

Les contraintes de travail sont souvent moins fortes à La Réunion qu'en France métropolitaine

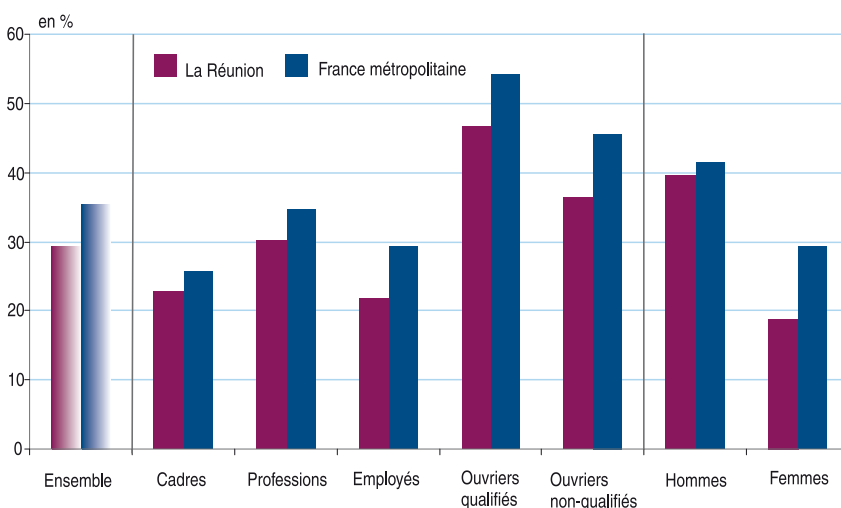
Les salariés décrivent des conditions de travail plus souples à La Réunion qu'en France métropolitaine. Les contraintes de rythme notamment sont moins fortes, particulièrement pour les femmes. Près de la moitié des ouvriers qualifiés réunionnais y sont néanmoins exposés. Les contraintes physiques sont aussi moins fortes, mais les salariés réunionnais sont davantage confrontés à des situations de détresse ou sont amenés à devoir calmer les gens. L'autonomie dans le travail, pour gérer soi-même un incident par exemple, est moins développée qu'en métropole. Le management est aussi moins formalisé, avec notamment des entretiens d'évaluation annuels qui ne concernent que quatre salariés sur dix. Les salariés réunionnais ont le plus souvent des horaires fixes (66 %). Ils bénéficient par ailleurs moins fréquemment qu'en métropole de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire, particulièrement dans le commerce. La médecine du travail est moins présente qu'en France métropolitaine, et les salariés sont moins informés sur les risques encourus.

Michel Brasset et Hervé Le Grand, Insee

Les salariés réunionnais sont moins exposés que leurs homologues métropolitains aux contraintes de rythme de travail. En 2013, 29 % déclarent subir au moins trois contraintes (*définitions*) contre 35 % en France métropolitaine. Le cumul de ces contraintes de rythme de travail représente une pression supplémentaire pour les salariés. Les ouvriers sont les plus exposés, particulièrement les ouvriers qualifiés : 47 % subissent au moins trois contraintes (*figure 1*). La pression est moins forte dans le secteur public que dans le privé (23 % contre 33 %). De même, les femmes réunionnaises sont plus épargnées, en subissant deux fois moins ces contraintes que les hommes (19 % contre 39 %). Les femmes sont plus souvent concernées en France métropolitaine (29 %), notamment parce qu'elles sont deux fois plus fréquemment ouvrières que les Réunionnaises, catégorie la plus exposée aux contraintes de rythme.

1 Les salariés réunionnais sont moins exposés aux contraintes de rythme de travail

Part de salariés ayant au moins 3 contraintes de rythme de travail en 2013



Lecture : 23 % des cadres réunionnais ont déclaré supporter au moins trois contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : une demande extérieure, des normes de production à satisfaire en une journée, des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, une dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, la cadence automatique d'une machine, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, d'autres contraintes techniques.

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Le rythme de travail peut être contraint par des demandes extérieures, par des objectifs de production, par des contrôles ou par l'utilisation de machines. Répondre à une demande extérieure est la principale contrainte de rythme pour les salariés, à La Réunion comme en France métropolitaine. Elle est toutefois moins répandue à La Réunion (52 % des salariés) qu'en métropole (69 %). Satisfaire des normes de production en une journée est la deuxième contrainte la plus fréquemment citée. Elle concerne un salarié sur trois à La Réunion et un salarié sur deux en France métropolitaine. Les contraintes liées à la cadence automatique d'une machine ou le déplacement d'une pièce ou d'un produit sont plus rares, autour de 7 % à La Réunion comme en métropole.

D'autres pressions temporelles peuvent s'exercer sur les salariés. La plus fréquente est de devoir souvent abandonner une tâche pour une autre plus urgente (62 % des salariés réunionnais) (figure 2). Les employés administratifs sont ceux qui subissent le plus cette pression (73 %), devant les cadres (69 %). Devoir toujours ou souvent se dépêcher concerne surtout les cadres (48 % d'entre eux) et un peu moins les professions intermédiaires. En revanche, les ouvriers subissent le plus souvent la pression de ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux (60 %). C'est la seule pression temporelle qui est plus fréquente à La Réunion, avec 44 % des salariés concernés contre 39 % en métropole.

Les petites entreprises demandent plus de polyvalence

L'organisation et la taille de l'entreprise ont un impact sur les conditions de travail, notamment concernant la polyvalence demandée aux salariés. À La Réunion, 20 % des salariés sont obligés de changer de poste pour les besoins de l'entreprise (23 % en métropole). Ceux des petites entreprises doivent faire preuve de plus de polyvalence. Ainsi, dans les entreprises de moins de 10 salariés, 30 % sont amenés à changer de poste contre 17 % dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les marges de manœuvre sont plus faibles à La Réunion

Les marges de manœuvre des salariés réunionnais sont dans l'ensemble plus faibles que celles des salariés métropolitains, malgré un recul de l'autonomie (définitions) depuis une quinzaine d'années en métropole. Celle-ci est mesurée par quatre critères : choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés, ne pas toujours appliquer les consignes, régler soi-même les incidents au moins dans certains cas,

pouvoir faire varier les délais. Chaque critère vaut 1 point. Le score moyen des salariés est de 2,5 à La Réunion et de 2,8 en métropole. En particulier, les Réunionnais déclarent moins souvent régler eux-mêmes les incidents au moins dans certains cas précis (55 %) que les salariés métropolitains (69 %). Les salariés réunionnais sont également moins nombreux à ne pas recevoir de consignes ou à ne pas toujours les appliquer quand ils en ont (50 % contre 66 %). Par ailleurs, 34 % des salariés réunionnais déclarent recevoir des ordres contradictoires (44 % en métropole).

Contrairement à la métropole, les femmes réunionnaises ont plus d'autonomie que les hommes, avec un score de 2,6 contre 2,3 pour les hommes. Cette différence en faveur des femmes est plus marquée pour les employés de commerce et des services, catégorie sociale très féminisée. Elle est moins forte pour les cadres et les professions

intermédiaires. En revanche, les hommes employés administratifs sont plus autonomes que les femmes. Malgré une autonomie assez faible, les trois quarts des salariés réunionnais déclarent choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs de travail indiqués par leurs supérieurs hiérarchiques (80 % en métropole).

Les entretiens d'évaluation sont encore peu répandus

Le management est moins formalisé à La Réunion. Par exemple, les entretiens d'évaluation annuels sont peu fréquents. Ainsi, seulement 41 % des salariés réunionnais sont concernés (53 % en métropole) (figure 3). Ces entretiens sont encore plus rares s'ils comprennent des critères précis et mesurables (37 % contre 45 % en métropole). Ces derniers sont plus fréquents dans les grandes entreprises, puisque 56 % des salariés

2 Six ouvriers sur dix ne peuvent quitter leur travail des yeux

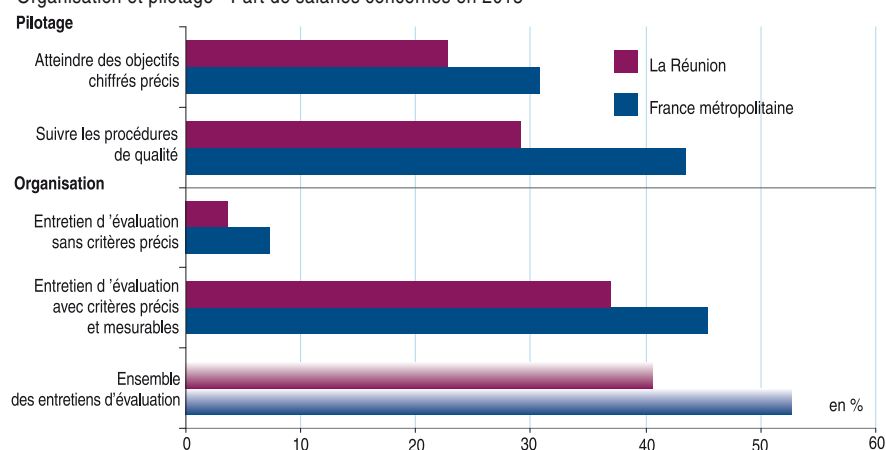
Pression temporelle - Part des salariés concernés par catégorie sociale à La Réunion et en France (en %)

	Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux		Devoir toujours ou souvent se dépêcher		Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente		Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	
	La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine	La Réunion	France métropolitaine
Catégorie sociale								
Cadres	36	26	48	51	69	75	7	12
Professions intermédiaires	45	37	45	48	62	72	15	22
Employés administratifs	19	32	24	44	73	72	23	22
Employés de commerce et services	43	39	36	46	59	58	18	22
Ouvriers dont :	60	54	29	43	57	49	31	34
ouvriers qualifiés	64	59	26	44	58	52	33	34
ouvriers non-qualifiés	52	45	34	40	53	44	25	35
Sexe								
Hommes	52	42	38	44	64	63	26	26
Femmes	36	36	35	49	60	65	14	20
Ensemble	44	39	36	46	62	64	20	23

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

3 Quatre salariés réunionnais sur dix ont un entretien d'évaluation

Organisation et pilotage - Part de salariés concernés en 2013



Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

des entreprises de plus de 50 salariés sont concernés contre 20 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Mais quelle que soit la taille de l'entreprise, ces entretiens restent moins fréquents à La Réunion qu'en France métropolitaine. En matière de pilotage, les procédures qualité sont également assez peu répandues. Seulement 29 % des salariés réunionnais y sont soumis contre 43 % des salariés métropolitains.

Les deux tiers des salariés ont des horaires fixes

Les horaires fixes sont très fréquents à La Réunion, ce qui peut contribuer à la congestion sur les réseaux routiers à certaines heures de la journée. Ainsi, deux salariés réunionnais sur trois ont les mêmes horaires de travail tous les jours contre seulement la moitié des salariés métropolitains (figure 4). Les salariés du BTP sont les plus fréquemment soumis aux horaires fixes (84 %). À contrario, seulement la moitié des salariés du secteur santé-action sociale pratiquent les mêmes horaires tous les jours. Les autres types d'horaires sont plus souples, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié. Les horaires variables déterminés par l'entreprise concernent 15 % des salariés réunionnais (19 % des métropolitains), et ceux par roulement d'équipes sont rares : 4 % à La Réunion et 7 % en métropole. Les horaires à la carte, déterminés par les salariés eux-mêmes, ne concernent que 15 % des Réunionnais contre 23 % des Métropolitains. Les cadres ont les horaires les plus diversifiés. Ils choisissent leurs horaires deux fois plus souvent que l'ensemble des salariés, et seulement 41 % d'entre eux ont des horaires fixes.

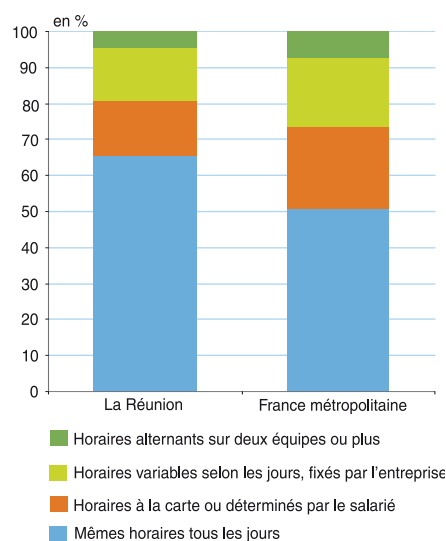
Le repos de 48 heures consécutives sur une semaine est très largement répandu en France métropolitaine (84 % des salariés) et un peu moins fréquent à La Réunion (74 %), quel que soit le secteur d'activité. Ce sont les salariés du commerce qui bénéficient le moins de ces deux jours de repos consécutifs : moins de la moitié à La Réunion contre les deux tiers en métropole.

Les salariés font souvent face à des situations de détresse

Les salariés réunionnais qui sont en contact avec le public sont moins souvent confrontés à des situations de tension avec ce public (37 %) que leurs homologues métropolitains (43 %). Mais dans l'ensemble des relations qu'ils peuvent avoir, aussi bien avec les usagers, les clients, les collègues, les Réunionnais sont très souvent exposés à des situations où ils doivent calmer les gens (60 % contre 53 % en France métropolitaine). Le contact avec des situations de détresse est aussi plus fréquent à La

4 Les horaires fixes sont plus répandus à La Réunion

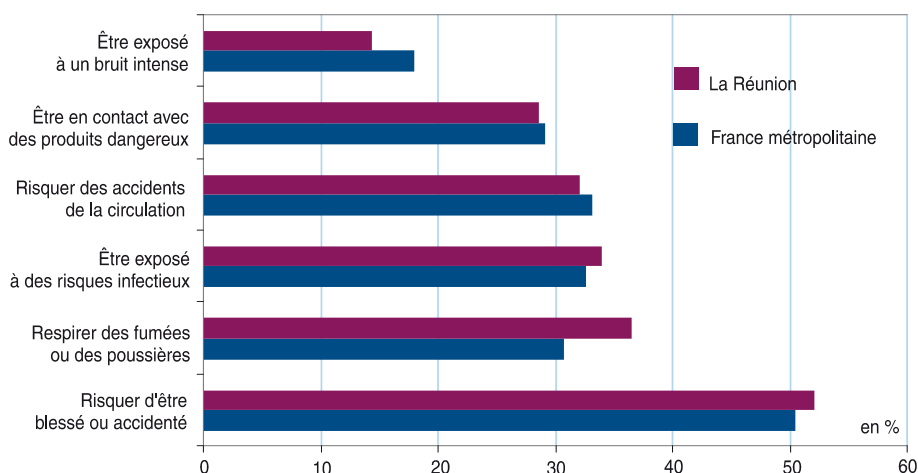
Répartition des salariés selon le type d'horaires pratiqués en 2013



Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

5 La moitié des salariés craignent d'être blessés ou accidentés

Risques professionnels - Part des salariés concernés en 2013



Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Réunion. Il concerne 53 % des salariés contre 44 % en métropole. Ces risques sont particulièrement importants dans le secteur de la santé-action sociale et dans les administrations où près des trois quarts des salariés sont amenés à calmer les gens.

Dans la construction, neuf salariés sur dix craignent d'être blessés ou accidentés

Plus de la moitié des salariés réunionnais estiment courir le risque d'être blessés ou accidentés (figure 5). Ce risque est très fort dans la construction (87 %) et l'industrie (75 %), soit 11 points de plus qu'en France métropolitaine dans ces deux secteurs. D'autres risques physiques peuvent aussi affecter la santé des salariés. Plus du tiers (37 %) déclarent notamment respirer des fumées ou des poussières, et un tiers également se déclarent exposés à un risque

L'usage de l'informatique reste limité

L'informatique dans le cadre du travail se développe mais La Réunion reste en retrait. Seulement 57 % des salariés utilisent l'informatique en 2013 contre 71 % en France métropolitaine. Les ouvriers utilisent peu l'informatique (19 % contre 34 % en métropole) comme les employés de commerce et de services : un tiers à La Réunion contre la moitié en métropole. En revanche, à La Réunion comme en France métropolitaine, l'informatique est d'usage courant dans les métiers « de bureau », notamment pour les cadres (98 %), les professions intermédiaires et les employés administratifs (89 %). Les femmes, plus nombreuses dans ces professions, recourent plus fréquemment à l'informatique (62 %) que les hommes (53 %).

L'usage de l'informatique est aussi plus répandu dans les grandes structures. Ainsi, 71 % des salariés des établissements de plus de 50 salariés utilisent l'informatique contre 58 % dans les établissements de moins de 10 salariés.

Par ailleurs, l'utilisation du téléphone portable dans le cadre professionnel est aussi courante à La Réunion qu'en métropole (46 % des salariés).

infectieux. Pour ce risque, ce sont les ouvriers qui se considèrent comme les plus exposés à La Réunion (43 %), alors que ce sont les employés du commerce et des services en métropole (49 %).

L'exposition à au moins trois contraintes physiques (*définitions*), telles que rester longtemps dans une posture pénible ou porter ou déplacer des charges lourdes, est un peu moins fréquente à La Réunion (29 % des salariés) qu'en France métropolitaine (34 %) (figure 6). Les salariés réunionnais sont moins exposés quelle que soit la catégorie sociale, et l'écart atteint jusqu'à 15 points pour les ouvriers qualifiés entre les deux territoires. Bien que très exposés, ces derniers le sont moins (48 %) que les ouvriers non-qualifiés (55 %) alors que les Métropolitains de ces deux catégories subissent presque le même niveau de contraintes, autour de 64 %.

Les jeunes de moins de 30 ans sont les plus

exposés : 35 % d'entre eux déclarent au moins trois contraintes physiques, soit 9 points de plus que les plus de 50 ans (26 %). Avec l'ancienneté, les salariés ont pu obtenir des promotions qui les mettent davantage à l'abri des situations de travail les plus difficiles.

Le suivi médical est moins fréquent

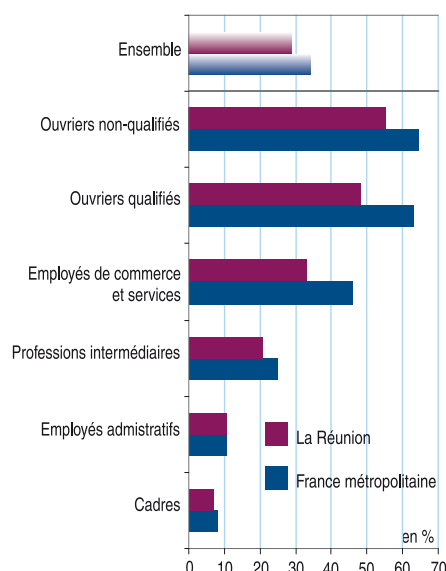
Les salariés réunionnais sont moins suivis par la médecine du travail. Seulement deux tiers des salariés ont bénéficié d'une visite médicale au cours des deux années précédant l'enquête contre les trois quarts des métropolitains. Ce constat se vérifie quelle que soit la taille de l'entreprise. Les visites

du médecin dans l'unité de travail sont également moins fréquentes : 16 % des salariés réunionnais en ont bénéficié lors de la dernière année contre 28 % des métropolitains. Néanmoins, les visites sont plus fréquentes dans l'industrie, aussi bien à La Réunion (41 %) qu'en métropole (51 %). Les salariés réunionnais sont également peu informés sur les risques encourus. Un quart ont reçu une information de ce type au cours des 12 derniers mois contre près du tiers des salariés métropolitains.

Pour ceux qui l'ont reçue, cette information était dispensée essentiellement par l'entreprise ou l'administration employeurs (84 %) mais pouvait également être dispensée, en doublon ou non, par le médecin du travail (37 %), des représentants du personnel (32 %), des collègues (27 %) ou par d'autres (18 %). De même, seulement 33 % des salariés disposent de consignes écrites en matière de sécurité contre 46 % en France métropolitaine. ■

6 Moins de contraintes physiques à La Réunion

Part des salariés concernés par au moins 3 contraintes physiques en 2013 par catégorie sociale



Lecture : 29 % de l'ensemble des salariés réunionnais subissent au moins 3 contraintes physiques parmi les suivantes : rester debout longtemps, 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.

Source : Dares-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Définitions

L'**autonomie** est mesurée par 4 critères : choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés, ne pas toujours appliquer les consignes, régler soi-même les incidents au moins dans certains cas, pouvoir faire varier les délais. Chaque critère compte pour un point et le cumul donne une note sur 4. Plus la note est proche de 4 et plus le salarié possède des marges de manœuvre.

Les **trois contraintes de rythme de travail** imposées sont sélectionnées parmi les suivantes : une demande extérieure, des normes de production à satisfaire en une journée, des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, une dépendance immédiate vis à vis des collègues, la cadence automatique d'une machine, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, d'autres contraintes techniques.

Les **trois contraintes physiques** sont sélectionnées parmi les suivantes : rester debout longtemps, 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.

Source

L'enquête **Conditions de travail** est réalisée par la Dares avec l'appui du réseau d'enquêteurs Insee. Elle vise à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur et non le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Les conditions de travail sont mesurées à partir des déclarations des salariés. Mais il ne s'agit pas pour autant d'une enquête d'opinion. Les questions posées sont aussi factuelles que possible. Assez souvent, les salariés doivent apprécier s'ils sont soumis aux contraintes qui leur sont citées, évaluer un nombre d'événements auxquels ils sont soumis ou encore l'intensité de la contrainte. L'enquête concerne tous les actifs ayant un emploi. Le champ de l'étude est restreint aux salariés à l'exception des chefs d'entreprises salariés.

Cette enquête a été réalisée en 2012-2013 pour la première fois à La Réunion alors qu'elle existe depuis 1978 en France métropolitaine. 1 190 personnes actives ont répondu à l'enquête, dont 997 salariés retenus dans le champ de l'étude.

Partenariat

Cette étude a été réalisée en partenariat avec la Dares pour le financement de l'enquête, ainsi que la CGSS et la Diccet de La Réunion pour la réalisation de l'étude, en collaboration avec l'Arvise.

Pour en savoir plus

- Coutrot T. et Davie E., « Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique », *Dares Analyses* n° 102, décembre 2014.
- Algava É., Davie E., Loquet J. et Vinck L., « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 49, juillet 2014.
- Bué J., Coutrot T. et Guignon N., « L'évolution des conditions de travail », *Insee références* Emploi nouveaux enjeux, édition 2008.

