

# LES ENSEIGNANTS FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## Comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013

---

Sylvaine Jégo

MENESR-DEPP, bureau des études statistiques sur les personnels

Clément Guillo

MENESR-DEPP, bureau des études statistiques sur les personnels (lors de la rédaction de cet article)

**Les risques psychosociaux (RPS) sont des 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.**

**Depuis 2015, chaque employeur de la fonction publique doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS sur leur lieu de travail. Pour cela, la DARES<sup>1</sup> a mis les données de l'enquête Conditions de travail 2013 à disposition de la DEPP<sup>2</sup> pour établir un bilan statistique des facteurs de RPS chez les enseignants. Afin de déterminer s'il existe une spécificité enseignante d'exposition aux facteurs de RPS, leurs résultats sont comparés avec ceux des cadres et professions intermédiaires de la fonction publique et du privé. À partir d'une analyse des facteurs communs sur les nombreux items de l'enquête, sept indices d'exposition aux facteurs de RPS sont créés, proches dans leur contenu des six dimensions recensées par le collège d'expertise présidé par Michel Gollac. Un indice global d'exposition aux facteurs de RPS est ensuite calculé et testé sur les items traitant de l'état de santé déclaré des employés.**

**Il apparaît qu'en 2013 les enseignants étaient plus exposés aux facteurs de RPS que les cadres, avec une forte intensité de leur métier, des exigences émotionnelles plus importantes et un manque de soutien hiérarchique et entre collègues, notamment dans le premier degré. Ce constat rejoint l'idée qu'enseigner tend vers un métier solitaire.**

---

1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. Elle dépend du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

2. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

**D**epuis les années 2000, les conditions de travail ne cessent de se dégrader dans tous les secteurs professionnels et les enseignants ne sont pas épargnés [ALGAVA, DAVIE *et alii*, 2014]. La souffrance ainsi engendrée se traduit sous forme de blessure, maladie ou harcèlement sexuel, mais également sous forme de stress, mal-être ou harcèlement moral au sein de l'environnement de travail [BRUN, 2005]. Les risques psychosociaux (RPS) désignent les risques que les phénomènes précédemment cités se manifestent et impactent la santé mentale et physique des travailleurs, perturbant ainsi le fonctionnement de l'entreprise. Aussi, remonter aux causes des RPS en se centrant sur le travail et son organisation devient un enjeu de santé publique. Un accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique a donc été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015 [DGAFP, 2014]. La DEPP a été sollicitée par la DGRH<sup>3</sup> du ministère de l'Éducation nationale pour effectuer un cadrage statistique permettant de diagnostiquer les facteurs de RPS. La démarche envisagée s'appuie sur le rapport d'un collègue d'expertise qui préconise l'élaboration de six dimensions de facteurs de RPS à partir d'items figurant dans l'enquête Conditions de travail réalisée par la DARES en 2013 [Collège d'expertise, 2011]. Mais la méthode se différencie par la réalisation d'une analyse exploratoire en facteurs communs (AFC) sur l'ensemble des items sélectionnés. L'objectif est de définir des groupes d'items corrélés entre eux et sans tenir compte de leur appartenance à l'une des six dimensions définies. On obtient ainsi des dimensions de facteurs de RPS spécifiques à la population étudiée. C'est cette démarche que nous allons présenter, permettant de construire ensuite des indices synthétiques pour chaque nouvelle dimension, ainsi qu'un indice global d'exposition aux facteurs de RPS. La population étudiée est composée d'enseignants, mais également de cadres de la fonction publique et du privé pour comparer leur niveau d'exposition aux facteurs de RPS.

---

## ÉVOLUTION DES MÉTHODES D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RPS

L'évaluation statistique des facteurs de RPS n'est pas récente. En effet, des chercheurs de différentes disciplines ont déjà conçu et mis au point des outils, *via* des questionnaires, destinés à interroger les travailleurs pour mesurer leurs facteurs psychosociaux de risque au travail [BRUN, 2005 ; Collège d'expertise, 2011 ; Inserm, 2011]. Deux d'entre eux se démarquent : il s'agit du *Job content questionnaire* et du *Effort-reward imbalance questionnaire*, respectivement développés par Robert KARASEK [1979] et Johannes SIEGRIST [1996]. Le modèle de KARASEK est le plus ancien et le plus utilisé dans le monde et est devenu, au cours des trois dernières décennies, le principal instrument d'évaluation des facteurs de risque au travail sur la santé. Il repose sur la notion d'équilibre entre deux dimensions : la « demande psychologique », qui est associée aux contraintes liées à la réalisation des tâches (quantité, complexité, contraintes de temps), et la « latitude décisionnelle », qui recouvre l'autonomie dans l'organisation de ces tâches ou la participation aux décisions et l'utilisation de ses compétences. À ce modèle s'est ajoutée une troisième dimension, le soutien social, traduisant l'aide et la reconnaissance des collègues et du supérieur hiérarchique. Quant au modèle de Siegrist, plus récent, il introduit une quatrième dimension et repose sur l'équilibre entre les efforts consentis par l'individu pour son travail (proche de la « demande psychologique » de KARASEK) et les récompenses attendues en retour.

---

3. Direction générale des ressources humaines.

Ces questionnaires n'ont été utilisés en France que vers la fin des années 1990 et uniquement dans certains secteurs d'activité privés [NIEDHAMMER, SIEGRIST *et alii*, 2000]. Ils se sont ensuite progressivement étendus dans les années 2000, sur plusieurs enquêtes nationales et transversales pour une population générale de salariés et toutes menées par la DARES ou avec sa collaboration [enquêtes SUMER<sup>4</sup> 2003 et 2010 et SIP<sup>5</sup> 2006 et 2010 entre autres BEQUE, 2014 ; BOUFFARTIGUE et BOUTEILLER, 2014 ; BUÉ, COURTAUD *et alii.*, 2008 ; COUTROT et MERMILLIOD, 2010 ; GUIGNON, NIEDHAMMER, SANDRET, 2008 ; NIEDHAMMER, SIEGRIST *et alii*, 2000 ; NIEDHAMMER, GANEM *et alii*, 2006] ; NIEDHAMMER, CHASTANG *et alii*, 2008].

Suite au besoin de définir une méthodologie reconnue et validée pour identifier, quantifier et suivre les facteurs de RPS [NASSE et LEGERON, 2008], un collège d'expertise collective pour leur suivi statistique au travail a vu le jour [Collège d'expertise, 2011]. Présidé par l'Insee en la personne de Michel Gollac et réunissant des experts de plusieurs disciplines, ce collège a remis un rapport au ministre chargé du travail en avril 2011. Les RPS y sont 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* ». Ainsi, à partir notamment des approches de KARASEK et de SIEGRIST, ainsi que du passage en revue d'autres modèles ou théories (modèle de la justice organisationnelle, etc.), le collège d'expertise préconise de créer des indices d'exposition aux facteurs de RPS. La première possibilité consisterait à rechercher un indice unique facilitant la production d'un discours simple et où l'évaluation pour un salarié serait rapide. Néanmoins, cet indice déterminerait juste l'exposition aux facteurs de risque, mais ne permettrait pas de distinguer le ou les facteurs psychosociaux à traiter. Devant ces limites, la création de plusieurs indices synthétiques est importante, sans que son nombre ne soit trop grand, pour déterminer le type de risque le plus élevé pour le travailleur. Par conséquent, le collège d'expertise propose de travailler sur les six dimensions d'analyse suivantes : l'intensité du travail ; les exigences émotionnelles ; l'autonomie et les marges de manœuvre ; les rapports sociaux au travail ; les conflits de valeurs et sens du travail ; l'insécurité socio-économique ↘ **Encadré 1** p. 80.

Quant à la méthode employée pour créer ces indices, il y a clairement un avant et un après collège d'expertise dans les publications des études citées précédemment. En effet, pour évaluer ses dimensions, le modèle de KARASEK ne disposait que de 26 items avec une échelle de Likert. Des scores étaient créés en sommant les réponses de leurs groupes d'items respectifs, avec une pondération sur le score de la latitude décisionnelle. Un scoring était également réalisé dans le modèle de SIEGRIST. Depuis 2011, suite au rapport du collège d'expertise, le nombre d'items ayant augmenté dans les nouvelles enquêtes et avec des modalités variées, les méthodes statistiques ont évolué avec l'utilisation d'une analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM) sur les groupes d'items de chaque dimension [DAVIE, 2014].

Par ailleurs, l'enquête Conditions de travail de 2013 (CT 2013) a été désignée par le collège d'expertise pour permettre d'étudier les facteurs psychosociaux au travail en France [Collège d'expertise, 2011]. Créée depuis 1978 par la DARES, elle couvre l'ensemble de la population active occupée, salariée ou non. Elle est renouvelée tous les sept ans et permet de mesurer les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les travailleurs. En 2005, l'enquête a partiellement introduit des items du modèle de KARASEK. En revanche, l'édition de 2013 est

4. Surveillance médicale des risques professionnels.

5. Santé et itinéraire professionnel.

### LES SIX DIMENSIONS DE FACTEURS DE RPS DU COLLÈGE D'EXPERTISE

L'**intensité au travail** regroupe les facteurs de risque en lien avec un travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté de conciliation entre vie professionnelle et personnelle ou l'exigence de compétences élevées.

Les **exigences émotionnelles** sont liées à la nécessité de maîtriser ses émotions, notamment face à un public.

L'**autonomie et les marges de manœuvre** désignent la possibilité dans son travail, d'être acteur, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir.

Les **rapports sociaux au travail** traitent du relationnel entre le salarié et sa hiérarchie ou ses collègues, mais aussi de la reconnaissance de son travail.

Les **conflits de valeur et le sens du travail** désignent des situations où on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles.

L'**insécurité économique** inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail.

différente des précédentes. En effet, un auto-questionnaire s'appuyant sur le rapport du collège d'expertise est ajouté dans le volet « actifs occupés » pour mesurer les facteurs de RPS au travail. L'autre changement conséquent de la version CT 2013 est la surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), ainsi que la réalisation de l'enquête dans quatre départements d'outre-mer (hors Mayotte). Cette nouvelle version de l'enquête CT 2013 permet donc d'aborder les six dimensions de facteurs de RPS proposées par le Collège.

Ainsi, à partir du volet de l'enquête CT 2013 consacré aux actifs occupés, une étude exploratoire sur les items traitant des conditions de travail et des facteurs de RPS permet de les classer en fonction de leur corrélation et sans aucun *a priori*, pour ensuite créer des indices d'exposition aux facteurs de RPS. L'échantillon sélectionné se restreint aux enseignants et aux cadres afin de déterminer s'il existe une spécificité enseignante d'exposition aux facteurs psychosociaux ↘ **Encadré 2**.

**POPULATION DE L'ÉTUDE**

34 000 actifs de France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) ont répondu à l'enquête CT 2013, mais l'analyse ne concernera que 11 219 d'entre eux : les enseignants et les cadres et professions intermédiaires de la fonction publique ou d'entreprise. Les populations sont définies en fonction de l'activité professionnelle déclarée dans le questionnaire *via* la liste des catégories socio-professionnelles agrégées PCS 2003. On s'intéressera également aux cadres qui sont en contact avec un public (usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs, etc.), soit de vive voix en face à face, soit par téléphone, afin de les comparer avec les enseignants, à environnement de travail équivalent.

Les enseignants sont répartis dans le primaire, le secondaire et, dans une moindre mesure, dans le supérieur. 554 instituteurs ou professeurs des écoles représentent le premier degré d'enseignement. 904 professeurs représentent le second degré : professeurs agrégés ou certifiés ; professeurs d'enseignement général des collèges ou de lycée professionnel ; maîtres auxiliaires ; professeurs contractuels. Seulement 152 enseignants relèvent de corps de l'enseignement supérieur. Au total, l'échantillon dispose de 1 610 enseignants.

Les cadres de la fonction publique se scindent en deux groupes : ceux qui sont en contact avec un public et ceux qui ne le sont pas. Le premier groupe se compose principalement des professions de la santé

et du travail social telles que les infirmiers et assimilés, médecins, animateurs, éducateurs spécialisés ou assistants de service social,

ainsi que des surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement. Les personnels administratifs de catégorie A ou B des trois versants de la fonction publique (hors enseignement, patrimoine, impôts, trésor et douanes) se répartissent dans les deux groupes. Une part non négligeable de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens médicaux se trouve parmi les cadres sans contact avec un public. Au total, 4 290 cadres de la fonction publique sont représentés dans l'échantillon, dont 3 512 en contact avec un public.

Les cadres du secteur privé qui sont en contact avec un public sont notamment des infirmiers en soins généraux, des cadres et techniciens commerciaux et des agents de maîtrise des services juridiques ou du personnel, des animateurs, des éducateurs et des secrétaires. Ils représentent 4 012 répondants dans l'échantillon. Les 1 307 autres cadres du privé sont plutôt des ingénieurs, cadres et agents de maîtrise des services administratifs et financiers ou comptables d'entreprise.

Au total, sept groupes de population sont étudiés : les enseignants du premier degré, du second degré et du supérieur ; les cadres de la fonction publique en contact avec un public et les autres cadres de la fonction publique ; les cadres du privé en contact avec un public et les autres cadres du privé.

---

## MÉTHODOLOGIE – ANALYSE EN FACTEURS COMMUNS

### Choix des items et modifications préalables

À l'aide du rapport du collègue d'expertise et du guide méthodologique mis en place par la DGAFP<sup>6</sup> [Collège d'expertise, 2011 ; DGAFP, 2014], des items ont été sélectionnés pour pouvoir identifier les dimensions de facteurs de RPS. Quelques traitements ont été appliqués au préalable sur ces données pour pouvoir réaliser cette étude exploratoire.

Tout d'abord, la pondération de la population enseignante a été recalculée afin que les degrés scolaires soient représentatifs des données connues de l'Éducation nationale ↘ **Encadré 3**. Ensuite, pour exécuter une analyse de données exploratoire, les variables ne doivent pas avoir de valeurs manquantes. Aussi, et pour conserver tout l'échantillon, un traitement de la non-réponse par imputation a été réalisé. Cependant, certains items avaient des modalités « sans objet » ou « non concerné » pour lesquelles l'utilisation du redressement n'avait pas de sens. Ils ont été modifiés dans le sens d'une faible exposition de ce facteur psychosocial. Par exemple, l'item « On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive » avait les réponses possibles « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord » et « Non concerné ». Cette dernière a été modifiée en « Pas du tout d'accord » car si l'individu ne se sent pas concerné, cela suppose que le niveau de risque tend donc vers celui où on ne lui demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive. Par ailleurs, certaines questions étant déclinées en plusieurs items, ces derniers ont été calculés sous forme de score. Ainsi, les items sur les différents changements ayant fortement modifié l'environnement de travail de l'employé au cours des douze derniers mois sont représentés par le score sur le nombre de changements dans l'environnement de travail. Enfin, pour que toutes ces variables (items et scores) puissent être comparées entre elles, on en réordonne certaines en inversant leur échelle de valeurs. Par conséquent, plus le rang de la modalité est élevé, plus l'individu a une vision négative de son travail et plus il est exposé à un facteur de RPS.

Au total, la base de données est constituée de 98 variables qui vont servir à la création d'indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS.

### Création des indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS

Ce nombre de variables étant trop volumineux avec des informations redondantes, la première phase de cette étude consiste à les regrouper en fonction des corrélations entre elles pour créer des indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS. Une analyse en facteurs communs (AFC) est donc réalisée à partir de l'échantillon de 11 219 observations sur les 98 variables ↘ **Encadré 3**.

Cependant, 24 de ces variables ont été supprimées de l'analyse en raison d'une trop faible corrélation entre elles, car elles n'auraient pas pu contribuer à la réalisation d'un indice. Elles traitent principalement des thèmes tels que les agressions sexuelles subies, le manque d'utilisation de la formation et des compétences professionnelles dans le travail, les problèmes d'organisation, de soutien et coopération, ou l'insécurité financière liée à l'emploi. Ainsi, une

---

<sup>6</sup>. Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Elle dépend du ministère de la Décentralisation, de la Réforme de l'État et de la fonction publique.

fois ces variables supprimées de l'AFC, la structure factorielle à sept facteurs semble être la plus « propre » et la plus correcte pour correspondre aux données.

L'AFC à sept facteurs avec les 74 variables restantes donne une statistique de KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) totale de 0,92, ce qui signifie que l'adéquation de l'échantillon pour l'analyse est excellente. Ainsi, sept groupes de variables sont définis par les facteurs de l'AFC et représentent les sept dimensions de facteurs de RPS de notre échantillon ↘ **Tableau 1** p. 83. La méthode d'analyse en composantes principales (ACP) est utilisée ensuite pour réduire chaque groupe de variables en un indice synthétique, une fois les variables transformées en variables latentes quantitatives ↘ **Encadré 3**. Au final, à partir des coordonnées de la première composante principale de chaque ACP, sept indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS sont créés représentant l'évaluation statistique des sept dimensions. Une nouvelle ACP est réalisée sur ces indices préalablement standardisés. La première composante constitue l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS. Pour finir, cet indice est également centré-réduit.

### Encadré 3

#### ÉTAPES POUR LA CRÉATION D'INDICES SYNTHÉTIQUES ET DE L'INDICE GLOBAL D'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RPS

##### Méthode de repondération

La DARES a pondéré l'échantillon total afin que les répondants soient représentatifs de l'ensemble des actifs en emploi en France métropolitaine et dans les DOM (sauf Mayotte). Aussi, une repondération de l'échantillon des enseignants par degré d'enseignement scolaire est réalisée par calage sur marge avec la méthode exponentielle (*raking ratio*).

##### Traitement de la non-réponse partielle

Dans l'ensemble, même si la part des valeurs manquantes de chaque item ne dépasse pas 1 % de l'échantillon, elle peut atteindre 5 %.

Environ 20 % de l'échantillon possède au moins une valeur manquante parmi tous les items. Le traitement de non-réponse choisi est la méthode d'imputation à l'aide d'un modèle probit ordonné sur les données disponibles pour l'ensemble des répondants, à condition que les réponses de l'item à expliquer soient indépendantes du mécanisme de non-réponse observé sur cet item (*missing at random*).

Pour chaque item, les variables auxiliaires sélectionnées pour réaliser le modèle sont le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la perception de l'enquêté sur son salaire, l'appartenance au secteur privé ou public et, dans le cas du secteur privé, le nombre de salariés au sein de l'entreprise.

##### L'analyse en facteurs communs

Comme pour l'analyse en composantes principales (ACP), l'objectif de l'AFC consiste à résumer une grande part de l'information à l'aide d'un nombre plus réduit de variables latentes (ou facteurs) [KESKPAIK, 2011]. Mais elle se distingue en expliquant uniquement les variations communes des variables de départ, alors que l'ACP explique un maximum de la variance totale de l'ensemble des variables. Ici, on s'intéresse plus à la structure des données qu'à la variance « propre » de chaque variable. La méthode choisie sera l'AFC avec rotation oblique (promax) car, les variables étant corrélées entre elles, les facteurs le sont également et, de ce fait, sont non-orthogonaux (procédure PROC FACTOR sous le logiciel SAS avec les options METHOD = PRINCIPAL et PRIOR = SMC).

À chaque sortie SAS, plusieurs critères déterminent le niveau de corrélation de chaque variable avec les autres afin d'extraire celles qui sont faiblement corrélées : la matrice de corrélation, la statistique de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) et l'estimation des communautés initiales des variables. Ainsi, une variable est supprimée si elle n'a que des coefficients de corrélation inférieurs à 20 %. À noter que, quand deux variables sont fortement corrélées à plus de 90 %, elles donnent la même information. Une seule est alors conservée dans l'analyse en fonction du sens qu'elle apporte au facteur. De plus, la mesure de KMO est un test d'adéquation de la solution factorielle compris entre 0 et 1 et, si elle est élevée, alors il existe une solution factorielle statistiquement acceptable qui représente les relations entre la variable et les autres. Aussi, si la valeur de KMO d'une variable est inférieure à 0,5, alors sa solution factorielle n'est pas acceptable et elle est retirée de l'analyse. La procédure SAS fournit également une mesure de KMO totale indiquant un seuil de cohérence de l'ensemble des variables retenues pour réaliser une AFC. Enfin, l'estimation des communautés initiales mesure la part de variance de chaque variable pouvant être expliquée par les autres. Seules celles ayant une part supérieure ou égale à 18 % sont utilisées pour l'analyse. Il arrive cependant qu'une variable respecte le niveau de corrélation avec les autres, mais que, une fois l'AFC réalisée, ses coefficients de régression sont soit identiques, soit quasi-nuls dans chaque facteur de la structure factorielle. Dans le premier cas, il est difficile d'intégrer la variable à un seul facteur puisqu'elle est identiquement corrélée à tous. Dans le second cas, elle ne contribue à aucun facteur et est, de fait, inutile. Ces variables sont ainsi supprimées de l'analyse et on exécute de nouveau le programme avec les variables restantes.

On définit ensuite le nombre de facteurs optimal dans l'AFC. Le logiciel SAS propose le critère de proportion où 100 % de la variance est expliquée par les facteurs ce qui donne ici une extraction à 10 facteurs. Ce nombre de facteurs étant trop élevé, une explication de 90 % de la variance est privilégiée, ce qui permet une réduction à 7 facteurs. C'est également le nombre proposé par le critère de Kaiser où la valeur propre doit être supérieure à 1. Le *Scree test* de Cattell se fonde, quant à lui, sur l'observation du graphique des valeurs propres. Le nombre maximum de facteurs à retenir correspond à la plus forte augmentation de la courbure, soit un décrochage à 5, 7 et 8 facteurs. Ainsi, plusieurs modèles d'AFC sont réalisés avec une sélection de 5, 6, 7 ou 8 facteurs. En comparant ces analyses, l'AFC à 7 facteurs est celle qui permet de donner une meilleure interprétation des groupes de variables.

#### **Transformation des variables qualitatives en variables quantitatives**

Une ACP est exécutée sur chaque groupe de variables définis par l'AFC. Cependant, pour réaliser une ACP, les variables doivent être quantitatives. Les données étant qualitatives, il faut donc les convertir. Au lieu de convertir en quantitatif le rang de classement des modalités de chaque variable, on crée une variable latente qui mesure l'adhésion ou la satisfaction de l'item plus finement. Par exemple, pour la variable « Je travaille sous pression », les réponses possibles sont « Jamais », « Parfois », « Souvent » ou « Toujours ». Tous les individus ayant répondu « Souvent » n'ont pas nécessairement la même propension à travailler souvent sous pression. Néanmoins, ils sont en dessous du seuil « Toujours » et au-dessus de celui de « Parfois ». Aussi, au lieu de n'avoir qu'une variable avec des valeurs entières codées de 1 à 4, on fait une simulation de ces valeurs. On obtient ainsi une variable quantitative continue [AFSA, 2014].



📄 **Tableau 1 Structure factorielle de l'AFc à sept facteurs avec rotation** — coefficients de régression normalisés correspondant à la contribution des variables à chacun des facteurs

Intitulé des variables	Contribution au facteur
<b>Facteur 1 : Intensité et complexité du travail</b>	
Je dois penser à trop de choses à la fois.	0,74155
Je travaille sous pression.	0,73588
On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.	0,70351
Êtes-vous obligé de vous dépêcher ?	0,66833
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.	0,64786
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ?	0,62508
Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas.	0,51718
Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue et, si oui, quelle est sa conséquence sur votre travail ?	0,45078
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés.	0,42449
J'ai le sentiment d'être dépassé par les changements trop rapides.	0,38969
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs (ou des collègues) en nombre suffisant ?	0,34660
En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?	0,29392
J'ai le sentiment d'être exploité.	0,29355
Devez-vous atteindre des objectifs chiffrés précis et, si oui, avez-vous du mal à les atteindre ?	0,28310
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller (de) travailler tout en pensant que vous auriez dû rester à la maison (n'auriez pas dû) parce que vous étiez malade ?	0,24093
Score sur le nombre de contraintes de rythmes subies <sup>1</sup>	0,23548
<b>Facteur 2 : Manque d'intérêt du travail</b>	
J'ai l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres.	0,62944
J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent.	0,60022
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation.	0,57797
J'ai la fierté du travail bien fait.	0,52438
J'éprouve de l'ennui.	0,51611
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.	0,48006
Votre travail implique-t-il des tâches monotones ?	0,39406
Votre travail vous permet-il d'apprendre des choses nouvelles ?	0,33525
Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux.	0,29896
Je dois faire des choses que je désapprouve.	0,23151
<b>Facteur 3 : Comportements hostiles</b>	
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous ridiculiser en public.	0,68468
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous faire des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moquer de vous.	0,61068
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Critiquer injustement votre travail.	0,60172
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous dire des choses obscènes ou dégradantes.	0,57476
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous empêcher de vous exprimer.	0,55832
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Saboter votre travail, vous empêcher de travailler correctement.	0,54321
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Laisser entendre que vous êtes mentalement dérangé.	0,51856
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous ignorer, faire comme si vous n'étiez pas là.	0,50809
Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ?	0,46686
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous charger de tâches inutiles ou dégradantes.	0,43997

Intitulé des variables	Contribution au facteur
<b>Facteur 4 : Manque de soutien hiérarchique</b>	
Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien.	0,60751
Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien.	0,49641
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par vos supérieurs hiérarchiques ?	0,48117
Mon supérieur prête attention à ce que je dis.	0,48020
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres.	0,44644
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés ?	0,43781
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un matériel suffisant et adapté ?	0,41719
Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ?	0,40757
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail.	0,38762
En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ?	0,36775
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	0,34807
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général une formation continue suffisante et adaptée ?	0,32940
Avez-vous reçu une information suffisante et adaptée ou avez-vous été consulté au moment où votre environnement de travail a été fortement modifié au cours des 12 derniers mois ?	0,28658
Compte tenu du travail que vous réalisez, diriez-vous que vous êtes bien payé ou non ?	0,25770
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des informations claires et suffisantes ?	0,25537
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos supérieurs hiérarchiques sur la façon de bien faire votre travail et, si oui, pouvez-vous en discuter avec eux ?	0,21544
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ?	0,2002
Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?	0,17017
<b>Facteur 5 : Exigences émotionnelles</b>	
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec le public ?	0,82058
Êtes-vous en contact direct avec le public, de vive voix en face à face ou par téléphone ?	0,72818
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse ?	0,43442
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à devoir calmer des gens ?	0,43211
Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part du public ?	0,42991
Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail, pour ma sécurité ou celle des autres.	0,29786
Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur.	0,20508
<b>Facteur 6 : Tension dans l'encadrement de personnel</b>	
Vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés (hors apprentis ou stagiaires) et vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec eux ?	0,81609
Dans votre emploi principal, vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés ?	0,79567
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ?	0,30136
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos collègues sur la façon de bien faire votre travail et, si oui, pouvez-vous en discuter avec eux ?	0,2271
<b>Facteur 7 : Manque de soutien des collègues</b>	
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par les autres personnes avec qui vous travaillez habituellement ?	0,49468
J'ai l'impression de faire partie d'une équipe.	0,37307
Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien.	0,36506
Travaillez-vous seul ?	0,35522
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par d'autres personnes de l'établissement ?	0,31072
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.	0,25699
En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ?	0,25488

Intitulé des variables	Contribution au facteur
Score sur le nombre de conséquences d'une erreur dans le travail <sup>2</sup>	- 0,23207
Score sur le nombre de changements dans l'environnement de travail <sup>3</sup>	- 0,25776

**Note :** les modalités des variables ont été réordonnées de telle sorte que la modalité la plus élevée correspond à la vision la plus négative qu'un individu a de son travail (pour plus de détails, voir les statistiques descriptives en annexes).

**Lecture :** le premier facteur de l'AFC sur la dimension de l'intensité du travail est corrélé à 73,6 % avec la variable « Je travaille sous pression ». Pour chaque facteur, on ne représente que les valeurs des variables contribuant le plus à ce facteur.

**1.** Votre rythme de travail vous est-il imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues / des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus / une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate / les contrôles ou surveillance permanents ou au moins quotidiens exercés par la hiérarchie / un contrôle ou un suivi informatisé ?

**2.** Une erreur dans votre travail peut-elle entraîner des conséquences graves sur la qualité du service / avec des coûts financiers importants à votre administration / sur votre sécurité ou celle d'autres / avec des sanctions à votre égard ?

**3.** Au cours des douze derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de votre poste ou de fonction / dans les techniques utilisées / de l'organisation du travail / par une restructuration ou un déménagement de l'établissement / par un plan de licenciements / par un changement dans l'équipe de direction ou par une autre raison ?

**Champ :** France métropolitaine + DOM hors Mayotte.

**Source :** enquête CT 2013, Dares, DGAFP, DREES, Insee ; traitement MENESR-DEPP.

## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

### Représentation des sept dimensions de facteurs de RPS

À partir de la structure factorielle de l'AFC, sept groupes de variables sont définis, permettant de créer sept indices d'exposition aux facteurs de RPS. Ces derniers représentent chacun une dimension de facteurs de RPS ↘ **Tableau 1.**

Le premier indice représente la dimension de l'intensité et la complexité du travail pour le salarié et est essentiellement composé des variables issues de la dimension de Gollac<sup>7</sup> sur l'intensité du travail. Il est principalement corrélé avec les variables traitant de la contrainte de temps au travail, comme être obligé de se dépêcher. Cette contrainte est rattachée à un rythme soutenu, à une quantité de travail imposée et à des moyens insuffisants pour bien travailler. De plus, ces variables sont en lien avec celles faisant référence au sentiment d'être sous pression ou dépassé par les changements trop rapides. Dans une moindre mesure, cet indice est aussi corrélé avec les variables représentant le débordement travail sur la sphère privée comme, par exemple, continuer à penser à son travail même quand on n'y est pas, ou aller travailler au lieu de rester à la maison parce qu'on était malade.

Le second indice représente la dimension du manque d'intérêt porté au travail. Il est composé de variables issues des dimensions de Gollac sur les conflits de valeur, le sens du travail et sur l'autonomie et les marges de manœuvre. Le thème se reflète surtout à travers des variables abordant le manque d'utilité ou de plaisir du métier, l'ennui et l'absence de fierté de son travail ou de l'entreprise/l'organisme. Ce désintérêt est aussi corrélé avec le fait d'avoir un travail monotone, sans possibilité d'autonomie et sans pouvoir développer ses propres compétences professionnelles.

Toutes les variables du troisième indice sont incluses dans la dimension de Gollac sur les rapports sociaux au travail et font référence à toutes formes de comportements hostiles que peuvent subir les employés dans leur environnement de travail tels que l'humiliation en public ou les agressions physique ou verbale.

<sup>7</sup>. Les dimensions de Gollac représentent ici les dimensions définies dans le rapport du collègue d'expertise.

Le quatrième indice correspond à la dimension liée au manque de soutien hiérarchique et, plus généralement, aux rapports sociaux que le salarié entretient avec son supérieur. Les variables traitent de l'absence d'implication et d'encadrement de ce dernier dans le travail du salarié, comme, par exemple, ne pas l'aider dans ses tâches ou lors d'un travail délicat. Cet indice est également construit avec les variables représentant le manque de reconnaissance du travail de l'employé, via les perspectives de promotion, de formation et les moyens mis à disposition dans l'entreprise/l'organisme. En d'autres termes, le manque de soutien de la hiérarchie se manifesterait par une absence de responsabilité de celle-ci dans le travail du salarié et agirait négativement dans son évolution professionnelle.

Toutes les variables associées au cinquième indice sont incluses dans la dimension de Gollac sur les exigences émotionnelles. Elles font référence à l'attitude qu'il faut adopter dans l'environnement de travail pour éviter de montrer ses émotions ou les maîtriser, notamment quand l'employé se retrouve face à un public. Le salarié serait ainsi confronté à des situations de tension, de détresse et d'agression verbale où il serait amené à devoir calmer des personnes.

Le sixième indice est surtout réalisé avec des variables issues de la dimension de Gollac sur les rapports sociaux au travail et traite de la relation avec les collègues qu'on encadre et des tensions qui peuvent apparaître avec eux.

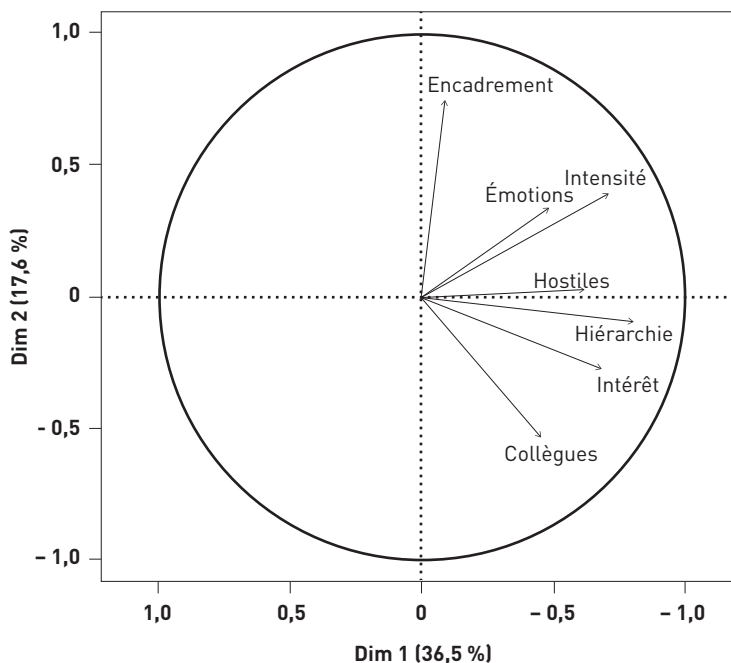
Le septième indice désigne également les rapports sociaux avec les collègues, mais sans encadrement de la part du salarié. Ces rapports sont aussi bien représentés par un manque de soutien entre collègues que par une absence de relations avec eux comme, par exemple, avoir le sentiment de ne pas faire partie d'une équipe ou déclarer travailler seul. Par ailleurs, les scores sur le nombre de conséquences d'une erreur dans le travail et sur les forts changements qui ont lieu dans l'environnement du salarié sont corrélés négativement avec les autres variables traitant des rapports sociaux avec les collègues. Ce qui signifie que, plus les conséquences graves suite à une erreur de travail sont nombreuses pour le salarié, plus il a de contact avec ses collègues. Il en est de même en cas d'un nombre important de forts changements organisationnels. Les tensions liées à des perturbations au sein de l'entreprise/l'organisme ou les conséquences d'une faute dans son travail se feraient donc plus ressentir si le salarié a des relations avec ses collègues et ne travaille pas seul. Ce résultat est néanmoins à relativiser puisque les coefficients de ces deux variables sont faibles et contribuent donc peu dans la construction de cet indice.

Dans l'ensemble, si on retrouve certaines dimensions de Gollac parmi ces sept dimensions de facteurs de RPS, cette analyse *a posteriori* en crée de nouvelles en répartissant notamment la dimension de Gollac sur les rapports sociaux.

### Création de l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS

Le premier axe de l'ACP réalisée sur les sept indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS explique 36,5 % de l'inertie totale ↘ **Figure 1**. Le plan factoriel indique que la direction d'inertie sur cet axe est portée par tous les indices, avec une très faible contribution du sixième indice sur les tensions liées à l'encadrement du personnel. Cela peut s'expliquer par le fait que cette dimension concernerait certaines populations de l'échantillon, mais pas l'ensemble. On peut alors se poser la question quant à l'introduction de cet indice dans l'ACP. Cependant, puisqu'on cherche à créer un indice global pour l'ensemble de l'échantillon étudié, on décide de conserver cette dimension.

↘ **Figure 1** Premier plan factoriel de l'ACP sur les sept indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS



**Note de lecture :** le premier axe est représenté en abscisse et contribue à 36,5 % de l'inertie totale. Plus un indice tend vers 1 (resp. - 1), plus il contribue positivement (resp. négativement) à la construction de l'axe.

**Champ :** France métropolitaine + DOM hors Mayotte.

**Source :** enquête CT 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee ; traitement MENESR-DEPP.

## COMPARAISON ENTRE LES POPULATIONS

### Caractéristiques des populations sur les indices synthétiques et l'indice global

Sur chaque indice d'exposition aux facteurs de RPS, des statistiques descriptives sont réalisées sur les variables ayant contribué à sa construction (**Annexes** p. 105 à 112) en fonction des sept populations étudiées ↘ **Encadré 2** p. 81. Celles-ci présentent la part de population concernée par les modalités représentant la vision la plus négative de l'item. Ensuite, on représente la valeur moyenne et la dispersion de l'indice pour chaque population et en fonction du sexe, de l'âge et de l'ancienneté (au sein de l'entreprise ou de la fonction publique) déclarés dans l'enquête. À noter que même si les résultats des enseignants du supérieur figurent dans les graphiques, ils ne sont pas commentés (sauf exception), à cause de leur faible effectif (152 individus). Ils ne sont représentés qu'à titre informatif.

### Intensité et complexité du travail

Sur l'indice traitant de l'intensité et de la complexité du travail, ce sont les enseignants du premier degré qui déclarent le plus subir de contraintes de temps et de pressions dans leur métier par rapport aux autres populations ↘ **Annexe 1**. Les cadres en contact avec un public

sont les plus concernés par le manque d'organisation, en particulier dans la fonction publique, à l'inverse des enseignants du second degré.

De fait, en moyenne, les enseignants du premier degré sont, de loin, les plus exposés à l'intensité et à la complexité du travail, suivis par les cadres en contact avec un public ↘ **Figure 2**. Les moins exposés sont les enseignants du second degré et les cadres sans contact avec un public. Dans l'ensemble, les femmes ressentent en moyenne plus la pression de leur métier. Il en est de même pour les salariés de 30-39 ans. À noter que les enseignants de moins de 30 ans dans le premier degré ressentent une plus forte intensité et complexité de leur métier que ceux du second degré.

### **Manque d'intérêt du travail**

S'agissant du manque d'intérêt du travail effectué, les enseignants du premier degré se démarquent de nouveau par rapport aux cadres, du privé notamment ↘ **Annexe 2** p. 106. En effet, ils sont plus nombreux à exprimer le plaisir, la fierté et l'utilité de leur métier. Quant aux enseignants du second degré, leur part est plus proche de celui des cadres. En revanche, la part des enseignants, hormis ceux du supérieur, qui déclarent ne pas être fiers du travail bien fait ou ne pas avoir l'occasion de développer leurs compétences professionnelles est plus importante que celle des cadres.

Dans l'ensemble, l'indice mesurant l'exposition au manque d'intérêt du travail est en moyenne très proche d'une population à une autre, même si les enseignants du premier degré et les cadres de la fonction publique en contact avec un public sont moins exposés à ce facteur de RPS ↘ **Figure 3**. Ce sont surtout les enseignants du supérieur qui se démarquent avec un indice moyen très faible, déclarant un fort intérêt de leur métier. L'effet sexe est uniquement perçu chez les cadres du privé. En effet, les cadres femmes semblent être moins satisfaites de leur travail que les cadres hommes. Dans l'ensemble, les moins de 30 ans ou avec une expérience de moins de 5 ans sont en moyenne les plus motivés par leur métier, mais les enseignants et les cadres se différencient par la suite. Si l'intérêt des premiers s'atténue avec l'âge, celui des seconds devient moindre entre 30 ans et 39 ans, mais la motivation reprend à la fin de leur carrière, en particulier les cadres de la fonction publique en contact avec un public.

### **Comportements hostiles subis**

Dans l'ensemble, peu d'enseignants et de cadres disent avoir subi de situations difficiles sur leur lieu de travail, dans sa forme la plus extrême ↘ **Annexe 3**. Les cadres en contact avec un public et les enseignants du second degré ont les pourcentages les plus élevés, tandis que les enseignants du premier degré semblent plus épargnés.

Les cadres en contact avec un public ont effectivement l'indice moyen d'exposition le plus élevé et subissent plus de comportements hostiles sur leur lieu de travail, en particulier les femmes ↘ **Figure 4**. Chez les enseignants, l'indice moyen du second degré est supérieur à celui du premier degré, même si l'écart est faible. L'âge et l'ancienneté ont peu d'influence sur l'indice, même s'il y a un pic chez les salariés de 30-39 ans.

### **Manque de soutien hiérarchique**

Ce sont surtout les enseignants qui déclarent manquer de soutien de leur hiérarchie et de moyens nécessaires pour bien faire leur travail, tant au niveau du matériel que de la formation ↘ **Annexe 4** p. 108. En effet, plus de 30 % des enseignants du premier degré et du second

degré ne sont pas ou peu d'accord avec l'item « les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien », alors que les cadres représentent moins de 23 %.

L'indice moyen d'exposition au manque de soutien hiérarchique est le plus élevé chez les enseignants, hormis ceux du supérieur, surtout pour le premier degré ↘ **Figure 5**. Les tensions avec la hiérarchie se font plus ressentir pour eux. Il en est de même pour les femmes. Quelle que soit la population, les jeunes de moins de 30 ans se sentent, en moyenne, plus soutenus que les autres.

### Exigences émotionnelles

Tous les métiers en contact avec un public déclarent ressentir des tensions avec leur public ↘ **Annexe 5** p. 109. De fait, ils ont un indice moyen d'exposition de ce facteur de RPS très élevé et doivent maîtriser leurs émotions ↘ **Figure 6**. Les femmes y sont plus exposées que les hommes, quelle que soit la population, et il n'y a pas d'effet âge ou ancienneté.

### Tensions dans l'encadrement de personnel

Les enseignants sont rarement amenés à superviser d'autres collègues et ils déclarent donc subir moins de tensions liées à l'encadrement de personnel que les cadres ↘ **Annexe 6** p. 110.

Ainsi, l'indice moyen d'exposition à ce facteur de RPS est très faible chez les enseignants par rapport aux cadres ↘ **Figure 7** p. 111. Contrairement aux autres indices, les hommes sont en moyenne plus exposés aux tensions liées à l'encadrement de personnel que les femmes. Ceci s'explique par un nombre plus important d'hommes que de femmes dans des postes à responsabilité. De même, les plus jeunes, probablement moins concernés par ces postes, seraient moins exposés à ce facteur de RPS avec l'indice moyen le plus faible.

### Manque de soutien entre collègues

La part des enseignants est plus élevée sur les variables traitant d'un manque de relationnel avec leurs collègues que celle des cadres, notamment ceux du second degré ↘ **Annexe 7** p. 97. D'autant plus que 73 % et 83,5 % des enseignants du premier et du second degré déclarent travailler seul, alors que les cadres sont moins de 55 %.

Aussi, tout comme pour le manque de soutien hiérarchique, les enseignants sont en moyenne plus exposés au manque de soutien de la part de leurs collègues que les cadres ↘ **Figure 8** p. 98. Les femmes ont un indice moyen de ce facteur de RPS plus fort dans le privé. À noter que l'ambiance et le relationnel entre collègues tend à se dégrader avec l'âge, notamment pour les enseignants du premier degré.

### Indice global d'exposition aux facteurs de RPS

L'indice global d'exposition aux facteurs de RPS indique que les enseignants, hormis ceux du supérieur, ont une exposition moyenne significativement plus élevée que les autres populations, surtout dans le premier degré ↘ **Figure 9** p. 99. Ils sont suivis par les cadres en contact avec un public. À l'inverse, les enseignants du supérieur, ainsi que les cadres sans contact avec un public ont, en moyenne, moins de tensions dans leur environnement de travail. Les femmes sont les plus exposées, quel que soit leur groupe de métiers, et les plus jeunes semblent préservés.

**Note de lecture figures 2 à 9 :** l'indice moyen d'exposition aux facteurs de RPS sur l'intensité et la complexité du travail des enseignants du premier degré est de 0,009 avec une variation de plus ou moins 0,001.

**Champ figures 2 à 9 :** France métropolitaine + DOM (hors Mayotte).

**Sources figures 2 à 9 :** enquête CT 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee ; traitement : MENESR-DEPP.

📄 **Figure 2** Moyenne et erreur-type de l'indice sur l'intensité et la complexité du travail

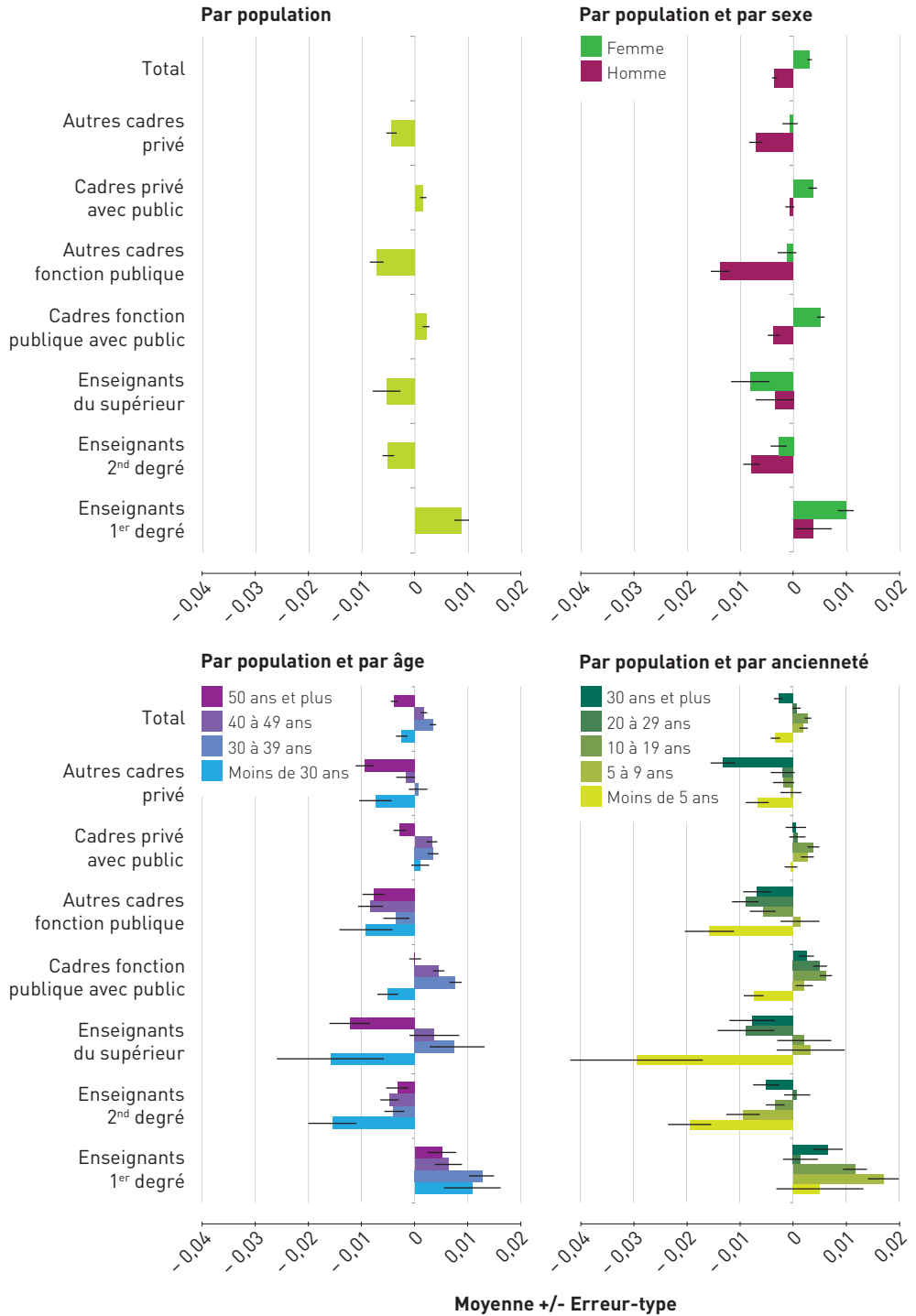
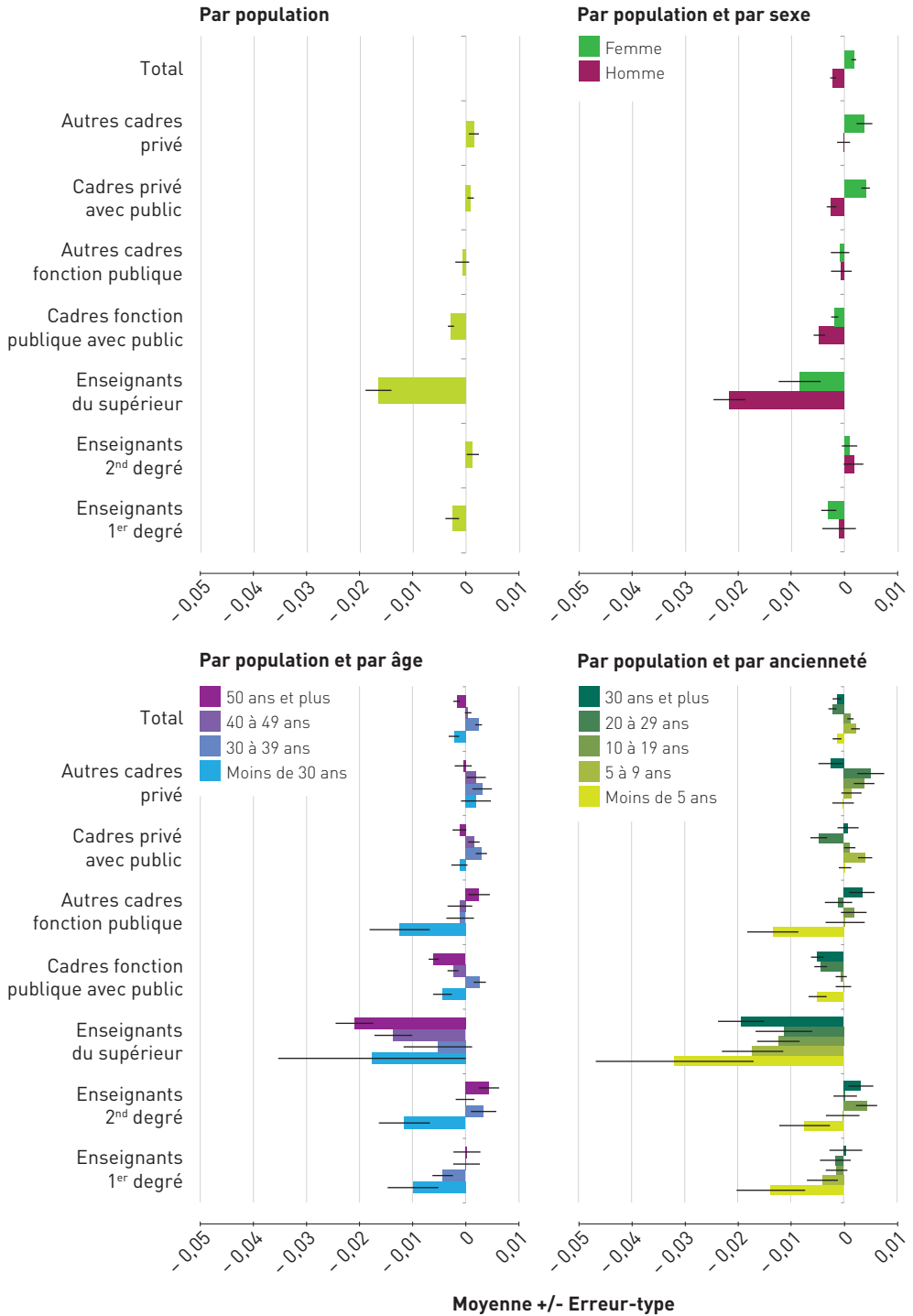




Figure 3 Moyenne et erreur-type de l'indice sur le manque d'intérêt du travail



📉 **Figure 4** Moyenne et erreur-type de l'indice sur les comportements hostiles subis dans le travail

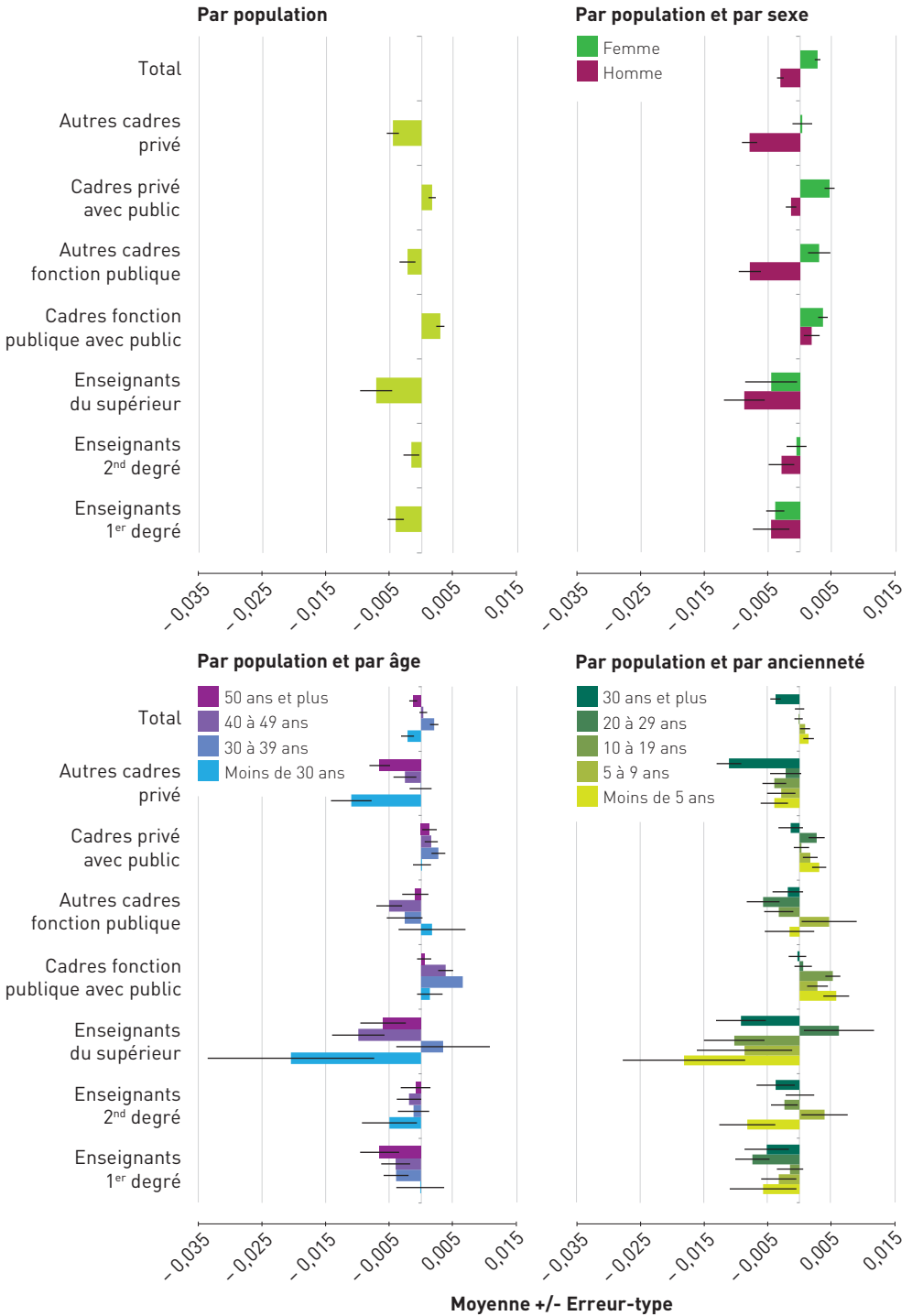
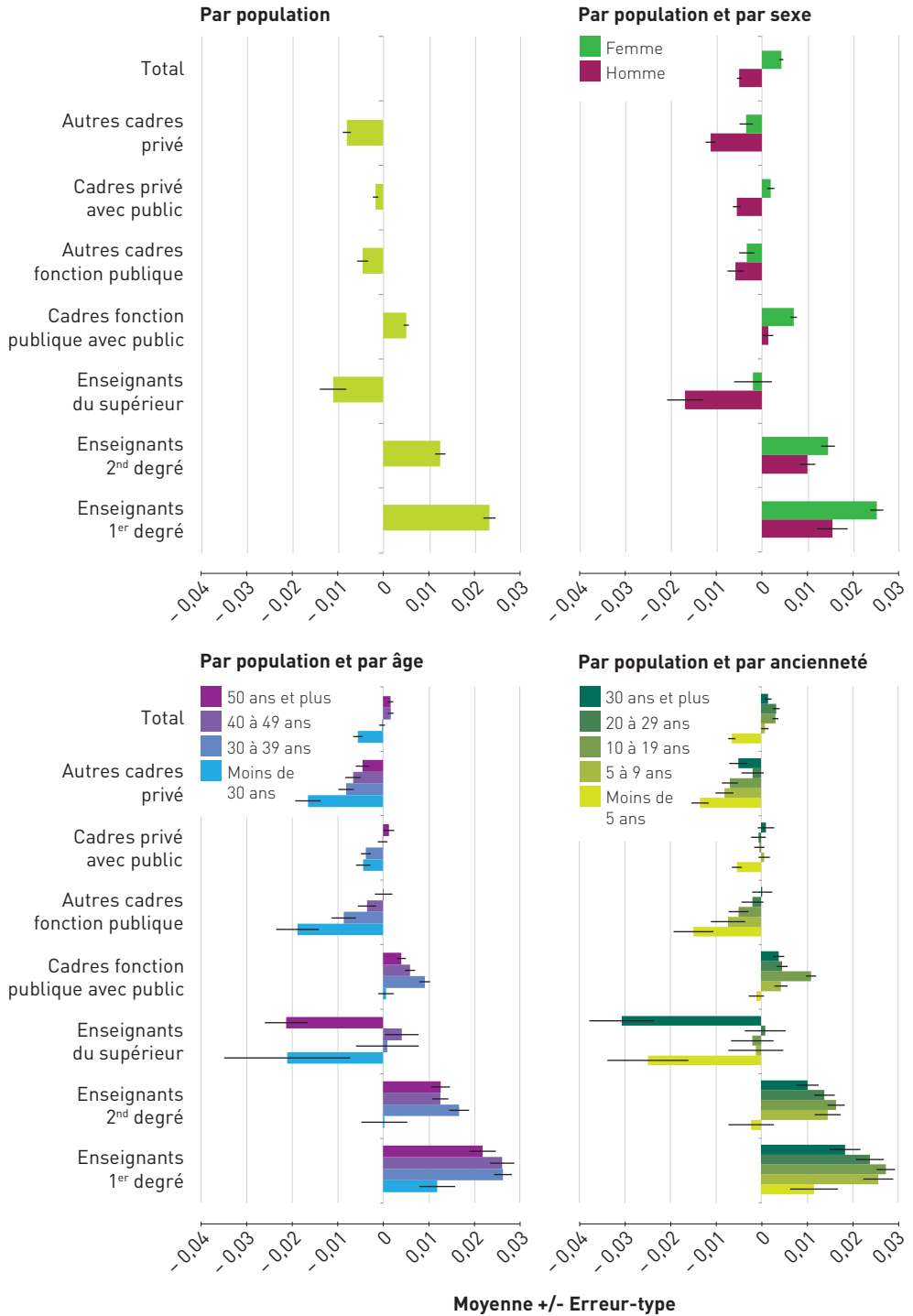


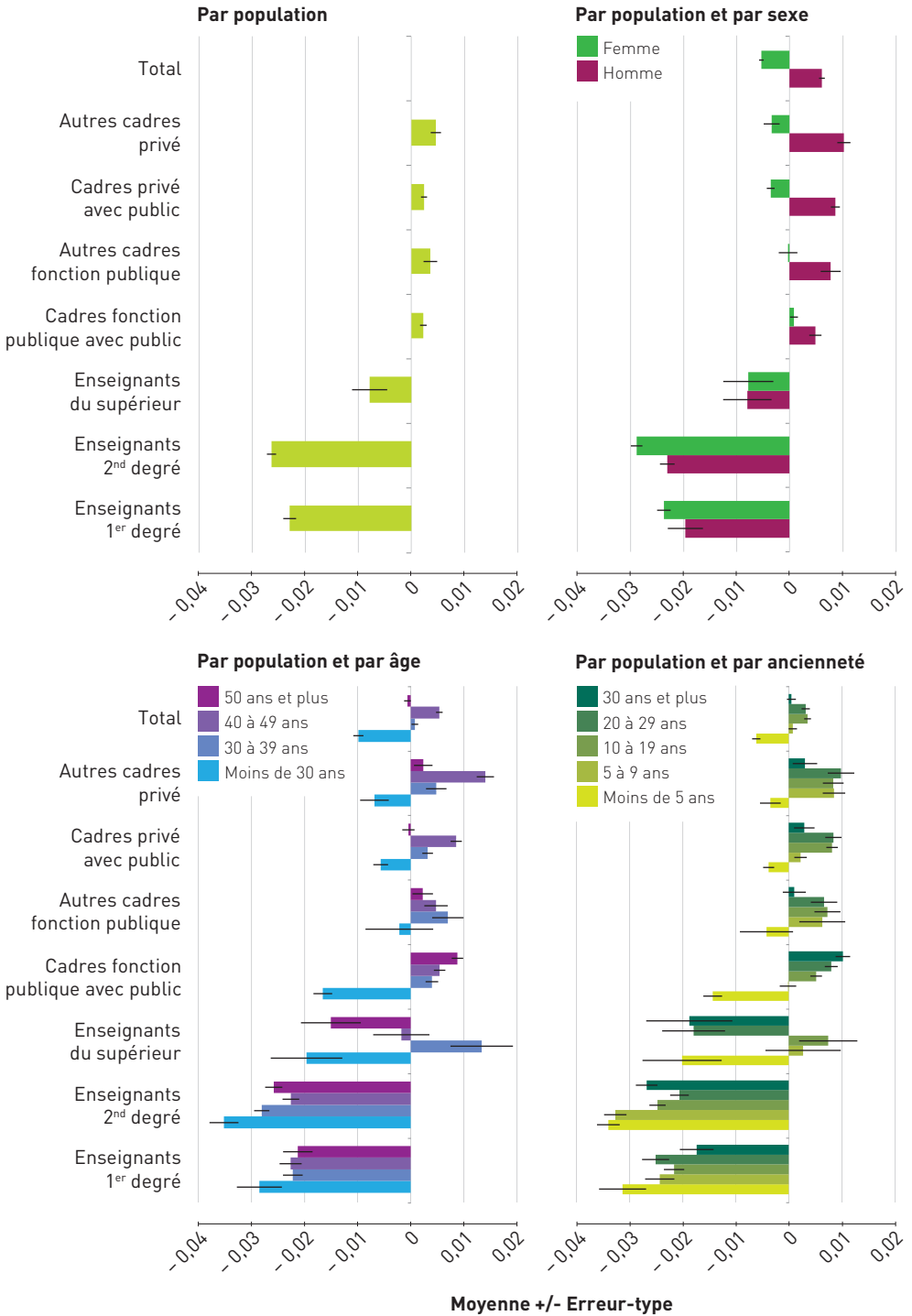
Figure 5 Moyenne et erreur-type de l'indice sur le manque de soutien hiérarchique



📉 **Figure 6** Moyenne et erreur-type de l'indice sur les exigences émotionnelles



Figure 7 Moyenne et erreur-type de l'indice sur les tensions dans l'encadrement de personnel



📌 **Figure 8** Moyenne et erreur-type de l'indice sur le manque de soutien entre collègues

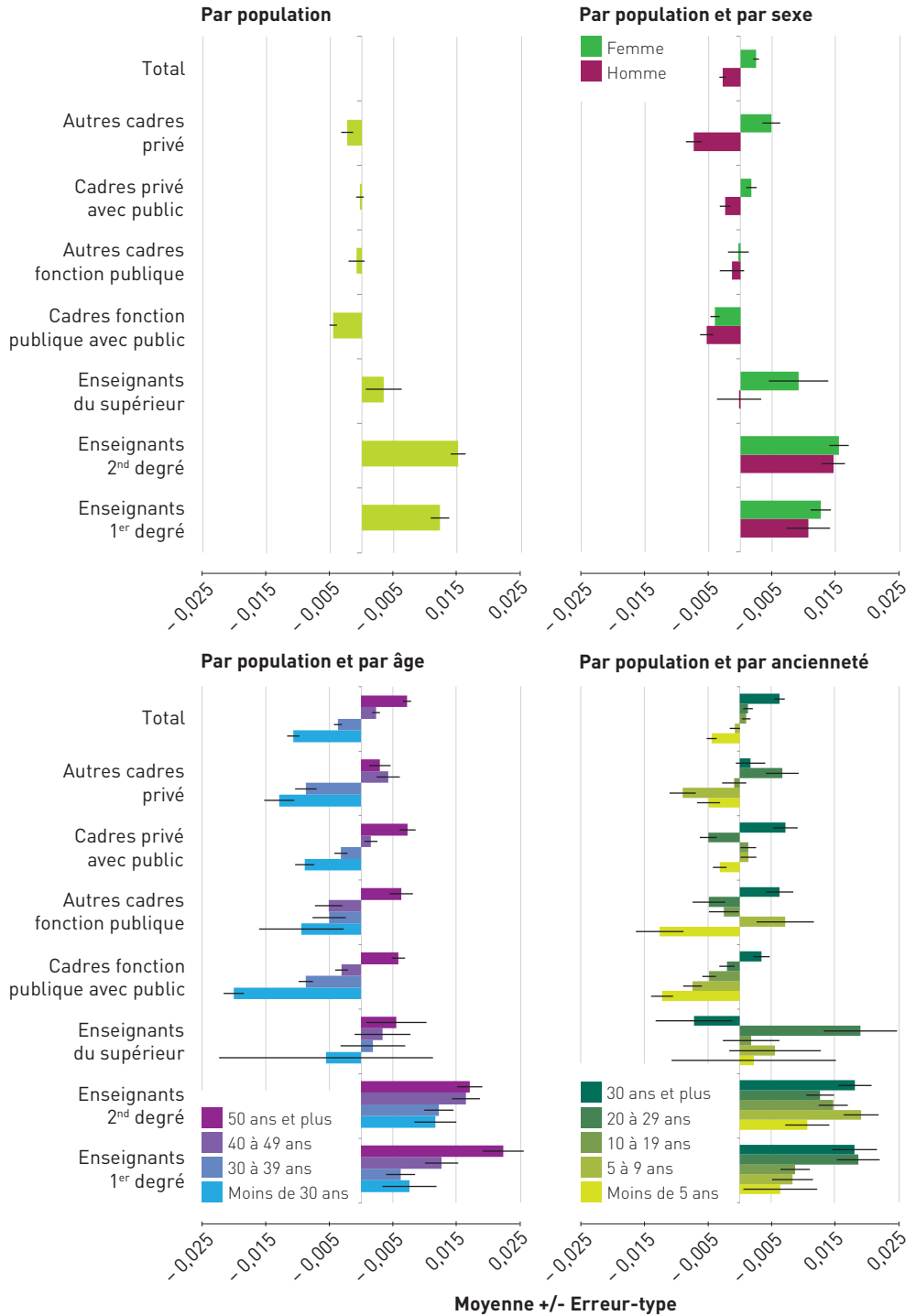
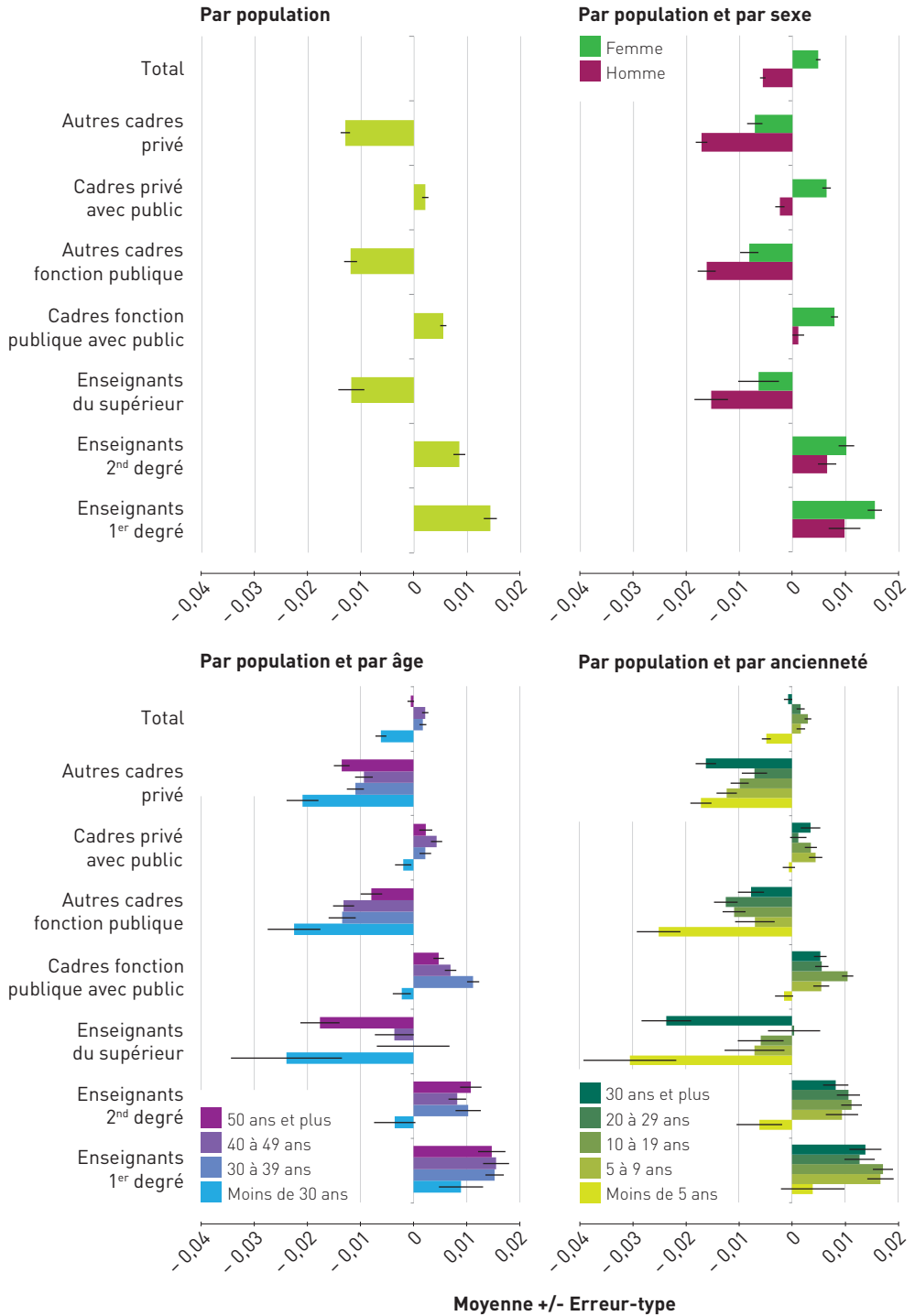


Figure 9 Moyenne et erreur-type de l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS



Au vu de ces résultats, les enseignants du premier et du second degrés, se détachent clairement des enseignants du supérieur et des cadres, même ceux en contact avec un public, dans les sept indices d'exposition aux facteurs de RPS. En les comparant avec les métiers en contact avec un public, ils subissent moins de risques d'agressions verbales ou physiques au travail pour un niveau d'exigences émotionnelles équivalent. Ceci peut s'expliquer par la différence du public concerné dans les métiers où les enseignants sont surtout confrontés à des enfants et adolescents, alors que les cadres des milieux hospitaliers, sociaux ou commerciaux (pour le privé) côtoient principalement des adultes. Parmi les enseignants, le premier degré ressent plus de tensions psychosociales dans son métier, notamment au niveau de l'intensité, de la complexité du travail et du manque de soutien hiérarchique. De plus, les enseignants de moins de 30 ans ont généralement les indices moyens les plus faibles de l'échantillon. Ils seraient alors moins exposés à ces facteurs de RPS que les plus de 30 ans ou les plus expérimentés. Ils semblent donc être mieux protégés des facteurs de RPS dans leur environnement professionnel, mais ces résultats peuvent cacher le fait qu'ils aient été moins confrontés aux difficultés de leur métier dans sa durée.

---

## CONCLUSION / PERSPECTIVES

Sur les populations étudiées, l'AFC a ainsi permis de définir sept dimensions de facteurs de RPS au travail sur les thèmes de l'intensité et de la complexité, du manque d'intérêt, des comportements hostiles, du manque de soutien hiérarchique d'un côté, et des collègues de l'autre, des exigences émotionnelles et des tensions liées à l'encadrement de personnel. Si on retrouve deux dimensions définies par le collège d'expertise, intensité du travail et exigences émotionnelles, celle de l'autonomie et marges de manœuvre se regroupe avec le conflit de valeurs et le sens du travail, tandis que les rapports sociaux sont détaillés en quatre dimensions. Cette méthode, sans classement *a priori* des items, permet de mieux cibler les dimensions de facteurs de RPS réelles pour une population donnée et sur lesquelles on peut faire une évaluation et un plan de prévention.

L'étude des sept indices synthétiques d'exposition aux facteurs de RPS créés permet de mieux comprendre les spécificités de chaque population. Aussi bien dans le secteur de l'enseignement que chez les cadres en contact avec un public – la majorité étant représentée par le secteur hospitalier –, on retrouve sensiblement les mêmes résultats que la DGAFP [DGAFP, 2014] : fortes exigences émotionnelles des métiers de l'éducation et des soins et manque de reconnaissance dans le travail des métiers de l'éducation. Cette dernière difficulté fait partie de la dimension sur le manque de soutien hiérarchique qui se révèle particulièrement problématique pour les enseignants. Mais cette étude distingue les deux degrés d'enseignement, faisant apparaître que c'est le premier degré qui souffre le plus des facteurs de RPS. En effet, ils ressentent davantage l'intensité et la pression qui sont liées à leur travail, pour peu de relationnel avec leur hiérarchie ou leurs collègues. Il en est de même pour leurs collègues du second degré, mais avec moins de pression dans le travail et un peu plus de soutien hiérarchique, même s'il est loin de celui dont peuvent bénéficier les cadres de la fonction publique et du privé. Ce constat rejoint l'idée qu'enseigner tend vers un métier solitaire où le rapport social est peu sollicité en dehors des élèves, même sur le plan du partage et de la transmission de son expérience. C'est une des spécificités des enseignants



de collègues français, au regard des expériences étrangères dans l'enquête TALIS [CHESNE, Do *et alii*, 2014]. Comme dans d'autres études, on retrouve que, quel que soit leur métier, les femmes sont plus exposées aux facteurs de RPS que les hommes, sauf pour encadrer du personnel [BOUFFARTIGUE et BOUTEILLER, 2014].

Si l'indice global représente également une surexposition des enseignants, hors supérieur, aux facteurs de RPS, sa construction est à relativiser quant à la population qu'on veut étudier. En effet, avec plusieurs populations dans l'échantillon, certaines dimensions de facteurs de RPS n'étaient pas pertinentes pour les enseignants et seraient donc inutiles dans la construction d'un indice global sur les enseignants uniquement. Néanmoins, cet indice est très corrélé avec les données sur la santé des salariés ↘ **Encadré 4**. Une forte exposition aux facteurs de RPS est associée à des problèmes de santé et à un mal-être dans la vie personnelle plus importants, comme l'atteste la littérature épidémiologique recensée dans le rapport du collège d'expertise [Collège d'expertise, 2011]. Cependant, même si la corrélation va dans le sens attendu, l'impact des facteurs de RPS sur la santé ne peut pas être vérifié dans cette étude.

Enfin, l'hétérogénéité de l'exposition enseignante, vue ici au travers de l'appartenance aux corps du premier et du second degrés respectivement, mérite d'être approfondie, du point de vue notamment des caractéristiques de l'établissement d'exercice. Ce sera l'enjeu d'une prochaine étude.

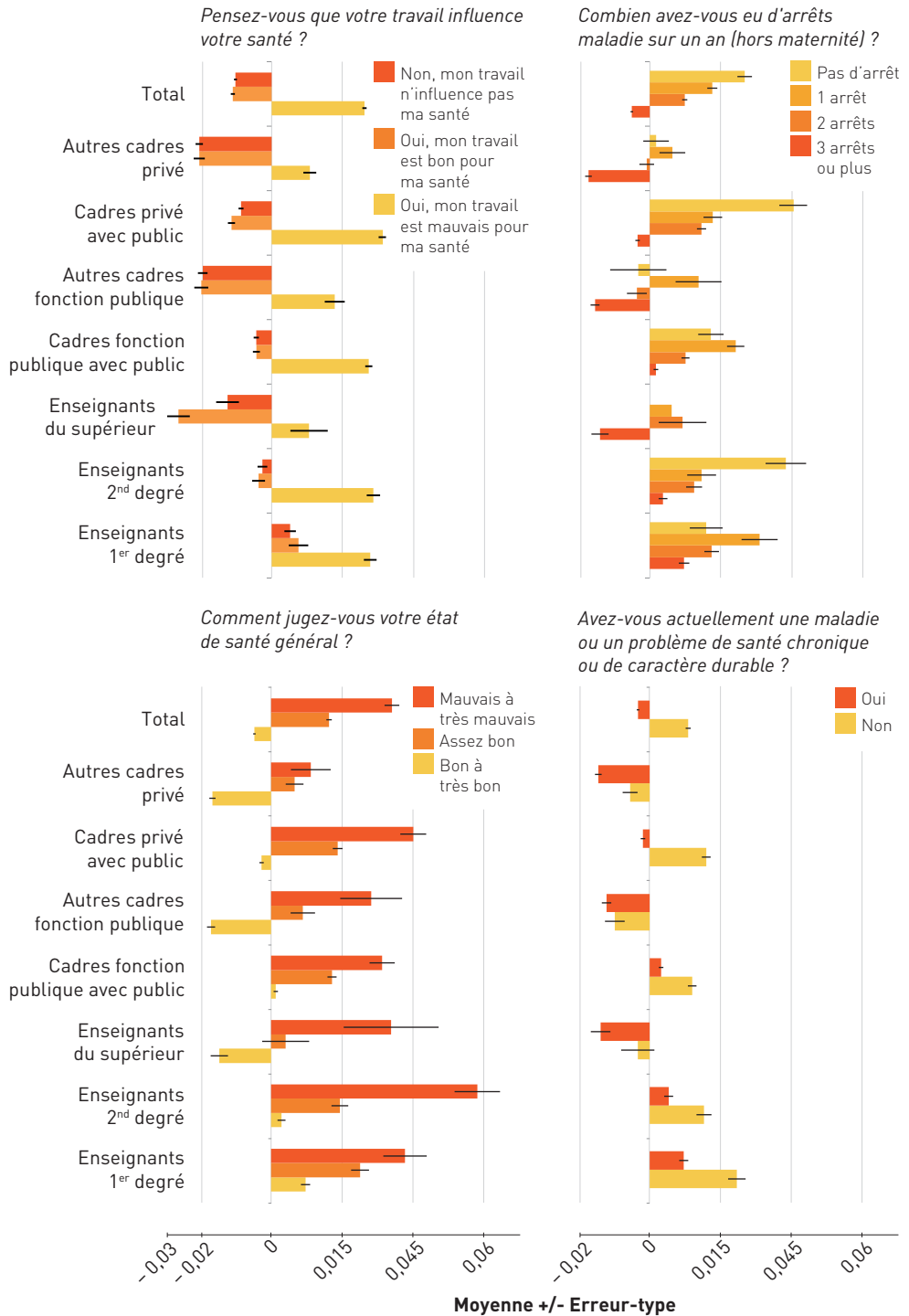
#### Encadré 4

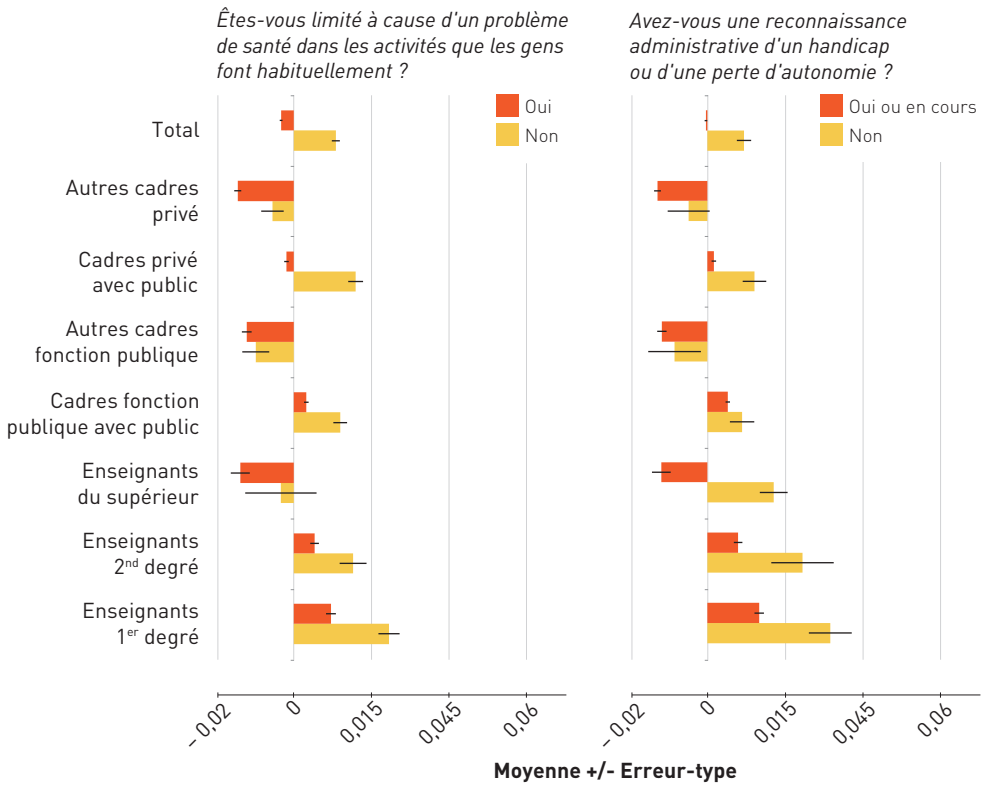
##### **FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX ET ÉTAT DE SANTÉ**

Les facteurs de risques professionnels que sont les facteurs de RPS peuvent avoir des conséquences sur la santé des salariés, c'est même ce qui les définit [collège d'expertise, 2011]. Quelques items de l'enquête CT 2013 traitent de l'état de santé : influence perçue du travail sur leur santé, jugement sur leur état de santé, problèmes de santé actuels

(maladies chroniques, limitations, handicap) et arrêts maladie dans les douze derniers mois ↘ **Annexe 8** p. 112. On se propose donc de croiser ces items avec l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS qui a été créé, sans néanmoins chercher à démontrer l'impact de celui-ci sur la santé des salariés.

📉 **Figure 10** Moyenne et erreur-type de l'indice d'exposition aux facteurs de RPS par population et en fonction de différents items traitant de l'état de santé





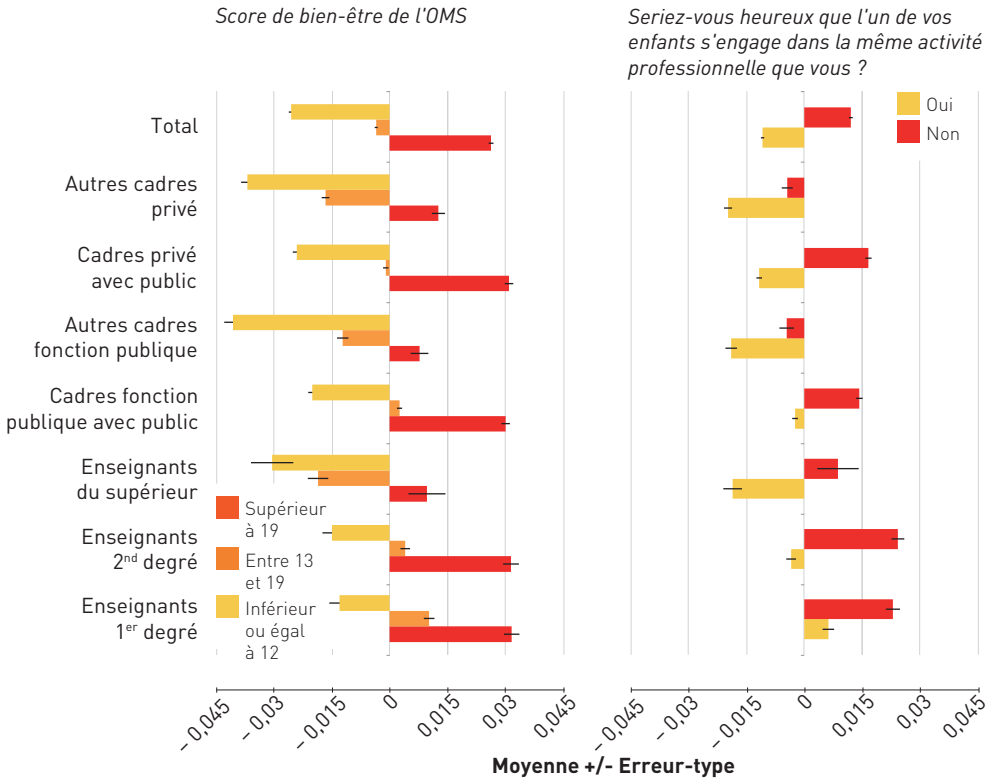
On observe clairement une corrélation entre l'indice global d'exposition aux facteurs de RPS et les différents items traitant de la santé : l'indice est, en moyenne, toujours plus élevé lorsque les répondants se déclarent en mauvaise santé, affectés par un problème de santé ou encore lorsqu'ils ont eu plusieurs arrêts maladie au cours des douze derniers mois ↘ **Figure 10**. Les enseignants ont généralement l'indice moyen le plus élevé, suivis par les cadres en contact avec un public, puis les autres cadres.

Par ailleurs, un score de bien-être, calculé à partir de l'échelle de l'OMS <sup>8</sup>, permet de fournir un niveau d'état psychologique de la personne interrogée <sup>9</sup>. Plus le score est élevé, plus l'individu déclare se sentir heureux et épanoui. Les résultats indiquent ainsi que l'indice moyen d'exposition aux facteurs de RPS diminue quand le score de l'OMS augmente ↘ **Figure 11**. De même, le niveau moyen d'exposition aux facteurs de RPS est plus faible quand le salarié déclare qu'il serait heureux de voir un de ses enfants s'engager dans le même métier que lui.

8. Organisation mondiale de la Santé.

9. Ce score est créé à partir des items « À quelle fréquence vous êtes-vous senti(e) bien et de bonne humeur ? Calme et tranquille ? Plein(e) d'énergie et vigoureux(se) ? Vous êtes-vous réveillé(e) en vous sentant frais(che) et disposé(e) ? » avec les modalités de réponse « Jamais », « De temps en temps », « Plus de la moitié du temps », « La plupart du temps » et « Tout le temps » codées de 1 à 5. Le score est calculé en sommant les modalités codées de ces items.

📉 **Figure 11 Moyenne et erreur-type de l'indice d'exposition aux facteurs de RPS par population et en fonction du bien-être**



Par conséquent, aussi bien pour les enseignants que pour les cadres, plus les salariés sont exposés à des facteurs de RPS dans leur environnement professionnel, plus leur état de santé et leur bien-être apparaissent fragilisés. Cependant, l'enquête CT 2013 est fondée sur des données transversales, alors que les effets sur la santé peuvent se manifester dans la durée. De plus, le jugement sur la santé demandé peut être influencé par la description faite des conditions de travail. L'impact des facteurs de RPS sur la santé des travailleurs ne peut pas être prouvé à partir de cette étude.

Les auteurs remercient Cédric Afsa et Pierrette Briant pour leur implication dans la supervision de cette étude et pour leur relecture du présent manuscrit.

## Annexe 1

INTENSITÉ ET COMPLEXITÉ DU TRAVAIL  
SELON LES POPULATIONS (EN %)

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Je dois penser à trop de choses à la fois.	Souvent à toujours	79,1	62,1	66,6	64,2	56,0	61,5	56,9	61,7
Je travaille sous pression.	Souvent à toujours	53,6	40,6	47,4	48,5	42,2	49,2	46,3	47,9
On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.	D'accord à tout à fait d'accord	66,7	44,8	41,0	47,4	40,8	45,6	40,6	45,5
Êtes-vous obligé de vous dépêcher ?	Souvent à toujours	59,0	45,2	40,7	54,9	44,6	51,4	46,1	50,6
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.	Souvent à toujours	43,0	30,2	37,7	37,7	27,6	33,9	31,8	34,1
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ?	Non	52,9	29,6	25,6	37,6	30,4	31,3	27,2	32,3
Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas.	Souvent à toujours	91,2	86,5	88,2	57,9	49,7	58,0	48,6	59,2
Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour effectuer une autre non prévue et qui est un aspect négatif de votre travail ?	Oui	29,1	25,1	34,0	45,6	34,8	36,7	33,5	36,6
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés.	Souvent à toujours	22,2	13,9	16,8	28,0	22,5	25,7	19,7	23,9
J'ai le sentiment d'être dépassé par les changements trop rapides.	Souvent à toujours	19,5	13,2	10,1	11,0	11,6	11,5	8,8	11,3
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs (ou des collègues) en nombre suffisant ?	Non	33,1	18,5	34,8	38,0	29,2	29,6	28,3	30,4
En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?	Pas très bien à pas bien du tout	10,8	9,5	14,2	21,2	14,7	22,6	16,7	19,5
J'ai le sentiment d'être exploité.	Souvent à toujours	14,0	13,5	9,0	16,5	10,6	17,7	12,4	15,7
Devez-vous atteindre des objectifs chiffrés précis ?	Oui avec difficulté	7,8	4,9	7,4	6,2	5,7	12,5	7,8	9,5
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller (de) travailler tout en pensant que vous vous auriez dû rester à la maison (n'auriez pas dû) parce que vous étiez malade ?	Oui	59,6	50,2	41,8	47,0	37,0	41,5	37,2	42,7
Score sur le nombre de contraintes de rythmes subies <sup>1</sup>	Avoir au moins 3 contraintes sur 5	11,0	17,0	14,1	36,4	28,1	38,1	33,1	33,8
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

(notes page suivante)

1. Votre rythme de travail vous est-il imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues / des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus / une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate / les contrôles ou surveillances permanents ou au moins quotidiens exercés par la hiérarchie / un contrôle ou un suivi informatisé ?

**Lecture de l'annexe 1 :** 79,1 % des enseignants du premier degré ont déclaré devoir, souvent ou toujours, penser à trop de choses à la fois contre 62,1 % des enseignants de second degré. Ce taux est de 61,7 % pour l'ensemble de l'échantillon. Cette note de lecture prévaut pour tous les tableaux qui vont suivre.

**Champ de l'annexe 1 :** France métropolitaine + DOM hors Mayotte.

**Source de l'annexe 1 :** enquête CT 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee ; traitement MENESR-DEPP.

## Annexe 2

### MANQUE D'INTÉRÊT DU TRAVAIL PAR POPULATION (EN %)

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
J'ai l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres.	Parfois à jamais	14,2	22,9	15,1	17,3	33,4	29,0	34,8	27,1
J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent.	Parfois à jamais	15,7	23,0	13,5	30,9	34,6	34,0	36,4	32,3
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation.	Parfois à jamais	23,9	28,3	23,1	29,7	30,1	32,5	27,5	30,2
J'ai la fierté du travail bien fait.	Parfois à jamais	44,3	41,3	24,4	35,7	38,1	32,7	36,3	35,1
J'éprouve de l'ennui.	Souvent à toujours	2,6	6,1	1,6	4,7	6,3	8,1	7,9	7,0
J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	38,1	30,8	8,0	18,6	17,3	24,2	17,7	22,4
Votre travail implique-t-il des tâches monotones ?	Souvent à toujours	6,6	12,5	7,8	9,7	9,5	10,6	8,4	9,9
Votre travail vous permet-il d'apprendre des choses nouvelles ?	Non	8,5	10,4	0,2	7,7	8,2	10,3	9,0	9,3
Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	14,7	12,6	8,1	18,6	10,1	16,5	9,9	14,9
Je dois faire des choses que je désapprouve.	Souvent à toujours	9,0	9,3	3,2	8,6	6,3	9,8	5,6	8,5
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

## Annexe 3

COMPORTEMENTS HOSTILES SUBIS DANS LE TRAVAIL  
PAR POPULATION (EN %)

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous ridiculiser en public.	Oui	5,0	5,5	5,0	8,3	6,6	7,6	5,0	6,9
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous faire des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moquer de vous.	Oui	2,5	7,3	2,7	6,1	3,7	6,9	5,2	6,1
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Critiquer injustement votre travail.	Oui	18,1	22,3	15,3	25,2	20,4	23,7	14,9	21,7
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous dire des choses obscènes ou dégradantes.	Oui	3,4	5,6	2,4	4,7	1,1	4,2	2,5	3,9
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous empêcher de vous exprimer.	Oui	9,2	10,2	4,3	14,7	11,3	12,1	9,8	11,8
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Saboter votre travail, vous empêcher de travailler correctement.	Oui	6,7	12,6	3,2	10,7	5,9	8,9	6,5	8,7
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Laisser entendre que vous êtes mentalement dérangé.	Oui	1,2	4,1	1,7	3,1	1,7	2,5	1,3	2,4
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous ignorer, faire comme si vous n'étiez pas là.	Oui	17,8	25,6	22,7	23,2	21,4	20,8	15,6	20,4
Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ?	Oui	8,9	12,5	9,9	18,1	15,0	15,6	10,1	14,4
Au travail, avez-vous vécu la situation suivante ? Vous charger de tâches inutiles ou dégradantes.	Oui	4,9	5,0	3,9	8,2	7,3	8,4	6,1	7,5
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

**Annexe 4**

**MANQUE DE SOUTIEN HIÉRARCHIQUE  
PAR POPULATION (EN %)**

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	38,7	29,8	16,4	22,5	19,8	19,8	15,8	20,8
Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	30,1	33,9	19,5	32,1	25,9	24,8	21,8	26,3
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par vos supérieurs hiérarchiques ?	Non	49,2	53,6	40,4	31,5	30,2	23,4	24,5	28,4
Mon supérieur prête attention à ce que je dis.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	32,8	19,8	14,2	19,2	14,6	18,8	10,1	17,6
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	30,0	35,0	27,2	35,2	28,1	30,9	26,5	30,9
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés ?	Non	49,9	35,1	19,6	32,4	26,0	19,7	16,8	23,8
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un matériel suffisant et adapté ?	Non	46,6	47,9	23,2	27,3	15,4	15,9	8,9	19,8
Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ?	Non	85,2	83,0	29,2	33,7	12,2	20,9	6,8	26,5
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	56,0	36,6	20,9	31,2	21,8	28,1	23,6	29,1
En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ?	Oui mais ce n'est pas facile ou non	84,6	51,6	21,2	42,8	24,7	27,4	18,2	32,0
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général une formation continue suffisante et adaptée ?	Non	80,7	63,8	37,0	35,7	25,6	35,6	27,1	37,1
Avez-vous eu un ou plusieurs changements dans votre environnement de travail au cours des 12 derniers mois sans avoir été consulté, ni reçu d'information suffisante et adaptée ?	Oui	17,9	18,9	6,1	18,4	17,9	17,6	13,3	16,9
Compte tenu du travail que vous réalisez, diriez-vous que vous êtes bien payé ou non ?	Plutôt mal payé à très mal payé	49,6	42,2	41,2	40,6	23,9	31,7	22,6	32,7
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos supérieurs hiérarchiques sur la façon de bien faire votre travail sans pouvoir en discuter avec eux ?	Oui	28,7	15,8	9,7	9,6	7,0	10,2	5,1	10,1



		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des informations claires et suffisantes ?	Non	38,2	28,0	17,0	26,1	27,0	22,5	23,7	24,5
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	73,2	58,2	44,0	49,7	44,9	47,9	41,7	48,5
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ?	Oui	21,4	26,9	17,0	33,1	27,8	33,0	23,3	29,9
Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?	Oui	35,3	36,6	22,3	46,8	43,8	42,3	42,3	42,3
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

## Annexe 5

## EXIGENCES ÉMOTIONNELLES PAR POPULATION (EN %)

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Êtes-vous en contact avec un public et vivez-vous des situations de tension avec lui ?	Oui	60,7	62,1	30,7	54,5	0,0	47,8	0,0	39,0
Êtes-vous en contact direct avec le public, de vive voix en face à face ou par téléphone ? <sup>1</sup>	Souvent à toujours	23,1	14,7	26,4	61,9	0,0	65,7	0,0	44,5
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse ?	Oui	87,5	85,3	51,3	75,8	33,8	50,1	28,3	53,4
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à devoir calmer des gens ?	Oui	92,9	91,3	54,0	81,6	40,8	61,9	41,1	63,5
Avez-vous été victime d'une agression verbale de la part du public ?	Oui	38,1	33,4	9,6	36,2	4,2	23,5	2,6	22,0
Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail, pour ma sécurité ou celle des autres.	Souvent à toujours	7,3	8,6	0,9	7,5	3,0	4,9	1,3	4,9
Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur.	Souvent à toujours	51,0	51,4	25,3	37,8	21,8	34,2	23,5	33,8
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

1. 100 % des enseignants et cadres qui sont en contact avec un public déclarent être en contact direct avec le public soit de vive voix, soit par téléphone, soit les deux, mais les taux présentés ici correspondent uniquement à la part des travailleurs ayant un contact de vive voix en face à face et par téléphone.

**Annexe 6**

**TENSIONS DANS L'ENCADREMENT DE PERSONNEL  
PAR POPULATION (EN %)**

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés (hors apprentis ou stagiaires) et vivez-vous des situations de tension avec eux ?	Oui	5,4	3,8	13,0	19,3	20,1	18,1	17,8	16,9
Dans votre emploi principal, vous arrive-t-il de superviser le travail d'autres salariés ?	Oui	18,7	11,3	47,1	58,3	64,7	58,2	62,3	54,8
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ?	Oui	24,1	22,9	30,4	29,5	19,3	25,5	23,0	25,3
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos collègues sur la façon de bien faire votre travail sans pouvoir en discuter avec eux ?	Oui	4,3	4,6	3,6	3,7	0,8	2,7	0,9	2,6
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

## Annexe 7

MANQUE DE SOUTIEN ENTRE COLLÈGUES  
PAR POPULATION (EN %)

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par les autres personnes avec qui vous travaillez habituellement ?	Non	9,3	13,5	8,0	11,6	12,0	12,0	12,7	12,0
J'ai l'impression de faire partie d'une équipe.	Parfois à jamais	25,3	28,4	33,1	17,1	21,1	23,2	20,8	22,0
Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	13,1	13,5	11,3	8,4	6,7	10,0	11,0	10,1
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par d'autres personnes de l'établissement ?	Non	31,7	37,0	24,2	38,3	43,3	35,1	40,7	37,0
Travaillez-vous seul ?	Souvent à toujours	72,7	83,6	66,2	45,1	54,7	55,6	48,3	54,7
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.	Pas d'accord à pas du tout d'accord	6,5	6,4	4,8	7,8	5,7	7,3	4,1	6,6
En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ?	Non	87,7	53,6	12,5	15,6	10,9	14,6	10,5	19,2
Score sur le nombre de conséquences d'une erreur dans le travail <sup>1</sup>	Au moins 3 conséquences négatives sur 4	28,2	20,1	14,0	56,0	37,2	52,5	40,0	46,8
Score sur le nombre de changements dans l'environnement de travail <sup>2</sup>	Au moins 2 changements sur 7	20,4	25,4	20,7	33,6	32,4	31,1	33,7	31,2
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3 512</b>	<b>778</b>	<b>4 012</b>	<b>1 307</b>	<b>11 219</b>

1. Une erreur dans votre travail peut-elle entraîner des conséquences graves sur la qualité du service / avec des coûts financiers importants à votre administration / sur votre sécurité ou celle d'autres / avec des sanctions à votre égard ?
2. Au cours des douze derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de votre poste ou de fonction / dans les techniques utilisées / de l'organisation du travail / par une restructuration ou un déménagement de l'établissement / par un plan de licenciements / par un changement dans l'équipe de direction ou par une autre raison ?

**Annexe 8**

**VARIABLES TRAITANT DE LA SANTÉ  
PAR POPULATION (EN %)**

		Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Enseignants du supérieur	Cadres de la fonction publique en contact avec le public	Autres cadres de la fonction publique	Cadres du privé en contact avec le public	Autres cadres du privé	Total
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ?	Oui	37,4	36,1	18,6	30,8	21,1	28,4	24,9	28,6
Score de bien-être de l'OMS	12 ou moins	14,2	15,0	15,0	15,2	14,9	15,3	15,2	15,2
Seriez-vous ou auriez vous été heureux que l'un de vos enfants s'engage dans la même activité professionnelle que vous ?	Non	48,5	43,2	24,9	47,5	49,0	48,9	44,7	47,2
Comment jugez-vous votre état de santé général ?	Mauvais à très mauvais	3,4	3,5	3,2	3,7	2,8	3,2	2,7	3,2
Avez-vous actuellement une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ?	Oui	30,0	30,3	21,6	25,2	20,4	22,4	20,3	23,2
Êtes-vous limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?	Oui	15,9	14,8	7,5	13,2	8,6	9,5	7,7	10,3
Avez-vous une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ?	Oui	3,6	2,5	1,2	3,6	3,0	4,0	3,0	3,6
<b>Effectif des répondants</b>		<b>554</b>	<b>904</b>	<b>152</b>	<b>3512</b>	<b>778</b>	<b>4012</b>	<b>1307</b>	<b>11219</b>

## ▾ BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., DAVIE E., LOQUET J., VINCK L., 2014, « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *DARES Analyses*, n° 49, DARES.
- AFSA C., 2014, « Construire un indicateur synthétique », *Document de travail, série Méthodes*, n° 2014-M02, MENESR-DEPP.
- BEQUE M., 2014, « Les risques psychosociaux au travail. Un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010 », *DARES Analyses*, n° 31, DARES.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J., 2014, *Les RPS au regard du genre. Étude pour le compte de l'ANACT à partir des enquêtes SIP et SUMER*, Aix-Marseille, ANACT, LEST.
- BRUN C., 2005, *Risques psychosociaux... stress, mal-être, souffrance. Guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire*, ARACT Aquitaine.
- BUE J., COURTOT T., GUIGNON N., SANDRET N., 2008, « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, p. 45-70.
- CHESNE J.-F., DO C.-L., JEGO S., BRIANT P., LEFRESNE F., SIMONIS-SUEUR C., 2014, « TALIS 2013 – Enseignant en France : un métier solitaire ? », *Note d'information*, n° 14.23, MENESR-DEPP.
- Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2011, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser*, Paris, [www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm](http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm)
- COUTROT T., MERMILLIOD D. 2010, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *DARES Analyses*, n° 81, DARES.
- DAVIE E., 2014, *Les risques psychosociaux dans la fonction publique*, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, La Documentation française, p. 195-224.
- DGAFP, 2014, *La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique*, coll. « Les Essentiels », DGAFP, <http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-prevention-des-risques-psychosociaux-dans-la-fonction-publique>
- GUIGNON N., NIEDHAMMER I., SANDRET N., 2008, « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003 », *Premières Synthèses*, n° 22.1, DARES.
- INSERM, 2011, *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants, Expertise collective*, Paris, les éditions Inserm, p. 25-46.
- KARASEK R., 1979, "Job Demands, Job Decision latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, n° 24, p. 286-308.
- KESKPAIK S., 2011, « L'analyse factorielle exploratoire », *Document de travail de la DEPP, série Méthodes*, n° 2011-M03, MENESR-DEPP.
- NASSE P., LEGERON P., 2008, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, La Documentation française.
- NIEDHAMMER I., CHASTANG J.-F., DAVID S., 2008, « Importance of Psychosocial Work Factors on General Health Outcomes in the National French SUMER Survey », *Occupational Medicine*, n° 58, p. 15-24.
- NIEDHAMMER I., GANEM V., GENDREY L., DAVID S., DEGIOANNI S., 2006, « Propriétés psychométrique de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER », *Santé publique*, vol. 18, n° 3, SFSP, p. 413-427.
- NIEDHAMMER I., SIEGRIST J., LANDRE M. F., GOLDBERG M., LECLERC A., 2000, « Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, n° 48, Elsevier Masson, p. 419-437.
- SIEGRIST J., 1996, "Adverse Health Effects of high-effort / low-reward conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, n° 1, p. 27-41.

