

• SYNTHÈSE - STAT' •

AOÛT 2021
N° 37

Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail

Équipe Sumer

•
Dares,
Direction générale du travail,
Santé publique France

Chiffres Clés sur les Conditions de travail et la santé au travail

A. Expositions professionnelles

A1 • Exposition au bruit en milieu de travail	6
A2 • Exposition aux agents cancérogènes/risques chimiques en milieu professionnel	8
A3 • Exposition aux agents biologiques	11
A4 • Contraintes articulaires au travail	13
A5 • Exposition aux facteurs de pénibilité dans le travail	15
A6 • Exposition aux risques psychosociaux	19
A7 • Durée et organisation du travail	22
A8 • Conditions de travail des indépendants	24

B. Santé et travail

B1 • Travail, santé et handicap	26
B2 • Accidents du travail	29
B3 • Pathologies liées au travail : maladies professionnelles	32
B4 • Pathologies liées au travail : maladies à caractère professionnel	34

C. Prévention des risques

C1 • Pratiques de prévention des risques des employeurs	36
---	----

Glossaire

38

Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail

Les conditions de travail d'un emploi renvoient aux aspects matériels (contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.), organisationnels (organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeurs, satisfaction et difficultés au travail, etc.) dans lesquels le travailleur exerce son activité.

Les conditions de travail peuvent avoir des conséquences sur les risques d'accident, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles ; de façon plus générale, la qualité de vie au travail favorise la construction de la santé physique et mentale des personnes en emploi.

Deux approches sont possibles pour examiner les liens entre travail et santé. La première examine les conditions de travail, les expositions professionnelles (pénibilité, risques psychosociaux) et les atteintes liées au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés). La seconde appréhende les conséquences des troubles de santé et des handicaps sur l'insertion professionnelle des personnes.

Ce Synthèse Stat' regroupe les chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail en France, ainsi que des éléments sur l'activité des personnes handicapées ou en situation de handicap. Il est organisé en trois parties.

La partie A présente les principales **expositions professionnelles des salariés** (fiches A1 à A7) : le bruit (A1), les agents cancérogènes (A2), les agents biologiques (A3), les contraintes articulaires (A4), les facteurs de pénibilité (A5), l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux (A6), la durée et l'organisation du travail (A7), les conditions de travail des **indépendants** (A8).

La partie B porte sur **la santé et les risques liés au travail** (fiches B1 à B4) : travail, santé et handicap (B1), accidents du travail (B2), maladies liées au travail, qu'elles soient professionnelles (B3) ou à caractère professionnel (B4).

La partie C porte sur **les mesures de prévention des risques** prises par les employeurs (fiche C1).

Contributeurs :

Dares : Amélie Mauroux, Thomas Coutrot, Ceren Inan, Sarah Memmi, Elodie Rosankis, Marilynne Beque, Charles Raffin, Bertrand Lhommeau.

DGT : Nicolas Sandret, Martine Léonard, Véronique Tassy, Pascal Duprat.

Santé Publique France : Maelle Robert, Pauline Delezire, Julie Homere.

Source et mesure

Conditions de travail et risques professionnels

Les conditions de travail sont mesurées à partir des enquêtes *Conditions de travail*, organisées et exploitées par la Dares depuis 1978, renouvelées tous les 7 ans, de 1978 à 2013 et tous les 3 ans depuis. Depuis 1991, les enquêtes Conditions de travail concernent l'ensemble des actifs occupés. Elles visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. L'enquête est réalisée à domicile et chaque actif occupé du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques et les risques encourus.

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. En 2013, un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail a été introduit, en complément de questions déjà présentes sur la charge mentale. L'enquête cherche en effet à aborder l'ensemble des dimensions proposées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail. Suite aux recommandations du collège, l'enquête conditions de travail est menée en panel avec une alternance entre un questionnaire à dominante « conditions de travail » (2013 et 2019) et un questionnaire à dominante « risques psychosociaux » (CT-RPS dont la première édition s'est déroulée en 2016).

L'enquête *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)* décrit les expositions auxquelles sont soumis les salariés dans leur travail. Copilotée par la Dares et la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail), cette enquête est renouvelée environ tous les 7 ans : 1987, 1994, 2003, 2010 et 2017. Sumer est une enquête transversale qui évalue les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. Les données sur les expositions sont recueillies par le médecin du travail lors des entretiens médico-professionnels au cours de visites périodiques. Le médecin du travail s'appuie sur la connaissance des postes de travail qu'il a acquise au cours de son tiers-temps et, du fait de cette expertise, il peut renseigner un questionnaire parfois très technique, notamment sur les risques chimiques et biologiques. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Depuis 2003, un auto-questionnaire permet de décrire les risques psychosociaux au travail, la perception qu'a le salarié de sa santé et du lien avec son travail.

Accidents du travail et maladies professionnelles

La mesure des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles reconnues est faite à partir du rapprochement entre les données de sinistres enregistrés par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) et le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) / déclarations sociales nominatives (DSN) de l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle.

Handicap et emploi

L'emploi de la population en situation de handicap est mesuré à partir du module « Santé » de l'enquête Emploi. Ce module de quatre questions sur la santé est intégré à l'enquête Emploi depuis 2013. Les trois premières questions, qui interrogent sur la santé et le handicap perçus, correspondent au module européen préconisé par Eurostat pour l'ensemble des enquêtes ménages. La première vise à mesurer l'état de santé général des personnes. La deuxième évalue l'existence de problèmes de santé de longue durée ou chroniques. La troisième cherche à capter les limitations dans les activités quotidiennes (celles « que les gens font habituellement »). La quatrième question porte sur la reconnaissance administrative de handicap et permet de cerner plus spécifiquement la population ayant obtenu une telle reconnaissance administrative. Cette population, présentant généralement de graves problèmes de santé, rencontre des difficultés importantes d'insertion sur le marché du travail. Il s'agit d'une population particulièrement fragile et ciblée par les politiques publiques. Il est donc utile de suivre annuellement sa position sur le marché du travail. Si cette dernière question du module « Santé » permet de suivre la population bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, elle ne permet pas de distinguer le type de reconnaissance et donc de cerner la seule population bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les reconnaissances administratives de handicap peuvent en effet inclure celles qui ne donnent pas droit au bénéfice de l'OETH comme la prestation de compensation du handicap (PCH) et la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale.

Le module « Santé » est posé en première et dernière interrogation à tous les individus dans le champ de l'enquête Emploi.

Le champ de la population étudiée ici est restreint aux personnes de 15 à 64 ans révolus au 31 décembre, vivant en France métropolitaine, dans un ménage ordinaire (c'est-à-dire hors celles résidant en collectivité).

La population handicapée peut être cernée de plusieurs manières et, selon l'angle retenu, la mesure de la situation sur le marché du travail sera différente. Deux définitions de la population handicapée sont retenues ici :

- La première s'appuie sur le critère de la reconnaissance administrative de handicap ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). En effet, depuis la loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle du 11 février 2005, une OETH s'applique aux établissements d'au moins 20 salariés des secteurs privé et public, à hauteur de 6 % de leurs effectifs¹. Les données administratives de la déclaration de l'OETH permettent de mesurer l'emploi des travailleurs handicapés déclarés.
- La seconde définition est beaucoup plus large. Elle repose sur la loi de 2005 et tient compte de l'interaction entre l'individu et son environnement. Elle couvre à la fois les personnes dont le handicap est reconnu administrativement au sens de la première définition et celles dont le handicap n'est pas reconnu administrativement mais qui déclarent un problème de santé durable accompagné de difficultés dans les tâches quotidiennes.

C'est l'enquête Emploi qui permet de mesurer l'insertion sur le marché du travail de ces personnes.

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul ont été modifiées.

A.1 - Exposition au bruit en milieu de travail

Le bruit fait peser un risque important sur la santé des travailleurs. Tous les ans, près de 600 salariés sont reconnus en maladie professionnelle par suite d'une exposition aux nuisances sonores. L'enquête Sumer 2017 permet de connaître à travers l'expertise des médecins du travail le nombre de salariés subissant des niveaux d'exposition sonore supérieurs au seuil de 80 dB (A), la durée de cette exposition et la mise à disposition ou non d'une protection auditive. L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 permet, quant à elle, de repérer le nombre de salariés qui déclarent ne pas pouvoir entendre une personne placée à deux ou trois mètres qui leur adresse la parole, ou pouvoir l'entendre seulement si elle hausse la voix.

Un salarié sur dix exposé à un bruit supérieur à 80 dB (A) 10 heures ou plus par semaine

D'après l'enquête Sumer de 2017, la proportion de salariés exposés à des bruits supérieurs à 80 dB (A) 10 heures ou plus par semaine est de 8,8 % (tableau 1). Pour un tiers des salariés concernés, les médecins du travail déclarent

qu'ils n'ont pas de protections auditives à leur disposition. Les hommes sont plus souvent exposés au bruit, ainsi que les ouvriers. C'est dans les secteurs industriels et dans la construction que cette exposition est la plus fréquente. Dans certains secteurs comme le commerce et la réparation automobile, les transports et l'entreposage ou encore l'administration publique – enseignement - santé, même si peu de salariés sont exposés au bruit, ils le sont fréquemment sans protection auditive.

Tableau 1 | Proportion de salariés exposés selon la durée à un bruit supérieur à 80 dB(A) ou à un bruit comportant des chocs ou des impulsions (en %)

Proportion de salariés exposés 20 heures ou plus par semaine à...	... un bruit de niveau d'exposition sonore supérieur à 80 dB(A) 10h ou plus par semaine	dont : sans protection auditive déclarée	... un bruit comportant des chocs, des impulsions 2h ou plus par semaine	dont : sans protection auditive déclarée
Ensemble	8,8	34,1	6,2	39,2
Sexe				
Hommes	13,6	26,9	10,5	32,3
Femmes	3,8	60,5	1,8	79,1
Tranche d'âge				
Moins de 25 ans	9,5	34,8	7,9	33,6
25-29 ans	11,5	34,0	8,0	40,3
30-39 ans	8,5	34,5	7,0	38,3
40-49 ans	9,3	31,4	5,8	40,1
50 ans et plus	7,4	36,6	4,9	40,4
Catégorie sociale				
Cadres	3,0	59,8	1,5	64,1
Professions intermédiaires	4,7	49,9	3,6	43,3
Employés	2,7	81,2	1,8	81,9
Ouvriers	23,5	22,4	16,9	30,9
Activité de l'établissement (NA rév.2 en 17 postes)				
Agriculture, sylviculture et pêche	12,4	47,5	5,0	-
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	20,7	21,9	7,1	-
Cokéfaction et raffinage	-	-	-	-
Fabrication de machines, d'équipements électriques, électroniques, informatiques	17,7	11,4	13,7	-
Fabrication de matériels de transport	16,1	12,9	8,4	-
Fabrication d'autres produits industriels	25,9	12,9	15,0	17,8
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	12,1	-	5,4	-
Construction	20,2	19,6	23,1	26,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	6,7	39,2	7,4	34,8
Transports et entreposage	7,7	56,1	8,1	77,2
Hébergement et restauration	6,6	-	4,5	-
Information et communication	0,3	-	0,1	-
Activités financières et d'assurance	0,8	-	0,5	-
Activités immobilières	-	-	-	-
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	10,0	23,5	5,4	40,3
Administrations publique, enseignement, santé humaine et action sociale	5,1	61,3	3,1	64,8
Autres activités de services	5,0	-	1,3	-

- : les effectifs concernés sont insuffisants.

Lecture : en 2017, 8,8 % des salariés sont exposés à un bruit supérieur à 80 dB (A) 10 heures ou plus lors de la dernière semaine travaillée, dont 34,1 % sans protection auditive déclarée.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFP, Enquête Sumer 2017.

Des bruits comportant des chocs ou des impulsions 2 heures ou plus par semaine plus rares

D'après l'enquête Sumer de 2017, 6,2 % de l'ensemble des salariés France (hors Mayotte) sont exposés durant 2 heures ou plus par semaine à un bruit comportant des chocs ou impulsions, et pour 39 % d'entre eux les médecins du travail déclarent qu'ils n'ont pas de protections auditives à leur disposition. L'exposition à ces bruits impulsions ponctuels mais souvent d'intensité élevée est plus rare que les expositions tout au long de la journée à des niveaux sonores supérieurs à 80 dB (A) mais les salariés les plus concernés ont les mêmes caractéristiques : hommes, ouvriers, dans les secteurs industriels ou la construction. Ainsi ce sont souvent les mêmes salariés qui sont exposés à ces deux types de nuisances sonores au cours de leur activité.

L'exposition à des nuisances sonores en hausse ces 20 dernières années

D'après les enquêtes Sumer, entre 1994 et 2017, les expositions à des nuisances sonores, ponctuelles ou régulières, ont connu une hausse de 4 points ; elles concernent plus d'un tiers des salariés du secteur privé en France métropolitaine (32 %) en 2017, contre 28 % en 1994. La part des salariés concernés augmente dans tous les secteurs, notamment dans la construction (+19 points), sauf dans l'agriculture qui connaît une baisse de 10 points sur la période. Les ouvriers qualifiés sont les plus exposés en 2017 (68 % contre 48 % en 1994). On observe toutefois une légère amélioration entre 2010 et 2017.

L'industrie et l'agriculture plus concernés par les bruits perçus comme intenses

Selon l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016, 2,6 % des salariés, soit un peu plus de 600 000, déclarent ne pas pouvoir entendre de leur poste de travail une personne située à 2 ou 3 mètres lorsqu'elle leur adresse la parole, même si elle élève la voix (tableau 2). Cette contrainte est un peu moins fréquente en 2016 qu'en 2005, puisqu'elle concernait alors 3,3 % des salariés. C'est dans les secteurs industriels que l'on rencontre les plus fortes proportions de travailleurs exposés à cette contrainte, mais aussi dans l'agriculture (graphique 1). Un peu plus de 80 000 travailleurs non salariés sont exposés à cette contrainte, qu'ils subissent un peu plus fréquemment que les salariés (tableau 3). Ceci s'explique surtout par les secteurs d'activité dans lesquels ils exercent, notamment les agriculteurs exploitants et des artisans. Elle est en revanche moins fréquente dans les départements d'Outre-mer (0,8 %) qu'en métropole (2,6 %). Un indicateur de bruit plus modéré est la proportion de salariés qui déclarent pouvoir entendre une personne placée à deux ou trois mètres d'eux, à condition qu'elle élève la voix : il s'élève à 15,6 % en 2016.

Pour en savoir plus

Équipe Sumer, 2019, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 », *Dares Analyses*, n° 41, septembre.

Beque M., Mauroux A., 2017, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 82, décembre.

Tableau 2 | Proportion de salariés déclarant ne pas entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 1998, 2005, 2013 et 2016 (en %)

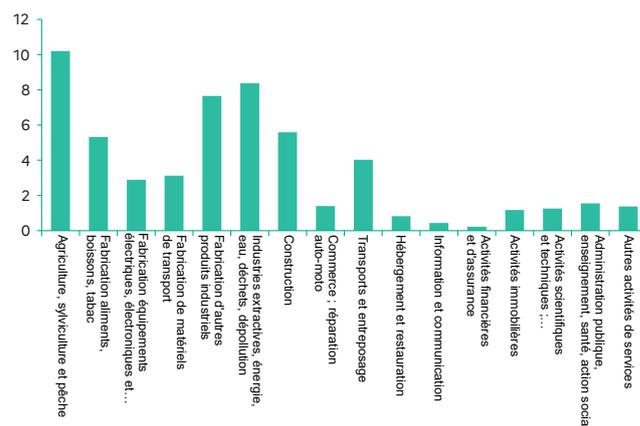
		1998	2005	2013	2016
Sexe	Homme	5	5	3,4	3,6
	Femme	1,8	1,4	1,3	1,5
Âge	Moins de 25 ans	3,5	3,3	3	0,4
	25-29 ans	2,8	2,3	2	1,2
	30-39 ans	3,3	3,2	2,7	2,7
	40-49 ans	4	3,5	2	3,3
	50 ans et plus	3,7	3,7	2,5	2,9
Catégorie socio-professionnelle	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,4	0,9	0,8	0,5
	Professions intermédiaires	1,8	1,7	1,2	2,1
	Employés administratifs (public/privé)	1,3	0,77	0,83	0,7
	Employés de commerce et de service	1,46	1,75	1,64	2,4
	Ouvriers qualifiés	8,58	8,24	6,21	6,4
	Ouvriers non qualifiés	7,75	9,19	6,29	4,9
Ensemble		3,5	3,3	2,4	2,6

Lecture : 3,5 % des salariés de moins de 25 ans déclaraient ne pas pouvoir entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 1998.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, Enquêtes Conditions de travail 1998, 2005, 2013, 2016.

Graphique 1 | Proportion de travailleurs déclarant ne pas entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 2016, selon le secteur d'activité



Lecture : 10,2 % des personnes travaillant dans le secteur « Agriculture, sylviculture et pêche » déclarent ne pas pouvoir entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 2016.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, Enquêtes Conditions de travail et risques psychosociaux 2016.

Tableau 3 | Proportion de travailleurs déclarant ne pas entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 2016 (en %)

	Salariés	Non salariés	Ensemble
France métropolitaine	2,6	2,9	2,6
Départements d'Outre-mer	0,8	0,8	0,8
France entière (hors Mayotte)	2,6	2,9	2,6

Lecture : 2,6 % des salariés déclaraient ne pas pouvoir entendre une personne située à 2 ou 3 mètres en 2016.

Champ : France (hors Mayotte), actifs de plus de 15 ans en emploi.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, Enquêtes Conditions de travail et risques psychosociaux 2016.

A.2 - Exposition aux agents cancérigènes/risques chimiques en milieu professionnel

Plus d'un salarié sur dix est exposé à des agents cancérigènes en milieu professionnel. L'imputabilité d'un cancer à une exposition professionnelle reste difficile à établir, du fait des durées importantes de latence et de la difficulté à identifier les expositions sur l'ensemble de la vie professionnelle. Le nombre de cas de cancers reconnus en maladie professionnelle est nettement inférieur au nombre de cancers attribuables à des expositions professionnelles, contribuant à masquer l'ampleur du risque cancérigène en entreprise.

L'enquête Sumer détermine les expositions aux cancérigènes avérés et probables présents dans la liste des 94 produits chimiques (substances ou familles) du questionnaire sur la dernière semaine travaillée et se fonde sur une double classification partant des substances classées 1A ou 1B par l'Union européenne ou 1 et 2A par le CIRC (Centre international de recherche contre le cancer). Sont considérés comme exposés les salariés déclarés comme tels par le médecin du travail et ce, même si les salariés bénéficient d'une mesure de protection et que l'exposition est résiduelle.

En 2017, encore 11 % des salariés exposés à au moins un produit chimique cancérigène

En 2017, 2,7 millions de salariés sont exposés à au moins un produit chimique cancérigène au cours de la semaine précédant l'enquête, soit 11 % de l'ensemble des salariés du secteur public et privé en France entière (tableau 1). Les salariés les plus concernés sont majoritairement des hommes (2,3 millions soit 19 % des hommes, contre 3 % des femmes), et des ouvriers (35 % des ouvriers qualifiés et 17 % des ouvriers non qualifiés contre 3 % des cadres).

Ils sont, plus souvent que la moyenne, jeunes (moins de 40 ans), intérimaires, apprentis, stagiaires ou agents à statut. Parmi les travailleurs exposés, plus d'un sur deux travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés. Les grandes entreprises ont probablement plus de moyens pour mettre en œuvre des politiques de substitution des produits dangereux ou recourir plus facilement à l'externalisation des activités à risque par le biais de la sous-traitance. Les activités les plus exposantes sont la réparation automobile, la maintenance puis le travail des métaux, du bois, des plastiques et du caoutchouc, comme lors de la précédente enquête Sumer en 2010. Le secteur le plus concerné reste celui de la construction avec plus d'un tiers des salariés exposés (36 %), suivi de l'industrie (18 %).

Tableau 1 | Proportion de salariés exposés aux agents chimiques cancérigènes en 2017, la semaine précédant l'enquête

	Effectifs	Proportion (%)
Ensemble	2 733 300	11,0
Salariés exposés à 3 produits chimiques et plus	1 977 600	8,0
Catégorie socio-professionnelle		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	118 200	2,8
Professions intermédiaires	366 000	7,3
Employés administratifs (public/privé)	33 100	1,0
Employés de commerce et de service	295 300	5,3
Ouvriers qualifiés	1 552 800	34,8
Ouvriers non qualifiés*	367 900	16,7
Sexe		
Hommes	2 362 600	18,9
Femmes	370 700	3,0
Âge		
Moins de 25 ans	214 700	12,2
25 à 29 ans	343 300	13,2
30 à 39 ans	726 700	12,2
40 à 49 ans	695 600	10,4
50 à 59 ans	631 000	10,1
60 ans ou plus	122 000	8,1

suite tableau 1 page suivante

	Effectifs	Proportion (%)
Statut		
Apprenti	47 800	13,4
Sagiaire	3 400	13,8
Intérimaire	133 000	19,8
CDD	132 100	7,8
CDI	1 866 400	10,6
Agent à statut (SNCF, IEG, etc.)	78 600	17,1
Fonctionnaire	472 000	11,8
Taille d'établissement		
1 à 9 salariés	833 400	13,4
10 à 49 salariés	765 200	12,7
50 à 199 salariés	496 000	8,1
200 à 499 salariés	171 200	8,6
500 salariés ou plus	465 100	10,5
Secteur d'activité de l'établissement		
Agriculture	37 600	11,9
Industrie	582 600	18,3
Construction	493 300	35,7
Tertiaire	1 619 800	8,1
Les familles professionnelles ayant la plus grande proportion de salariés exposés		
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	220 300	90,2
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	88 500	81,1
Ouvriers qualifiés de la maintenance	90 000	60,3
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	160 900	60,1
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	42 500	58,2
Ouvriers qualifiés de la mécanique	54 200	53,9
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	63 800	53
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	219 500	48,6
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	38 000	46,7

* Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

Lecture : en 2017, 11% des salariés sont exposés à au moins un agent chimique cancérigène lors de la dernière semaine travaillée, ce qui représente 2,7 millions de salariés.

Champ : ensemble des salariés (secteur public et privé) ; France métropolitaine et DOM.

Source : Dares-DGT-DGAFFP, Enquête Sumer 2017.

L'évolution de quatre produits chimiques cancérogènes dans le secteur privé

En 2017, dans le secteur privé en France métropolitaine, près de 330 000 salariés sont exposés à la silice cristalline (soit 1,8 % d'entre eux, tableau 2), 712 000 aux fumées diesel (3,9 %), 460 000 aux fumées de soudage (2,5 %) et 83 000 (0,5 %) à l'amiante. À champ constant², ces expositions sont restées plutôt stables entre 2003 et 2017. Les ouvriers qualifiés sont les plus exposés à ces 4 produits chimiques et leur exposition a augmenté depuis 2003, excepté pour l'amiante et les fumées de soudage dont

l'exposition est stable sur la période. L'évolution est inverse pour les ouvriers non qualifiés avec une baisse de chacune de ces expositions. De façon générale, les activités exposant à ces produits chimiques requièrent une plus grande qualification en 2017 qu'en 2003. La part de salariés exposés pendant des durées longues (plus de 20 heures par semaine) ainsi qu'aux fortes et très fortes intensités, a diminué pour ces produits depuis 2003. En 2017, près d'un tiers des salariés exposés à l'amiante ne bénéficient d'aucune mesure de protection collective. Les équipements de protection collective, en dehors de la ventilation générale, ont peu progressé depuis 2010.

Tableau 2 | Expositions à quelques agents chimiques particuliers en 2017, en % de salariés exposés

	Silice cristalline	Fumées diesel	Fumées de soudage	Amiante
Secteur d'activité				
Agriculture	ns	10,1	2,3	0,1
Industrie	2,6	2,2	5	0,7
Construction	13,1	6	9,3	3,3
Tertiaire	0,5	3,9	1,3	0,1
Catégories socio-professionnelles				
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,2	0,5	0,3	0
Professions intermédiaires	1,1	2	2,2	0,5
Employés administratifs	ns	ns	0	0
Employés de commerce et de service	ns	1	ns	0
Ouvriers qualifiés	6,4	13,3	8,6	1,6
Ouvriers non qualifiés*	2,5	4,7	2,7	0,4
Durée d'expositions				
< 2 heures	36,4	32,8	47,6	69,8
2 à < 10 heures	29,7	30,4	31,2	10,6
10 à < 20 heures	8,8	13,3	7,1	3,3
20 heures ou plus	20,5	18,8	8,9	2,8
Protections collectives (hors ventilation générale)	18	16	20	25
Protection individuelle respiratoire	51,1	12,5	42,2	68
Ensemble des salariés exposés	1,8	3,9	2,5	0,5

ns : non significatif.

* Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

Lecture : en 2017, 1,8 % des salariés du privé sont exposés à la silice cristalline.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, secteur privé et MSA (hors fonction publique).

Source : Dares-DGT-DGAFFP, Enquête Sumer 2017.

Pour en savoir plus

Équipe Sumer, 2019, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 », *Dares Analyses*, n° 41, septembre.

Équipe Sumer, 2019, « Cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels : premier bilan de l'enquête Sumer (2016-2017) », p. 229-242, Bilan des conditions de travail 2018, DGT.

² Ces données portent sur le champ des salariés couverts par l'ensemble des éditions de Sumer (1994, 2003, 2010), soit ceux du secteur privé (y compris mutualité sociale agricole) en France métropolitaine (18 millions de salariés).

A.3 - Expositions aux agents biologiques

Dans le cadre professionnel, les salariés peuvent être exposés à divers agents biologiques. Certains de ces micro-organismes (bactéries, virus, parasites, champignons) sont susceptibles de provoquer diverses pathologies chez l'homme dont des infections, des allergies ou des intoxications, voire des cancers.

Cette exposition est qualifiée par la réglementation du travail (articles L4421-1, et R4421-1 et suivants du Code du travail) soit de « délibérée » (lorsque le processus de recherche ou de production nécessite l'utilisation d'agents biologiques le plus souvent identifiés et contrôlés), soit de « potentielle » (lorsque le salarié est susceptible d'être exposé à un agent biologique au-delà du risque communautaire¹).

Le questionnaire de l'enquête Sumer examine pour chacune des expositions étudiées les secteurs d'activité concernés, les types de tâches qui exposent, les durées hebdomadaires d'exposition ainsi que l'existence de moyens de protections collectives et individuelles et leur pertinence du point de vue expert du médecin du travail.

Un meilleur repérage des expositions aux agents biologiques

En 2017, 19 % des salariés du secteur privé sont exposés à au moins un agent biologique pendant la semaine précédant l'enquête, soit 9 points de plus qu'en 1994 (tableau 1). La hausse a été forte surtout entre 2003 et 2010, liée en partie à la pandémie grippale survenue en 2009, qui a conduit à ce que les préventeurs soient plus sensibilisés au repérage des risques biologiques.

Cette progression concerne surtout l'agriculture (+15 points par rapport à 2003), secteur dans lequel près d'un salarié sur deux est exposé en 2017. En 2017, ce sont les employés de commerce et de services (notamment « aides-soignants » et « aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ») qui sont les plus exposés (46 %) et qui connaissent la plus forte hausse (+21 points par rapport à 2003). L'augmentation par un meilleur repérage des risques biologiques par les professionnels de santé, mais aussi par la professionnalisation des métiers – par exemple dans les services à la personne – qui confère une plus grande sensibilisation des salariés à ces risques.

Tableau 1 | Exposition aux agents biologiques (au cours de la dernière semaine travaillée), en % de salariés exposés

		Secteurs d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						
		Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	Ensemble des salariés
Être exposé à au moins un agent biologique	1994	33,7	4,3	1,8	12	4,5	13,3	3,1	20	5,5	14	10,2
	2003*	33,2	7,6	6	13,9	4,8	12,9	4,7	25,8	9,2	16,4	12,2
	2010*	39,7	10,9	6,9	21,5	6,4	16,7	8	41,7	13,9	20,8	18,4
	2017*	48,9	9,9	8,7	21,8	4,6	14,9	5,9	46,4	12,2	25,6	19,3
Être exposé dans un contexte d'exposition supérieur au risque communautaire	1994	33,1	3,9	1,6	11,7	4,1	12,9	3,1	19,9	5,2	13,8	9,9
	2003*	32,7	7,4	6	13,8	4,6	12,7	5,1	26,6	9,1	16,2	12
	2010*	39,6	10,5	6,8	21,3	6,2	16,3	7,8	41,5	13,5	20,6	18,1
	2017*	48,9	9,8	8,6	21,5	4,4	14,6	5,8	46,3	11,8	25,3	19,1
Travail au contact d'un réservoir humain****	1994	1,3	0,8	0,2	8,3	2,3	9,5	2,5	15,4	0,8	1,2	5,3
	2003*	0,1	0,6	0,5	9,2	2,6	8,7	4	20,3	0,8	1,9	6,3
	2010*	0,1	1,2	0,7	14,3	4,1	12,7	6,6	31,7	1,9	1,8	10,3
	2017*	0	0,6	0,7	14,2	3	10,7	4,1	33	1,5	3,3	10,8
Travail au contact d'un réservoir animal*****	1994	23,5	0,4	0,1	0,8	1,3	1,7	0,3	1,3	0,7	6	1,8
	2003*	29,6	1,7	1,5	1,7	0,9	1,8	0,3	1,9	2,5	6,3	2,2
	2010*	35,3	2,1	2,1	2,1	0,8	1,8	0,6	2,6	2,9	6,9	2,5
	2017*	36,8	1,7	0,9	1,6	0,5	1,1	1,1	2,8	1,6	7,8	2,1

* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

** À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

*** Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

**** Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

***** Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Lecture : en 2017, 48,9 % des salariés du secteur agricole sont exposés à au moins un agent biologique au cours de la dernière semaine travaillée.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole.

Source : Dares-DGT, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

(1) Dans la population générale, le contact avec les agents biologiques fait partie de la vie courante, y compris dans la vie hors travail. Ne sont retenues dans l'enquête Sumer que les situations dans lesquelles le salarié est exposé à un risque biologique supérieur au risque communautaire (c'est-à-dire supérieur au risque de la population générale).

Surexposition des salariés de la fonction publique hospitalière

La très grande majorité des salariés exposés le sont dans un contexte d'exposition potentielle « supérieure au risque communautaire ». En 2017, les salariés de la fonction publique hospitalière (FPH) y sont très largement surexposés (73 % contre 43 % pour la fonction publique territoriale, 26 % pour la fonction publique d'État et 20 % pour le secteur privé, tableau 2). Parmi les salariés exposés à au moins un risque biologique, les expositions surviennent principalement au contact d'un réservoir humain, et la part est encore plus importante pour la FPH. Les tâches les plus fréquemment exposantes sont les soins d'hygiène, nursing et assistance à la personne, notamment pour les salariés de la FPH (56 %) et du privé (44 %). Dans la FPH, près de 4 % des salariés sont également exposés dans un contexte d'exposition délibérée (c'est-à-dire que l'agent biologique fait partie inhérente du processus de travail) contre 1 % pour l'ensemble des salariés.

Tableau 2 | Proportion de salariés exposés aux agents biologiques en 2017* (au cours de la dernière semaine travaillée), en %

	Ensemble	FPH	FPT	FPE	Secteur privé
Exposition à un ou plusieurs agents biologiques	24,9	72,8	43,0	26,6	20,0
Exposition potentielle à des agents biologiques	24,6	72,8	42,8	25,8	19,8
<i>dont : travailler au contact d'un réservoir humain**</i>	63,5	95,3	56,2	90,2	54,2
<i>dont : soins d'hygiène, nursing et assistance à la personne</i>	42,1	56,0	35,4	19,3	43,6
<i>dont : autres types de tâches (maintenance, ménage en milieu de soin)</i>	24,7	36,3	10,0	34,2	21,2
<i>dont : soins médicalisés non invasifs</i>	13,5	33,2	4,1	4,6	10,1
<i>dont : soins médicalisés avec gestes invasifs</i>	8,9	27,4	1,5	0,7	5,2
Exposition délibérée à des agents biologiques	1,0	3,6	1,1	2,0	0,7

* Il s'agit des résultats de l'enquête Sumer 2017, sur le champ 2017.

** Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

Lecture : en 2017, 72,8 % des salariés de la fonction publique hospitalière sont exposés à au moins un agent biologique au cours de la dernière semaine travaillée.

Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés du secteur privé et public.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017.

Pour en savoir plus

Equipe Sumer, 2019, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 », *Dares Analyses*, n° 41, septembre.

Memmi S., Morand S., 2018, « Les salariés exposés aux agents biologiques. Les résultats de l'enquête Sumer (2009-2010) », *Dares Résultats*, n° 22.

A.4 - Contraintes articulaires au travail

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent de loin la première cause de maladies professionnelles (MP) indemnisées puisqu'ils représentent 88 % de l'ensemble des 50 000 MP reconnues en 2018. Au total, sur cette même période, il est recensé 10,8 millions de journées de travail perdues du fait d'arrêts de travail liés aux TMS. L'enquête Sumer 2017 permet de connaître le nombre de personnes soumises à « la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée » et à « la manutention manuelle de charges », deux facteurs favorisant la survenue de TMS. L'enquête Conditions de travail permet, quant à elle, de repérer les salariés exposés à « des postures pénibles ou fatigantes durant leur travail » (debout prolongé, accroupi, courbé, bras en l'air, etc.).

Près d'un million de salariés exposés 20 heures ou plus par semaine à des contraintes articulaires

En 2017, selon l'enquête Sumer, 985 000 salariés sont soumis à « la répétition d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée », 20 heures ou plus par semaine, soit 4 % d'entre eux (tableau 1). Pour 6,4 % des salariés, cette contrainte s'exerce en plus avec des gestes répétitifs caractérisés par un temps de cycle de moins d'une

minute. Les jeunes sont les plus exposés (5,6 % des moins de 25 ans). Les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire sont ceux qui affichent les plus fortes prévalences (graphique 1). Les ouvriers non qualifiés restent la catégorie socio-professionnelle la plus soumise aux contraintes articulaires (13,2 %).

Tableau 1 | Proportion de salariés soumis à des contraintes articulaires (répétition de gestes à une cadence élevée) et de la manutention manuelle de charges en 2017 (en %)

		Répétition de gestes à une cadence élevée 20h/semaine ou plus	Manutention manuelle de charges 10h/semaine ou plus
Sexe	Homme	4,2	10,5
	Femme	3,7	4,8
Âge	Moins de 25 ans	5,6	8,7
	25-29 ans	5,0	10,9
	30-39 ans	3,3	7,6
	40-49 ans	3,3	7,3
	50 ans et plus	4,4	6,8
Catégorie socioprofessionnelle	Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,5	0,6
	Professions intermédiaires	1,3	2,6
	Employés administratifs (public/privé)	2,4	0,8
	Employés de commerce et de service	4,4	10,3
	Ouvriers qualifiés	6,6	16,4
	Ouvriers non qualifiés	13,2	18,8
Ensemble		4,0	7,7

Lecture : 4,2 % des salariés hommes sont soumis à la répétition de gestes à une cadence élevée 20h ou plus par semaine en 2017.

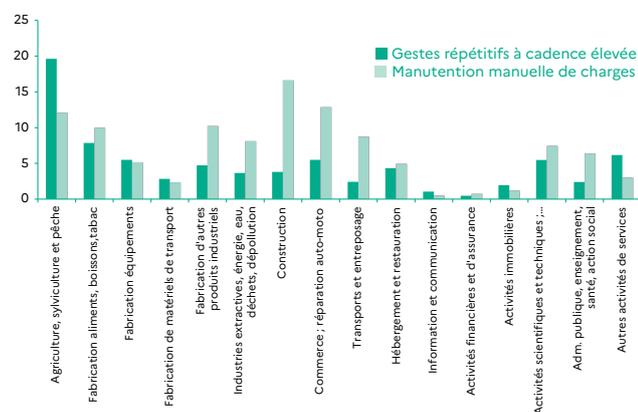
Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.

Source : Dares-DGT-DGAFF, Enquête Sumer 2017.

Près de 2 millions de salariés soumis à la manutention manuelle de charges 10 heures ou plus par semaine

En 2017, selon l'enquête Sumer, 1,9 millions de salariés sont soumis à de la « manutention manuelle de charges » 10 heures ou plus par semaine, soit 7,7 % d'entre eux (tableau 1). Les hommes sont plus exposés que les femmes à cette contrainte, ainsi que les jeunes (8,7 % des moins de 25 ans, et 10,9 % des 25-29 ans) et les ouvriers (17,2 %). Le secteur de la construction est de loin celui qui affiche la plus forte prévalence, suivi par le secteur du commerce et de la réparation automobile et l'agriculture (graphique 1).

Graphique 1 | Proportion de salariés exposés aux agents biologiques en 2017* (au cours de la dernière semaine travaillée), en %

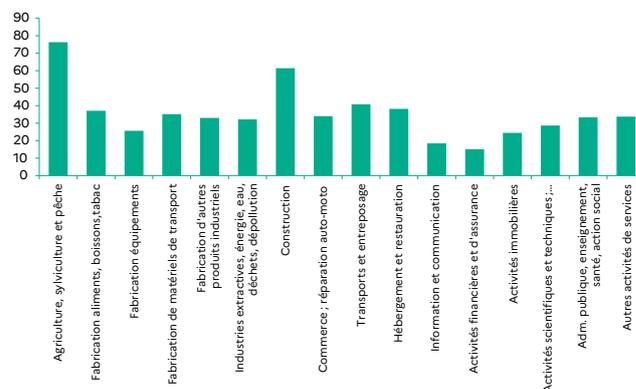


* Nomenclature agrégée en 17 postes (NAF17), le secteur « cockéfaction et raffinage » n'est pas représenté en raison de trop faibles effectifs salariés interrogés. Lecture : 19,6 % des personnes travaillant dans le secteur « Agriculture, sylviculture et pêche » sont soumises à des contraintes articulaires (gestes répétitifs) en 2017, et 12,1 % des personnes de ce secteur à la manutention manuelle de charge. Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés. Source : Dares-DGT-DGAFP, Enquête Sumer 2017.

Un tiers des salariés exposés aux postures pénibles ou fatigantes durant le travail

En 2016, selon l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux, 34,3 % des salariés déclarent devoir rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail. Cette contrainte a fortement progressé au cours des trente dernières années, puisqu'elle concernait seulement 16,2 % des salariés en 1984, mais semble marquer une pause depuis une dizaine d'années. Les jeunes de moins de 25 ans sont plus fortement touchés (38,7 %) par cette contrainte que les salariés plus âgés. Ce sont les secteurs de l'agriculture (76,3 %) et de la construction (61,4 %) qui exposent le plus leurs salariés à ce type d'effort (graphique 2).

Graphique 2 | Proportion de travailleurs déclarant devoir rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail en 2016, selon le secteur d'activité (en %)



Lecture : 76,3 % des salariés du secteur « Agriculture, sylviculture et pêche » déclaraient devoir rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue pendant leur travail en 2016. Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés. Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, Enquête Conditions de travail 2016.

Pour en savoir plus

Équipe Sumer, (2019), « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? Premiers résultats de l'enquête Sumer 2017 », *Dares Analyses*, n° 41, septembre.

Équipe Sumer, (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux », *Dares Analyses*, n° 82, décembre.

A.5 - Exposition aux facteurs de pénibilité au travail

La loi du 20 janvier 2014 [1] a instauré un Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) afin de promouvoir la prévention et la réparation des expositions à des conditions de travail ayant des effets durables et irréversibles sur la santé. Ce compte permet au salarié exposé à des conditions de travail pénibles au-delà de certains seuils d'acquiescer des points sur son C3P chaque année, selon son degré d'exposition. Ces points peuvent être utilisés pour financer soit une formation permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité, soit une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire, soit une anticipation de l'âge de départ à la retraite (allant jusqu'à 2 ans). En décembre 2017, le C3P a été transformé en compte professionnel de prévention (C2P), ne comportant plus que 6 critères (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit), écartant donc les critères concernant les agents chimiques dangereux, la manutention manuelle de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

Près d'1,8 million de bénéficiaires potentiels du C2P

À l'exception du travail en milieu hyperbare, l'enquête Sumer 2016-2017 permet d'évaluer les effectifs potentiellement bénéficiaires du C3P et du C2P, c'est-à-dire ceux dont l'exposition à des conditions de travail pénibles la semaine précédant l'enquête atteint ou dépasse le seuil réglementaire. Pour les expositions les plus faciles à objectiver (travail de nuit, travail en équipes alternantes, températures extrêmes), l'enquête fournit toutes les informations suffisantes; pour les autres, des approximations sont nécessaires [1]. Ainsi, pour les agents chimiques dangereux, est utilisée ici l'opinion du médecin du travail sur la « qualité de la prévention des risques chimiques », en considérant que la mention « mauvaise » ou « très mauvaise » indiquait une insuffisance des moyens de protection.

L'enquête Sumer 2016-2017 permet ainsi d'évaluer de façon approchée le nombre de salariés potentiellement bénéficiaires du C3P (2 920 000) et du C2P (1 756 000) (tableau 1).

Le commerce : premier secteur concerné par la pénibilité

Les principaux secteurs concernés par la pénibilité (au moins 100 000 salariés exposés selon les critères du C3P) sont le commerce, les activités administratives de services et de soutien (qui incluent les agences d'intérim),

la construction, les transports et l'entreposage, l'industrie des denrées alimentaires, l'hébergement médico-social et la santé. Ces secteurs sont également parmi les plus exposés selon les critères du C2P, même si la construction, le commerce et la santé ont vu leur nombre potentiel de bénéficiaires chuter plus fortement que les autres secteurs lors du passage du C3P au C2P.

Forte exposition au port de charges lourdes dans la construction

La construction est particulièrement concernée par le port de charges lourdes, les postures pénibles, le bruit et dans une moindre mesure les produits chimiques dangereux (tableau 2). Dans le commerce, les salariés sont avant tout exposés aux postures pénibles, au travail répétitif, aux températures extrêmes, au port de charges lourdes. Le travail de nuit est très présent dans les transports, la santé humaine et l'hébergement médico-social.

Les métiers d'ouvriers ou de techniciens sont les plus concernés par de forts taux d'exposition à la pénibilité (tableau 3) : parmi les 25 les plus exposés, les seuls métiers d'employés sont les coiffeurs et les caissiers-employés de libre-service.

TABLEAU 1 | Effectifs potentiellement concernés par la pénibilité (C3P et C2P) selon le secteur d'activité

Effectifs éligibles C2P ou C3P (hors fonctionnaires)	(1) éligibles C3P	(2) éligibles C2P	(1) - (2) Différence
AZ Agriculture, sylviculture et pêche	98 281	69 915	29 %
BZ Industries extractives	8 027	6 283	22 %
CA Denrées alimentaires	145 355	123 797	15 %
CB Textiles, habillement, cuir, chaussure	9 072	5 363	41 %
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	82 099	73 888	10 %
CD Cokéfaction et raffinage	2 218	2 218	0 %
CE Industrie chimique	40 803	30 644	25 %
CF Industrie pharmaceutique	4 261	2 269	47 %
CG Produits en caoutchouc et en plastique	63 372	45 776	28 %
CH Métallurgie	90 236	78 026	14 %
CI Produits informatiques, électroniques et optiques	7 834	2 481	68 %
CJ Equipements électriques	15 047	10 260	32 %
CK Fabrication de machines et équipements	34 410	23 184	33 %
CL Fabrication de matériels de transport	66 073	47 452	28 %
CM Autres industries - réparation de machines	60 497	39 792	34 %
DZ Production et distribution d'électricité, de gaz	24 027	14 640	39 %
EZ Eau, assainissement, gestion des déchets	35 475	21 032	41 %
FZ Construction	341 467	152 190	55 %
GZ Commerce, réparation d'automobiles	512 898	247 024	52 %
HZ Transports et entreposage	232 494	160 217	31 %
IZ Hébergement et restauration	80 627	54 453	32 %
JA Edition, audiovisuel et diffusion	5 921	3 847	35 %
JB Télécommunications	-	-	-
JC Activités informatiques et services d'information	16 802	2 794	83 %
KZ Activités financières et d'assurance	23 188	9 023	61 %
LZ Activités immobilières	10 449	2 444	77 %
MA Activités juridiques, comptables et d'analyses techniques	63 396	42 151	34 %
MB Recherche-développement scientifique	6 971	4 695	33 %
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	11 638	1 448	88 %
NZ Activités de services administratifs et de soutien	408 726	253 298	38 %
OZ Administration publique	47 601	25 977	45 %
PZ Enseignement	10 517	8 511	19 %
QA Activités pour la santé humaine	110 097	53 517	51 %
QB Hébergement médico-social, action sociale sans hébergement	121 438	77 740	36 %
RZ Arts, spectacles et activités récréatives	26 358	24 268	8 %
SZ Autres activités de services	100 285	32 188	68 %
Ensemble	2 921 377	1 756 224	40 %

Lecture : 2 921 377 salariés sont potentiellement concernés par la pénibilité selon les critères du C3P en 2017.

Champ : France (hors Mayotte), salariés tous secteurs, hors fonctionnaires.

Source : Dares-DGT-DGAFFP, Enquête Sumer 2017.

TABLEAU 2 | Les secteurs d'activité au plus fort taux de salariés potentiellement concernés par les facteurs de pénibilité

Effectifs exposés (hors fonctionnaires), Sumer 2017	Charges lourdes	Postures pénibles	Vibrations	Produits chimiques	Au moins 1 des 4 précédents (C2P)	Bruit	Températures extrêmes	Travail répétitif	Travail en équipes alternantes	Travail de nuit	Au moins 1 des 5 précédents (C2P)
AZ Agriculture, sylviculture et pêche	167	54 648	10 183	4 624	70 157	11 715	12 291	41 789	2 447	7 101	69 915
BZ Industries extractives	33 692	1 912	-	268	2 179	6 283	167	-	167	167	6 283
CA Denrées alimentaires	-	28 300	4 256	-	56 468	48 695	25 549	19 330	40 365	40 260	123 797
CB Textiles, habillement, cuir, chaussure	17 272	6 435	788	817	7 253	1 954	-	4 197	-	-	5 363
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	-	6 551	34	962	21 532	43 211	6 043	4 687	37 182	24 381	73 888
CD Cokéfaction et raffinage	4 436	-	-	-	-	153	-	-	2 218	-	2 218
CE Industrie chimique	472	11 305	-	-	15 677	4 281	64	3 423	25 154	2 427	30 644
CF Industrie pharmaceutique	22 404	1 653	-	238	2 272	1 054	-	38	1 182	66	2 269
CG Produits en caoutchouc et en plastique	18 648	4 194	2 999	7 954	31 505	28 070	3 568	5 235	18 457	2 510	45 776
CH Métallurgie	-	9 144	3 902	16 769	39 198	66 151	5 059	6 145	18 818	876	78 026
CI Produits informatiques, électroniques et optiques	1 707	2 773	1 717	1 131	5 352	2 195	-	287	-	-	2 481
CJ Equipements électriques	6 921	5 469	-	48	5 932	4 439	1 631	4 745	2 667	-	10 260
CK Fabrication de machines et équipements	5 387	11 301	1 705	8 978	19 887	19 338	2 373	2 863	6 410	364	23 184
CL Fabrication de matériels de transport	17 931	21 844	10 759	3 867	28 960	28 978	120	8 262	22 407	7 785	47 452
CM Autres industries - réparation de machines	3 821	14 185	10 836	25 118	48 547	32 367	535	8 799	4 532	500	39 792
DZ Production et distribution d'électricité, de gaz	16 591	10 145	-	1 122	12 522	1 434	902	2 923	9 404	186	14 640
EZ Eau, assainissement, gestion des déchets	128 980	14 321	6 992	1 969	24 894	8 916	4 170	2 478	2 621	6 234	21 032
FZ Construction	248 733	162 624	31 813	36 600	271 043	116 725	35 860	10 509	4 253	11 804	152 190
GZ Commerce, réparation d'automobiles	67 175	117 002	34 944	49 796	372 371	69 795	72 420	83 152	23 355	52 439	247 024
HZ Transports et entreposage	15 643	46 950	251	18 078	105 892	15 204	18 796	6 246	65 734	94 141	160 217
IZ Hébergement et restauration	294	25 648	290	-	37 529	5 308	8 313	14 106	4 903	28 067	54 453
JA Edition, audiovisuel et diffusion	-	1 781	-	-	2 075	387	-	-	3 459	250	3 847
JB Télécommunications	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JC Activités informatiques et services d'information	5 481	14 007	-	-	14 007	-	-	-	1 870	1 901	2 794
KZ Activités financières et d'assurance	3 706	9 921	-	270	15 671	1 134	249	3 079	-	4 561	9 023
LZ Activités immobilières	5 191	6 743	-	-	10 449	-	-	2 444	-	-	2 444
MA Activités juridiques, comptables et d'analyses techniques	58	15 100	9 954	2 030	32 276	12 736	10 941	4 522	14 866	9 242	42 151
MB Recherche-développement scientifique	7 480	2 555	-	435	2 662	431	-	386	1 199	2 678	4 695
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	152 054	2 755	-	743	10 729	539	-	704	256	462	1 448
NZ Activités de services administratifs et de soutien	773	112 819	47 114	26 434	251 893	117 255	14 472	43 171	63 856	67 036	253 298
OZ Administration publique	-	17 587	3 854	3 525	22 082	4 416	889	1 732	15 914	7 386	25 977
PZ Enseignement	44 436	2 005	-	-	2 005	3 339	-	3 546	-	1 626	8 511
QA Activités pour la santé humaine	24 203	31 639	-	2 905	67 154	2 210	1 967	3 995	24 792	29 659	53 517
QB Hébergement médico-social, action sociale sans hébergement	1 921	30 376	3 522	348	51 481	5 609	-	2 947	14 153	64 509	77 740
RZ Arts, spectacles et activités récréatives	12 036	1 636	913	-	3 948	8 807	162	1 282	1 545	13 777	24 268
SZ Autres activités de services	-	68 730	2 552	10 616	79 485	7 236	1 637	21 925	7 007	773	32 188
Ensemble	867 613	874 055	189 377	225 643	1 745 086	680 365	228 179	318 948	441 193	486 587	1 756 224

Lecture : 867 613 salariés sont concernés par le port de charges lourdes- en 2017.

Champ : France (hors Mayotte), salariés tous secteurs, hors fonctionnaires.

Source : Dares-DGT-DGAFF, Enquête Sumer 2017.

TABLEAU 3 | Les 26 métiers au plus fort taux de salariés potentiellement concernés par les facteurs de pénibilité

Salariés hors fonctionnaires, éligibles au C3P ou au C2P (Sumer 2017)	éligibles C3P	% de la profession	éligibles C2P	% de la profession
A3Z : Marins, pêcheurs, aquaculteurs	23 701	65 %	21 595	59 %
D2Z : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	60 550	56 %	43 075	40 %
B2Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	140 203	54 %	54 164	21 %
D1Z : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	42 167	53 %	40 420	50 %
E1Z : Ouvriers qualifiés des industries de process	175 751	48 %	144 886	39 %
J0Z : Ouvriers non qualifiés de la manutention	136 043	46 %	88 309	30 %
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	104 116	45 %	79 830	34 %
E0Z : Ouvriers non qualifiés des industries de process	139 784	45 %	104 303	33 %
D3Z : Ouvriers non qualifiés de la mécanique	29 169	43 %	15 112	22 %
B5Z : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	30 471	40 %	28 167	37 %
T0Z : Coiffeurs, esthéticiens	73 484	38 %	17 302	9 %
B1Z : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	26 819	38 %	12 618	18 %
F3Z : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	18 878	36 %	11 240	21 %
S0Z : Bouchers, charcutiers, boulangers	62 348	36 %	48 890	28 %
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP	39 669	33 %	16 271	13 %
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	71 257	32 %	40 213	18 %
K0Z : Artisans et ouvriers artisanaux	22 685	31 %	14 825	20 %
J1Z : Ouvriers qualifiés de la manutention	145 139	31 %	76 021	16 %
F4Z : Ouvriers des industries graphiques	14 590	30 %	13 876	28 %
D4Z : Ouvriers qualifiés de la mécanique	29 068	30 %	23 803	24 %
E2Z : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	32 632	27 %	31 204	26 %
R0Z : Caissiers, employés de libre service	139 383	26 %	69 799	13 %
F5Z : Techniciens-maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	6 961	26 %	4 474	17 %
G0A : Ouvriers qualifiés de la maintenance	33 291	25 %	23 317	18 %
B4Z : Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	91 978	23 %	36 154	9 %
C1Z : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	15 756	23 %	12 560	18 %

Lecture : 23 701 salariés « marins, pêcheurs, aquaculteurs » sont potentiellement concernés par la pénibilité selon les critères du C3P en 2017, soit 65 % des salariés exerçant cette profession.

Champ : France (hors Mayotte), salariés tous secteurs, hors fonctionnaires.

Source : Dares-DGT-DGAFP, Enquête Sumer 2017.

A.6 - Exposition aux risques psychosociaux

L'édition 2016 de l'enquête Conditions de Travail et Risques psychosociaux permet de repérer les situations de travail qui accroissent l'exposition aux différents facteurs de risques psychosociaux : intensité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeurs et insécurité de la situation de travail. L'enquête permet également d'évaluer le bien être psychologique à partir du WHO5, un questionnaire auto-administré développé par l'OMS.

30% des salariés ont des objectifs chiffrés à atteindre

Concernant l'intensité du travail, 45 % des salariés estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail et 30 % considèrent qu'ils doivent « fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue » et que c'est « un aspect négatif de [leur] travail » (tableau 1). Ce dernier aspect est plus fréquent pour les femmes occupant un emploi de cadre (39 %) ou de profession intermédiaire (42 %).

En 2016, près d'un salarié sur trois déclare avoir des objectifs chiffrés à atteindre, notamment les hommes cadres, ce qui peut accroître le sentiment de pression au travail.

Les femmes déclarent systématiquement plus souvent que les hommes manquer d'autonomie dans leur travail. Elles sont 47 % à déclarer avoir un travail répétitif (contre 39 % des hommes) et 30 % à ne pas pouvoir développer leurs compétences sur leur poste (contre un quart des hommes). Ce sont les cadres qui déclarent bénéficier le plus d'autonomie dans leur travail, au contraire des ouvriers et des employés.

Tableau 1 | Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques psychosociaux, en 2016 (en %)

	Catégorie socio-professionnelle														
	Cadres		Professions intermédiaires		Employés qualifiés		Employés non qualifiés		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés		En %		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
Intensité du travail et pression temporelle															
Devoir se dépêcher (toujours, souvent)	45	53	42	51	49	44	38	42	41	53	42	52	42	48	45
Avoir des objectifs chiffrés à atteindre	43	32	41	28	30	27	29	16	28	42	28	32	35	26	30
Devoir s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	36	39	34	42	24	38	23	17	23	16	15	19	28	32	30
Manque d'autonomie, de marges de manœuvre															
Avoir un travail répétitif	12	12	25	31	43	54	49	63	59	74	70	90	39	47	43
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	16	19	19	30	31	39	23	36	37	51	45	42	27	33	30
Ne pas pouvoir développer ses compétences	16	19	23	24	33	30	31	37	32	41	33	51	26	30	28
Demande émotionnelle															
Devoir cacher ses émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent)	20	32	20	34	31	29	26	32	14	30	15	18	19	31	25
Devoir éviter de donner son avis (toujours, souvent)	11	13	11	16	30	19	17	21	13	20	16	17	14	18	16
Rapports sociaux difficiles															
Manque de coopération, de soutien															
Ne pas avoir le sentiment de faire partie d'une équipe	19	24	22	21	22	23	2	44	31	39	25	43	25	30	27
Ne pas être aidé par ses collaborateurs pour les travaux délicats	10	11	12	8	9	7	17	11	12	13	9	14	11	10	11
Conflits, harcèlement															
Victime d'une agression* de la part :															
- du public	9	16	13	25	31	21	30	13	7	7	4	4	12	18	15
- de collègues ou supérieurs hiérarchiques	9	15	8	15	13	10	7	9	11	13	13	10	10	12	11
Manque de reconnaissance															
Au vu des efforts, ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	16	23	24	28	29	26	23	20	25	28	26	29	23	25	24
S'estimer mal ou très mal payé compte tenu du travail réalisé	21	34	31	40	42	44	40	48	31	42	39	48	31	42	37
Conflits de valeur															
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	6	6	8	9	17	8	10	12	12	19	19	13	10	10	10
Ne pas éprouver la fierté du travail bien fait	27	32	28	31	32	29	23	24	24	26	28	24	27	28	27
Insécurité économique															
Crainte de perdre son emploi	17	19	23	25	20	25	22	27	28	36	29	41	23	26	25
Exposé à 3 dimensions ou plus des facteurs de RPS**	40	52	50	62	66	61	60	62	55	72	67	75	53	61	57
Exposé aux 6 dimensions des facteurs de RPS***	2	3	2	4	3	4	3	5	5	6	1	9	3	4	4

* Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

** Exposé à l'un des items ici retenus dans au moins 3 des 6 dimensions des RPS.

*** Exposé à l'un des items ici retenus dans les 6 dimensions des RPS.

Lecture : en 2016, 45 % des hommes cadres déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher.

Champ : France (hors Mayotte) ; ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Les femmes plus exposées aux exigences émotionnelles et au manque de soutien social

En 2016, 25 % des salariés déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions et 16 % devoir éviter de donner leur avis. Les exigences émotionnelles au travail sont particulièrement élevées dans les relations de service, où la personne doit maîtriser et façonner ses propres émotions mais également celles du public avec qui elle est en contact. Les femmes sont plus concernées que les hommes, notamment par le fait de devoir cacher leurs émotions (31 % contre 19 %) car elles occupent plus souvent que les hommes des emplois en contact avec un public. Être exposé aux exigences émotionnelles peut s'avérer délétère pour le bien-être psychologique : les salariés qui y sont exposés sont trois fois plus nombreux à déclarer un bien-être réduit (graphique 1).

En 2016, un salarié sur dix déclare devoir toujours ou souvent faire des choses qu'il désapprouve et près d'un sur quatre n'éprouver jamais ou parfois la satisfaction du travail bien fait. Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés qualifiés (33 % des femmes et 38 % des hommes) et les professions intermédiaires (respectivement 35 % et 33 %). L'obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle est la dimension des risques psychosociaux pour les salariés exposés sont les plus nombreux à souffrir d'un déficit de bien-être psychologique (graphique 1).

Si seuls 27 % des salariés ont le sentiment de ne pas « faire partie d'une équipe », 11 % déclarent ne pas être aidés par [leurs] collaborateurs pour des travaux délicats (tableau 1). L'exposition à ce manque de soutien social au travail concerne plus particulièrement les employées et ouvrières non qualifiées (49 % et 51 %). En 2016, les salariés qui expriment un manque de soutien et de coopération dans leur travail sont deux fois plus nombreux à déclarer un niveau de bien-être psychologique faible que ceux qui ne l'expriment pas (graphique 1).

En 2016, 15 % des salariés déclarent avoir subi au cours des 12 derniers mois une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public (tableau 1). Ces agressions sont plus fréquentes pour les hommes employés qualifiés (31 %), les hommes employés non qualifiés (30 %) et les femmes des professions intermédiaires (25 %). 11 % déclarent avoir subi une agression de la part d'un collègue ou supérieur hiérarchique au cours des 12 derniers mois, notamment les femmes cadres (15 %) et celles exerçant une profession intermédiaire (15 %).

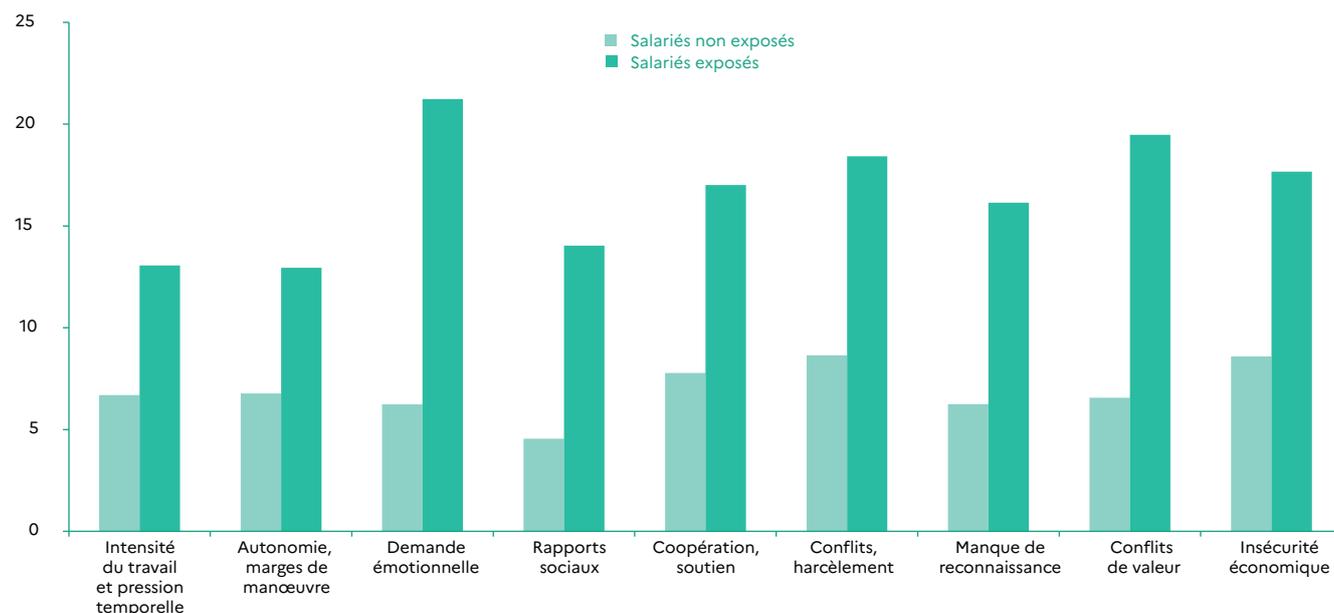
Près d'un salarié sur 4 estime que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur

En 2016, 24 % estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur et 37 % s'estiment mal ou très mal payé au vu du travail réalisé (tableau 1). C'est notamment le cas des employés, des ouvriers et des femmes ayant une profession intermédiaire. Presque une ouvrière sur deux s'estime mal ou très mal payée compte tenu du travail réalisé. Ce n'est le cas que d'un cadre homme sur cinq.

En 2016, la crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par 25 % des salariés (tableau 1). Les ouvrières non qualifiées sont les plus exposées (41 %). Du fait de l'anxiété associée, l'insécurité ressentie par les personnes en emploi peut entraîner une dégradation de l'état de santé.

En 2016, au moins 57 % des salariés sont exposés à trois dimensions ou plus de risques psychosociaux et 4 % aux six dimensions à la fois. C'est parmi les ouvrières non qualifiées que cette proportion est la plus élevée. Le cumul d'exposition se traduit par un niveau de bien-être psychologique plus bas et des limitations fonctionnelles plus fréquentes, signe d'une santé physique plus dégradée, que le reste des salariés (graphique 2).

Graphique 1 | Part des actifs occupés en déficit de bien-être psychologique selon l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux en 2016 (en %)



Note : être exposé à un facteur de RPS est défini ici comme être exposé à l'un des items retenus pour ce facteur dans le tableau 1.

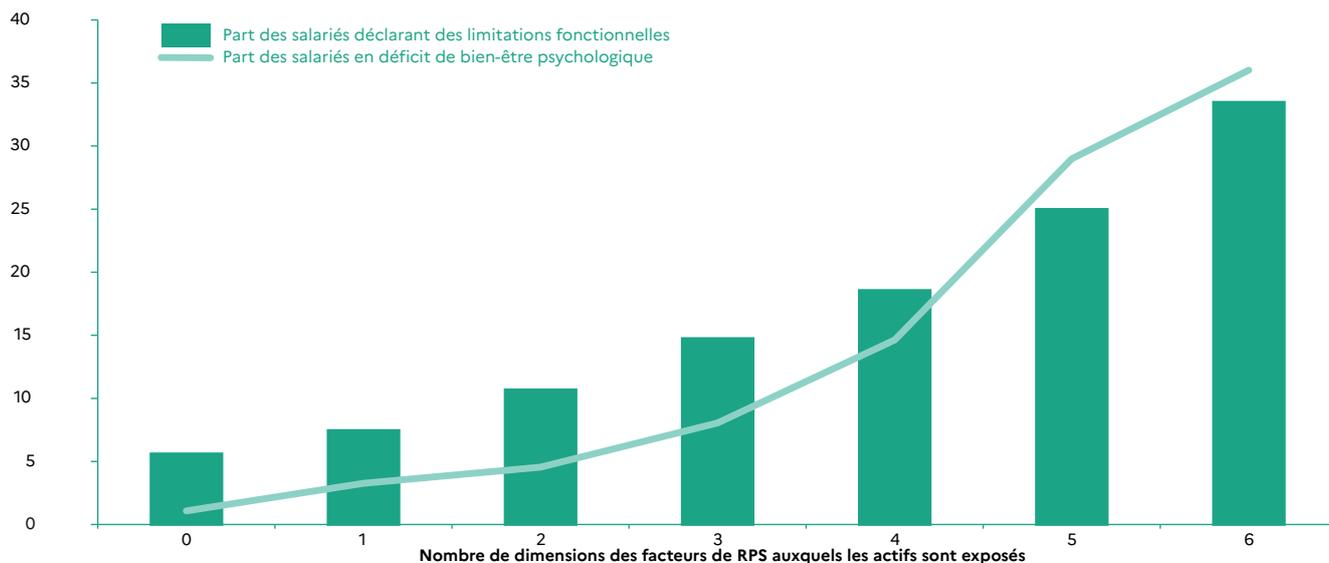
Note : le déficit de bien-être psychologique est défini ici par un score inférieur ou égal à 8 selon le questionnaire WHO 5 de l'OMS.

Lecture : 7 % des salariés non exposés aux facteurs de RPS sont en déficit de bien-être psychologique, contre 13 % des salariés exposés aux facteurs de RPS en 2016.

Champ : France (hors Mayotte) ; ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 2 | Part des actifs occupés en déficit de bien-être psychologique et déclarant des limitations fonctionnelles selon le nombre de facteurs de risques psychosociaux cumulés, en 2016 (en %)



Note : le déficit de bien-être psychologique est défini comme un score inférieur ou égal à 8 au test du WHO5 de l'OMS.

Note : personnes déclarant être limitées ou fortement limitées, depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que font habituellement les gens.

Lecture : 36 % des salariés exposés aux 6 dimensions des facteurs de risques psychosociaux présentent un déficit de bien-être en 2016, 33 % des salariés exposés aux 6 dimensions des facteurs de risques psychosociaux déclarent des limitations fonctionnelles.

Champ : France (hors Mayotte) ; ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Pour en savoir plus

[1] Collège d'expertise sur le suivi statistique sur les risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux au travail pour les maîtriser », avril.

[2] Bègue M., Mauroux A., (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 82, décembre.

A.7 - Durée et organisation du temps de travail

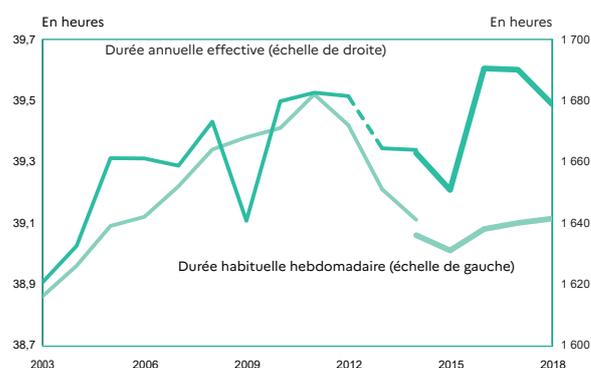
En 2018, la durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, stable depuis 2014 (graphique 1). Elle ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui peuvent faire varier la durée du travail des salariés d'une semaine à l'autre. En 2018, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet est de 1 679 heures en moyenne, supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est en légère baisse par rapport à 2017 (-11 heures), du fait d'un moindre nombre de jours travaillés dans l'année (214 en 2018 contre 216 en 2017).

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 834 heures en 2018, tableau 1) qu'hebdomadaire (43,1 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les autres catégories affichent des durées habituelles hebdomadaires proches de 38 heures. Les employés de commerce (230 jours en 2018) et les ouvriers non qualifiés travaillent plus de jours dans l'année (223 jours en 2018) que la moyenne (214), contrairement aux professions intermédiaires (209) et employés administratifs (206). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 611 heures par an, contre 1 730 heures dans le cas des hommes, en partie parce que leur métier ou leur secteur d'activité diffèrent. Par ailleurs, la durée du travail est liée à la situation familiale : les femmes de 25 à 49 ans vivant seules travaillent plus que celles vivant en couple avec enfants (131 heures de plus en moyenne, tableau 2), excepté les employées de commerce et de service. À l'inverse, les hommes cadres de 25 à 49 ans travaillent en moyenne plus lorsqu'ils sont en couple avec enfants que les hommes vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec, en moyenne, une durée annuelle effective de 2 065 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 45,5 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des horaires de travail atypiques. Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente (35 % des salariés le pratiquent au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines), suivie du travail le soir (23 %) et le dimanche (19 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Les employés travaillent plus souvent le samedi (45 %) et le dimanche (25 %). Les ouvriers, quant à eux, sont plus concernés que les autres par le travail de nuit (13 %) et des horaires alternés (14 %). Les salariés à temps partiel déclarent travailler le samedi (37 %) un peu plus souvent que

Graphique 1 | Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2018



Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique. Lecture : en 2018, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 679 heures.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

ceux à temps complet, alors que ces derniers connaissent davantage des horaires tardifs (25 % le soir et 10 % la nuit). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Par exemple, parmi les employés, les hommes déclarent plus souvent travailler le week-end (cas des policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) que les femmes (cas des agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, notamment en ce qui concerne le travail le soir, le week-end, au domicile (s'il n'est pas le lieu de travail), ou encore avec des horaires variables.

Tableau 1 | Durées travaillées en 2018

	Salariés à temps complet									Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés		
Durée annuelle effective (en heures)	1 679	1 611	1 730	1 834	1 623	1 584	1 729	1 664	1 625	985	2 065
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	39,1	38,4	39,7	43,1	38,3	37,4	38,8	38,2	36,8	23,3	45,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,9	7,8	8,0	8,6	7,8	7,9	7,6	7,7	7,4	5,7	8,4
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	214	209	218	214	209	206	230	217	223	179	242

Lecture : en 2018, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Tableau 2 | Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2018 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 827	1 668	1 723	1 862	1 933	1 910
Professions intermédiaires	1 643	1 483	1 537	1 711	1 691	1 702
Employés administratifs	1 653	1 521	1 545	1 712	1 709	1 707
Employés de commerce et de service	1 635	1 665	1 669	1 723	1 716	1 742
Ouvriers qualifiés	1 794	1 537	1 568	1 717	1 685	1 699
Ouvriers non qualifiés	1 567	1 564	1 576	1 618	1 674	1 654
Ensemble	1 692	1 561	1 598	1 739	1 746	1 748

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales.

Lecture : en 2018, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1910 heures.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Tableau 3 | Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2018 (en %)

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail		
Selon la catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	34	7	30	18	41	1	21
Professions intermédiaires	24	8	31	18	18	5	18
Employés administratifs	20	10	36	24	4	7	21
Employés de commerce et de service	18	5	62	26	2	3	26
Ouvriers qualifiés	21	14	30	14	2	14	16
Ouvriers non qualifiés	18	10	28	10	2	14	11
Selon la durée du travail							
Temps complet	25	10	34	19	15	7	19
Temps partiel	18	5	37	19	10	2	22
Ensemble des salariés	23	9	35	19	14	6	19
Ensemble des non-salariés	42	10	69	37	41	0	38

Note : la formulation et la période de référence des questions sur les horaires de travail atypiques ont été modifiées à partir de 2013, ce qui ne permet pas d'effectuer des comparaisons avec les résultats des années antérieures.

Lecture : 19 % des salariés travaillent au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2018.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

A.8 - Conditions de travail des indépendants

Les conditions de travail des indépendants, comme celles des salariés, peuvent être appréhendées à travers différents facteurs de risque professionnel : pénibilité physique des travaux, cumul de contraintes de rythme, manque d'autonomie, isolement, emprise du travail sur la vie quotidienne ou encore insécurité de la situation d'emploi.

Des contraintes physiques fortes mais une plus grande autonomie pour les indépendants

La **pénibilité physique** est particulièrement forte dans l'agriculture, parmi les agriculteurs exploitants – 60 % sont concernés en 2016, contre 28 % des indépendants dans leur ensemble – comme parmi les salariés agricoles (tableau 1). À l'opposé, les professions libérales, les chefs d'entreprises de dix salariés ou plus et les commerçants sont les moins exposés à la pénibilité physique, à l'image des cadres salariés. Les indépendants exercent un travail moins soumis aux **contraintes de rythme** que les salariés : 23 % subissent un cumul de ces contraintes, contre 41 % des salariés. Alors que 22 % des salariés affirment manquer d'autonomie, ce n'est le cas que de 6 % des indépendants et de 1 % des chefs d'entreprises d'au moins dix salariés. En revanche, les indépendants sont nombreux à travail-

ler toujours ou souvent seuls : 74 % d'entre eux, contre 55 % des salariés. Les chefs d'entreprises sont les indépendants les moins concernés par l'isolement au travail.

Des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle plus importantes pour les indépendants

Les marges de manœuvre plus élevées dont disposent les indépendants dans l'exercice de leur activité, ainsi que la moindre exposition à des rythmes de travail contraints les protègent un peu du sentiment dit de « qualité empêchée » : un indépendant sur cinq déclare faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin, contre un salarié sur quatre. Par ailleurs, les indépendants sont plus nombreux à éprouver la fierté du travail bien fait (88 %, contre 72 % des salariés).

Tableau 1 | Conditions de travail des indépendants et des salariés en 2016

	Indépendants							Salariés
	Agriculteurs exploitants	Artisans	Commerçants	Chefs d'entreprise ou 10 salariés ou plus	Professions libérales	Professions intermédiaires	Ensemble	
Pénibilité physique	60,2	44,2	14,9	12,9	1,7	21,5	27,9	22,3
Cumul de contraintes de rythme	31,9	29,6	13,1	19,8	20,3	26,9	23,4	41,5
Faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	26,3	20,9	17,3	33,3	21,1	21,8	21,6	26,2
Fierté du travail bien fait	83,2	93,8	89,5	93,0	76,2	89,5	87,6	72,3
Manque d'autonomie	9,2	1,7	8,4	1,2	2,9	7,5	5,6	22,4
Travailler toujours ou souvent seul	74,5	79,6	71,1	46,6	73,9	81,7	74,3	55,2
Forte emprise du travail	62,4	17,7	36,1	29,4	9,0	29,5	30,6	3,9
Crainte pour son emploi dans l'année qui vient	26,6	34,4	40,1	17,6	26,9	27,8	31,8	24,2

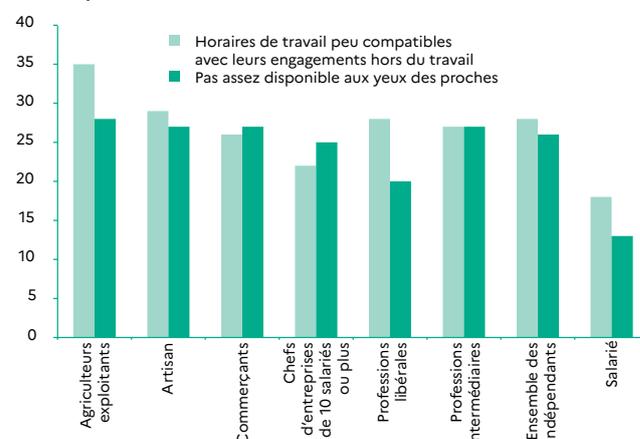
Lecture : 60,2 % des agriculteurs exploitants déclarent être concernés par des critères de pénibilité physique.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016.

Près d'un tiers des indépendants (et jusqu'aux deux tiers des exploitants agricoles) subissent une forte emprise du travail sur leur vie (34 % des hommes et 24 % des femmes), contre seulement 4 % des salariés, notamment en raison d'une durée de travail nettement plus longue : les indépendants déclarent travailler habituellement 46 heures en moyenne par semaine au titre de leur emploi principal, contre 36 heures pour les salariés. De ce fait, ils ont plus de mal à concilier vies personnelle et professionnelle : 28 % disent que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux hors du travail (contre 18 % des salariés) ; 26 % disent que leurs proches se plaignent de leur manque de disponibilité (contre 13 % des salariés) (graphique 1).

Graphique 1 | Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des indépendants en 2016



Lecture : 35 % des agriculteurs exploitants déclarent en 2016 que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux hors du travail.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016.

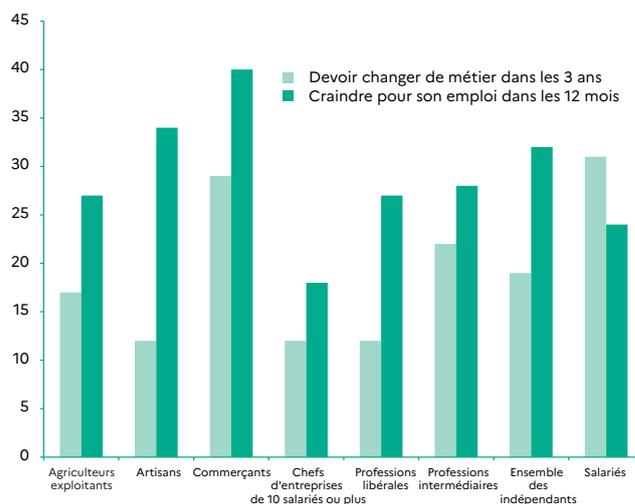
Les indépendants, à l'exception des chefs d'entreprises, sont plus inquiets pour la pérennité de leur emploi que les salariés : un indépendant sur trois craint de perdre son emploi dans les douze mois à venir, contre un salarié sur quatre (graphique 2). En revanche, ils pensent moins souvent qu'ils vont « devoir changer de métier ou de qualification dans les trois ans à venir » (19 %, contre 31 % des salariés).

Définitions

Indépendants : personnes ayant déclaré exercer leur profession principale en tant qu'indépendant (à leur compte ou comme dirigeant salarié) dans les enquêtes Emploi et conditions de travail.

Pénibilité physique, cumul de contraintes de rythme, manque d'autonomie, forte emprise du travail : voir " Risques psychosociaux " dans l'annexe Glossaire.

Graphique 2 | Craintes des indépendants pour la pérennité de leur emploi en 2016



Lecture : 17 % des agriculteurs exploitants déclarent en 2016 devoir changer de métier ou de qualification dans les 3 ans.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016.

Pour en savoir plus

[1] Landour J. , « L'indépendance favorise-t-elle l'articulation travail/famille ? », Connaissance de l'emploi, n° 147, CEET, avril 2019.

B.1 - Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : celle des risques pour la santé liés au travail (santé perçue, limitations perçues par les salariés) d'une part, celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2019, 2,7 millions de personnes d'âge actif disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap

En 2016, les employés de commerce et de service (20 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (11 %, tableau 1). Les agents de la fonction publique déclarent plus souvent des limitations que les salariés du privé. Les employés administratifs (27 %) et les employés de commerce et de service (25 %) sont plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de bien-être psychologique (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 22 % des professions intermédiaires et des cadres et 18 % des ouvriers.

En 2019, selon l'enquête Emploi, on compte en France (hors Mayotte) 2,7 millions de personnes d'âge actif disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap (tableau 2). Les femmes, qui représentent la moitié de cette population, sont un peu plus âgées que les hommes : 13 % d'entre elles ont moins de 35 ans, contre 17 % des hommes reconnus handicapés.

Une insertion plus faible sur le marché de l'emploi pour les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap

Globalement, les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi celles âgées de 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme actives au sens du BIT (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge (tableau 2). Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, en particulier chez les plus de 50 ans. Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 16 % sont au chômage, contre 8 % pour l'ensemble de la population active.

Parmi les 26,8 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,8 % (soit 1 million de personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap (tableau 3). La plupart d'entre elles bénéficient de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable, accompa-

Tableau 1 | État de santé déclaré en 2016 (en %)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Femmes	Hommes	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble
État de santé ⁽¹⁾													
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	11	13	14	20	16	16	17	13	13	17	17	21	15
Score bien-être inférieur à 13	22	22	27	25	17	20	28	17	22	24	23	26	22
Penser que l'influence du travail sur la santé est													
Négative	27	28	23	30	40	41	29	33	31	29	26	39	31
Neutre	44	43	54	47	39	39	44	44	45	41	47	32	44
Positive	26	27	22	21	20	20	25	22	23	28	24	26	23

(1). Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois.
Lecture : 15 % des salariés se déclarent limités dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé.
Champ : France (hors Mayotte), ensemble des salariés.
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Tableau 2 | Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2019

	Reconnaissance administrative			Population en situation de handicap			Ensemble de la population		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Taux d'activité (en %)	44	44	44	54	53	55	72	68	75
Taux d'emploi (en %)	37	37	37	47	46	47	66	62	69
Taux de chômage (en %)	16	16	17	13	13	13	8	8	9
Effectifs (en milliers)	2 722	1 360	1 362	5 951	3 204	2 748	40 815	20 840	19 975

Lecture : le taux d'emploi de la population en situation de handicap est de 47 % alors que, pour l'ensemble de la population (âgée de 15 à 64 ans), il est de 66 %.
Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.
Source : Insee, enquête Emploi 2019.

gné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10,4 %, soit 2,8 millions de personnes.

La population handicapée en emploi est nettement plus âgée que la moyenne (tableau 3). Les individus en emploi reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (28 % d'entre eux, contre 20 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers.

Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, particulièrement en cas de reconnaissance administrative. Un peu plus d'un tiers sont dans cette situation, soit deux fois plus souvent que parmi l'ensemble des personnes en emploi (tableau 3); en particulier, 22 % des hommes reconnus handicapés occupent un emploi à temps partiel, soit 2,9 fois plus souvent que l'ensemble des hommes (8 %). De plus, la quotité du temps partiel est souvent moins élevée lorsque la personne est handicapée : un cinquième des personnes reconnues handicapées à temps partiel ont des horaires représentant au moins l'équivalent de 80 % d'un temps complet, contre un tiers de l'ensemble des actifs à temps partiel.

Tableau 3 | Caractéristiques et temps de travail de la population handicapée en emploi en 2019

	En %		
	Reconnaissance administrative	Population en situation de handicap	Ensemble de la population en emploi
Effectifs (en milliers)	1 006	2 783	26 751
Femmes	50	53	49
Hommes	50	47	51
Âge			
15-24 ans	3	3	9
25-39 ans	20	23	35
40-49 ans	30	29	27
50-64 ans	46	45	30
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6	8	8
Cadres	10	12	19
Professions intermédiaires	20	23	26
Employés administratifs (public/privé)	12	9	8
Employés de commerce et services	25	24	19
Ouvriers qualifiés	17	15	13
Ouvriers non qualifiés et agricoles	12	9	7
Temps de travail			
Temps complet	66	72	83
Temps partiel :	34	28	17
- Parmi les femmes	46	40	28
- Parmi les hommes	22	14	8
Quotité du temps partiel			
Moins d'un mi-temps	24	24	22
Du mi-temps à moins de 80 % d'un temps complet	55	50	44
Au moins 80 % d'un temps complet	21	26	34

Lecture : 66 % des personnes en emploi reconnus administrativement comme handicapées travaillent à temps complet.

Champ : France (hors Mayotte), population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2019.

En 2016, en France métropolitaine, le rythme de travail des personnes reconnues handicapées est un peu plus souvent contraint que celui de l'ensemble des salariés (38 % contre 35 %, tableau 4) ; en particulier, elles déclarent être nettement plus soumises au contrôle ou à la surveillance de la hiérarchie : c'est le cas de 37 % des personnes reconnues handicapées, soit 6 points de plus que l'ensemble des salariés. Les personnes reconnues handicapées sont en outre plus souvent exposées à un cumul de contraintes physiques dans leur travail (42 % contre 34 % pour l'ensemble des salariés), notamment parce qu'elles sont surreprésentées parmi les professions les moins qualifiées.

Si l'on considère l'ensemble des personnes en situation de handicap (reconnues ou non handicapées), elles sont nettement plus exposées aux contraintes de rythme ou physiques, et cette fois c'est aussi le cas parmi les seuls ouvriers. En particulier, deux tiers des ouvriers en situation de handicap – soit 10 points de plus que l'ensemble des ouvriers – souffrent de posture pénible ou fatigante à la longue dans leur travail.

Tableau 4 | Exposition aux contraintes de rythme et aux risques physiques, en 2016

En %

	Ensemble des salariés			Ouvriers		
	Reconnaissance administrative ¹	Salariés en situation de handicap ²	Ensemble	Reconnaissance administrative ¹	Salariés en situation de handicap ²	Ensemble
Rythme de travail imposé par au moins trois contraintes ³	38	39	35	51	57	52
Contraintes physiques imposées par l'exécution du travail						
Au moins trois contraintes physiques, parmi :	42	44	34	64	71	62
Rester longtemps debout	57	59	50	76	81	76
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	47	50	34	55	67	57
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	40	41	37	60	57	53
Porter ou déplacer des charges lourdes	43	49	40	58	68	65
Subir des secousses ou vibrations	19	22	17	37	47	43

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

3. Au moins trois contraintes parmi les sept suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter, une demande extérieure (clients, public), les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie.

Lecture : en 2016, 35 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par au moins trois contraintes.

Champ : France métropolitaine, salariés.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Pour en savoir plus

Bahroumi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? », *Dares Analyses* n° 32, mai.

Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études*, n° 217, mars.

Lhommeau B (2020), « Quelles spécificités pour les professions occupées par les personnes handicapées ? », *Dares Analyses*, n° 31, septembre.

B.2 - Accidents du travail

Selon le code de la Sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » (article L411-1). Les accidents sont qualifiés de graves lorsqu'ils entraînent une incapacité permanente partielle (IPP) reconnue par la Sécurité sociale.

Les indicateurs sur les accidents du travail (AT) présentés dans cette fiche sont issus de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) qui gère le régime général et de la Mutualité sociale agricole (MSA) gestionnaire du régime agricole, et de données sur la population au travail issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des déclarations sociales nominatives (DSN) traitées par l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des accidents par secteur d'activité détaillé. Dans la suite de cette fiche, le terme AT désignera les accidents du travail reconnus par la CnamTS ou la MSA avec au moins un jour d'arrêt.

Nombre et taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail

En 2016, 660 300 AT ont été reconnus par le régime général et le régime agricole, ce qui correspond en moyenne à 21 accidents par million d'heures effectuées par des salariés (tableau 1). Avec 37,4 AT par million d'heures salariées, les ouvriers sont beaucoup plus exposés aux accidents que les employés (19,1), les professions intermédiaires (13,5) et les cadres (5,0). Les hommes enregistrent une fréquence des AT plus élevée que les femmes (23,6 contre 17,5). En revanche, au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, les différences de fréquence d'AT entre hommes et femmes sont peu marquées. Les AT sont plus fréquents chez les hommes, notamment car ils occupent plus souvent un emploi d'ouvrier que les femmes [1]. À durée d'exposition similaire, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés.

Nombre d'accidents avec incapacité permanente partielle et nombre de décès

En 2016, les deux régimes de Sécurité sociale ont enregistré 39 000 accidents du travail avec IPP (accidents graves) et 567 accidents du travail mortels (tableau 1). Les AT graves et mortels sont plus fréquents chez les ouvriers, les hommes et les salariés de plus de 60 ans. La fréquence des AT graves est plus faible parmi les 20-29 ans, puis augmente fortement et régulièrement avec l'âge. Si les jeunes sont moins touchés que leurs aînés par les AT graves, les salariés de moins de 20 ans constituent une exception ; ils travaillent plus souvent dans des secteurs où le risque d'accident est important.

Tableau 1 | Accidents du travail et accidents graves en 2016

	Nombre d'accidents du travail reconnus			Taux de fréquence (nombre d'AT par millions d'heures de travail)			Nombre d'accidents graves			Fréquence des accidents graves (nombre par 10 millions d'heures salariées)			Fréquence des accidents mortels (nombre par 1000 millions d'heures salariées)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle¹															
Cadres et chefs d'entreprise	18 510	11 087	29 597	4,8	5,2	5,0	1 123	629	1 752	2,9	2,9	2,9	13,3	3,3	9,7
Professions intermédiaires	42 615	38 558	81 173	13,2	13,9	13,5	2 218	1 848	4 066	6,9	6,7	6,8	15,8	3,6	10,2
Employés	65 282	111 830	177 112	22,5	17,5	19,1	3 063	5 529	8 592	10,5	8,7	9,3	19,3	2,5	7,8
Ouvriers	273 722	61 974	335 696	36,9	40,0	37,4	16 760	3 434	20 194	22,6	22,2	22,5	41,5	10,3	36,1
Âge															
15 à 19 ans	15 450	5 028	20 478	4,7	3,0	4,1	376	133	509	11,5	8,0	10,3	36,5	6,0	26,2
20 à 29 ans	113 481	61 375	174 856	30,9	21,1	26,6	3 221	1 318	4 539	8,8	4,5	6,9	13,3	1,4	8,0
30 à 59 ans	289 685	157 478	447 163	21,6	16,3	19,4	21 370	10 286	31 656	15,9	10,7	13,7	30,5	4,7	19,7
60 ans ou plus	9 606	8 163	17 769	13,1	14,3	13,6	1 382	903	2 285	18,8	15,8	17,5	69,5	10,5	43,7
Ensemble	428 222	232 044	660 266	23,6	17,5	21,0	26 349	12 640	38 989	14,5	9,5	12,4	28,7	4,2	18,3

¹ La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés agricoles, le champ couvert sur cette variable concerne uniquement le régime général.

Lecture : en 2016, 660 266 AT reconnus correspondent à 21 AT par million d'heures salariées.

Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

Source : CnamTS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS/DSN (heures salariées).

En 2016, 3 % des accidents ayant occasionné au moins 4 jours d'arrêt sont des accidents routiers de mission. Cette proportion est de 15 % pour les accidents mortels. Les accidents de la route liés au travail sont ainsi une composante importante des accidents du travail mortels [2].

Les accidents du travail par secteur d'activité économique

Le nombre et la fréquence des AT varient fortement d'un secteur d'activité économique à l'autre : dans un rapport de 1 à 1200 pour le nombre d'AT et de 1 à 35 pour le taux de fréquence des AT (graphique 1). Les secteurs présentant les taux de fréquence d'AT les plus élevés sont l'intérim ; la construction ; l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ; les arts, spectacles et activités récréatives ; l'agriculture, sylviculture et pêche ; le transport et l'entreposage ; la gestion des eaux, déchets et la dépollution.

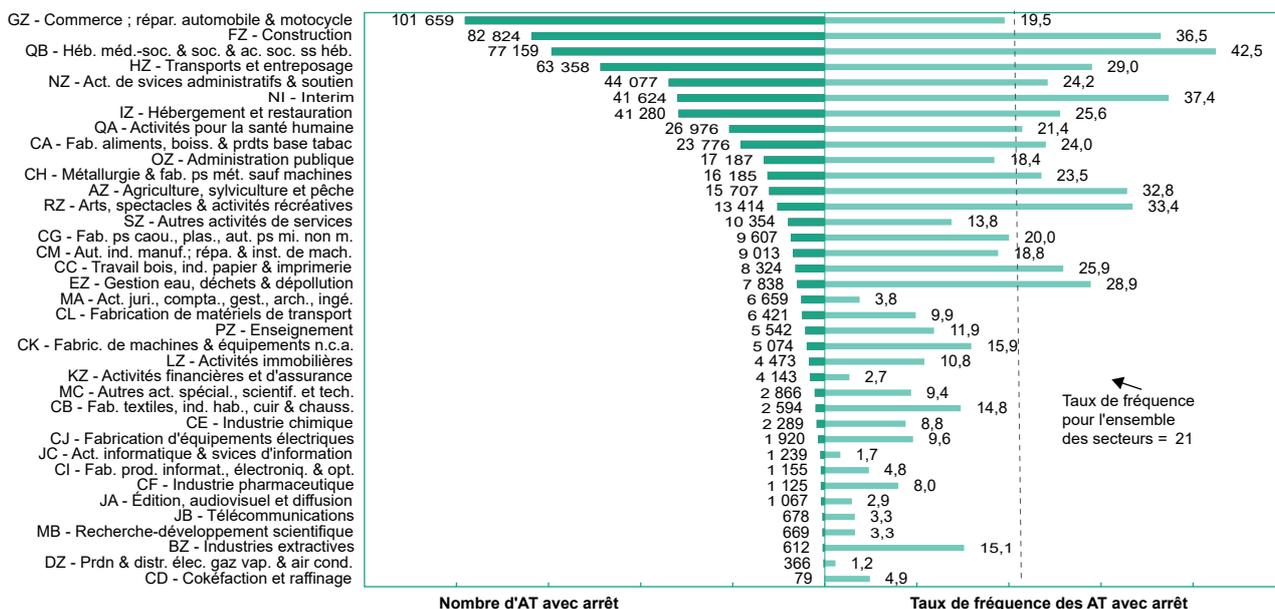
Évolution des accidents du travail

Entre 2005 et 2013, le nombre et le taux de fréquence des AT des salariés du régime général (hors régime agricole) ont diminué respectivement de 12 % et de 15 % (graphique 2). À partir de 2013, le nombre et le taux de fréquence des AT enregistrent une relative stabilité : une hausse de 1,2 % pour le premier et une baisse de 1,5 % pour le second.

Le recul de la sinistralité jusqu'en 2013 s'inscrit dans la continuité d'une tendance de long terme de baisse des AT reconnus [3]. Sur la période 2007-2009 et 2011-2013, le recul du nombre et de la fréquence des AT est plus marqué que sur l'ensemble de la période considérée. Il est bien documenté qu'à court terme, le taux de fréquence reste néanmoins influencé par la conjoncture économique [4].

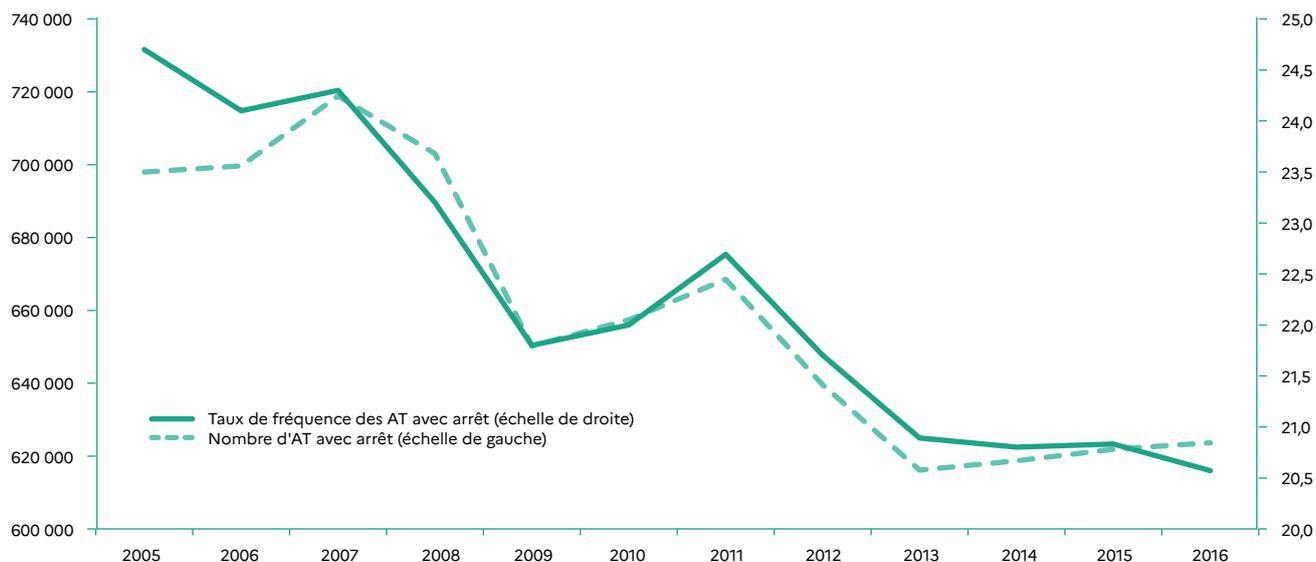
Quant à la relative stabilité du taux de fréquence depuis 2013, elle se distingue des évolutions passées : la baisse historique de la sinistralité combinée au ralentissement de l'économie sur la période 2013-2016 aurait dû se traduire par une baisse plus marquée du taux de fréquence.

Graphique 1 | Nombre et taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail reconnus par le régime général et le régime agricole selon le secteur d'activité en 2016



Lecture : En 2016, 101 659 AT ont été reconnus dans le secteur Commerce, réparation automobile et motocycle, ce qui représente 19,5 AT par million d'heures travaillées.
 Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et de la MSA.
 Source : CnamTS - Insee, calcul Dares.

Graphique 2 | Évolution du nombre et du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail reconnus par le régime général de sécurité sociale entre 2005 et 2016



Lecture : en 2005, 697 960 AT ont été déclarés, ce qui représente 24,7 AT pour un million d'heures travaillées.
 Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général.
 Source : CnamTS - Insee, calcul Dares.

Pour en savoir plus

[1] Garoche B. (2016), « Les accidents du travail et les accidents de trajet en 2011 et 2012 », *Dares Analyses* n° 39, juillet 2016.

[2] [Risque routier professionnel - Chiffres-clés \(Ministère du travail\)](#)

[3] Serres N., Jacquetin P. (2010), « Baisse des accidents du travail sur le long terme : sinistralité et éléments explicatifs par secteur d'activité », *Points de repère* n° 32, CNAMTS, décembre.

[4] Bouvet M., Yahou N. (2001), « Le risque d'accident du travail varie avec la conjoncture économique », *Premières Synthèses* n° 31.1, Dares, août.

B.3 - Pathologies liées au travail : maladies professionnelles

Selon le code de la Sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau¹ de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, peut également être reconnue comme maladie professionnelle (Article L461-1) la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente ».

Les indicateurs de suivi des maladies professionnelles (MP) sont issus d'un rapprochement entre d'une part les données sur les maladies professionnelles enregistrées par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS, régime général) et par la Mutualité sociale agricole (MSA), et d'autre part les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des déclarations sociales nominatives (DSN) traitées par l'Insee. Le recours à ces deux sources permet notamment de présenter des indicateurs de fréquence des troubles musculo-squelettiques (TMS) par secteur d'activité détaillé et par catégorie socioprofessionnelle [1]. Dans la suite de cette fiche, le terme MP désignera les maladies professionnelles occasionnant au moins un jour d'arrêt de travail et reconnues par la CNAMTS ou la MSA. Les MP sont qualifiées de graves lorsqu'elles entraînent une incapacité permanente partielle (IPP) reconnue par la Sécurité sociale.

50 700 nouveaux cas de maladies professionnelles reconnues en 2016

Le régime général et le régime agricole ont reconnu en 2016 plus de 50 700 nouveaux cas de maladies professionnelles (tableau 1). Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les affections causées par l'amiante représentent la grande majorité de ces maladies professionnelles (respectivement 87,6 % et 6,6 %). Les surdités, les rhinites et les dermatoses constituent les autres types de maladies professionnelles

fréquemment reconnues depuis 2005 [1]. Il existe de nombreuses autres maladies, moins fréquentes, comme celles liées à l'exposition au benzène, aux amines aromatiques, à la houille, ou à l'inhalation de poussières minérales (renfermant de la silice cristalline) ou de poussière de bois. En 2016, 3,4 % des maladies professionnelles sont des cancers, pour la plupart causés par une affection liée à l'amiante. Enfin, il existe des affections liées au travail, mais qui ne sont pas désignées dans un tableau de maladies professionnelles¹. C'est notamment le cas de l'épuisement professionnel (*burnout*) et d'autres maladies psychosociales [2].

Tableau 1 | Maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques (TMS) et cancers professionnels en 2016

	Nombre de maladies professionnelles reconnues			Nombre de TMS reconnus			Fréquence des TMS (nombre pour 10 millions d'heures salariées)			Nombre de cancers reconnus			Nombre de maladies liées à l'Amiante		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie socio-professionnelle¹															
Cadres et chefs d'entreprise	664	1 272	1 936	431	1 158	1 589	1,1	5,4	2,7	104	5	109	61	3	64
Professions intermédiaires	237	758	995	140	668	808	0,4	2,4	1,3	39	7	46	30	7	37
Employés	1 406	9 412	10 818	1 231	8 965	10 196	4,2	14,1	11,0	89	19	108	51	13	64
Ouvriers	22 357	11 776	34 133	17 601	11 491	29 092	23,7	74,2	32,4	2 990	88	3 078	1 671	36	1 707
Âge															
15 à 19 ans	18	31	49	7	10	17	0,2	0,6	0,3	0	1	1	0	0	0
20 à 29 ans	867	960	1 827	769	806	1 575	2,1	2,8	2,4	0	0	0	1	1	2
30 à 39	3 354	3 203	6 557	3 193	3 028	6 221	6,8	9,1	7,7	5	0	5	9	0	9
40 à 49	6 961	7 818	14 779	6 660	7 594	14 254	14,2	22,5	17,7	38	3	41	36	5	41
50 à 59 ans	10 785	11 228	22 013	9 358	10 976	20 334	23,2	37,5	29,2	580	22	602	337	17	354
60 ans ou plus	4 195	1 324	5 519	870	1 176	2 046	11,9	20,6	15,7	2 603	94	2 697	1 434	37	1 471
Ensemble	26 180	24 564	50 744	20 857	23 590	44 447	11,5	17,8	14,1	3 226	120	3 346	1 817	60	1 877

¹ La catégorie socioprofessionnelle (CSP) n'étant pas disponible pour les salariés agricoles, le champ couvert sur cette variable concerne uniquement le régime général.

Lecture : en 2016, 50 700 MP reconnues, dont 44 400 TMS, ce qui correspondent à 14,1 TMS par 10 millions d'heures salariées.

Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

Source : CnamTS, MSA (accidents du travail) ; Insee, DADS/DSN (heures salariées).

(1) Le système des tableaux des maladies professionnelles (MP) repose sur la présomption d'imputabilité, qui lève la difficulté d'établir au cas par cas le lien entre exposition à un risque et maladie. Toutefois, les tableaux ne couvrent pas l'ensemble des maladies attribuables au travail ; la procédure hors tableau (articles D. 461-26 et suivants du Code de la Sécurité sociale) permet de reconnaître, sous des conditions plus restrictives, des pathologies non incluses dans les tableaux.

La quasi-totalité des maladies professionnelles touche les ouvriers et employés

Les ouvriers (71 %) et les employés (23 %) concentrent la quasi-totalité des maladies professionnelles reconnues en 2016 pour les salariés hors régime agricole. Les maladies les plus graves concernent quasi exclusivement les ouvriers, avec respectivement 92 % et 95 % des affections liées à l'amiante et des surdités reconnues en 2016.

La plupart des victimes des maladies les plus graves sont des hommes (96 % des affections liées à l'amiante et 97 % des surdités reconnues en 2016), alors que les TMS d'origine professionnelle touchent majoritairement les femmes (53 %).

Les salariés de plus de 60 ans sont à l'origine de plus de 80 % des MP liées à l'amiante reconnues en 2016 et les TMS touchent principalement les salariés entre 30 et 59 ans (plus de 90 % des cas reconnus). Cette différence de profil d'âge des salariés touchés par les MP s'explique, suivant les maladies, par l'écart entre l'exposition et l'apparition des

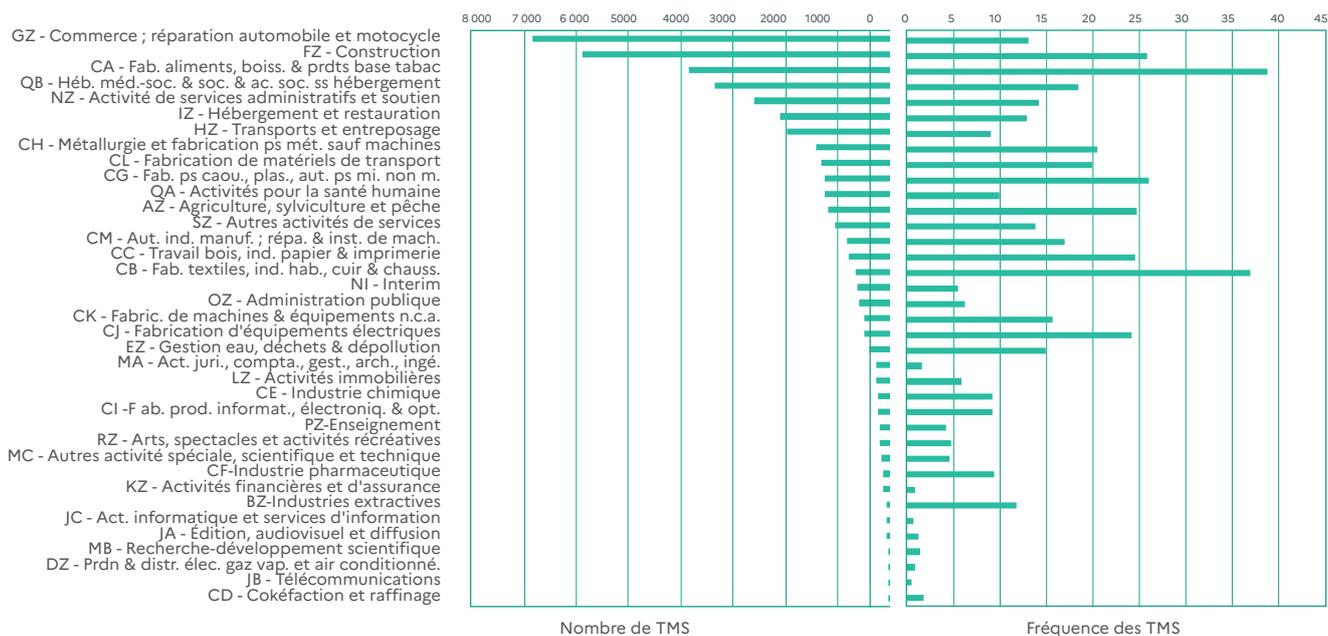
symptômes (cancers, amiante) ou par l'usure progressive du corps (TMS).

En 2016, près de 26 200 victimes de maladies professionnelles sont atteintes d'une incapacité permanente. Ces victimes sont plus souvent des hommes (57,9 %). Leur incapacité est reconnue après 50 ans dans la plupart des cas (65,2 %).

Les troubles musculo-squelettiques : de fortes différences sectorielles

Le nombre et la fréquence des TMS varient fortement selon le secteur d'activité. La fréquence des TMS est plus que double de celle de l'ensemble des salariés (14,1 pour 10 millions d'heures salariées) dans les deux secteurs suivants : fabrication de denrées alimentaires (38,9) ; fabrication de textiles (37,0). À un niveau sectoriel plus fin, les activités liées à la transformation de la viande et de préparation de produits à base de viande enregistrent la fréquence des TMS la plus importante [1]. Les salariés travaillant dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique enregistrent également une fréquence élevée de TMS.

Graphique 1 | Nombre et fréquences des reconnaissances de maladies professionnelles pour TMS par secteur en 2016



Lecture : en 2016, 6826 maladies professionnelles ont été reconnues dans le secteur du commerce ; de la réparation automobile et motocycle.

Champ : France (hors Mayotte), salariés du régime général et du régime agricole.

Source : CNAM, MSA (maladies professionnelles) ; Insee, DADS/DSN (heures salariées).

Pour en savoir plus

[1] Garoche B. (2016), « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2012 », *Dares Analyses* n° 81, décembre.

[2] CNAM (2018), « Les affections psychiques liées au travail : éclairage sur la prise en charge actuelle par l'Assurance Maladie - Risques professionnels », *Santé travail : enjeux & actions*, janvier.

B.4 - Pathologies liées au travail : maladies à caractère professionnel

On définit les maladies à caractère professionnel (MCP) comme les maladies susceptibles d'être d'origine professionnelle et non indemnisées par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) de la sécurité sociale ; il s'agit des pathologies liées au travail mais qui ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles (MP) (cf. fiche B.3), quelle qu'en soit la raison : absence de lien avec les tableaux de MP, non déclaration, non reconnaissance etc.

Le programme de surveillance des MCP, mis en place depuis 2007 par Santé publique France, contribue à décrire les atteintes à la santé liées au travail en complément des statistiques de maladies professionnelles reconnues et indemnisées. Ce dispositif s'appuie sur un réseau de médecins du travail volontaires signalant, durant des périodes de deux semaines prédéfinies (Quinzaines MCP), toutes les MCP observées lors de leurs visites, ainsi que le(s) facteur(s) d'exposition professionnelle qu'ils considèrent en lien avec les MCP signalées. Les données issues du programme MCP permettent d'estimer les prévalences des affections jugées par les médecins du travail comme liées au travail et non indemnisées, et de les décrire selon certaines caractéristiques professionnelles. En 2017, 7 régions ont participé au programme ; près de 400 médecins du travail et leurs équipes ont vu plus de 29 370 salariés en visite médicale au cours des Quinzaines MCP.

Taux de signalement de MCP parmi les salariés vus en visite dans le cadre des Quinzaines MCP en 2017

Les médecins du travail signalent une MCP pour 7,3 % des salariés vus en visite pendant les Quinzaines MCP de l'année 2017 (tableau 1). Le taux de signalement dépend de la nature de la visite : il est logiquement plus important (16,0 %) pour les visites qui sont associées à un problème de santé du salarié (visites à la demande, visites de reprise, visites de pré reprise), et à l'inverse, moins élevé lors des visites d'embauche (1,6 %). Le taux de signalement au cours des visites périodiques (qui représentent 40 % des visites au

cours des Quinzaines MCP), reflétant *a priori* mieux les situations courantes, est de 5,1 % en 2017.

Le taux de signalement des MCP est plus important pour les femmes (8,6 %) que pour les hommes (6,2 %). Il augmente fortement avec l'âge et atteint son maximum après 55 ans. Sur le champ des visites périodiques, il passe, en 2017, de 2,0 % chez les moins de 25 ans à 6,7 % chez les 55 ans ou plus.

La moitié des maladies à caractère professionnel signalées par les médecins du travail au cours des Quinzaines MCP 2017 sont des affections de l'appareil locomoteur, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Le taux de prévalence de cette affection est ainsi de 3,8 % pour les hommes, et de 4,2 % pour les femmes vues en visite au cours des quinzaines MCP (tableau 2).

Tableau 1 | Taux de signalement de maladies à caractère professionnel parmi les salariés vus en visite dans le cadre des Quinzaines MCP en 2017 par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et type de visite (en %)

Type de visite	Nombre de visites	Sexe		Tranche d'âge					Catégorie socioprofessionnelle				
		Hommes	Femmes	Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Visite à la demande de reprise ou de pré reprise	8 612	14,6	17,2	11,4	13,0	16,5	17,5	16,8	19,8	16,8	16,9	14,4	16,0
Visite d'embauche	8 874	1,5	1,8	1,1	1,3	1,9	2,3	3,4	0,7	1,1	1,6	1,9	1,6
Visite périodique	11 884	5,1	5,2	2,0	3,2	5,2	6,4	6,7	2,9	3,7	4,6	6,8	5,1
Ensemble	29 370	6,2	8,6	2,3	4,8	7,8	9,9	10,6	6,2	6,5	8,0	7,3	7,3

Lecture : 8 612 visites dans le cadre des Quinzaines MCP en 2017 étaient des visites à la demande, de reprise ou de pré-embauche.

Champ : Salariés vus en visite pendant les Quinzaines MCP.

Source : Programme de surveillance des MCP, Santé publique France.

Tableau 2 | Taux de prévalence des pathologies MCP parmi les salariés vus en visite dans le cadre des Quinzaines MCP en 2017 par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et type de visite (en %)

Type de pathologie	Sexe		Tranche d'âge					Catégorie socioprofessionnelle				Type de visite			Ensemble
	Hommes	Femmes	moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus	Cadres	professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Visite à la demande de reprise ou de pré reprise	Visite d'embauche	Visite périodique	
Affection liée à l'appareil locomoteur	3,8	4,2	1,2	2,2	4,0	5,8	6,3	0,6	1,8	4,3	5,3	7,5	1,0	3,6	4,0
Souffrance psychique	1,7	4,1	0,7	2,2	3,2	3,5	3,4	5,0	4,2	3,5	1,2	8,2	0,2	1,0	2,7
Irritation	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2
Audition	0,3	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,7	0,1	0,1	0,0	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2
Autres	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3	0,4	0,6	0,1	0,3	0,4

Lecture : les médecins ont signalé une affection liée à l'appareil locomoteur pour 3,8 % des hommes vus en visites dans le cadre des Quinzaines MCP en 2017.

Champ : Salariés vus en visite pendant les Quinzaines MCP.

Source : Programme de surveillance des MCP 2017, Santé publique France.

La deuxième affection la plus fréquemment signalée par les médecins du travail est la souffrance psychique : elle représente plus d'un quart des MCP signalées chez les hommes (taux de prévalence de 1,7 %) et près de la moitié chez les femmes (taux de prévalence de 4,1 %). Ces deux types d'affections prédominent pour les hommes comme pour les femmes depuis 2008, avec des taux de prévalence plus élevés chez les femmes.

Les MCP signalées affectent plus souvent les ouvriers et les employés que les cadres et les professions intermédiaires. Mais cela dépend du type de visite : lors des visites à la demande, de reprise ou de pré-reprise, les MCP sont plus souvent signalées pour les cadres (un sur cinq) que pour les ouvriers (un sur sept). En revanche, c'est l'inverse à l'issue des visites périodiques (6,8 % pour les ouvriers, 2,9 % pour les cadres). Les ouvriers, plus exposés à des contraintes physiques et à un travail répétitif, sont en effet plus touchés par les troubles de l'appareil locomoteur, qui représentent une part importante des signalements.

Indicateur : Taux de signalement de maladies à caractère professionnel

Champ : salariés vus en visite par les médecins du travail volontaires et leurs équipes pendant les Quinzaines MCP des 7 régions participantes.

Mode de construction des indicateurs : Le taux de signalement de MCP est le rapport du nombre de salariés signalés avec au moins une MCP sur le nombre total de salariés vus en visite médicale lors de des Quinzaines MCP en 2017. Le taux de prévalence d'une MCP est calculé comme le rapport du nombre de salariés présentant la MCP considérée sur le nombre total de salariés vus en visite médicale lors des Quinzaine MCP en 2017.

Limites d'interprétation : données uniquement disponibles pour les salariés vus par les médecins volontaires au cours des Quinzaines MCP pour les 7 régions participantes. Il existe de fait des biais liés à la représentativité des salariés vus par rapport à l'ensemble des salariés.

Organisme responsable de la production de l'indicateur : Santé publique France.

C.1 - Pratique de prévention des risques des employeurs

Tout employeur est tenu de prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés ses salariés. Cela peut se faire par affichage de consignes de sécurité, installation d'équipements de protection collective, mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI), ou encore par des formations spécifiques à la santé et à la sécurité au travail. L'employeur doit assurer une visite avec un médecin du travail aux salariés exposés à certains risques, notamment chimiques.

Le document unique d'évaluation des risques souvent absent dans les petits établissements

Depuis 2001, les employeurs doivent élaborer un document unique d'évaluation des risques (DUER) identifiant les risques encourus sur le lieu de travail. Il doit être actualisé annuellement. En 2016, selon le volet employeurs de l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux, seuls 45 % des employeurs déclarent disposer d'un DUER actualisé au cours des 12 derniers mois (graphique 1).

Dans le secteur privé, 38 % des établissements de moins de 10 salariés du secteur privé ont un DUER actualisé, alors qu'ils représentent les trois quarts des établissements et emploient 17 % des salariés. Dans la fonction publique d'État (FPE) et dans les collectivités territoriales (FPT), le DUER n'est présent que dans respectivement 54 % et 51 % des établissements. Il l'est, en revanche, dans 76 % des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH), du fait notamment des risques chimiques et biologiques encourus par le personnel. Dans les établissements de 50 salariés ou plus du secteur privé, où la présence d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire, plus de 90 % des établissements ont un DUER actualisé.

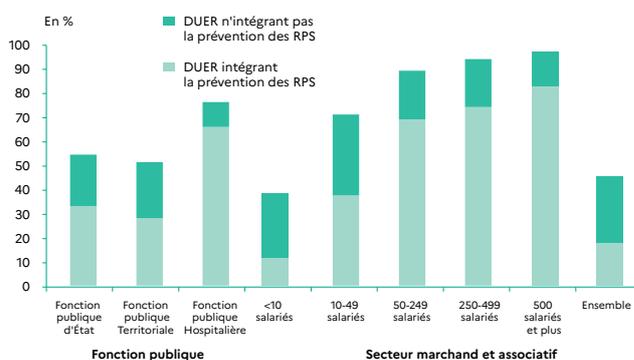
En 2016, 40 % des DUER intègrent les risques psychosociaux (RPS), et plus encore dans les établissements du secteur privé de grande taille et dans la fonction publique (plus de 80 % des DUER de la FPH et des établissements du privé de 250 salariés ou plus).

Plus de prévention dans les grands établissements du secteur privé et dans la fonction publique hospitalière

En 2016, 48 % des employeurs déclarent avoir mis en œuvre au cours des 12 derniers mois des mesures de prévention des risques physiques, 34 % des mesures contre les risques psychosociaux (graphique 2).

Dans la FPH et dans les établissements du secteur privé de plus de 250 salariés, plus de 90 % des établissements mènent des actions de prévention des risques physiques et chimiques et/ou des mesures de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Graphique 1 | Établissements ayant élaboré ou mis à jour leur DUER au cours des 12 derniers mois

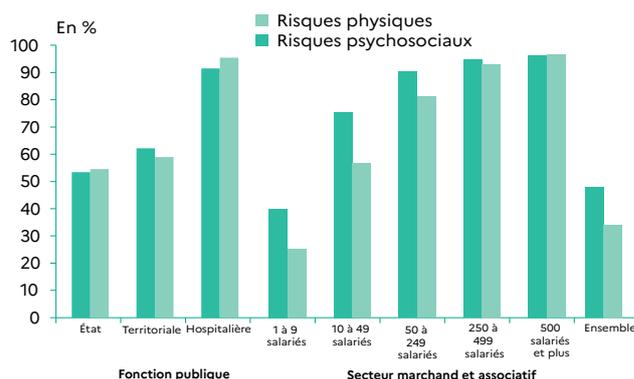


Lecture : en 2016, dans la fonction publique d'État, 54 % des établissements disposent d'un DUER actualisé ; 33 % des établissements y intègrent la prévention des risques psychosociaux.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016 volet employeurs.

Graphique 2 | Actions de prévention contre les risques physiques et les risques psychosociaux



Lecture : dans le secteur privé de moins de 10 salariés, 40 % (resp. 25 %) des établissements ont entrepris des actions de prévention des risques physiques (resp. psychosociaux).

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016 volet employeurs.

Les employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention (52 %) sont surreprésentés dans le commerce et dans les « autres services », secteurs où les très petits établissements sont nombreux.

Parmi les établissements ayant pris des mesures nouvelles, 17 % ont mis à disposition de nouveaux équipements de protection individuelle, 17 % ont proposé des formations à la sécurité du personnel, 15 % ont modifié les locaux, les produits utilisés ou les équipements de travail. En 2016, moins d'un établissement sur dix a modifié l'organisation du travail ou élaboré un nouveau plan de prévention des risques professionnels.

Les mesures de prévention des RPS les plus citées sont des mesures individuelles (assistance aux salariés de manière confidentielle, aménagement des horaires). Les autres mesures plus collectives (signalement de salariés en situation de risque, procédures de résolutions des conflits, enquêtes qualitatives ou quantitatives sur les RPS, formation spécifique des managers ou des salariés, changements organisationnels préventifs, audits ou expertises de cabinets spécialisés) sont beaucoup moins fréquentes.

Une prévention accrue quand les risques sont nombreux

La législation impose la mise à jour du DUER après chaque accident du travail. De fait, les établissements indiquent beaucoup plus souvent en disposer et l'avoir porté à la connaissance de leur personnel lorsqu'ils déclarent également des accidents du travail. Plus généralement, l'existence d'un DUER actualisé ou d'autres mesures de prévention sont plus systématiques quand les employeurs estiment que certains de leurs salariés sont exposés à des risques professionnels physiques ou psychosociaux (tableau 1). En 2016, dans le secteur privé, les substitutions de produits ou d'équipements dangereux par des équipements ou produits moins dangereux ont été plus de quatre fois plus fréquentes dans les établissements déclarant plus de 10 %

de salariés exposés à des risques physiques, et deux fois plus fréquentes en cas d'accidents du travail dans l'établissement l'année précédant l'enquête.

Quand des salariés sont exposés à des RPS, le DUER intègre plus souvent ces risques, sans doute parce que ces derniers font aussi souvent l'objet de propositions des représentants du personnel sur les conditions de travail. En 2016, 10 % des établissements déclarant que plus de 10 % de leurs salariés sont exposés aux RPS ont introduits des changements organisationnels pour la prévention de ces risques, contre 4 % de l'ensemble des établissements interrogés.

Tableau 1 | Expositions aux risques et prévention en 2016 (en %)

	Exposition à des risques... en 2016		
	Pour moins de 10 % de salariés	Pour 10 % de salariés ou plus	Ensemble
Risques physiques			
Part des établissements	71,8	28,2	100,0
Part des établissements disposant d'un DUER récent	38,7	61,1	45,0
Part des établissements ayant entrepris une action sur les 12 derniers mois	40,0	68,3	47,9
Part des établissements ayant entrepris une action nouvelle (pas seulement une poursuite d'actions antérieures)	29,4	56,8	37,1
Risques psychosociaux			
Part des établissements	73,8	26,2	100,0
Part des établissements disposant d'un DUER intégrant les RPS	16,4	30,0	20,0
Au moins une action de prévention des RPS (y compris changement organisationnel préventif)	26,1	56,6	34,1

Lecture : en 2016, 28,2 % des établissements déclarent que 10 % ou plus de leurs salariés sont soumis à des risques physiques (resp. psychosociaux). Parmi ces établissements, 61,1 % disposent d'un DUER actualisé dans les 12 derniers mois.

Champ : établissements d'un salarié et plus, hors fonction publique hospitalière de moins de 10 agents.

Sources : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; volet « employeurs ».

Glossaire

Accident du travail : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la CnamTS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Selon l'article L411-1 du code de la Sécurité sociale, est « considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On distingue habituellement les accidents du travail avec arrêt de travail des accidents du travail sans arrêt qui font l'objet d'une sous-déclaration importante.

Actif occupé : un actif occupé est une personne en emploi (cf. Population active occupée).

Agent cancérogène

Sont ici considérées cancérogènes les substances classées par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) en « groupe 1 » (est cancérogène pour l'homme) ou « groupe 2 : 2A » (probablement cancérogène pour l'homme) ainsi que celles classées par l'Union européenne en « catégorie 1 » (substances et préparations que l'on sait être cancérogènes pour l'homme) ou « catégorie 2 » (substances et préparations pour lesquelles il existe une forte présomption que l'exposition de l'homme à de telles substances et préparations peut provoquer un cancer ou en augmenter la fréquence).

Catégories socioprofessionnelles

Les personnes en emploi sont réparties selon leur groupe socioprofessionnel agrégé tel que défini par la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La PCS classe la population en fonction de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Au sein des actifs occupés, six catégories sont distinguées : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

On distingue, au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés. Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socioprofessionnelle à 2 chiffres), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, la distinction se fonde sur la nomenclature à 4 chiffres : agents de service (postes 525a, 525b, 525c, 525d), agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564b).

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

Horaires atypiques : les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h à minuit) ou la nuit (de minuit à 5h), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques dans l'enquête Emploi ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

Indépendants : personnes ayant déclaré exercer leur profession principale en tant qu'indépendant (à leur compte ou comme dirigeant salarié) dans les enquêtes Emploi et conditions de travail.

Maladie professionnelle : une maladie professionnelle est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'évènements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence. Selon le code de la Sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ». En outre, peut également être reconnue comme maladie professionnelle (Article L461-1) la « maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles [...] essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime » et qui « entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente ».

La procédure hors tableau (articles D. 461-26 et suivants du Code de la Sécurité sociale) permet de reconnaître des pathologies non incluses dans les tableaux.

Maladie à caractère professionnel : maladie susceptible d'être d'origine professionnelle et non reconnues par la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) de la sécurité sociale ; Il s'agit des pathologies liées au travail mais qui ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles (MP), quelle qu'en soit la raison : absence de lien avec les tableaux de maladies professionnelles, non déclaration, non-reconnaissance, etc.

Pénibilité

Les facteurs de pénibilité au travail sont définis par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et confirmés dans la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, le décret 2014-1159 du 9 octobre 2014, et le décret 2015-1888 du 30 décembre 2015. Trois catégories de facteurs y sont retenues : les « contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), « l'environnement physique agressif » (agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) et « certains rythmes de travail » (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif).

En 2017 (ordonnance 2017-1389 du 22 septembre), le C3P a été transformé en compte professionnel de prévention (C2P), ne comportant plus que 6 critères (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit), écartant donc les critères concernant les agents chimiques dangereux, la manutention manuelle de charge, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

Population active occupée (ou emploi) au sens du Bureau international du travail (BIT) regroupe les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé au moins une heure rémunérée pendant la semaine de référence, ainsi que celles qui sont en emploi, mais qui n'ont pas travaillé durant cette semaine de référence pour un certain nombre de raisons répertoriées (congés, arrêts maladie, chômage partiel, etc., ces absences étant parfois assorties de critères de durée).

Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative de handicap : regroupe les personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

Population en situation de handicap : regroupe les personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Risques psychosociaux

Selon le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psycho-sociaux au travail, ce qui constitue un risque psychosocial pour la santé n'est pas sa manifestation mais son origine. Les risques psychosociaux peuvent être définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. ». La littérature scientifique en épidémiologie a souligné les effets importants de ces facteurs de risques sur les maladies cardio-vasculaires, les problèmes de santé mentales et les troubles musculo-squelettiques.

Situés à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, les facteurs de risques sont multiples. Le suivi statistique de ces risques repose sur l'analyse de six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

Score de bien-être : le questionnaire WHO 5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un score de bien-être psychologique à partir de 5 questions (ex. : « au cours des deux

dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais.). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

Taux d'activité au sens du BIT : le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actif (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi au sens du BIT : le taux d'emploi d'une classe d'individus est le rapport entre le nombre d'individus de la classe ayant un emploi et le nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population.

Taux de chômage au sens du BIT : le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs).

Troubles musculo-squelettiques : les troubles musculo-squelettiques (TMS) désignent un ensemble de pathologies affectant les tissus mous présents au voisinage des articulations des membres et du dos. Elles se traduisent par des symptômes douloureux et par une capacité fonctionnelle réduite. Ces affections touchent le poignet, l'épaule, le coude, le rachis ou les membres inférieurs (genoux, pieds). Les TMS ont des causes variées et cumulatives : les contraintes physiques et biomécaniques (efforts musculaires, postures inconfortables, vibrations, températures extrêmes, travail sur écran, etc.) ainsi que les contraintes organisationnelles (gestes répétitifs, contraintes de temps,...) sont à l'origine de symptômes parfois aggravés par la fragilité des salariés. Les contraintes psychosociales (notamment demande psychologique, soutien social et latitude décisionnelle), en altérant la capacité de récupération des salariés, jouent aussi un rôle dans l'apparition des TMS.