

Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?

35 % des actifs occupés signalent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois. Parmi les victimes, plus d'une femme sur cinq indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt. Ce sont donc 8 % des femmes et 1 % des hommes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail.

Les comportements à caractère sexiste sont moins fréquemment associés à des dysfonctionnements de l'organisation du travail que les comportements hostiles en général. Ils sont plus nombreux pour les femmes qui occupent des postes de travail plus fréquemment occupés par des hommes.

L'enquête Conditions de travail 2013 (encadré 1) contient de nouvelles questions qui permettent de mesurer des comportements hostiles à dimension sexiste. Les comportements hostiles sont mesurés à l'aide de questions permettant de distinguer trois catégories d'atteintes : les comportements méprisants, le déni de reconnaissance du travail et les atteintes dégradantes. Cet ensemble de comportements peut être regroupé sous le terme générique de « comportements hostiles » (encadré 2). Ils seront ici considérés comme ayant une dimension sexiste quand la personne interrogée attribue ces comportements à son sexe (« le fait d'être une femme ou un homme »).

Les comportements hostiles touchent autant les femmes que les hommes

Comme cela avait déjà été relevé en 2010 dans l'enquête Sumer [1], femmes et hommes se distinguent assez peu quant à la fréquence et aux types de comportements hostiles qu'ils déclarent (tableau 1), les femmes en signalent généralement un peu plus, sauf en ce qui concerne le fait de se voir attribuer des « tâches inutiles ou dégradantes ». 36 % des femmes et 33 % des hommes rapportent ainsi avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois.

Un lien fort entre comportements hostiles et dysfonctionnements de l'organisation du travail

Les non-salariés sont beaucoup moins concernés que les salariés (16 % contre 37 %). Les salariés qui travaillent chez des particuliers ou à leur domicile sont eux aussi

moins exposés à ces comportements hostiles, « toutes choses égales par ailleurs » (1). Parmi les femmes, les comportements hostiles sont plus fréquemment vécus par les cadres et pour celles qui ont un enfant de moins de 3 ans à charge (tableau 2).

Tableau 1
Les comportements hostiles subis au travail

	En %		
	Femmes	Hommes	Ensemble
<i>Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Une personne (ou plusieurs) se comporte systématiquement avec vous de la façon suivante : (plusieurs réponses possibles)</i>			
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là.....	21	18	19
Vous empêche de vous exprimer.....	13	10	11
Vous ridiculise en public	8	6	7
Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous	7	6	7
Comportements méprisants.....	28	24	26
Critique injustement votre travail.....	21	20	20
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes.....	8	9	8
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement.....	8	8	8
Déni de reconnaissance du travail	25	24	24
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé	3	3	3
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes.....	5	4	4
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante.....	2	1	1
Atteintes dégradantes.....	7	6	6
Au moins un comportement hostile	36	33	35

Lecture : 21 % des femmes en emploi disent avoir subi de façon répétée au cours de l'année écoulée des critiques injustes concernant leur travail et 21 % qu'une ou plusieurs personnes les ignorent, font comme si elles n'étaient pas là. Au total, 36 % des femmes en emploi déclarent subir au moins une de ces formes de comportements hostiles.

Champ : personnes en emploi, France entière.

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

(1) Ces commentaires s'appuient sur une analyse toutes choses égales par ailleurs (modèle probit) à deux étapes dont le principe est présenté dans l'encadré 3.

Les comportements hostiles interviennent plus souvent dans des contextes où l'organisation du travail est vécue comme défectueuse et favorise le sentiment de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité : ordres contradictoires, monotonie et répétitivité, manque de ressources pour faire correctement son travail (qu'il s'agisse d'information, de formation, ou encore de matériel adéquat), travail souvent interrompu ou sous pression (« devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin ») (tableau 3)... Toutes choses égales par ailleurs, ces dysfonctionnements organisationnels accroissent fortement la probabilité de signaler avoir subi un comportement hostile au cours des 12 derniers mois, tant pour les femmes que pour les hommes.

Le manque d'autonomie et les compétences trop peu employées sont également associés positivement à la survenue de comportements hostiles.

Des tensions qui prennent l'apparence de conflits interpersonnels sont donc souvent associés à des phénomènes organisationnels, constat utile pour orienter les politiques de prévention de ces comportements hostiles.

Cependant, certains facteurs organisationnels ne sont associés aux comportements hostiles que pour les femmes. Avoir des horaires contrôlés est associé positivement et significativement, seulement pour les femmes, au fait de subir un comportement hostile (tableau 3).

De même, le déclassement (« ma position professionnelle ne correspond pas à ma formation ») favorise le fait de subir des comportements hostiles pour les femmes mais pas pour les hommes. À l'inverse, ne pas éprouver la satisfaction du travail bien fait augmente la probabilité de comportements hostiles seulement pour les hommes.

Tableau 2
Les comportements hostiles selon quelques caractéristiques de l'individu et du poste de travail

		Femmes			Hommes		
		CH	CHS	CHS parmi victimes de CH	CH	CHS	CHS parmi victimes de CH
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ensemble		36	8	22	33	1	4
Âge	15-24 ans	37	6	17	38	1	3
	25-34 ans	41	12	28	35	1	4
	35-44 ans	37	8	22	38 *	2	4
	45-54 ans	35	7	20	30	1	4
	55 ans et plus	32	5	17	25	1	5
Enfant de moins de 3 ans	Non	36	8	21	33	1	4
	Oui	39 *	12	30	36	1	4 *
Diplôme	Aucun diplôme, CEP, brevet	34	6	17	35	2	6
	CAP, BEP ou équivalent	35	7	20	35	1	3
	Bac	37	7	19	36	1	3
	Bac+2	38	8	22	30	2	5
	Bac+3 ou plus	37	10	28	29	1	4
Catégorie socio-professionnelle	Agriculteurs, artisans, comm., chefs d'ent.	17	6	35	15	1	5
	Cadres et prof. intellectuelles sup.	36 *	9	26	28	1	3
	Professions intermédiaires	40	11	27	33	1	4
	Employés	36	6	17	42	2	6
	Ouvriers	39	9	23	40	1	4
Type d'emploi	Agents de la fonction publique	41	7	17	38 *	2	4
	Non salariés	18 *	5	30 *	15 *	1	6 *
	Salariés du secteur privé	37	9	24	36	1	4
Secteur d'activité	Agriculture	18	4	23	22	1	6
	Industrie	38	10	27 *	36	1	2 *
	Construction	33	8	25	29	1	3
	Services	36	8	22	34	2	5
Quotité	Temps plein	38	9	24	33	1	4
	Temps partiel	33	6	17	31	1	4
Lieu de travail	Un seul établissement	38	8	22	32	1	4
	Plusieurs établissements	35	7	21	37	2	5
	Chez des particuliers ou à domicile	25 *	5	18	36 *	1	2
	Sur des chantiers, en déplacement ou autres situations	39	14	37	25	2	6
Fonctions d'encadrement	Non	35	7	21	34	1	4
	Oui	40	10	25	32 *	1	4

CH = Comportement hostile ; CHS = Comportement hostile à dimension sexiste

* Les chiffres sont suivis d'un astérisque si, dans une analyse toutes choses égales par ailleurs (modèle probit) en deux étapes (encadré 3), les variables socio-démographiques ou du poste de travail expliquant l'existence d'un comportement hostile (1^{ère} étape, colonnes 1 et 4) ou le fait que ce comportement ait une dimension sexiste (colonnes 3 et 6) sont significatives au seuil de 1 %.

Lecture : 36,2 % des femmes ont subi un comportement hostile dans les 12 mois précédant l'enquête Conditions de travail 2013. Parmi elles, 22 % pensent qu'il est lié à leur sexe. Rapporté à l'ensemble des femmes en emploi, 8 % des femmes se disent victimes de comportements hostiles liés à leur sexe.

Champ : personnes en emploi ; France.

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

Les femmes beaucoup plus touchées par les comportements hostiles à caractère sexiste

Après la profession et l'âge, le genre est l'un des principaux facteurs de discrimination évoqué par les personnes victimes de comportements hostiles au travail : 22 % des femmes concernées par ces comportements les déclarent liés à leur sexe alors que c'est le cas seulement de 4 % des hommes concernés (tableau 4). Ces comportements hostiles à dimension sexiste concernent au total 8 % des femmes et 1 % des hommes. Les femmes salariées de l'industrie sont les plus concernées par cette dimension sexiste des comportements hostiles. Les non-salariés signalent beaucoup moins de comportements hostiles mais sont ceux qui les associent le plus souvent à leur sexe.

Comportements hostiles à dimension sexiste : moins associés à l'organisation du travail

Si une organisation défectueuse du travail augmente la probabilité de subir un comportement hostile, le fait pour la victime de l'attribuer à une discrimination sexiste ne dépend quasiment pas des facteurs organisationnels (tableau 3). Pour les hommes, seul le fait de ne pas pouvoir organiser son travail « de la manière qui me convient le mieux » réduit l'attribution des comportements hostiles au fait d'être un homme. Pour les femmes, devoir « respecter des objectifs chiffrés précis » accroît la probabilité d'attribuer un caractère sexiste aux comportements hostiles subis, alors que bénéficier d'un entretien individuel d'évaluation reposant sur des « critères précis et mesurables » la réduit : ces entretiens assurent une certaine protection contre les risques psychosociaux [2].

Les femmes plus touchées quand elles sont dans des emplois habituellement masculins

Parmi les victimes de comportements hostiles, les femmes qui exercent des fonctions de supervision, travaillent dans l'industrie, sur des chantiers ou en déplacement ou sont exposées à de multiples nuisances physiques associent plus souvent ces comportements hostiles à leur sexe (tableaux 2 et 3). Les femmes à temps partiel le font moins souvent, au contraire des hommes à temps partiel. Ces résultats bruts semblent indiquer que, dans les emplois plus fréquemment occupés par des femmes, les comportements hostiles prennent peut-être moins souvent une dimension sexiste pour les femmes.

Pour vérifier cette hypothèse un indicateur de segmentation sexuée de l'emploi a été construit, qui indique quelles sont les chances qu'un emploi donné – caractérisé par ses conditions de travail – soit occupé par une femme (encadré 4). De fait, lorsque l'emploi est très typiquement « féminin » (2) – au sens où les emplois ayant des conditions de

Tableau 3
Comportements hostiles et conditions de travail

	Femmes			Hommes		
	CH	CHS	CHS parmi victimes de CH	CH	CHS	CHS parmi victimes de CH
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Ensemble	36	8	22	33	1	4
Devoir se dépêcher, toujours ou souvent	45	11	24	42*	2	5
Devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	42*	10	23	38*	1	4
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	45*	13	29	37*	1	4
Recevoir des ordres contradictoires	55*	12	23	50*	2	4
Avoir des horaires peu compatibles avec engagements sociaux ou familiaux	43*	14	21	42	1	2
Travailler habituellement la nuit	53*	9	27	45*	1	3
Avoir des horaires contrôlés	43*	10	22	42*	2	4
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	43*	10	23	42*	2	5
Devoir calmer des gens	44*	10	23	41*	2	5
Ne pas pouvoir organiser son travail de la manière qui convient le mieux	54*	13	25	52*	2	4
Le travail consiste à répéter une série de gestes ou opérations	41*	8	20	40*	2	5
La position professionnelle ne correspond pas à la formation	42*	9	23	37*	2	4
Avoir des compétences inutilisées	41*	8	21	41	1	4
Penser manquer de compétences pour faire correctement son travail	45*	10	18	42*	2	3
Rythme de travail contraint par la dépendance immédiate du travail de collègue(s)	50*	14	28	43*	2	4
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement les questions d'organisation du travail	38	7	21*	35	1	3
Avoir un entretien individuel annuel portant sur des critères précis et mesurables	30*	9	22	27	1	5
Ne pas être fier de travailler dans son organisation	52*	12	22	54*	2	4
Ne pas avoir assez d'information pour effectuer correctement son travail	57*	15	26	53*	2	4
Ne pas avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail	44*	9	20	43*	3	6
Toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait plus de soin	55*	13	24	53*	2	3
N'éprouver que parfois ou jamais la fierté du travail bien fait	46	11	24	46*	1	3
Être exposé à 5 nuisances au moins (parmi 9)**	43*	17	39	54*	2	4
Être exposé à des fumées ou des poussières	47*	11	24	39	1	3

CH : comportement hostile ; CHS : comportement hostile à composante sexiste.

* Les chiffres sont suivis d'un astérisque si, dans une analyse toutes choses égales par ailleurs (modèle probit) en deux étapes (encadré 3), les variables de conditions de travail expliquant l'existence d'un comportement hostile (1^{re} étape, colonnes 1 et 4) ou le fait que ce comportement ait une dimension sexiste (2^e étape, colonnes 3 et 6) sont significatives au seuil de 1 %.

** 5 nuisances parmi les suivantes : saleté, humidité, courants d'air, mauvaises odeurs, température élevée, température basse, absence ou mauvais état des locaux sanitaires, absence de vue sur l'extérieur, absence d'intimité.

Lecture : parmi les femmes qui disent devoir se dépêcher toujours ou souvent pour faire leur travail, 45 % signalent avoir subi un comportement hostile au cours des 12 derniers mois (contre 36 % pour l'ensemble). Parmi elles, 24 % pensent qu'il est lié à leur sexe. Parmi les femmes qui déclarent devoir se dépêcher, toujours ou souvent, 11 % se disent victimes de comportements hostiles liés à leur sexe.

Champ : personnes en emploi ; France.

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

Tableau 4
Comportements hostiles et facteurs de discrimination

Selon les personnes enquêtées, le ou les comportements hostiles subis sont liés à...	Parmi les victimes d'au moins une forme de comportement hostile			Dans l'ensemble des enquêtés		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Leur sexe (le fait d'être un homme ou une femme)	22	4	13	8	1	5
Leur état de santé ou leur handicap	4	6	5	2	2	2
Leur couleur de peau	4	6	5	1	2	2
Leurs origines ou leur nationalité	6	9	8	2	3	3
Leur façon de s'habiller	6	5	5	2	2	2
Leur âge	19	13	16	7	4	6
Leur orientation sexuelle	1	3	2	1	1	1
Leur profession	25	21	23	9	7	8
Au moins une de ces caractéristiques	54	43	48	19	14	17

Lecture : 22,1 % des femmes victimes d'au moins un comportement hostile pensent qu'il est lié à leur sexe et 25,3 % à leur profession. 8 % des femmes en emploi se disent victimes de comportements hostiles liés à leur sexe.

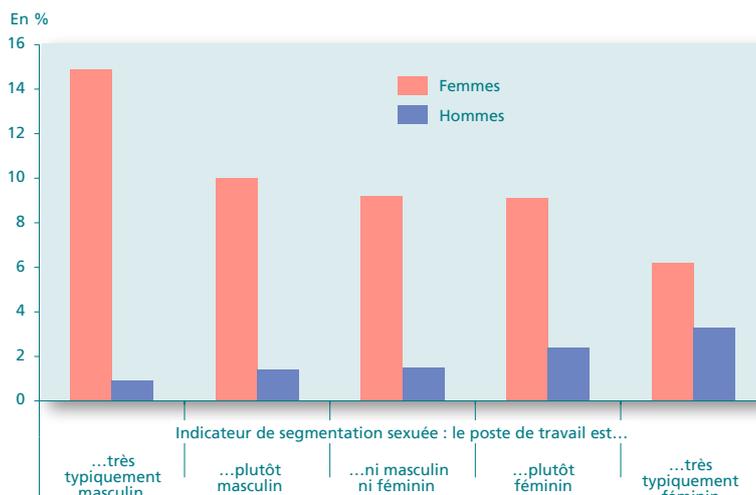
Champ : personnes en emploi, France entière

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

(2) L'indicateur de segmentation sexuée permet de répartir les emplois en quintiles (cinq groupes d'effectifs identiques) allant de ceux dont la probabilité d'être occupés par une femme est très faible à ceux pour laquelle cette probabilité est très forte (encadré 4, graphique A). Les emplois « très typiquement féminins » sont ceux du cinquième quintile, les 20 % des emplois dont la probabilité d'être occupé par une femme est la plus forte.

travail similaires sont très habituellement occupés par des femmes – seulement 6 % des femmes (et 3 % des hommes) se disent victimes de comportements hostiles à dimension sexiste (graphique 1). A l'inverse, lorsque l'emploi est plutôt « masculin », 15 % des femmes et seulement 1 % des hommes sont touchés. Occuper un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail peut exposer les personnes concernées, hommes ou surtout femmes, à des moqueries ou à des discriminations à caractère sexiste. Accroître la mixité des emplois pourrait donc contribuer à prévenir la survenue de ces comportements sexistes.

Graphique 1
Les comportements hostiles à dimension sexiste selon le sexe et l'indicateur de segmentation sexuée de l'emploi



Lecture : 15 % des femmes qui travaillent sur des postes de travail très « typiquement masculins » déclarent avoir subi un comportement hostile à dimension sexiste au cours des 12 derniers mois. Les emplois sont considérés comme « très typiquement masculins » s'ils font partie des 20 % des emplois ayant la probabilité la plus faible d'être occupés par une femme (premier quintile de l'indicateur de segmentation sexuée).

Champ : personnes en emploi, France.

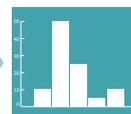
Source : enquête Conditions de travail 2013, Dares-Drees-DGAFP-Insee

Elisabeth Algava (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] R. Rivalin, N. Sandret (2014), « Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés », *Dares Analyses*, n° 44, juin.
- [2] T. Coutrot, N. Sandret (2015), « Pilotage du travail et risques psychosociaux », *Dares Analyses* n° 03, janvier.
- [3] J. Argouarc'h, O. Calavrezo (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métier, une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses* n° 79, décembre.
- [4] Maruani, M., Nicole, C. (1989), *Au labour des dames, métiers masculins, emplois féminins*, Syros.
- [5] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril. (www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)

**Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel**



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et enfin 2013. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non.

Un dispositif refondu et étendu, mais comparable

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complétaient jusqu'en 2005, les enquêtes Emploi de l'Insee. La dernière enquête a été réalisée d'octobre 2012 à mars 2013, indépendamment de l'enquête Emploi. La collecte a été réalisée par le réseau des enquêteurs de l'Insee ce qui garantit une certaine continuité dans les modalités de passation de l'enquête.

À l'occasion de cette nouvelle enquête, le dispositif a été complété.

- Un volet « établissement » a été ajouté pour interroger les établissements qui emploient les salariés interrogés et permettre des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leur employeur.
- À la fin du questionnaire en face-à-face, un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même permet d'aborder des questions plus délicates (comportements hostiles subis dans le travail, santé mentale).

Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé (1). Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines et des comparaisons détaillées, en particulier entre fonction publique et secteur privé. Pour la première fois, et également grâce à des financements spécifiques, l'enquête a été réalisée dans quatre départements d'outre-mer. L'enquête de 2013 couvre ainsi un nombre plus élevé d'enquêtés qu'en 2005 (presque 34 000 contre 19 000).

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit. Il n'est pas demandé aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif car lié à leur propre appréciation. Il n'est pas fait non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car celles-ci sont rarement connues précisément par les travailleurs. Il est demandé aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manœuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incident, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et cherchent à appréhender les emplois du temps « réels ».

Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou aux facteurs de risques psychosociaux au travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée qui est recueillie, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes (« devoir abandonner une tâche pour une autre », « ne pas pouvoir faire varier les délais fixés », « quelle conduite en cas d'incident », etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises.

Enfin, en 2013, les questions sur la charge mentale ont été reprises dans un ensemble de questions bien plus important consacré aux risques psychosociaux au travail. L'enquête cherche, en effet, à aborder l'ensemble des dimensions étudiées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 [5]. Celui-ci propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

(1) Cette partie de l'enquête est financée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees, ministère de la santé) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP, ministère de la fonction publique).

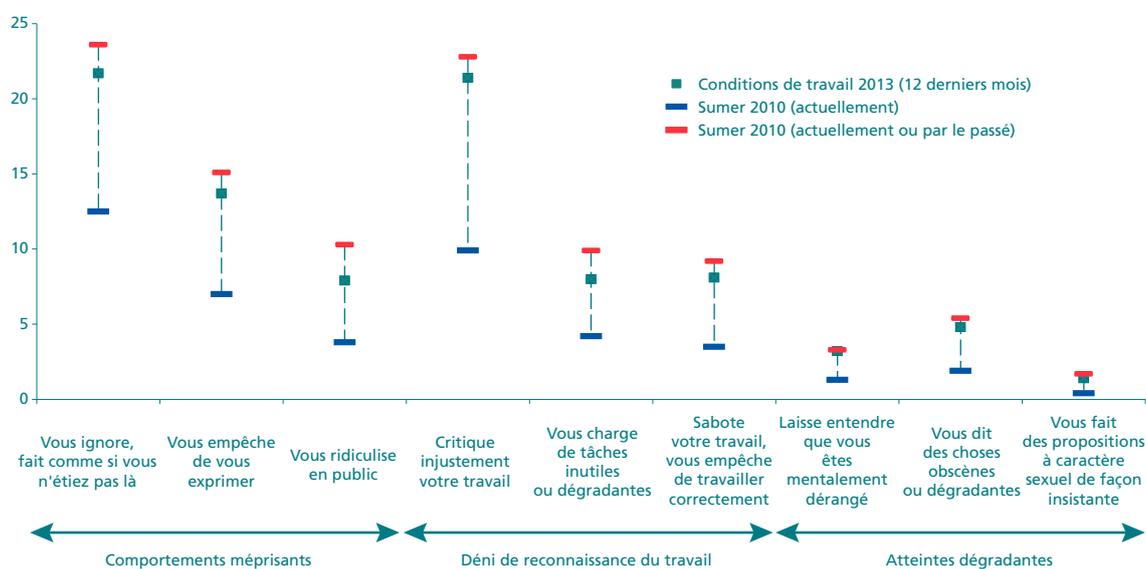
Les « comportements hostiles » dans les enquêtes Conditions de travail et Sumer

La violence au travail peut prendre la forme d'agressions ouvertes (physiques ou verbales) mais peut aussi s'installer sous une forme plus dissimulée. Contrairement aux agressions, le processus peut être insidieux et se développer sur une longue période, de façon répétée. Les atteintes à la dignité (ici dénommées « comportements hostiles ») qui en découlent peuvent entraîner des perturbations pour la santé, au même titre que les atteintes directes à l'intégrité du corps et les atteintes liées à l'intensité du travail. Elles sont souvent résumées dans le débat social sous le terme de « harcèlement moral ».

La batterie de questions qui aborde ce thème dans l'enquête Conditions de travail 2013, comme dans les enquêtes Sumer 2003 et 2010, est reprise de la version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail ou LIPT (*Leymann inventory of psychological terror*). Par rapport aux enquêtes Sumer, cependant, l'enquête Conditions de travail comporte une proposition supplémentaire (Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la façon suivante : « Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous »). De plus, les personnes sont interrogées sur les 12 derniers mois précédant l'enquête Conditions de travail, alors que l'enquête Sumer demande leur situation actuelle et si c'est arrivé par le passé. Par ailleurs, le champ de l'enquête Conditions de travail est plus étendu que celui de l'enquête Sumer, couvrant les non-salariés, l'ensemble des trois fonctions publiques et les quatre départements d'outre-mer. Le graphique A prend l'exemple des femmes salariées pour montrer qu'à champ comparable, les valeurs mesurées dans l'enquête Conditions de travail 2013 sur les 12 derniers mois se positionnent de façon cohérente entre les valeurs de Sumer 2010 pour des comportements actuels et celles de Sumer 2010 pour des comportements actuels ou passés, dont elles se rapprochent encore davantage.

Graphique A

Comportements hostiles déclarés par les femmes aux enquêtes Conditions de travail 2013 et Sumer 2010



Champ : salariés ; France métropolitaine et La Réunion.

Sources : enquêtes Sumer 2010 et Conditions de travail 2013.

Une analyse économétrique en deux étapes des « comportements hostiles »

Afin d'identifier les facteurs qui favorisent significativement la survenue de comportements hostiles et le fait que la personne concernée les attribue à son sexe, on a mis en oeuvre une analyse toutes choses égales par ailleurs, grâce à un modèle probit en deux étapes (modèle de sélection de Heckman). La première étape (sélection) porte sur le fait d'avoir déclaré avoir subi au moins un comportement hostile. La seconde étape porte sur le fait d'associer ce ou ces comportements à son sexe. Les variables explicatives sont le métier (nomenclature en 87 postes), le travail à temps plein ou partiel, le lieu principal de travail, l'exercice d'une fonction de supervision, le statut (non salarié, agent de la fonction publique ou salarié du secteur privé ou associatif), le type d'emploi (apprentissage ou stagiaires, contrat à durée limitée, autres) et l'ensemble des conditions de travail décrites par l'enquête (en ne conservant dans le modèle final que celles qui se révèlent jouer significativement et sont donc signalées par un astérisque (*) dans les tableaux 3 et 4).

Les résultats de cette analyse sont résumés dans les tableaux 3 et 4. Pour la première étape, les fréquences de comportements hostiles associés à chaque modalité sont suivies d'un astérisque dans les colonnes 1 et 4 quand pour les individus concernés par cette modalité (par exemple avoir 15 à 24 ans ou recevoir des ordres contradictoires), la probabilité de subir un comportement hostile (ou dans les colonnes 3 et 6, que ce comportement ait une dimension sexiste) est significativement différente de la probabilité de la modalité de référence.

Dans le tableau 4, il y a beaucoup plus d'astérisques dans les colonnes 1 et 4 que dans les colonnes 3 et 6. Les comportements hostiles sont associés à un grand nombre de conditions de travail, alors que ces dernières contribuent assez peu à déterminer que ces comportements soient ressentis comme sexistes.

Emplois « féminins », emplois « masculins » : un indicateur synthétique de ségrégation sexuée

En dépit d'une diminution au cours des 30 dernières années, la ségrégation professionnelle reste importante entre les femmes et les hommes, avec une concentration bien plus forte des femmes ou des hommes dans certaines professions. Ainsi, près de la moitié des femmes se concentrent dans une dizaine de métiers (parmi un total de 86). La répartition des hommes est plus dispersée : les 10 professions qui concentrent le plus d'hommes n'emploient que 31 % d'entre eux [3].

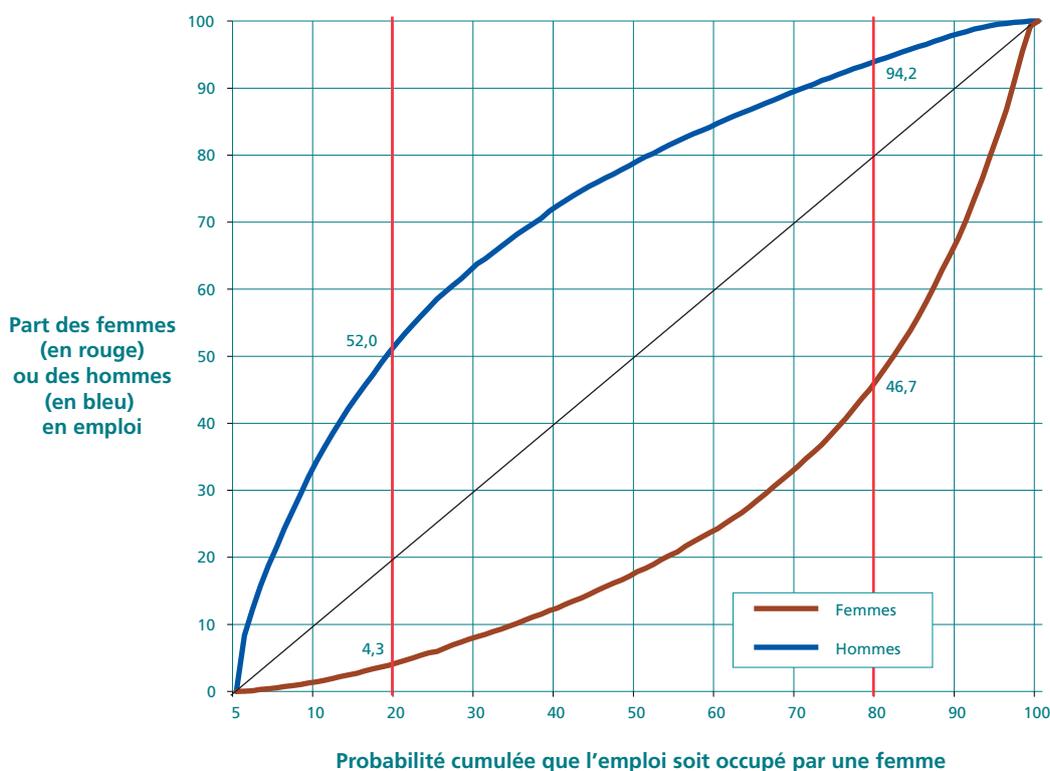
Pour construire un indicateur du caractère plus ou moins « masculin » ou « féminin » du poste de travail, on évalue par un modèle économétrique la probabilité qu'une personne occupant ce type de poste soit un homme ou une femme. L'indicateur (la probabilité que le poste de travail soit occupé par une femme ou un homme) est donc obtenu en effectuant une régression logistique où la variable expliquée est le sexe du répondant, et les variables explicatives son métier et ses conditions de travail. Par exemple, à métier identique, travailler à temps partiel augmente très fortement la probabilité que l'emploi soit occupé par une femme, tandis que cette probabilité est fortement diminuée si l'occupant du poste de travail risque des accidents de la circulation, utilise un téléphone portable dans son travail ou a des fonctions de supervision.

Les variables retenues, après une première phase de sélection de celles qui sont les plus significatives, sont le métier (nomenclature en 87 postes), le travail à temps plein ou partiel, le lieu principal de travail, l'exercice d'une fonction de supervision, le statut (non salarié, agent de la fonction publique ou salarié du secteur privé ou associatif), le type d'emploi (apprentis ou stagiaires, contrat à durée limitée, autres) et 23 variables décrivant les conditions de travail : subir des secousses ou des vibrations, effectuer des déplacements longs ou fréquents, faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, conduire un véhicule, être exposé à des risques infectieux, risquer d'être blessé, risquer des accidents de la circulation, travailler la nuit, répéter une même série de gestes ou d'opérations, devoir se dépêcher dans le travail, être allé travailler en étant malade au cours des 12 derniers mois, avoir des contraintes techniques sur le rythme de travail, régler personnellement les incidents, avoir la possibilité de faire varier les délais fixés, contrôle des horaires de travail, une erreur dans le travail aurait des conséquences financières, recevoir de l'aide des collègues et/ou supérieurs en cas de travail difficile, contact avec le public, contact avec des personnes en situation de détresse, devoir cacher ses émotions, utiliser pour son travail la messagerie électronique, un intranet, un téléphone portable. Les modalités sont binaires (oui *versus* non ou, le cas échéant, toujours et souvent *versus* parfois et jamais).

Par construction, hommes et femmes se différencient très fortement selon cet indicateur de segmentation sexuée (ISS) : 52 % des hommes ont un indicateur inférieur à 20 %, contre seulement 4 % des femmes (graphique A).

Graphique A

Répartition cumulée des hommes et des femmes en emploi selon la probabilité que leur emploi soit occupé par une femme



Lecture : 52 % des hommes (et 4,3 % des femmes) ont une probabilité inférieure à 20 % que leur emploi (caractérisé par ses conditions de travail) soit occupé par une femme.

Champ : personnes en emploi ; France.

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