

# LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN FRANCE ET EN EUROPE

## Une comparaison à travers l'enquête européenne sur les conditions de travail

**En 2010, les salariés en France déclarent une intensité du travail équivalente à la moyenne des 27 pays de l'Union européenne; près des trois quarts respectent des normes de qualité précise, plus de la moitié réalisent des tâches complexes et plus d'un tiers travaillent dans des délais très courts.**

**Toutefois, ils déclarent plus souvent être exposés, dans le cadre de leur travail, à un manque d'autonomie, à des exigences émotionnelles et à des conflits de valeurs.**

**En France, les salariés font une distinction plus nette qu'ailleurs entre le temps professionnel et le temps extra-professionnel. Ils déclarent plus souvent que leurs horaires de travail s'accordent mal avec leurs engagements sociaux et familiaux (21 %), contrairement aux salariés au Danemark, aux Pays-Bas ou en Grande-Bretagne (respectivement 6 %, 9 % et 13 %).**

**De même, 45 % des salariés en France parviennent difficilement à prendre une ou deux heures sur leur temps de travail afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux, contre 15 % en Suède ou aux Pays-Bas.**

**Relativement à la plupart des autres pays de l'Union, les rapports sociaux au travail, notamment avec la hiérarchie, apparaissent de moins bonne qualité en France. Près de 20 % des salariés déclarent n'être jamais ou rarement soutenus par leur supérieur contre 6 % en Irlande, mais 30 % en Allemagne; 3 % signalent subir des discriminations au travail, soit autant qu'en Belgique ou au Luxembourg, mais bien plus qu'en Italie, Lituanie ou Roumanie.**

**Le sentiment d'insécurité de l'emploi et du revenu est un peu moins fort en France que dans l'ensemble de l'Union européenne, mais les salariés pensent beaucoup plus souvent qu'ils ne pourront pas faire le même travail lorsqu'ils auront 60 ans.**

Les risques psychosociaux peuvent être définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (1) (encadré 1) [1]. Par définition, l'appréhension de ces risques a une dimension subjective, et leur mesure est souvent basée sur la déclaration des individus, recueille notamment au travers d'enquêtes (2).

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EECT), dont la dernière édition a été réalisée en 2010, permet d'appréhender les risques psychosociaux au travail dans 34 pays dont les 27 pays membres de l'Union européenne (UE) à la date de l'enquête (encadré 2). L'échantillon de l'enquête comporte 29 000 salariés (3) dans l'ensemble des pays de l'UE à 27 et 3 000 salariés en France (encadré 1), ce qui permet d'établir des comparaisons entre ces deux entités géographiques.

### En France, une intensité du travail peu différente de la moyenne européenne

En 2010, dans l'UE à 27, 73 % des salariés doivent respecter des « normes de qualité précises », 71 % réalisent une « auto-évaluation de la qualité de leur travail » et 57 % réalisent des « tâches complexes ». Le rythme de travail est imposé par les clients ou usagers pour une majorité de salariés européens (66 %). Chacune des autres contraintes de rythme de travail (dépendance des collègues, d'objectifs ou de

(1) Définition retenue par le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail [1].

(2) En particulier, plusieurs études rendent compte des effets des risques psychosociaux sur l'état de santé [1], [2], [3] et [4] et notamment leur incidence en terme d'affections cardiovasculaires, mise en évidence à partir des évaluations de l'environnement de travail réalisées par les responsables de la gestion du personnel [5].

(3) L'enquête européenne sur les conditions de travail couvre l'ensemble des actifs occupés, alors que la présente étude porte uniquement sur les salariés.

## FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX EN FRANCE ET EN EUROPE

### Champ de l'étude, source et mesures

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) réalise tous les cinq ans une Enquête européenne des conditions de travail (EECT) [3]. Dans le cadre de la 5<sup>e</sup> édition en 2010, 44 000 travailleurs ont été interrogés dans 34 pays (UE à 27, Norvège, Croatie, ancienne République yougoslave de Macédoine, Turquie, Albanie, Monténégro et Kosovo). Pour la plupart des pays, l'échantillon national comporte de 1 000 à 1 500 actifs occupés; en France, il est de 3 000. L'échantillon est représentatif de la population active occupée en Europe.

La présente étude a pour objectif de situer le niveau d'exposition aux facteurs de risques psychosociaux des salariés résidant en France en comparaison avec ceux des 27 pays de l'Union européenne. Le champ de l'étude retenu est celui des enquêtés salariés résidant dans l'UE à 27, soit 29 000 personnes.

98 variables du questionnaire de 2010 ont été sélectionnées pour mesurer les facteurs de risque psychosociaux. Elles ont été regroupées selon les six dimensions identifiées par le Collège d'expertise [1].

Les résultats détaillés relatifs à ces variables sont disponibles sur le site Internet: [@tableau](#) – Facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe. Une partie de ces variables sont répertoriées comme agent causal de maladies professionnelles par l'OMS, l'OIT et Eurostat [2].

Dans l'ensemble, les comparaisons entre les salariés résidant en France et dans l'ensemble de l'UE à 27 s'appuient non seulement sur les comparaisons des fréquences de salariés exposés aux différents facteurs de risques psychosociaux retenus, mais aussi sur des analyses « toutes choses égales par ailleurs ». Ces analyses permettent de calculer les rapports de « chances » (*odds ratio*) d'être exposé, en France relativement au reste de l'UE, à partir de modèles logistiques où les variables explicatives sont, outre le pays (France *versus* reste de l'Union européenne), l'âge, l'âge au carré, le sexe, le niveau de diplôme, la catégorie socioprofessionnelle (en quatre postes), le statut de l'emploi, l'ancienneté dans l'entreprise, la taille de l'établissement, le secteur d'activité, le type d'employeur (public, privé).

(4) Tableau accessible sur le site de la Dares : [@tableau](#) – Facteurs de risques psychosociaux en France et en Europe.

(5) Tous les commentaires ci-dessous sont validés par les résultats issus d'une régression logistique (modèle logit) qui permet d'estimer la probabilité d'exposition à chaque facteur de risque en fonction du pays (France ou reste de l'Union européenne) et de variables de contrôle (secteur d'activité et taille de l'établissement, catégorie socioprofessionnelle, statut, ancienneté, sexe, âge et niveau d'éducation du salarié). Cette méthode permet d'isoler l'effet de la variable « France » « toutes choses égales par ailleurs », à caractéristiques des salariés et de leurs postes de travail identiques.

(6) Ces commentaires ne tiennent pas seulement à des effets de structure (différences de composition de la main-d'œuvre selon les pays) mais restent valides dans des analyses « toutes choses égales par ailleurs » (ici non reproduites) : le coefficient de la variable « France » est significatif dans des modèles logit où la variable expliquée est la probabilité d'exposition à un risque et les variables explicatives les caractéristiques des postes de travail et des personnes.

## LES DIMENSIONS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a été constitué en 2008 par l'Insee à la demande du ministre en charge du travail. Il comprenait des économistes, des ergonomes, des épidémiologistes, des chercheurs en gestion, en médecine du travail, des psychologues et psychiatres, des sociologues et des statisticiens.

En octobre 2009, le collège a remis un rapport intermédiaire présentant une batterie d'indicateurs provisoires immédiatement disponibles à partir des sources statistiques existantes; son rapport final a été remis le 11 avril 2011 [1].

Il considère que ce qui constitue un risque psychosocial pour la santé n'est pas sa manifestation, mais son origine. Les risques psychosociaux sont donc définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Situés à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, ces facteurs de risques sont multiples et sont analysés selon six dimensions :

- 1. les exigences du travail**, qui regroupent les risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées;
- 2. les exigences émotionnelles**, liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté;
- 3. l'autonomie et les marges de manœuvre** qui désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail;
- 4. les rapports sociaux, les relations de travail** qui couvrent les relations avec les collègues, la hiérarchie; est questionnée aussi la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion...);
- 5. les conflits de valeurs** qui désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles;
- 6. l'insécurité économique** qui inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail.

performances, contrôle direct du chef) touche environ 40 % des salariés, sauf le « rythme imposé par la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit » qui ne concerne que 19 % des salariés européens (encadré 1, [@tableau](#)) (4).

Lorsque l'intensité du travail est abordée à travers ces déterminants immédiats, la France occupe

une position moyenne parmi les 27 pays de l'Union européenne (5). Les salariés y sont un peu moins nombreux à déclarer que leur travail implique le respect de normes de qualité précises, une auto-évaluation de la qualité de leur travail et des tâches complexes (6). En contrepartie, leur rythme de travail dépend plus souvent d'objectifs

de production ou de performances à atteindre, mais aussi des exigences de leurs clients ou du contrôle direct de leurs chefs (graphiques 1 et 2). Plus du tiers des salariés en France sont concernés par le cumul des contraintes : 38 % des salariés y cumulent 3 contraintes ou plus (36 % dans l'ensemble de l'Union).

Cependant, en France, les salariés ressentent un peu plus que l'ensemble des salariés de l'UE à 27 un sentiment de pression temporelle dans leur travail : ils affirment plus souvent devoir interrompre des tâches en cours d'exécution pour en effectuer une autre non prévue (39 % contre 31 % pour l'ensemble des salariés de l'Union). En France, 38 % des salariés déclarent aussi travailler selon des délais très stricts et très courts et 11 % manquer de temps pour réaliser leur travail.

### Des horaires de travail moins longs mais plus difficiles à concilier avec la vie personnelle

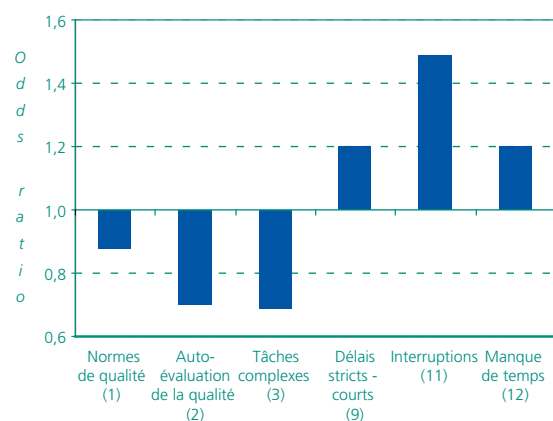
Les salariés en France déclarent moins souvent que la moyenne européenne travailler habituellement plus de 45 heures par semaine ou plus de 10 heures par jour au moins 6 fois par mois. De même, le travail de nuit, tout comme certaines formes d'horaires atypiques (travail du soir et du dimanche), sont nettement moins répandus que dans l'ensemble des pays de l'Union. En revanche, les salariés en France sont davantage concernés par le travail le samedi (16 %, contre 14 % pour le reste de l'UE à 27) et certaines formes d'extension de la disponibilité : travail sur demande avec des astreintes (26 % contre 18 %), variabilité du temps de travail quotidien (42 % contre 36 %) ou hebdomadaire (30 % contre 26 %).

Cette variabilité est encore plus répandue en Suède et au Danemark (@tableau) (4).

En France les salariés déclarent moins souvent devoir travailler « pendant leur temps libre pour parvenir à faire leur travail », mais ils sont plus nombreux à affirmer qu'il leur est plutôt difficile de parvenir à « prendre une ou deux heures sur leur temps de travail pour résoudre des problèmes personnels » (45 % contre 38 %). Ainsi, le temps professionnel et le temps extra-professionnel sont plus nettement distingués en France. Ceci pourrait expliquer pourquoi en France les salariés déclarent un peu plus souvent que leurs horaires de travail s'accordent mal avec leurs engagements sociaux et familiaux, comparés aux salariés de l'ensemble de l'Union européenne (21 % contre 18 %). Au Danemark, pays où 40 % des salariés déclarent ne pas travailler selon des horaires fixes, seuls 18 % jugent difficile de « prendre une ou deux heures sur leur temps de travail pour résoudre des problèmes personnels » et 6 % signalent une difficulté de conciliation entre leurs horaires de travail et leur vie personnelle.

En terme de « présentisme », terme qui désigne le fait de venir travailler lorsque l'on est malade [1], les salariés en France ne se distinguent pas significativement des salariés européens. Dans sa forme occasionnelle (1 à 10 jours de travail en étant malade), qui peut signaler une forme de surinvestissement des salariés dans leur travail, le présentisme touche plutôt des pays du nord de l'Europe (Danemark, Royaume-Uni et Suède); dans sa forme « de longue durée » (plus de 10 jours de travail en étant malade), qui peut être révélatrice d'un manque de protection sociale efficace [1], il concerne plutôt des pays de l'est de l'Europe (Slovénie, Estonie et Hongrie).

Graphique 1 • Déterminants immédiats de l'intensité du travail\* en France par rapport au reste de l'UE à 27

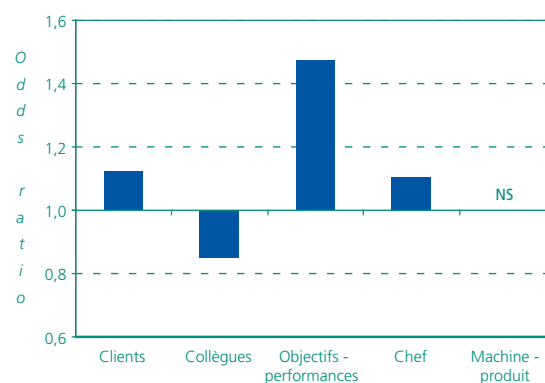


\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,5 fois plus de « chances » de connaître des interruptions dans son travail.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

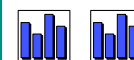
Graphique 2 • Contraintes de rythme de travail\* en France par rapport au reste de l'UE à 27



\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,5 fois plus de « chances » que son travail dépende d'objectifs de production ou de performances à atteindre.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.



Source : Eurofound, Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 (EECT) ; calculs Dares.

## Plus de contact direct avec le public et des exigences émotionnelles plus élevées en France

En France, 59 % des salariés sont en contact direct avec le public (clients, patients, élèves, etc.) (7) pendant les trois quarts ou plus de leur temps de travail, contre 48 % des salariés de l'Union européenne. Cette proportion relativement élevée situe la France au deuxième rang des 27 pays de l'Union, entre l'Irlande (60 %) et le Royaume-Uni (57 %).

La proportion de salariés faisant face à des exigences émotionnelles est plus élevée en France, comparée à l'ensemble de l'Union (graphique 3). 35 % affirment que leur travail requiert toujours ou la plupart du temps de cacher leurs sentiments (contre 25 % dans l'UE 27). 21 % des salariés en France déclarent qu'une erreur dans leur travail pourrait causer des dommages physiques à d'autres personnes (contre 18 % pour l'UE 27). Et 10 % des salariés affirment que leur travail implique au moins les trois quarts du temps la « gestion de clients en colère », part comparable à la moyenne européenne.

## Une moindre autonomie dans le travail que dans les pays du nord de l'Europe

Le degré d'autonomie dans le travail varie beaucoup selon la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité. À caractéristiques données, il est plus faible en France du point de vue de la capacité d'« influencer les décisions qui sont importantes pour son travail » (51 % des salariés déclarent cette possibilité en France contre 61 % pour l'ensemble de l'Union européenne, et même 84 % dans les seuls pays scandinaves -Danemark, Suède, Finlande-), (graphique 4). En France,

les salariés déclarent aussi un peu moins souvent être « en mesure de choisir ou changer leur cadence ou vitesse de travail » (61 % contre 66 %), « être en mesure de changer leurs méthodes de travail » (60 % contre 63 %) ou encore être « consultés avant que les objectifs de leur travail [ne] soient fixés » (64 % contre 67 %). En Allemagne, les salariés se déclarent encore moins souvent consultés sur les objectifs assignés (59 %).

En revanche, les salariés sont, en France, relativement aussi nombreux que dans le reste de l'UE à garder leur autonomie pour mettre leurs propres idées en pratique (75 %), faire une pause lorsqu'ils le souhaitent (66 %) ou changer l'ordre d'exécution des tâches (65 %); dans les pays nordiques, les salariés déclarent encore plus fréquemment disposer de ce type d'autonomie.

Près de la moitié des salariés de l'UE indiquent que leur travail implique des tâches monotones. En France, ils signalent nettement plus souvent réaliser des tâches répétitives dont chacune dure moins d'une minute (36 % contre 27 %). 68 % déclarent que leur travail « implique d'apprendre des choses nouvelles », contre 90 % dans les pays du nord de l'Europe (Finlande, Suède, Danemark).

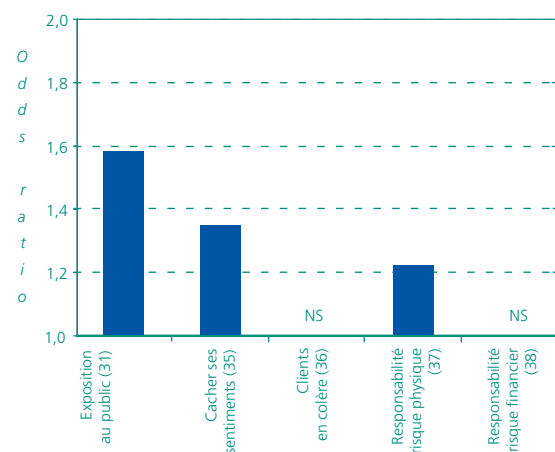
## Des salariés en attente de davantage de reconnaissance au travail

Comparés à l'ensemble de l'Union, les salariés en France sont moins nombreux à déclarer vivre dans leur travail des rapports sociaux de bonne qualité, notamment avec leur hiérarchie (graphique 5).

La plupart des salariés de l'UE déclarent être soutenus par leurs collègues. En France, en Pologne et en Italie, ce n'est pas le cas pour plus de 10 % d'entre eux contre moins de 4 % en Irlande, au Danemark ou au Royaume-Uni.

(7) Le taux de salariés en contact direct avec le public est estimé à 71 % dans l'enquête Conditions de travail de 2013 de la Dares. Contrairement à celle-ci, l'enquête européenne sur les conditions de travail permet de graduer l'intensité de cette « exposition » au public (tout le temps, presque tout le temps, environ les trois quarts du temps, etc.) et évalue le taux de salariés en contact direct avec le public pendant trois quarts du temps ou plus à 59 %. Ainsi, la différence entre ces deux taux est principalement due aux salariés en contact direct avec le public pendant moins des trois quarts du temps.

Graphique 3 • Exigences émotionnelles\* en France par rapport au reste de l'UE à 27

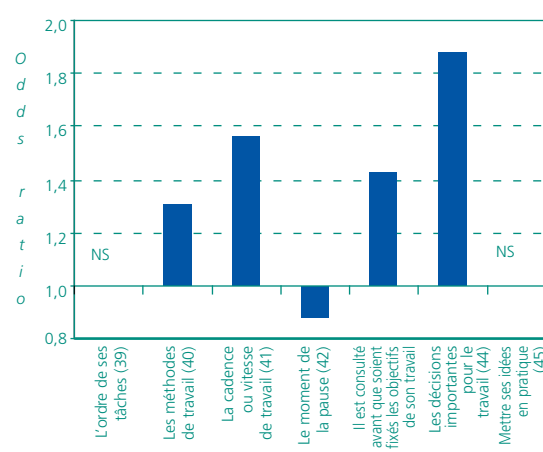


\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,4 fois plus de « chances » de devoir cacher ses sentiments.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

Graphique 4 • Manque d'autonomie procédurale\* en France par rapport au reste de l'UE à 27



\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,6 fois plus de « chances » de ne pas être en mesure de choisir ou de changer sa cadence ou sa vitesse de travail.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.



Source : Eurofound, EETC 2010 ; calculs Dares.

Les salariés en France sont aussi un peu plus nombreux à juger qu'ils manquent d'aide et de soutien de leur hiérarchie (18 %); ce sentiment est encore plus répandu en Allemagne (30 %) et en Autriche (24 %). Ils déclarent enfin plus souvent que leur supérieur hiérarchique ne leur fournit pas de commentaires sur leur travail (34 % contre 24 % pour la moyenne de l'Union) ou ne les encourage pas à participer aux décisions importantes (42 % contre 35 %).

Plus de 20 % des salariés en France estiment que « l'organisation pour laquelle ils travaillent ne les motive pas à donner leur meilleure performance professionnelle », contre 6 à 7 % au Portugal, au Danemark et à Chypre. Comme au Danemark et en Suède, ils jugent un peu moins souvent leur responsable bon pour planifier et organiser le travail (respectivement 75 % et 79 % contre 83 % dans l'ensemble de l'UE).

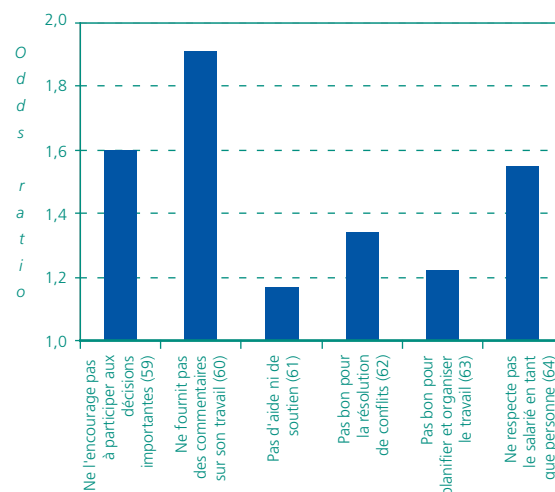
En France, les salariés s'estiment plus souvent insuffisamment payés relativement au travail fourni (42 % contre 31 % pour l'UE 27) et se disent plus souvent insatisfaits de leurs conditions de travail (22 % contre 16 %). Cependant ils manifestent un attachement certain à l'entreprise ou l'administration où ils travaillent, puisque 88 % d'entre eux disent « se sentir bien dans [leur] organisation ».

### En France, des salariés plus nombreux à se déclarer victimes de violences verbales pendant leur travail

Comparés aux autres salariés de l'Union, les salariés en France sont relativement plus nombreux à déclarer avoir subi, au cours des douze derniers mois, des discriminations liées à l'origine ethnique ou la couleur de peau (2,8 % contre 1,3 %), à la nationalité (2,3 % contre 1,4 %), au sexe (2,4 % contre 1,5 %), à la religion (1,8 % contre 0,8 %), à un handicap (0,7 % contre 0,4 %) ou à l'orientation sexuelle (0,5 % contre 0,2 %), (graphique 6). 4 % des salariés déclarent avoir fait l'objet d'une discrimination liée à leur âge, proportion ici comparable à celle déclarée par l'ensemble des salariés de l'Union.

Concernant les épisodes récents de violences, 14 % des salariés en France déclarent avoir subi des violences verbales et 6 % des menaces et des comportements humiliants au cours du mois précédant l'enquête (respectivement 11 % et 5 % au sein de l'UE). Au cours des douze derniers mois, 9 % des salariés en France déclarent avoir été objet d'intimidation ou de harcèlement moral (premier rang avec la Belgique et les Pays-Bas parmi les pays de l'UE à 27), contre moins de 1 % en Italie, Bulgarie ou Pologne; 3 % ont subi des violences physiques.

Graphique 5 • Relation avec la hiérarchie en France par rapport au reste de l'UE à 27

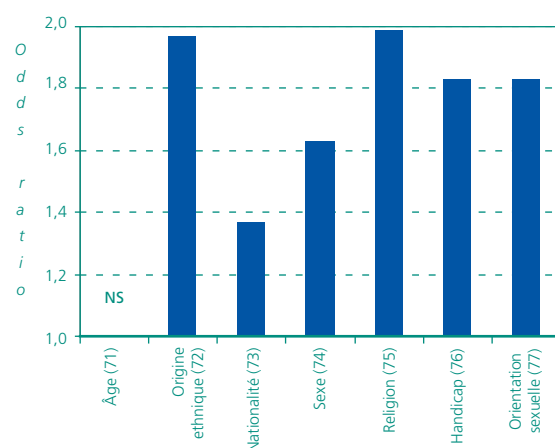


\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,6 fois plus de « chances » que son supérieur ne l'encourage pas à participer aux décisions importantes.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

Graphique 6 • Discrimination en France par rapport au reste de l'UE à 27



\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 1,6 fois plus de « chances » d'avoir subi au travail, au cours des 12 derniers mois, une discrimination liée à son sexe.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

### Dans l'ensemble de l'Union, une proportion comparable de salariés déclarant réaliser des tâches en contradiction avec leurs valeurs personnelles

L'enquête européenne sur les conditions de travail comporte peu d'indicateurs sur les conflits de valeurs dans le travail, c'est-à-dire les situations où le travailleur est amené à faire des choses contraires à son éthique personnelle ou professionnelle. Elle permet toutefois d'estimer à 10 % la part de salariés dont le travail implique « des tâches qui sont en contradiction avec leurs valeurs personnelles » (10 % pour la France et 9 % pour



Sources : Eurofound, EECT-2010 ; calculs Dares.



Source : Eurofound, EECT-2010 ; calculs Dares.

l'ensemble de l'Union). Les salariés en France déclarent un peu plus fréquemment que leur emploi ne leur donne pas « le sentiment d'un travail bien fait » (7 % contre 5 %).

### En France, un emploi jugé moins précaire par les salariés mais aussi moins « soutenable »

Les salariés en France déclarent moins souvent avoir peur de perdre leur emploi au cours des six prochains mois (12 % contre 16 %) ou craindre d'avoir du mal à retrouver un emploi aussi bien payé en cas de perte de celui qu'ils occupent au moment de l'enquête (36 % contre 45 %) (8).

En contrepartie, ils sont un peu moins nombreux à penser que leur emploi « offre de bonnes perspectives de carrière » (52 % contre 55 %) et ils bénéficient moins souvent d'une formation professionnelle continue (9), qu'elle soit financée par l'employeur (26 % contre 36 %) ou reçue « sur le tas » à l'occasion du travail (25 % contre 36 %). Ce sont les salariés des pays de l'est de l'Europe qui se sentent les plus touchés par l'insécurité de la situation de travail, dans ses composantes « emploi » et « revenu », mais aussi « carrière » et « formation ».

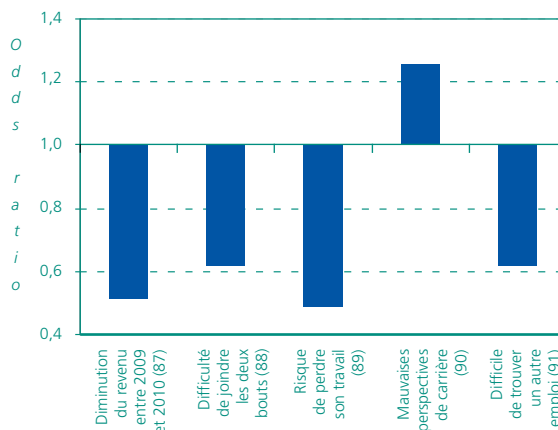
Concernant les changements récents, les salariés en France signalent moins souvent (35 % contre 40 %) avoir connu des changements technologiques ou organisationnels importants au cours des quatre dernières années; un tiers des salariés, en France comme en Europe, signalent avoir connu une restructuration ou une réorganisation substantielle. Les salariés scandinaves (Danemark, Suède, Finlande) sont les plus concernés par les restructurations.

En France, 25 % des salariés jugent que leur travail affecte leur santé négativement, contre 15 % ou moins en Irlande, au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas, mais plus de 40 % en Estonie, Slovaquie et Lettonie. Ils sont plus nombreux à penser que leur travail n'est pas « soutenable »: 52 % des salariés en France estiment ne pas pouvoir « faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans » contre 38 % des salariés de l'Union.

### Cinq profils de pays du point de vue des risques psychosociaux au travail

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail a élaboré des propositions pour un suivi statistique de ces risques autour de six dimensions: les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeurs, l'insécurité économique (encadré 2). Pour chacune

Graphique 7 • Sécurité de l'emploi, du revenu et de la carrière en France par rapport au reste de l'UE à 27



\* Le chiffre entre parenthèses correspond au numéro de variable du @tableau, disponible sur Internet.

Lecture : comparé au reste de l'Union, un salarié résidant en France a 2 fois moins de « chances » de risquer de perdre son travail.

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

de ces six dimensions a été construit un indicateur synthétique (10) (encadré 3). La France est le seul pays dont le niveau d'exposition est supérieur ou égal à la moyenne européenne pour chacune des six dimensions [9]. Seules les exigences temporelles du travail sont à un niveau équivalent à la moyenne européenne. Pour le reste, comparés à l'ensemble des salariés de l'Union, les salariés en France subissent en moyenne plus de demande émotionnelle, ils déclarent plus souvent manquer d'autonomie et de soutien social et vivre des conflits de valeurs. Concernant l'insécurité économique, leur situation est jugée moins bonne que la moyenne de l'UE du fait du fort sentiment de non-soutenabilité du travail.

Les 27 pays de l'UE ont été classés en cinq groupes homogènes relativement aux risques psychosociaux au travail (tableau 1). Les deux premiers regroupent les pays du sud et de l'est de l'Europe dont les salariés ressentent relativement plus que les autres pays une insécurité socioéconomique:

Encadré 3

#### INDICATEURS SYNTHÉTIQUES PAR DIMENSION

Un indicateur synthétique d'exposition aux facteurs de risques psychosociaux a été élaboré pour chacune des six dimensions identifiées par le collège d'expertise et pour chacun des 27 pays de l'UE. Il est obtenu à partir de six analyses des correspondances multiples (ACM) portant sur les variables étudiées à l'intérieur de chaque dimension identifiée par le collège d'expertise (soit une ACM par dimension). Trois variables insuffisamment corrélées avec les autres ont toutefois été exclues de ces indicateurs (n°s 55, 95 et 96 dans le @tableau).

À partir des six indicateurs synthétiques de risques psychosociaux, une typologie répartissant les pays en cinq groupes a été élaborée.



Source : Eurofound, EETC 2010 ; calculs Dares.

(8) En 2013, d'après l'enquête de la Dares sur les conditions de travail, 17 % des salariés craignent de perdre leur emploi (Dares Analyses n° 049 de juillet 2014).

(9) Au cours des douze derniers mois.

(10) Indicateur synthétique issu de six analyses des correspondances multiples (soit une ACM pour chaque dimension définie par le Collège).

Tableau 1 • Typologie des pays selon le profil d'exposition aux facteurs de risques psychosociaux

	Caractéristiques	Pays
<b>Pays du sud ou de l'est de l'Europe 1</b>	Très forte insécurité socioéconomique et manque d'autonomie fréquent	Bulgarie, Grèce, Lituanie et Hongrie
<b>Pays du sud ou de l'est de l'Europe 2</b>	Forte insécurité socioéconomique et manque d'autonomie fréquent	Espagne, <b>France</b> , Italie, Portugal, Chypre, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovaquie
<b>Anglo-saxon</b>	Plus faible insécurité socioéconomique et plus grande autonomie (excepté l'Allemagne), accompagnées fréquemment par de fortes demandes émotionnelles ou « temporelles » au travail	Irlande, Royaume-Uni, Belgique, Luxembourg, Allemagne et Autriche
<b>Nordique</b>	Plus faible insécurité socioéconomique, grande autonomie, accompagnées fréquemment de rapports sociaux de bonne qualité et de conflits de valeurs peu fréquents	Pays-Bas, Danemark, Suède, Finlande et Malte
<b>Baltique</b>	Forte insécurité socioéconomique, mais plus grande autonomie et des conflits de valeurs moins fréquents	Estonie et Lettonie

Champ : salariés résidant dans l'UE à 27.

très forte dans la première classe (Grèce, Bulgarie...) et forte dans la deuxième (Italie, Pologne, France...). Pour la plupart des pays appartenant à ces deux premières classes, cette insécurité s'accompagne d'un sentiment de manque d'autonomie dans le travail.

Le troisième groupe comprend des pays de culture anglo-saxonne (11). Ces pays sont caractérisés par un sentiment moins répandu d'insécurité socioéconomique mais plus fréquent d'autonomie au travail, excepté l'Allemagne où les salariés se sentent moins autonomes que la moyenne européenne. Par ailleurs, dans ces pays, les salariés déclarent davantage d'exigences émotionnelles et temporelles au travail que la moyenne (excepté pour le Luxembourg). En revanche, il y a moins de conflits de valeurs déclarés dans ces pays, hormis au Royaume-Uni.

Le quatrième groupe associe les pays nordiques et Malte, où l'insécurité socioéconomique ressentie est faible. Les salariés, y compris à Malte, y déclarent plus souvent une forte autonomie au travail et des rapports sociaux plutôt de bonne qualité et indiquent plus rarement vivre des conflits de valeurs.

Enfin, le dernier groupe compte deux pays, l'Estonie et la Lettonie, qui marient certaines caractéristiques des pays nordiques (une forte autonomie et peu de conflits de valeurs) avec d'autres des pays de l'Est (forte insécurité socio-économique).



Source : Eurofound, EETC 2010 ; calculs Dares.

(11) Si l'on excepte la partie wallonne de la Belgique.

Ceren INAN (Dares).

### Pour en savoir plus

[1] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport final, travail-emploi.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,51/travail-emploi,900/sante-au-travail,1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux,13319.html

[2] Chouanière D. et al., (2011), *Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques*, Documents pour le médecin du travail, n° 127, septembre 2011.

[3] Leka S., Jain A. (2010), *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*, World Health Organization, I-WHO Publications, Nottingham.

[4] Eurostat (2000), *European classification of the exposures causing occupational diseases (in all official European languages)*, Eurostat Working Paper series, Population and social conditions, 3/2000/E/n°18, Luxembourg.

[5] Bosma, H. et al. (1997), "Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study". *British Medical Journal*, 314(7080), 558.

[6] *L'enquête européenne sur les conditions de travail* www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010

[7] Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey - Overview report*, Dublin.

[8] Eurofound (2012), *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, Dublin.

[9] Wasmer E. (2012), « Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française », Institut Montaigne www.institutmontaigne.org/res/files/publications/etude\_insatisfaction\_au\_travail.pdf

[10] Bègue M. (2014), Les risques psychosociaux au travail. Un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010, *Dares Analyses* n° 031, avril.