Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Les RPS au regard du genre

Etude pour le compte de l'ANACT
à partir des enquêtes SIP et SUMER

Rapport final (complet)

Janvier 2014

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller

LEST- Aix-Marseille-Université/CNRS/ (UMR 7317)

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I-APPORTS DES ENQUETES SIP-2006 et SUMER-2003

I-1 Apports de l'enquête SIP 2006

I-1-1 Santé mentale, situation au regard de l'activité professionnelle, et sexe

I-1-2 Santé mentale, situation de famille, et sexe

I-1-3 Santé mentale, sentiment de sécurité d'emploi, et sexe

I-2 APPORTS DE L'ENQUETE SUMER 2003

1-2-1 Différence de sexe dans « l'exposition aux facteurs psychosociaux"

I-2-2 Stress perçu, stress au sens de Karasek : deux notions très éloignées

II –APPORTS DE L'ENQUETE SUMER 2010

II- 1 CONFIRMATION D'UNE SUR-EXPOSITION DES FEMMES AUX RPS AU SENS DE KARASEK, MAIS RECUL DE CETTE SUR-EXPOSITION.

II-2 ROLE DE LA CSP ET D'AUTRES VARIABLES DE BASE

II-3 LA PERSISTANCE D'UN « EFFET SEXE TOUTES CHOSES EGALES PAR AILLEURS »

II-4 ETAT DE SANTE MENTALE ET SEXE

II-4-1 Les femmes, plus « anxieuses » que les hommes

II-4-2 Maintien d'un « effet sexe toutes choses égales par ailleurs »

II-5 DES CSP SEXUEES AUX « FAMILLES PROFESSIONNELLES » SEXUEES : ZOOM SUR DES MONDES PROFESSIONNELS SEXUES.

II-5-1 CSP, RPS, Santé mentale

II-5-2 Familles professionnelles, RPS, et santé mentale

II-5-2-1Une vision d'ensemble : les familles professionnelles sexuées au féminin sont plus souvent sur-exposées aux RPS et ont une santé mentale fragilisée

II-5-2-2 Les familles professionnelles à état de santé mentale dégradé : majoritairement féminines

II-5-2-3 Les professions à bonne santé mentale : majoritairement masculines

II-6 TRAVAILLER EN CONTACT AVEC LE PUBLIC, RPS ET SANTE MENTALE

II-7 UNE CONFRONTATION DE NOS RESULTATS AVEC UNE TYPOLOGIE ISSUE DE L'ENQUETE SIP

II-8 VERS DES ANALYSES EN COMPOSANTES PRINCIPALES (ACP)

CONCLUSION

ANNEXES

Annexe 1- Modèle logit sur un indicateur de stress déclaré

Annexe 2 : Indicateurs d'exposition aux RPS, sexe, selon des variables socio-démographiques et professionnelles de base.

Annexe 3- Modèle logit un indicateur d'exposition aux RPS : être en « job strain »

Annexe 4 - Modèles logit un indicateur d'exposition aux RPS : être en « job strain » avec un faible « soutien social »

Annexe 5 – Indicateur de santé mentale, sexe, et variables socio-démographiques et professionnelles de base

Annexe 6- Modèles logit sur un indicateur de santé mentale : probabilité d'avoir un « HAD » total élevé

Annexe 7- Modèles logit sur un indicateur de santé mentale : probabilité d'avoir un « HAD » total élevé

Annexe 8 – Familles professionnelles sexuées, statut d'emploi et sentiment d'insécurité d'emploi

Annexe 9 – Graphe : position relative des familles professionnelles selon les deux axes, % en « job strain », et % HAD élevé

INTRODUCTION

Ce rapport ne reprend pas l'exposé de notre problématique de recherche telle qu'exposée dans le projet initial faisant l'objet de la convention avec l'Anact. Consacré pour l'essentiel à la présentation des principaux résultats des exploitations secondaires de l'enquête SUMER-2010, il ne rappelle notre questionnement que brièvement. Il comporte ensuite un retour sur les résultats de l'enquête SIP-2006 et de l'enquête SUMER-2003. La première comporte en effet un certain nombre de questions intéressantes mais absentes des enquêtes SUMER, notamment sur les situations familiales et les conditions de la « conciliation » entre la vie de travail et la vie personnelle. Par ailleurs elle n'interroge pas que des actifs en situation d'emploi, mais un échantillon représentatif de l'ensemble de la population âgée de 20 à 74 ans. Quant à l'enquête SUMER-2003, outre que c'est à partir de notre connaissance de ce qu'elle montrait déjà des différences de genre dans « l'exposition aux facteurs psychosociaux » de risque que nous avons mûri notre questionnement, elle comportait également une question intéressante mais non reprise dans sa version 2010. Il s'agit de l'évaluation par les salariés du caractère « stressant » (et « fatigant ») de leur travail. Nous avons donc cherché à examiner les liens – et les décalages, très significatifs au final - entre la représentation subjective et commune de cette notion de « stress », et la représentation à finalité scientifique du « stress » au sens du modèle de Karasek.

L'hypothèse générale qui guide cette recherche est que les « RPS ont un genre » (Bouffartigue, 2014). On définit le genre, ou rapport social de sexe, comme *construit social du masculin et du féminin qui naturalise et légitime les positions et les pratiques différentes et hiérarchisées de chaque sexe dans l'organisation sociale, selon le principe de la domination masculine*. En particulier, compte tenu de leurs positions et activités différentes et hiérarchisées dans le monde du travail et dans la société, femmes et hommes ne sont pas confrontés exactement aux mêmes enjeux du point de vue de la construction de leur santé et de leur santé mentale au travail.

Avancer dans la compréhension de ces processus impose la combinaison de méthodes statistiques et qualitatives, les secondes étant un « garde-fou », indispensable si l'on souhaite, comme c'est notre cas, conserver une vigilance critique eu égard à la notion de « RPS » et des limites dont elle est porteuse. C'est d'autant plus le cas lorsque qu'on cherche à l'approcher en termes d' « exposition à des facteurs de risques »[1], puisque cette formulation présuppose, qu'on le veuille ou non, l'idée selon laquelle un « opérateur », fondamentalement passif, fait face à un environnement extérieur porteur de facteurs potentiellement dangereux. Cette vision « toxicologique » des « RPS » fait l'impasse sur l'activité de travail, activité au travers de laquelle le sujet s'approprie subjectivement les conditions et prescriptions de cette activité, de manière toujours singulière et contextualisée (Clot, 2010). Or l'approche statistique en termes de « facteurs » amène à décontextualiser ces derniers, comme si chacun de ces « facteurs » pouvait être isolé de la configuration concrète qui est celle de l'activité de l'opérateur-trice et dans laquelle il interagit. Or, si tant est que l'on peut raisonner en termes de « facteurs » - mais on voit alors combien la notion de « dimension »

[1] On mettra donc souvent cette expression entre guillemets.

convient mieux – ces derniers sont en interaction dans une situation d'activité concrète, et c'est dans cette interaction qu'ils deviennent tantôt ressources, tantôt contraintes, et parfois délétères.

Ainsi, les limites des analyses statistiques de type « toutes choses égales par ailleurs » (« TCPA » dans la suite du texte) ont bien été établies dès lors qu'on cherchait à comprendre les sources des inégalités salariales entre les deux sexes. Elles conduisent à minorer considérablement les phénomènes de discrimination en faisant l'impasse sur le fait que les emplois et les professions sont généralement définis et construits de manière genrée, la naturalisation/invisibilisation des compétences féminines conduisant à sous-classer et à sous rémunérer les professions et les postes attribués principalement aux femmes. Et les stéréotypes de genre sont mobilisés jusque dans les tâches concrètes réalisées y compris pour des postes de travail ayant les mêmes appellations (Fortino, 2002 ; Messing 2002 ; 2009). D'où la contre-formulation en termes de « toutes choses inégales par ailleurs » souvent utilisée par les chercheuses féministes.

Comme l'indique P. Molinier (2008, p. 112)., *« Interroger la santé au travail dans une perspective de genre signifie donc mettre en place une grille de lecture tout à fait complexe qui n'a rien à voir avec « la variable sexe », c'est-à-dire une approche qui consisterait à vouloir comparer toutes choses égales par ailleurs, la santé des femmes à celle des hommes. La plupart des hommes et des femmes n'exercent pas les mêmes métiers et quand ils le font ils ne sont pas soumis aux mêmes contraintes et attentes. Ce sont ces différenciations qui sont intéressantes à prendre en compte. En revanche, en matière de santé mentale, on ne peut pas dire que les femmes vont moins bien que les hommes ou le contraire. Ce type de généralité n'a pas de sens* ». Dit autrement, la manière dont interagissent l'ensemble des dimensions d'une situation d'activité de travail est susceptible de se traduire très différemment d'un individu à l'autre, entre autres selon son genre. Cette conviction nous a animés tout au long de cette recherche, en particulier quand il s'est agi de construire une unité originale d'observation que nous avons baptisée celle des « familles professionnelles sexuées ».

Et c'est avec cette vigilance que nous avons pensé utile d'examiner plus avant ce que l'approche statistique permettait d'établir, de préciser, ou de poser comme questions, sur les liens entre « exposition aux RPS », « genre », et « santé mentale », notamment à l'aide de l'enquête SUMER-2010. Cette dernière a en effet introduit un nouveau module sur la santé mentale (« HAD »), et ayant complété le questionnaire de Karasek avec une partie du questionnaire de Sigriest.

Nous sommes partis des quatre constats initiaux suivants, établis par la littérature :

- les deux sexes[2] ne présentent pas le même état de santé mentale, les femmes semblant plus concernées que les hommes par les symptômes anxiogènes et dépressifs [3];

[2] Le sexe (biologique) étant ici l'indicateur du genre (social), dont l'appréhension passe, pour l'essentiel par d'autres approches que l'approche statistique, même si cette dernière peut être éclairante : par exemple la composition de sexe des professions est un bon indicateur de leur

- les deux sexes ne sont pas « exposés » au même degré et aux mêmes modalités de « RPS » ;
- les deux phénomènes précédents ont des liens probables, des relations plus générales ayant été par ailleurs mises à jour entre « exposition aux RPS », et santé mentale ;
- ils sont, pour une part probablement importante, imputables à la répartition différenciée des deux sexes dans le monde du travail (emploi, conditions et situations de travail)

Ce rapport se compose de deux parties :

1- Exploitations secondaires de l'enquête SIP-2006 de l'enquête SUMER-2003.

2- Exploitations de l'enquête SUMER-2010

caractère plus ou moins genré, d'où notre réflexion en termes de « familles professionnelles sexuées ».

[3] On sait que l'expression du mal-être est socialement très différenciée, notamment selon le milieu social et le genre. Si les femmes sont plus sujettes aux symptômes dépressifs et aux tentatives de suicide, les hommes le sont davantage à l'alcoolisme et au suicide. Cf. Cousteaux et Pan Ké Shon (2008)

I-APPORTS DES ENQUETES SIP-2006 et SUMER-2003

I-1 ENQUETE SIP-2006

Elle porte sur un échantillon plus modeste que celui de l'enquête SUMER –13 700 individus, dont 8 000 en emploi , contre près de 50 000 – mais présente l'intérêt d'inclure près de 6 000 personnes qui ne sont pas en emploi (chômeuses ou inactives au sens de l'INSEE), de contenir des questions absentes de l'enquête SUMER sur les situations et parcours familiaux, sur la « conciliation » travail/famille, et un questionnaire sur l'état de santé mentale qui semble se révéler nettement plus performant que celui de l'enquête SUMER. Il s'agit du questionnaire MINI (« Mini International Neuropsychiatric Interview »).

I-1-1 Santé mentale, situation au regard de l'activité professionnelle, et sexe

Cette enquête confirme d'abord, après bien d'autres, que, tel, qu'il est appréhendé par ce type de questionnaire, l'état de santé mentale des femmes apparaît relativement dégradé eu égard à celui des hommes, et ce en population générale comme en population en emploi.

T.1-Fréquence (%) de troubles de santé mentale, sexe, population générale et population en emploi

	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
	Pop. générale	Pop. générale	Pop. emploi	Pop. emploi
Au moins 3 symptômes dépressifs	4,6	**9,9**	3,8	**8,0**
Au moins 3 symptômes d'anxiété	3,8	**7,9**	3,3	**6,7**

Lecture : 4,6% des hommes déclarent au moins trois troubles dépressifs

Afin d'évaluer plus précisément l'inégalité entre les sexes du point de vue de la fréquence des troubles mentaux déclarés, nous utilisons l'indicateurs des « odds ratio » (OR) - rapport de probabilités, ou « rapport de côtes »[4].

[4] L'Odds Ratio (OR) est une rapport de probabilités qu'un événement se produise (par exemple un fort taux d'anxiété) d'une part dans les circonstances 1 (ou pour la population 1) et , d'autre part, dans la circonstances 0 (ou pour la population 0) : si p0 est la probabilité que l'événement se produise dans la circonstance/population 0 et p1 celle qu'il arrive dans la circonstance/population 1, l'odd ratio se calcule de la manière suivante : OR = p1/(1-p1) / p0/(1-p0) Si, en pratique, p0 et p1 sont des pourcentages observés/relevés, la formule devient : OR = p1/(100-p1) / p0/(100-p0)

T.2-Odds Ratio (O.R.) Femmes/Hommes : fréquence de troubles de santé mentale, sexe, population générale et population en emploi

	Pop. générale	Pop. emploi
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,28	2,20
Au moins 3 symptômes d'anxiété	2,16	2,10

Lecture : Une femme a une probabilité supérieure de 128% à celle des hommes de déclarer au moins 3 symptômes dépressifs en population générale, de 120% en population en emploi.

La fragilisation relativement plus fréquente de la santé mentale des femmes se vérifie quelle que soit la situation au regard de l'emploi et de l'activité : en emploi, en recherche d'emploi, en retraite, eu foyer.

T.13-Fréquence (%) de troubles de santé mentale, sexe, et situation d'activité

HOMMES	EMPLOI	CHOMAGE	RETRAITE	FOYER
Au moins 3 symptômes dépressifs	3,8	12,8	2,6	8,3
Au moins 3 symptômes d'anxiété	3,3	8,2	2,6	8,3

FEMMES	EMPLOI	CHOMAGE	RETRAITE	FOYER
Au moins 3 symptômes dépressifs	8,0	16,5	8,4	12,7
Au moins 3 symptômes d'anxiété	6,7	12,7	6,6	9,0

Lecture : 3,8% des hommes en situation d'emploi déclarent au moins trois troubles dépressifs

Etre en emploi « protège »[5] les individus des deux sexes d'une santé mentale dégradée, puisque les chômeurs, et dans une mesure à peine moindre les personnes au foyer, présentent nettement plus souvent que les personnes en emploi – de l'ordre de deux fois plus – des troubles psychiques. C'est une donnée majeure, qui rappelle la puissance des « effets de sélection » - dits aussi « effets du travailleur sain » - au terme desquels – et ce notamment dans un contexte de chômage de masse -, d'une part, la population au travail est dans l'ensemble sélectionnée *via* une meilleure santé (physique et mentale » parmi la population en âge de travaillée, d'autre part, et parmi la population au travail, celle qui est à un moment donné est surexposée à des conditions de travail physiquement et/ou mentalement pénibles peut se révéler, paradoxalement, en meilleure santé que d'autres travailleurs.

Comment ce phénomène se différencie-t-il selon le sexe ? On constate d'abord que, quelle que soit la situation au regard de l'activité, les troubles de santé

[5] Cette formule doit être prise avec précaution compte tenu de ce que nous précisons ensuite : il vaut mieux parler d' « association », voire de « corrélation », sans présupposer que la causalité aille dans le sens d'une « protection » par la situation d'emploi, puisque la causalité inverse – sont recrutés et maintenus dans l'emploi des personnes sélectionnées par leur bonne santé - est envisageable.

mentale déclarés restent plus fréquents chez les femmes. On relève ensuite que le chômage se traduit plus nettement chez les hommes que chez les femmes par une fréquence supérieure des troubles mentaux eu égard à une situation d'emploi. C'est particulièrement vrai pour les symptômes dépressifs. La retraite exprime un phénomène inverse, puisque pour les deux types de troubles, dépression et anxiété, les hommes à la retraite semblent en meilleure santé mentale que ceux qui occupent un emploi, alors que les femmes retraitées déclarent un état de santé mentale comparable à celles qui travaillent. Concernant enfin la population « au foyer », il convient de distinguer soigneusement les deux sexes. Les hommes concernés sont, on le sait, fort peu nombreux, et sont très généralement des inactifs fortement contraints - « chômeurs découragés » ou/et en situation de handicap ou d'invalidité. Il n'est pas surprenant que leur état de santé mentale déclaré soit médiocre, nettement plus proche de celui des chômeurs que de celui des hommes qui sont au travail. Concernant les états d'anxiété, la fréquence est d'ailleurs du même ordre dans les deux catégories. Les femmes « inactives », bien plus nombreuses que les hommes, déclarent un état de santé mentale intermédiaire entre celui des chômeuses et celui des femmes en emploi pour ce qui est des troubles de l'anxiété, et plus proche des premières pour ce qui est des troubles dépressifs. Tout se passe donc comme si une partie des femmes inactives professionnellement en âge de travailler se trouvaient écartées de l'emploi au travers d'effets de sélection par la santé mentale.

T.4- Odds Ratio (O.R.) Fréquence de troubles de santé mentale selon la situation d'activité et le sexe

	O.R. Chôm./empl hommes	**O.R. Chôm./empl femmes**	**O.R. Retr./empl hommes**	**O.R. Retr./empl femmes**
Au moins 3 symptômes dépressifs	3,71	2,27	0,67	1,06
Au moins 3 symptômes d'anxiété	2,62	2,01	0,77	0,99

Lecture : un homme au chômage a une probabilité de 221% supérieure à celle d'un homme en emploi de déclarer au moins trois troubles dépressifs

	O.R. Foyer/emploi hommes	**O.R. Foyer/emploi femmes**
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,30	1,67
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,65	1,38

I-1-2 Santé mentale, situation de famille, et sexe

La situation de famille est également associée à l'état de santé mentale, et ce pour les deux sexes mais de manière plus marquée pour les hommes. Chez ces derniers ce lien est vrai pour les deux types de troubles – anxiété comme troubles dépressifs – mais chez les femmes il est atténué concernant l'anxiété. Dit autrement, la différence de sexe se manifeste ici surtout au plan de la dépressivité. Chez les deux sexes c'est la situation de vie seul-e avec enfants qui est la plus associée à une santé mentale fragilisée : par exemple la fréquence de troubles dépressifs chez les hommes est de 8 % chez ceux qui vivent seuls et sans enfants contre 6,3 % chez ceux qui vivent seuls mais ont au moins un enfant ; chez les femmes seules et sans enfant elle est de 12,6 % contre 8,3% chez celles qui sont seules mais avec enfant(s)[6]. Et si le nombre d'enfants ne semble pas jouer sur l'état de santé mentale des hommes vivant en couple, ce n'est pas le cas chez les femmes. Chez ces dernières il semble se dégrader avec le nombre d'enfant, dès la présence d'un enfant, cela étant particulièrement net pour les symptômes dépressifs : présenter au moins trois symptômes de dépression est le fait de 3,7 % de celles qui n'ont pas d'enfant, 5,5 avec un enfant, 4,8 avec deux, et 5,5 avec trois enfants ou plus.

T.5- Fréquence (%) de troubles de santé mentale, situation de famille, et sexe
(Population en emploi)

	HOMMES			
	Vivant seul		**En couple**	
	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)
Au moins 3 symptômes dépressifs	6,3	8,0	2,3	2,7
Au moins 3 symptômes d'anxiété	2,4	7,2	3,1	3,0

	FEMMES			
	Vivant seule		**Vivant en couple**	
	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)
Au moins 3 symptômes dépressifs	8,3	12,6	4,1	7,0
Au moins 3 symptômes d'anxiété	6,1	8,2	4,1	6,8

Lecture : 6,3% des hommes vivant seul et n'ayant pas d'enfant déclarent au moins trois symptômes dépressifs.

[6] Mais les femmes sont nettement plus nombreuses dans cette situation – dans l'enquête SIP, n= 267, contre 120 – et on sait que ce sont elles qui ont très généralement la charge quotidienne des enfants.

On peut tenter d'appréhender plus finement « l'effet » différencié selon le sexe de la situation de famille sur l'état de santé mental en calculant les « Odds Ratios » mettant en relation, pour chaque sexe, l'« effet » de la situation de famille.

En l'absence d'enfants, le seul cas de figure où vivre seul est associé à de moindres troubles de santé mentale que vivre en couple concerne les hommes, mais sur le seul plan de l'anxiété. Chez les femmes, la vie seul-e est effectivement moins nettement associée à une dépressivité accrue.

T.6- Odds Ratio (O.R.) Fréquence de troubles de santé mentale, situation de famille et le sexe (Population en emploi)

	OR seul-e-s avec enfant(s)/couples avec enfant(s)		**OR seul-e-s sans enfant(s)/couples sans enfant(s)**	
	H	**F**	**H**	**F**
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,87	2,12	3,09	1,91
Au moins 3 symptômes d'anxiété	**0,76**	1,54	2,50	1,22

Lecture : un homme vivant seul et ayant au moins un enfant a une probabilité de 187% supérieure à celle d'un homme vivant en couple ayant au moins un enfant déclarer au moins trois troubles dépressifs

Les femmes qui sont seules pour élever les enfants sont fragilisées dans leur santé mentale, notamment sur le plan de la dépréssivité. Mais quand elles sont en couple la présence des enfants est associée à une probabilité plus élevée des deux types de troubles de santé mentale (dépression et anxiété), ce qui est beaucoup moins le cas chez les hommes (dont les troubles dépressifs ne sont guère plus élevés que chez ceux qui sont en couple sans enfant, et dont les troubles de l'anxiété ne sont pas plus élevés que chez ces derniers).

T.7- Odds Ratio (O.R.) Fréquence de troubles de santé mentale, situation de famille et le sexe

	OR seul-e-s avec enfant(s)/seul-e-s sans enfant(s)		**OR couple avec enfant(s)/couples sans enfant(s)**	
	H	**F**	**H**	**F**
Au moins 3 symptômes dépressifs	1,29	**1,61**	1,20	**1,78**
Au moins 3 symptômes d'anxiété	3,16	1,36	0,96	**1,72**

Lecture : un homme vivant seul et ayant au moins un enfant a une probabilité de 129% supérieure à celle d'un homme vivant seul et n'ayant pas d'enfant déclarer au moins trois troubles dépressifs

Dernière donnée issue de l'enquête SIP pour laquelle la question n'est pas posée dans SUMER, celle concernant la « facilité de conciliation » du travail avec les

obligations familiales. Pour les deux sexes, connaître des difficultés de conciliation est associé de manière très nette à des troubles de santé mentale plus fréquents. S'agissant de troubles dépressifs ils sont, pour chaque sexe, deux fois plus fréquents chez les individus qui déclarent connaître des difficultés de conciliation. Pour les symptômes anxieux le phénomène est encore plus marqué pour les hommes (O.R. : 3,25 contre 2,26 chez les femmes). Ce résultat « contre intuitif » par rapport aux représentations communes selon lesquelles la charge de la difficile conciliation entre vie de travail et vie de famille ne pèserait pour l'essentiel que sur les femmes mériterait d'être creusé plus avant.

T.8-Santé mentale, difficulté de conciliation travail/obligations familiales et sexe (%)

	Pas de difficulté de conciliation		**Difficulté de conciliation**	
	H	F	H	F
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,8	7,2	7,1	14,4
Au moins 3 symptômes d'anxiété	2,6	6,1	7,9	12,9

Lecture : 2,8% des hommes déclarant ne pas avoir de difficultés de conciliation déclarent au moins trois symptômes dépressifs.

Cela dit, quand les enquêté-e-s déclarent des difficultés de conciliation, la fréquence des troubles de santé mentale est toujours nettement plus élevée chez les femmes (deux fois plus pour les troubles dépressifs, une fois et demi plus élevée pour les troubles anxiogènes).

I-1-3 Santé mentale, sentiment de sécurité d'emploi, et sexe

Citons enfin une donnée issue de SIP-2006 que nous pourrons comparer avec une donnée de même type pour SUMER-2010, relative aux liens entre l'insécurité de l'emploi et santé mentale. Chez les deux sexes ce lien est très net : la peur de perdre son emploi est fortement associée à des troubles de santé mentale, et ce de manière un peu plus marquée pour les deux types de troubles de santé mentale chez les hommes que chez les femmes («au moins trois troubles dépressifs » : O.R. 4,70 contre 4,01 ; « au moins trois troubles d'anxiété » : O.R. 3,79 contre 3,18)

T.9- Santé mentale, crainte sur l'emploi et sexe (%)

	Ne craint pas perte emploi		**Craint perte emploi**	
	H	F	H	F
Au moins 3 symptômes dépressifs	2,9	6,8	12,4	22,8
Au moins 3 symptômes d'anxiété	2,6	6,0	9,3	17,0

Lecture : 2,9% des hommes déclarant ne pas craindre pour leur emploi déclarent au moins trois symptômes dépressifs.

A priori, le sentiment de sécurité ou d'insécurité d'emploi devrait être étroitement associé au statut-même de l'emploi occupé, et les salariés sur statut précaire – principalement en CDD, intérim ou en emploi aidé – devraient présenter une santé

mentale nettement fragilisée relativement à celle des salariés à statut stable – fonctionnaires ou en CDI. Or le phénomène est nettement plus nuancé. Ce n'est que chez les hommes que l'on trouve ce lien entre statut d'emploi et état de santé mentale. Et si la crainte de perdre son emploi est sensiblement plus élevée chez les salariés à statut instable – de l'ordre de trois fois plus – elle reste très minoritaire, ne dépassant guère un cinquième chez les hommes. Et elle n'est pas absente chez les salariés à statut stable. Cette crainte est légèrement plus élevée chez les hommes, quel que soit leur statut d'emploi (stable/instable), alors que l'emploi instable est plus fréquent chez les femmes. Cela signifie-t-il qu'il est plus banalisé chez elle ? Ou/et que la persistance de la division sexuée des rôles sociaux rend les hommes plus sensible à cette dimension de l'emploi, en tant que principal pourvoyeur de ressources du ménage ? Nous reprendrons plus loin cette question à l'aide de SUMER-2010, et nous verrons que cela permet de confirmer et de préciser à la fois cette différence selon le sexe, et l'indépendance relative entre statut objectif d'emploi et sentiment subjectif d'insécurité d'emploi.

T10- Crainte sur l'emploi, statut d'emploi et sexe (%)

	Ne craint pas perte emploi		**Craint perte emploi**	
	H	F	H	F
Emploi stable	93,0	93,9	7,0	6,1
Emploi instable	78,2	83,8	21,8	16,2

Lecture : 93% des hommes en emploi stable ne craignent pas une perte emploi

T.11- Santé mentale, statut d'emploi et sexe (%)

	Emploi stable		**Emploi instable**	
	H	F	H	F
Au moins 3 symptômes dépressifs	3,4	8,0	6,0	8,4
Au moins 3 symptômes	3,1	6,9	4,6	8,2

Lecture : 3,4% des hommes en emploi stable déclarent au moins trois symptômes dépressifs

I-2 ENQUETE SUMER 2003

1-2-1 Différence de sexe dans « l'exposition aux facteurs psychosociaux »

Les analyses publiées par la Dares à partir de cette enquête ont confirmé une « surexposition » des femmes aux RPS (Guignon, Niedhameer et Sandret, 2008) Leur probabilité d'être exposées à la tension au travail (d'être en « job strain » ou « quadrant tendu » au sens de Karasek) est alors nettement supérieure: 28,2% des femmes sont concernées, contre 19,6% des hommes. Soit une différence relative de 61% en termes de « rapports de cotes ».

En examinant une par une les trois dimensions du modèle de Karasek, si les différences globales sont nulles ou faibles sur les dimensions de «soutien social» et de « demande psychologique », elles sont plus visibles en matière de « latitude décisionnelle » (médiane des scores des réponses à ce volet du questionnaire : 68,6 contre 71,6). Cette différence selon le sexe subsiste « toutes choses égales par ailleurs » dans un modèle de régression logistique contrôlant le jeu d' un grand nombre de variables socio-démographiques et de conditions de travail sur la probabilité d'être dans « le quadrant tendu » (probabilité 33% supérieure pour une femme). Citons parmi les autres variables :

- relever de la csp « employés de commerce et de service » (plus 21% par rapport à la csp de référence : ouvriers non qualifiés), ou relever de la csp « cadres » (moins 48% / ouvriers non qualifiés) ;
- travailler dans la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (plus 68% par rapport à la branche de référence des industries manufacturières), l'hôtellerie-restauration (plus 48%), les activités financières (plus 34 %) ;
- connaître des « tensions fréquentes avec le public » (plus 71%) ;
- subir au moins trois « contraintes de rythme de travail » (plus 69%) ;
- « travailler en équipe » (plus 24%).

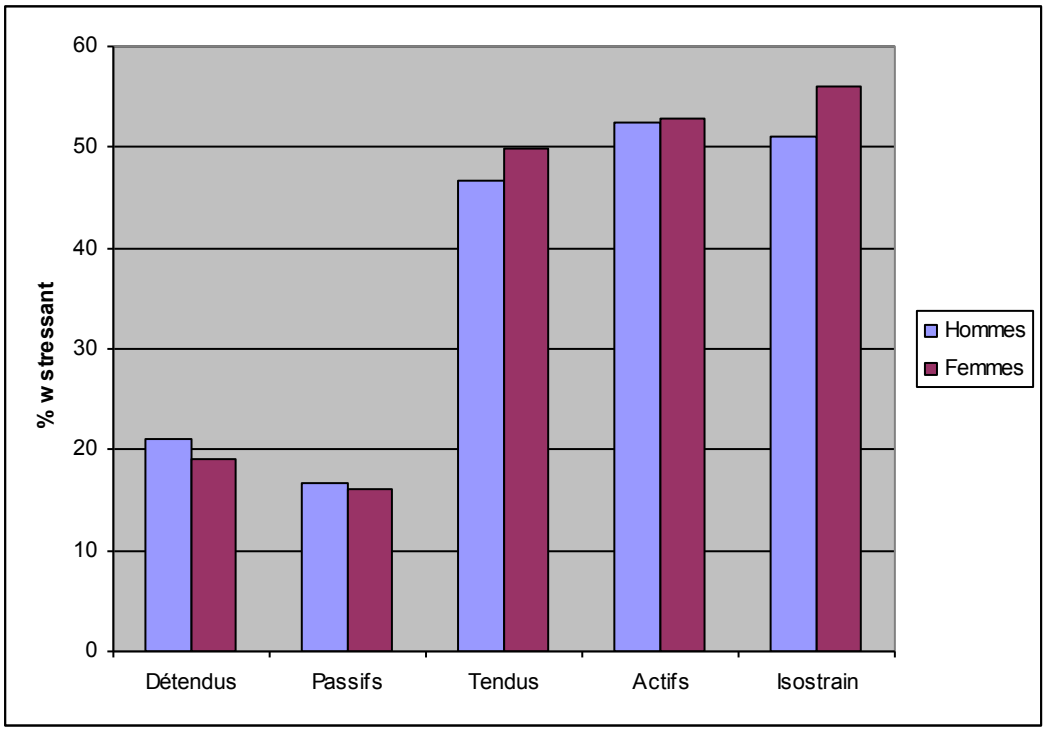
Cette énigme de la persistance d'un « effet propre du sexe » suscite deux interprétations possibles. 1- Toutes les caractéristiques professionnelles ou extra-professionnelles associées *ou* intriquées au genre et « surexposant » aux « RPS » ne sont pas renseignées dans les questionnaires. On pense ici aux conditions de la vie familiale et aux conditions de sa « conciliation » avec la vie professionnelle, absentes du questionnaire SUMER (en 2003 comme en 2010). Plus largement sur les six dimensions retenues par le collège d'expertise sur les RPS (Gollac et Baudier, 2011) certaines sont peu ou pas renseignées dans ce questionnaire : l'axe 2 (« exigences émotionnelles ») et l'axe 5 (« conflits de valeurs »). 2- Toutes les caractéristiques professionnelles ou extra-professionnelles associées ou intriquées au genre et « surexposant » aux « RPS » ne sont pas saisissables par questionnaire, et échappent par là même, comme nous le soulignons en introduction, à un raisonnement en termes de « facteurs »et de leurs « effets propres » « toutes choses « égales par ailleurs ». C'est avec ces questions en tête que nous avons travaillé sur l'enquête SUMER-2010.

I-2-2 Stress perçu, stress au sens de Karasek : deux notions très éloignées

L'enquête SUMER-2003 comportait deux questions intéressantes qui ont disparu dans la version 2010 du questionnaire, relatives à l'auto-évaluation du caractère « stressant », et « fatigant » du travail. Il est donc possible de mettre en relation les réponses à ces questions avec les indicateurs de stress professionnel au sens de Karasek : probabilité d'être dans le « quadrant tendu » (« job strain »), probabilité d'être dans le « quadrant tendu » et de ne bénéficier que d'un faible soutien social (« isostrain »).[7]

Pour les deux sexes – avec très peu de différences entre eux -, toutes csp confondues, la proportion des salariés qui déclarent leur travail très « stressant » est plus importante chez les « actifs » que chez les « tendus ». La notion d' « isostrain » quant à elle apparaît plus proche de celle de stress professionnel vécu, dans la mesure où c'est chez les salariés – femmes comme hommes – qui y sont le plus soumis que l'on déclare son travail le plus souvent comme « très stressant ».

Gr.1-Travail « très stressant », position dans le modèle de Karasek, et sexe (Sumer 2003)

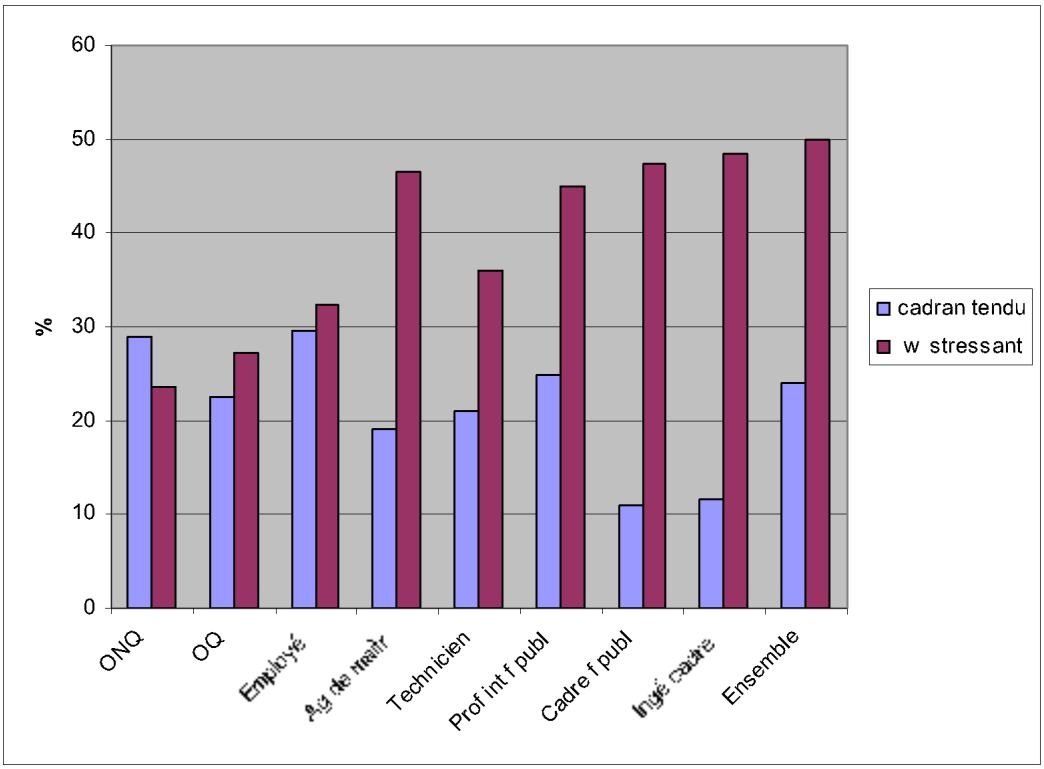


Lecture : Parmi les « détendus » au sens de Karasek, 21,1% des hommes et 19,1% des femmes déclarent un travail très « stressant » (score d'au moins 8/10)

[7] Le croisement des deux premières dimensions, ou axes, du modèle de Karasek –« latitude décisionnelle » et « demande psychologique » - définit quatre quadrants : « détendus » (faible demande, forte latitude), « actifs » (forte demande, forte latitude), « passifs » (faible demande, faible latitude), « tendus », ou en « job strain » (forte demande, faible latitude). L'ajout de la troisième dimension, le « soutien social » permet de définir la population en « isostrain », combinant « job strain » et faible « soutien social ».

L'écart entre les notions de « job strain » et de « stress vécu » est d'autant plus important que l'on s'élève dans la hiérarchie socioprofessionnelle, pour atteindre son maximum chez les cadres, du public comme du privé. Ils sont suivis par les agents de maîtrise et les professions intermédiaires de la fonction publique, qui déclarent leur travail comme très « stressant » dans des proportions comparables, mais chez qui le taux de « job strain » au sens de Karasek est nettement plus élevé que chez les cadres. On trouve enfin les salariés moins qualifiés, employés et ouvriers, chez qui le travail est moins souvent déclaré très « stressant », et qui sont par contre en forte proportion dans le quadrant « tendu », ou en « job strain ».

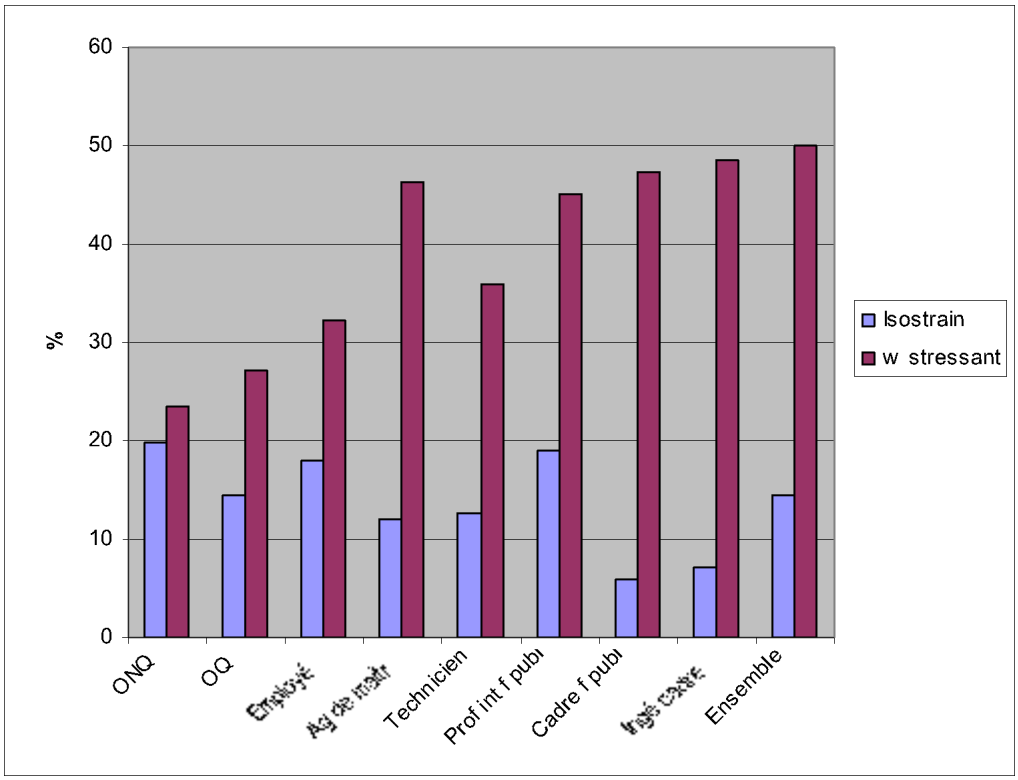
Gr.2- Travail « très stressant » et « job strain » au sens de Karasek, et csp (Sumer 2003)



Lecture : Chez les ONQ, 28,9% sont dans le quadrant tendu, 22,6% déclarent leur travail « très stressant » (score d'au moins 8/10)

On retrouve cette tendance, s'agissant de l'écart entre la notion, plus restrictive que celle de « jobtsrain », celle d' « isostrain », et celle de « stress professionnel vécu », qui tend à s'accroître avec le niveau de qualification.

GR.3-Travail « très stressant » et « isostrain » au sens de Karasek selon la csp (Sumer 2003)

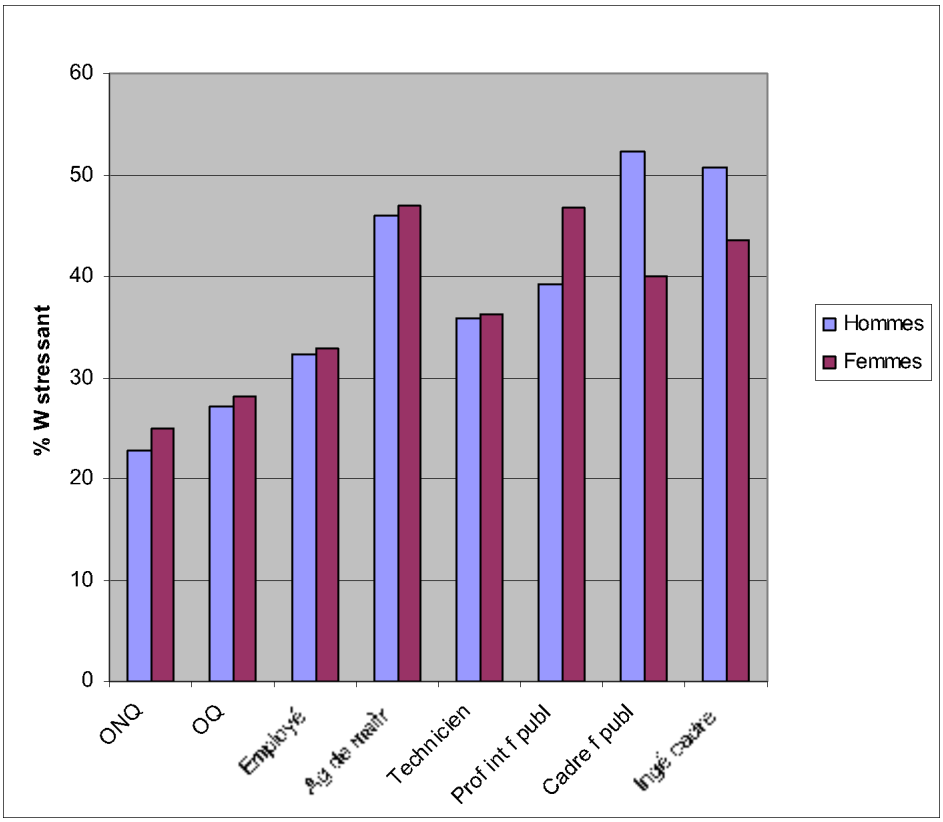


Lecture : Chez les ONQ, 19,8% sont en « isostrain », 23,5% déclarent leur travail « très stressant » (score d'au moins 8/10)

La notion de « travail stressant » est donc plus étroitement associée au fait d'être « actif » au sens de Karasek, qu'à celles d'être en « job strain » ou même en « isostrain ». En même temps ces deux dernières notions ne sont pas entièrement disjointes, puisqu'après les « actifs », c'est chez les salariés en « isostrain » ou en « job strain » que l'on trouve le plus de salariés déclarant leur travail très stressant.

La tendance est la même chez les hommes et chez les femmes : on déclare son travail d'autant plus stressant que l'on a une position élevée dans la hiérarchie professionnelle. Mais des différences apparaissent au niveau des catégories qualifiées : chez les professions intermédiaires de la fonction publique ce sont les femmes qui déclarent le plus souvent leur travail stressant ; c'est l'inverse chez les cadres, qu'il s'agisse des cadres du public ou du privé.

Gr.4-Travail « très stressant », csp et sexe (Sumer 2003)



Lecture : chez les ONQ, 22,7% hommes et 25% des femmes déclarent leur travail « très stressant » (score d'au moins 8/10)

Les réponses à la question « votre travail est-il *fatigant ? »* sont nettement moins différenciées selon les csp que celles à la question « votre travail est-il *stressant ?* ». Le pourcentage de ceux qui déclarent leur travail très fatigant va de 36% chez les techniciens à 57% chez les professions intermédiaires du public, cette différenciation étant un peu plus marquée chez les femmes. Pour les deux sexes c'est pour cette catégorie professionnelle que le travail est perçu le plus souvent comme fatigant *et* stressant.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs »a permis de préciser les modalités de cette distance entre les notions de « stress perçu » et de « job strain » (Annexe 1, qui présente un modèle de régression – appliqué aux deux sexes ensemble, puis à chaque sexe séparément - avec deux variantes, la seconde introduisant deux variables supplémentaires : déclarer son travail très fatigant, ne pas être satisfait de son travail). Il s'en dégage les observations suivantes :

- quand il est appliqué aux hommes et aux femmes ensemble, la variable de sexe n'apparaît pas jouer de manière statistiquement significative ; et très peu de nuances séparent les deux sexes quand le modèle est appliqué à chaque sexe séparément ;
- les résultats des deux variantes du modèle sont proches : déclarer son travail très fatigant, comme déclarer son travail très insatisfaisant sont des variables de premier rang jouant fortement TCEPA sur le stress perçu : O.R de 3 à 4 pour la première, de plus de 2 pour la seconde) ; l'introduction de ces deux variables ne modifie guère l'O.R. des autres variables ;

- c'est bien la « demande psychologique » qui est celle des trois dimensions du modèle de Karasek qui joue de très loin le plus fortement (O.R de 2,8 à 3,2 dans la première variante du modèle, réduit à 2,3 à 2,8 dans la seconde) TCEPA sur le stress perçu. Chez les femmes cela semble encore plus net que chez les hommes. Avoir un faible soutien social joue également, mais nettement moins (O.R de 1,3 à 1,6). Et avoir peu de latitude décisionnelle joue très peu, et dans le sens d'un stress perçu… plus faible.
- Les tensions avec le public (O.R. de 2,5 à 2,9) jouent aussi fortement dans le sens d'un stress perçu fort, de même que le fait de subir de fortes contraintes de rythme (O.R. de 1,3 à 2, 3, selon le nombre de ces contraintes et selon le sexe, chez les femmes le stress perçu y semblant plus sensible à cette dimension du travail) ;
- Enfin, appartenir à une des catégories professionnelles à responsabilité hiérarchique ou technique (maîtrise, cadres, ingénieurs) est un facteur aggravant du stress professionnel perçu (O.R. de 1,4 à 2,2).
- L'âge et l'ancienneté jouent peu, mais toujours dans le sens d'un fort stress perçu ; la quotité de temps de travail et ses modalités, choisies ou non, ne jouent pas ; le statut d'emploi joue, mais peu, être précaire étant une variable « protectrice » TCEPA

II –APPORTS DE L'ENQUETE SUMER 2010

Le questionnaire intègre deux nouveautés importantes pour notre recherche :
-une partie du questionnaire Sigriest (reconnaissance/incertitude sur le travail et sur l'emploi : 14 questions ;
- un questionnaire sur la santé mentale « HAD » (*Hospital Anxiety and Depression Scale* : 7 questions dépression, 7 questions anxiété)

Il faut noter également que le champ de l'enquête a un peu changé, ce qui peut expliquer aussi une partie des différences entre 2003 et 2010 : SUMER 2010 élargit son champ à la Fonction Publique d'Etat, à titre expérimental, à la fonction territoriale, aux gens de mer ainsi qu'au D.O.M de l'Ile de la Réunion.

Sur les six dimensions des risques psychosociaux retenues par le collège d'expertise sur le suivi statistique de ces risques, quatre sont bien couvertes par le questionnaire, une l'est en partie – les « exigences émotionnelles » - et une dernière ne l'est pas du tout – les « conflits de valeur ». Or ces dimensions qui ne sont que partiellement ou pas du tout couvertes par l'enquête sont documentées par ailleurs comme révélant des différences entre les sexes.

« Exigences émotionnelles ». Quatre composantes de ces exigences sont retenues par le collège des experts, seule celle qui touche à la relation au public – être ou non en contact direct avec un public, si oui de vive voix ou/et par téléphone, vivre des tensions avec ce public - est présente dans le questionnaire SUMER. Par contre les composantes « empathie, contact avec la souffrance », « devoir cacher ses émotions » ou la « peur au travail » ne sont pas renseignées : les deux premiers indicateurs sont très défavorables aux femmes, le troisième aux hommes.

« Conflits de valeurs ». Deux composantes de ces conflits sont présentes dans d'autres enquêtes (dont SIP-2006) : les « conflits éthiques », et la « qualité empêchée ». La première est défavorable aux hommes, la seconde distingue peu les deux sexes.

Nous présentons dans les pages suivantes la liste des variables que nous avons construites et avec lesquelles nous avons travaillé, l'appellation que nous leur avons donné, ainsi que leur valeur pour l'ensemble de la population SUMER et pur chacun des deux sexes. La première (« stothad2 ») renvoie à l'état de santé mentale tel que renseigné par le questionnaire HAD. Celles qui suivent (« tendud », « isostraind », « cata ») sont les trois grands indicateurs synthétiques d'exposition aux RPS construits à partir du questionnaire de Karasek et de celui qui est extrait du questionnaire de Sigriest. Suivent des indicateurs plus spécifiques liés aux RPS, ainsi qu'à une série de caractéristiques individuelles, de situations d'emploi et de conditions de travail, que l'on retrouvera dans les analyses statistiques conduites.

T. 12-DICTIONNAIRE DES VARIABLES ET MOYENNES H/F

INDICATEUR	Tous	H	F	TRADUCTION
stothad2	15,28	13,31	17,67	% HAD total >21
tendud	27,32	24,43	30,89	% dans quadrant tendu
isostraind	17,25	15,9	18,91	% tendus sans soutien social (« isostrain)
cata	14,31	13,26	15,64	: % en « isostraind » et sans « récompense »
indkara				***Quadrants de Karasek***
1	21,46	23,57	18,86	Détendus
2	24,29	22,37	26,67	Passifs
3	26,93	29,63	23,58	Actifs
4	27,32	24,43	30,89	Tendus
depsy21	50,77	51,05	50,42	demande forte (DP>21)
latdec70	53,88	49	59,79	latitude faible (LD <=70)
soutsoc24	68,35	69,36	67,12	Soutien social faible (SC<=24)
recompa	57,78	55,89	60,07	récompense faible (recompsinv <= 21)
secempl	28,49	30,78	25,69	% réponses "d'accord…." à la Q33 : "ma sécurité d'emploi est menacée
chgsit	28,99	29,76	28,04	% réponses "d'accord…." à la Q31 : "Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans la situation de travail"
inquietu	11,2	11,77	10,5	% déclarant à la fois leur sécurité d'emploi menacée (Q33) et vivant ou s'attendant à vivre un changement indésirable dans la situation de travail (Q31)
mecosal	57,71	56,72	58,92	% réponses "pas d'accord et ça me dérange …." à la Q37 " Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant"
nonsal	31,27	30,68	31,98	% déclarant à la fois que, « vu tous (leurs) efforts », leur salaire n'est pas satisfaisant(Q36), leurs perspectives de promotion ne sont pas satisfaisantes(Q37) et leurs perspectives de promotion sont « faibles »(Q32)
tenspub				***Tension avec le public***
1	2,08	2,02	2,14	En permanence
2	9,69	8,95	10,4	Régulièrement
3	55,06	53,61	56,48	Occasionnellement
4	33,17	35,42	30,97	Jamais
agpsp				***Agressions physiques/sexuelles de la part du public***
2	1,02	0,95	1,12	une agression physique-sexuelle / 12 mois
3	0,72	0,75	0,67	> une agression physique-sexuelle / 12 mois
contens	12,2	11,46	12,97	% parmi ceux qui sont en contact au moins de vive voix en face à face avec le public qui vivent des situations de tension « en permanence » ou « régulièrement »
contfi	62,5	57,68	68,32	:% parmi les salariés se déclarant en contact avec le public au moins de vive voix en face à face
contfiagvdd				***Contact public et agressions verbales***
1	13,01	10,84	15,65	en contact de vive voix ET déclarant agression verbale
2	49,85	47,23	53,04	en contact de vive voix sans agression verbale
3	1,54	1,13	2,02	en contact par téléphone ET déclarant agression
4	11,55	9,41	14,14	en contact par téléphone sans agression verbale
5	0,98	1,28	0,63	sans contact ET déclarant agression verbale
6	23,07	30,11	14,52	sans contact, sans agression verbale

contfiagpdd				***Contact public et agressions physiques/sexuelles***
1	1,55	1,46	1,66	en contact de vive voix ET déclarent agression
2	60,9	56,29	66,56	en contact de vive voix sans agression
3	0,05	0,04	0,05	en contact par téléphone ET déclarant agression physique
4	13,04	10,42	16,26	en contact par téléphone sans agression physique
5	0,15	0,2	0,08	sans contact ET déclarant agression physique
6	24,32	31,59	15,38	sans contact, sans agression physique
contfiagvd	20,7	18,66	22,78	% agressés verbalement parmi ceux en contact de vive voix
contfiagpd	2,48	2,53	2,43	% agressés physiquement/sexuellement parmi ceux en contact de vive voix avec le public
agrepub	12,84	10,69	15,46	% en contact de vive voix et agressés (verbalement ou physiquement/sexuellement) parmi l'ensemble des salariés
confl	11,77	10,98	12,55	% de salariés en tension avec le public "en permanence" ou "régulièrement"
contconf	10,13	9,74	10,52	% de salariés en contact de vive voix et vivant "en permanence" ou régulièrement des tensions avec le public
contfiagv	12,98	10,81	15,63	% agressés verbalement et en contact de vive voix avec le public parmi les salariés
contfiagp	1,55	1,46	1,66	% agressés physiquement/sexuellement et en contact de vive voix avec le public parmi les salariés
vesda	22,33	22,17	22,53	% de salariés vivant actuellement au moins une situation difficile/dangereuse
preca				***Statut d'emploi***
1	17,51	15,26	20,23	fonctionnaire
2	70,9	73,75	67,46	cdi
3	11,59	10,99	12,31	précaire
nato	4,05	4,66	3,32	% étrangers
anci				***Ancienneté dans l'établissement***
1	30,76	30,53	31,05	Moins d'un an ancienneté
2	32,37	33,23	31,33	Entre 1 et 3 ans ancienneté
3	36,86	36,24	37,62	>3 ans ancienneté
agee				***Age***
1	19,88	19,99	19,75	Moins de 30 ans
2	27,1	28,11	25,88	30 à 39 ans
3	27,55	27,35	27,79	40 à 49 ans
4	25,47	24,55	26,58	50 ans et plus
taille				***Taille de l'établissement***
1	44,72	43,82	45,81	<50 salariés
2	32,51	33,91	30,83	50 à 500 salariés
3	22,77	22,27	23,37	500 salariés et +
tpcont				***Régime de temps de travail***
1	69,81	80,44	57,07	Temps complet choisi
2	12,83	4,36	22,97	Temps partiel choisi
3	9,85	12,15	7,09	Temps complet contraint
4	7,52	3,05	12,87	Temps partiel contraint
temp40	17,57	23,42	10,49	Travaille plus de 40h. Par semaine
noct	4,55	6,41	2,3	Travaille au moins 50 nuits par an
traveq	16,18	17,3	14,81	Travaille en équipe
period	10,15	8,63	11,99	Travaille en deux périodes (coupées)
depass	17,76	20,01	15,03	Travail effectif supérieur à l'horaire prévu, sans compensation, certains jours ou certaines semaines, "toujours", "souvent"
repos48	14,73	12,5	17,44	En général, n'a pas de repos d'au moins 48 heures consécutives au cours d'une semaine

syntt				***Contraintes temporelles***
1	50,93	44,98	58,13	< 3 contraintes temporelles
2	21,87	22,91	20,61	<3 à 6 contraintes temporelles
3	27,2	32,11	21,26	>6 contraintes temporelles
achim	33,13	37,59	27,72	Exposé à des agents chimiques
abio	22,28	15,88	30,02	Exposé à des agents biologiques
expo				***Expositions à des risques physiques ou environnementaux***
1	35,78	28,05	45,15	<3 expositions à des risques physiques ou environnementaux
2	36,65	34,3	39,5	3 à 6 expositions à des risques physiques ou environnementaux
3	27,56	37,64	15,36	>6 expositions à des risques physiques ou environnementaux
ritme				***Contraintes de rythme de travail***
1	43,86	42,37	45,65	<3 contraintes de rythme de travail
2	25,98	26,29	25,61	3 à 5 contraintes de rythme de travail
3	30,16	31,34	28,73	>6 contraintes de rythme de travail
rwsurv	73,85	72,74	75,21	Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie
manut20	5,68	7,01	4,06	Manutention manuelle plus de 10 H. par semaine
debou	22,36	24,5	19,78	Station débout ou piétinement plus de 20 h. par semaine
sono	10,58	13,43	7,13	Etre exposé à un bruit nocif plus de 20 h. par semaine
vibro	0,93	1,60	0,13	Vibrations des membres supérieurs plus de 20 h. par semaine
comhyg	55,09	56,02	53,97	Existence d'un CHSCT pour cet établissement
delegsynd	57,88	58,14	57,57	Présence de délégués syndicaux dans l'établissement ou l'entreprise
delegpers	62,83	63,37	62,18	DP, CE ou délégation unique dans l'établissement
intirpp		35,41	30,89	
docunic	52,91	54,11	51,46	Existence d'un document unique d'évaluation (DUE) des risques au cours des 12 derniers mois
meddue	43,79	42,37	45,5	Médecin du Travail consulté par la direction pour le DUE
planprev	42,61	44,51	40,32	Si oui, mise en œuvre d'un plan de prévention suite à l'évaluation des risques
retrai	10,84	11,73	9,76	Au cours des 12 derniers mois a interrompu ou refusé une tâche pour préserver sa santé ou sa sécurité
soutrait				***Sous-traitance***
1	73,25	67,76	79,84	Non
2	7,77	9,21	6,04	Oui, pour une faible partie de son activité
3	18,98	23,02	14,12	Oui, pour une partie importante de son activité
satistra	11,93	11,57	12,37	réponses « pas du tout d'accord » et « pas d'accord » à la question AQ45 : «Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de mon travail »
ae7	17,87	16,09	20,03	autoévaluation de son état de santé par le salarié (moyen, mauvais, très mauvais)
xarret	37,75	36,25	39,58	au moins un arrêt de travail (AM ou AT) / 12 mois
xjarret	46,83	44,6	50,71	au moins 3 jours de durée par arrêt de travail (AM ou AT) / 12 mois
malcro	13,96	13,16	14,94	a actuellement une ou plusieurs maladies chroniques
limit	7,23	7,34	7,11	limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement
survm	35,69	41,78	28,31	salarié sous surveillance médicale renforcée
qualorga	20,71	20,00	21,57	Qualité du poste du point de vue de l'organisation du travail aux yeux du médecin du travail, « mauvaise », « très mauvaise »

II- 1 Confirmation d'une sur-exposition des femmes aux RPS au sens de Karasek, mais recul de cette sur-exposition.

En 2010, la probabilité pour les femmes d'être dans le « quadrant tendu », ou en « jobstrain » reste supérieure à celle des hommes, mais la différence de probabilité se réduit nettement : le « rapport de côtes » est de 38% en 2010 contre 61% en 2003.

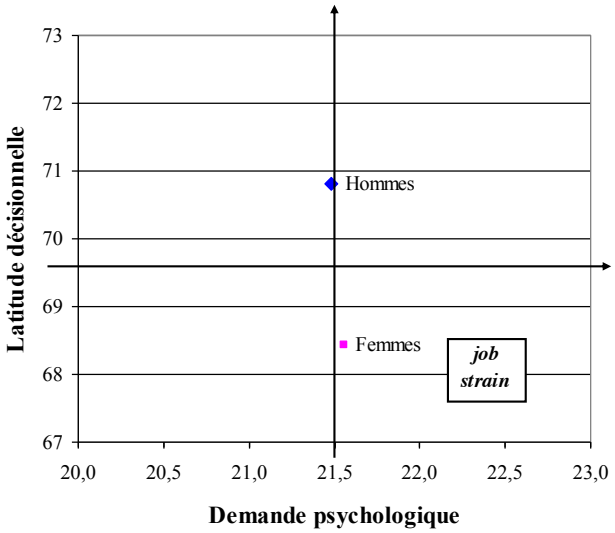
T.13- Salariés « tendus » selon le sexe (%)

	Hommes	Femmes
SUMER-2003 *	23,7	33,2
SUMER-2010 *	24,4	30,9

**Données pondérées, sans prise en compte de la (légère) modification du champ de l'enquête SUMER en 2010.*

On peut visualiser cet écart dans le graphique suivant, structuré par deux axes représentant les valeurs médianes en 2010 de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle[8].

Graphe 5.- Hommes et femmes dans l'espace du modèle de base de Karasek



[8] Source : DARES-DGT-DGAFP, enquête SUMER 2010 Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

On voit que les deux sexes continuent de peu se distinguer du point de vue de la « demande psychologique », mais se différencient du point de vue de la « latitude décisionnelle », plus faible chez les femmes.

Cette diminution de la surexposition féminine au « job strain » résulte d'une évolution plus défavorable aux hommes, notamment sur le plan de la demande psychologique.

D'autres indicateurs de cette surexposition féminine peuvent être mobilisés.

Notre indicateur de « charge compensée » (« isostraind »), intègre la troisième dimension dite « soutien social », du questionnaire de Karasek [9]

T.14-Salariés en « isostrain» selon le sexe (%)

	Hommes	Femmes
SUMER-2010	15,9	18,9

Rapport de côtes Hommes/Femmes : 1,45 en 2003, 1,23 en 2010.

Notre indicateur « Cata» (mettant en rapport charge, latitude décisionnelle, soutien social, et reconnaissance/rétribution)

T.15- Salariés en charge non compensée (« cata ») selon le sexe (%)

	Hommes	Femmes
Tendus, faible soutien social et faible récompense	13,3	15,6
autres	86,7	84,4
Total	100	100

On note que c'est le premier et le plus simple des indicateurs synthétiques, ou « job strain », qui signale le plus nettement une différence d'exposition aux RPS entre les sexes.

[9] Les seuils des sores des réponses sur chaque série de questions, utilisés pour les calculs de ces ratios, sont : Demande psychologique : supérieure à 21 ; Latitude décisionnelle : inférieur à 71 ; Soutien social : inférieur à 24 ; Rétribution-récompenses : inférieur à 22.

II-2 Role de la CSP et d'autres variables de base

L'exposition aux RPS est plus forte dans les catégories d'employé-e-s et d'ouvrier-e-s que dans celles de cadres et de professions intermédiaires. La « surexposition » des femmes aux RPS se vérifie dans toutes les grandes catégories socioprofessionnelles, même si elle est un peu moins marquée dans la catégorie des employé-e-s et de cadres. C'est chez les professions intermédiaires que l'écart relatif entre les sexes est le plus net. Et, d'un sexe à l'autre, les inégalités socioprofessionnelles se nuancent : chez les hommes ce sont les employés les plus exposés, chez les femmes les ouvrières non qualifiées.

T.16- Salariés en "job strain", CSP et sexe (%)

	H+F	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,5	15,4	18,7
Professions intermédiaires	25,7	22,8	28,8
Employés administratifs (public/privé)	35,2	33,1	35,9
Employés de service	31,1	29,4	30,2
Ouvriers qualifiés	25,7	25,0	33,2
Ouvriers non qualifiés et agricoles	32,1	30,2	36,7
Ensemble	27,3	24,4	30,9

Les mêmes tendances se retrouvent pour les deux indicateurs plus complets d'exposition aux RPS : surexposition globale des femmes, surexposition de ces dernières dans la plupart des catégories socioprofessionnelles – avec la nuance des employés, qui se confirme -, et protection relative chez les deux sexes des professions les plus qualifiées, intermédiaires et supérieures.

T.17 - Salariés en "isostrain", CSP et sexe (%)

	H+F	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,4	9,9	11,3
Professions intermédiaires	16,1	14,8	17,5
Employés administratifs (public/privé)	21,6	21,8	21,5
Employés de service	19,1	19,2	19,1
Ouvriers qualifiés	17,2	16,7	22,4
Ouvriers non qualifiés et agricoles	21,3	19,1	26,6
Ensemble	17,3	15,9	18,9

T.18- Salariés en charge non compensée (« cata »), CSP et sexe (%)

	H+F	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8,1	7,8	8,6
Professions intermédiaires	13,6	12,7	14,5
Employés administratifs (public/privé)	18,4	20,0	17,9
Employés de service	15,7	16,0	15,6
Ouvriers qualifiés	14,6	14,0	21,2
Ouvriers non qualifiés et agricoles	17,4	15,4	22,7
Ensemble	14,3	13,3	15,6

Outre la csp, nous avons examiné les corrélations entre les deux indicateurs d'exposition « jobtrain » et « cata », le sexe et treize autres variables sociodémographiques, professionnelles et de conditions de travail (cf. Annexes…).

Age : Ce sont les 30-39 ans qui semblent les plus exposés. Avec une nuance pour le second indicateur d'exposition, « cata », pour lequel les femmes de plus de 40 ans sont autant exposées (pour les 40-49 ans), ou presque autant exposées (pour les 50-59 ans) que celles de cette classe d'âge.

Nationalité : ici, le genre joue en sens inverse, les hommes de nationalité étrangère étant nettement (« jobstrain ») ou moins nettement (« cata ») surexposés, alors que les femmes de nationalité étrangère sont très nettement protégées.

Statut d'emploi : selon un paradoxe connu, être sur statut d'emploi objectivement plus instable que celui de fonctionnaire est associé à une exposition moindre aux RPS, les CDD et intérimaires semblant les plus protégés. Mais chez les femmes la différence entre CDI et fonctionnaire est moins nette que chez les hommes.

Ancienneté : elle tend à être associée chez les deux sexes à une exposition croissante aux RPS

Fonction exercée : Les deux sexes semblent surexposés dans les fonctions « manutention, magasinage, logistique » et « secrétariat, saisie, accueil ». Pour d'autres fonctions les deux sexes ne semblent pas dans les mêmes situations : par exemple dans les fonctions de production, seules les femmes sont nettement surexposées selon les deux indicateurs.

Taille de l'établissement : pour les deux sexes et pour les deux indicateurs, c'est le seuil des 50 salariés qui clive, ceux qui travaillent dans ces petits établissements semblent relativement protégés.

Contraintes de rythme : pour les femmes comme pour les hommes, subir au moins six contraintes est très fortement associé à une surexposition aux RPS selon

les deux indicateurs, le second, « cata », étant encore plus sensible à cette dimension.

Surveillance hiérarchique : même phénomène que précédemment.

Contact avec le public, **en général et avec ou sans tensions ou agressions avec ce public** : pour les deux sexes, travailler en contact avec un public ne semble pas être en soi un facteur de RPS, au contraire. Par contre signaler connaître des tensions ou des agressions de la part de ce public est très nettement associé.

Autoévaluation de la santé : pour les deux sexes, une mauvaise évaluation de sa santé est nettement associée aux indicateurs d'exposition RPS, et cela plus nettement encore pour l'indicateur « cata » que pour l'indicateur « job strain ».

Satisfaction à l'égard du travail : cet indicateur est celui qui est le plus nettement associé aux deux indicateurs d'exposition aux RPS, les non satisfaits de leur travail étant plus de deux fois souvent en « job strain » que les autres, et cinq fois plus souvent en situation « cata ».

Les variables qui apparaissent donc le plus nettement associées à ces deux indicateurs synthétiques d'exposition aux RPS sont des indicateurs de conditions de travail - contraintes de rythme, contraintes hiérarchiques -, de satisfaction au travail, et d'auto-évaluation de la santé. Mais il faut noter que ces indicateurs reposent sur des questions proches ou convergentes avec celles du questionnaire de Karasek et de Siegrist.

II-3 La persistance d'un « effet sexe toutes choses égales par ailleurs »

Une série de modèles de régression logistique sur l'exposition aux RPS – être en « job strain », et en « isostrain » - ont été testés, à la fois sur les deux sexes ensemble, et sur les deux sexes séparés. En effet, compte tenu des réserves que nous avons rappelé en introduction eu égard aux approches de type « toutes choses égales par ailleurs » cherchant à isoler un effet propre à une série de « facteurs » de RPS ou d'atteinte à la santé mentale, et en particulier à un effet propre du sexe ou du genre, il est indispensable d'appliquer séparément aux femmes et aux hommes les modèles de régression logistique. [cf. Annexes III et IV : on y présente trois modèles, appliqués chacun à trois populations – totale, hommes, femmes, soit neuf cas de figures - avec successivement deux variables dépendantes : la première (« tendud ») est la probabilité d'être dans le quadrant tendu » ; la seconde (« cata ») est la probabilité d'être à la fois dans le quadrant tendu et sans soutien social. Selon le modèle, les variables indépendantes sont au nombre de 8 à 10]

« Probabilité d'être dans le quadrant « tendu » (ou en « job strain » au sens de Karasek (DP <21 et LD > 71)

Sexe : dans chacun des trois modèles quand il est appliqué à l'ensemble de la population enquêtée, l'appartenance au sexe masculin « protège » de l'exposition

au job strain au sens de Karasek avec une intensité très proche (O.R. allant de 0, 78 à 0,81).

Temps de travail (complet/partiel, choisi ou contraint). Dans le seul des trois modèles où elle est introduite cette variable ne joue nettement et de manière significative TCEPA que lorsqu'elle est appliquée aux deux sexes ensemble : qu'il s'agisse de temps complet ou partiel c'est quand il est contraint qu'il joue. Appliquée aux seuls hommes, elle joue, faiblement (O.R de 1,09) quand il s'agit de « temps complet contraint ».

Statut d'emploi : Dans le seul des trois modèles où est introduite cette variable on a un phénomène inverse du précédent , puisque cette variable joue plus systématiquement dans le modèle appliqué aux deux sexes séparés : s'ajoute alors au fait d'être sur statut précaire –seul statut qui joue de manière « protectrice » TCEPA pour les deux sexes ensemble – le fait d'être fonctionnaire, qui joue de manière inverse pour les deux sexes, et plus fortement pour les femmes (1,22 contre 1,11).

Nationalité (étrangère/française) : n'apparaît jamais comme variable significative.

Ancienneté : dans la quasi-totalité des neuf cas de figure, avoir une faible ancienneté – de moins de trois ans – « protège » de l'exposition au « job strain », et ce avec des O.R. très proches (de 0,87 à 0,89). Avoir une ancienneté élevée – plus de 9 années – ne joue que dans un cas, le troisième des modèle quand il est appliquée à la population des deux sexes (O.R : 1,16)

Fonction : par rapport à la fonction choisie comme référence (manutention, magasinage et logistique), appliqués aux deux sexes ensemble les modèles ne font apparaître que des fonctions « protectrices » ; appliqués aux deux sexes séparés, la fonction joue plus souvent pour la population masculine que féminine dans les deux premiers modèles, pas dans le troisième. Seule la fonction « secrétariat, saisie, accueil » apparaît comme une variable « fragilisante », tantôt pour les seuls hommes (modèles 1 et 2), tantôt pour les seules femmes (modèle 3)

Age : Etre jeune ou âgé joue pour les deux sexes ensemble comme pour les hommes seuls dans les deux premiers modèles. Dans ces deux modèles, appliqués aux seules femmes, celles des deux catégories de plus de 40 ans (40-49, et plus de 49 ans) ne bénéficient pas de protection. Le troisième modèle révèle un paradoxe : appliqué aux deux sexes ensemble, avoir plus de 40 ans est un facteur aggravant, mais pas quand il est appliqué aux deux sexes séparés.

Taille de l'entreprise : variable qui joue aussi de manière assez différente dans les trois modèles. Travailler dans une TPE ou une PME est presque toujours un facteur de protection, sauf dans le troisième modèle lorsqu'il est appliqué aux deux sexes ensemble. Travailler dans une grande entreprise (plus de 500 salariés) est au contraire un facteur de surexposition dans les deux premiers modèles, sauf quand ils sont appliqués à la seule population féminine. On ne retrouve qu'en partie cet effet protecteur d'une taille petite de l'entreprise dans le troisième modèle, assez nettement quand le modèle n'est appliqué qu'aux hommes, moins

nettement quand il n'est appliqué qu'aux femmes, pour lesquelles seule l'appartenance à une TPE de moins de 10 personnes joue, de manière protectrice

CSP : Dans le modèle où cette variable est introduite, elle joue fortement et de manière remarquablement homogène quand il est appliqué aux trois populations : les deux sexes, hommes, et femmes ; on observe un lien fort avec le niveau de qualification jouant comme élément de protection du moins à partir de l'appartenance à une profession intermédiaire : les employés, comme les ouvriers non qualifiés sont en effet surexposées TCEPA au risque d'être dans le quadrant tendu.

Conditions de travail : des nuances importantes apparaissent : si les contraintes de rythme – de loin la variable la plus influente non seulement parmi toutes celles de conditions de travail, mais parmi toutes les autres avec des O.R de 3 à 4 pour « subir au moins 6 contraintes de rythme » - , les tensions avec le public, une manutention manuelle importante, l'exposition au bruit, les longues durées de travail et les contrôles hiérarchiques sur le rythme de travail jouent pratiquement toujours à la fois pour les deux sexes séparés comme pour l'ensemble des deux sexes ensemble, et ce dans le sens d'une surexposition, ce n'est pas le cas d'autres conditions de travail. Subir des agressions physiques de la part du public ne joue que pour la population globale ; la station debout ne joue pas chez la population masculine ; l'exposition à un agent biologique ne joue jamais chez les hommes pris séparément, c'est l'inverse pour l'exposition à un produit chimique qui ne joue jamais sur la population féminine prise séparément. Deux variables de conditions de travail jouent presque toujours comme facteur de sous-exposition : encadrer du personnel – ce qui ne surprend guère – et changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise, ce qui est plus étonnant…

Branches d'activité professionnelles. Certaines de ces 22 branches apparaissent comme facteur de surexposition, soit dans la totalité – banques et assurances – la quasi-totalité – hôtellerie/restauration – ou dans une partie seulement – électricité, électronique, informatique et télécommunications - des trois modèles. Une branche se singularise, celle de l'artisanat : dans les trois modèles appliqués à la seule population féminine – mais pas quand on les applique à la population totale comme à la population masculine - travailler dans cette branche est une variable qui surexpose fortement au « job strain ». Cela est d'autant plus surprenant qu'on a vu plus haut que l'appartenance à une TPE de moins de 10 salariés était au contraire un facteur protecteur TCEPA. Quelques autres sont plutôt protectrices, mais sans jouer de manière systématique…

Que conclure ?

1- Dans l'ensemble, l'application des mêmes modèles à chaque sexe séparément n'apporte pas de grandes variations aux effets « TCEPA » de la plupart des variables testées ;
2- Certaines sont particulièrement « robustes » : c'est le cas de la catégorie socioprofessionnelle, l'appartenance à quelques branches professionnelles, et de la plupart des variables de conditions de travail, notamment les contraintes de rythme, les tensions avec le public, l'exposition au bruit, les longues durées de travail, le contrôle hiérarchique du rythme de travail ;

3- Quelques variables ne jouent pas de la même manière chez les hommes et chez les femmes. C'est le cas de certaines conditions de travail et de l'appartenance à certaines branches d'activité. Ce n'est que chez les femmes que le travail en équipe et la station debout fréquente sont des facteurs surexposant (légèrement) au « job strain ». Le rôle différencié selon le sexe de l'exposition aux agents biologiques ou aux produits chimiques peut quant à lui s'expliquer par une fréquence structurellement très inégale de cette exposition selon le sexe. Pour ce qui est des branches on retiendra le cas de l'artisanat pour les femmes, comme facteur surexposant nettement au « job strain » [Avec cette réserve importante : les effectifs dans l'enquête des femmes travaillant dans ce type d'activité sont très faibles : n = 75]

Les mêmes modèles logistiques ont été appliqués à la variable dépendante « cata » (être à la fois dans le quadrant tendu, avec un faible soutien social et une faible récompense)

Les résultats sont très proches. On note toutefois les nuances suivantes :

Sexe : l'O.R. est un peu plus faible dans les trois modèles (il va de 0,85 dans le troisième, à 0,88 dans le premier)

CSP : le modèle, quand il est appliqué à l'ensemble des deux sexes, se traduit par un jeu assez comparable de cette variable ; mais appliqué aux seules femmes, le modèle montre que seule l'appartenance à la catégorie des cadres et professions intellectuelles joue TCEPA un rôle, « protecteur » en l'occurrence; et appliqué aux seuls hommes, les catégories les plus qualifiées n'apparaissent pas « protégées » par rapport à la catégorie de référence des OQ, les employés étant nettement sur-exposés quant à eux, davantage encore que les ouvriers non qualifiés. On peut en déduire que, chez chacun des deux sexes, la présence d'un meilleur soutien social et/ou d'une meilleure récompense des efforts fournis dans des catégories moins qualifiées peuvent compenser une exposition plus forte au « job strain ».

Conditions de travail : la manutention manuelle n'est ici un facteur de surexposition que chez les hommes, alors qu'elle l'était aussi pour les femmes en ce qui concerne le « job strain » ; et la longue station debout ne joue sur aucun des deux sexes, alors que c'était un facteur de surexposition au « job strain » pour les femmes.

II-4 Etat de santé mentale et sexe

II-4-1 Les femmes, plus « anxieuses » que les hommes

Le questionnaire HAD utilisé dans le questionnaire SUMER-2010 ne donne pas des résultats très satisfaisants sur la dimension dépressivité, puisque, contrairement aux résultats établis en population générale avec d'autres questionnaires – comme le « MINI » utilisé plus haut dans le cadre de SIP-2006 – les deux sexes déclarent des niveaux comparables de troubles dépressifs. Par

contre les résultats sont meilleurs et davantage plausibles au plan des troubles de l'anxiété. Nous avons donc utilisé dans la suite de la recherche le score global.[10]

T.19- Santé mentale et sexe (%)

	Hommes	Femmes
Anxiété : score > 8	47,4	56,5
Dépression : score >10	25,5	25,0
HAD : score global >17	52,1	57,8
Stothad : score global > 21	13,3	17,7

Stothad : rapport de cotes Femmes/hommes

La différenciation de cet indicateur selon la csp et le sexe suggère qu'il peut être utilisé : il traduit en effet une santé mentale tendanciellement plus fragile dans les csp moins qualifiées.

T.20- Santé mentale (HAD>21), CSP, et sexe

	H	F
ONQ	14,5	23,2
OQ	13,2	20,6
EMPLOYE	15,2	17,8
AG de MAITR	14,6	16,8 *
TECHNICIEN	12,8	21,7 *
PROF INT F. PUBL	8,9	12,2
INGE CADRE du PRIVE	12,2	15,9
CADRE F. PUBL	6,6	13,2
ENSEMBLE	**13,3**	**17,7**

* Les effectifs féminins de ces csp sont faibles.

Avant de présenter les résultats d'analyses de régression, quels sont les liens observables entre santé mentale, sexe, et les 13 variables sociodémographiques et professionnelles déjà utilisées plus haut à propos de l'exposition aux RPS ? (Annexe 5)

Age : Pour les deux sexes, la santé mentale tend à être plus dégradée dans les classes d'âge plus âgées, avec cette nuance : chez les hommes de plus de 50 ans, l'indicateur n'est pas différent de son niveau dans la classe des 40-49 ans.

Nationalité : elle ne joue pas chez les hommes, mais chez les femmes, où celles de nationalité française semblent en état de santé mentale plus fragile.

[10] Nous avons également tenté de construire un indicateur en éliminant certaines des questions qui nous paraissaient peu pertinentes, mais sans que cela modifie la capacité de l'indicateur à mieux distinguer les deux sexes.

Statut d'emploi : chez les deux sexes les salariés au statut d'emploi le moins stable (CDD et intérimaires) semblent en meilleur état de santé mentale ; chez les hommes on n'observe pas de différence entre les fonctionnaires et les CDI, alors que chez les femmes les CDI présentent l'indicateur le plus défavorable.

Ancienneté : le même lien s'observe chez les hommes et les femmes, la santé mentale paraissant d'autant plus atteinte que l'ancienneté est élevée.

Fonction : dans deux d'entre elles les salariés des deux sexes présentent un indicateur HAD dégradé (manutention-magasinage-logistique ; et commerce-vente-technico-commercial) ; s'y ajoutent pour les hommes le secrétariat-saisie-accueil (où ils sont peu nombreux), et pour les femmes le nettoyage-gardiennage et entretien ménager (où elles sont très nombreuses).

Taille de l'établissement : peu de différences selon ce critère, mais pour les femmes un indicateur qui s'améliore légèrement avec la taille.

Contraintes de rythme sur le travail : le lien est très visible pour les deux sexes, le fait de déclarer subir des contraintes de rythme est associé à une santé mentale déclarée dégradée.

Le même phénomène s'observe pour les salariés des deux sexes quand ils sont soumis à de fréquents **contrôles hiérarchiques**, et non pas quand ils travaillent en contact avec un public mais quand ce travail les amène à vivre des **tensions** avec lui ou des **agressions** de sa part.

Une **mauvaise évaluation de sa santé**, ainsi qu'une **insatisfaction à l'endroit de son travail** sont pour les deux sexes clairement associés à une santé mentale relativement dégradée.

On remarque que la plupart de ces variables semblent jouent dans le même sens sur une santé mentale fragilisée que sur une surexposition aux RPS. Tel est le cas pour l'âge, l'ancienneté, la nationalité, ainsi que les contraintes de rythme et de contrôle hiérarchique, la satisfaction au travail et l'auto-évaluation de la santé.

Enfin, pour les deux sexes, l'exposition aux RPS, exprimée de manière synthétique par nos deux indicateurs « indkara » - appartenance à l'un des quadrants du modèle de base de Karasek- et « cata » - isolant la fraction des salariés à la fois «tendus », avec faible soutien sociale et récompense médiocre – est étroitement associée à l'état de santé mentale. La proportion de salariés déclarant une santé mentale dégradée est quatre fois plus importante chez les « tendus » que chez les « détendus ». Les « actifs » se situent dans la moyenne et les « passifs » suivent les « détendus » en présentant des indices de santé mentale meilleure que la moyenne sans être aussi bons.

II-4-2 Maintien d'un « effet sexe toutes choses égales par ailleurs »

Nous avons également réalisé une série d'analyses de régression logistique sur la variable « stotdhad2 ».[11] On s'appuie ici sur deux variantes du même modèle, la première (Annexe VI) sans les csp mais avec la FAP 22 (nomenclature de familles professionnelles à 22 positions), la seconde avec les csp et sans la FAP 22 (Annexe VII).

Le premier résultat qui s'en dégage dans les deux variantes est le maintien d'un important « effet propre » du sexe TCEPA (pour les hommes, probabilité de déclarer une santé mentale fragilisée diminuée de 30 à 32% par rapport aux femmes).

Soit aucune diminution de la différenciation « brute » entre sexe et santé mentale déclarée, mesurée en termes de rapports de côtes (rapport de côtes « brut »sur santé mentale de 0,72)

Si l'on compare les deux variantes du modèle logit appliqué à la variable « stodhad2n », indicatrice d'un état de santé mentale globalement dégradé, aux précédents, appliqués à des variables d'exposition aux RPS, on constate que peu de variables socio-démographiques ou de situation générale d'emploi jouent de la même manière, en dehors du sexe – effet négatif et significatif du sexe féminin, plus net encore. L'âge joue de manière différente, les plus de 50 ans déclarant une santé mentale dégradée TCEPA. Concernant la fonction exercée – valeur de référence « manutention, magasinage et logistique » - la plupart des fonctions tertiaires apparaissent « protectrices » dans les deux variantes du modèle. Par contre on retrouve l'effet d'une bonne partie des mêmes conditions de travail : contraintes de rythmes, tensions et agressions de la part du public, surveillance hiérarchique. La plupart de ces variables jouent de manière forte et significative dans les deux modèles, que ce soit pour les deux sexes ensemble, ou pour chaque sexe séparément. On a ajouté dans ces modèles des variables liées au temps partiel – chez les femmes être en temps contraint, que ce soit à temps plein ou à

[11]Nous avons également testé un modèle de régression en séparant les deux dimensions, d'anxiété et de dépression, sur les trois populations (les deux sexes, les hommes, les femmes). On note que la nationalité, lorsqu'elle joue, ne joue que sur la dimension de dépression (accrue notamment chez les hommes étrangers) ; que les Odds Ratios sont presque toujours plus élevés pour l'anxiété que pour la dépression (sauf pour l'insatisfaction à l'endroit du salaire et des perspectives de promotion) ; que les salariés des deux sexes qui sont « passifs » au sens de Karasek sont plus sujets à la dépression, mais pas à l'anxiété ; que ce sont les salariés des deux sexes qui sont « tendus » (ou en « job strain ») qui sont les plus fragilisées dans les deux dimensions de la santé mentale.

Nous avons également testé des modèles de régression logistique sur les scores des réponses à certaines des questions HAD – essentiellement sur la dimension anxiété, qui discrimine les deux sexes - prises séparément. Toutes mettent en évidence un « effet propre TCEPA » du sexe défavorable aux femmes, mais avec des O.R. qui varient sensiblement. Il est plus faible par exemple pour la question « j'ai l'impression de fonctionner au ralenti » (sexe masculin : 0,89), que pour « j'éprouve des sensations de panique » (0,46) ou « je me fais du souci » (0,56). Pour le reste, les variables qui jouent sur les réponses à chacune de ces questions sont pour l'essentiel les mêmes que celles qui jouent sur l'indicateur synthétique construit à partir de HAD, « stothad2 » : contraintes de rythme et de surveillance hiérarchique, tensions avec le public, inquiétude sur l'emploi, le travail et insatisfaction salariale, exposition aux RPS.

temps partiel joue dans le sens d'une santé mentale dégradée - et au statut de l'emploi – chez les femmes, être en contrat instable protège.

On a ajouté aussi des variables d'exposition aux RPS, qui jouent pour la plupart très nettement sur l'état de santé mentale, notamment le fait d'être inquiet pour son emploi, d'être inquiet pour ses conditions salariales (salaire, perspectives de promotion), de ne pas bénéficier d'un soutien social au travail, d'être dans le quadrant tendu au sens de Karasek.

Dans la variante du modèle contenant la csp mais sans la FAP 22, seule l'appartenance à la catégorie des ouvrier-e-s non qualifié-e-s joue, dans le sens d'une santé mentale fragilisée, un peu plus pour les femmes que pour les hommes. L'effet propre de l'appartenance à la csp est donc plus systématique dans les modèles appliqués à l'exposition aux RPS qu'à ce modèle appliqué à la santé mentale.

Dans la variante du modèle contenant la FAP 22 mais pas la csp – valeur de référence indiquée par la catégorie « mécanique-travail des métaux » - un grand nombre de branches jouent, toujours dans un sens « protecteur », pour le modèle appliqué aux deux sexes ensemble ainsi que pour les hommes pris séparément, mais bien plus rarement pour les femmes prises séparément.

Maintien d'un effet propre et important de l'appartenance de sexe ; proximité des résultats d'ensemble du modèle lorsqu'on l'applique aux deux sexes séparément ; effet important des conditions de travail, au premier rang desquelles celles qui témoignent d'une exposition aux RPS : tels sont les principaux enseignements de ces recherches de corrélations entre l'état de santé mentale déclaré et les autres variables.

II-5 Des CSP sexuées aux « familles professionnelles » sexuées : zoom sur des mondes professionnels sexués.

On a vu plus haut que la catégorie socioprofessionnelle est l'une des variables associées à l'exposition aux RPS. C'est nettement moins le cas pour la santé mentale. Cela tient principalement aux différenciations sociales et sexuées des conditions de travail et d'emploi d'une csp à l'autre, mais à csp donnée, ces dernières continuent de jouer fortement « TCEPA », comme on l'a vu dans la partie précédente. Il s'agit ici de progresser vers une compréhension plus réaliste et synthétique du jeu des facteurs psychosociaux à l'échelon des csp, puis à un échelon plus fin, celui des familles professionnelles et des professions.

II-5-1 CSP, RPS, Santé mentale

Nous avons donc mis au point une dizaine d'indicateurs d'exposition aux RPS : comment varient-ils selon la csp et le sexe, et dans quelle mesure l'indicateur d'« HAD » de santé dégradée est-il corrélé avec ces indicateurs ?

Selon cet indicateur HAD, la santé mentale tend à être plus médiocre dans les catégories peu qualifiées, mais ce phénomène est moins net pour les hommes. Chez ces derniers ce sont les employés – et non les ouvriers - qui ont l'indicateur

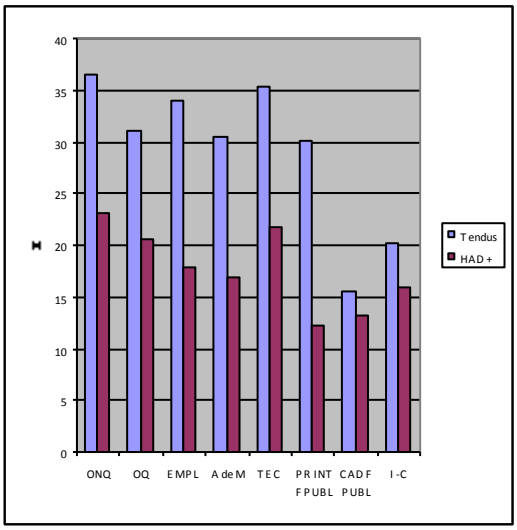
le moins favorable, suivis par les agents de maîtrise et les ouvriers, puis les techniciens. Les ingénieurs et cadres du secteur privé sont proches de ces derniers. C'est chez les cadres de la fonction publique, suivis par les professions intermédiaires de la fonction publique qu'il est le plus favorable. Chez les femmes cet indicateur s'améliore en allant des ouvrières non qualifiées aux professions intermédiaires du public, en passant par les ouvrières qualifiées et les employées puis les agents de maîtrise. Le cas des techniciennes où il semble très élevé est à interpréter avec prudence, les femmes étant peu nombreuses dans cette catégorie. Et, sans atteindre le niveau de celui des ouvrières et des employées, l'indicateur HAD des femmes cadres est plus médiocre que celui des femmes professions intermédiaires, notamment chez les femmes cadres du privé.

CSP, santé mentale et indicateurs synthétiques de RPS

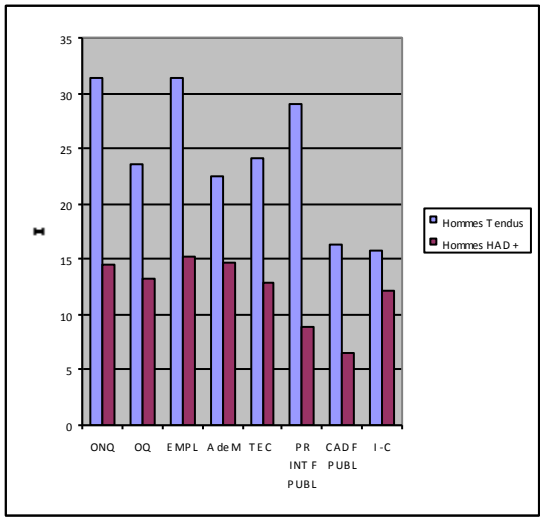
Quand on examine maintenant comment les indicateurs de RPS les plus synthétiques se différencient selon les CSP, on constate que c'est notre indicateur le plus complet » (« cata ») qui, du moins chez les femmes, varie de manière la plus nettement associée à l'exposition aux RPS : des ouvrières non qualifiées aux professions intermédiaires de la fonction publique – on ne traite pas du cas des techniciennes, peu nombreuses dans l'échantillon – les scores des deux indicateurs diminuent tous les deux régulièrement. Chez les cadres l'indicateur de santé mentale se disjoint de l'indicateur d'exposition aux RPS : ce dernier est nettement moins élevé que chez les autres salarié-e-s, l'indicateur de HAD étant loin de s'améliorer dans la même proportion, notamment chez les femmes cadres du secteur privé.

GR. 6 t 7- Santé mentale (HAD dégradé)**, exposition aux RPS** (« job strain »)**, et sexe**

Femmes

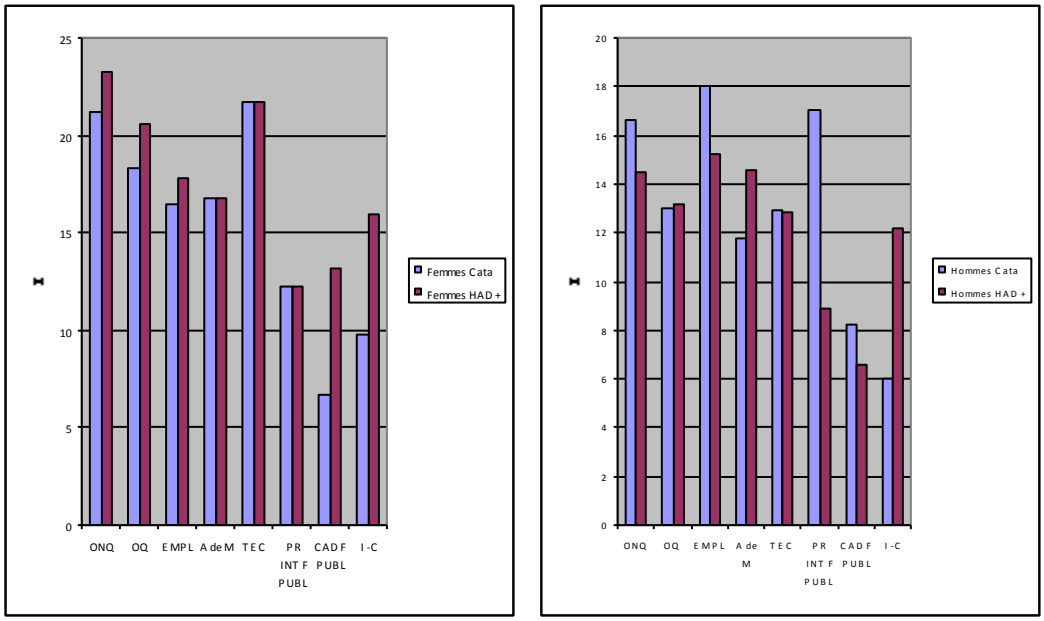


Hommes



Gr. 8 et 9 - Santé mentale (HAD dégradé), exposition aux RPS (« Isostrain »), et sexe

Femmes **Hommes**



CSP, santé mentale, et indicateurs spécifiques de RPS

Ces indicateurs spécifiques sont de deux types. Les premiers renvoient au sentiment d'insécurité sur l'avenir de son emploi et de son travail, les seconds aux relations difficiles avec le public.

Les premiers permettent d'abord d'enregistrer le haut niveau d'inquiétude des salariés quant à leur avenir professionnel, haut niveau qui touche tous les statuts d'emploi, toutes les csp, et les deux sexes

Près d'un salarié sur trois déclarent craindre pour sa sécurité d'emploi, ou s'attend à vivre un changement non désiré dans sa situation de travail – plus d'un sur dix cumulant ces deux inquiétudes – ou se déclare insatisfait de ses perspectives de promotion ou de salaire.

La crainte sur l'emploi est loin de ne concerner que ceux qui sont sur statut précaire. Ces derniers ne sont que 11,6 %, alors qu'elle concerne 28,5% des salariés. Certes, elle touche nettement plus les précaires (42%). Mais elle concerne 29% des CDI et même 17% des fonctionnaires. L'inquiétude sur l'emploi touche de un salarié sur cinq à un salarié sur trois en dehors des professions intermédiaires et des cadres de la fonction publique : un employé sur quatre, un ouvrier et un cadre sur trois. On prend une fois de plus la mesure de la distance entre l'exposition objective à un risque – ici la probabilité de perdre son emploi – et la perception subjective de ce risque : on sait que les cadres sont moins exposés que les ouvriers non qualifiés au risque de perdre leur emploi, et a fortiori au risque de chômage de longue durée.

T.21- Statut d'emploi, sentiment d'insécurité d'emploi selon la csp et le sexe

		Statut d'emploi				% sentiment d'insécurité				% insatisfaction
% statut	**Effectif**	**fonct**	**cdi**	**précaire**	**Total**	**Tous**	**fonct**	**cdi**	**précaire**	**W**
ONQ H	4 301	4,5	72,2	23,3	100	33,2	25,0	31,4	40,3	12,3
ONQ F	1 679	1,5	78,2	20,6	100	31,5	12,0	29,0	42,0	13,6
OQ H	7 724	5,9	84,8	9,4	100	32,8	24,8	32,0	45,7	10,1
OQ F	1 148	4,5	85,8	9,7	100	31,6	36,4	31,3	31,8	10,5
Employé H	2 987	36,1	54,5	9,4	100	27,8	21,1	28,4	49,4	16,0
Employé F	9 246	21,8	66,2	12,0	100	23,8	15,3	23,7	39,6	12,5
Agent de Maîtrise H	2 662	18,9	76,6	4,6	100	28,2	18,8	29,0	53,0	8,6
Agent de Maîtrise F	1 219	9,2	86,3	4,6	100	32,1	25,3	31,8	51,9	13,7
Technicien H	2 080	8,9	83,9	7,2	100	32,7	20,6	33,1	43,1	13,5
Technicien F	853	5,3	85,8	8,8	100	35,1	15,5	32,7	70,6	16,0
Prof. Int. Fonct. Publique H	609	80,9	13,1	6,0	100	23,3	19,5	26,3	67,9	7,8
Prof. Int. Fonct. Publique F	1 511	71,7	22,6	5,8	100	17,4	14,2	20,1	45,5	12,2
Ingénieur ou cadre H	4 443	6,8	89,1	4,1	100	32,0	14,5	32,9	43,0	11,0
Ingénieur ou cadre - F	2 295	7,1	86,9	6,0	100	30,7	13,2	30,3	56,1	13,7
Cadre Fonct. Publique H	360	82,6	12,5	4,9	100	18,1	15,5	31,3	29,6	12,2
Cadre Fonct. Publique F	480	75,6	18,9	5,6	100	14,4	8,7	25,0	54,3	11,8
Tous H	25 538	15,3	73,8	11,0	100	30,8	19,7	31,4	42,0	11,9
Tous F	18 544	20,2	67,5	12,3	100	25,7	14,9	25,9	42,1	11,6
Tous	**44 082**	**17,5**	**70,9**	**11,6**	**100**	**28,5**	**17,2**	**29,0**	**42,1**	**12,4**

Les femmes se déclarent dans l'ensemble un peu moins souvent que les hommes inquiètes pour leur emploi (25,7% contre 38,8 %) sauf quand elles sont sur un emploi précaire. Evidemment ce sont les salariés de la fonction publique qui se déclarent les moins inquiets pour l'emploi, mais même ceux qui sont fonctionnaires sont loin d'être épargnés par ce sentiment. C'est le cas par exemple de 19,5% des hommes des professions intermédiaires et de 14,2 % des femmes. Ce sont les ouvrier-e-s qualifié-e-s ou non, les technicien-e-s et agents de maîtrise du secteur privé les plus inquiets pour leur emploi. Mais les ingénieurs et cadres des deux sexes déclarent également un haut niveau d'inquiétude (plus de 30%). Enfin on note que le taux d'insatisfaction au travail n'apparaît pas ici corrélé avec la position dans la hiérarchie des csp, ni avec le sentiment d'insécurité d'emploi. Par exemple les techniciennes et les employés de sexe masculin semblent les plus insatisfaits de leur travail, les ouvrier-e-s qualifié-e-s des deux sexes parmi les moins insatisfaits. On détaille par famille professionnelle sexuée ces données sur le statut d'emploi et le sentiment d'insécurité en annexe VI. Si on n'est pas surpris de trouver parmi celles qui déclarent le plus fréquemment craindre pour leur emploi les ouvrier-e-s non qualifié-e-s des deux sexes ou les conducteurs routiers, les employés masculins et féminins de la Poste et les employés hommes des Télécoms se singularisent également par une grande précarité subjective sur l'emploi, y compris parmi les fonctionnaires de ces secteurs. Chez les femmes employées de la Poste et fonctionnaires, ce taux monte à plus de 40%

Quant à la crainte sur le travail et l'insatisfaction salariale, ils sont d'autant plus souvent exprimés que le statut de l'emploi est stable. Comme pour l'emploi, les femmes sont également un peu moins souvent inquiètes que les hommes pour leur

travail. Par contre elles ne sont guère moins insatisfaites de leurs perspectives de promotion, sauf chez les fonctionnaires.

La crainte d'un changement dans la situation de travail est celle qui est la moins discriminée selon la csp – elle varie de 28% chez les employés à 35% chez les professions intermédiaires de la fonction publique. L'insatisfaction salariale semble l'être un peu plus : les cadres de la fonction publique ne sont que 22% dans ce cas, les techniciens sont 40% dans cet état d'esprit.

T.22- RPS (Indicateurs spécifiques d'inquiétude et d'insatisfaction professionnelle), csp et sexe

	Inquiet. / emploi		Inquiet./ travail		Inquiet./ W et Emp		Inquiet. /promotion	
	H	F	H	F	H	F	H	F
ONQ	33,2	31,5	28,9	24,8	10,8	9,9	27,0	24,7
OQ	32,8	31,6	28,1	30,2	11,8	12,5	32,9	32,4
EMPLOYE	27,8	23,8	31,0	26,6	11,5	9,5	34,9	33,6
AG de MAITR	28,2	(32,1)	30,0	(24,8)	11,7	(15,1)	32,4	(41,2)
TECHNICIEN	32,7	(35,1)	29,3	(34,2)	12,9	(15,4)	37,8	(45,7)
PROF INT F. PUBL	23,3	17,4	38,4	33,7	9,8	9,6	32,0	32,6
INGE CADRE	32,0	30,7	30,8	35,1	13,8	16,8	27,9	29,5
CADRE F. PUBL	18,1	14,4	39,0	26,5	10,7	5,8	22,8	22,1
ENSEMBLE	**30,8**	**25,7**	**29,8**	**28,0**	**11,8**	**10,5**	**30,7**	**32,0**

	HAD dégradé	
	H	F
ONQ	14,5	23,2
OQ	13,2	20,6
EMPLOYE	15,2	17,8
AG de MAITR	14,6	(16,8)
TECHNICIEN	12,8	(21,7)
PROF INT F. PUBL	8,9	12,2
INGE CADRE	12,2	15,9
CADRE F. PUBL	6,6	13,2
ENSEMBLE	**13,3**	**17,7**

On constate l'absence d'association claire entre ces indicateurs de RPS et l'indicateur d'état de santé mentale. Par exemple, chez les hommes, ce sont les ingénieurs et cadres du privé et les techniciens qui font état le plus souvent d'inquiétudes relatives à la fois à leur emploi et à leur travail, les techniciens pour leur promotion, et ces csp font partie de celles qui font état de la meilleure santé mentale. Chez les femmes ce sont les ingénieurs et cadres du privé les plus inquiètes à la fois pour l'emploi et le travail, et elles ne sont pas les plus touchées par les problèmes de santé mentale.

Les deux derniers indicateurs spécifiques de RPS touchent aux relations au public. D'une csp à l'autre le pourcentage de salariés qui disent vivre en permanence ou régulièrement des tensions avec le public varie de 3% chez les ouvriers qualifiés, à 17,5% chez les professions intermédiaires de la fonction publique. Il y a peu différences entre les deux sexes au sein de la même csp. Quant à ceux qui déclarent avoir connu une agression de la part du public, elle est nettement plus faible, allant de 0,7% (techniciens) à 6% (professions intermédiaires du public). Cinq CSP connaissent donc des tensions suffisamment fréquentes avec le public pour qu'on examine l'association éventuelle de ce phénomène avec l'état de santé mentale. Il s'agit, dans l'ordre décroissant des :

- Professions intermédiaires du public : catégorie pour lesquelles l'indicateur HAD est un des plus favorables chez les hommes (8,9, soit second après celui des cadres de la fonction publique : 6,6) ; chez les femmes c'est le plus favorable (11,2) ;
- Employés : chez les hommes c'est la csp pour laquelle l'indicateur HAD est le plus dégradé (15,2), davantage encore que celui des ouvriers. Chez les femmes l'indicateur HAD est médiocre (17,8), sans être autant que celui des ouvrières (23% chez les ouvrières non qualifiées), et l'on sait que les employées forment près de la moitié des salariées et sont un groupe hétérogène ;
- Maîtrise et cadres : avec des fréquences de tensions avec le public relativement élevées (8 à 10%), ces catégories présentent des HAD contrastés : chez les hommes ils sont médiocres chez la maîtrise, moyens chez les cadres du privé, bons chez les cadres du public ; même chose chez les femmes, avec un indicateur de santé mentale moyen chez les cadres du privé, et un des meilleurs chez ceux du public (les agents de maîtrise de sexe féminin sont trop peu nombreux pour que les chiffres soient ici significatifs).

Les deux tableaux suivants donnent une vue d'ensemble de la distribution, des indicateurs de RPS et de l'indicateur HAD, les huit csp étant classées, pour chaque sexe, de l'état de santé mentale le plus dégradé au moins dégradé.

T.23- CSP, santé mentale, indicateurs de RPS : Hommes *

CSP	stothad	tendu	cata	secempl	chgsit	inquietu	nonsal	Tenspub	agpsp1
EMPLOYE	15,2	**31,3**	**18,0**	27,8	**31,0**	11,5	**34,9**	**12,8**	**3,9**
A M	14,6	22,4	11,8	28,2	30,0	**11,7**	**32,4**	**8,4**	1,0
ONQ	14,5	31,4	**16,6**	**33,2**	28,9	10,8	27,0	2,8	0,9
OQ	13,2	23,6	**13,0**	**32,8**	28,1	**11,8**	**32,9**	3,3	**1,1**
TECHN.	12,8	24,1	**12,9**	**32,7**	29,3	**12,9**	**37,8**	6,0	0,8
I-C	12,2	15,8	8,2	**32,0**	30,8	**13,9**	27,9	**9,6**	0,5
PROF INT PUBL	8,9	**29,0**	17,0	23,3	**38,4**	9,8	32,0	**18,2**	**5,1**
CAD F. Publique	6,6	16,4	6,0	18,1	**39,0**	10,7	22,8	7,9	**1,2**

**CSP classées par état de santé mental du plus dégradé ou moins dégradé.*
En gras les quatre valeurs maximales des indicateurs d'exposition aux RPS

T.24- Santé mentale, CSP et indicateurs de RPS : Femmes *

CSP	stothad	tendu	cata	secempl	chgsit	inquietu	nonsal	Tenspub
ONQ	23,2	**36,6**	**21,2**	**31,5**	24,8	9,9	24,7	2,8
(TECHN)	(21,7)	(35,4)	(21,8)	(35,1)	(34,2)	(15,4)	(45,7)	(9,2)
OQ	20,6	**31,1**	**18,3**	**31,6**	30,2	**12,5**	32,4	6,0
EMPL	17,8	**34,0**	**16,5**	23,8	**26,6**	9,5	**33,6**	11,0
AM	16,8	**30,5**	**16,3**	**32,1**	34,0	**15,1**	**41,2**	**14,5**
I-C	15,9	20,1	9,8	**30,7**	**35,1**	**16,8**	**29,5**	**8,3**
CAD Fonct PUBL	13,2	15,5	6,7	14,4	**26,5**	5,8	22,1	**7,6**
PROF INT F PUB	12,2	30,1	13,5	17,4	**33,7**	9,6	**32,6**	**17,2**

**CSP classées par état de santé mental du plus dégradé ou moins dégradé. En gras les quatre valeurs maximales pour chacun des indicateurs d'exposition aux RPS*

Si l'on interclasse les quinze csp des deux sexes – les techniciennes de sexe féminin ont été écartées - dans un troisième tableau, on voit que les cinq premières concernent les femmes, témoignant par ailleurs d'indicateurs synthétiques (« job strain » et « isostrain ») d'exposition aux RPS défavorables. Les indicateurs spécifiques d'exposition aux RPS défavorables sont moins nettement associés à ces cinq csp. On a intégré dans ce tableau un indicateur d'insatisfaction au travail, cette dernière pouvant médiatiser le lien entre « exposition » aux RPS et santé mentale.

T.25- Santé mentale, CSP et indicateurs de RPS : les deux sexes *

	stothad	tendu	cata	secempl	chgsit	inquietu	nonsal	Tenspub	agpsp1	satistra	Age
ONQ F	23,2	**36,6**	**21,2**	**31,5**	24,8	9,9	24,7	2,8	1,2	**13,6**	42,3
OQ F	20,6	**31,1**	**18,3**	**31,6**	**30,2**	**12,5**	**32,4**	6,0	0,9	10,5	41,2
EMPL F	17,8	**34,0**	**16,5**	23,8	26,6	9,5	**33,6**	**11,0**	1,3	**12,5**	40,2
AM F	16,8	**30,5**	**16,3**	**32,1**	**34,0**	**15,1**	**41,2**	**14,5**	3,3	**13,7**	42,3
I-C F	15,9	20,1	9,8	30,7	**35,1**	**16,8**	29,5	**8,3**	0,6	**13,7**	**42,7**
EMPLOYE H	15,2	**31,3**	**18,0**	27,8	31,0	11,5	**34,9**	**12,8**	3,9	**16,0**	39,6
A M H	14,6	22,4	11,8	28,2	30,0	**11,7**	32,4	**8,4**	1,0	8,6	**43,2**
ONQ H	14,5	**31,4**	**16,6**	**33,2**	28,9	10,8	27,0	2,8	0,9	**12,3**	37,7
OQ H	13,2	23,6	13,0	**32,8**	28,1	**11,8**	**32,9**	3,3	1,1	10,1	39,7
CAD F.PUBL F	13,2	15,5	6,7	14,4	26,5	5,8	22,1	7,6	0,3	11,8	**45,9**
TECHN. H	12,8	24,1	12,9	**32,7**	29,3	**12,9**	**37,8**	6,0	0,8	**13,5**	39,4
I-C H	12,2	15,8	8,2	**32,0**	**30,8**	**13,9**	27,9	**9,6**	0,5	11,0	**42,7**
PROF INT F PUB F	12,2	**30,1**	**13,5**	17,4	**33,7**	9,6	**32,6**	**17,2**	6,2	12,2	42,4
PROF INT PUBL H	8,9	29,0	17,0	23,3	**38,4**	9,8	32,0	**18,2**	5,1	7,8	**45,7**
CAD F PUB H	6,6	16,4	6,0	18,1	**39,0**	10,7	22,8	7,9	1,2	12,2	**46,4**
Ensemble F	17,7	30,9	30,9	25,7	**28,0**	10,5	32,0	12,5	1,1	11,6	40,9
Ensemble H	13,3	24,4	24,4	30,8	**29,8**	11,8	30,7	11,0	0,9	11,9	40,3
Ensemble H+F	15,3	27,3	27,3	28,5	29,0	11,2	31,3	11,8	1,0	12,4	40,6

**CSP sexuées classées d'une santé mentale la plus dégradée à la moins dégradée. En mauve, femmes de la csp ; en bleu, hommes de la csp. En gras : les sept valeurs maximales des indicateurs d'exposition aux RPS*

Avant d'aborder l'examen de familles professionnelles sexuées plus détaillées, on retiendra les commentaires qui suivent.

C'est dans les csp féminines les moins qualifiées – ouvrières, employées, maîtrise – que se cumulent le plus systématiquement les indicateurs de santé mentale dégradée et les indicateurs synthétiques d'exposition aux RPS les plus élevés ;

Dans les csp féminines plus qualifiées, les phénomènes sont plus contrastés : chez les professions intermédiaires du public, l'indicateur de santé mentale est favorable, alors que les indicateurs d'exposition aux RPS, synthétiques, comme spécifiques sont plutôt élevés. Chez les femmes cadres du secteur privé, l'indicateur issu de HAD est assez médiocre alors que l'exposition aux RPS semble nettement moindre que dans les professions moins qualifiées : expression de tensions spécifiques liées à la difficile conciliation entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales ? En tout état de cause on note que l'indicateur d'insatisfaction au travail y est élevé. Quant aux femmes cadres du public, ce sont celles qui présentent à la fois le meilleur indicateur de santé mentale et une quasi-totalité des indicateurs d'exposition aux RPS – en dehors des inquiétudes sur les changements de situation de travail – favorables.

*C*hez les hommes, la dispersion des csp du point de vue de l'indicateur de santé mentale est plus élevée que chez les femmes – il varie de 15,2 chez les employés, à 6,6 chez les cadres de la fonction publique. On relève la médiocrité de cet indicateur chez les employés et la maîtrise, puisqu'il est plus dégradé encore dans ces deux catégories que chez les ONQ. Mais alors que chez les premiers il est clairement associé à une forte exposition aux RPS et à une insatisfaction au travail très forte – c'est la csp sexuée pour laquelle cet indicateur est le plus négatif- ce n'est pas le cas chez les agents de maîtrise, chez lesquels la satisfaction au travail semble la plus grande. Sans doute qu'ici la fréquence des promotions à partir du salariat d'exécution joue favorablement sur le sentiment de réussite et de satisfaction professionnelle, alors que l'âge élevé joue dans le sens d'un indicateur de santé mentale médiocre. Pour le reste on retrouve le lien entre la position dans la hiérarchie sociale et l'état de santé mentale. Comme chez les femmes ce sont les cadres de la fonction publique qui déclarent la meilleure santé mentale. Et comme chez les femmes on trouve chez les professions intermédiaires du public le paradoxe d'un bon état de santé mentale associé à des indicateurs synthétique d'expositions aux RPS nettement défavorables.

II-5-2 Familles professionnelles, RPS, et santé mentale

On sait que la plupart des professions « ont un sexe », - la plupart sont loin d'être mixtes - et certaines sont si fortement genrées qu'elles continuent de porter le genre dans leur dénomination. Nous avons donc construit 58 « familles professionnelles sexuées », soit par élimination des individus du sexe très minoritaire – comme pour les coiffeuses-esthéticiennes, ou les ouvriers du BTP -, soit par distinction d'une famille féminine et d'une famille masculine quand la famille professionnelle est à la fois suffisamment mixte et d'effectifs suffisamment nombreux pour le permettre. [12] On trouvera la liste de ces familles et leurs effectifs dans l'enquête dans le tableau page 50-51

Sur les 27 familles professionnelles dont l'état de santé mentale est plus négatif que la moyenne, 19 sont féminines ; les sept dont l'état de santé mentale est le plus négatif sont féminines. Quatre sont des professions ouvrières ou d'employées : employées de la Poste, ouvrières de l'industrie, femmes de ménage et employées de la banque. Les deux autres sont les professions intermédiaires administratives de la fonction publique et la profession de cadre de la banque : ce dernier cas illustre ce qui a été vu plus haut : les femmes cadres du secteur privé peuvent avoir un HAD médiocre sans que leurs indicateurs d'exposition aux RPS soient défavorables.

A l'autre pôle, les dix professions déclarant la santé mentale la meilleure sont toutes masculines, à l'exception des infirmières. Celles-ci déclarent pourtant une exposition relativement forte aux RPS. Si on est guère surpris d'y retrouver les cadres de la fonction publique et les ingénieurs et cadres d'industrie, plus étonnante est la présence des ouvriers du Bâtiment, ceux des Travaux Publics, ou encore celle des conducteurs du transport de voyageurs.

II-5-2-1Une vision d'ensemble : les familles professionnelles sexuées au féminin sont plus souvent sur-exposées aux RPS et ont une santé mentale fragilisée

[Cf. Graphique joint en annexe IX où sont positionnées les familles professionnelles sexuées selon les deux axes, de l'état de santé mentale, et du « job strain ».]

Dans le quadrant « nord-est » du graphique, on trouve 18 familles professionnelles caractérisées à la fois par une surexposition au « job strain » et un état de santé mentale dégradé. 14 d'entre elles sont féminines, quatre masculines (ouvriers d'industrie, employés des banques, des télécommunications et de la Poste), et l'une mixte (les employés de libre-service). Dans le quadrant opposé, « sud-ouest », on trouve 18 familles professionnelles caractérisées par une sous-exposition aux RPS et par un état de santé mentale meilleur que la moyenne, dont seulement trois sont féminines (aides à domicile, éducatrices spécialisées-travailleuses sociales, et cadres de la fonction publique).

[12] Reste que les effectifs varient de 256 (employées femmes de la Poste) à 6370 (hommes ouvriers d'industrie). On sera prudent s'agissant des familles comptant moins de 400 individus dans l'enquête.

Dans le quadrant « nord-ouest », huit familles dont l'état de santé mentale est moins bon que la moyenne mais qui ne sont pas surexposées au job strain, dont trois féminines (coiffeuses-esthéticiennes, cadres administratives et financières, autres professions). Dans le quadrant sud-est, surexposées aux RPS sans présenter une santé mentale dégradée, huit familles, dont trois féminines (infirmières, aides-soignantes, et professions intermédiaires et cadres commerciales).

Concernant les quatre seules professions masculines situées dans le quadrant « nord-est » - surexposition au « job strain », état de santé mentale inférieur à la moyenne -, on n'est guère surpris d'y trouver les ouvriers de l'industrie. Quant aux trois catégories d'employés – de la banque, de la Poste et des Télécoms – il s'agit de groupes qui sont tous trois relativement âgés et qui déclarent nettement plus souvent que d'autres une insatisfaction au travail.

Concernant les trois seules familles féminines du quadrant opposé – sous-exposition au « job strain », santé mentale meilleure qu'en moyenne - en dehors des aides à domicile – qui manifestent une satisfaction au travail supérieure à la moyenne –, elles ne présentent pas de particularités marquées sur le plan de l'âge ou de la satisfaction au travail.

Les trois familles féminines du quadrant sud-est – surexposition au « job strain », santé mentale plus favorable qu'en moyenne – infirmières, aides-soignantes et professions intermédiaires et cadres commerciales - elles sont un peu plus jeunes que la moyenne des femmes et dans deux cas sur trois un peu plus satisfaites de leur travail.

Dans le quadrant nord-ouest – sous-exposition au « job strain », mais santé mentale dégradée, on relève le cas des coiffeuses esthéticiennes, d'autant plus paradoxal a priori qu'il s'agit d'une profession très jeune – la plus jeune, avec 32 ans en moyenne et plus de la moitié ayant moins de 30 ans – et dont l'insatisfaction au travail n'est pas plus fréquente que la moyenne.

On relève enfin que certaines professions masculines dont l'état de santé mentale apparaît particulièrement favorable, qu'elles soient ou non sur-exposées aux « job strain », sont en même temps particulièrement jeunes. C'est le cas des serveurs des cafés-hôtels restaurants, très surexposés au « job strain », comme des ouvriers du BTP, sous-exposés au « job strain ». Dans ces professions un état de santé favorable semble davantage dû à la puissance des effets de sélection par la santé et/ou l'âge qu'à la qualité des conditions de travail.

II-5-2-2 Les familles professionnelles à état de santé mentale dégradé : majoritairement féminines (Tableau 25)

Si on retrouve les ouvrières de l'industrie et les femmes de ménage parmi celles-ci, certaines catégories féminines d'employées et de professions intermédiaires témoignent également d'une santé mentale nettement dégradée par rapport à la moyenne de leur catégorie socioprofessionnelle (stodhad2 de ces catégories de 17,8 et de 12,2). C'est le cas des employées de la poste (28,8) et de la banque

(24,5), des caissières (22,4), des professions administratives intermédiaires de la fonction publique (20,4). Toutes présentent également des indicateurs synthétiques d'exposition aux RPS supérieurs à la moyenne.

Le cas des employées de la Poste est emblématique : la quasi-totalité de leurs indicateurs d'expositions aux RPS sont très dégradés, en dehors, paradoxalement de l'insatisfaction au travail. Cuisinières des CHR, vendeuses et coiffeuses affichent également un état de santé mentale médiocre, mais ce phénomène n'est associé à une surexposition franche aux RPS que chez les premières. Les femmes cadres de la banque illustrent ce qu'on a relevé plus haut (stodhad2 = 19,8) : elles ont un état de santé mentale relativement dégradé pour une csp qualifiée, qui n'est pas associé à une surexposition aux RPS, en dehors d'une crainte élevée à l'égard d'éventuels changements dans la situation de travail et d'une forte insatisfaction professionnelle. Les ouvrières de l'industrie correspondent au modèle attendu : une santé mentale dégradée, allant de pair avec la quasi-totalité des indicateurs de surexposition aux RPS. Leur sentiment d'insécurité d'emploi est très élevé. Les femmes de ménage présentent la particularité d'un état de santé mentale médiocre associé à un ensemble d'indicateurs d'exposition aux RPS se situant dans la moyenne, voire plus favorables. Sans doute l'âge élevé de cette profession joue un rôle.

Neuf professions masculines se glissent donc parmi les 27 professions se situant au-dessus de la moyenne des deux sexes (15,3) du point de vue de l'indicateur de santé mentale dégradée. La plus nombreuse est celle des ouvriers, qualifiés ou non de l'industrie. Leur santé mentale est plus médiocre que celle de la catégorie des ouvriers pris dans leur ensemble (indicateur stothad2 =15,9, contre 15), ce qui signifie que celle des ouvriers d'autres secteurs d'activité – BTP, transports - est plus favorable. Leur exposition aux RPS n'est pas très supérieure à la moyenne, sauf en ce qui concerne leur niveau, très élevé, d'inquiétude pour leur emploi. Les deux professions masculines dont la santé mentale semble la plus atteinte sont les techniciens et maîtrise des industries de process, et les employés des télécoms. Pour les premiers, les seuls indicateurs de sur-exposition aux RPS tiennent à l'inquiétude pour des changements de situation de travail et à l'insatisfaction salariale. Pour les seconds, par contre, la totalité de ces indicateurs sont dégradés, en particulier celui qui tient à l'inquiétude concernant la d'un changement non désiré dans la situation de travail. On a précisé plus haut qu'ils étaient également plus âgés et insatisfaits de leur travail que la moyenne. Les employés et cadres de la banque font également partie de ces neuf professions. Les premiers présentent à la fois un mauvais état de santé mentale et des indicateurs de surexposition aux RPS. Ce n'est pas le cas des cadres masculins de la banque, qui, de ce point de vue, ressemblent à leurs collègues femmes cadres de ce secteur. On trouve également les employés masculins de la Poste, qui comme leurs collègues femmes, font état à la fois d'une mauvaise santé mentale et d'une très forte surexposition à l'ensemble des facteurs psychosociaux. Leur insatisfaction au travail atteint un niveau record (30% de non satisfaits). Enfin, avec des niveaux voisins de santé mentale, on trouve les professions intermédiaires et administratives de la fonction publique et les commerciaux et vendeurs. Les premiers se rapprochent des employés de la Poste, par une certaine surexposition aux RPS, ce n'est pas le cas des seconds.

II-5-2-3 Les professions à bonne santé mentale : majoritairement masculines (Tableau 25)

A l'autre pôle du spectre des professions ventilées selon leur état de santé mentale, on trouve principalement des professions masculines. Elles sont même quasi exclusivement masculines si on se limite aux 19 – 18 si on enlève l'ensemble résidu et hétéroclite « autres professions masculines » - qui présentent le meilleur indicateur construit à partir du questionnaire HAD, les infirmières formant la seule exception. On y trouve toute la hiérarchie salariale, allant des ouvriers aux cadres en passant par les professions intermédiaires.

Quatre de ces dix-huit professions masculines sont des professions de cadres : cadres de la fonction publique, cadres administratifs et financiers, ingénieurs et cadres de l'industrie, personnels d'étude et de recherche. Toutes quatre se caractérisent également par une exposition faible aux RPS et une forte satisfaction au travail, même si ils n'échappent pas au sentiment d'inquiétude sur des changements non désirés dans leur situation de travail.

Trois dont des professions intermédiaires : techniciens et maîtrise du BTP, professions intermédiaires administratives de la fonction publique, techniciens et maîtrise des industries mécanique. Comme les quatre professions de cadres précédentes, une bonne santé mentale va ici de pair avec une faible exposition aux RPS.

Restent dix professions masculines d'employés ou d'ouvriers dont la santé mentale est bonne ou très bonne selon le questionnaire HAD.

Six d'entre elles présentent le paradoxe d'une certaine surexposition aux RPS : les serveurs des CHR, les employés administratifs, et quatre professions des transports (transport de voyageurs, salariés de la SNCF, conducteur routiers, autres conducteurs de véhicules). Les serveurs sont très jeunes, mais les trois professions des transports sont plus âgés que la moyenne et ne présentent guère de particularité en matière de satisfaction au travail.

Quatre autres ne sont pas surexposées aux RPS. Il s'agit d'abord de deux familles professionnelles travaillant « en plein air » (salariés de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture, bûcherons ; salariés du maraîchage, du jardinage, de la viticulture). On note que ce sont les deux professions pour lesquelles il y a le moins d'inquiétude sur l'emploi, le plus de satisfaction au travail, et qui sont d'âge moyen jeune. Il s'agit enfin des professions d'agents de sécurité et d'ouvriers du BTP. Pour celles-ci se pose la question – comme pour les chauffeurs ou conducteurs d'ailleurs[13] - d'effets possibles de sélection par la santé et par la santé mentale. Pour les ouvriers du BTP, la sélection par l'âge (âge moyen de 36,5 ans) est un indicateur d'effets manifestes de sélection par la santé – les plus de 50 ans y sont particulièrement peu nombreux (16,6%, contre 24,6%

[13] Pour les chauffeurs livreurs en milieu urbain, cf. par exemple Eve Charrin, *La course ou la ville*, Seuil, 2014

en moyenne chez les salariés de sexe masculin). Les agents de sécurité sont également relativement jeunes (âge moyen de 39,8 ans, 18,2% de plus de 50 ans).

Enfin une seule profession féminine se glisse dans cet ensemble de professions marquées par le meilleur état de santé mentale selon l'indicateur HAD, les infirmières. Il est vrai qu'en dehors de l'indicateur « isostrain », qui les situe exactement dans la moyenne des femmes, les autres indicateurs de leur exposition aux RPS sont favorables. Ainsi c'est une des professions les moins inquiètes pour sa sécurité d'emploi et la plus satisfaite globalement de son travail. Il s'agit par ailleurs d'une profession un peu plus jeune que la moyenne. De ce point de vue, la profession d'aide-soignante ressemble à celle d'infirmière, de manière atténuée : un état de santé mentale meilleur que celui de la moyenne des femmes, associé à un indicateur d' « isostrain » médiocre, mais à d'autres indicateurs d'exposition aux RPS plus favorables : peu d'inquiétude sur l'avenir de l'emploi, peu d'insatisfaction salariale et satisfaction professionnelle d'ensemble relativement bonne. Elles sont aussi un peu plus jeunes encore que les infirmières.

T.26-Familles professionnelles sexuées santé mentale et expositions aux RPS

1- Familles professionnelles dont l'état de santé mentale est moins bon que la moyenne

	N	stothad2	tendu	cata	secempl	chgsit	inquietu	nonsal	Insatis	Age Moy
Employés Poste F.	256	28,8	**34,7**	**25,3**	**40,6**	**49,7**	**25,9**	33,4	8,1	**43,8**
OQ-ONQ Ind F.	1 370	25,6	**39,9**	**23,7**	**42,2**	32,1	**15,5**	32,7	**13,6**	**42,4**
F de Ménage F.	807	24,6	29,4	16,3	24,4	25,1	6,0	21,1	11,5	**45,1**
Employ-Techn Banque F.	1 075	24,5	**46,9**	**26,3**	21,9	**36,8**	12,5	47,0	**19,9**	**41,8**
Caissières F.	351	22,4	**42,5**	**17,8**	24,8	15,8	7,0	33,5	**19,9**	35,4
PIA Fonct Pub F.	538	20,4	**35,9**	16,8	22,8	**39,2**	12,3	33,3	**20,2**	**46,8**
Cadres Banque F.	295	19,8	28,2	8,9	20,7	**38,3**	14,1	32,5	**18,5**	**43,2**
Techn et A.M. Ind Process H.	558	19,0	22,5	13,9	31,9	**35,5**	12,5	**37,6**	13,2	**43,4**
Télecom H.	222	18,9	**34,9**	**19,5**	**35,6**	**50,3**	**23,7**	**41,5**	**20,2**	**45,4**
CHR-Cuis F	234	18,1	**43,0**	**25,1**	22,7	18,6	5,5	26,5	10,4	35
Comm-Vend F.	1 549	17,9	30,9	15,2	29,0	24,9	10,3	32,7	**13,6**	36,3
Coiff-Esthét F.	257	17,9	14,7	5,7	21,8	18,3	6,5	29,5	5,9	31,9
Empl-Tec Banque H.	409	17,7	**39,5**	**19,6**	28,3	**36,0**	9,9	34,6	**16,0**	**41,9**
Cadres Banque H.	344	17,6	22,4	14,1	19,5	31,5	8,0	31,3	11,8	**44,3**
Employés admin F. Publ. F.	792	16,8	**35,3**	16,4	18,8	32,8	8,9	**42,3**	10,0	**43,9**
Autres Prof F.	3 446	16,6	24,2	12,7	29,9	28,1	12,5	31,0	11,7	40,8
Administ. F.	2 891	16,5	32,7	15,8	28,3	24,4	11,4	**36,6**	11,6	41,7
Comm-Vend H.	973	16,1	23,4	11,7	32,4	28,1	13,4	32,3	11,3	37,6
Empl Admi Fonct. Publ H.	328	16,0	25,4	**21,4**	31,0	**39,1**	**20,2**	**35,6**	**20,5**	**43,0**
OQ-ONQ H.	6 370	15,9	31,1	18,4	**38,9**	31,2	14,1	37,2	12,5	39,1
Empl Poste H.	302	15,8	**47,9**	**28,8**	**42,4**	**57,7**	**20,5**	**45,0**	**30,8**	**43,4**
ASH F.	533	15,7	**40,4**	**21,9**	20,6	32,6	8,3	27,6	9,1	41,3
Cadre Adm-Fina F.	723	15,6	18,5	9,4	27,1	28,2	12,5	22,4	11,8	**43,2**
Empl libr serv. h+f	299	15,3	**38,4**	18,4	28,0	27,2	13,8	31,6	**21,5**	35,0
Techni-Médico F.	382	15,3	28,1	16,4	20,6	27,1	9,8	**41,2**	12,8	38,4
CHR-Serv F.	411	15,3	**41,9**	14,1	13,5	18,1	2,5	21,0	13,6	33,0
Prof Interm-Cadres Comm. H.	788	15,3	15,1	7,4	**41,6**	31,5	16,7	29,8	10,3	**42,2**
Ensemble	*47983*	*15,3*	*27,3*	*14,3*	*28,5*	*29*	*11,2*	*31,3*	*11,9*	*40,6*

En gras : valeurs nettement supérieures aux moyennes des deux sexes ensemble

Rappel de la signification des indicateurs d'exposition aux RPS :
stothad 2 : % scores HAD élevés
tendu : % dans le quadrant tendu (« Isostrain », Karasek)
cata : quadrant tendu, faible soutien social, faible reconnaissance
secemploi : inquiétude sur l'emploi
chgsit : inquiétude sur un changement de situation de travail
inquietud : inquiétude sur l'emploi et le travail
nonsal : insatisfaction sur perspectives de promotion et salaire
satisf : insatisfaction d'ensemble sur son travail

2-- Familles dont l'état de santé mentale est meilleur que la moyenne

Famille professionnelle	N	Indicateurs d'exposition aux RPS *								
		stothad2	tendu	cata	secempl	chgsit	inquietu	nonsal	Insatis	Age Moy
Ensemble	*47983*	*15,3*	*27,3*	*14,3*	*28,5*	*29*	*11,2*	*31,3*	*11,9*	40,6
Aides à Dom F.	463	15,1	16,8	12,4	27,4	26,1	10,1	22,6	7,3	44,5
AS F.	1 068	14,7	**34,1**	17,4	15,1	26,8	6,6	24,1	11,3	39,6
Ménage H.	525	14,7	24,4	12,5	18,4	29,1	6,8	31,6	11,8	43,8
Techn-AM Maintenance H.	960	14,6	22,9	15,0	27,8	29,7	11,2	35,0	13,1	41,9
CHR-Cuis H.	383	14,5	25,6	11,2	24,1	27,6	7,2	30,3	10,8	36,9
Techn Adm-Fina F.	694	14,3	27,6	14,9	28,9	29,4	13,3	40,6	9,6	39,7
Prof Interm-Cadres Comm F.	441	14,1	30,5	13,0	30,9	36,5	13,6	31,3	14,9	38,4
Ingé Informat H.	702	13,9	18,2	8,7	32,5	28,6	14,0	33,8	12,7	39,2
Ed Spé-Act Soc F.	395	13,7	20,8	12,7	27,1	30,5	8,9	29,2	10,4	41,9
Enseignants Privé H. et F.	288	13,6	12,4	8,5	33,1	26,6	10,7	35,1	9,2	44,2
Cadres F. Pub F.	393	13,3	16,2	6,0	15,5	27,6	8,1	24,4	9,4	44,4
SNCF H.	719	13,2	31,7	18,6	27,5	48,0	**16,3**	**36,8**	**13,8**	41,0
Techn et A.M. Ind Mécan H.	459	13,0	20,9	11,4	37,3	26,7	14,0	**37,6**	14,1	41,1
Autres Profes H.	4 094	12,9	21,2	11,1	32,3	30,7	12,8	32,6	10,6	40,2
Autres Cond Véhic H.	650	12,4	27,8	17,1	26,3	27,2	8,1	21,7	13,3	44,7
Sécurité H.	622	12,2	24,6	15,0	20,2	29,4	8,2	27,7	13,7	39,8
CHR-Serv H.	292	12,1	**45,4**	**22,6**	20,7	21,7	5,7	16,4	**21,5**	33,4
Maraich-Jard-Vitic H.	425	12,1	15,2	5,8	21,8	22,8	6,8	19,9	4,6	38,3
Cond Rout H.	620	12,0	22,7	10,0	**40,7**	28,3	12,2	23,0	10,4	43,7
PIA Fonct Publ H.	359	11,9	25,8	14,9	24,0	**37,3**	10,6	31,2	12,4	47,7
Administ H.	331	11,1	**33,5**	**17,7**	31,1	22,5	9,8	29,6	12,4	39,2
Transports Voyag H.	345	11,0	**29,9**	**18,1**	24,2	30,7	10,3	28,2	11,8	43,3
Infirmières f.	792	10,7	30,0	11,7	14,2	33,8	9,0	29,0	9,5	40,2
Techn et A.M. BTP hommes	448	10,7	18,5	11,2	21,6	25,2	9,7	27,4	7,4	40,6
Personnel Et-Rech. H.	679	9,9	15,5	9,5	30,1	27,6	13,6	29,3	10,7	43,3
Ouvriers BTP H.	2 106	9,4	20,1	8,3	23,8	21,3	6,4	21,4	7,0	36,5
Cadres admin-Fina H.	618	8,6	13,7	6,6	29,2	26,9	12,6	21,9	9,6	44,7
IC industrie H.	703	7,9	9,2	2,6	28,1	**35,8**	10,8	22,3	6,6	44,2
Cadres F. Publ. hommes	387	7,2	17,2	5,7	17,6	**36,4**	11,0	20,0	11,3	46,9
Agr, élev, sylv, bûch H	519	7,1	11,1	3,4	18,6	20,6	6,5	14,0	4,1	36,3

En gras : valeurs nettement supérieures aux moyennes des deux sexes ensemble

Rappel de la signification des indicateurs d'exposition aux RPS
stothad 2 : % scores HAD élevés
tendu : % dans le quadrant tendu (« Iso strain », Karasek)
cata : quadrant tendu, faible soutien social, faible reconnaissance
secemploi : inquiétude sur l'emploi
chgsit : inquiétude sur un changement de situation de travail
inquietud : inquiétude sur l'emploi et le travail
nonsal : insatisfaction sur perspectives de promotion et salaire
satisf : insatisfaction d'ensemble sur son travail

Une approche complémentaire, à l'échelon plus fin des professions définies par une nomenclature (FAP) à 225 positions, confirme l'association entre genre, santé mentale et exposition aux RPS. Si on examine en leur sein les soixante professions « extrêmes » du point de vue de la santé mentale, on constate que :

- les 30 professions dont l'état de santé est le meilleur – qui ne représentent il est vrai que 2% de l'ensemble des effectifs - sont à très nette majorité masculine (80% d'hommes), alors que les 30 dont l'état de santé est le moins favorable – qui représentent 9% de l'ensemble des effectifs - sont mixtes (53% d'hommes).
- Leurs indicateurs d'exposition aux RPS, notamment les deux indicateurs synthétiques, sont très contrastés.

T.27- Moyennes pour les 30 familles les plus "atteintes" dans leur santé psychique

% Tendus	% insécurité emploi	% crainte changement sit.	inquietu	nonsal	cata	contfi	contconfl
40,5	33,9	36,5	15,8	38,9	21,2	52,9	9,2

T.28-Moyennes pour les 30 familles les moins "atteintes" dans leur santé psychique

% Tendus	% insécurité emploi	% crainte changement sit.	inquietu	nonsal	cata	contfi	contconfl
19,8	26,7	25,6	10,2	26,2	8,2	63,4	4,7

Symétriquement, si on examine les 30 professions les plus contrastées du point de vue de l'exposition aux RPS, on retrouve le lien avec le genre et l'état de santé mentale. Ici c'est l'indicateur synthétique « cata » qui est le plus discriminant. Les 30 professions qui présentent les plus forts scores de cet indicateur – 12% de l'effectif total - sont à 41% féminines, et présentent un état de santé mentale très dégradé (stothad2 = 25,8). Les 30 professions qui présentent les plus faibles scores - 6% de l'effectif total - sont à 72% masculines et présentent un excellent état de santé mentale.

T.29- Moyennes pour les 30 familles les plus caractérisées par forte DP, faibles (LD, SC, RECONNAISSANCE)

nonsal	inquietu	% crainte changement sit.	% insécurité emploi	% Tendus	% HAD > 21	contfi	contconfl
49,9	19,2	34,7	14,9	37,7	25,8	43,5	6,4

T.30 - Moyennes pour les 30 familles les moins caractérisées par forte DP, faibles (LD, SC, RECONNAISSANCE)

nonsal	inquietu	% crainte changement sit.	% insécurité emploi	% Tendus	% HAD > 21	contfi	contconfl
13,8	10,2	24,7	8,6	22,5	3,2	60,3	6,0

II-6 Travailler en contact avec le public, RPS et santé mentale

Près de deux salariés sur trois (62,5%) travaillent aujourd'hui au contact direct – « de vive voix en face à face » - d'un public, plus souvent pour les femmes que pour les hommes (68,3% contre 57,7%). Il faut y ajouter ceux qui sont en contact indirect avec le public, par téléphone seulement, également plus nombreux chez les femmes (14,8%, contre 10,7%).

T.31- Travail en relation avec le public et sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Au moins de vive voix en face à face	57,8	68,3	62,5
Par téléphone	10,5	16,2	13,1
Total contact avec public	68,7	84,9	76,0
Sans contact avec public	31,3	15,1	24,0

Parmi ceux qui sont en contact avec un public, un peu plus d'un salarié sur dix déclare vivre « en permanence » ou « régulièrement » des tensions avec ce public, les différences entre les deux sexes étant minimes. Si ces tensions prennent très rarement la forme d'agression à caractère physique ou sexuel - moins de 2% en signalent au moins une au cours de l'année écoulée – elles se traduisent plus souvent par des agressions verbales : 22,9% des femmes et 18,8% des hommes en contact direct en signalent au moins une au cours des 12 derniers mois.

Deux indicateurs des difficultés du travail avec le public ont été systématiquement introduits dans nos modèles de régression logistique visant à évaluer les corrélations TCEPA de l'exposition aux RPS comme de la santé mentale (cf. points II-2-4 et II-2-5 plus haut) : déclarer vivre au moins régulièrement des tensions avec le public, déclarer avoir été victime d'au moins une agression physique ou sexuelle de la part du public. La première variable joue toujours un rôle significatif TCEPA dans les modèles, qu'il s'agisse d'expliquer l'exposition au « job strain » ou un état de santé mentale dégradé, que les modèles soient appliqués aux deux sexes ensemble ou séparés. La seconde variable joue également un rôle significatif s'agissant du lien avec l'état de santé mentale, moindre pour l'exposition au « job strain » : quand le modèle est appliqué aux deux sexes séparés elle n'apparaît plus significative.

Comme on l'a déjà relevé, ce n'est pas le travail en contact avec un public en soi qui est générateur d'exposition aux RPS et/ou d'atteinte à la santé mentale. Lorsque l'on croise le type de situation de travail – en contact au moins de vive voix, en contact également par téléphone, sans contact – avec les trois indicateurs synthétiques d'exposition aux RPS et avec les indicateurs de santé mentale, seule la seconde situation de travail est associée à des indicateurs un peu plus défavorables. Par contre le fait de signaler des tensions fréquentes avec le public, ou des agressions verbales, voire physiques, de la part du public est très fortement associé à une surexposition aux RPS et à une fragilisation de la santé mentale. C'est encore plus net chez les salarié-e-s qui ne sont en contact avec le public que par téléphone. S'agissant du lien avec l'état de santé mentale, l'association entre

déclaration de tensions ou d'agressions et santé mentale dégradée est plus forte chez les hommes.

T.32- Travail en contact avec le public, tensions avec ce public, expositions aux RPS, et sexe

	En contact avec le public au moins de vive voix en face à face		En contact avec le public par téléphone uniquement		Pas de contact avec le public	
tenspub3	et tensions en permanence ou régulièrement	et tensions occasionnellement ou jamais	et tensions en permanence ou régulièrement	et tensions occasionnellement ou jamais		
HOMMES						**ensemble H**
% Cadran "tendus"	30,2	21,0	47,7	25,3	28	24,4
% en "isostrain"	20,9	13,5	32,5	15,9	18,4	15,9
% en isostrain sans reconnaissance	17,7	10,9	29,6	13,7	15,7	13,3
% HAD total >21	22,0	12,0	16,4	13,3	13,6	13,3
FEMMES						**ensemble F**
% Cadran "tendus"	41,4	27,3	57,7	33,6	32,7	30,9
% en "isostrain"	28,7	15,9	38,7	19,7	22,1	18,9
% en isostrain sans reconnaissance	25,7	12,8	35,5	15,6	18,7	15,6

Cela se confirme si on examine les familles professionnelles sexuées les plus concernées par le travail en contact avec le public. On y trouve des situations très hétérogènes.

Le cas des caissières de la grande distribution est emblématique de tensions fréquentes avec la clientèle - une sur cinq déclare en vivre « en permanence ou régulièrement » - associées à la fois à une sur-exposition aux RPS selon les trois indicateurs synthétiques et à une santé mentale fragilisée, et ce malgré leur jeunesse (35,4 ans en moyenne, 38% ayant moins de 30 ans).

Mais on y trouve également de nombreuses professions qui ne signalent que peu de tensions avec le public : coiffeuses, aides-soignantes, serveurs et serveuses, vendeurs, aides à domicile, employés hommes et femmes de la Poste, vendeurs et vendeuses, conducteurs de véhicules, salariés du transport de voyageurs, conducteurs routiers.

Inversement, parmi les professions qui déclarent le plus fréquemment connaître des tensions avec le public, certaines ne sont pas parmi celles qui travaillent le plus systématiquement en relation avec le public. C'est le cas des techniciennes des services comptables et financiers, des employées de banque, des employés masculins des télécommunications et de la SNCF. Chez les employées de banque, et les employés masculins des télécommunications, on a donc à la fois tensions fréquentes avec le public, sur-exposition aux RPS et santé mentale dégradée.

Enfin les deux professions qui déclarent le plus fréquemment connaître des tensions avec le public, l'une masculine, l'autre féminine, si elles sont bien parmi celles qui travaillent massivement en contact avec ce public se caractérisent par l'exercice d'une activité de sécurité – agents de sécurité – ou d'autorité – éducatrices, travailleuses sociales, qui les conduit en quelque sorte « par nature » à connaître plus souvent que d'autres des difficultés de relation avec la population concernée. On peut leur associer cette fraction des employés masculins de la SNCF qui sont très probablement, avec les commerciaux de cette entreprise, les plus en contact et en tension avec le public, les contrôleurs.

T.33- Treize familles professionnelles sexuées parmi les plus en contact avec le public : des associations variées entre tensions, RPS, et santé mentale

Famille prof sexuée	Tensions avec le public	Indicateurs de surexpositions aux RPS	Indicateur de santé mentale fragilisée
Caissières F	+	+	+
Infirmières F	+	+	-
Salariés transport voyag H	+	+	-
Employ-techn banque H	+	+	-
Agents de sécurité H	+	-	=
Aides-soignantes F	=	+	=
Serveuses CHR F	=	+	=
Serveurs CHR H	=	+	+
Comm-vendeurs H	=	=	=
Employées Poste F	-	+	+
Employés Poste H	-	+	=
Conducteurs routiers H	-	=	=
Coiffeuses-Esthét F	-	-	=

+ supérieur à la moyenne du même sexe
= : dans la moyenne du même sexe
- : inférieur à la moyenne du même sexe

T.34- Quatre familles professionnelles sexuées moins en souvent en contact mais souvent en tension avec le public : des associations variées entre tensions, RPS, et santé mentale

Famille prof sexuée	Tensions avec le public	Indicateurs de surexpositions aux RPS	Indicateur de santé mentale fragilisée
Employ-techn banque F	+	+	+
Employ télécoms H	+	+	+
Employés SNCF H	+	+	=
Techn comptable et fin F	+	=	-

Dans les familles professionnelles qui sont relativement mixtes, peut-on observer des différences entre hommes et femmes ?

A la Poste, les hommes sont à peine moins souvent en contact avec le public (79%, contre 85%), mais déclarent aussi rarement vivre des tensions avec ce public (6%, 5%). Les deux sexes apparaissent surexposés aux RPS si on en croit les trois indicateurs synthétiques, les hommes davantage encore que les femmes. Mais c'est surtout chez ces dernières que la santé mentale paraît fragilisée par rapport à la moyenne.

Dans la banque, les hommes employés et techniciens sont un peu plus souvent au contact du public que les femmes (66% contre 55%), sans doute parce que ces dernières sont plus nombreuses dans ce qui demeure du travail en « back office ». Les situations de tensions sont aussi souvent citées par ces derniers (15%). Les deux sexes présentent des niveaux de surexposition aux RPS comparables, et une santé mentale légèrement moindre que la moyenne.

Pour une catégorie aux deux tiers masculine, mais dans laquelle les femmes sont tout de même assez représentées, comme celle des professions intermédiaires et des cadres commerciaux, les indicateurs suggèrent que les situations concrètes de travail diffèrent sensiblement. Les femmes ne sont que pour la moitié en contact avec le public (55%), contre près de quatre hommes sur cinq (79%), mais les tensions avec le public sont aussi presque souvent citées par les premières (16%, contre 17%). Et alors qu'elles sont à la fois surexposées aux RPS et en santé mentale médiocre, ce n'est pas le cas de leurs collègues masculins.

« De la caissière d'hypermarché au gardien de prison en passant par l'employé de Poste et l'éducateur en milieu ouvert les activités professionnelles au contact du public apparaissent d'une extrême diversité. Les effets sur la santé sont eux même fortement contrastés. Selon les cas le travail apparaît comme espace favorable à l'investissement de la créativité et à la construction de la santé ou au contraire comme expérience vide au sein de laquelle le sujet se vide et se perd » (Davezies, 1992)

II-7 Une confrontation de nos résultats avec une typologie issue de l'enquête SIP

Pour décrire l'exposition aux RPS et ses relations avec la santé et la santé mentale, une typologie de six groupes de travailleurs a été élaborée à partir de l'enquête SIP-2010 (Bèque, 2014).[14] Chacun d'eux se définit par un degré et des formes d'exposition aux RPS, et par un degré d'atteintes à la santé et à la santé mentale. Les trois premiers groupes se signalent notamment par une probabilité plus faible qu'en moyenne de déclarer « un épisode dépressif majeur ou un trouble anxieux généralisé » au cours de l'année écoulée, les trois derniers par une probabilité plus forte – et nettement croissante du quatrième au dernier - de déclarer de tels troubles.

Ces groupes sont les suivants.

« Faible exposition » (28% de la population). Avec le suivant, c'est la catégorie qui déclare le moins de « limitations » et de symptômes de santé mentale. Ce

[14] Cette typologie a été élaborée une première fois à partir de la première enquête SIP.

groupe se caractérise par la sur-représentation de salariés qui se sentent bien reconnus dans leur travail, dont la charge et le rythme de travail ne sont pas jugés excessifs, et qui sont rarement amenés à travailler auprès de publics en difficulté. C'est un groupe mixte, mais avec sur-représentation des plus de 50 ans, des personnes des services direct aux particuliers, des ouvriers qualifiés de l'artisanat, et des employés administratifs d'entreprise. Parmi nos familles professionnelles sexuées, les ouvriers du BTP, et les aides à domicile correspondent bien à ce type, puisqu'ils sont dans le quadrant sud-ouest du graphique, caractérisé par à la fois par un «job strain » plus faible et par une santé mentale meilleure que la moyenne.

« Sans reconnaissance mais sans dommage » (19% de la population). Les salariés peu reconnus et soumis à peu de pressions et à peu de pénibilité physiques dans leur travail, mais qui déclarent en même temps être relativement indifférents à cette situation - réponses fréquentes « ça ne me dérange pas » aux questions sur la reconnaissance - y sont sur-représentés. C'est un groupe où sont sur-représentés les hommes, les 31 à 40 ans, les secteurs de l'industrie et de l'administration, mais sans sur-représentation de csp spécifiques. Les hommes conducteurs routiers et les salariés du monde agricole pourraient correspondre à cette catégorie.

« Forte exposition émotionnelle mais du soutien » (16%). Ces salariés sont nettement plus souvent qu'en moyenne en contact avec des personnes en détresse, vivent des tensions avec le public et de fortes contraintes émotionnelles. Les femmes et les salariés des services publics sont sur-représentés (employés civils et agents de service de la fonction publique, instituteurs et assimilés, les professeurs, professions scientifiques, les policiers et militaires) ainsi que les secteurs de la santé, de l'action sociale, de l'éducation et de l'administration. Les salariés – femmes et hommes - de la Poste, les ASH et les aides-soignantes hospitalières illustreraient bien ce type.

« Sous pression » (15%): Ces salariés sont confrontés à une demande psychologique nettement plus forte que la moyenne, sont souvent amenés à travailler trop rapidement pour réaliser un travail selon leurs critères de qualité, ont du mal à concilier travail et obligations familiales. Y sont sur-représentés les hommes, les salariés d'âge moyen - 31 à 40 ans - les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise, les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, ainsi que les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises. Parmi les secteurs d'activité sur-représentés, la Poste, les Télécoms, les activités financières, l'immobilier. Nous pouvons inscrire nos familles des employés et des cadres de la banque (les deux sexes), des employés des Télécoms des deux sexes dans ce groupe.

« Sans reconnaissance ni soutien» (13%), se sentent particulièrement mal reconnus, et peu soutenus par leurs supérieurs, connaissent souvent des tensions avec leurs supérieurs ou collègues, et jugent souvent ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité. Y sont sur-représentées les femmes, les 41 à 50 ans, les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, ainsi que les CDI, et les titulaires de la fonction publique. Une partie des ASH, des aides-soignantes et des infirmières hospitalières, ainsi que des professions intermédiaires administratives du public et des travailleuses sociales pourraient relever de cette catégorie, les autres relevant davantage du groupe « obligés du public ».

« Surexposition» (9%) : Ces salariés ont un rapport particulièrement négatif au travail, puisque s'y combine le caractère routinier et répétitif des tâches – pas de « possibilité d'apprendre des choses nouvelles » , « répétition continuelle d'une même série de gestes et d'opération » -, le sentiment de déqualification, de faible autonomie, de non reconnaissance, de difficulté à faire un travail de qualité, de crainte pour sa santé au travail, de mauvaises relations avec les collègues, et de travail sous pression. Sont sur-représentés dans ce groupe les moins de 30 ans, les salariés à statut d'emploi précaire, les personnels des services directs aux particuliers, les ouvriers non qualifiés de type industriel, les employés de commerce, les ouvriers qualifiés de type industriel, et les ouvriers non qualifiés de type artisanal. Les secteurs du commerce, de la réparation des transports, la Poste et les Télécoms, l'industrie sont sur-représentés, de même que les activités de forte pénibilité physique. Les ouvrier-e-s non qualifié-e-s de l'industrie, les caissières et les employés de libre-service, les serveurs et serveuses de l'hôtellerie sont illustratifs de ce groupe.

Le tableau ci-dessous reprend la synthèse de l'approche typologique des liens entre facteurs de RPS et état de santé réalisée M. Bèque à partir de SIP 2010, en y ajoutant des exemples de familles professionnelles sexuées telles que notre approche à partir de l'enquête SUMER 2010 a permis de les identifier.

T.35- Position probable de quelques familles professionnelles sexuées Typologie issue de l'enquête SIP

	Faible exposition	**Sans reconnaissance mais sans dommage**	**Forte exposition émotionnelle mais avec soutien**	**Sous pression**	**Sans reconnaissance ni soutien**	**Surexposition**
Les six dimensions de RPS						
Exigences du travail	--	---		+++		+
Exigences émotion.	-	-	+++			
Autonomie			-	-		+++
Rapports sociaux	---	+/- +/-	--	-	+++	+
Conflits de valeurs				+		++
Insécurité économique				+		++
Pénibilités physiques	--	--	+	--		++
Etat de santé						
Limitations	--	--	-	-	+	++
Santé mentale	--	--	+	--	+	++
Exemples de familles professionnelles sexuées	Aides à domicile (F) Ouvriers du BTP (H)	Conducteurs routiers Salariés (H)agricoles (H)	Employé-e-s de la Poste Aides soignantes	Cadres de la banque Employé-e-s des Télécoms	Professions intermédiaires du travail social (F) et de la fonction publique (H et F)	Ouvrier-e-s non qualifié-e-s de l'inductrie Caissières (F) ELS (H et F)

II-8 Vers des analyses en composantes principales (ACP)

Nous avons testé une série d'AFC et d'ACP sur l'ensemble de l'échantillon, en introduisant dans les modèles une vingtaine de variables actives, incluant les descripteurs sociodémographiques et les indicateurs de situation professionnelle, de conditions de travail, d'exposition aux RPS et de santé mentale que l'on a utilisé régulièrement plus haut.

Dans une partition en sept classes, le rôle joué dans la construction des classes par les indicateurs d'exposition aux RPS est notable. Par contre ces classes sont peu sexuées.

Les deux premières classes se spécifient par le sentiment d'insécurité d'emploi et de faible rétribution.

Dans la première (17% des effectifs) les « actifs » et les personnes en état de santé mentale moyen y sont légèrement surreprésentées, ainsi que les OQ, les ouvriers de l'industrie, et, légèrement, les hommes.

Dans la seconde (7% des effectifs), les « tendus » sont très surreprésentées, de même que les personnes dont l'état de santé est médiocre, et les ouvriers de l'industrie, non qualifiés également.

La troisième (8,6% de l'échantillon) se singularise par la perception d'une faible rétribution, d'un faible soutien social, mais d'une forte sécurité d'emploi. Les « tendus » y sont aussi très surreprésentés, mais aussi les « actifs » (plus légèrement). Les femmes, les employés, les agents de la catégorie B de la fonction publique sont un peu surreprésentés.

La quatrième classe (18,6%) bénéficie d'une forte sécurité d'emploi et d'une bonne rétribution. Les « passifs » et les « détendus » y sont très surreprésentés, de même que les salariés à bonne santé mentale. OQ, ouvriers du BTP, OS, ouvriers de l'industrie, salariés âgés et hommes y sont légèrement plus présents qu'en moyenne.

La cinquième classe (19,4%) se caractérise par une forte sécurité d'emploi et un faible soutien social. « Tendus » et « passifs » y sont surreprésentés. Employés,, OS et femmes y sont surreprésentés.

La sixième classe (19,3%) comprend de nombreux « actifs », et tous ses membres bénéficient d'une forte sécurité d'emploi, la plupart déclarant une bonne rétribution de leur travail. Les ingénieurs y sont très surreprésentés, les hommes légèrement, de même que les salariés dont la santé mentale est bonne.

La septième (10% des effectifs) se caractérise par un soutien social fort, une bonne rétribution et le poids des « détendus ». On y trouve une forte proportion de salariés en bonne santé mentale, et davantage de jeunes qu'en moyenne.

CONCLUSION

1- Une prudence d'ensemble s'impose s'agissant de l'interprétation des liens entre santé mentale déclarée et tous les autres variables présentes dans l'enquête SUMER 2010 : le questionnaire « HAD » utilisé se révèle peu performant, au moins dans son volet « dépression », puisque ses résultats vont à l'encontre des connaissances régulièrement établies quant à la différence des sexes sur ce plan.

2-Nombreux sont les résultats qui suggèrent la force d'effets de sélection par la santé et par la santé mentale dans l'affectation à des conditions de travail et d'emploi marquées par une « surexposition aux RPS ». De plus, les liens entre situation de travail et santé physique et mentale se construisent dans la durée. Ces phénomènes interdisent de rechercher, à partir de la seule enquête SUMER, effectuée on le rappelle auprès des seuls salariés en emploi, des corrélations simples entre « exposition aux RPS » et état de santé mentale, puisqu'on peut trouver dans des situations de travail et d'emploi éprouvantes pour la santé mentale des travailleurs prédisposés plus que d'autres à affronter ces situations (« effet du travailleur sain »). On en a signalé quelques illustrations avec certaines « familles professionnelles sexuées » telles que nous les avons identifiées pour les besoins de cette recherche. Les serveurs des deux sexes travaillant dans le secteur des cafés hôtels restaurants paraissent nettement surexposés au « job strain », mais ne déclarent pas un état de santé mentale plus dégradé que la moyenne ; or on sait que la jeunesse est l'un des facteurs de sélection dans l'accès à ces métiers. Les aides-soignantes, et, dans une mesure moindre les infirmières sont également surexposées au « job strain » sans être affectées plus que la moyenne dans leur santé mentale. Chez les hommes c'est le cas des personnels administratifs des entreprises, des salariés non cadres de la banque. Autre exemple, le cas des ouvriers de la construction, dont on peut penser que le relatif faible « job strain » ainsi que le relatif bon état de santé mentale sont pour une part l'expression de forts effets de sélection. Des postes de travail éprouvants peuvent amener leurs titulaires à les quitter en cours de carrière. Symétriquement, certaines familles professionnelles sexuées se caractérisent par un état de santé mental relativement dégradé alors que les indicateurs de leur exposition aux RPS ne sont pas particulièrement négatifs : coiffeuses-esthéticiennes, femmes de ménage, cadres féminins et masculins de la banque.

3-Le questionnaire SUMER laisse dans l'ombre certaines dimensions dont on sait par ailleurs qu'elles participent de l'exposition aux « RPS » : la situation de famille des salariés, les difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle ; les conflits éthiques dans le travail ; les contraintes émotionnelles associées à l'activité. Cette absence pourrait expliquer certains résultats étonnants ou paradoxaux. Il peut également être critiqué, comme la plupart des questionnaires traitant de la santé mentale, comme « genré », au sens où il occulterait des manifestations plus souvent masculines d'atteintes à la santé mentale, comme les addictions (Messing).

4-Le stress professionnel, au sens commun du terme, n'est pas le stress au sens de « RPS », notamment au sens du modèle de Karasek et de ses notions de « job strain » et d' « isostrain ». La propension à déclarer son travail « stressant » est

davantage liée à la dimension « demande psychologique » qu'à celle de « latitude décisionnelle » du modèle de Karasek. C'est ce qui amène les cadres, disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur travail nettement supérieure à celle d'ouvriers ou d'employés d'exécution, à considérer leur travail comme plus « stressant » que ces derniers, pourtant bien davantage exposés aux « RPS » au sens de Karasek. De ce point de vue les différences de genre sont d'ailleurs bien moindres que les différences selon la position dans la hiérarchie salariale.

5- Les femmes tendent à la fois à être plus exposées aux RPS et en état de santé mentale plus fragile que les hommes. Ces deux résultats doivent être à la fois distingués et mis en relation, bien que, on l'a déjà vu, cette relation n'est pas simple.

5-1-La surexposition des femmes aux RPS se vérifie dans l'enquête Sumer de 2010 comme dans celle de 2003, bien que la différence entre les sexes semble s'atténuer au cours de cette période. Elle se vérifie pour tous les indicateurs synthétiques de surexposition avec lesquels nous avons travaillé. Elle tient à la fois à la position des femmes dans l'espace socio-professionnel, à leur répartition selon les familles professionnelles et aux conditions de travail qui sont les leurs, et à d'autres facteurs que l'enquête SUMER ne permet pas de mettre au jour, puisque les analyses statistiques de type « toutes choses égales par ailleurs » laissent toujours subsister un « effet propre » de l'appartenance de sexe. Cet « effet propre » du sexe se manifeste quel que soit le nombre et la complexité des variables introduites dans les modèles à partir des données issues du questionnaire. Il est significatif à cet égard que lorsque que l'on applique à chaque sexe séparément les modèles de régression logistique, la hiérarchie des variables jouant « toutes choses égales par ailleurs » est pour l'essentiel identique. Dit autrement, les indicateurs ou variables construits à partir du questionnaire SUMER ne permettent pas d'expliquer, pour l'essentiel, la surexposition spécifique des femmes aux RPS.

5-2 Une fois rappelées la fragilité et les limites du questionnaire HAD et des indicateurs de santé mentale qu'il permet de construire, notre étude semble bien mettre au jour, après bien d'autres études, un état de santé mentale des femmes relativement dégradé. La surexposition des femmes aux RPS apparaît être l'une des composantes de ce phénomène. Reste qu'ici non plus les analyses de type « toutes choses égales par ailleurs » ne parviennent pas à réduire « l'effet propre » du sexe. Ce qui laisse supposer que si les femmes sont surexposées aux RPS, d'autres dimensions de leurs conditions de travail et/ou de leurs conditions d'existence sociale, non appréhendées ou non appréhendables par le questionnaire pourraient jouer un rôle de fragilisation de leur santé mentale.

6- Le travail en contact avec un public n'est pas, en lui-même, un facteur de surexposition aux RPS ni d'atteintes à la santé mentale. C'est uniquement quand il est associé à des tensions ou à des agressions qu'il le devient.

7- Des résultats plus particuliers ont pu être produits à propos de certains facteurs d'exposition aux RPS. C'est le cas à propos du sentiment d'insécurité et d'insatisfaction professionnelle. On a notamment mis à jour le décalage entre statut objectif d'emploi et sentiment subjectif d'insécurité d'emploi. Les

travailleurs sur statut précaire ne se vivent pas tous, loin de là comme en insécurité d'emploi. Inversement les travailleurs à statut – sur CDI ou même fonctionnaires – sont nombreux à se déclarer en sentiment d'incertitude sur leur emploi. Quant aux craintes sur l'avenir de leur situation de travail ou à l'insatisfaction sur le salaire et la perspective de carrière, elles touchent assez massivement les salariés à statut « protégé ».

8- Les employés de la Poste, hommes et femmes, font partie des familles professionnelles à la fois « surexposées aux RPS » - apparemment les postiers plus encore que les postières – et dont l'état de santé mentale semble fragilisé selon le questionnaire HA D – semble-t-il les postières nettement plus que leur collègues masculins. Ces salariés paraissent emblématique de catégories plus larges, celles des travailleurs des services publics en forte réorganisation, et pour lesquels le statut d'emploi a priori relativement protecteur n'empêche pas l'expression d'inquiétudes particulièrement fréquentes non seulement sur l'avenir de leur travail ou leurs perspectives de carrières, mais également sur leur emploi en tant que tel.

9- Des progrès sont sans doute à attendre des approches statistiques des liens entre « exposition aux RPS » et atteintes à la santé mentale, avec la mise en place de l'enquête nationale intégrant l'ensemble des axes construits suite aux travaux du collège des experts et d'autres investigations. Mais il est probable que ces approches continueront de butter sur la dimension toujours contextualisée, inscrite dans une configuration sociale et subjective concrète, de la construction de la santé et de la santé mentale. Par contre elles sont précieuses en ce qu'elles contribuent indiscutablement à préciser et à orienter le questionnement dans des voies originales et souvent contre-intuitives.

Références

Bèque M. (2014), « Les risques psychosociaux au travail. Un panoramara d'après l'enquête santé intinéraire professionnel 2010 », *Dares Analyses*, avril 2014, n° 31.

Bouffartigue P. (2014), « Genre », in Franck Guarnieri et Philippe Zawieja (Eds) *Dictionnaire des risques psychosociaux,* Seuil.

Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte.

Cousteaux A.-S., Pan Ké Shon J.-L. (2008), « « Le mal-être a-t-il un genre ? » Suicide, risque suicidaire, dépression et dépendance alcoolique », *Revue Française de Sociologie,* n° 1, Vol 49, p. 53-92.

Davezies P. (1992),« Entre consigne et idéal », *Santé et travail,* n° 3, p. 38-44.

Fortino S. (2002), *La mixité au travail*, La Dispute.

Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, Avril.

Guignon N., Niedhamer I., Sandret S. (2008), « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 22.1

Messing K. (2002), « La place des femmes dans les priorités de recherche sur la santé au travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 57; n° 4.

Messing K. (2009), « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? », *Travailler*, n° 22.

Molinier P. (2008), « Interroger la santé au travail dans une perspective de genre », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement,* n° 69, p. 11-113.

ANNEXES

ANNEXE I

MODELES LOGIT SUR UN INDICATEUR DE STRESS DECLARE

Variable dépendante :
score de stress >=8 / Sumer 2003

Variables indépendantes	Modèle 1			Modèle 2		
	Tous	H	F	Tous	H	F
homme	*	-	-	*	-	-
Moins de 30 ans	0,9	0,8	*	0,8	0,8	*
30 à 39 ans	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
40 à 49 ans	1,1	*	1,2	1,1	*	1,2
50 ans et plus	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	*
Moins d'un an ancienneté	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Entre 1 et 3 ans ancienneté	1,2	1,3	1,2	1,2	1,3	1,2
>3 ans ancienneté	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
tc choisi	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
tp choisi	*	*	*	*	*	*
tc contraint	*	*	*	*	*	*
tp contraint	0,8	*	*	0,8	*	*
cdi	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
fonctionnaire	*	*	*	*	*	*
précaire	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	*
Manœuvre ou ouvrier spécialisé	*	*	*	0,9	*	*
Ouvrier qualifié ou hautement qualifié, technicien d'atelier	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Agent de maîtrise	1,6	1,6	1,4	1,7	1,8	1,5
Technicien, dessinateur, VRP	1,3	1,3	1,1*	1,5	1,5	*
Instituteur, assistant(e) social(e), infirmier(e) et autre personnel de catégorie B de la Fonction publique	1,3	*	*	1,4	*	1,4
Ingénieur ou cadre	1,5	1,5	*	1,6	1,7	*
Professeur et personnel de catégorie A de la Fonction publique	1,8	1,7	1,7	2,3	2,2	2,2
Employé de bureau, employé de commerce, agent de service, aide-soignant(e), gardienne d'enfants, personnel de catégorie C ou D de la Fonction publique	*	*	*	1,1	*	*
Autres	1,3	*	*	1,3	*	*
Production, fabrication, chantier	0,8	0,8	0,6	0,8	0,8	0,7
Installation, réparation, maintenance	0,8	0,9	*	*	*	*
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	*	*	*	*	*	*
Manutention, magasinage, logistique	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Secrétariat, saisie, accueil	*	*	*	1,2	*	*
Gestion, comptabilité	0,9	0,8	*	*	*	*
Commerce, vente, technico-commercial	1,2	1,3	*	1,3	1,4	*
Etudes, recherche et développement, méthodes	*	*	*	*	*	*
Direction générale	*	0,9	*	*	*	*
Autres fonctions	*	*	*	*	*	*
<50 salariés	*	*	*	*	*	*
50 à 500 salariés	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
>500 salariés	0,9	*	*	0,9	*	0,9

> 40 heures par semaine	1,4	1,4	1,5	1,3	1,3	1,3
> 40 nuits par an	1,1	1,2	*	*	*	*
Subir moins de 3 contraintes de rythme	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	1,5	1,4	1,6	1,4	1,3	1,5
Subir au moins 6 contraintes de rythme	2,1	2,0	2,3	1,9	1,8	2,0
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	1,1	1,1	1,2	*	*	*
Demande psychique > 21	3,0	2,8	3,2	2,5	2,3	2,8
Latitude décisionnelle <=70	0,9	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8
Soutien social < 24	1,5	1,5	1,6	1,4	1,3	1,5
Etre en contact avec le public	*	*	*	*	*	*
Si contact avec le public, vivre des tensions (en permanence, régulièrement)	2,7	2,6	2,9	2,5	2,5	2,6
vit actuellement au moins 1 situation difficile / dangereuse	*	*	*	*	*	*
Agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	*	*	*	*	*	*
Score de fatigue >= 8 (dans modèle 2 seulement)	-	-	-	3,5	3,2	4,0
Pas satisfait de son travail (dans modèle 2 seulement)	-	-	-	2,1	2,2	2,1

En gras : modalité de référence des variables à plusieurs modalités

ANNEXE II
SEXE, EXPOSITION AUX RPS, ET VARIABLES DE BASE

	% tendus			% "cata"		
Age	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
<30 ans	27,2	25,4	29,3	12,2	11,8	12,8
30-39	29,2	26,4	32,9	15,5	14,7	16,6
40-49	27,4	24,4	31,0	15,2	14,0	16,9
50+	25,3	21,3	29,9	13,7	12,0	15,7
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Nationalité	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
français	27,4	24,2	31,2	14,4	13,2	15,8
non français	26,3	28,7	22,1	12,6	14,7	9,2
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Statut d'emploi	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
fonctionnaire	29,4	26,7	32,0	16,4	16,1	16,7
cdi	27,2	24,3	31,2	14,4	13,1	16,2
précaire	24,7	22,1	27,6	10,6	10,3	10,9
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Ancienneté	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
<3 ans	25,5	23,4	28,0	11,9	11,0	13,0
3 à 10	27,9	24,9	31,9	15,2	14,0	16,8
10 +	28,4	25,0	32,6	15,6	14,6	16,9

Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Fonction	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
Production, fabrication, chantier	27,8	25,5	39,4	15,6	14,1	23,3
Installation, réparation, maintenance	21,2	21,0	28,4	10,5	10,3	15,1
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	25,8	23,6	26,9	14,1	11,7	15,3
Manutention, magasinage, logistique	34,4	33,6	38,4	20,0	19,1	24,4
Secrétariat, saisie, accueil	34,7	36,7	34,4	17,2	23,3	16,5
Gestion, comptabilité	29,7	27,4	30,8	15,0	14,3	15,4
Commerce, vente, technico-commercial	29,2	24,6	32,9	14,0	12,9	15,0
Etudes, recherche et développement, méthodes	17,8	17,7	18,2	9,1	9,1	9,0
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Taille établissement	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
< 50	23,3	20,9	26,1	11,9	10,6	13,4
50 - 500	30,4	27,2	34,8	16,3	15,5	17,5
500+	30,9	27,2	35,3	16,1	15,0	17,6
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Contraintes de rythme	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
Subir <3 contraintes de rythme	15,5	14,2	17,1	6,8	6,5	7,2
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	28,2	24,1	33,5	13,7	12,3	15,6
Subir au moins 6 contraintes de rythme	43,6	38,6	50,3	25,4	23,0	28,6
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

	% tendus			% "cata"		
Surveillance hiérarchique	**H+F**	**H**	**F**	**H+F**	**H**	**F**
Autres	22,0	19,5	25,0	10,4	9,7	11,4
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	42,5	37,7	49,0	25,4	23,0	28,7
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

Travail en relation avec un public	% tendus			% "cata"		
	H+F	H	F	H+F	H	F
contact en face à face / de vive voix avec le public	25,5	22,0	29,1	13,0	11,7	14,4
autre	30,3	27,7	34,7	16,5	15,5	18,2
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

Tensions avec le public	% tendus			% "cata"		
	H+F	H	F	H+F	H	F
en contact direct public et tensions permanentes/régulières	36,0	30,2	41,4	21,8	17,7	25,7
autre	25,7	22,1	29,3	12,8	11,6	13,9
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

Agressions du public	% tendus			% "cata"		
	H+F	H	F	H+F	H	F
en contact direct public et victime d'une agression / 12 mois	34,6	31,0	37,7	20,1	17,9	22,0
autre	26,2	23,6	29,6	13,4	12,7	14,4
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

Auto-évaluation de la santé	% tendus			% "cata"		
	H+F	H	F	H+F	H	F
auto évaluation état de santé : "moyen, mauvais, très mauvais"	43,3	38,1	48,4	29,0	26,5	31,6
auto évaluation état de santé : "très bon, bon"	23,9	21,9	26,5	11,3	10,9	11,8
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

Satisfaction à l'égard du travail	% tendus			% "cata"		
	H+F	H	F	H+F	H	F
pas / pas du tout satisfait de son travail	58,7	55,8	62,2	47,7	45,5	50,4
satisfait / tout à fait satisfait de son travail	22,9	20,1	26,4	9,7	8,9	10,8
Ensemble	**27,3**	**24,4**	**30,9**	**14,3**	**13,3**	**15,6**

ANNEXE III

MODELES LOGIT SUR UN INDICATEUR DE RPS : être en « job strain »[15]

	Probabilité d'être dans le quadrant "tendu" (DP<21 / LD<=70)								
	Ens.	**H**	**F**	**Ens.**	**H**	**F**	**Ens.**	**H**	**F**
Hommes	0,81	-	-	0,78	-	-	0,78	-	-
Temps complet choisi	-	-	-	-	-	-	**ref**	**ref**	**ref**
Temps partiel choisi	-	-	-	-	-	-	*	*	*
Temps complet contraint	-	-	-	-	-	-	1,26	1,09	*
Temps partiel contraint	-	-	-	-	-	-	1,26	*	*
Fonctionnaire	-	-	-	-	-	-	*	1,11	1,22
Cdi	-	-	-	-	-	-	**ref**	**ref**	**ref**
Précaire	-	-	-	-	-	-	0,79	0,86	0,86
Etrangers	*	*	*	*	*	*	*	*	*
anc<3 ans	0,88	0,87	0,89	0,88	0,87	0,89	0,89	0,91	0,89
anc 3 à 10 ans	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
anc 10 ans et +	*	*	*	*	*	*	1,16	*	*
Production, fabrication, chantier	0,85	0,87	*	0,84	0,85	*	*	0,83	0,84
Installation, réparation, maintenance	0,72	0,74	*	0,7	0,72	*	*	0,68	0,69
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Manutention, magasinage, logistique	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Secrétariat, saisie, accueil	*	1,3	*	*	1,46	*	0,73	*	1,4
Gestion, comptabilité	*	*	*	*	*	*	0,73	*	*
Commerce, vente, technico-commercial	*	0,85	*	*	0,82	*	*	0,87	0,79
Etudes, recherche et développement, méthodes	0,78	0,81	0,72	0,66	0,69	0,61	0,76	0,66	0,68
Autres fonctions	0,88	0,85	*	0,84	0,82	*	0,74	0,82	0,78
< 30 ans	0,84	0,89	0,78	0,87	*	0,8	*	0,88	*
30 à 39 ans	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
40 à 49 ans	*	*	*	*	*	*	1,13	0,95	*
50 ans et +	0,89	0,84	*	0,88	0,83	*	1,32	0,88	0,82
< 10 salariés	0,64	0,7	0,57	0,65	0,72	0,57	*	0,65	0,73
10 à 49 salariés	0,9	*	0,85	0,91	*	0,86	*	0,91	*
50 à 99 salariés	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
200 à 499 salariés	*	*	0,88	0,93	0,96	0,87	*	0,92	*
500 salariés et +	1,1	1,13	*	1,08	1,11	*	*	*	*
Ouvriers non qualifiés et agricoles	1,33	1,32	1,35	-	-	-	-	-	-
Ouvriers qualifiés	**ref**	**ref**	**ref**	-	-	-	-	-	-
Employés de service	1,32	1,29	1,37	-	-	-	-	-	-
Employés administratifs (public/privé)	1,23	1,33	1,27	-	-	-	-	-	-
Professions intermédiaires	*	*	*	-	-	-	-	-	-
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,69	0,68	0,74	-	-	-	-	-	-
travailler en équipe	*	*	*	*	*	1,12	*	*	1,12
Travailler au moins 50 nuits par an	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	2,02	1,93	2,12	2	1,92	2,09	1,99	1,91	2,08
Subir au moins 6 contraintes de rythme	3,7	3,64	3,75	3,6	3,57	3,63	3,59	3,55	3,63
Agression(s) physique(s) par le public	1,2	*	*	1,24	*	*	1,24	*	*
Tensions fréquentes avec le public	1,39	1,36	1,4	1,39	1,36	1,41	1,38	1,36	1,4

[15] Variable dépendante : « tendud »

Manutention manuelle plus de 10 H. par semaine	1,22	1,26	*	1,27	1,31	1,19	1,27	1,31	1,19
Station débout ou piétinement plus de 20 h. par semaine	1,06	*	1,12	1,1	*	1,16	1,1	*	1,16
Etre exposé à un bruit nocif plus de 20 h. par semaine	1,19	1,17	1,25	1,19	1,17	1,26	1,2	1,17	1,26
Vibrations des membres supérieurs plus de 20 h. par semaine	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Etre exposé à au moins un agent biologique	0,93	*	0,87	*	*	0,9	*	*	0,9
Etre exposé à au moins un produit chimique	*	0,9	*	*	0,91	*	*	0,91	*
Travailler plus de 40h. Par semaine	1,12	1,15	*	1,2	1,23	1,15	1,19	1,21	1,15
Travailler en deux périodes (coupées)	*	*	*	*	*	*	*	1,07	*
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	1,31	1,26	1,4	1,35	1,29	1,44	1,35	*	1,44
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	0,87	0,85	0,9	0,89	0,87	0,92	0,89	0,88	0,92
Encadrer du personnel	0,58	0,58	0,57	0,53	0,54	0,51	0,52	0,54	0,51
Agriculture, marine, pêche	*	0,81	*	*	*	*	*	*	*
Bâtiment, travaux publics	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Électricité, électronique	1,23	*	*	1,24	1,24	*	1,24	*	*
Mécanique, travail des métaux									
Industries de process	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Matériaux souples, bois, industries graphiques	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Maintenance	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieurs et cadres de l'industrie	*	*	*	*	0,71	*	0,73	0,68	*
Transports, logistique et tourisme	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Artisanat	*	*	2,23	*	*	2,13	*	*	2,18
Gestion, administration des entreprises	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Informatique et télécommunications	1,33	*	1,69	*	*	*	*	*	*
Études et recherche	*	*	*	0,75	0,7	*	0,75	0,68	*
Administration publique, professions juridiques, armée et police	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Banque et assurances	1,5	1,5	1,45	1,37	1,37	1,37	1,39	1,39	1,38
Commerce	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Hôtellerie, restauration, alimentation	1,41	1,41	*	1,44	1,41	1,42	1,42	1,37	1,44
Services aux particuliers et aux collectivités	*	0,81	*	*	*	*	*	*	*
Communication, information, art et spectacle	*	0,71	*	0,65	0,58	*	0,65	0,57	*
Santé, action sociale, culturelle et sportive	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Enseignement, formation	0,66	*	0,49	0,58	*	0,44	0,57	*	0,45
Politique, religion	*	*	*	*	*	*	*	*	*

ANNEXE IV

MODELES LOGIT SUR UN INDICATEUR DE RPS : Etre en « job strain » avec faibles « soutien social » et « récompense »[16]

	Probabilité d'être dans le quadrant "tendu" et sans soutien social (SC<24)								
	Ens.	**H**	**F**	**Ens.**	**H**	**F**	**Ens.**	**H**	**F**
Hommes	0,88	-	-	0,86	-	-	0,85		
Temps complet choisi	-	-	-	-	-	-	**ref**	**ref**	**ref**
Temps partiel choisi	-	-	-	-	-	-	*	*	*
Temps complet contraint	-	-	-	-	-	-	*	*	*
Temps partiel contraint	-	-	-	-	-	-	*	1,62	*
Fonctionnaire	-	-	-	-	-	-	1,14	1,31	*
Cdi	-	-	-	-	-	-	**ref**	**ref**	**ref**
Précaire	-	-	-	-	-	-	0,74	0,77	0,68
Etrangers	*	*	*	*	*	*	*	*	*
anc<3 ans	0,76	0,79	0,73	0,76	0,79	0,72	0,79	0,81	0,77
anc 3 à 10 ans	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
anc 10 ans et +	*	*	0,89	*	*	0,88	*	*	0,89
Production, fabrication, chantier	0,86	*	*	0,85	*	*	0,84	0,83	*
Installation, réparation, maintenance	0,72	0,75	*	0,71	0,73	*	0,69	0,69	*
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Manutention, magasinage, logistique	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Secrétariat, saisie, accueil	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestion, comptabilité	*	*	*	*	*	*	0,83	*	*
Commerce, vente, technico-commercial	0,78	0,81	0,71	0,77	0,8	0,7	0,75	0,76	0,69
Etudes, recherche et développement, méthodes	0,73	0,72	0,69	0,66	0,66	0,58	0,64	0,65	0,58
Autres fonctions	0,86	*	*	0,84	*	0,75	0,81	0,81	0,75
< 30 ans	0,74	0,75	0,72	0,75	0,77	0,74	0,78	0,79	0,76
30 à 39 ans	**ref**	**ref**	**ref**	ref	ref	ref	ref	ref	ref
40 à 49 ans	*	*	*	*	*	*	*	*	*
50 ans et +	*	0,87	*	*	0,86	*	*	0,85	*
< 10 salariés	0,65	0,67	0,62	0,66	0,68	0,62	0,66	0,68	0,62
10 à 49 salariés	*	*	*	*	*	*	*	*	*
50 à 99 salariés	**ref**	**ref**	**ref**	ref	ref	ref	ref	ref	ref
200 à 499 salariés	0,89	*	0,83	0,88	*	0,82	0,88	*	0,83
500 salariés et +	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ouvriers non qualifiés et agricoles	1,19	1,17	*	-	-	-	-	-	-
Ouvriers qualifiés	**ref**	**ref**	**ref**	-	-	-	-	-	-
Employés de service	1,24	1,3	*	-	-	-	-	-	-
Employés administratifs (public/privé)	1,25	1,44	*	-	-	-	-	-	-
Professions intermédiaires	*	*	*	-	-	-	-	-	-
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,77	*	0,67	-	-	-	-	-	-
travailler en équipe	0,89	*	0,85	0,91	*	0,88	0,91	*	*
Travailler au moins 50 nuits par an	1,14	*	*	1,15	*	*	1,14	*	*
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	2,01	2,02	2	2	2,01	1,99	1,99	2	1,97
Subir au moins 6 contraintes de rythme	3,77	3,91	3,6	3,7	3,87	3,52	3,68	3,82	3,5

[16] Variable dépendante : « cata »

Agression(s) physique(s) par le public	1,48	1,52	1,46	1,52	1,59	1,46	1,52	1,58	1,46
Tensions fréquentes avec le public	1,61	1,47	1,74	1,62	1,48	1,74	1,6	1,46	1,73
Manutention manuelle plus de 10 H. par semaine	1,22	1,37	*	1,26	1,39	*	1,25	1,4	*
Station débout ou piétinement plus de 20 h. par semaine	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Etre exposé à un bruit nocif plus de 20 h. par semaine	1,23	1,2	1,26	1,23	1,19	1,27	1,24	1,21	1,28
Vibrations des membres supérieurs plus de 20 h. par semaine	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Etre exposé à au moins un agent biologique	0,9	*	0,84	*	*	0,85	*	*	0,86
Etre exposé à au moins un produit chimique	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Travailler plus de 40h. Par semaine	1,12	1,16	*	1,18	1,22	*	1,17	1,19	*
Travailler en deux périodes (coupées)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	1,4	1,32	1,5	1,42	1,34	1,54	1,43	1,35	1,54
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	0,9	0,87	*	0,92	0,89	*	0,92	0,89	*
Encadrer du personnel	0,56	0,55	0,59	0,52	0,52	0,53	0,52	0,52	0,52
Agriculture, marine, pêche	0,74	0,72	*	0,78	0,75	*	0,77	0,71	*
Bâtiment, travaux publics	0,83	0,79	*	0,83	0,79	*	0,82	0,76	*
Électricité, électronique	1,43	1,45	*	1,45	1,47	*	1,45	1,45	*
Mécanique, travail des métaux	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**	**ref**
Industries de process	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Matériaux souples, bois, industries graphiques	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Maintenance	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0,71	0,65	*	0,57	0,57	*	0,55	0,53	*
Transports, logistique et tourisme	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Artisanat	*	*	2,52	*	*	2,51	*	*	2,64
Gestion, administration des entreprises	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Informatique et télécommunications	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Études et recherche	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Administration publique, professions juridiques, armée et police	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Banque et assurances	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Commerce	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Hôtellerie, restauration, alimentation	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Services aux particuliers et aux collectivités	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Communication, information, art et spectacle	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Santé, action sociale, culturelle et sportive	*	*	*	0,81	*	*	0,79	0,74	*
Enseignement, formation	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Politique, religion	*	*	*	*	*	*	*	*	*

ANNEXE V
SANTE MENTALE, SEXE, ET VARIABLES DE BASE

	% HAD total >21		
Age	**H+F**	**H**	**F**
<30 ans	12,8	11,0	14,9
30-39	14,1	13,1	15,5
40-49	16,6	14,4	19,2
50+	17,2	14,3	20,5
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

	% HAD total >21		
Nationalité	**H+F**	**H**	**F**
français	15,4	13,3	17,8
non français	13,2	13,3	13,1
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

	% HAD total >21		
Statut d'emploi	**H+F**	**H**	**F**
fonctionnaire	14,7	13,6	15,8
cdi	16,0	13,7	19,0
précaire	12,0	10,5	13,6
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

	% HAD total >21		
Ancienneté	**H+F**	**H**	**F**
<3 ans	12,9	11,2	14,8
3 à 10	15,4	13,8	17,5
10 +	17,2	14,6	20,3
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

	% HAD total >21		
Fonction	**H+F**	**H**	**F**
Production, fabrication, chantier	15,1	13,7	22,3
Installation, réparation, maintenance	13,6	13,4	19,9
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	18,9	12,5	21,7
Manutention, magasinage, logistique	16,8	15,9	21,7
Secrétariat, saisie, accueil	16,7	18,6	16,5

Gestion, comptabilité	16,013,917,0
Commerce, vente, technico-commercial	18,115,420,2
Etudes, recherche et développement, méthodes	11,410,214,4
Ensemble	**15,313,317,7**

	% HAD total >21		
Taille établissement	**H+F**	**H**	**F**
< 50	15,413,317,7		
50 - 500	15,413,318,3		
500+	14,913,316,8		
Ensemble	**15,313,317,7**		

	% HAD total >21		
Contraintes de rythme	**H+F**	**H**	**F**
Subir <3 contraintes de rythme	10,8	8,8	13,0
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	15,112,518,2		
Subir au moins 6 contraintes de rythme	22,020,124,5		
Ensemble	**15,313,317,7**		

	% HAD total >21		
Surveillance hiérarchique	**H+F**	**H**	**F**
Autres	13,211,415,3		
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	21,218,624,7		
Ensemble	**15,313,317,7**		

	% HAD total >21		
Contact avec public	**H+F**	**H**	**F**
contact en face à face / de vive voix avec le public	15,213,117,4		
autre	15,413,618,3		
Ensemble	**15,313,317,7**		

	% HAD total >21		
Tensions avec public	**H+F**	**H**	**F**

en contact direct public et tensions permanentes/régulières	23,722,025,2
autre	14,312,216,4
Ensemble	**15,313,317,7**

Agressions du public	**% HAD total >21 H+F**	**H**	**F**
en contact direct public et victime d'une agression / 12 mois	19,918,621,0		
autre	14,612,717,1		
Ensemble	**15,313,317,7**		

Auto-évaluation santé	**% HAD total >21 H+F**	**H**	**F**
auto évaluation état de santé : "moyen, mauvais, très mauvais"	33,729,038,4		
auto évaluation état de santé : "très bon, bon"	11,310,312,6		
Ensemble	**15,313,317,7**		

Satisfaction/Travail	**% HAD total >21 H+F**	**H**	**F**
pas / pas du tout satisfait de son travail	34,130,238,7		
satisfait / tout à fait satisfait de son travail	12,711,114,6		
Ensemble	**15,313,317,7**		

Exposition aux RPS * et santé mentale

"indkara"	**% HAD total >21 H+F**	**H**	**F**
Détendus	6,8	6,1	7,9
Passifs	10,9	9,0	12,9
Actifs	15,7	13,9	18,6
Tendus	25,2	23,3	27,0
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

« Cata »	**% HAD total >21 H+F**	**H**	**F**
% en "isostrain" et sans « récompense »	31,3	28,1	34,7
autres	12,3	10,9	13,9
Ensemble	**15,3**	**13,3**	**17,7**

« Indkara » : appartenance à l'un des quadrants du modèle de bas de karasek
« Cata » : indicateur construit par nous combinant « isostrain » et « faible récompense »

ANNEXE VI
MODELES LOGIT SUR UN INDICATEUR DE SANTE MENTALE :
Probabilité d'avoir un « HAD » total élevé (stothad2n)

	Ens.	H	F
Hommes	0,68		
Temps complet choisi	**ref**		
Temps partiel choisi	*	*	*
Temps complet contraint	1,09	*	1,23
Temps partiel contraint	1,23	*	1,29
Fonctionnaire	*	*	*
Cdi	**ref**	**ref**	**ref**
Précaire	*	*	0,82
Etrangers	*	*	*
anc<3 ans	*	*	*
anc 3 à 10 ans	**ref**	**ref**	**ref**
anc 10 ans et +	1,14	1,11	1,17
Production, fabrication, chantier	*	*	*
Installation, réparation, maintenance	*	*	*
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	*	*	*
Manutention, magasinage, logistique	**ref**	**ref**	**ref**
Secrétariat, saisie, accueil	*	*	0,71
Gestion, comptabilité	0,76	0,78	0,71
Commerce, vente, technico-commercial	*	*	*
Etudes, recherche et développement, méthodes	0,76	0,77	0,75
Autres fonctions	0,75	0,77	0,72
< 30 ans	*	*	*
30 à 39 ans	**ref**	**ref**	**ref**
40 à 49 ans	1,12	1,12	1,13
50 ans et +	1,33	1,32	1,34
< 10 salariés	1,17	*	1,23
10 à 49 salariés	*	*	*
50 à 99 salariés	**ref**	**ref**	**ref**
200 à 499 salariés	0,91	0,86	*
500 salariés et +	0,88	0,83	*
travailler en équipe	0,90	0,89	*
Travailler au moins 50 nuits par an	*	*	*
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	1,22	1,23	1,20
Subir au moins 6 contraintes de rythme	1,53	1,59	1,45
Agression(s) physique(s) par le public	1,29	*	1,34
Tensions fréquentes avec le public	1,49	1,56	1,43
Manutention manuelle plus de 10 H. par semaine	*	*	*
Station débout ou piétinement plus de 20 h. par semaine	*	*	*
Etre exposé à un bruit nocif plus de 20 h. par semaine	*	*	*
Vibrations des membres supérieurs plus de 20 h. par semaine	*	*	*
Etre exposé à au moins un agent biologique	*	*	*
Etre exposé à au moins un produit chimique	*	*	*
Travailler plus de 40h. Par semaine	0,85	0,83	*
Travailler en deux périodes (coupées)	*	*	*

Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	1,23	1,19	1,28
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	*	*	*
Encadrer du personnel	*	*	*
Forte insatisfaction salaire/promotion	1,56	1,57	1,55
Forte inquiétude sécurité d'emploi, changement "indésirable" dans la situation de travail	2,06	2,11	1,98
Détendus			
Passifs	1,17	1,17	1,17
Actifs	1,59	1,60	1,59
Tendus	2,30	2,44	2,18
Agriculture, marine, pêche	*	*	*
Bâtiment, travaux publics	0,82	0,83	*
Électricité, électronique	0,76	0,69	*
Mécanique, travail des métaux	**ref**	**ref**	**ref**
Industries de process	*	*	*
Matériaux souples, bois, industries graphiques	*	0,73	*
Maintenance	*	*	*
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0,73	0,71	*
Transports, logistique et tourisme	0,86	*	*
Artisanat	*	*	*
Gestion, administration des entreprises	0,79	0,69	*
Informatique et télécommunications	0,75	*	0,48
Études et recherche	*	*	*
Administration publique, professions juridiques, armée et police	0,80	0,70	*
Banque et assurances	*	*	*
Commerce	0,85	*	*
Hôtellerie, restauration, alimentation	*	*	*
Services aux particuliers et aux collectivités	*	*	*
Communication, information, art et spectacle	*	*	*
Santé, action sociale, culturelle et sportive	0,71	*	0,63
Enseignement, formation	*	*	*
Politique, religion	*	*	*

ANNEXE VII

MODELES LOGIT SUR UN INDICATEUR DE SANTE MENTALE

Probabilité d'avoir un « HAD » total élevé (stothad2n)

	Ens.	H	F
Hommes	0,70	-	-
Temps complet choisi	**ref.**	**ref.**	**ref.**
Temps partiel choisi	*	1,34	*
Temps complet contraint	*	*	1,22
Temps partiel contraint	1,22	*	1,25
Fonctionnaire	*	*	*
Cdi	**ref.**	**ref.**	**ref.**
Précaire	*	*	0,81
Etrangers	*	*	*
anc<3 ans	*	*	*
anc 3 à 10 ans	**ref.**	**ref.**	**ref.**
anc 10 ans et +	1,14	1,12	1,17
Production, fabrication, chantier	*	*	*
Installation, réparation, maintenance	*	*	*
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	1,19	*	1,31
Manutention, magasinage, logistique	**ref.**	**ref.**	**ref.**
Secrétariat, saisie, accueil	0,77	*	0,72
Gestion, comptabilité	0,75	0,73	0,73
Commerce, vente, technico-commercial	*	*	*
Etudes, recherche et développement, méthodes	0,80	0,80	*
Autres fonctions	0,76	0,78	0,74
< 30 ans	*	*	*
30 à 39 ans	**ref.**	**ref.**	**ref.**
40 à 49 ans	1,13	1,13	1,12
50 ans et +	1,34	1,33	1,34
Ouvriers non qualifiés et agricoles	1,17	1,13	1,23
Ouvriers qualifiés	**ref.**	**ref.**	**ref.**
Employés de service	*	*	*
Employés administratifs (public/privé)	*	*	*
Professions intermédiaires	*	*	*
Cadres et professions intellectuelles supérieures	*	*	*
< 10 salariés	1,16	*	1,21
10 à 49 salariés	*	*	*
50 à 99 salariés	**ref.**	**ref.**	**ref.**
200 à 499 salariés	0,91	0,86	*
500 salariés et +	0,88	0,84	*
travailler en équipe	0,90	0,90	*
Travailler au moins 50 nuits par an	*	*	*
Subir 4 ou 5 contraintes de rythme	1,22	1,23	1,21
Subir au moins 6 contraintes de rythme	1,54	1,60	1,47
Agression(s) physique(s) par le public	1,26	*	1,32
Tensions fréquentes avec le public	1,48	1,56	1,42
Manutention manuelle plus de 10 H. par semaine	*	*	*
Station débout ou piétinement plus de 20 h. par semaine	*	*	*
Etre exposé à un bruit nocif plus de 20 h. par semaine	*	*	*

Vibrations des membres supérieurs plus de 20 h. par semaine	*	*	*
Etre exposé à au moins un agent biologique	*	*	*
Etre exposé à au moins un produit chimique	*	*	0,88
Travailler plus de 40h. Par semaine	0,84	0,83	0,89
Travailler en deux périodes (coupées)	*	*	*
Rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances quotidiens voire permanents de la hiérarchie	1,22	1,18	1,27
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	*	*	*
Encadrer du personnel	*	*	*
Forte insatisfaction salaire/promotion	1,56	1,58	1,56
Forte inquiétude sécurité d'emploi, changement "indésirable"dans la situation de travail	2,07	2,11	2,01
Détendus	**ref.**	**ref.**	**ref.**
Passifs	1,16	1,16	1,15
Actifs	1,60	1,59	1,61
Tendus	2,28	2,40	2,15

ANNEXE VIII

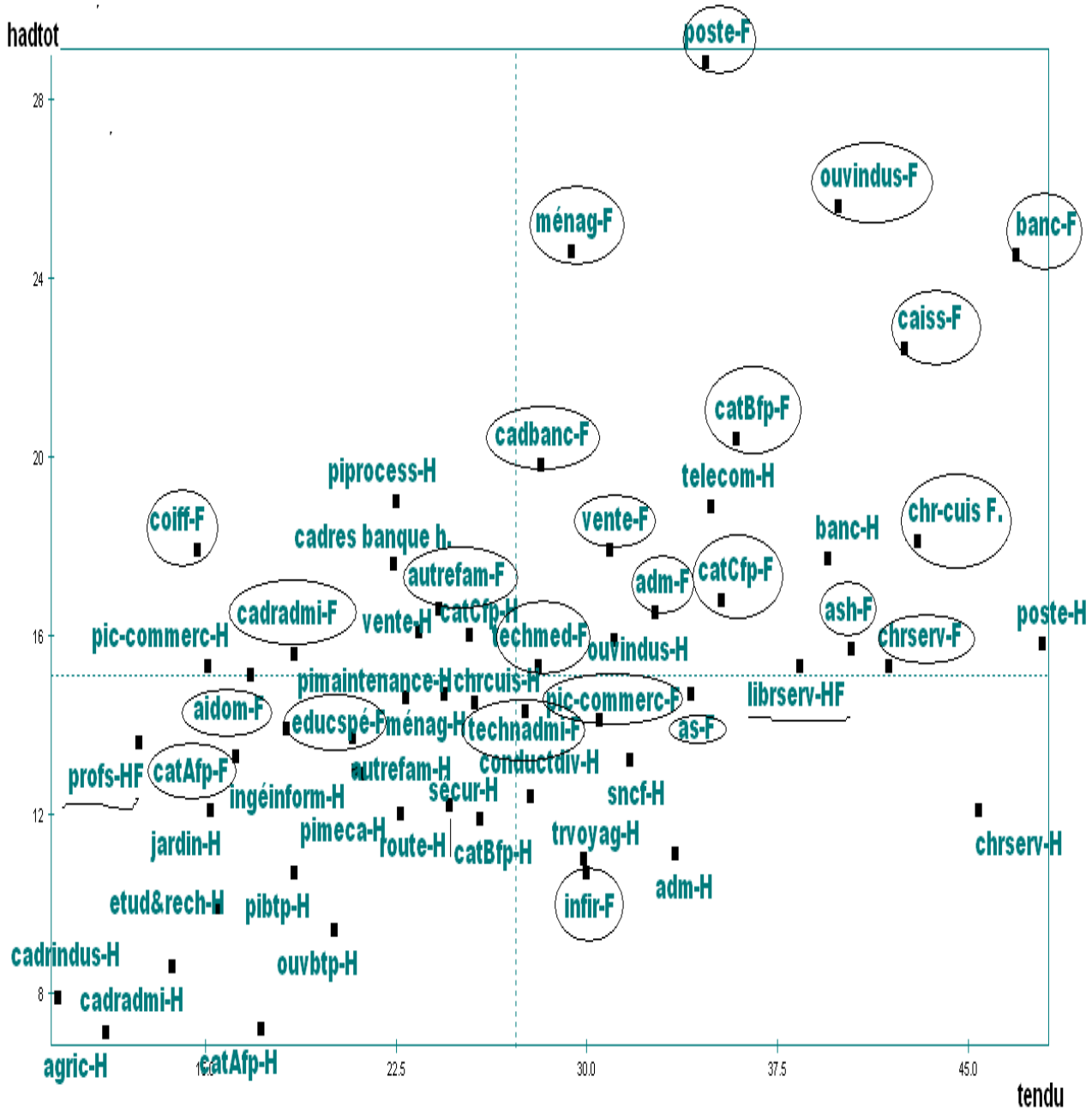
STATUT D'EMPLOI ET SENTIMENT D'INSECURITE D'EMPLOI ET FAMILLES PROFESSIONNELLES

(Classées par sentiment d'insécurité décroissant)

	Eff.	Statut d'emploi				% sentiment d'insécurité				satisf/W
famipuc		fonct	cdi	précaire	total	Tous	fonct	cdi	précaire	
empl. la poste h.	302	62,1	36,9	1,0	100	42,4	30,7	59,3	83,8	30,8
oq et onq indust.f.	1 370	1,9	79,6	18,5	100	42,2	23,4	41,5	47,3	13,6
prof. Int.et cadres comm.h.	788	2,4	93,3	4,2	100	41,6	16,8	41,8	51,4	10,3
conduct. rout. h.	620	2,1	87,5	10,4	100	40,7	37,9	39,8	48,7	10,4
empl.la poste f.	256	35,7	61,1	3,2	100	40,6	40,9	42,2	5,3	8,1
oq et onq indust.h.	6 370	2,7	84,0	13,3	100	38,9	23,3	38,5	44,4	12,5
Techniciens-Maîtrise ind mécan. h.	459	6,4	88,6	5,1	100	37,3	8,3	39,5	35,5	14,1
telecom hommes	222	53,4	44,8	1,9	100	35,6	34,4	36,0	61,6	20,2
enseignants non publics h. et f.	288	23,6	59,9	16,5	100	33,1	10,5	36,7	52,8	9,2
Ingénieurs de l'informatique hommes	702	1,3	96,3	2,4	100	32,5	29,8	32,9	18,3	12,7
comm.vendeurs h.	973	1,3	90,5	8,2	100	32,4	30,6	30,9	49,6	11,3
autres professions h.	4 094	13,9	73,7	12,4	100	32,3	13,3	32,2	54,2	10,6
Techniciens-Maîtrise ind process h.	558	12,2	84,9	2,9	100	31,9	18,1	33,6	40,3	13,2
admistratifs h.	331	3,6	81,9	14,5	100	31,1	32,8	25,0	65,1	12,4
Employés adm Fonct. Publ. H.	328	83,9	8,2	7,8	100	31,0	33,0	12,9	29,4	20,5
prof. Int. et cadres comm. f.	441	4,7	88,0	7,3	100	30,9	15,7	29,9	51,5	14,9
Tous hommes	**25538**	**15,3**	**73,8**	**11,0**	**100**	**30,8**	**19,7**	**31,4**	**42,0**	**11,9**
Pers. études et rech. H.	679	11,2	83,0	5,8	100	30,1	9,6	31,8	45,9	10,7
autres professions f.	3 446	12,6	73,4	14	100	29,9	11,9	30,0	45,4	11,7
Cadres admin- finance h.	618	2,7	94,9	2,4	100	29,2	8,9	29,7	33,6	9,6
comm.vendeurs f.	1 549	1,5	81,0	17,5	100	29,0	48,6	27,7	33,2	13,6
Techn. Adminis et finan. F.	694	2,9	85,1	12,0	100	28,9	26,6	27,8	37,9	9,6
Tous	47983	17,5	70,9	11,6	100	28,5	17,2	29,0	42,1	12,4
admistratifs f.	2 891	3,1	87,6	9,3	100	28,3	21,4	26,3	49,5	11,6
empl tech banq. h.	409	3,6	87,4	9,0	100	28,3	6,2	25,4	64,1	16,0
Ingé-Cadres industrie h.	703	6,6	90,6	2,8	100	28,1	7,2	29,9	18,5	6,6
empl libr serv. h+f	299	2,2	80,0	17,8	100	28,0	68,4	26,5	30,2	21,5
Techniciens-Maîtrise maintenance h.	960	14,3	79,5	6,2	100	27,8	20,7	27,6	47,9	13,1
sncf hommes	719	92,9	5,5	1,7	100	27,5	28,0	22,5	15,7	13,8
aides dom f.	463	9,0	74,1	16,9	100	27,4	31,5	26,6	29,1	7,3
ed. spé act soc f.	395	23,3	63,5	13,2	100	27,1	11,5	23,0	74,9	10,4
Cadres admin- finance f.	723	5,2	90,9	3,9	100	27,1	24,4	25,9	57,5	11,8
Autres Conduct véhic. h.	650	2,7	86,8	10,5	100	26,3	19,0	25,8	31,9	13,3
Tous femmes	**18544**	**20,2**	**67,5**	**12,3**	**100**	**25,7**	**14,9**	**25,9**	**42,1**	**11,6**
caissières f.	351	0,0	87,6	12,4	100	24,8	*	24,9	24,4	19,9
ménage femmes	807	29,9	56,1	13,9	100	24,4	15,6	23,9	44,8	11,5
transp.voyag. h.	345	58,8	38,9	2,3	100	24,2	31,2	12,9	35,6	11,8
chr-cuis h.	383	14,8	66,8	18,4	100	24,1	19,3	23,2	31,1	10,8
Prof. Inter. Adm. Fonct. Publ. h.	359	90,1	5,6	4,3	100	24,0	23,7	33,3	19,2	12,4
ouvriers btp h.	2 106	4,7	74,9	20,4	100	23,8	20,4	21,0	34,7	7,0
Prof. Inter. Adm. Fonct. Publ. f.	538	88,1	6,9	5,0	100	22,8	20,3	23,2	66,6	20,2

Chr-cuis f.	234	2,7	71,2	26,1	100	22,7	12,4	16,4	40,8	10,4
Empl tech banq. f.	1 075	2,2	91,6	6,2	100	21,9	5,3	21,6	32,4	19,9
Maraîchers, jardiniers, viticult. h.	425	9,1	73,6	17,3	100	21,8	12,8	18,7	41,1	4,6
Coiffeurs, esthéticiens femmes	257	0,5	75,1	24,4	100	21,8	25,6	20,1	27,1	5,9
Techniciens-Maîtrise BTP h.	448	21,4	71,5	7,1	100	21,6	24,1	19,1	40,1	7,4
cadres banque f.	295	0,7	97,6	1,7	100	20,7	0,0	21,2	0,0	18,5
chr-serv h.	292	0,7	79,9	19,5	100	20,7	0,0	20,6	21,6	21,5
techn. Médic. f.	382	24,0	62,5	13,5	100	20,6	12,3	20,1	37,6	12,8
ash femmes	533	33,1	45,9	21,0	100	20,6	12,5	17,0	41,9	9,1
sécurité h.	622	54,8	35,5	9,7	100	20,2	9,5	34,2	31,2	13,7
cadres banque h.	344	0,9	97,1	2,0	100	19,5	20,2	19,6	15,2	11,8
Employés adm Fonct. Publ. f.	792	80,6	12,2	7,2	100	18,8	14,7	17,4	65,6	10,0
Agric., élev., sylv .bûch. h.	519	1,5	86,7	11,9	100	18,6	30,9	17,7	23,9	4,1
ménage hommes	525	52,8	39,0	8,2	100	18,4	12,4	26,1	21,2	11,8
Cadres Fonct. Publ. h.	387	78,3	15,9	5,8	100	17,6	16,9	19,6	22,5	11,3
Cadres Fonct. Publ. f.	393	79,0	15,1	6,0	100	15,5	9,2	36,3	43,7	9,4
as femmes	1 068	44,4	42,8	12,9	100	15,1	14,8	6,3	44,9	11,3
infirmières f.	792	60,2	34,0	5,8	100	14,2	10,2	18,5	31,2	9,5
chr-serv f.	411	0,4	82,8	16,8	100	13,5	3,9	12,0	20,7	13,6

En rouge : les familles chez qui le sentiment d'insécurité d'emploi dépasse 35%

ANNEXE IX

Graphe : position relative des familles professionnelles selon les deux axes, % en « job strain », et % HAD élevé