

# Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 230

Avril 2019

## L'exposition aux risques du travail : quels écarts de perception entre les salariés et leurs employeurs ?

Une analyse comparée des volets  
« salariés » et « employeurs »  
de l'enquête Conditions de travail 2013

**Aurore DESJONQUÈRES**  
Dares

## RÉSUMÉ

Les employeurs ont une obligation de prévention des atteintes à la santé au travail pour assurer la sécurité des salariés. Mais leurs perceptions de ces risques sont encore peu étudiées. En s'intéressant à la subjectivité des personnes, cette étude a pour objectif de décrire les écarts entre les perceptions des employeurs et de leurs salariés en termes d'exposition aux risques physiques et psychosociaux. Des modèles logistiques permettent ensuite d'identifier les caractéristiques et contextes de travail associés à la divergence de perception de ces risques. L'enquête « Conditions de travail 2013 », qui interroge les salariés d'une part et leurs employeurs d'autre part, permet d'en rendre compte grâce à des questions comparables. Les perceptions divergent pour les risques physiques comme psychosociaux. Les employeurs sous-estiment ces risques par rapport à la perception qu'en ont les salariés. Ces écarts concernent particulièrement le risque chimique : 16 % des salariés se déclarent exposés à des produits chimiques dangereux alors que leur employeur ne déclare aucun salarié exposé au cours des 12 derniers mois. En revanche, les écarts de perceptions entre les employeurs et leurs salariés sont moindres pour le travail de nuit et le travail en équipes alternantes. Les divergences de perceptions de la pénibilité physique et mentale sont également moindres lorsque l'employeur met en place des dispositifs de prévention des risques et lorsque l'établissement est couvert par des délégués syndicaux.

**Mots-clés :** conditions de travail, prévention des risques, risques physiques, risques psychosociaux, perception des risques.

<b>Introduction.....</b>	<b>4</b>
<b>Partie I : La difficile identification par les acteurs des risques sanitaires au travail.....</b>	<b>7</b>
<b>I Estimation des salariés exposés selon les employeurs : explicitation méthodologique .....</b>	<b>7</b>
A) Méthode 1 : l'évaluation « brute » .....	7
B) Méthode 2 : construction d'une estimation des salariés exposés selon les employeurs.....	8
C) Le rôle possible des différences de positionnement et d'information des acteurs dans les écarts de perception .....	9
D) Le rôle des formulations des questionnaires dans les écarts de perceptions .....	9
<b>II Des écarts de perceptions entre les employeurs et leurs salariés importants pour les risques physiques .....</b>	<b>11</b>
A) Étude sur fichiers établissements et salariés de manière séparée.....	11
B) Étude sur le fichier couplé .....	13
<b>Partie II : Les facteurs associés à la divergence de perception au sein d'un même établissement ....</b>	<b>16</b>
<b>I Méthodologie : régressions logistiques des divergences de perception .....</b>	<b>16</b>
<b>II Les facteurs explicatifs des régressions .....</b>	<b>17</b>
A) Les facteurs caractérisant les environnements de travail.....	17
B) Les facteurs caractérisant les salariés .....	21
<b>III Les apports principaux de ces régressions : Perception des risques et dispositifs de prévention active .....</b>	<b>22</b>
A) Les employeurs les plus conscients des risques sanitaires sont aussi ceux qui mettent en place des mesures de prévention.....	22
B) Les employeurs sont davantage conscients des risques en présence de délégués syndicaux.....	23
C) La grève : un facteur associé à la perception du risque chimique et des tensions .....	24
<b>Conclusion .....</b>	<b>25</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>26</b>
Annexe I : les variables d'exposition aux risques sanitaires dans le volet employeur et dans le volet salarié ....	26
Annexe II : Les variables explicatives des régressions logistiques .....	28
Annexe III : Les bilans des régressions logistiques binomiales.....	30
<b>Bibliographie.....</b>	<b>36</b>

# Introduction

La relation entre un salarié et son employeur se caractérise par une relation de subordination juridique, encadrée par un contrat de travail, où le salarié exécute, en échange d'une rémunération, le travail exigé par son employeur. Cette exécution ou « travail réel » peut amener le salarié à être exposé à des risques sanitaires, plus ou moins perçus par son employeur, le rôle de ce dernier étant de « prescrire » ce travail et non d'y être directement confronté. Or l'employeur a une obligation de prévention des atteintes à la santé au travail pour assurer la sécurité de ses travailleurs. En s'intéressant à la subjectivité des acteurs, à leurs représentations socialement situées, cette étude analyse les écarts éventuels entre les perceptions des employeurs et des salariés en termes d'exposition aux risques professionnels, grâce à la comparaison, au sein du même établissement, des réponses de l'employeur et du ou des salariés interrogés lors de l'enquête « Conditions de travail 2013 ».

*Étudier les écarts de perception : profils socio-professionnels et environnements de travail*

Même quand on le « vit » en tant que travailleur, le risque professionnel n'est pas systématiquement perçu, catégorisé par le salarié lui-même comme un risque en tant que tel. Il peut, par exemple, ignorer le risque sanitaire du travail de nuit. On suppose que certains contextes de travail, certains profils de salariés jouent sur la perception qu'ont les salariés d'un certain risque.

Pour les employeurs, des logiques propres peuvent également jouer sur leurs perceptions. Par exemple, il est supposé dans cette étude que certains dispositifs mis en place dans les entreprises peuvent permettre aux employeurs de mieux identifier le travail « réel » et donc de percevoir les risques sanitaires auxquels sont confrontés les travailleurs.

L'organisation du travail peut aussi amener les salariés à s'exposer à des risques sans le montrer à leurs supérieurs et expliquer ainsi les écarts de perception. Certains ouvriers de chantiers ont conscience de prendre des risques qu'ils jugent nécessaires au maintien des cadences qui leur sont imposées, tout en les dissimulant aux cadres pour ne pas être sanctionnés<sup>1</sup>. Un risque identifié par les salariés peut être perçu différemment (ignoré dans certains cas) par les employeurs.

Des travaux de sociologie du travail montrent enfin que ces risques sanitaires peuvent faire l'objet de « naturalisation » et donc d'invisibilité. C'est le cas notamment pour les « femmes » de chambres, dont les compétences sont parfois considérées comme « naturelles » car considérées « féminines ». Moins d'attention est portée au contenu du travail, aux compétences concrètes qu'il exige et à l'usure du corps qu'il provoque. Certaines femmes de chambres sont exposées à des risques physiques<sup>2</sup>, potentiellement invisibles pour l'employeur. Si cette étude ne peut pas décrire des causes et des effets, elle peut montrer dans quelle mesure certaines caractéristiques des salariés, de situations d'établissement sont associées à la divergence ou à la convergence de perceptions des risques entre les salariés et leur employeur.

---

<sup>1</sup> Jounin N., « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, 5/2006, p. 72-91.

<sup>2</sup> Puech I., « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 2, p. 150-167, avril-juin 2004.

## *Étudier les risques sanitaires au travail : risques physiques et psychosociaux*

Le présent document opère une distinction conceptuelle entre risques « physiques » d'une part et « psychosociaux » d'autre part. Ces risques, bénéficiant de définitions opérationnelles, sont étudiés pour aborder la problématique des écarts de perceptions des risques sanitaires au travail. Les risques « physiques »<sup>3</sup> correspondent à ceux du compte professionnel de prévention<sup>4</sup>, dans la version initiale du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) mis en place en 2014<sup>5</sup>, à l'exception du milieu hyperbare<sup>6</sup> : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en horaires alternants, la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, le risque chimique, le bruit supérieur à 85 décibels, les vibrations mécaniques et les températures extrêmes.

Les risques « psychosociaux » renvoient aux six dimensions déterminées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux<sup>7</sup> : l'exigence du travail, l'exigence émotionnelle, l'autonomie, les rapports sociaux et les relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité économique.

---

<sup>3</sup> Ces « risques physiques » sont les « facteurs de risques » de la définition de la « pénibilité » du C3P : « exposition pendant une année complète, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

<sup>4</sup> La réforme des retraites de 2010 a mis en place des fiches de prévention des expositions et la possibilité de partir à la retraite à 60 ans pour les salariés victimes d'un accident de travail et/ ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné au moins 10 % d'incapacité permanente partielle. La loi du 20 janvier 2014 instaure le compte personnel de prévention de la pénibilité qui s'ajoute à l'obligation de « consigner, en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels, les données collectives d'exposition aux facteurs de pénibilité et renforcer les mesures de prévention et de protection collective et individuelle ». Le compte personnel de prévention de la pénibilité est attaché au salarié du secteur privé tout au long de sa carrière, quel que soit l'établissement dans lequel il va, qui lui est « personnel » et qui est géré par la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés).

<sup>5</sup> Depuis la réforme de 2014, chaque année, l'employeur doit envoyer à cette caisse une déclaration des expositions de ses salariés aux risques physiques : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en horaires alternants et le milieu hyperbare depuis le 1er janvier 2015 et la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, le risque chimique, le bruit supérieur à 85 décibels, les vibrations mécaniques et les températures extrêmes depuis le 1er juillet 2016. L'ordonnance du 22 septembre 2017 transforme le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P). Quatre facteurs de risques sont supprimés : la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles, le risque chimique et les vibrations mécaniques.

Selon les déclarations, la Cnav alimente alors en points le compte de chaque salarié selon un barème précis. Selon les points que le salarié accumule, il peut avoir droit à des congés formation, au travail à temps partiel sans baisse de sa rémunération et, en termes de retraite, à un départ anticipé à la retraite de 2 ans maximum ou la possibilité de prétendre à la retraite anticipée pour « longue carrière ».

<sup>6</sup> Lorsque la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

<sup>7</sup> Les risques « psychosociaux » sont au cœur des questions scientifiques et médiatiques en matière de santé au travail. Leur étude et leur définition résultent d'une demande sociale et d'une réflexion qui s'est engagée en 2008. Cette préoccupation a donné lieu à la constitution d'un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux en 2008, sous l'égide de l'Insee, à la demande du ministre en charge du travail. C'est ce collège qui est à l'origine de la définition opérationnelle des « risques psychosociaux », à savoir les « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Source : Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril 2011.

L'enquête *Conditions de travail 2013* permet de saisir les *perceptions* des employeurs et des salariés<sup>8</sup> en termes d'exposition aux risques physiques et psychosociaux. Elle interroge 34 000 individus. Depuis 2013, un nouveau volet a été rajouté à l'enquête, qui interroge les établissements de tous les secteurs. Ces établissements sont issus de deux échantillons distincts. Le premier échantillon est composé de 17 200 établissements de 10 salariés ou plus, employeurs de 24 000 salariés ayant répondu au volet « Actif occupé » de l'enquête. Le deuxième échantillon est composé de 7 000 établissements d'au moins un salarié. Mais le nombre d'établissements distincts contactés n'est que de 24 000 car certains établissements se sont révélés appartenir aux deux échantillons. Les employeurs ont été interrogés par voie postale sur les conditions de travail de leurs salariés mais aussi sur leurs politiques de prévention des risques professionnels. La passation des questionnaires a été sous-traitée et réalisée par Ipsos.

Les deux bases du volet établissement sont constituées chacune de trois tables : le secteur marchand ou associatif, le secteur hospitalier public et privé, et la fonction publique d'État et territoriale. Quant au questionnaire « Actif occupé », il s'intéresse aux salariés mais aussi aux indépendants. Le C2P ne s'appliquant qu'aux salariés du secteur privé, seuls ces derniers seront retenus dans le champ de l'étude, à savoir, les salariés du secteur marchand et des cliniques privées.

Lorsque les fichiers ne sont pas couplés, l'étude se fonde sur les questionnaires de 9 000 établissements du secteur privé interrogés, qui représentent après pondération 1 680 000 établissements du secteur privé, et sur les questionnaires de 17 000 salariés du secteur privé interrogés, qui représentent après pondération, 17 311 000 salariés du secteur privé.

Cette enquête qui recueille à la fois les perceptions des employeurs et celle des salariés permet aussi de confronter leurs perceptions d'un même risque, pour des environnements de travail identiques.

#### *Étudier simultanément les déclarations d'un salarié et de son propre employeur : l'enquête Conditions de travail 2013*

Le volet établissement de l'enquête conditions de travail 2013 est ainsi constitué de deux bases de données. Une base couplée porte sur les établissements de 10 salariés ou plus dont un salarié a répondu à l'enquête. Une base non couplée porte sur l'ensemble des établissements. Le fichier couplé permet de comparer les perceptions d'un salarié avec celles de son propre employeur et d'étudier les facteurs associés à la convergence ou divergence de leur évaluation des expositions.

Pour caractériser les établissements où on observe de fortes divergences, des questions précises sur les caractéristiques propres aux établissements mais aussi propres aux salariés sont exploitées.

La première partie de ce document décrit ces écarts de perceptions. La deuxième analyse économétriquement les divergences de perception « toutes choses égales par ailleurs ». Il s'agit d'identifier les caractéristiques associées à la convergence des perceptions des risques sanitaires.

---

<sup>8</sup> Contrairement à d'autres enquêtes de statistique publique qui renvoient la déclaration du risque à un avis d'expert telle que l'enquête *Sumer*, enquête du département « Conditions de Travail et Santé » de la Dares dans laquelle les risques professionnels sont déterminés par les médecins du travail, l'enquête *Conditions de Travail* permet de recueillir des perceptions « subjectives », celles des employeurs et des salariés.

## Partie I : La difficile identification par les acteurs des risques sanitaires au travail

En plus d'interroger les salariés sur leurs expositions aux risques sanitaires, l'enquête *Conditions de travail 2013* s'adresse aux employeurs et permet de saisir leur perception du nombre de salariés de leur établissement exposés à ces risques. Les employeurs ont parfois des difficultés à percevoir les risques sanitaires auxquels leurs salariés sont exposés. Pour en rendre compte, les résultats issus de deux méthodologies distinctes sont analysés.

### I Estimation des salariés exposés selon les employeurs : explicitation méthodologique

#### A) Méthode 1 : l'évaluation « brute »

Les pourcentages de salariés exposés (en tranches) du questionnaire employeur peuvent être exploités « tels quels » pour obtenir une évaluation « brute » (méthode 1).

Selon cette méthode, pour la moitié des employeurs du secteur privé, aucun de leurs salariés n'aurait de travail pénible « physiquement », c'est-à-dire exposé au travail de nuit, au travail alternant, au travail répétitif ou à la chaîne, au bruit élevé ou à des vibrations mécaniques<sup>9</sup>, à une posture pénible ou douloureuse, au port de charge lourde, à des fumées ou poussières ou produits toxiques, ou encore à des températures extrêmes. En revanche, dans 16 % des établissements, plus de la moitié des salariés seraient exposés à au moins l'un de ces risques (tableau 1).

**Tableau 1 : Part des salariés exposés aux risques physiques selon les employeurs**

en %	plus de 50 % des salariés	de 10 à 50 % des salariés	très peu	aucun	ne sait pas ou non-réponses	Total
Le travail de nuit	2	3,2	6,8	80,5	7,4	100
Le travail en équipes alternantes	1,6	1,5	2	87	7,9	100
Le travail à la chaîne, le travail répétitif	1,4	1,5	1,6	87,7	7,9	100
Le bruit supérieur à 85 décibels, les vibrations mécaniques	4,2	4,1	6	74,7	11,1	100
Les postures pénibles	8,7	7,1	11,7	62,7	9,8	100
La manutention manuelle de charges lourdes	9,7	6,9	12,5	62,4	8,6	100
Les agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...)	4	3,9	8,3	74,1	9,7	100
Les températures extrêmes	2,2	1,6	3,6	84,5	8,2	100
Au moins un de ces risques physiques	16,3	11,2	15	51,9	5,6	100

Note de lecture : En 2013, 2 % des établissements du secteur privé déclarent que plus de la moitié de leurs salariés sont exposés au travail de nuit, et 16,3 % que plus de la moitié de leurs salariés sont exposés à au moins un risque physique.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, volet "employeurs".

Champ : établissements du secteur privé.

<sup>9</sup> Le risque bruit élevé et le risque vibrations mécaniques sont distingués dans le volet « salariés » de l'enquête *Conditions de travail*, mais rassemblés dans une même question dans le volet « employeurs ».

## B) Méthode 2 : construction d'une estimation des salariés exposés selon les employeurs

Les variables du volet « employeur » peuvent aussi être reconstruites, de manière à raisonner, non plus en termes d'établissements, mais en termes de salariés (méthode 2). Cela permet de comparer les taux de salariés exposés, selon les déclarations des salariés, avec ceux perçus par les employeurs, évalués par nos soins. Les tendances sont similaires quelle que soit la méthode.

Ci-dessous, les questions posées à l'employeur et pour lesquelles des modalités de réponse ont été reconstruites :

*Certains des salariés de l'établissement ont-ils été exposés au cours des 12 derniers mois (qu'ils utilisent ou non des protections)*

- ... à la manutention manuelle de charges lourdes ?
- ... à des postures pénibles ?
- ... à des agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...) ?
- ... à des températures extrêmes ?
- ... à des bruits supérieurs à 85 décibels, des vibrations mécaniques ?
- ... au travail de nuit (entre 21h et 6h) ?
- ... au travail en équipes alternantes ?
- ... au travail à la chaîne, à un travail répétitif ?
- ... à au moins une de ces expositions ?

Les modalités de réponses à chacune de ces questions sont :

- 1 : plus de 50 % des salariés
- 2 : entre 10 et 50 % des salariés
- 3 : très peu
- 4 : aucun
- 5 : ne sait pas

Un taux moyen de salariés exposés à un risque est ainsi estimé selon la déclaration des employeurs, en affectant une valeur à la tranche qu'il déclare, et ce, selon trois hypothèses (basse, moyenne, haute). Pour l'hypothèse moyenne, une part de salariés exposés d'au moins 50 % correspond à 75 % de salariés exposés, une part comprise entre 10 et 50 % correspond à 30 %, « très peu » de salariés exposés (implicitement la tranche 1 % - 10 %) correspond à 5 % et « aucun » à 0 %. Les non-réponses et la modalité « ne sait pas » ne sont pas prises en compte. Pour l'hypothèse « basse », on a attribué 60 % à la modalité 1, 20 % à la modalité 2, 3 % à la modalité 3 et 0 % à la modalité 4, respectivement 80 %, 40 %, 7 % et 0 % pour l'hypothèse haute.



### C) Le rôle possible des différences de positionnement et d'information des acteurs dans les écarts de perception

Les employeurs perçoivent différemment les conditions de travail de leurs salariés en raison de divers facteurs.

La proximité du terrain, la facilité d'identification des contraintes, l'existence et le dynamisme des politiques de prévention des risques professionnels, autant de paramètres affectant ces perceptions.

Surtout, la fonction du répondant joue sur son degré d'information des risques encourus par les salariés. Dans l'enquête *Conditions de travail 2013*, le questionnaire adressé au responsable du personnel et/ou la direction générale a été renseigné par des personnes aux fonctions distinctes<sup>10</sup>. L'employeur pourrait aussi répondre en fonction des seuils et critères qui déclenchent des obligations de prévention pour les entreprises<sup>11</sup>, et ce, d'autant plus qu'il sait répondre à une enquête du ministère du travail.

À l'inverse, les salariés signalent à l'enquête des contraintes qui n'ont pas nécessairement d'implications pour leur santé et ne sont donc pas du ressort des politiques de prévention, ni des obligations juridiques des entreprises.

### D) Le rôle des formulations des questionnaires dans les écarts de perceptions

Les différences de formulation des questionnaires « employeur » et « salarié » (tableaux A et B) expliquent aussi les écarts.

---

<sup>10</sup> Responsable d'agence, directeur administratif et financier, responsable d'exploitation, délégué général, chef comptable, assistant de gestion, assistante de direction, responsable du personnel/ des ressources humaines, responsable des relations sociales, caissier principal pour ne citer que ces exemples.

<sup>11</sup> Par exemple, le seuil de 85 décibels (évoqué dans le questionnaire) pour le bruit.

**Tableau A : L'exposition aux risques physiques telle que mesurée dans les volets employeurs et salariés de l'enquête conditions de travail**

	Questionnaire employeur*	Questionnaire salarié**
	Questionnaire employeur* Certains des salariés de l'établissement ont-ils été exposés au cours des 12 derniers mois (qu'ils utilisent ou non des protections)	Questionnaire salarié** Les salariés ont répondu « oui » à l'une des 14 questions suivantes :
Le travail de nuit	... au travail de nuit (entre 21h et 6 heures)	« Travaillez-vous la nuit entre minuit et 5 heures du matin ? »
Le travail en équipes alternantes	... au travail en équipes alternantes	« Vos horaires de travail quotidiens sont-ils alternants 2x8 ? » ou « Vos horaires de travail quotidiens sont-ils alternants 3x8 ou plus ? »
Le travail à la chaîne, le travail répétitif	... au travail à la chaîne, à un travail répétitif	« Travaillez-vous à la chaîne ? » ou « votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ? » ou « votre travail implique-t-il des tâches monotones ? »
Le bruit supérieur à 85 décibels, les vibrations mécaniques	... à des bruits supérieurs à 85 décibels, des vibrations mécaniques	« Lorsque vous travaillez, si une personne placée à 2 ou 3 mètres de vous vous adresse la parole, vous ne l'entendez pas ? » ou « l'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou des vibrations ? »
Les postures pénibles	... à des postures pénibles	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue ? »
La manutention manuelle de charges lourdes	... à la manutention manuelle de charges lourdes ?	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou de déplacer des charges lourdes ? »
Les agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...)	... à des agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...)	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de respirer des fumées ou des poussières ? » ou « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'être en contact avec des produits chimiques dangereux ? »
Les températures extrêmes	... à des températures extrêmes	« Votre travail ou votre lieu de travail présente-t-il comme inconvénient une température élevée » ou « une température basse ? »
Au moins un de ces risques physiques	... à au moins une de ces expositions	Variable qui prend la modalité « oui », si le salarié a répondu « oui » à au moins une de ces questions

\*les modalités de réponse sont : 1. plus de 50 % des salariés 2. entre 10 et 50 % 3. très peu de salariés 4. Aucun 5. ne sait pas

\*\* les modalités de réponse sont oui/non/NR

**Tableau B : L'exposition aux risques psychosociaux telle que mesurée dans les volets employeurs et salariés de l'enquête conditions de travail**

	Questionnaire employeur*	Questionnaire salarié**
	Questionnaire employeur* Selon vous, combien de salariés de votre établissement sont exposés à...	Questionnaire salarié** Les salariés ont répondu « oui » à l'une des questions suivantes :
La nécessité de travailler dans l'urgence	... la nécessité de travailler dans l'urgence ?	« Êtes-vous obligé de vous dépêcher toujours ou souvent ? »
Le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	... au sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité ?	« Vous arrive-t-il de ne jamais éprouver la fierté du travail bien fait ou seulement parfois ? »
Les tensions entre collègues	... aux tensions entre collègues ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ? »
Les tensions avec la hiérarchie	... aux tensions avec la hiérarchie ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ? »
Les tensions avec le public/clientèle	... aux tensions avec le public/clientèle ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...) ? »
La crainte de se retrouver au chômage	... à la crainte de se retrouver au chômage ?	« Pour l'année qui vient avez-vous des craintes pour votre emploi ? »
Les horaires de travail imprévisibles	... aux horaires de travail imprévisibles ?	« Vous ne connaissez pas les horaires que vous devrez effectuer demain ou la semaine prochaine ? »
Une charge de travail trop importante	... à une charge de travail trop importante ?	« Êtes-vous d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'on vous demande d'effectuer une quantité de travail excessive ? »

\*les modalités de réponse sont les suivantes : 1. plus de 50 % des salariés ; 2. entre 10 et 50 % ; 3. très peu ; 4. Aucun ; 5. ne sait pas

\*\* ces questions ont été construites comme des variables dichotomiques de type oui/non ou non-réponse ou sans objet (pour les variables de tension).

Par exemple, les salariés doivent dire si leur « lieu de travail présente comme inconvénient une température élevée ou une température basse » (sans précisions sur le nombre de jours concernés). Alors que les employeurs doivent signaler les « températures extrêmes », formulation qui renvoie implicitement au froid industriel ou à la chaleur des procédés de production en excluant les intempéries. De même, les salariés sont interrogés sur la présence de « fumées, poussières » ou de « produits dangereux » à leur poste de travail. Alors que les « agents chimiques dangereux » évoqués dans le questionnaire « employeurs » renvoient à une définition juridique plus restrictive<sup>12</sup>.

Si la différence de formulation des questionnaires explique en partie les écarts de perception des risques physiques, cela est moins vrai pour les risques psychosociaux où les questions sont relativement proches. Les écarts de perception des risques psychosociaux peuvent être ainsi plus finement analysés.

## **II Des écarts de perceptions entre les employeurs et leurs salariés importants pour les risques physiques**

Les écarts de perception entre les employeurs et leurs salariés sont importants pour les risques physiques, que l'on utilise les fichiers établissements et salariés de manière séparée ou le fichier couplé.

### **A) Étude sur fichiers établissements et salariés de manière séparée**

Selon notre évaluation approximative issue des déclarations des employeurs (méthode 2) qui repose sur l'hypothèse moyenne, environ 24 % des salariés du secteur privé seraient exposés à au moins un des facteurs de pénibilité physique étudiés (tableau 2, colonne 2). Cependant, interrogés directement dans *Conditions de Travail 2013*, ce sont 74 % des salariés qui signalent être confrontés à au moins un des huit facteurs de pénibilité physique (tableau 2, colonne 1). Cet écart entre les évaluations ne s'observe cependant pas pour le travail de nuit et le travail en équipes alternantes, expositions plus facilement définissables et identifiables<sup>13</sup>, qui concernent de 7 à 10 % des salariés, d'après les salariés comme les employeurs (tableau 2, colonnes 1 et 2). À l'inverse, les écarts entre l'évaluation des salariés et celle des employeurs sont extrêmes pour les produits chimiques dangereux et les températures pénibles.

---

<sup>12</sup> Articles R. 4412-1 à R. 4412-57 du Code du travail.

<sup>13</sup> Le travail de nuit et le travail en équipes alternantes donnent lieu à un supplément de rémunération. Cette reconnaissance matérielle peut expliquer en partie la meilleure perception de ces risques par les employeurs.

**Tableau 2 : Taux d'exposition des salariés aux risques physiques selon les salariés et les employeurs**

	Part de salariés se déclarant exposés (1)	Part de salariés exposés selon l'enquête auprès des employeurs (2)		
		hypothèse « moyenne »	hypothèse « haute »	hypothèse « basse »
travail de nuit	7	9	11	6
travail en équipes alternantes	8	10	12	8
travail à la chaîne, répétitif	15	5	6	4
bruit, vibrations	20	7	10	6
postures pénibles	35	15	19	11
manutention de charges lourdes	41	15	18	11
produits chimiques dangereux	44	7	10	6
températures pénibles	48	3	3	2
au moins un risque physique	74	24	31	20

La moyenne calculée n'est pas pondérée par l'effectif des établissements.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, volets « salariés » (1) et « employeurs » (2).

Champ : salariés du secteur privé.

Note de lecture : 7 % des salariés du secteur privé se déclarent exposés au travail de nuit ; d'après les déclarations des employeurs, de l'ordre de 9 % des salariés sont exposés à cette contrainte selon l'estimation à partir de l'hypothèse « moyenne ».

Contrairement aux risques physiques, des écarts de perceptions s'observent pour chaque risque psychosocial (tableau 3). Ces écarts sont relativement proches, sauf pour les horaires de travail imprévisibles où les écarts sont plus faibles.

**Tableau 3 : Taux d'exposition des salariés aux risques psychosociaux selon les salariés et les employeurs**

	Part de salariés se déclarant exposés (1)	Part de salariés exposés selon l'enquête auprès des employeurs (2)		
		hypothèse « moyenne »	hypothèse « haute »	hypothèse « basse »
des horaires de travail imprévisibles	13	5	6	3
des tensions entre collègues	23	7	9	5
la crainte de se retrouver au chômage	27	8	10	6
des tensions avec la hiérarchie	28	7	9	4
des tensions avec le public, la clientèle	28	10	13	7
le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	31	9	12	6
une charge de travail trop importante	38	10	13	7
la nécessité de travailler dans l'urgence	47	17	22	13

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, volets « salariés » (1) et « employeurs » (2).

Champ : salariés du secteur privé.

Note de lecture : 47 % des salariés du secteur privé se déclarent exposés à la nécessité de travailler dans l'urgence ; d'après les déclarations des employeurs, de l'ordre de 18 % des salariés sont exposés à cette contrainte, selon l'estimation réalisée avec l'hypothèse « moyenne ».

## B) Étude sur le fichier couplé

Le fichier couplé « employeurs – salariés » permet aussi d'étudier les écarts de perception. Pour des raisons de confidentialité, les employeurs de moins de 10 salariés ne sont pas inclus dans l'enquête après interrogation d'un de leurs salariés. La représentation des très petites entreprises dans l'échantillon résulte d'un tirage direct dans le fichier Insee des établissements (SIRENE), et l'appariement avec le questionnaire d'un salarié n'est pas possible. Le fichier couplé permet d'étudier directement ce que répond l'employeur du salarié interrogé. La confrontation de leurs perceptions respectives au sein d'un même établissement est ainsi obtenue par l'appariement du questionnaire salarié avec celui de son employeur.

On construit une variable dichotomique de divergence de perception selon 2 variantes (une majorante A, une minorante B). Selon la variante A, il y a divergence si le salarié se déclare exposé à un risque sanitaire<sup>14</sup> alors que son employeur déclare que moins de 10 % de ses salariés le sont<sup>15</sup> ou qu'il ne sait pas<sup>16</sup>, et ce, quelle que soit la taille de l'établissement, et quel que soit le nombre de salariés pour un même employeur.

Selon la variante B, il y a divergence si le salarié se déclare exposé à un risque sanitaire alors que son employeur déclare qu'aucun de ses salariés ne l'est<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Le salarié a répondu « oui » parmi les modalités « oui »/ « non »/ non-réponse à la question sur l'exposition du risque sanitaire. Ces questions sont détaillées dans les tableaux A et B de l'annexe 2.

<sup>15</sup> L'hypothèse sous-jacente pour retenir la modalité « moins de 10 % des salariés » dans la définition de la divergence de perception est qu'il est dans ce cas peu probable que le salarié justement interrogé le soit (il a moins d'une chance sur 10 d'être exposé). Or il se déclare exposé, il y a donc probablement divergence de perception.

<sup>16</sup> L'hypothèse sous-jacente pour retenir la modalité « ne sais pas » dans la définition de la divergence de perception est qu'un employeur a des obligations en matière de prévention des risques au travail et doit donc avoir conscience des risques auxquels ses salariés sont exposés. L'employeur a répondu « 3. très peu » ou « 4. aucun » ou « 5. ne sais pas » parmi les modalités « 1. plus de 50% des salariés », « 2. entre 10 et 50% des salariés », « 3. très peu », « 4. aucun », « 5. ne sais pas » à la question sur l'exposition du risque sanitaire. Ces questions sont détaillées dans les tableaux A et B de l'annexe 2.

<sup>17</sup> L'employeur a répondu « 4. aucun » parmi les modalités « 1. plus de 50% des salariés », « 2. entre 10 et 50% des salariés », « 3. très peu », « 4. aucun », « 5. ne sais pas » à la question sur l'exposition du risque sanitaire. Ces questions sont détaillées dans les tableaux A et B de l'annexe 2.

**Tableau C : Les variables dichotomiques de divergence de perception selon les variantes A et B**

		Salarié	
		Se déclare exposé	Ne se déclare pas exposé
Employeur	Déclare que 10 % ou plus de ses salariés sont exposés	A = 0 B = 0	A = 0 B = 0
	Déclare que moins de 10 % de ses salariés sont exposés	A = 1 B = 0	A = 0 B = 0
	Déclare qu'aucun de ses salariés n'est exposé	A = 1 B = 1	A = 0 B = 0
	Ne sait pas si ses salariés sont exposés	A = 1 B = 0	A = 0 B = 0

A : majorant de la divergence. B : minorant de la divergence. 1 : divergence de perception. 0 : pas de divergence de perception.

Note de lecture : Selon la variante A, si le salarié se déclare exposé et que son employeur déclare que moins de 10 % ou qu'aucun de ses salariés n'est exposé ou qu'il ne sait pas si ses salariés sont exposés, il y a divergence de perception, sinon pas de divergences. Selon la variante B, si le salarié se déclare exposé et que son employeur déclare qu'aucun de ses salariés n'est exposé, il y a divergence de perception, sinon pas de divergences.

Au total, dans les établissements d'au moins 10 salariés du secteur privé, les perceptions du salarié et de son employeur sur l'exposition à au moins un risque physique divergent pour 24 % (variante A) ou 8 % (variante B) des couples salarié-employeur (tableau 4).

**Tableau 4 : Situations de divergence d'évaluation entre les salariés et leurs employeurs selon le facteur d'exposition**

	Le salarié se déclare exposé mais l'employeur déclare :	
	que moins de 10 % de ses salariés sont exposés ou qu'il ne sait pas (variante A)	qu'aucun de ses salariés n'est exposé (variante B)
travail de nuit	2	1
travail en équipes alternantes	3	2
travail à la chaîne, répétitif	11	9
bruit, vibrations	14	8
postures pénibles	19	8
manutention de charges lourdes	20	8
produits chimiques dangereux	31	16
températures pénibles	44	36
au moins un risque physique	<b>24</b>	<b>8</b>

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « salariés » et « employeurs ».

Champ : salariés travaillant dans des établissements du secteur privé de 10 salariés et plus.

Note de lecture : 9 % (respectivement 11 %) des salariés déclarent « travailler à la chaîne ou que leur travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ou que leur travail implique des tâches monotones » alors que leur employeur déclare qu'aucun salarié de son établissement n'a été exposé au cours des 12 derniers mois au « travail à la chaîne, à un travail répétitif » (respectivement que leur employeur déclare que moins de 10 % des salariés ont été exposés ou qu'il ne sait pas).

Les deux variantes permettent de « borner » la divergence de perception. Dans la suite du document, la variante B est retenue pour ne pas surestimer la divergence, au risque de la sous-estimer.

On retrouve, pour les salariés des établissements du secteur privé d'au moins 10 salariés, le constat précédent portant sur les salariés du secteur privé de toutes les tailles d'établissement : les divergences, quasi inexistantes pour le travail de nuit et en équipe, sont plus fréquentes s'agissant du travail

répétitif, des bruits-vibrations, des postures pénibles et de la manutention de charges lourdes. Ces divergences concernent environ 10 % des couples salariés-employeur selon la variante B, et encore davantage pour l'exposition aux produits chimiques dangereux et aux températures pénibles. Concernant les risques psychosociaux, les parts de salariés en situation de divergence de perception sont relativement moindres et proches d'un risque psychosocial à l'autre (entre 4 % pour les risques tensions entre les collègues et avec la hiérarchie et 8 % pour la crainte de se retrouver au chômage selon la variante B).

**Tableau 5 : Situations de divergence d'évaluation entre les salariés et leurs employeurs en termes d'exposition aux risques psychosociaux**

en %	Le salarié se déclare exposé mais l'employeur déclare :	
	que moins de 10 % de ses salariés sont exposés ou qu'il ne sait pas (variante A)	qu'aucun de ses salariés n'est exposé (variante B)
des horaires de travail imprévisibles	9	5
des tensions avec le public, la clientèle	17	5
des tensions entre collègues	21	4
la crainte de se retrouver au chômage	21	8
des tensions avec la hiérarchie	24	4
le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	24	6
la nécessité de travailler dans l'urgence	27	5
une charge de travail trop importante	28	7

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « salariés » et « employeurs ».

Champ : salariés travaillant dans des établissements du secteur privé de 10 salariés et plus.

Note de lecture : 5 % (respectivement 9 %) des salariés déclarent « ne pas connaître les horaires qu'ils auront à effectuer le lendemain ou la semaine d'après » alors que leur employeur déclare qu'aucun salarié de son établissement n'a été exposé au cours des 12 derniers mois à ce risque psychosocial (respectivement que leur employeur déclare que moins de 10 % des salariés ont été exposés ou qu'il ne sait pas).

Le « niveau » de désaccord étant relativement proche pour la plupart des risques psychosociaux et physiques, le présent document analyse leur logique de désaccord plus que la « hiérarchisation » de leur « niveau » de divergence.

## Partie II : Les facteurs associés à la divergence de perception au sein d'un même établissement

La comparaison globale des déclarations des employeurs et des salariés éclaire les modes d'évaluation respectifs des expositions. Ces différences peuvent contribuer aux difficultés des acteurs en entreprise à identifier conjointement les risques auxquels sont exposés les salariés (comme c'est par exemple le cas dans les discussions d'un CHSCT ou encore dans l'évaluation des expositions ouvrant droit au compte de prévention). Il est possible de contribuer à la compréhension de ces difficultés en analysant les caractéristiques associées à ces divergences « au niveau d'un même établissement ».

### I Méthodologie : régressions logistiques des divergences de perception

Une analyse économétrique de type logit binomial<sup>18</sup> permet de mieux comprendre les caractéristiques associées à la divergence de perception des risques entre les salariés et leur employeur. Ces risques sont ceux de la première partie du document à l'exception des risques températures extrêmes, travail de nuit et en équipes alternantes pour différentes raisons. L'écart de perception de l'exposition aux températures extrêmes est essentiellement lié aux formulations différenciées des questionnaires. Les perceptions des expositions au travail de nuit et au travail en équipes alternantes convergent (tableau 4).

Les variables expliquées sont les variables dichotomiques de divergence de perception de l'exposition de ces risques correspondant à la variante B (tableau C, partie I, II, B). Mais contrairement à la première partie du document, les régressions sont uniquement réalisées sur le champ où les salariés se déclarent exposés (1<sup>er</sup> colonne, tableau D) ; les risques pour lesquels les perceptions des salariés et de leurs employeurs convergent ne sont pas étudiés (travail de nuit et en équipes alternantes)<sup>19</sup>.

**Tableau D : La variable expliquée dans les régressions logistiques**

		Salarié	
		Se déclare exposé	Ne se déclare pas exposé
Employeur	Déclare que ses salariés sont exposés (10 % ou plus de ses salariés sont exposés, ou moins de 10 %, ou ne sait pas)	B = 0	B = 0
	Déclare qu'aucun de ses salariés n'est exposé	B = 1	B = 0

B : minorant de la divergence, variante retenue.

1 : divergence de perception.

0 : pas de divergence de perception.

En rouge, le champ non retenu pour les régressions logistiques.

<sup>18</sup> Des régressions multinomiales ont par ailleurs été réalisées pour sélectionner les résultats des régressions binomiales les plus robustes. Une variable expliquée à quatre modalités a ainsi été construite. La variable prend la modalité « 0 » si les deux déclarants ne signalent pas d'exposition au risque, la modalité « 1 » si le salarié déclare et l'employeur non, « 2 » si les deux déclarent et « 3 » si l'employeur déclare et le salarié non. La modalité de référence choisie est la modalité « 0 », la situation dans laquelle ni le salarié ni l'employeur ne déclarent d'expositions au risque.

<sup>19</sup> Pour distinguer la situation où le salarié comme l'employeur déclarent des risques (convergence de perception) de celle où le salarié ne se déclare pas exposé alors que l'employeur déclare des expositions, ne sait pas ou n'en déclare pas.



## II Les facteurs explicatifs des régressions

Pour choisir les caractéristiques potentiellement associées à la divergence de perception des risques sanitaires, des hypothèses ont été formulées<sup>20</sup>.

### A) Les facteurs caractérisant les environnements de travail

Il est supposé que certaines caractéristiques d'un établissement peuvent contribuer à la convergence ou à la divergence de perception des risques entre les salariés et leur employeur.

#### **Le secteur et la taille**

Le secteur et la taille de l'établissement en font partie. Non confronté au travail « réel » de ses salariés, l'employeur pourrait en avoir une représentation altérée par des idées reçues sur le secteur dans lequel s'effectue ce travail. Dans un établissement de grande taille, son éloignement physique et fonctionnel pourrait aussi y contribuer. Les salariés du secteur industriel ne sont, par exemple, pas les seuls à être exposés aux risques physiques. Dans la grande distribution, certaines professions se caractérisent par un travail physique, des expositions au bruit et aux produits toxiques<sup>21</sup>.

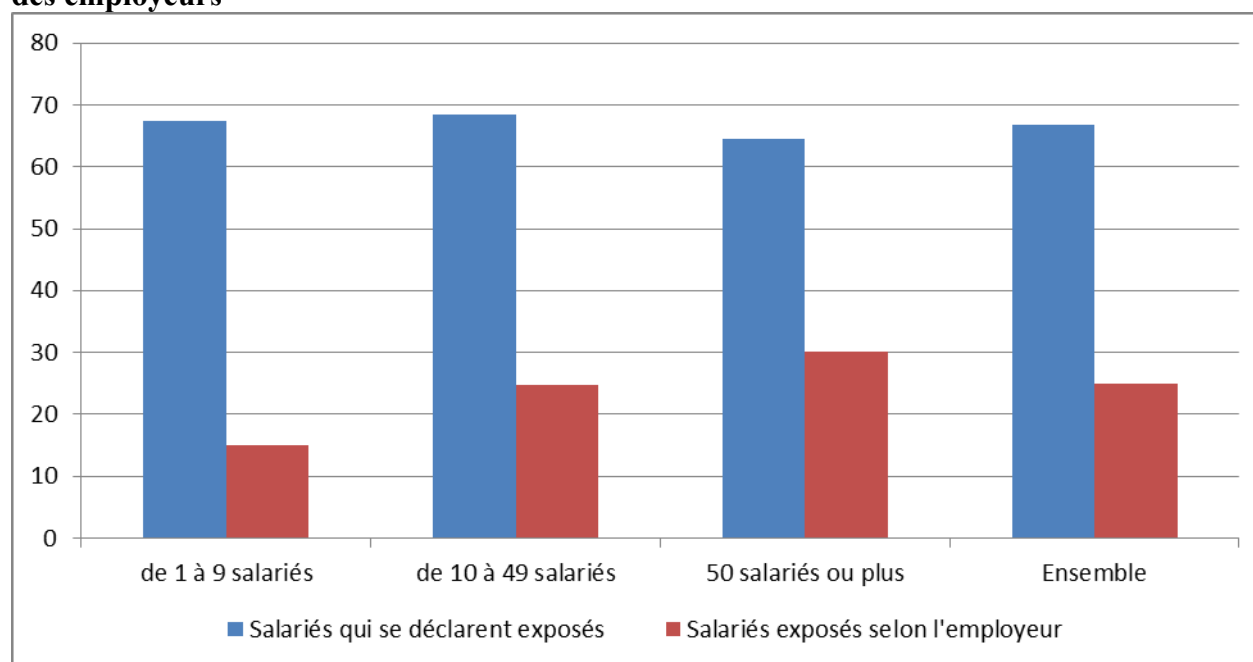
Mais les divergences sont en fait plus importantes dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) du secteur privé (graphique 1). Les statistiques descriptives de cette partie ne sont pas des preuves mais des présomptions. Les régressions permettront de confirmer ou de rejeter ces hypothèses.

---

<sup>20</sup> Ces variables sont détaillées dans l'annexe 2, où la modalité de référence et la part des salariés concernés par les différentes modalités sont données pour chaque variable explicative.

<sup>21</sup> Prunier-Poulmaire S., « Flexibilité assistée par des ordinateurs : les caissières d'hypermarché », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, 2000.

## Graphique 1 : Les expositions à la pénibilité physique : points de vue divergents des salariés et des employeurs



Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, volets « actifs occupés » et « employeurs ».

Champ : salariés du secteur privé.

Note de lecture : 67 % des salariés des établissements employant moins de 10 salariés signalent subir une pénibilité physique au moins, tandis que les employeurs des établissements de moins de 10 salariés estiment qu'environ 15 % de leurs salariés sont exposés.

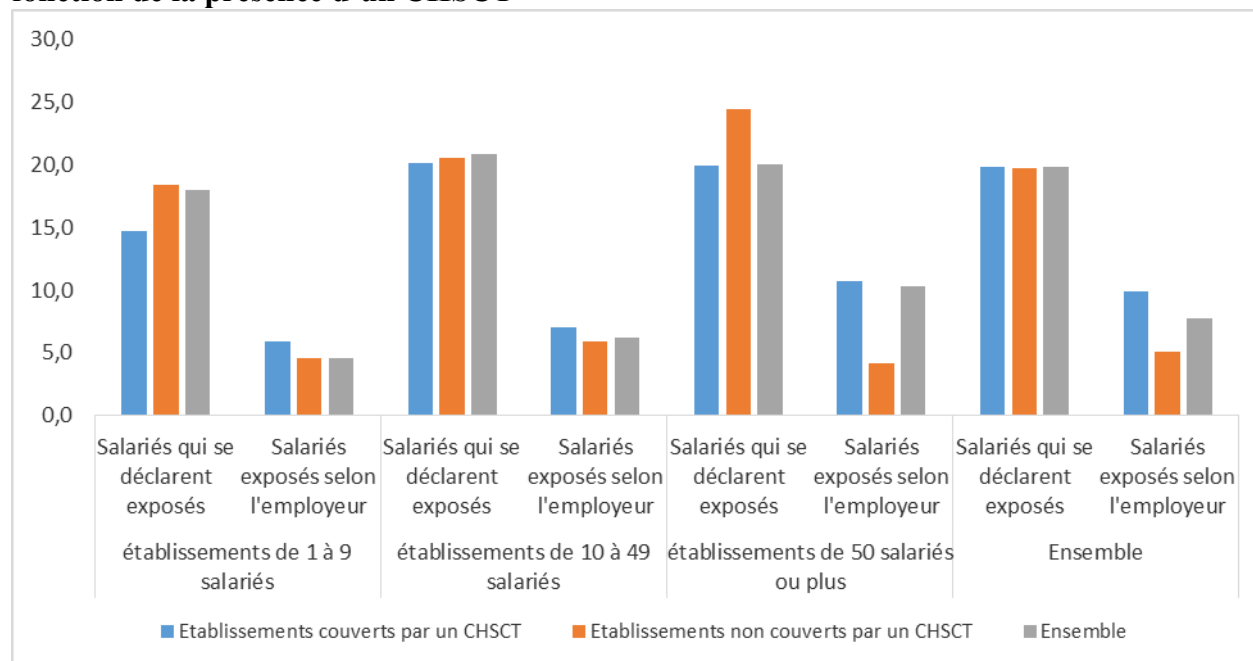
### La présence de CHSCT, de délégués syndicaux

Certains dispositifs pourraient particulièrement contribuer à la convergence de perception des risques en raison de leur fonction préventive. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués syndicaux en font partie. Le CHSCT contribue ainsi à la prévention et à la protection de la santé et à la sécurité des salariés dans l'entreprise. Il participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect, par l'employeur, de ses obligations légales. Il est consulté et informé sur un certain nombre de sujets<sup>22</sup>. Il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés ou plus. D'ailleurs, la part des salariés exposés selon l'employeur, estimée par nos soins, aux bruits ou vibrations (graphique 2), mais aussi aux autres risques physiques, est plus grande dans les établissements couverts par un CHSCT<sup>23</sup>. Inversement, les salariés peuvent déclarer moins d'expositions en raison d'une meilleure protection.

<sup>22</sup> Selon le site officiel de l'administration publique : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2349> (consulté le 19 mai 2016)

<sup>23</sup> L'unité statistique est l'établissement et non l'entreprise. Les établissements de moins de 50 salariés qui ont un CHSCT appartiennent donc à des entreprises de 50 salariés ou plus. Pour les statistiques descriptives, une analyse par taille est réalisée, la présence d'un CHSCT étant corrélée à celle-ci.

## Graphique 2 : les divergences de perception des expositions au bruit ou aux vibrations en fonction de la présence d'un CHSCT



Source : Dares, enquête Conditions de Travail 2013, volet employeurs et travailleurs.

Champ : établissements d'un salarié ou plus du secteur privé ; salariés du secteur privé ; France entière.

Note de lecture : les employeurs des établissements du secteur privé de 1 à 9 salariés couverts par un CHSCT estiment à 6 % la part de leurs salariés exposés au cours des 12 derniers mois (qu'ils utilisent ou non des protections) au bruit, à des vibrations mécaniques. 15 % des salariés travaillant dans un établissement du secteur privé de 1 à 9 salariés couverts par un CHSCT déclarent que lorsqu'ils travaillent, si une personne placée à 2 ou 3 mètres d'eux leur adresse la parole, ils ne l'entendent pas, ou que l'exécution de leur travail leur impose de subir des secousses ou des vibrations.

Le délégué syndical est un représentant du personnel, désigné, et non élu, par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Il est présent dans les entreprises de 50 salariés ou plus et parfois dans les entreprises de moins de 50 salariés en cas de convention, d'accords collectifs. Il a un rôle d'intermédiaire entre le syndicat et l'employeur (revendications, réclamations, propositions) et de négociateur des accords collectifs. L'appartenance du salarié à une organisation syndicale peut aussi être analysée. Ce groupement ayant pour objectif de défendre les intérêts des salariés, il pourrait améliorer la perception du salarié des risques sanitaires auxquels il est exposé.

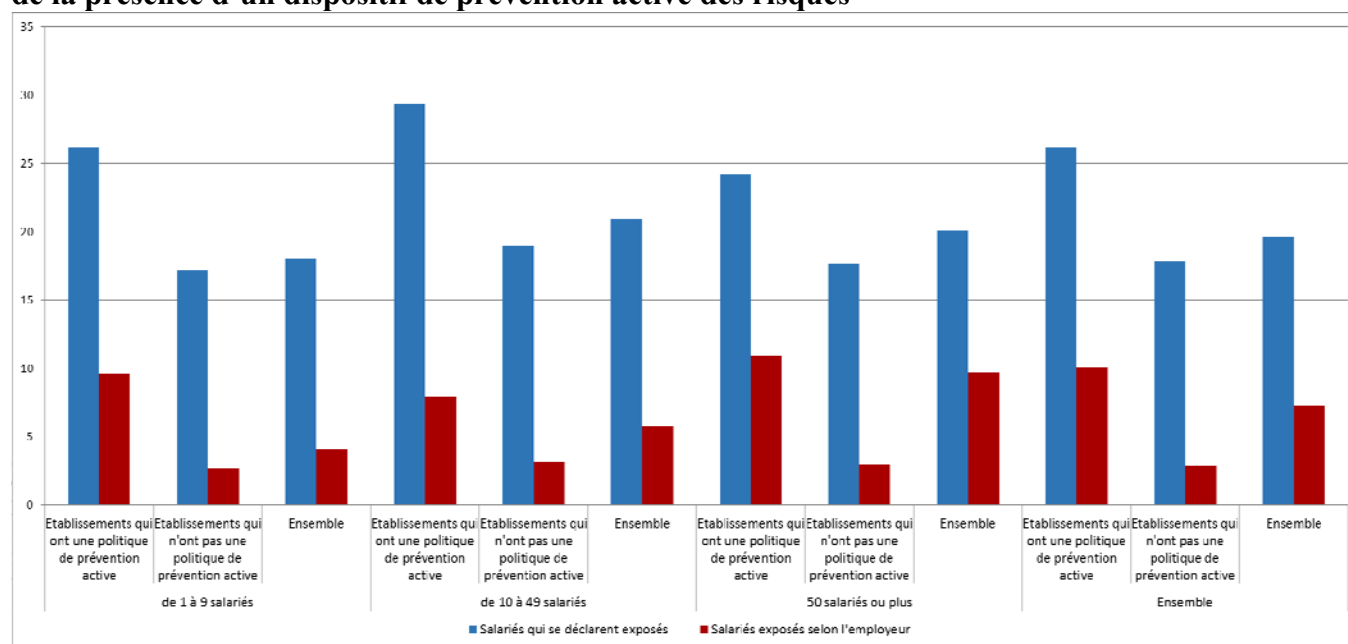
### La prévention des risques

La prévention des risques pourrait ainsi être particulièrement associée à l'identification des risques pour les employeurs comme pour les salariés. En plus des dispositifs décrits précédemment, différentes variables ont été construites (annexe II) : un indicateur de prévention active selon l'employeur, selon le salarié<sup>24</sup> et des dispositifs spécifiques pour les risques psychosociaux (formations, procédures organisationnelles et dispositifs individuels).

Les statistiques descriptives montrent à ce stade que pour tous les risques physiques, et ce, quelle que soit la taille de l'établissement, les déclarations d'expositions sont plus nombreuses que la moyenne quand il y a un de ces dispositifs de prévention active.

<sup>24</sup> Ces indicateurs synthétiques sont construits à partir de scores. Pour le volet établissement, la modalité « 1 » de l'indicateur correspond aux 23% établissements du secteur privé les « plus actifs » et pour le volet établissement, elle correspond aux 32% salariés des établissements du secteur privé d'au moins 10 salariés les « plus actifs ».

### Graphique 3 : Divergence de perception des expositions au bruit ou aux vibrations en fonction de la présence d'un dispositif de prévention active des risques



La prévention des risques professionnels étant moins active dans les petites et moyennes entreprises du secteur marchand et associatif<sup>25</sup>, les régressions permettront de distinguer ces caractéristiques (taille d'établissement et prévention).

### Le recours à la certification, l'accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques et la sécurité

Le recours à la certification, l'accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques et la sécurité renvoie à des procédures standardisées qui exigent de l'établissement qui s'y soumet un certain nombre de normes internationales, notamment en matière de sécurité. En utilisant cette certification, l'établissement bénéficie ensuite de labels reconnus dans la sphère commerciale. Ce sont par exemple les procédures ISO9001, EAQF. L'effet de l'investissement de l'employeur de telles normes sur la perception des risques sera étudié.

### Situation de l'activité économique de l'établissement et grèves récentes

Certains évènements sociaux ou économiques peuvent forger les représentations des risques sanitaires auxquels sont confrontés les salariés. Certains employeurs d'établissements « en croissance », contrairement à leurs salariés, déclarent ainsi des expositions aux tensions entre collègues et avec la hiérarchie, une charge de travail trop importante, et signalent un travail dans l'urgence. « Tout se passe comme si dans les établissements dynamiques, les employeurs s'attendaient à vivre des tensions associées à une charge de travail croissante, alors que leurs salariés, rassurés quant à leur avenir, ne se plaignent pas particulièrement de leurs conditions de travail »<sup>26</sup>. Différentes situations économiques seront ainsi analysées : au cours des 12 derniers mois, l'activité de l'établissement a connu des variations uniquement à la hausse, uniquement à la baisse, à la fois à la hausse et à la baisse, ou pas de variations.

<sup>25</sup> Amira S., « La prévention des risques professionnels en 2013. Mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés », *Dares Analyses*, n°3, 2016.

<sup>26</sup> Coutrot T., « Risques psychosociaux et situation économique des entreprises », *Dares Analyses*, n°44, 2015.

La grève peut être supposée liée (comme cause ou comme effet) à des représentations concernant les risques sanitaires : les salariés font grève parce qu'ils jugent a priori que leurs conditions de travail sont « mauvaises » ou bien leurs conditions de travail leur « apparaissent » « mauvaises » après des discussions collectives qui se sont engagées à l'occasion d'une grève. Pour l'employeur, la grève peut aussi apparaître comme un révélateur de risques sanitaires auxquels sont exposés ses salariés.

## B) Les facteurs caractérisant les salariés

Afin de « contrôler » les résultats des régressions mais aussi de voir ce qui, dans le profil du salarié, est plus ou moins souvent associé aux divergences de perceptions, différentes hypothèses sont avancées.

### **Diplôme et catégorie socio-professionnelle**

La catégorie socio-professionnelle du salarié interrogé et son niveau de diplôme peuvent jouer sur le niveau d'information des risques sanitaires et forger une culture de classe ou une culture professionnelle qui « naturalise » ces risques, les transforme en « composante professionnelle » ou en « identité professionnelle ». Certains danseurs apprennent ainsi à sourire, lorsqu'ils sont dans une posture pénible, douloureuse. Dans ces métiers, sourire dans la douleur est un gage de professionnalisme revendiqué<sup>27</sup>.

### **Sexe et âge**

Cette logique de « naturalisation », d'invisibilité des risques peut aussi être liée au sexe, comme explicité en introduction. Un risque non perçu à un moment donné peut aussi devenir insupportable avec le temps. Par exemple, après 50 ans, le travail sous pression peut s'avérer particulièrement difficile à supporter<sup>28</sup>.

### **Statut d'emploi**

Le statut plus ou moins stable du salarié pourrait impacter les perceptions des risques. Ces perceptions divergent d'ailleurs plus dans les établissements où les salariés craignent davantage pour leur emploi (établissements dits « en crise »), en termes de conflits de valeur (ou sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité) notamment<sup>29</sup>.

### **Le salarié se sent capable de travailler ainsi jusqu'à sa retraite**

Enfin, le fait qu'un salarié se sente capable de travailler ainsi jusqu'à sa retraite sera étudié. Cette variable synthétique permet d'éclairer le lien entre bien-être global et divergences de perception des risques de l'employeur et du salarié.

Dans les interprétations des régressions qui vont suivre, le raisonnement s'effectue « toutes choses égales par ailleurs » mais cette expression ne sera pas mentionnée pour alléger la rédaction.

---

<sup>27</sup> Sorignet P-E., « Danser au-delà de la douleur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 46-61, 3/2006.

<sup>28</sup> Davie E., « Les Risques psychosociaux dans la Fonction Publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, La Documentation française, 2014.

<sup>29</sup> Coutrot T., « Risques psychosociaux et situation économique des entreprises », *op.cit.*.

### III Les apports principaux de ces régressions : Perception des risques et dispositifs de prévention active

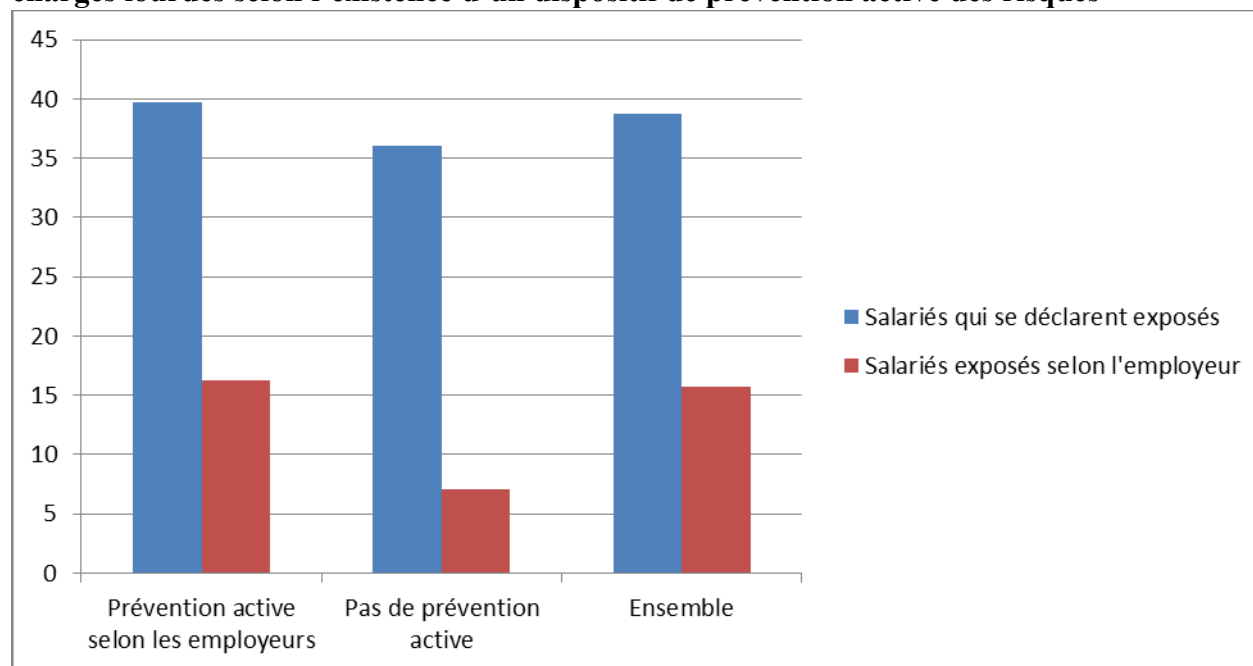
De nombreux facteurs sont associés à la divergence de perception des salariés et de leur employeur de certains risques (annexe 3 et données complémentaires). Mais quelques caractéristiques seulement sont associées à la fois au nombre de ces risques d'une part, et aux perceptions des employeurs plus que des salariés d'autre part. Les exemples les plus significatifs sont décrits dans la suite du document.

#### A) Les employeurs les plus conscients des risques sanitaires sont aussi ceux qui mettent en place des mesures de prévention

Les perceptions des salariés et de leur employeur des risques convergent davantage lorsque des dispositifs de prévention des risques sont déployés, sans qu'on puisse déterminer le sens de la causalité. Tous les risques physiques et psychosociaux sont concernés.

Pour la manutention manuelle de charges lourdes par exemple, la convergence des perceptions est en partie associée à la perception des salariés, mais surtout à celle de leur employeur. Les salariés sont un peu moins nombreux à se déclarer exposés lorsque l'établissement met en place un dispositif de prévention actif des risques (soit 36 % contre 40 %) (graphique 4). Mais surtout, les employeurs déclarent bien plus de salariés exposés lorsqu'ils mettent ce type de dispositif (soit 16 % contre 7 %).

**Graphique 4 : Divergence de perception en termes d'exposition à la manutention manuelle de charges lourdes selon l'existence d'un dispositif de prévention active des risques**



Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « actifs occupés » et « employeurs ».

Champ : salariés qui travaillent dans des établissements du secteur privé de 10 salariés et plus.

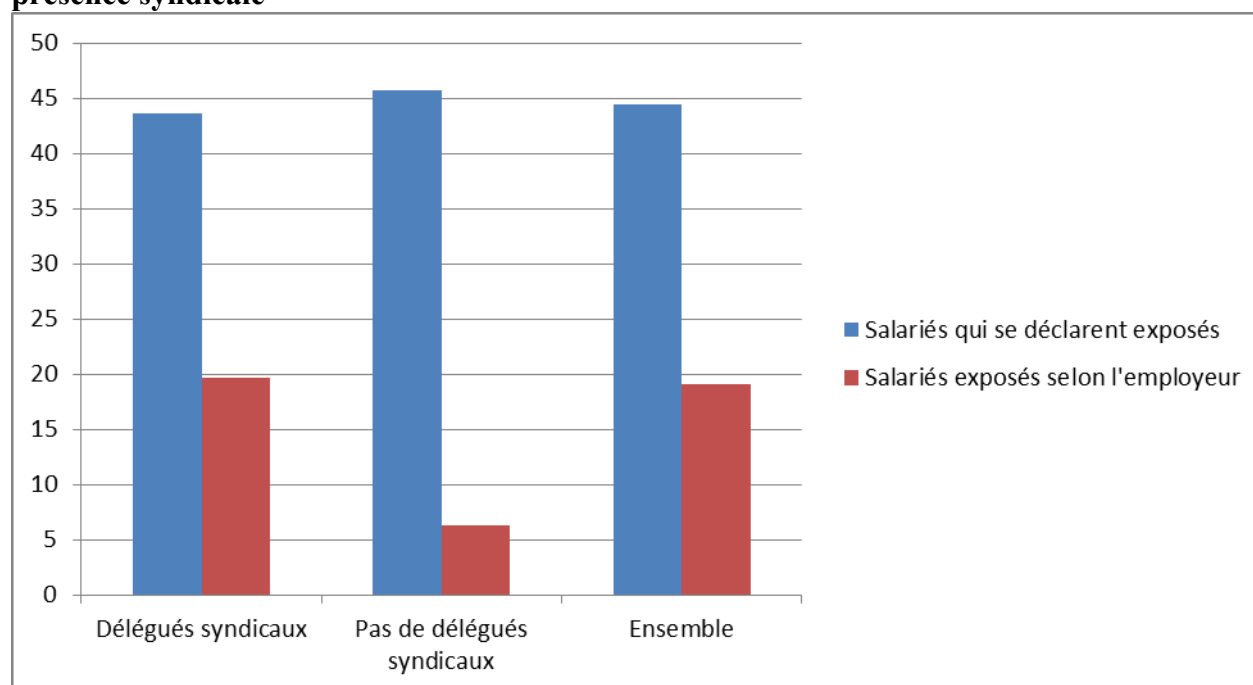
Note de lecture : 39,7 % des salariés des établissements qui mettent en place un dispositif de prévention active (selon les employeurs) déclarent être exposés à la manutention manuelle de charges lourdes alors qu'en moyenne leur employeur indique que 16,2 % de ses salariés y sont exposés.

## B) Les employeurs sont davantage conscients des risques en présence de délégués syndicaux

Les perceptions des salariés et de leur employeur de certains risques convergent aussi davantage en présence de délégués syndicaux. Le risque chimique, le travail dans l'urgence, le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, les tensions avec les clients, la peur de se retrouver au chômage sont les risques concernés.

Pour le risque chimique par exemple, la convergence des perceptions est essentiellement associée à un changement de perception des employeurs. Les déclarations d'exposition des salariés varient peu entre les établissements où il y a des délégués syndicaux et ceux où il n'y en a pas, soit environ 45 % des salariés dans les deux cas. À l'inverse, la part estimée par les employeurs est considérablement réduite lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux : elle passe de 20 à 7 %<sup>30</sup> (graphique 5).

**Graphique 5 : divergence de perception en termes d'exposition au risque chimique selon la présence syndicale**



Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « actifs occupés » et « employeurs ».

Champ : salariés qui travaillent dans des établissements du secteur privé de 10 salariés et plus.

Note de lecture : 43,8 % des salariés des établissements couverts par des délégués syndicaux déclarent être exposés au risque chimique alors qu'en moyenne leur employeur indique que 20,1 % de ses salariés y sont exposés.

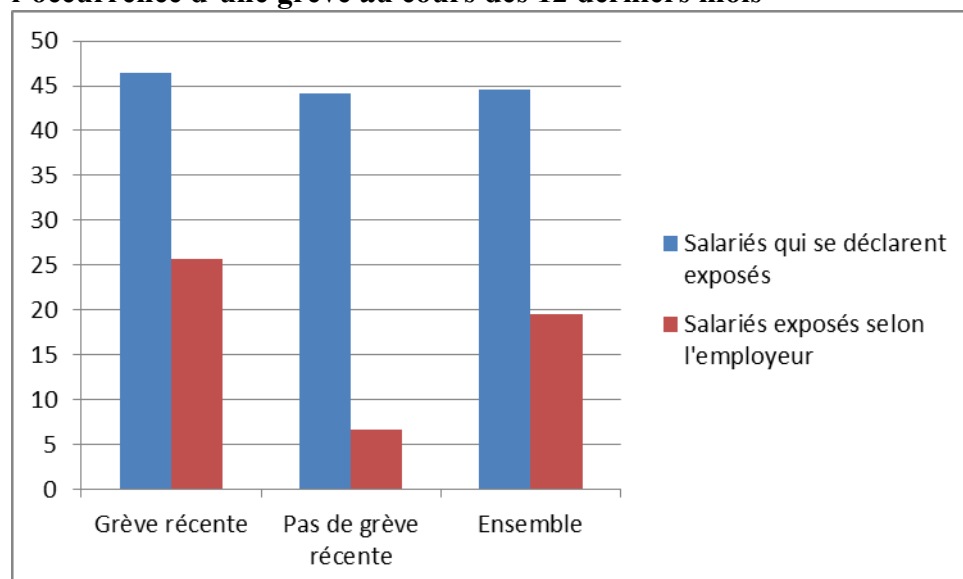
<sup>30</sup> La présence du CHSCT n'est significative que pour peu de risques (sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité et charge de travail trop importante). Ce résultat est dû à la construction des régressions : de nombreux facteurs explicatifs ont été retenus, comme par exemple la présence de délégués syndicaux, qui annulent la significativité du CHSCT : lorsque cette variable explicative est retirée, le CHSCT devient significatif pour la plupart des risques.

### C) La grève : un facteur associé à la perception du risque chimique et des tensions

Les divergences de perceptions du risque chimique, des tensions avec les collègues et la hiérarchie entre un salarié et son employeur sont relativement moins fréquentes dans les établissements qui ont connu une grève au cours des 12 derniers mois. Cet évènement est probablement l'occasion d'une communication renforcée entre managers et salariés, susceptible de rapprocher les perceptions des uns et des autres sur les risques. Tout se passe comme si la grève servait d'évènement révélateur, d'accélérateur de la circulation d'information<sup>31</sup>.

Pour le risque chimique par exemple, la convergence des perceptions est davantage associée à un changement de perceptions des employeurs. Environ 45 % des salariés se disent exposés, que l'établissement ait connu une grève ou non, alors que les employeurs signalant une grève déclarent davantage de salariés exposés, soit environ 26 % contre 7 % en l'absence de grève (graphique 6).

**Graphique 6 : divergence de perception en termes d'exposition au risque chimique selon l'occurrence d'une grève au cours des 12 derniers mois**



Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « actifs occupés » et « employeurs ».

Champ : salariés qui travaillent dans des établissements du secteur privé de 10 salariés et plus.

Note de lecture : Dans les établissements qui ont connu une grève récente, 46,4 % des salariés déclarent être exposés au risque chimique alors qu'en moyenne leur employeur indique que 25,6 % de ses salariés y sont exposés.

<sup>31</sup> Coutrot T., « Relations sociales en entreprise : Voir midi à sa porte », *Travail et Emploi*, n° 66, 1996.



## Conclusion

L'employeur perçoit davantage la pénibilité physique et mentale lorsqu'il met en place des dispositifs de prévention des risques et lorsque l'établissement est couvert par des délégués syndicaux. La grève est aussi un facteur associé à la perception du risque chimique et des tensions.

En étudiant, non pas l'exposition aux risques sanitaires par métier ou par activité mais les divergences de perception de ces expositions entre les salariés et leur employeur, l'étude montre que certains contextes de travail, certaines pratiques d'employeurs, sont associés à la perception des risques, « indépendamment » du contenu de la profession : un chantier est moins dangereux si les ordres donnés aux salariés ne sont pas contradictoires, si des dispositifs de sécurité encadrent le travail des salariés. Inversement le métier de bureau tel que celui d'activités bancaires peut s'avérer dangereux, y compris du point de vue des risques physiques, si le contexte de travail y est défavorable.

Cette étude présente néanmoins des limites méthodologiques. Tout d'abord, seuls les salariés des établissements de 10 salariés ou plus (du secteur privé) sont étudiés, avec le fichier couplé, pour garantir l'anonymat du salarié. L'employeur est en effet interrogé après que l'un de ses salariés ait répondu à l'enquête. Or, c'est justement dans les établissements de moins de 10 salariés que l'écart entre les évaluations des employeurs et des salariés est apparemment le plus important.

Par ailleurs, un poids important est donné aux déclarations du salarié interrogé. Ce dernier peut ainsi se déclarer exposé à un risque alors que la plupart des autres salariés de l'établissement ne l'auraient pas fait ou inversement. Cela peut être lié à la spécificité de son travail ou à des « facteurs personnels », non pris en compte dans la régression. Par exemple, avoir été en mauvaise santé, ou avoir été exposé longtemps à des risques, peut rendre moins supportable une situation qui paraîtrait au contraire moins « difficile » à une autre personne. Le poids de ce répondant augmente d'ailleurs avec la taille de l'établissement. En outre, l'importance de cet individu varie d'un établissement à l'autre : dans certains établissements plusieurs salariés sont interrogés pour un même employeur.

Les « employeurs » dont les perceptions sont analysées masquent en fait une réalité hétérogène de répondants. Or la perception des expositions auxquelles sont soumis les salariés peut justement varier fortement selon la personne interrogée, notamment selon sa position hiérarchique et fonctionnelle (mais aussi selon l'âge, le niveau de diplôme par exemple). Le taux de réponse à certaines questions d'ordre financière ou de gestion de la main-d'œuvre n'est pas le même si les personnes interrogées sont directeurs/directrices financier ou directeur/directrice des ressources humaines. Étudier la position hiérarchique et professionnelle, le profil social du répondant au volet employeur nous aurait permis de distinguer ce qui relève d'une caractéristique de l'établissement, de ce qui relève de la fonction, de la position ou du profil social du répondant dans les logiques de perception.

Au-delà de ces limites méthodologiques, la séparation conceptuelle entre risques physiques et psychosociaux a été conservée dans cette étude. Ces risques ont été uniquement exploités en tant que variables explicatives. Or, étudier l'association de l'exposition à un risque psychosocial avec la divergence de perception des salariés et de leur employeur des risques physiques aurait pu enrichir l'analyse. Les contraintes physiques sont en effet davantage perçues par les salariés qui y sont exposés lorsque la contrainte temporelle et organisationnelle s'ajoute aux risques physiques<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Algava E., Davie E., Loquet J., Vinck L., « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », Dares Analyses, n°49, juillet 2014

## Annexes

### Annexe I : les variables d'exposition aux risques sanitaires dans le volet employeur et dans le volet salarié

Tableau A : L'exposition aux risques physiques telle que mesurée dans les volets employeurs et salariés de l'enquête conditions de travail

	Questionnaire employeur* Certains des salariés de l'établissement ont-ils été exposés au cours des 12 derniers mois (qu'ils utilisent ou non des protections)	Questionnaire salarié** Les salariés ont répondu « oui » à l'une des 14 questions suivantes :
Le travail de nuit	... au travail de nuit (entre 21h et 6 heures)	« Travaillez-vous la nuit entre minuit et 5 heures du matin ? »
Le travail en équipes alternantes	... au travail en équipes alternantes	« Vos horaires de travail quotidiens sont-ils alternants 2x8 ? » ou « Vos horaires de travail quotidiens sont-ils alternants 3x8 ou plus ? »
Le travail à la chaîne, le travail répétitif	... au travail à la chaîne, à un travail répétitif	« Travaillez-vous à la chaîne ? » ou « votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ? » ou « votre travail implique-t-il des tâches monotones ? »
Le bruit supérieur à 85 décibels, les vibrations mécaniques	... à des bruits supérieurs à 85 décibels, des vibrations mécaniques	« Lorsque vous travaillez, si une personne placée à 2 ou 3 mètres de vous vous adresse la parole, vous ne l'entendez pas ? » ou « l'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou des vibrations ? »
Les postures pénibles	... à des postures pénibles	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue ? »
La manutention manuelle de charges lourdes	... à la manutention manuelle de charges lourdes ?	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou de déplacer des charges lourdes ? »
Les agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...)	... à des agents chimiques dangereux (y compris poussières, fumées...)	« L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de respirer des fumées ou des poussières ? » ou « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'être en contact avec des produits chimiques dangereux ? »
Les températures extrêmes	... à des températures extrêmes	« Votre travail ou votre lieu de travail présente-t-il comme inconvénient une température élevée » ou « Votre travail ou votre lieu de travail présente-t-il comme inconvénient une température basse ? »
Au moins un de ces risques physiques	... à au moins une de ces expositions	Variable qui prend la modalité « oui », si le salarié a répondu « oui » à au moins une de ces questions

\*les modalités de réponse sont les suivantes :

1. plus de 50 % des salariés
2. entre 10 et 50 % des salariés
3. très peu
4. aucun
5. ne sait pas

\*\* les modalités de réponse sont oui/non/NR

Tableau B : L'exposition aux risques psychosociaux telle que mesurée dans les volets employeurs et salariés de l'enquête conditions de travail

	Questionnaire employeur* Selon vous, combien de salariés de votre établissement sont exposés à...	Questionnaire salarié** Les salariés ont répondu « oui » à l'une des questions suivantes :
La nécessité de travailler dans l'urgence	... la nécessité de travailler dans l'urgence ?	« Êtes-vous obligé de vous dépêcher toujours ou souvent ? »
Le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	... au sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité ?	« Vous arrive-t-il de ne jamais éprouver la fierté du travail bien fait ou seulement parfois ? »
Les tensions entre collègues	... aux tensions entre collègues ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ? »
Les tensions avec la hiérarchie	... aux tensions avec la hiérarchie ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ? »
Les tensions avec le public/clientèle	... aux tensions avec le public/clientèle ?	« Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...) ? »
La crainte de se retrouver au chômage	... à la crainte de se retrouver au chômage ?	« Pour l'année qui vient avez-vous des craintes pour votre emploi ? »
Les horaires de travail imprévisibles	... aux horaires de travail imprévisibles ?	« Vous ne connaissez pas les horaires que vous devrez effectuer demain ou la semaine prochaine ? »
Une charge de travail trop importante	... à une charge de travail trop importante ?	« Êtes-vous d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'on vous demande d'effectuer une quantité de travail excessive ? »

\*les modalités de réponse sont les suivantes :

1. plus de 50 % des salariés
2. entre 10 et 50 % des salariés
3. très peu
4. aucun
5. ne sait pas

\*\* ces questions ont été construites comme des variables dichotomiques de type oui/non ou non-réponse ou sans objet (pour les variables de tension).

## Annexe II : Les variables explicatives des régressions logistiques

*Les variables explicatives issues du questionnaire employeur (entre parenthèses figure la part de salariés du secteur privé concernés par la modalité hors salariés des très petits établissements)*

**Situation économique de l'établissement** : au cours des 12 derniers mois l'activité de votre établissement ...

1. ... a connu des variations uniquement à la hausse (8,7 %)
2. ... a connu des variations uniquement à la baisse (36,7 %)
3. ... n'a pas connu de variations, non-réponses (*référence*, 40,7 %)
4. ... a connu des variations à la fois à la hausse et à la baisse (13,9 %)

**Présence d'un CHSCT** : cet établissement est-il couvert par un CHSCT ?

1. Oui (66,9 %)
0. non, ne sait pas, non-réponse (*référence*, 33,1 %)

**Dispositif de prévention actif des risques** : cet établissement se caractérise-t-il par un dispositif de prévention actif des risques ?

1. oui (74,8 %) : l'employeur a répondu positivement à au moins trois actions parmi : la poursuite des actions antérieures de prévention des risques professionnels, l'élaboration d'un nouveau plan de prévention, la modification de l'organisation du travail, la modification des locaux de travail/ des équipements de travail/ des produits utilisés, la mise à disposition de nouveaux équipements de protection individuelle, le développement de la formation à la sécurité du personnel, le fait de bénéficier de conseils sur la santé et la sécurité de la part d'un organisme de prévention de la sécurité sociale (INRS, CARSAT), de services de santé au travail/médecine du travail, d'inspection du travail/ inspection des installations classées, de l'ANACT/ARACT, de spécialistes externes en matière de santé et sécurité (OPRI, consultants...).
0. non (*référence* 25,2 %)

**Présence de délégués syndicaux** : cet établissement est-il couvert par un ou des délégués syndicaux (ou représentant de section syndicale) ?

1. oui (59,2 %)
0. non, non-réponse (*référence*, 40,8 %)

**Recours à la certification/ accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques ou la sécurité** : l'établissement utilise-t-il dans son activité courante la certification ou l'accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques ou la sécurité ?

1. oui (depuis 3 ans ou plus ou depuis moins de 3 ans) (47,1 %)
0. non, non-réponses (*référence*, 52,9 %)

**Grèves récentes** : au cours des 12 derniers mois, des salariés de votre établissement ont-ils fait grève ?

1. oui (en raison de conflits internes à l'établissement ou d'un mot d'ordre d'extérieur de l'établissement) (19,5 %)
0. non, non-réponses (*référence*, 80,5 %)

*Les variables explicatives issues du questionnaire salarié (entre parenthèses figure la part de salariés hors ceux des TPE concernés par la modalité)*

- **taille de l'établissement** : combien y a-t-il de salariés dans cet établissement ?

2. de 10 à 49 salariés (34,8 %)
3. de 50 à 199 salariés (*référence*, 26,6 %)
4. de 200 à 499 salariés (15,3 %)
5. plus de 500 salariés (18,6 %)
6. ne sait pas ou refus ou non-réponse (4,7 %)

- **sexe**

1. Homme (*référence*, 58 %)
2. Femme (42 %)

- **catégorie professionnelle du salarié** (profession actuelle)

"3"="Cadres et professions intellectuelles supérieures" (20,9 %)

"4"="Professions intermédiaires », « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise » (26,8 %)

"5"="Employés" (23,3 %)

"6"="Ouvriers" (*référence*, 29,0 %)

- **niveau de diplôme le plus élevé du salarié** : quel est votre niveau de diplôme le plus élevé ? :

0. Aucun diplôme (« Aucun diplôme », « ne sait pas ») (8,3 %)

1. diplôme de niveau inférieur au baccalauréat : CEP (certificat d'études primaires) ou diplôme étranger de même niveau, Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire ou diplôme étranger de même niveau, CAP, BEP ou diplôme de ce niveau (*référence*, 35,1 %)

2. Baccalauréat : baccalauréat technologique ou professionnel ou diplôme de ce niveau, baccalauréat général, brevet supérieur, capacité en droit, DAEU, ESEU ou diplôme étranger de même niveau (16,6 %)

3. Diplôme de niveau bac +2 à bac +4 : Bac+2, bac +3, bac +4 (licence, licence professionnelle, maîtrise, Master,...) (26,5 %)

4. Diplôme de niveau supérieur à bac+4 : master 2, DES, DEA, DESS, doctorat, diplôme d'une grande école (13,6 %)

- **classe d'âge du salarié : âge au moment de l'enquête**

1. entre 14 et 29 ans (19,8 %)
2. entre 30 et 39 ans (25,7 %)
3. entre 40 et 49 ans (*référence*, 28,6 %)
4. 50 ans et plus (26,0 %)

- **statut précaire du salarié** : quel est le type de votre emploi ?

1. Intérim, contrat à durée limitée (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, stage rémunéré en entreprise, emploi aidé, emploi à durée limitée/CDD/contrat court/saisonnier/vacataire etc. /travail sans contrat (12,6 %)
0. emploi sans limites de durée/CDI/titulaire de la fonction publique (*référence*, 87,4 %))

- **dispositif de prévention actif des risques** : cet établissement se caractérise-t-il par un dispositif de prévention actif des risques ?

1. oui (31,8 %) : le salarié a répondu au moins cinq réponses positives parmi : recevoir en tant que salarié une information au cours des 12 derniers mois sur les risques que son travail fait courir à sa santé ou à sa sécurité en provenance de son entreprise/administration (supérieurs, service spécialisé ou consultant), des représentants du personnel (délégué du personnel, délégué syndical, membre du CE ou du CHSCT...), du médecin du travail ou de prévention, de ses collègues, de quelqu'un d'autre, avoir bénéficié au cours des 12 derniers mois d'une formation à la sécurité dispensée par son entreprise/administration, avoir eu connaissance au cours des 12 derniers mois d'un document rédigé par la direction et décrivant les risques liés au travail dans son établissement (DUER)<sup>33</sup>, avoir été consulté pour l'élaboration de ce document, avoir eu une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, avoir vu le médecin du travail ou de prévention visiter son unité de travail au cours des 12 derniers mois, disposer de consignes ou d'instructions écrites, en dehors des consignes d'évacuation en cas d'incendie, pour préserver sa sécurité ou sa santé au travail
2. non (*référence*, 68,3 %)

- **le salarié est syndiqué** : êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ?

1. oui : adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés (14,6 %)
0. non, non -réponses, ne souhaite pas répondre ou ne sait pas (*référence*, 85,4 %)

- **le salarié se déclare capable de travailler tel qu'actuellement jusqu'à la retraite** : vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à votre retraite ?

1. oui (58,5%)
0. non, non -réponses, ne souhaite pas répondre ou ne sait pas (*référence*, 41,5 %)

- **le secteur d'activité de l'établissement dans lequel travaille le salarié** :

"Agriculture, sylviculture et pêche" (0,5 %)	"Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles" (14,9 %)
"Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac" (3,6 %)	"Transports et entreposage" (8,8 %)
« Cokéfaction et raffinage" (0,2 %)	Hébergement et restauration" (3,4 %)
"Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines" (3,6 %)	Information et communication" (4,7 %)
"Fabrication de matériels de transport" (3,5 %)	Activités financières et d'assurance" (4,6 %)
"Fabrication d'autres produits industriels" (11,4 %)	Activités immobilières" (1,1 %)
"Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution" (2,8 %)	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien" (11,5 %)
"Construction" ( <i>référence</i> , 7,8 %)	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale" (13,7 %)
	Autres activités de services" (3,4 %)
	Non renseigné" (0,5 %)

<sup>33</sup> Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être élaboré tous les ans et revu après chaque accident du travail par l'employeur pour identifier tous les risques encourus sur le lieu de travail et conduire des actions de prévention.

## Annexe III : Les bilans des régressions logistiques binomiales

Tableau A : bilan des régressions logistiques sur la divergence de perception des risques physiques							
Variable	Modalités correspondantes	Au moins 1 risque physique	Manutention manuelle de charges lourdes	Postures pénibles	Agents chimiques dangereux	Bruit, vibrations mécaniques	Travail à la chaîne, travail répétitif
taille de l'étab. (réf: établissement de 50 à 199 salariés)	étab. de 10 à 49 salariés	+		+			+
	étab. de 200 à 499 salariés		--		--		
	étab. de 500 salariés et plus			--	--		
secteur d'activité de l'établissement en 17 postes (réf: construction)	agriculture, sylviculture, pêche				--		--
	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac						--
	cokéfaction et raffinage						
	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines		+	++	+	++	
	fabrication de matériel de transport						--
	fabrication d'autres produits industriels		+	++		-	--
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution						
	commerce, réparation d'automobiles et de motocycles				+	++	++
	transport et entreposage		+	++	++	++	
	hébergement et restauration		-				-
	information et communication		+	++	+	++	
	activités financières et d'assurance		+	++	++	++	
	activités immobilières						
activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien		++	+	++			

	administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	-				++	
	autres activités de service				++		
femme (réf: homme)	Femme	++	++		++	+	--
catégorie socio-professionnelle du salarié (réf: ouvriers)	cadres et prof. Intell. Sup.	++		++	+		
	professions intermédiaires, artisans, commerçants, chefs d'entreprise	++		+			++
	Employés	++			++	++	++
Niveau de diplôme du salarié (réf: diplôme inférieur au bac)	aucun diplôme						
	baccalauréat général ou technologique/ professionnel						
	de bac +2 à bac +4						
	supérieur à bac+4						
Âge en tranches du salarié (réf: entre 40 et 49 ans)	entre 14 et 29 ans						
	entre 30 et 39 ans						
	50 ans et plus						-
précarité (réf: emploi sans limite de durée)	intérim, CDL, travail sans contrat						
Situation économique de l'établissement (réf: pas de variations, non-réponses)	l'étab. a connu des variations uniquement à la hausse de son activité	-	--				
	l'étab. a connu des variations uniquement à la baisse de son activité	--	--	--		-	
	l'étab. a connu des variations à la fois à la hausse et à la baisse de son activité	--	-	-			
prévention active selon le salarié (réf: pas de prévention active)	Prévention active des risques selon salarié	--			--		
prévention active selon employeur (réf: pas de prévention active)	Prévention active des risques selon employeur	--	--	--	--	--	--
présence d'un CHSCT (réf: pas de CHSCT)	présence d'un CHSCT						

l'étab. utilise la certification ou accréditation qualité (réf: étab. non-utilisateur, NR)	établissement utilisateur de la certification/ accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques, la sécurité	- -			- -		
syndiqué, sympathisant (réf: non, NR, ne souhaite pas répondre, NSP)	le salarié est adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salarié						
délégués syndicaux dans l'étab. (réf: non, NR)	étab.couvert par des délégués syndicaux				- -		- -
Grève des salariés (réf: pas de gève, NR)	Grève des salariés au cours des 12 derniers mois selon employeur	-			- -		
le salarié se sent capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite (réf: non)	le salarié se sent capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite						

Résultats de régressions logistiques « toutes choses égales par ailleurs » où la probabilité de divergence entre le salarié et son employeur est expliquée par les caractéristiques sociodémographiques du salarié ainsi que celles de l'établissement (profil). L'ensemble des odds-ratios ici présentés sont significatifs au seuil de 1 ou 5 %.

Un seul signe : significatif au seuil de 1 %. Deux signes : significatif au seuil de 5 %.

Note de lecture : Le fait, pour un salarié, d'appartenir à un établissement de 10 à 99 salariés, plutôt que de 50 à 199 salariés, augmente la probabilité d'avoir une divergence d'appréciation avec son employeur sur l'exposition à au moins un risque physique. Ce résultat est significatif au seuil de 5 %.

Champ : salariés qui travaillent dans des établissements du secteur privé de 10 salariés ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « actifs occupés » et « employeurs ».



**Tableau B : Bilan des régressions logistiques sur la divergence de perception des risques psychosociaux**

Variable	modalités correspondantes	la nécessité de travailler dans l'urgence	le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	les tensions avec les collègues	les tensions avec la hiérarchie	les conflits avec la clientèle	le peur de se retrouver au chômage	les horaires imprévisibles	une charge de travail trop importante
taille de l'étab. (réf: établissement de 50 à 199 salariés)	étab. de 10 à 49 salariés	+							
	étab. de 200 à 499 salariés								--
	étab. de 500 salariés et plus		--				+	+	--
secteur d'activité de l'établissement en 17 postes (réf: construction)	agriculture, sylviculture, pêche								
	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac								+
	cokéfaction et raffinage								
	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines							-	
	fabrication de matériel de transport			+		++	-	-	
	fabrication d'autres produits industriels					++		-	
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution								
	commerce, réparation d'automobiles et de motocycles						-		
	transport et entreposage			+					
	hébergement et restauration							--	
	information et communication			-				-	
activités financières et d'assurance			-			-			

	activités immobilières					-			
	activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien		-					--	
	administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale		--			--		-	
	autres activités de service					-			
femme (réf: homme)	femme								
catégorie socio-professionnelle du salarié (réf: ouvriers)	cadres et prof. Intell. Sup.							+	
	professions intermédiaires, artisans, commerçants, chefs d'entreprise								
	employés								
Niveau de diplôme du salarié (réf: diplôme inférieur au bac)	aucun diplôme								
	Bac								
	de bac +2 à bac +4								
	supérieur à bac+4						-		--
Âge en tranches du salarié (réf: entre 40 et 49 ans)	entre 14 et 29 ans								
	entre 30 et 39 ans					-			
	50 ans et plus								
précarité (réf: emploi sans limite de durée)	intérim, CDL, travail sans contrat						+		
Situation économique de l'établissement (réf: pas de variations, non-réponses)	l'étab. a connu des variations uniquement à la hausse de son activité								-
	l'étab. a connu des variations uniquement à la baisse de son activité	--				-	--		
	l'étab. a connu des variations à la fois à la hausse et à la baisse de son activité		--				--		
prévention active selon le salarié (réf: pas de prévention active)	Prévention active des risques selon salarié					+			
présence d'un CHSCT (réf: pas de CHSCT)	présence d'un CHSCT		--						--
prévention active selon employeur (réf: pas de prévention active)	Prévention active des risques selon employeur	--		-					

l'établissement a mis en place des procédures individuelles pour prévenir les RPS (réf: non, non-réponse)	l'établissement a mis en place des procédures individuelles pour prévenir les RPS	-		--	-		--		
l'établissement a mis en place des formation pour prévenir les RPS (réf: non, non-réponse)	l'établissement a mis en place des formation pour prévenir les RPS							--	
l'établissement a mis en place des procédures organisationnelles pour prévenir les RPS (réf: non, non-réponse)	l'établissement a mis en place des procédures organisationnelles pour prévenir les RPS	--	--	--	--	-			-
l'étab. utilise la certification ou accréditation qualité (réf: étab. non-utilisateur, NR)	établissement utilisateur de la certification/ accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques, la sécurité	-				-			-
syndiqué, sympathisant (réf: non, NR, ne souhaite pas répondre, NSP)	le salarié est adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salarié								
délégués syndicaux dans l'étab. (réf: non, NR)	étab.couvert par des délégués syndicaux	-	--			-	--		
Grève des salariés (réf: pas de grève, NR)	Grève des salariés au cours des 12 derniers mois selon employeur		-	--	--				+
le salarié se sent capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite (réf: non)	le salarié se sent capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite								

Résultats de régressions logistiques « toutes choses égales par ailleurs » où la probabilité de divergence entre le salarié et son employeur est expliquée par les caractéristiques sociodémographiques du salarié ainsi que celles de l'établissement (profil). L'ensemble des odds-ratios ici présentés sont significatifs au seuil de 1 ou 5 %.

Un seul signe : significatif au seuil de 1 %. Deux signes : significatif au seuil de 5 %.

Note de lecture : Le fait, pour un salarié, d'appartenir à un établissement de 50 à 99 salariés, plutôt que de 100 à 199 salariés, augmente la probabilité d'avoir une divergence d'appréciation avec son employeur sur la nécessité de travailler dans l'urgence. Ce résultat est significatif au seuil de 5 %.

Champ : salariés qui travaillent dans des établissements du secteur privé de 10 salariés ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013, fichier couplé « actifs occupés » et « employeurs ».

## Bibliographie

- Algava E., Davie E., Loquet J., Vinck L., « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n°49, juillet 2014.
- Amira S., « La prévention des risques professionnels en 2013. Mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés », *Dares Analyses* n°13, 2016.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril 2011.
- Coutrot T., « Relations sociales en entreprise : Voir midi à sa porte », *Travail et Emploi*, n°66, 1996.
- Coutrot T., « Risques psychosociaux et situation économique des entreprises », *Dares Analyses*, n°44, 2015.
- Davie E., « Les Risques psychosociaux dans la Fonction Publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014, La Documentation française, 2014.
- Jounin N., « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, p. 72-91, 5/2006.
- Puech I., « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 2, p. 150-167, avril-juin 2004.
- Prunier-Poulmaire S., « Flexibilité assistée par des ordinateurs : les caissières d'hypermarché », *Actes de la Recherche en sciences sociales*, 2000.
- Sorignet P-E., « Danser au-delà de la douleur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 46-61, 3/2006.