction du biais induit par la corrélation entre fréquence des visites et fréquences des expositions.
3. Correction de la non-réponse totale par la méthode des groupes homogènes. Cette méthode de pondération consiste à traiter la non-réponse en modifiant les poids de sondage des individus ayant répondu, afin de compenser l'absence de certaines réponses.
4. Calage sur marges. Les caractéristiques des populations de référence qui servent de base de calage de l'échantillon sont tirées des DADS (déclarations annuelles de données sociales), de l'enquête Emploi et de sources spécifiques pour certains secteurs professionnels⁴.

Après régionalisation des données pour la région Île-de-France, l'enquête est représentative pour les salariés franciliens du régime général (au nombre de 4 369 017 hors AZ et TZ⁵ ; 4 655 315 avec AZ et TZ), de la fonction publique d'Etat (355 709 hors MEN ; 521 642 avec MEN), de la fonction publique hospitalière (184 979) et de la fonction publique territoriale (370 196). Le calage a été réalisé à partir de la DADS 2015 pour le régime général et à partir de SIASP 2016 pour les 3 versants de la fonction publique.

Le champ retenu pour l'analyse Île-de-France est le suivant : salariés couverts par le régime général et agents des 3 versants de la fonction publique (FP), hors MEN, hors MSA et intérim, hors secteurs AZ (agriculture, sylviculture et pêche) et TZ (activités des ménages en tant qu'employeurs) dont la représentativité ne peut être assurée en Île-de-France par l'enquête. Les résultats portent sur les 6 437 franciliens et 24 544 français correspondant au champ retenu.

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) rapproche le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi, des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisées par l'Insee dans ses enquêtes. A partir de l'enquête SUMER régionalisée pour l'Île-de-France, dix-neuf familles professionnelles - dont l'effectif non pondéré est supérieur à 100 répondants - ont pu être exploitées.

³ Ces médecins enquêteurs exercent dans différentes structures et sont répartis de la manière suivante : 48,5 % dans des services interentreprises (SSTI), 40% dans des services autonomes (SSTA) et 11,5% au des trois versants de la fonction publique. En Île-de-France, on note une surreprésentation des SSTA car la part des médecins du travail exerçant dans le privé est ainsi réparti : 83 % en SSTI et 17 % en SSTA.

⁴ Enquête SUMER 2016-2017 : bilan de la collecte - <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20260>

⁵ AZ : agriculture, sylviculture et pêche, TZ : activités des ménages en tant qu'employeurs

Les risques psychosociaux

■ Situation de fortes tensions psychosociales ou « Job Strain »

Le questionnaire de Karasek, du nom de son principal initiateur, un sociologue nord-américain, est un outil internationalement utilisé pour décrire les facteurs de risques psychosociaux au travail. Ce questionnaire évalue 3 dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Il comporte 26 questions : 9 pour la demande psychologique, 9 pour la latitude décisionnelle, 8 pour le soutien social. Les réponses proposées sont : « Pas du tout d'accord, Pas d'accord, D'accord, Tout à fait d'accord », ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer un indicateur synthétique (score) pour chacune des trois dimensions. On calcule ensuite la valeur de la médiane de chacun des scores, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situe au-dessus de ce score, et l'autre moitié au-dessous. **Le « job strain » (ou situation de fortes tensions psychosociales) est défini comme une situation où la valeur de la demande psychologique est supérieure à la médiane et celle de la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé. Les études longitudinales internationales ont montré qu'être en « job strain » était prédictif de troubles cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de dépressions.**

■ Manque de reconnaissance

Le manque de reconnaissance est un score calculé à partir des réponses au questionnaire de Siegrist. Celui-ci comporte deux parties : « Efforts intrinsèques » et « Récompenses ». Dans l'auto-

questionnaire de Sumer 2017, seule la deuxième partie est intégrée (certaines questions de la première partie étant redondantes avec celles du questionnaire de Karasek). Le questionnaire de Siegrist n'étant donc pas complet, on ne peut pas calculer le score du Siegrist (Efforts intrinsèques / Récompenses). On calcule donc la valeur de la médiane des réponses à l'auto-questionnaire, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situent au-dessus de ce score, et l'autre moitié au-dessous. **La partie de la population ayant un score supérieur à la médiane est considérée comme étant en manque de reconnaissance.**

■ Comportements hostiles

Les items sur les comportements hostiles sont issus d'un questionnaire de Franz Leymann sur le Mobing. Il différencie les trois classes de situations pouvant être considérées comme représentatives des comportements hostiles : les situations dégradantes (on laisse entendre que vous êtes dérangé, on vous dit des choses obscènes ou dégradantes, on vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante) ; les situations de déni de reconnaissance (on critique injustement votre travail, on vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, on sabote votre travail, on vous empêche de travailler correctement) ; les situations de comportements méprisants (on vous ignore, on fait comme si vous n'étiez pas là, on vous empêche de vous exprimer, on tient sur vous des propos désobligeants). **Le salarié est considéré comme subissant des comportements hostiles s'il déclare que l'un des comportements décrits plus haut est d'actualité et systématique.**

Directeur de la publication : Gaëtan Rudant
Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation
Réalisation et diffusion : Service communication
Conception graphique et mise en page : Emmanuelle Seguin
N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
19-21 rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers
Tél. 01 70 96 13 00