

## 4.4 Conditions de travail

En 2016, 61 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 12 % des employés administratifs et 6 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (56 %) que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE ; 19 %) et du secteur privé (34 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2016, 53 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 75 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue (contre 65 % de l'ensemble des salariés), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, femmes et hommes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé, la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

77 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », soit quasiment autant que les agents de la fonction publique (76 %). En revanche, ces derniers sont 87 % à être « aidés par leurs collègues », contre 82 % dans le privé. Le soutien entre

collègues apparaît plus fort pour les hommes que pour les femmes.

En 2016, 17 % des salariés déclarent avoir subi « une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public au cours des douze derniers mois » ; c'est particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. La fréquence des agressions au sein du collectif de travail ne varie toutefois guère d'une catégorie à l'autre : pour chacune d'entre elles, environ 12 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 17 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 74 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers non qualifiés (70 %), mais plus fréquent chez les cadres (80 %).

En 2016, 10 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2016. Elle concerne davantage les salariés du privé et les ouvriers non qualifiés.

Entre 1984 et 2016, les contraintes sur le rythme de travail des salariés de France métropolitaine se sont fortement accrues. La stabilisation de l'intensité du travail entre 1998 et 2005 apparaît comme une parenthèse dans une trajectoire ascendante entamée à la fin des années 1980. Après une hausse entre 1991 et 1998, les marges d'autonomie des salariés ont depuis décliné. Le niveau d'autonomie des salariés au travail en 2016 reste néanmoins globalement supérieur à celui de 1991, sauf pour les cadres et les professions intermédiaires. ■

### Définitions

**Fonction publique hospitalière** (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique**, **fonction publique territoriale** (FPT) : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

## 1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et employeur en 2016

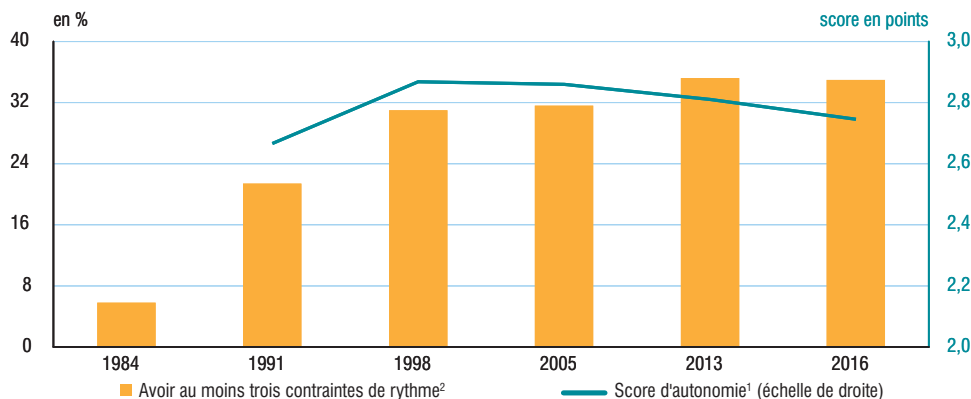
en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	FPE	FPT	FPH
<b>Contraintes et risques physiques</b>													
Avoir au moins trois contraintes physiques <sup>1</sup>	34	28	39	6	26	12	47	61	63	34	19	32	56
<b>Intensité du travail et pression temporelle</b>													
Avoir au moins trois contraintes de rythme <sup>2</sup>	35	29	41	24	35	30	29	53	49	37	21	25	43
Devoir se dépêcher	45	48	42	49	46	42	44	43	43	46	40	32	59
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	65	68	63	75	74	74	61	50	43	65	62	65	79
<b>Autonomie, marges de manœuvre</b>													
Avoir un travail répétitif	43	46	39	12	28	48	59	60	77	45	25	42	47
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	30	34	27	16	25	38	34	38	46	30	26	33	37
<b>Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :</b>													
les supérieurs hiérarchiques	77	75	79	77	79	81	73	78	72	77	73	80	74
les collègues	83	79	87	88	89	82	71	86	81	82	88	84	91
<b>Conflits, harcèlement</b>													
Victime d'une agression <sup>3</sup> de la part :													
- du public	17	20	13	13	21	22	23	7	5	13	27	20	41
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	11	13	10	12	12	11	11	12	12	11	11	12	17
<b>Reconnaissance</b>													
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	74	72	76	80	74	70	72	73	70	74	73	76	73
<b>Conflits de valeur</b>													
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	10	10	10	6	8	9	12	13	17	11	7	9	10
<b>Insécurité économique</b>													
Crainte de perdre son emploi	24	26	23	18	23	26	25	29	31	26	16	20	19

1. Parmi les cinq contraintes physiques : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs et fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations. 2. Parmi les sept contraintes de rythme : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie. 3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle. Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 2016.

## 2. Évolution de l'autonomie et de l'intensité du travail des salariés entre 1984 et 2016



1. Le score est compris entre 0 et 4. Il est calculé en comptant : 1 point si le salarié choisit lui-même la façon d'atteindre les objectifs (plutôt que de recevoir des indications) ; 1 point s'il n'applique pas strictement les consignes (ou n'en reçoit pas) ; 1 point s'il n'a pas de délais ou peut les modifier ; 1 point s'il règle lui-même les incidents, au moins dans certains cas. 2. Parmi les sept contraintes de rythme (voir note 2 figure 1). Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et vécu du travail 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 et 2016.