

• DOCUMENT D'ÉTUDES

JANVIER 2023
N°265

Conditions de travail et mixité :

quelles différences entre
professions, et entre femmes
et hommes ?

Karine Briard Dares

SOMMAIRE

Remerciements	3
Résumé	4
Introduction	5
1. Méthodologie : sources, contours des professions et construction de descripteurs des conditions de travail	7
1.1. Sources.....	7
1.2. Professions : contours et regroupements.....	7
1.3. Conditions de travail considérées, traitement pour l'analyse et pour l'interprétation.....	9
1.3.1. <i>Sélection de l'information sur les conditions de travail</i>	9
1.3.2. <i>Traitement des réponses des salariés sur leurs conditions de travail</i>	10
1.3.3. <i>Catégories de conditions de travail et calcul d'indicateurs synthétiques comme aides à l'analyse</i>	11
2. Métiers aux conditions de travail proches : un recoupement avec leur degré de mixité ?	15
2.1. Classification des métiers selon leurs conditions de travail.....	15
2.2. Une partition de l'ensemble des métiers croisant les conditions de travail et le degré de mixité	20
3. Des différences d'exposition aux risques professionnels entre les femmes et les hommes selon le type de métier ?	24
3.1. Différences d'expositions moyennes.....	25
3.2. Différences d'exposition à durée de travail identique.....	34
Conclusion, discussion et perspectives de recherche	38
Références bibliographiques	40
Annexe 1. Métiers féminisés, masculinisés ou mixtes : des conditions de travail différenciées ?	42
Annexe 2. Statistiques complémentaires	47

Remerciements

Ce document d'études détaille et complète le dossier paru en mars 2022 dans la collection *Insee Références - Femmes et Hommes – L'égalité en question*, intitulé « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? ».

Je remercie pour leurs relectures attentives de ce dossier ou du présent document Marie Benedetto-Meyer, Anne-Juliette Bessone, Sylvie Le Minez, Emilie Raynaud, Philippe Roussel, Marie Ruault et Véronique Simonnet. Je reste seule responsable des erreurs ou omissions qui pourraient subsister.

Résumé

Les femmes et les hommes salariés ne sont pas exposés aux mêmes pénibilités et risques dans leur travail. À partir de l'enquête *Conditions de travail* de 2019, l'examen des expositions professionnelles à l'échelle de groupes de métiers proches en termes de conditions de travail et différenciés selon leur degré de mixité (féminisé, masculinisé ou mixte) rend compte d'inégalités inter- et intra-professionnelles : les hommes sont davantage exposés aux sollicitations physiques que les femmes, qui le sont davantage aux sollicitations psychosociales. Ces différences sont liées aux métiers qu'ils et elles exercent le plus souvent, mais s'observent aussi au sein même des professions.

Ainsi, les hommes sont davantage présents dans les métiers les plus soumis à la pénibilité physique, mais ils y sont aussi plus confrontés que les femmes dans de très nombreux métiers. Les femmes exercent plus souvent des métiers de service, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles et/ou une faible latitude décisionnelle. Mais dans les métiers mixtes et dans les métiers à prédominance féminine ou masculine les plus exposés à tout type de risque, les femmes sont aussi plus confrontées que les hommes aux conflits de valeurs et à un manque d'autonomie et, à durée de travail identique, à un travail intense et à un manque de soutien et de reconnaissance.

Mots clés : conditions de travail, ségrégation professionnelle, genre

Codes JEL : J21, J81

Introduction

Les salariés ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail selon leur genre. Comparer les conditions de travail des femmes et des hommes se heurte néanmoins à plusieurs difficultés, au premier rang desquelles le fait que leurs métiers sont souvent différents. Huit métiers sur dix sont ainsi non mixtes, comptant plus de deux tiers de femmes ou d'hommes (Briard, 2020). Une autre difficulté tient au fait que les tâches effectuées au sein du poste peuvent ne pas être similaires selon que le salarié est une femme ou un homme (Messing, 1996 ; Fortino, 2002, 2009 ; Guignon, 2008).

Plusieurs études rendent compte d'une différenciation des conditions de travail entre les femmes et les hommes. Plus souvent que les femmes, les hommes sont exposés à la pénibilité physique, comme porter des charges lourdes ou travailler dans un environnement agressif, dans le bruit ou la poussière. En particulier, les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière, qui comptent nombre de professions à dominante masculine, exposent à de multiples facteurs de pénibilité (Rivalin et Sandret, 2014b). Les femmes doivent, elles, plus souvent se dépêcher dans leur travail ou répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations (Beque et Mauroux, 2017), ce qui est facteur de troubles musculo-squelettiques (TMS). Plus souvent, leur travail les expose à une charge mentale importante (penser à trop de choses à la fois, cacher leurs émotions, etc.), alors qu'elles bénéficient moins fréquemment de reconnaissance et de soutien social de la part de leur entourage professionnel, disposent de moins d'autonomie pour réaliser leurs tâches et sont davantage contrôlées (*op. cit.*).

Les femmes travaillent moins souvent en horaires atypiques, comme le dimanche (Létroublon, 2016, 2018) ou la nuit (Algava, 2014). Toutefois, si les différences d'organisation du travail des métiers qu'elles exercent peuvent l'expliquer, l'allègement des contraintes d'exercice de certaines de leurs activités professionnelles résulte aussi parfois d'aménagements dont elles sont à l'initiative. Par exemple, passer à temps partiel permet de couper le rythme de disponibilité quasi continue qu'impose l'organisation de l'activité (cas des infirmières décrit par Cattaneo, 1997) ou de contenir l'intensité du travail (Briard, 2019a).

Ces constats masquent des différences entre professions. Toutefois, les métiers féminisés les plus importants numériquement, comme celui d'agent d'entretien, d'aide-soignant, et d'aide à domicile et aide ménager, qui rassemblent à eux trois près d'une salariée sur cinq, exposent à des conditions de travail relativement dégradées, conjuguant horaires peu flexibles, physiquement pénibles et/ou exposant à une charge mentale et des comportements hostiles (Devetter *et al.*, 2012 ; Messaoudi *et al.*, 2012 ; Klein et Long, 2013 ; Benallah et Domin, 2017). Les salariés des professions principalement féminines sont aussi davantage exposés au risque de *job strain* – forte demande psychologique couplée à une faible latitude décisionnelle –, qui est un facteur de dégradation de la santé mentale (Bercot, 2011 ; Bouffartigue et Bouteiller, 2020).

Les conditions de travail sont parfois différenciées au sein même des professions, selon les fonctions exercées et/ou les tâches à réaliser notamment. Or femmes et hommes peuvent occuper le même métier, mais des postes différents en raison d'une répartition sexuée des tâches, des missions et des espaces de travail (Fortino, 2009). Par exemple, il a été montré que les ingénieures se concentraient sur des missions de recherche et développement, mais étaient rares dans les unités de production industrielle (Fortino, 2002). Dans les métiers du nettoyage, les femmes sont plus souvent affectées aux tâches qualifiées de « légères », mais répétitives, comme passer le chiffon ou nettoyer les toilettes, alors que les hommes le sont aux tâches « lourdes », comme s'occuper des sols, conduire les machines, porter des sacs de déchets (Messing, 1996). Cette répartition différenciée des tâches concerne de nombreuses professions¹. Invisibilisée à l'échelle du métier, elle se reflète cependant sur les pénibilités, contraintes, tensions qu'expriment les femmes et les hommes qui l'exercent. Ainsi, les enquêtes auprès des salariés tendent à montrer que, à domaine professionnel ou fonction exercée identique, les femmes déclarent plus souvent que les hommes être exposées aux facteurs de TMS tels qu'une forte demande psychologique, des gestes répétitifs, des postures pénibles, un faible soutien social, etc. (Guignon, 2008), mais qu'elles subissent moins des pénibilités telles que le bruit nocif, les vibrations mécaniques ou l'exposition à des produits chimiques (Rivalin et Sandret, 2014b)². Certaines expositions sont aussi spécifiquement genrées. Ainsi, les agressions à caractère sexiste sont plus souvent dirigées à l'encontre des femmes lorsqu'elles occupent des postes de travail ordinairement masculins (Algava, 2016), alors qu'une certaine bienveillance semble être accordée aux hommes dans les métiers où ils sont très minoritaires (entre autres, Buscatto et Fusulier, 2013 ; Louey et Schütz, 2014).

¹ Des études sociologiques pointent aussi une répartition sexuée des tâches chez les infirmiers (Molinier, 2004), les aides-soignants (Arborio, 2005), les animateurs socioculturels (Bacou, 2004), les agents de sécurité et de l'ordre public (Pruvost, 2007 ; Boussard *et al.*, 2007), etc.

² Études réalisées à partir de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) de 2010.

Si le constat de conditions de travail globalement différentes entre les femmes et les hommes semble bien établi, les travaux existants ne couvrent souvent que des professions spécifiques ou certaines conditions de travail comme le stress professionnel (*job strain*) ou la pénibilité physique, par exemple³.

Pour tenir compte du caractère multidimensionnel des conditions de travail et répondre à la nécessité de les examiner au plus près des postes occupés, la présente étude adopte une approche plus globale. Ainsi, est mise en œuvre une analyse croisant un grand nombre de descripteurs des conditions de travail et d'une nomenclature des métiers détaillée, tout en considérant le degré de mixité des professions, c'est-à-dire selon qu'elles sont exercées principalement par des femmes (au moins 65 % de femmes), par des hommes (au moins 65 % d'hommes), ou sont relativement mixtes.

Plusieurs questions sont alors successivement abordées :

- Dans quelle mesure les conditions de travail diffèrent-elles *entre* les métiers, selon qu'ils sont féminisés, masculinisés ou mixtes ?
- Dans quelle mesure la cartographie des professions en termes de conditions de travail recoupe-t-elle la ségrégation sexuée des métiers ? Par exemple, les risques physiques sont-ils l'apanage de métiers masculinisés et de quelques métiers féminisés, ou bien des travailleurs exerçant d'autres métiers (comme des métiers mixtes) y sont-ils aussi exposés ?
- Dans quelle mesure les femmes et les hommes sont-ils confrontés à des risques professionnels différents *au sein* du même métier ? Les éventuelles surexpositions de l'un des sexes à un risque sont-elles liées au degré de mixité de ce métier, c'est-à-dire au fait que ce sexe soit minoritaire ou majoritaire, ou bien d'autres clivages interviennent-ils, comme le groupe socioprofessionnel par exemple ?

Ce *Document d'études* vise ainsi à décrire les conditions de travail des métiers selon qu'ils sont à prédominance féminine, masculine ou mixtes, et à vérifier si ces conditions de travail diffèrent selon le sexe des salariés.

L'analyse s'appuie sur l'exploitation du volet individus de l'enquête Conditions de travail de 2019 (CT-2019). Dans un premier temps, sont mises en œuvre des analyses exploratoires de données (analyse des correspondances multiples et classification des métiers selon leurs conditions de travail). Dans un second temps, des analyses économétriques sont menées pour apprécier la significativité des différences entre et au sein des métiers (ou groupes de métiers). Les métiers sont définis à partir de la nomenclature des familles professionnelles détaillée en 88 postes (87 métiers auxquels s'ajoute une catégorie de « non classés »).

Le document s'organise comme suit. La **première partie** présente la démarche méthodologique et les choix en termes de description des conditions de travail. La **deuxième partie** s'attache à la comparaison des conditions de travail – et donc à l'exposition aux risques professionnels – *entre* les métiers. Ces derniers sont rassemblés en groupes jugés relativement homogènes selon leur proximité en termes de conditions de travail et de proportion de femmes et d'hommes. La **troisième partie** s'intéresse aux différences d'exposition entre les femmes et les hommes *au sein* de ces groupes de métiers et de certains métiers.

³ England (2005) et Glass (1990), pour les États-Unis, sont des exceptions dans le sens où les autrices adoptent une approche plus globale.

1. Méthodologie : sources, contours des professions et construction de descripteurs des conditions de travail

L'étude repose sur l'exploitation de l'enquête Conditions de travail de 2019 (CT-2019) menée par la Dares (1.1). Elle soulève deux principales questions d'ordre méthodologique. Quelle grille d'analyse retenir pour comparer les conditions de travail de salariés exerçant des professions différentes tout en considérant le degré de mixité de celles-ci ? Comment utiliser les réponses à l'enquête pour pouvoir comparer les situations de travail de salariés de professions différentes tout en limitant les effets de subjectivités individuelles qui peuvent affecter certaines d'entre elles ?

La première étape définit ainsi le maillage des professions : la nomenclature retenue pour les décrire et la façon – méthode et critères – de les regrouper pour en réduire la diversité afin d'en avoir une vision intelligible (1.2). La seconde étape consiste à définir des descripteurs des conditions de travail à partir des réponses fournies par les personnes enquêtées (1.3).

1.1. Sources

L'étude mobilise principalement l'enquête **CT-2019**. Elle est menée sur un peu plus de 19 200 salariés ayant répondu au questionnaire en face à face et à l'auto-questionnaire, population représentative des personnes de 15 ans ou plus exerçant un emploi salarié en France (métropole et départements d'Outre-mer⁴). Seuls sont retenus les salariés ayant travaillé au moins une heure la semaine précédant l'enquête (92 % des salariés).

À titre secondaire, à l'échelle des professions, l'étude s'appuie sur les **enquêtes Emploi de 2016 à 2019**. Les effectifs de salariés, la proportion de femmes et d'hommes, ainsi que la répartition par groupe socioprofessionnel sont calculés en moyenne sur les quatre années de façon à disposer d'effectifs suffisants et de statistiques robustes pour tous les métiers, y compris les plus petits numériquement ou très peu mixtes⁵.

1.2. Professions : contours et regroupements

La définition d'un métier à prédominance féminine (respectivement masculine) est généralement fondée sur la proportion de femmes (resp. d'hommes) exerçant ce métier. De nombreux seuils peuvent être retenus, mais à l'instar de nos précédents travaux sur la ségrégation professionnelle (Briard, 2019b, 2020), nous retenons un seuil supérieur de 15 points à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'ensemble de la population salariée (50 % selon l'enquête Emploi sur la période 2016-2019). Autrement dit, **un métier est ici considéré comme étant à prédominance féminine (resp. masculine) lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes (resp. hommes). Le métier est mixte lorsque la proportion de femmes (ou d'hommes) est comprise entre 35 % et 65 %.**

Pour comparer les conditions de travail des salariés selon le métier qu'ils exercent et le degré de mixité de celui-ci, deux angles peuvent être adoptés.

Une première approche consisterait à considérer les métiers selon la proportion respective de femmes et d'hommes qui les exercent – ou *sex ratio* –, puis à comparer les conditions de travail de métiers proches du point de vue de cette proportion. Toutefois, même en distinguant les ouvriers et employés des cadres et professions intermédiaires (PI), la dispersion des expositions aux risques professionnels entre des métiers présentant des caractéristiques similaires du point de vue de leur degré de mixité suggère que d'autres lignes de partage que le *sex ratio* et le groupe socioprofessionnel interviennent (annexe 1). Autrement dit, des caractéristiques autres que ces deux seuls critères sont plus pertinentes pour différencier les professions selon leurs conditions de travail.

⁴ Seuls 5 % des salariés n'ont pas répondu à l'auto-questionnaire et n'ont pas de profil spécifique identifié. Ne pas inclure dans la population étudiée ces salariés ne biaise donc pas *a priori* la représentativité de la population et permet de considérer des informations sur les relations que ces salariés ont avec les autres au travail.

La présente étude a été menée sur des données dont les pondérations pour le département de Mayotte étaient encore provisoires. Cependant, l'usage des pondérations définitives n'affecte les résultats que de façon négligeable : parmi les 74 conditions de travail considérées, l'écart le plus important sur la fréquence d'exposition des salariés est de 0,065 point de pourcentage et en moyenne de 0,018 point.

⁵ Un resserrement sur la période 2018-2019 modifie peu les résultats ce qui rend compte de la forte composante structurelle de ces statistiques. Par exemple, s'agissant de la part de femmes au sein de chaque profession, le différentiel en valeur absolue serait en moyenne de 1,2 point de pourcentage (moyenne non pondérée sur les 88 professions) et inférieur à cette valeur pour 59 professions.

L'approche alternative adoptée consiste en une démarche inductive permettant de rechercher des proximités entre métiers du point de vue des conditions de travail : une fois les métiers rassemblés selon ce critère, ils sont regroupés selon qu'ils sont à prédominance féminine, masculine ou s'ils sont mixtes. Pour ce faire, sont enchaînées une analyse de correspondances multiples (AFCM), afin de prendre en compte le caractère multidimensionnel des conditions de travail, puis une classification ascendante hiérarchique (CAH), pour constituer des classes de métiers proches en termes de conditions de travail mais distinctes entre elles. Cette classification de métiers est ensuite croisée avec la typologie distinguant les métiers dits féminisés – ou « à prédominance féminine » –, masculinisés et mixtes pour définir un petit nombre de groupes de métiers jugés relativement homogènes en termes de conditions de travail et de proportion de femmes et d'hommes. L'enchaînement de ces séquences est détaillé en partie 2.

L'étude s'attache aux **professions exercées dans l'emploi principal**. Celles-ci sont définies à partir de la **nomenclature des familles professionnelles (FAP)** de 2009 à un niveau détaillé en **88 postes** (87 métiers auxquels s'ajoute une catégorie de « non classés »). Cette nomenclature construite par la Dares en rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee vise à identifier des professions faisant appel à des compétences communes.

Il est à noter que, en général, les compétences sont définies plus précisément dans les métiers principalement exercés par les hommes (Amossé, 2004), ce qui se traduit par un nombre des professions à prédominance masculine de l'ordre de deux fois supérieur à celui des professions à prédominance féminine et une taille moyenne nettement inférieure (de l'ordre de trois fois en moyenne). Le faible effectif de certaines professions masculinisées peut avoir pour conséquence de rendre plus difficile la mise en évidence statistique des différences d'exposition aux risques professionnels au sein de celles-ci.

D'autres caractéristiques des postes occupés, renseignés par l'enquête, n'ont pas été ici exploitées, comme le type de contrat, ou encore la taille de l'entreprise et sa localisation. Le **croisement métier x fonction** (production, gestion, secrétariat, etc.) a en revanche été envisagé, ce qui conduit à considérer près de 670 situations comptant au moins un salarié en 2019 parmi les 1 144 possibilités : 88 métiers x (12 fonctions renseignées + cas des fonctions non renseignées). Cependant, une classification de ces couples métier x fonction à partir des seules conditions de travail conduit à une partition proche de celle établie en section 2.1. Cela s'explique par au moins deux raisons. D'une part, une seule fonction domine dans la plupart des professions. Aussi est-il quasi équivalent de raisonner sur le métier et sur le couple métier x fonction. D'autre part, les couples métier x fonction associés à un même métier se retrouvent le plus souvent dans un même groupe de conditions de travail, ce qui suggère que les travailleurs exerçant un même métier mais ayant une fonction différente ont des conditions de travail qui se ressemblent davantage que des travailleurs exerçant des métiers différents, indépendamment de leur fonction.

Partant des groupes de métiers précédemment définis, la comparaison des expositions aux risques professionnels des femmes et des hommes est réalisée par des analyses de variance et de covariance, qui visent à tester si les éventuelles différences de conditions de travail entre femmes et hommes au sein des classes de métiers sont statistiquement significatives, et si elles le restent en neutralisant les écarts de durée de travail. L'approche adoptée est détaillée dans l'encadré 2 en **partie 3**.

1.3. Conditions de travail considérées, traitement pour l'analyse et pour l'interprétation

L'analyse des expositions respectives des femmes et des hommes aux risques professionnels suppose au préalable de sélectionner et traiter l'information sur les conditions de travail contenue dans l'enquête. Cette étape peut être décomposée en trois phases :

- une sélection raisonnée des conditions de travail renseignées dans l'enquête, soit plus de 200 items (1.3.1) ;
- le traitement des réponses à l'enquête sous un format permettant leur analyse (1.3.2) ;
- leur synthèse sous forme d'indicateurs pour aider à l'interprétation (1.3.3).

1.3.1. Sélection de l'information sur les conditions de travail⁶

Les questionnaires des enquêtes Conditions de travail abordent plusieurs grands thèmes : l'organisation du temps de travail (durée de travail, horaires quotidiens, calendriers hebdomadaire et mensuel, prévisibilité, etc.), les contraintes physiques et les risques liés à l'environnement de travail, le rythme de travail, l'autonomie et les marges de manœuvre, l'ambiance de travail et les rapports sociaux, l'adéquation des moyens à disposition pour réaliser le travail (formation, informations, matériel, etc.), ou encore les changements affectant le travail.

Chacun de ces thèmes est décrit par un grand nombre de questions, certaines d'entre elles se recoupant pour cerner le plus justement possible les contraintes que le salarié subit et les marges de manœuvre dont il dispose.

Depuis 2013, le questionnaire de l'enquête s'appuie sur les recommandations faites par le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier, 2011).

Certaines questions visent à décrire avec **objectivité** les conditions de travail des enquêtés sans pour autant faire référence à des mesures chiffrées dont ces derniers n'auraient pas nécessairement connaissance. Par exemple, pour apprécier l'exposition au bruit, l'enquêté est interrogé sur sa capacité à entendre une personne située à 2-3 mètres selon qu'elle parle normalement ou à haute voix, plutôt que sur un nombre de décibels.

D'autres questions font davantage appel à la **subjectivité** de l'enquêté, pour évaluer la façon dont il vit ses conditions de travail. Ainsi, des affirmations telles que « on me demande d'effectuer une quantité de travail excessive » peut rendre compte de situations diverses : une charge de travail objectivement trop élevée, ou bien un sentiment d'incapacité du travailleur qui ne s'estime pas en mesure d'assurer la charge de travail demandée alors qu'elle pourrait être jugée « normale » pour un autre. De même, les questions telles que « Pour faire correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant », « [...] des informations claires et suffisantes », « [...] la possibilité de coopérer », etc. sont probablement interprétées par les enquêtés en fonction de leur propre niveau d'exigence⁷ et du niveau de formalisation et d'appréciation de ce dernier (à travers des objectifs quantifiables, en particulier). À cet égard, **la combinaison d'informations sur les conditions de travail peut limiter la variabilité interindividuelle** liée aux perceptions qui pourrait biaiser l'analyse des comparaisons des situations de travail. Dans l'exemple précédent, cela peut être le fait que les salariés déclarent par ailleurs « devoir atteindre des objectifs chiffrés précis » ou « travailler sous pression » (entre autres).

Une **approche multidimensionnelle** croisant les conditions de travail a d'autant plus d'intérêt qu'un grand nombre de professions est couvert, car des conditions d'exercice variées peuvent se traduire par des disparités d'interprétation des questions de l'enquête et des réalités décrites par les salariés interrogés.

Par exemple, le fait de « travailler seul, en autonomie » est quasi inhérent à certaines fonctions ou professions, comme les assistants maternels, les employés de maison, les aides à domicile et ménagers (plus de 80 % des salariés exerçant ces métiers travaillent toujours seuls, en autonomie, contre 31 % de l'ensemble des salariés ; tableau A en annexe 2). En revanche, ce mode d'exercice peut être atypique dans d'autres professions et peut révéler une mise à l'écart, volontaire ou subie, du travailleur. Cette diversité de situations se traduit par des corrélations entre conditions de travail différentes selon les professions. Ainsi, dans celles où travailler seul est la norme, les tensions avec les collègues lors d'échanges sur des questions d'organisation ou de fonctionnement de l'unité de travail sont naturellement peu fréquentes, alors qu'elles peuvent être répandues lorsque l'activité implique de nombreux salariés. Pour que le questionnaire de l'enquête ne soit pas excessivement long, il est ainsi prévu que la question « Avez-vous l'occasion d'aborder collectivement, avec d'autres personnes de votre atelier ou de votre service, des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail ? » ne soit posée qu'aux personnes ayant répondu ne pas travailler toujours seules. De fait, dans les trois métiers

⁶ Certains des éléments ici présentés sont détaillés dans Briard (2019a).

⁷ Par exemple, chez les personnels soignants, la notion de « qualité des soins » peut prendre des acceptions différentes entre médecins, cadres infirmiers et aides-soignants, selon la place laissée aux aspects relationnels avec le patient à côté des actes techniques médicaux (Douquet *et al.*, 2005).

précédemment cités, la plupart des salariés ne sont pas interrogés sur ce point. En associant une réponse négative à ces situations, travailler seul et ne pas échanger collectivement sont alors très fortement corrélés. Dans les autres professions, une corrélation forte entre ces deux items traduit plutôt un manque d'échanges et de coopération. C'est donc la combinaison avec d'autres items issus de questions telles que « Vivez-vous des situations de tension avec vos collègues souvent ou suffisamment pour perturber votre travail ? » qui peut permettre de qualifier si le fait de travailler seul représente bel et bien un risque professionnel.

1.3.2. Traitement des réponses des salariés sur leurs conditions de travail

Le questionnaire de l'enquête prévoit différentes modalités de réponse selon les questions : oui / non, fréquences, échelles de Likert (degré d'accord avec l'affirmation proposée). Pour les quelques items quantitatifs, les valeurs sont exprimées en unités ou en tranches.

Le parti est ici pris d'adopter un **codage dichotomique** pour tous les items, qualitatifs et quantitatifs. L'indicatrice d'exposition (1 : exposé vs 0 : non exposé) correspond ainsi à des réponses diverses :

- « Oui » vs « Non » ;
- « Oui » vs « Non » ou « Ne se prononce pas », « Ne sait pas (NSP) » ou « Non concerné (NC) » ;
- « Toujours » ou « Souvent » vs « Parfois » ou « Jamais » ou « NSP » ;
- « Tout à fait d'accord », « D'accord » vs « Pas d'accord » ou « Pas du tout d'accord » ou « NSP » ;
- supérieur ou inférieur à un seuil fixé ;
- etc.

Les indicatrices créées sont associées à l'**exposition** ou au **manque de ressources** (manque de soutien de la part des collègues, ne pas pouvoir faire varier les délais fixés, par exemple). Certaines conditions de travail sont cependant délicates à être définies comme des risques pour le bien-être, la santé psychique et/ou physique dans l'absolu, car elles dépendent des situations individuelles, des préférences de travail du salarié et de son environnement de travail. C'est par exemple le cas de l'item associé à la question « Si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, vous serait-il facile de trouver un emploi avec un salaire, une rémunération similaire ? ». Alors que pour un salarié dont l'emploi est précaire ou menacé, une réponse positive pourrait être assimilée à un risque de chômage, pour un salarié peu exposé au risque de chômage (fonctionnaire, par exemple), elle pourrait plutôt rendre compte d'une situation actuelle favorable en termes de rémunération.

Autre exemple : l'item « travaille souvent seul (en autonomie) », qui s'inscrit dans le cadre de questions sur le soutien social et les possibilités d'échanger avec son entourage professionnel. Si le fait de travailler isolé implique un surcroît de responsabilités, ce qui alourdit la charge mentale, il peut aussi être perçu comme un gain d'autonomie et un moyen d'éviter des conflits. Là encore, c'est la combinaison de plusieurs items qui peut qualifier la nature du risque professionnel encouru. Sur l'ensemble des salariés, cette différence d'appréciation entre les salariés se traduit par une faible contribution de cet item au score de soutien social (graphique A en annexe 2).

Des **regroupements d'items** sont réalisés pour des considérations **soit analytiques, soit statistiques**.

Les regroupements peuvent se justifier lorsque les items sont jugés **rendre compte d'une même réalité** au regard de la population considérée, qui s'étend ici à l'ensemble de la population salariée. Par exemple, sont rassemblés au sein d'un même item le fait d'être exposé à des substances toxiques ou des produits dangereux, et celui de respirer des fumées ou des poussières. Si la différenciation de ces expositions se justifie lorsque l'étude est circonscrite à une population susceptible d'être particulièrement concernée, comme les ouvriers et ouvrières, ou à un type d'expositions, comme la pénibilité physique ou l'atteinte à la santé physique, elle paraît superflue lorsque la population est moins homogène, que les conditions de travail sont plus dispersées et portent sur des dimensions aussi diverses que la pénibilité physique ou le manque de soutien social, par exemple. De même, sont rassemblés au sein d'un même item le fait de ramener du travail à la maison et de réaliser des heures supplémentaires. Ces deux modalités de travail concernent souvent des professions distinctes et si la première est rarement rémunérée contrairement à la seconde, toutes deux témoignent d'une emprise du temps consacré à l'activité professionnelle au-delà de la durée habituelle de travail.

Des regroupements sont également réalisés pour les **items qui apparaissent très corrélés entre eux** à l'issue d'une analyse de classification au sein de chacune des huit catégories de conditions de travail (décrites en 1.3.3 ci-après). C'est par exemple le cas des items « travailler toujours ou souvent sous pression » et « devoir toujours ou souvent se dépêcher ». Les items faiblement représentés – seuil fixé à 5 % de la population – sont en outre exclus.

Au terme de ces regroupements, **74 items** sont retenus. Les variables de l'enquête CT-2019 qui y sont associées sont précisées dans le tableau 2.

1.3.3. Catégories de conditions de travail et calcul d'indicateurs synthétiques comme aides à l'analyse

Les études qui considèrent une grande variété de conditions de travail la résumant en général en regroupant les conditions de travail en un nombre restreint de catégories, soit fixées *a priori*, soit émergeant d'une analyse exploratoire de données (par exemple, Davie, 2014 ; Jégo et Guillo, 2016)⁸.

Huit catégories sont ici définies par unité de sens en s'appuyant sur celles usuellement retenues dans les travaux menés sur les enquêtes Conditions de travail (particulièrement Davie, 2015) :

- la pénibilité physique,
- l'intensité du travail et la pression temporelle,
- le manque de soutien social,
- les conflits de valeurs et la qualité empêchée,
- le manque d'autonomie et les marges de manœuvre,
- les exigences émotionnelles et comportements hostiles,
- l'instabilité du poste occupé,
- les contraintes d'organisation du temps de travail.

La **dénomination de ces catégories** doit être considérée dans une large acception et ne recouvre pas nécessairement celle d'autres études (d'ailleurs disparates en la matière).

Par exemple, la dimension « pénibilité physique » inclut ici la fatigue ou l'inconfort du trajet domicile-travail. Si celui-ci ne relève pas à proprement parler de l'environnement de travail, il est néanmoins associé au poste occupé par le salarié et la pénibilité que ce dernier éprouve alors peut aggraver les conséquences sur sa santé de la pénibilité propre aux tâches qu'il effectue dans le cadre strict de son travail.

De même, la catégorie « soutien social et reconnaissance » inclut divers aspects relatifs aux rapports sociaux, avec les collègues et la hiérarchie, ainsi que le fait de ne pas se sentir considéré, soit au sens de ne pas recevoir l'estime ou le respect que justifieraient les efforts fournis, soit au sens de ne pas occuper un poste en adéquation avec sa formation, ses compétences. Si ce dernier point recoupe pour partie un item comme le fait de ne pas disposer d'une formation continue suffisante et adaptée pour faire correctement son travail – incluse dans la dimension « conflits de valeurs » –, elle s'en distingue par le manque de considération et de valorisation du salarié que peut refléter l'inadéquation à son poste.

Dans le même esprit, la catégorie « soutien social et reconnaissance » inclut le sentiment, pour le salarié, que son travail est néfaste pour sa santé. Si l'item était centré sur la santé physique et l'exposition à un environnement dangereux, il aurait été pertinent de le prendre en considération dans la catégorie « pénibilité physique » (ce qui aurait permis, par exemple, de nuancer les risques encourus par certains salariés exposés à des produits dangereux, des poussières ou autres selon qu'ils bénéficient ou non d'équipements de protection qu'ils jugent adaptés). Or le salarié peut estimer que son travail est susceptible de nuire à sa santé, non uniquement en raison d'expositions directes dans son environnement de travail, mais aussi par son intensité, les difficultés qu'il éprouve à articuler son temps personnel et familial avec son temps de travail, la charge émotionnelle qu'il supporte face à des agressions verbales, des désaccords avec son entourage professionnel, les valeurs qu'il défend, etc. Autrement dit, l'item « le salarié pense que son travail est plutôt mauvais pour sa santé⁹ » traduit le fait de ne pas (arriver à) faire reconnaître ses difficultés et/ou les risques encourus pour sa santé dans l'exercice de son activité.

Par ailleurs, certaines conditions de travail pourraient relever de catégories différentes selon les postes. Par exemple, les contraintes de minutie et de concentration sont ici considérées comme de nature à intensifier le travail¹⁰, dans le sens où elles accentuent la charge mentale. Néanmoins, elles pourraient être perçues comme des contraintes physiques si elles sont susceptibles d'altérer la vue ou de provoquer des maux de tête.

⁸ Dans le cas où ces catégories sont déterminées à partir de variables latentes, elles sont désignées sous le terme de « dimensions ».

⁹ Cet item est l'une des trois réponses à la question « Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? ». Les réponses alternatives étant « Non » et « Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé ».

¹⁰ Le Collège d'expertise sur le suivi des RPS au travail (Gollac et Bodier, 2011) aborde également ces contraintes dans le cadre de l'intensité du travail. Dans les questionnaires des enquêtes CT et CT-RPS, elles figurent en revanche parmi les questions relatives à la pénibilité physique.

Certaines de ces différences peuvent être liées aux conditions d'exercice des métiers. Aussi, bien que les huit catégories de risques professionnels soient déterminées autour de conditions de travail jugées proches, cette proximité peut être plus ou moins forte selon les professions. Autrement dit, les corrélations entre conditions de travail au sein d'une catégorie peuvent varier à l'échelle des professions. Par exemple, les salariés exerçant une même profession peuvent être exposés à deux types de risques professionnels d'une même catégorie, alors que les salariés d'une autre profession ne sont le plus souvent exposés qu'à l'une d'elles.

Malgré cette variabilité, la **cohérence interne** des huit catégories semble globalement vérifiée. Celle-ci peut être mesurée à partir de la « plus grande limite inférieure » ou *Greatest lower bound* (GLB)¹¹, qui est un indicateur plus pertinent que l'usuel alpha de Cronbach ou le Kuder-Richardson 20, son équivalent dans le cas de variables dichotomiques (McNeish, 2018 ; Bourque *et al.*, 2019).

Une catégorie est considérée comme relativement bien décrite par les items qu'elle rassemble lorsque l'indicateur dépasse 0,7. Ce critère est vérifié pour l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes pour trois des huit catégories de conditions de travail : la « pénibilité physique », « les conflits de valeurs », « les exigences émotionnelles » ; pour les femmes et les hommes uniquement considérés ensemble, pour les catégories « intensité du travail » et « instabilité du poste » (tableau 1). Pour les trois autres catégories, le critère n'est vérifié que pour les femmes ou pour les hommes, avec cependant des valeurs du GLB qui sont à des niveaux acceptables (au moins 0,64).

Tableau 1. Alpha de Cronbach standardisé* et *Greatest lower bound* (GLB) par catégorie de conditions de travail

Catégories	Alpha C.	GLB		
	Ensemble des salariés	Ensemble des salariés	Femmes	Hommes
Pénibilité physique	0,75	0,81	0,79	0,83
Intensité du travail	0,54	0,70	0,69	0,61
Manque de soutien social	0,57	0,65	0,70	0,68
Conflits de valeurs	0,62	0,70	0,71	0,71
Manque d'autonomie	0,53	0,66	0,64	0,70
Exigences émotionnelles	0,62	0,71	0,70	0,72
Instabilité du poste	0,48	0,72	0,73	0,64
Contraintes organisationnelles	0,56	0,69	0,70	0,67

* Sur variables standardisées pour neutraliser les différences de variances.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Pour chacune des huit catégories, l'exposition du salarié aux conditions de travail associées est résumée par un **indicateur synthétique** (IS). Un indicateur d'exposition globale résumant l'exposition à l'ensemble des 74 conditions de travail est en outre calculé.

Chaque indicateur est calculé sur l'ensemble de la population à partir des contributions à l'inertie des modalités considérées (148 modalités pour l'indicateur global qui porte sur 74 items dichotomiques), contributions calculées à partir d'une analyse de correspondances multiples (présentées dans le graphique A en annexe 2).

Par exemple, l'item associé au trajet domicile-travail pénible ou fatiguant contribue de façon mineure au score de pénibilité physique, à l'inverse de l'item associé au fait de subir des vibrations ou des secousses, notamment parce que l'exposition au premier est moins souvent associée aux autres items de la catégorie « pénibilité physique » que le second.

Le score obtenu après pondération des différents items est centré et réduit. L'IS est donc compris entre -1 et 1. S'il vaut 1, l'exposition du salarié pour la catégorie considérée est maximale parmi l'ensemble des salariés ; s'il vaut -1, elle est minimale ; s'il vaut 0, elle est identique.

¹¹ Le GLB ne peut être calculé manuellement et les valeurs ici reproduites sont obtenues à l'aide du package *psych* de R sans pondérer les individus. Cependant, le calcul du Alpha de Cronbach sur des données pondérées et des données non pondérées suggère que l'écart dû à la non-pondération est au maximum de 2 à 3 points selon les catégories.

Tableau 2. Liste des conditions de travail considérées et variables de l'enquête mobilisées

	Modalités dans l'enquête*
Pénibilité physique	
Ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres, si elle n'élève pas la voix	entendr = { 2, 3 }
Porter ou déplacer des charges lourdes	cwlourd = 1
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	cwdepla = 1
Rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue	cwpostu = 1
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	cwmvt = 1
Subir des secousses ou vibrations	cwvib = 1
Être en contact avec des produits dangereux ou respirer des fumées ou des poussières	sectoxno = 1 ou secfupou = 1
Travailler dans la saleté, l'humidité, les courants d'air, les mauvaises odeurs, ou avec une température basse ou élevée	hygsal = 1 ou hygchumi = 1 ou hygcour = 1 ou hygodeur = 1 ou hygfroid = 1 ou hygchaud = 1
Travailler en l'absence de locaux sanitaires en bon état	hygsani = 1
Travailler en l'absence de vue sur l'extérieur	hygvue = 1
Trajet domicile-travail inconfortable ou fatigant	conftraj = 1
Intensité du travail	
Devoir effectuer une quantité de travail excessive	rpa1i = {3, 4}
Travailler sous pression ou devoir se dépêcher, toujours ou souvent	rpa2a = {1, 2} ou depech = {1, 2}
Être soumis à au moins une contrainte de rythme (déplacement de machine, cadence automatique, autres contraintes techniques, dépendance directe des collègues, normes de production ou de délai d'une heure au plus)	rwdep = 1 ou rwcad = 1 ou rwtech = 1 ou rwcolog = 1 ou rwnormh = 1
Être soumis à des contraintes de minutie ou de concentration (ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire de petits caractères, examiner des petits objets, des détails fins, faire attention à des signaux sonores ou visuels)	cwvue = 1 ou cwletr = 1 ou cwminus = 1 ou cwviso = 1
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue	debord = 1
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	objectif = 1
Manque de soutien social et de reconnaissance	
Penser que son travail est plutôt mauvais pour sa santé	rpb6 = 3
Manquer de soutien des collègues ou de la hiérarchie (avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre insuffisant, ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas recevoir l'aide de ses supérieurs ou des collègues en cas de travail délicat ou compliqué)	corrcol = 2 ou corrcop = 2 ou aidchef = 2 ou aidcoll = 2
Juger ne pas être traité avec respect et estime au regard de ses efforts	rpa1g = {1, 2}
Ne pas avoir de perspectives de promotion suffisantes	rpa1h = {1, 2}
Estimer que sa position professionnelle actuelle ne correspond pas à sa formation	sieg34 = 2
Estimer être mal ou très mal payé	payecom = {4, 5}
Recevoir des ordres ou des indications contradictoires	contrad = 1
Travailler toujours seul	travseul = 1
Conflits de valeurs et qualité empêchée	
Faire des choses que l'on désapprouve	rpa2h = {1, 2}
Ne pas éprouver souvent un sentiment de fierté du travail bien fait	rpb5a = {3, 4}
Ne pas avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	rpb5b = {3, 4}
Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir ...	
... une formation continue suffisante et adaptée	corrform = 2
... des informations claires et suffisantes	corrinf = 2
... des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	corrlog = 2
... un matériel suffisant et adapté	corrmat = 2
... assez de temps	corrmat = 2
Manque d'autonomie et de marges de manœuvre	
Ne pas pouvoir organiser soi-même le travail	rpa1j = {1, 2}
Avoir un rythme de travail imposé par des contrôles (par la hiérarchie, ou par un contrôle ou un suivi informatisé)	nwsurv = 1 ou rinfo = 1
Avoir des horaires contrôlés par pointeuse ou signature (sans interaction humaine)	contrôle = {2, 3}
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	cycle = 2
Répéter des séries de moins d'une minute	cycle = 1
Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés	delaiss = 2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	interup = 2
Avoir peu l'occasion de développer ses compétences professionnelles	rpa1l = 2
Ne pas pouvoir apprendre des choses nouvelles	nouvelle = 2
Indications données par les supérieurs hiérarchiques sur la façon de faire	comment = 1
Devoir appliquer strictement des consignes	stark = 1

Exigences émotionnelles

Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres	rpa2k = {1, 2}
Être en contact direct avec le public	public = 1
Vivre des tensions dans ses rapports avec le public	tension1 = 1
... avec sa hiérarchie	tension2 = 1
... avec ses collègues	tension3 = 1
... avec les personnes encadrées	tension4 = 1
Être souvent ému, bouleversé, secoué	emotion = {1, 2}
Devoir cacher ses émotions	rpa2i = {1, 2}

Instabilité du poste

Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	rpa2f = {1, 2}
... et estimer que ses changements sont plutôt négatifs pour son travail	et changop = 2
... et avoir été consulté	et chgtcons = 1
Avoir connu une forte modification de l'environnement de travail au cours de l'année écoulée (changement de poste ou de fonction, de techniques utilisées, restructuration ou déménagement de l'établissement, de l'organisation de travail, ou plan de licenciements)	fortmod1 = 1 ou ... fortmod7 = 1
... et ne pas avoir été consulté	et nochgtcons = 2
... et ne pas avoir reçu une information suffisante ou adaptée lors de ces changements	et nochgtinfo = 2
Craindre pour son emploi dans l'année	crainte = 1
Penser devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années	metier = 1
Craindre de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte	nochom ≠ 1
Avoir plusieurs employeurs et/ou plusieurs activités professionnelles de façon régulière	pluiremp = {2,3} ou pluriprof = 1

Contraintes d'organisation du temps de travail

Ne pas pouvoir modifier soi-même ses horaires de travail	hordet = 2
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation du travail (pour les salariés ne travaillant pas toujours seuls)	collect = 2
Avoir des horaires de travail qui ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	cvfvp = {3, 4}
Ne pas pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	urgfam = {2, 3}
Travailler au moins 20 samedis ou 20 dimanches par an	nbdima = {5,6} ou nbsame = {5, 6}
Travailler plus de 40 heures par semaine (tous emplois confondus)	max(hh,hhtot) > 40
Travailler en horaires alternants ou variables	horvar = {2, 3, 4}
Travailler souvent au-delà de l'horaire prévu, ou rapporter du travail chez soi	hsup = {1, 2} ou maison = {1, 2}
Être joint en dehors des horaires pour les besoins du travail (dans l'année écoulée)	joindre = 1
Travailler plus de 5 jours par semaine	jourtr > 5
Travailler habituellement une journée morcelée en deux périodes séparées d'au moins 3h	periode = 1
Ne pas connaître ses horaires la semaine précédente voire la veille	previs = {2, 3}
Travailler, même occasionnellement, en horaires décalés (entre 20h et 7h du matin)	ptmatin = {1, 2} ou soir = {1, 2} ou nuit = {1, 2}

* Le nom des variables reprend celui figurant dans le dictionnaire des codes de l'enquête.

2. Métiers aux conditions de travail proches : un recoupement avec leur degré de mixité ?

Pour définir une partition des métiers qui se fonde à la fois sur les conditions de travail des métiers et leur degré de mixité – central dans la problématique ici examinée –, une partition des métiers à partir des seules conditions de travail est d'abord réalisée *via* une analyse exploratoire des données (2.1), puis est croisée avec une partition des métiers distinguant les métiers à prédominance féminine, à prédominance masculine et mixtes (2.2).

2.1. Classification des métiers selon leurs conditions de travail

La constitution de groupes de métiers homogènes en termes de conditions de travail et distincts entre eux est réalisée par une analyse de classification (encadré 1). Les sept classes de métiers alors identifiées rassemblent de 2 à 21 professions, de 2 % à 22 % des salariés (tableau 3).

Encadré 1. Classification des métiers selon leurs conditions de travail

L'analyse de classification est conduite en considérant, pour les 88 métiers, l'exposition moyenne des salariés à chacune des 74 conditions de travail considérées.

Plus exactement, sur l'ensemble des salariés, une **analyse factorielle des correspondances multiples** (AFCM) est conduite sur les 74 indicatrices décrivant les conditions de travail afin de les convertir en facteurs orthogonaux entre eux. L'AFCM est ici réalisée sur le tableau disjonctif complet (TDC), qui reprend sous forme d'indicatrices chaque modalité de chacune des variables considérées. Dans le cas présent, où les 74 variables considérées sont des indicatrices - être exposé, ne pas l'être -, le TDC comprend $2 \times 74 = 148$ colonnes et autant de lignes que d'individus (19 203). Les items étant dichotomiques, ils contribuent dans la même proportion à l'information ou « inertie ». L'objectif étant ici la réduction des données et non la recherche d'une structure commune entre elles, l'analyse de correspondances est préférée à une analyse en facteurs communs, approche que retiennent par exemple Jégo et Guillo (2016) ou Davie (2015).

Afin de conserver une part élevée de l'inertie (seuil fixé à 80 %) tout en évacuant le bruit éventuel, 47 facteurs sont conservés. Une **classification ascendante hiérarchique** (CAH) est alors conduite sur les 88 métiers décrits par les coordonnées moyennes sur ces facteurs des salariés les exerçant.

Le nombre de classes est déterminé en fonction du critère usuel de Kaiser, conduisant à retenir le nombre de classes au-delà duquel la perte d'inertie est jugée faible (coude de la courbe de la perte d'inertie associée à la création d'une classe supplémentaire). Pour garder une approche compréhensive, une classification en moins d'une douzaine de classes est visée. Une classification en **sept classes** est ainsi retenue. Pour la consolider et réduire l'inertie interclasses, une classification sur centres mobiles est réalisée. La méthode procède par itérations successives pour affecter chaque métier au centre de classe le plus proche. Le centre de classes de la première étape correspond au barycentre des groupes issus de la CAH. Il est ensuite recalculé à chaque étape.

Cette **classification à partir des conditions de travail détaillées** et non d'un nombre réduit de catégories les regroupant permet de conserver l'information sur les éventuelles corrélations entre ces dernières, ce qui paraît d'autant plus nécessaire que la population étudiée est hétérogène (voir 1.3.3).

Considérant le profil général des salariés de ces sept classes de métiers (tableau 3) et des catégories de risques professionnels auxquels ils sont exposés (graphique 1), il ressort que ces classes s'articulent autour de **deux grandes lignes de partage**. La première est **socioprofessionnelle**, distinguant les ouvriers des non-ouvriers, en lien avec la nature plus ou moins physique des activités, l'autonomie dont disposent les salariés et l'organisation de leur temps de travail. La seconde est le **degré d'interaction avec le public**, en lien avec les tensions émotionnelles et les contraintes d'organisation du temps de travail qui peuvent en découler ; elle oppose principalement des salariés engagés dans une relation de service auprès de clients ou d'usagers, à des salariés soit « de bureau », soit délivrant des services à des particuliers, qui bénéficient dans les deux cas d'une relative autonomie pour organiser leur temps de travail.

Ces classes peuvent ainsi être désignées selon leurs principales caractéristiques en termes de groupe socioprofessionnel et de nature d'activité¹² :

- Ouvriers des secteurs de la construction et de l'agriculture ;
- Ouvriers des secteurs de l'industrie et du tertiaire ;
- Cadres (et assimilés) de bureau ;
- Professions intermédiaires et employés de bureau ;
- Employés de services privés ;
- Cadres et professions intermédiaires de services au public ;
- Employés au service de particuliers.

La classe la moins féminisée, avec moins de 8 % de femmes, est celle des « ouvriers des secteurs de la construction et de l'agriculture » ; la plus féminisée, avec 97 % de femmes, est celle des « employés au service de particuliers ».

Tableau 3. Caractéristiques des classes de métiers identifiées à partir des conditions de travail

	Classes						
	Ouvr. constr. et agric.	Ouvr. indust. et tertiaire	Cadres de bureau	PI et employés de bureau	Employés de serv. privés	Cadres PI de serv. au public	Employés de serv. partic.
Nombre de métiers	14	14	17	21	9	11	2
	En %						
Effectifs concernés*							
Part de la population salariée	11,6	8,7	19,7	21,7	18,4	17,3	2,5
Proportion de femmes	8,2	26,9	38,1	55,6	65,7	67,0	97,1
% de femmes dans métier...							
- le plus masculinisé	0,6	12,8	17,5	7,8	19,0	15,0	95,8
- le plus féminisé	25,1	66,3	63,8	96,8	95,5	90,3	97,6
Répartition par groupe socioprofessionnel*							
Cadres	0,1	0,0	78,6	0,0	0,0	21,3	0,0
Professions intermédiaires	0,0	6,4	20,8	57,0	2,3	55,0	0,0
Employés	2,3	0,0	0,6	41,7	78,4	23,5	100,0
Ouvriers	97,6	93,6	0,0	1,2	19,2	0,2	0,0
Répartition par secteur d'activité							
Agriculture	9,2	0,4	0,4	0,8	0,0	0,0	0,0
Industrie	10,9	54,9	16,0	17,4	6,9	1,7	0,5
Construction	32,0	4,0	4,3	6,7	0,5	0,1	0,0
Tertiaire	47,3	40,1	79,0	74,6	88,9	97,9	20,1
Secteur privé (y compris particuliers employeurs)	89,2	95,7	87,3	79,4	79,2	36,8	91,8

* Statistiques issues des enquêtes Emploi 2016 à 2019. Celles issues de l'enquête Conditions de travail 2019 sont mentionnées dans le tableau B en annexe 2.

Lecture : 19,7 % des salariés exercent un métier de la classe « cadres de bureau », laquelle comprend 38,1 % de femmes, 78,6 % de cadres, 79,0 % de salariés travaillant dans le tertiaire, 87,3 % de salariés exerçant dans le secteur privé.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 et enquêtes Emploi 2016 à 2019 (pour les effectifs concernés) ; calculs Dares

¹² Bien que le groupe socioprofessionnel apparaisse comme étant le plus pertinent pour différencier et nommer ces classes, il n'est pas un critère déterminant explicitement ces classes. Ainsi, la classe des « cadres de bureau » comprend le métier des « employés de services divers » qui, par nature, est exercé par des employés.

Graphique 1. Scores d'exposition des sept classes de métiers aux conditions de travail proches



Lecture : la ligne en pointillés représente le score moyen pour l'ensemble des salariés, toutes professions confondues, lequel vaut 0 pour toutes les catégories de conditions de travail. Un score plus proche (resp. éloigné) du centre correspond à une exposition moindre (resp. plus importante).

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

La classe de cadres et professions intermédiaires de services au public et la classe d'employés au service de particuliers sont composées essentiellement de professions à prédominance féminine, les classes de cadres de bureau, d'ouvriers de la construction et de l'agriculture, d'ouvriers de l'industrie et du tertiaire comptent majoritairement des professions à prédominance masculine (tableau 4). Cependant, la classification ne recoupe que partiellement la partition entre les métiers féminisés, masculinisés et mixtes, car la plupart des classes comprennent à la fois des métiers féminisés, masculinisés et mixtes (par exemple, la classe des « ouvriers des secteurs de la construction et de l'agriculture », qui rassemble 8 % de femmes parmi ses effectifs, comprend principalement des métiers masculinisés, mais aussi le métier d'ouvriers qualifiés du textile et du cuir, exercé à 67 % par des femmes).

Tableau 4. Liste des métiers par classe

Métiers ordonnés selon leur code FAP, dans les sous-classes de métiers féminisés (F), masculinisés (H) et mixtes (M)

Classe, sous-classe	FAP	Profession en clair	Nombre de salariés (en milliers)	Part dans la classe (en %)	Proportion de femmes (en %)
Ouvriers de la construction et de l'agriculture					
	A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	139	5,8	25,1
	A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	227	9,5	19,2
	A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	14	0,6	6,7
	B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	161	6,8	5,6
	B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	72	3,0	2,3
	B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	219	9,2	1,4
H	B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	104	4,4	8,8
	B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	257	10,8	3,0
	B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	61	2,6	0,6
	D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	113	4,7	3,0
	F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	50	2,1	6,3
	G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance	169	7,1	7,4
	G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	117	4,9	2,3
	J3Z	Conducteurs de véhicules	681	28,6	9,2
<i>Ensemble</i>			<i>2 384</i>	<i>100,0</i>	<i>8,2</i>
Ouvriers de l'industrie et du tertiaire					
	C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	40	2,2	25,5
	D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	39	2,2	27,8
	D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	89	5,0	12,8
	D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	141	7,9	18,1
H	D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique	106	6,0	18,0
	E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process	257	14,4	29,8
	F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	21	1,2	15,7
	J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	335	18,8	29,7
	J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	433	24,3	17,4
	C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	24	1,3	39,6
M	E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process	169	9,5	41,8
	F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	15	0,8	61,2
	K0Z	Artisans et ouvriers artisans	68	3,8	44,3
F	F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	42	2,4	66,3
<i>Ensemble</i>			<i>1 779</i>	<i>100,0</i>	<i>26,9</i>
Cadres de bureau					
	A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture	58	1,4	26,7
	B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	132	3,3	20,8
	H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	272	6,7	25,9
	J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	81	2,0	26,2
H	L6Z	Dirigeants d'entreprises	91	2,2	18,7
	M2Z	Ingénieurs de l'informatique	372	9,2	17,5
	N0Z	Personnels d'études et de recherche	307	7,6	25,3
	R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	513	12,7	31,3
	X0Z	Professionnels de la politique et clergé	37	0,9	25,9
	L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	557	13,8	52,7
	P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	403	10,0	50,2
	Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	226	5,6	48,7
M	R2Z	Attachés commerciaux et représentants	435	10,7	39,5
	R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	290	7,2	54,3
	S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	71	1,8	37,4
	T6Z	Employés des services divers	55	1,4	36,8
	U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	148	3,7	63,8
<i>Ensemble</i>			<i>4 048</i>	<i>100,0</i>	<i>38,1</i>

.../...

Classe, sous-classe	FAP	Profession en clair	Nombre de salariés (en milliers)	Part dans la classe (en %)	Proportion de femmes (en %)
Professions intermédiaires et employés de bureau					
H	B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du BTP	237	5,3	10,3
	C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	105	2,4	7,8
	D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	225	5,0	12,2
	E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	190	4,3	22,3
	F4Z	Ouvriers des industries graphiques	38	0,9	24,3
	F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	23	0,5	25,6
	G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	411	9,2	11,3
	J4Z	Agents d'exploitation des transports	94	2,1	24,4
	M1Z	Techniciens de l'informatique	154	3,5	15,6
M	J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	152	3,4	59,3
	M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	36	0,8	41,1
	ZZZ	Autres (non classés ailleurs)	78	1,7	49,9
F	L0Z	Secrétaires	344	7,7	96,8
	L1Z	Employés de la comptabilité	254	5,7	82,5
	L2Z	Employés administratifs d'entreprise	306	6,9	77,5
	L3Z	Secrétaires de direction	124	2,8	95,4
	L4Z	Techniciens des services administ., comptables et financiers	393	8,8	72,7
	P0Z	Employés administ. de la fonction publique (cat. C et assimilés)	584	13,1	75,2
	P1Z	Prof. interm. administ. fonction publique (cat. B et assimilés)	356	8,0	68,1
	Q0Z	Employés de la banque et des assurances	205	4,6	76,2
	Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	153	3,4	68,0
<i>Ensemble</i>			4 462	100,0	55,6
Employés de services privés					
H	S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	178	4,7	19,0
	T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	197	5,2	22,3
M	S1Z	Cuisiniers	323	8,6	35,2
	S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	367	9,7	61,5
F	R0Z	Caissiers, employés de libre-service	270	7,2	73,6
	R1Z	Vendeurs	763	20,2	69,9
	T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	105	2,8	89,3
	T2A	Aides à domicile et aides ménagères	492	13,0	95,5
	T4Z	Agents d'entretien	1 077	28,6	70,9
<i>Ensemble</i>			3 772	100,0	65,7
Cadres et professions intermédiaires de services au public					
H	P4Z	Armée, police, pompiers	301	8,5	15,0
	U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	241	6,8	41,1
M	V2Z	Médecins et assimilés	186	5,2	59,5
	V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	326	9,2	63,9
	W1Z	Formateurs	102	2,9	49,7
F	P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	32	0,9	65,3
	V0Z	Aides-soignants	582	16,3	90,3
	V1Z	Infirmiers, sages-femmes	450	12,6	86,0
	V3Z	Professions paramédicales	244	6,9	77,9
	V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	288	8,1	74,2
	W0Z	Enseignants	808	22,7	66,1
<i>Ensemble</i>			3 560	100,0	67,0
Employés de service aux particuliers					
F	T1Z	Employés de maison	156	29,9	95,8
	T2B	Assistantes maternelles	365	70,1	97,6
<i>Ensemble</i>			521	100,0	97,1

Champ : salariés ; France.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; calculs Dares.

2.2. Une partition de l'ensemble des métiers croisant les conditions de travail et le degré de mixité

Les professions masculinisées, exercées par au moins 65 % d'hommes, se partagent entre un premier groupe de métiers exposant à une pénibilité physique élevée, celle des deux classes d'ouvriers, et un second groupe de métiers qui en sont généralement épargnés, composé essentiellement de métiers de cadres de bureau, ainsi que de professions intermédiaires et employés de bureau, et d'employés de services privés (tableau 5). Les professions féminisées, exercées par au moins 65 % de femmes, sont moins concentrées, mais deux groupes se distinguent au regard de l'exposition aux contraintes d'organisation du travail. Le premier, aux métiers relativement exposés, correspond aux classes des employés de services privés, et de cadres et professions intermédiaires au service du public. Le second groupe rassemble des professions d'employés et de professions intermédiaires effectuant des tâches administratives, ainsi que des employés assurant des services aux particuliers, comme les assistantes maternelles. Les professions mixtes se répartissent dans six des sept classes avec, cependant, un salarié sur deux exerçant un métier de cadre de bureau.

Cinq groupes de métiers émergent ainsi du croisement entre, d'une part, les sept classes de professions identifiées par les conditions de travail et, d'autre part, le degré de mixité des professions. Cinq types de métiers peuvent leur être associés :

- Métiers féminisés de service ;
- Métiers féminisés de bureau ;
- Métiers masculinisés ouvriers ;
- Métiers masculinisés non ouvriers ;
- Métiers mixtes.

Ces cinq groupes comptent de 11 à 23 métiers (tableaux 5a et 6), rassemblent de 16 % à 25 % des salariés (tableaux 5b et 6) et sont exposés à des risques professionnels différents (graphique 2).

Tableau 5. Croisement entre les classes de métiers différenciés selon leurs conditions de travail et la prédominance sexuée des métiers

a) Nombre de métiers

Classes de métiers	Métiers féminisés	Métiers mixtes	Métiers masculinisés	
Ouvriers de la construction et de l'agriculture	0	0	14	Masculinisés ouvriers
Ouvriers de l'industrie et du tertiaire	1	4	9	
Cadres de bureau	0	8	9	Masculinisés non ouvriers
PI et employés de bureau	9	3	9	
PI employés de services privés	5	2	2	Mixtes
Cadres et PI de services au public	6	4	1	
Employés de services aux particuliers	2	0	0	
Groupes de métiers				
Féminisés de service	11			
Féminisés de bureau	12			
Masculinisés ouvriers			23	
Masculinisés non ouvriers			21	
Mixtes		21		
Nombre total de métiers	23	21	44	

.../...

b) Proportion de femmes et d'hommes (en %)

Répartition de la population féminine				Répartition de la population masculine				Répartition des salariés
Métiers féminisés	Métiers mixtes	Métiers masculinisés	Tous métiers	Métiers féminisés	Métiers mixtes	Métiers masculinisés	Tous métiers	Tous métiers

Classes de métiers

Ouvriers de la construction et de l'agriculture	0,0	0,0	1,9	1,9	0,0	0,0	20,9	20,9	11,6
Ouvriers de l'industrie et du tertiaire	0,3	1,2	3,3	4,8	0,1	1,5	10,8	12,4	8,7
Cadres de bureau	0,0	10,7	4,6	15,3	0,0	10,6	13,4	24,0	19,7
PI et employés de bureau	21,1	1,4	2,1	24,6	5,7	1,2	12,1	19,0	21,7
PI employés de services privés	20,5	3,4	0,8	24,7	6,2	3,3	2,8	12,3	18,4
Cadres et PI de services au public	18,6	4,7	0,4	23,7	5,1	3,7	2,4	11,2	17,3
Employés de services aux particuliers	5,0	0,0	0,0	5,0	0,1	0,0	0,0	0,1	2,5

Groupes de métiers

Féminisés de service	39,1			39,1	11,3			11,3	24,9
Féminisés de bureau	26,4			26,4	6,0			6,0	16,0
Masculinisés ouvriers			5,2	5,2			31,7	31,7	18,7
Masculinisés non ouvriers			7,9	7,9			30,7	30,7	19,6
Mixtes		21,4		21,4		20,3		20,3	20,8
Ensemble	65,5	21,4	13,1	100,0	17,3	20,3	62,4	100,0	100,0

Lecture : le groupe des métiers « masculinisés ouvriers » correspond aux métiers masculinisés des classes « ouvriers de la construction et de l'agriculture » et « ouvriers de l'industrie et du tertiaire » (classes déterminées à partir des seules conditions de travail des métiers par classification). Ce groupe rassemble 31,7 % de la population masculine (20,9 % + 10,8 %).

Champ : salariés ; France.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 (effectifs) ; Dares, enquête CT-2019 (classes de conditions de travail).

Tableau 6. Principales caractéristiques des groupes de métiers

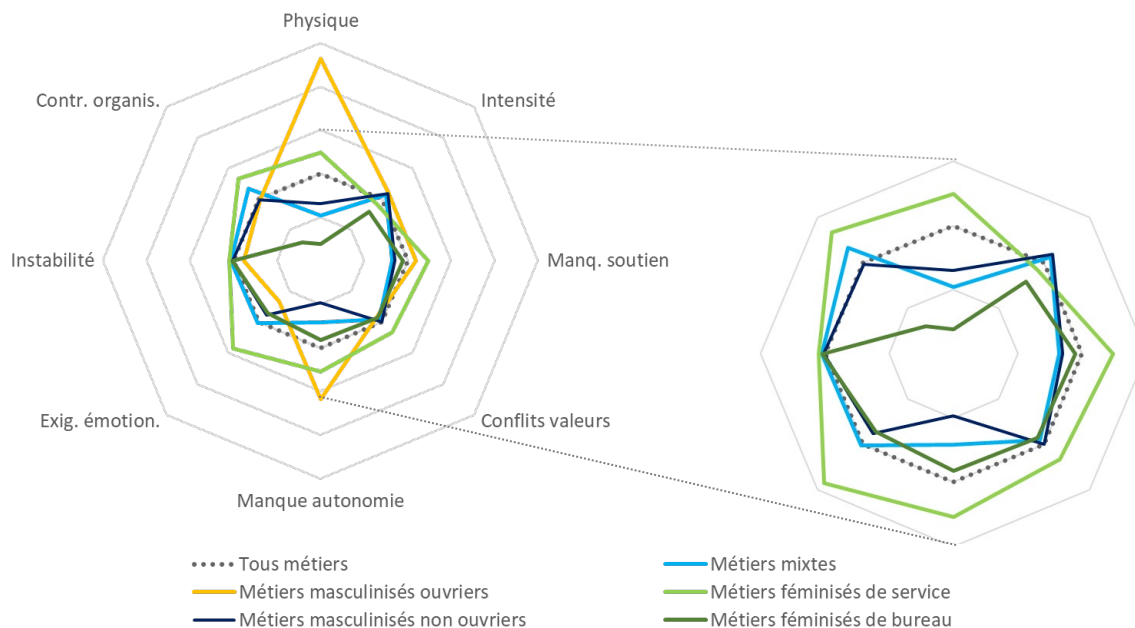
	Groupes de métiers				
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
Nombre de métiers	11	12	23	21	21
Répartition de la pop. salariée (en %)	24,9	16,0	18,7	19,6	20,8
- des femmes	39,1	26,4	5,2	7,9	21,4
- des hommes	11,3	6,0	31,7	30,7	20,3
Proportion de femmes (en %)	76,9	81,0	13,7	19,9	50,3
- dans le métier le plus masculinisé	65,3	66,3	0,6	7,8	35,2
- dans le métier le plus féminisé	95,5	97,6	29,8	31,3	63,9

Champ : salariés ; France.

Lecture : les 21 métiers mixtes rassemblent 20,8 % des salariés, 21,4 % de la population salariée féminine ; parmi eux, le métier le moins féminisé est exercé par 35,2 % de femmes, le plus féminisé par 63,9 %.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; Dares, CT-2019 (pour la constitution des classes) ; calculs Dares.

Graphique 2. Scores d'exposition aux risques professionnels par groupe de métiers



Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

- **Les métiers féminisés de service : une plus forte exposition aux risques psychosociaux**

Ce groupe comprend 11 métiers à prédominance féminine, rassemble 25 % des salariés dont 77 % de femmes. Y sont principalement exercées des activités de soin (30 % des salariés)¹³, d'enseignement (15 %), de commerce (15 %) et de nettoyage (15 %), soit par des employés de services privés (agents d'entretien, vendeurs, aides à domicile et aides ménagères, etc.), soit par des cadres ou professions intermédiaires du service public (enseignants, aides-soignants, infirmiers sages-femmes, etc.).

Ces salariés sont exposés à de multiples risques physiques et psychiques. L'organisation de leur temps de travail est contraignante, leur laissant peu la possibilité de changer leurs horaires de travail (72 %), ou de s'absenter en cas d'imprévu personnel (50 %). Les exigences émotionnelles sont généralisées : le contact direct avec le public concerne la plupart des salariés (92 %), ce qui génère des tensions pour un salarié sur deux, et un salarié sur trois doit souvent dissimuler ses émotions. Les conflits de valeurs sont aussi fréquents, de nombreux salariés estimant manquer d'une formation adéquate et de temps pour correctement effectuer leur travail, alors qu'une faible proportion juge son travail peu utile (21 % contre 30 % pour l'ensemble des salariés). Ces salariés souffrent aussi d'un manque de soutien et de reconnaissance, considérant être mal ou très mal payés et avoir peu de perspectives professionnelles pour la moitié d'entre eux. Ils bénéficient de relativement peu d'autonomie, principalement du fait de l'impossibilité de s'interrompre lorsqu'ils le souhaitent (48 %). Leurs conditions de travail peuvent en outre être pénibles physiquement, notamment en raison d'un environnement de travail insalubre (69 %) ou de sollicitations physiques (port de charges lourdes, mouvements pénibles, etc.).

- **Les métiers féminisés de bureau : une faible exposition aux contraintes organisationnelles et à la pénibilité physique**

Ce groupe comprend 12 métiers féminisés, rassemblant en large majorité (83 %) des professions intermédiaires et employés de bureau (techniciens des services administratifs, comptables et financiers, catégories B et C de la fonction publique, secrétaires, etc.). Il compte aussi des employés de services aux particuliers (assistants maternels et employés de maison), ainsi que des ouvriers qualifiés du textile et du cuir. Ce groupe représente 16 % des salariés, dont 81 % de femmes, exerçant surtout des fonctions de secrétariat et d'accueil (28 %) et de gestion - comptabilité (29 %).

À l'opposé des salariés du groupe précédent, ceux-ci ne présentent pas d'exposition spécifique à un risque ou un manque. En particulier, ils sont peu nombreux (environ un sur dix) à avoir des horaires imprévisibles ou qui ne s'accordent pas bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux. Ils travaillent aussi moins souvent que les autres salariés en horaires décalés et le week-end, ont des durées de travail plus courtes. Ils sont bien moins

¹³ Ces statistiques sont mentionnées dans le tableau C en annexe 2.

exposés à la pénibilité physique que les autres salariés. Leur travail est peu intense et ils bénéficient d'une relative autonomie, dans le sens où ils sont assez peu soumis à des contraintes techniques de rythme, à des objectifs chiffrés et peuvent plus souvent que les autres salariés s'interrompre lorsqu'ils le souhaitent. Ils sont en moyenne peu confrontés aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles et à l'instabilité de leur poste. En revanche, un salarié sur deux craint de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte, soit une proportion un peu supérieure à celle des autres salariés (42 %), et ils sont deux fois plus souvent pluriactifs¹⁴.

- *Les métiers masculinisés ouvriers : une forte exposition à la pénibilité physique et peu d'autonomie*

Ce groupe comprend 23 métiers masculinisés comptant essentiellement des ouvriers, tels que des conducteurs de véhicules, des ouvriers du bâtiment, de la maintenance ou de la manutention. Il rassemble 19 % des salariés et seulement 14 % de femmes.

Ces salariés sont particulièrement exposés à des risques physiques, une large majorité d'entre eux devant effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (67 %), porter ou déplacer des charges lourdes (68 %), être en contact avec des produits dangereux, des fumées ou des poussières (74 %) ou encore travailler dans un environnement insalubre (86 %). En particulier, leur travail peut s'avérer intense, réclamant minutie et concentration (82 %) et soumettant à contraintes techniques de rythme (68 %), particulièrement dans l'industrie, tout en laissant peu d'autonomie (rythme et horaires contrôlés, délais contraints, consignes strictes à appliquer). Les exigences émotionnelles et conflits de valeurs sont en revanche moyennement répandus, et les postes exposent assez peu à des changements sans information ou consultation préalable, ou que le salarié juge négatifs pour son travail.

- *Les métiers masculinisés non ouvriers : une faible exposition aux risques physiques et une forte autonomie*

Ce groupe comprend 21 métiers rassemblant des métiers masculinisés de cadres, employés et professions intermédiaires tels que les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les ingénieurs de l'informatique et de l'industrie, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, les agents de gardiennage. Il rassemble 20 % des salariés et compte seulement 20 % de femmes. Plus de huit salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires, à parts quasi égales.

À l'exception de ceux exerçant un métier de service au public qui sont multiexposés (4 % des salariés du groupe, dont les personnels de la sécurité publique), ces salariés sont globalement peu soumis à la pénibilité physique. Ils bénéficient en outre d'une grande autonomie, étant deux fois moins nombreux que les autres salariés à être dans l'impossibilité de s'interrompre ou de ne pas apprendre de choses nouvelles. Ils sont en revanche un peu plus soumis que les autres à un travail intense, à devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue (72 %) ou à avoir des objectifs précis à tenir (41 %).

- *Les métiers mixtes : une faible pénibilité physique et une certaine autonomie, mais des contraintes organisationnelles*

Ce groupe comprend les 21 métiers exercés par au plus 35 % de femmes et d'hommes, parmi lesquels les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les attachés commerciaux et représentants, les catégories A de la fonction publique. Il rassemble 21 % des salariés, dont 50 % de femmes. Sept salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires.

Ces salariés ont un profil d'expositions très proche de ceux du groupe précédent : ils sont peu exposés à la pénibilité physique, au manque de reconnaissance et de soutien, moyennement soumis à des conflits de valeurs et à l'instabilité de leur poste. En moyenne, ils disposent surtout d'un peu moins d'autonomie que les précédents, ayant moins la possibilité de s'interrompre notamment. Ils sont un peu plus confrontés à des exigences émotionnelles, du fait en particulier du contact fréquent avec le public (74 % contre 61 % dans le groupe précédent). Ils sont un peu plus contraints en termes d'organisation du temps de travail, ayant également souvent de longues semaines de travail, travaillant aussi plus fréquemment le week-end, à la maison ou en heures supplémentaires.

¹⁴ Ce qui ne constitue pas nécessairement un risque professionnel, si on considère que la multiplication des emplois et/ou des employeurs peut aussi offrir une certaine garantie. En revanche, il s'agit dans plusieurs des métiers ici considérés d'une condition d'exercice souvent associée à un salariat dégradé. Cette difficulté à considérer certaines conditions de travail comme risque professionnel renvoie à celles évoquées dans la partie méthodologique. La faible contribution de la pluriactivité à l'indicateur synthétique d'instabilité du poste, calculée sur l'ensemble des salariés (graphique A en annexe 2), va dans ce sens.

3. Des différences d'exposition aux risques professionnels entre les femmes et les hommes selon le type de métier ?

Les professions exercées principalement par des femmes et celles exercées principalement par des hommes n'exposent pas aux mêmes risques professionnels, davantage des risques psychosociaux pour les premiers et des risques physiques pour les seconds. Mais, au sein des métiers, les conditions de travail peuvent aussi différer entre femmes et hommes en raison d'une répartition sexuée des activités, des environnements de travail et d'éventuelles différences de modalités d'exercice et de perception.

La durée de travail peut être un facteur de cette différenciation, les femmes ayant plus fréquemment que les hommes des durées de travail réduites. Or des écarts de durée de travail peuvent être associés à des différences d'exposition à certains risques professionnels. C'est notamment le cas en matière de contraintes d'organisation du travail, puisque plusieurs conditions de travail relevant de cette catégorie sont explicitement liées à la durée de travail : le fait de travailler plus de 40 heures par semaine tous emplois confondus, plus de cinq jours par semaine, ou encore d'avoir des difficultés à accorder ses horaires professionnels avec ses engagements personnels. Par ailleurs, au sein d'un collectif de travail, la durée de travail est souvent un critère d'affectation des tâches. Par exemple, des tâches de supervision ou d'encadrement, exigeantes en termes d'intensité du travail et de gestion des émotions, peuvent réclamer une grande disponibilité temporelle et, de fait, être assignées prioritairement à des salariés à temps complet et susceptibles de réaliser des heures supplémentaires. À l'inverse, des postes restreints à des tâches plutôt peu qualifiées peuvent n'être proposés à l'embauche qu'à temps partiel.

Aussi, pour comparer les conditions de travail des salariés selon leur sexe, deux analyses sont successivement menées : la première visant à rendre compte des conditions effectives d'activité, comparant les expositions moyennes aux risques professionnels des femmes et des hommes (3.1), la seconde comparant ces expositions à durée de travail identique (3.2). La significativité des différences d'exposition est appréciée *via* des analyses de variance (encadré 2).

Encadré 2. Évaluation des différences d'exposition entre femmes et hommes

Les différences d'exposition aux risques professionnels des femmes et des hommes sont évaluées de façon statistique *via* des analyses de variance et de covariance.

L'analyse de variance – ou Anova – consiste à « expliquer » une variable quantitative, ici un score d'exposition, par des variables qualitatives ou « facteurs », ici le fait d'être une femme ou un homme. On parle d'analyse de covariance, lorsque les variables explicatives sont qualitatives et quantitatives. Ces dernières sont alors usuellement dénommées « covariables ».

Dans la présente étude, deux types d'analyses sont menés :

- une **analyse de variance** incluant uniquement le **sexe** comme facteur, laquelle revient à évaluer la significativité des différences entre l'exposition moyenne des femmes et celle des hommes ;
- une **analyse de covariance** incluant le **sexe et la durée de travail hebdomadaire habituelle** (celle de l'emploi principal pour les salariés ayant plusieurs emplois). Les covariables relatives au nombre d'heures hebdomadaires et à ce nombre élevé au carré sont alors introduites.

Si le coefficient associé au sexe est significatif dans le premier cas – par exemple les hommes apparaissent plus exposés à un risque ou une catégorie de risques donnés que les femmes –, mais ne l'est pas dans le second, cela signifie qu'à durée de travail identique, l'exposition des hommes et celle des femmes ne diffèrent pas significativement. Cela peut être dû à une relation positive entre durée et niveau d'exposition (par exemple, travailler plus de 40 heures par semaine accroît mécaniquement l'exposition à la dimension « organisation du travail ») ou au fait que les salariés ne réalisent pas les mêmes tâches ou ne sont pas dans le même environnement de travail selon leur durée de travail (activités différentes pour les salariés à temps partiel, notamment).

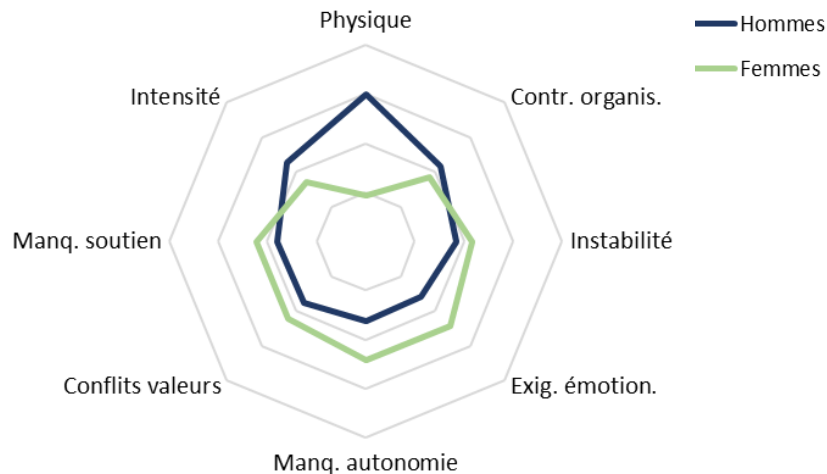
Il convient de noter que les analyses permettent d'apprécier si les expositions sont différentes ou non, mais pas de dire si elles sont similaires. Autrement dit, dans certaines professions à faibles effectifs pour au moins l'un des sexes, la non-significativité des différences ne témoigne pas nécessairement de degrés d'exposition semblables entre les femmes et les hommes, mais uniquement d'une impossibilité à évaluer si les différences sont pertinentes ou non compte tenu des faibles effectifs. Aussi, **dans les classes regroupant des professions de petite taille et exercées de façon prédominante par un sexe, les différences d'exposition entre femmes et hommes sont plus difficiles à identifier statistiquement**. Cela concerne en premier lieu les classes regroupant des professions masculinisées, de taille généralement plus réduite que les professions mixtes ou féminisées.

3.1. Différences d'expositions moyennes

- **Analyse tous métiers confondus**

En moyenne, tous métiers confondus, les femmes et les hommes salariés sont exposés à des catégories de risques différentes (graphique 3 et tableau 7a). Les femmes sont plus exposées aux exigences émotionnelles, au manque d'autonomie et aux conflits de valeurs, ainsi qu'au manque de soutien, et à une instabilité de leur poste. Les hommes sont nettement plus soumis à la pénibilité physique. Ils apparaissent aussi davantage exposés que les femmes à l'intensité du travail et aux contraintes d'organisation du travail même si, plus qu'avec les autres catégories, cette surexposition doit être nuancée au regard de leur lien plus étroit avec la durée de travail (voir 3.2).

Graphique 3. Scores d'exposition moyens des femmes et des hommes, tous métiers confondus



Lecture : le score d'exposition à la pénibilité physique des hommes est en moyenne plus élevé que celui des femmes, alors que leur score relatif au manque d'autonomie est plus faible.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Au sein même de ces grandes catégories de conditions de travail¹⁵, la situation respective des femmes et des hommes peut être plus ou moins favorable selon la nature précise de l'exposition (dernière colonne du tableau 7b).

En matière de **pénibilité physique**, les hommes sont significativement plus exposés que les femmes à presque tous les risques professionnels. Deux exceptions cependant : le contact avec des produits dangereux ou toxiques et la pénibilité des trajets domicile-travail, qu'ils ne subissent pas significativement plus souvent que les femmes.

À l'opposé, les femmes sont plus confrontées que les hommes à des risques et contraintes de natures diverses relevant du **manque d'autonomie et de marges de manœuvre**. Elles ont moins la possibilité d'organiser le travail par elles-mêmes, ont moins d'opportunités de développer leurs compétences professionnelles, d'apprendre de nouvelles choses ; elles se voient plus souvent indiquer des directives, ne peuvent pas faire varier les délais fixés, ont à effectuer des gestes brefs et n'ont pas la possibilité de s'interrompre momentanément.

Les femmes sont plus soumises que les hommes aux **exigences émotionnelles**. En particulier, tous métiers confondus – et dans presque tous les types de métiers (voir *infra*) –, elles doivent plus souvent dissimuler leurs émotions et sont aussi plus souvent bouleversées ou émues par les situations qu'elles rencontrent dans leur travail.

Les femmes sont aussi globalement plus exposées que les hommes aux **conflits de valeurs**, surtout parce qu'elles éprouvent moins souvent qu'eux de la fierté à bien faire leur travail. Pour correctement l'effectuer, elles estiment aussi plus souvent manquer d'une formation continue, de logiciels et/ou de matériels suffisants et adaptés, et ne pas disposer d'assez de temps. En revanche, les hommes déplorent plus souvent qu'elles de ne pas faire un travail utile pour les autres et de ne pas avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail. Ils sont aussi plus souvent en désaccord avec les tâches qu'ils doivent réaliser.

¹⁵ Rappelons que le contour de ces catégories est discutable (partie 1). Le regroupement des conditions de travail en huit dimensions vise surtout à faciliter l'analyse et sa compréhension.

Les femmes sont en outre nettement plus soumises que les hommes à plusieurs risques professionnels traduisant un **manque de soutien et de reconnaissance**. En particulier, elles estiment plus souvent ne pas être traitées avec respect et estime au regard de leurs efforts, ne pas avoir de perspectives de promotion suffisantes ou encore ne pas occuper un poste en adéquation avec leur formation. Elles mentionnent aussi plus souvent que leur salaire est insuffisant au regard des efforts qu'elles fournissent, ceci dans plusieurs types de métiers (voir *infra*). En revanche, les hommes signalent plus souvent recevoir des ordres contradictoires.

Plus que les hommes, les femmes sont aussi plus exposées à plusieurs risques professionnels liés à l'**instabilité de leur poste**. Ainsi, elles craignent plus souvent pour leur emploi et de ne pas en retrouver un facilement avec une rémunération équivalente si elles venaient à le perdre. Leur poste est plus souvent affecté par des changements qu'elles jugent négatifs et elles estiment plus souvent manquer d'information sur ces changements.

En matière d'**intensité du travail**, les hommes sont plus soumis que les femmes à des tâches réclamant de la minutie et de la concentration (ceci dans tous les types de métiers) et doivent plus souvent atteindre des objectifs précis. Les femmes sont, elles, davantage contraintes d'abandonner une tâche pour une autre non prévue.

Enfin, selon leur nature, les **contraintes organisationnelles** pèsent plus sur les femmes ou sur les hommes. Ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à travailler plus de 40 heures par semaine tous emplois confondus. Ils sont plus souvent joints en dehors de leur temps de travail, travaillent plus souvent en horaires décalés et connaissent moins souvent leurs horaires de travail à l'avance. Les femmes sont, elles, plus nombreuses à travailler le week-end, à avoir des horaires rigides et leurs horaires sont moins souvent l'objet de concertation.

- **Analyse par type de métiers**

Ces constats se retrouvent à des degrés divers selon le type / groupe de métiers (graphique 4 et tableau 7ab) et, au sein même de ces groupes, selon le métier (tableau 8 et tableau D en annexe). Sans décrire de façon exhaustive toutes les situations où les femmes et les hommes exerçant les mêmes métiers sont exposés à des conditions de travail différentes, quelques grandes tendances et des exemples précis peuvent les illustrer.

- *Les métiers féminisés de service*

Dans les métiers féminisés de service, les femmes sont nettement plus exposées au **manque d'autonomie** que les hommes. En particulier, elles ont moins la possibilité d'organiser elles-mêmes leur travail et de s'interrompre momentanément ; elles doivent plus souvent suivre des directives, appliquer strictement des consignes, répéter continuellement des opérations ou des gestes, parfois très brefs. Leurs horaires sont aussi plus souvent contrôlés.

Elles sont en outre davantage soumises à des risques relevant de **conflits de valeurs**. Elles expriment moins souvent que les hommes la fierté à bien faire leur travail et déplorent plus fréquemment le manque de moyens (logiciels, matériel, temps) pour correctement le faire.

Si les femmes de ces métiers sont plus exposées que les hommes aux **contraintes organisationnelles**, cela tient surtout au fait qu'elles expriment plus souvent des difficultés à concilier leurs engagements familiaux et sociaux avec leur travail, qu'elles ont moins la possibilité de s'absenter en cas d'imprévu, ce qui va de pair avec leurs horaires de travail : moins souvent connus à l'avance que les hommes, plus fréquemment alternants ou variables, ou fractionnés. Les hommes, minoritaires dans ces métiers, sont eux davantage confrontés à des horaires décalés, à de longues durées de travail, et effectuent plus souvent des heures supplémentaires (payées ou non).

Les métiers féminisés de service soumettent moins les femmes que les hommes à la **pénibilité physique** en général, mais elles sont davantage confrontées aux postures et aux mouvements pénibles comme, par exemple, le cas des enseignantes (code FAP : W0Z)¹⁶. Les femmes ont aussi moins souvent accès à une vue sur l'extérieur (comme chez les caissiers et employés de libre-service – R0Z). Les hommes des métiers féminisés de service restent plus souvent soumis à des déplacements à pied longs ou fréquents, et des vibrations. Globalement, ils sont aussi plus souvent exposés aux produits dangereux et toxiques, excepté lorsqu'ils sont aides à domicile ou aides ménagers (T2A).

¹⁶ Au sein de cette profession numériquement importante, les femmes travaillent aussi plus souvent dans un environnement de travail insalubre que leurs collègues masculins, mais plus spécifiquement lorsqu'elles sont enseignantes en université ou cheffes d'établissement. Les instituteurs, professeurs des écoles et les enseignants du secondaire sont six sur dix à déclarer travailler dans la saleté, l'humidité, les courants d'air, les mauvaises odeurs et/ou avec une température inconfortable. Les enseignants en université et les chefs d'établissement sont moins nombreux, respectivement 34 % et 42 %, mais les femmes le déplorent deux fois plus souvent que les hommes chez les enseignants du supérieur (48 % contre 25 %) et trois fois plus chez les chefs d'établissement (67 % contre 24 %).

Enfin, si les femmes des métiers féminisés de service ne sont pas globalement plus ou moins exposées que les hommes à un travail intensif, au manque de soutien social, à des exigences émotionnelles ou à un poste instable, cela masque quelques disparités selon la nature exacte de l'activité et du métier exercé.

Ainsi, en termes d'**intensité du travail**, les femmes apparaissent davantage soumises à une quantité de travail excessive et travaillent plus souvent sous pression que les hommes, notamment parmi les agents d'entretien (T4Z) et les enseignants (W0Z)¹⁷. Les hommes sont eux davantage confrontés à des contraintes de minutie et de concentration – par exemple, les agents d'entretien (T4Z) et les infirmiers sages-femmes (V1Z) – et doivent plus souvent atteindre des objectifs chiffrés précis.

En matière de **soutien social**, les femmes des métiers féminisés de service estiment plus souvent que leur travail est mauvais pour leur santé et qu'elles manquent de perspectives professionnelles. Elles mentionnent également plus souvent que les hommes que leurs salaires sont insuffisants, par exemple lorsqu'elles sont enseignantes (W0Z) ou caissières, employées de libre-service (R0Z). Plus souvent que les femmes, les hommes estiment manquer de soutien de la part de leur hiérarchie ou de leurs collègues, et reçoivent des ordres contradictoires.

Dans ces métiers de service, les femmes sont plus exposées que leurs collègues masculins à des **exigences émotionnelles** telles que le contact direct avec le public. Elles sont aussi plus souvent confrontées à des situations bouleversantes et doivent plus fréquemment dissimuler leurs émotions, en particulier lorsqu'elles sont agentes d'entretien (T4Z) ou enseignantes (W0Z). Les hommes vivent, eux, plus souvent des tensions avec leur hiérarchie, leurs collègues ou les personnes qu'ils encadrent. En particulier, les hommes agents d'entretien (T4Z) sont plus confrontés que leurs collègues féminines à des tensions avec le public et leur entourage professionnel.

Les risques psychosociaux associés à l'**instabilité du poste** sont plus souvent pour les femmes que les hommes la crainte de perdre leur emploi à court terme. Les femmes sont aussi plus souvent soumises à des changements imprévisibles ou mal préparés. Dans ces métiers, plus fréquemment que les hommes, elles sont aussi pluriactives, comme lorsqu'elles sont agentes d'entretien (T4Z) ou infirmiers sages-femmes (V1Z).

- *Les métiers féminisés de bureau*

Les hommes qui exercent une profession féminisée de bureau se démarquent des autres en étant plus confrontés que leurs collègues féminines à **toutes les catégories de risques professionnels** et à de multiples risques au sein de chaque catégorie. Par exemple, parmi les employés administratifs de la fonction publique (P0Z), les hommes vivent plus souvent des tensions avec leur hiérarchie, travaillent le week-end ou en horaires décalés. Ils partagent ces surexpositions avec les employés administratifs d'entreprise (L2Z) et, comme les professions intermédiaires de la fonction publique (P1Z), ils sont davantage sollicités en dehors de leur travail. Les hommes secrétaires de direction (L3Z) jugent plus souvent que leurs homologues féminines manquer d'informations, de matériel adapté et de logiciels pour correctement réaliser leurs tâches, et sont également plus souvent en désaccord avec celles qui leur sont assignées. Ils signalent aussi plus souvent ne pas pouvoir organiser eux-mêmes leur travail. Globalement, les hommes exerçant des métiers féminisés de bureau sont plus exposés aux contraintes organisationnelles, notamment à des débordements sur leur temps personnel. En revanche, les femmes déclarent plus souvent avoir des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu. Elles travaillent plus souvent en horaires alternants ou variables et en journées fractionnées, et n'ont pas l'occasion d'aborder collectivement les horaires de leur unité de travail.

Comme dans de nombreuses professions, ces hommes sont en moyenne plus confrontés à la pénibilité physique que leurs collègues féminines, quelle que soit la nature de la pénibilité ou du risque. Dans ces métiers, les femmes sont néanmoins globalement plus souvent soumises qu'eux au bruit intense et les employées de la banque et des assurances (Q0Z) travaillent plus souvent que leurs collègues masculins dans un environnement insalubre, sans vue sur l'extérieur, et ont plus fréquemment un trajet domicile-travail fatigant.

Dans ces métiers féminisés, les femmes sont aussi plus souvent en contact direct avec le public que leurs homologues masculins, et plus souvent confrontées à des situations bouleversantes, particulièrement au sein de professions intermédiaires de la fonction publique (P1Z).

¹⁷ Pour les enseignants, ces résultats vont dans le même sens que ceux de Jégo et Guillo (2016) à partir de l'enquête Conditions de travail de 2013, même si leur indicateur d'intensité et de complexité du travail inclut d'autres items que les deux ici considérés. Pour une comparaison des risques psychosociaux de cette profession avec des cadres du privé et du public, nous renvoyons à leurs travaux.

- *Les métiers masculinisés ouvriers*

Dans les métiers masculinisés ouvriers, où ils sont surreprésentés numériquement, les hommes sont confrontés plus que les femmes à la plupart des **risques physiques**.

En revanche, les femmes restent plus exposées que les hommes à un **travail intensif**, particulièrement au fait de travailler sous pression ou de devoir se dépêcher, comme chez les ouvriers de la manutention (J0Z et J1Z) ou encore chez les ouvriers qualifiés des industries de process (E1Z). Les femmes doivent aussi plus souvent atteindre des objectifs chiffrés précis.

Les femmes de ces métiers sont globalement plus confrontées que leurs collègues masculins aux **conflits de valeurs**. Elles déplorent plus fréquemment de ne pas faire un travail utile, manquer de matériel adapté et de temps.

Les femmes sont aussi plus exposées que les hommes à de nombreux risques psychosociaux relatifs au **manque d'autonomie**. Elles ont moins souvent la possibilité d'organiser leur travail, leurs horaires sont plus souvent contrôlés, elles doivent plus souvent effectuer des gestes brefs, ont plus fréquemment des délais fixés, peuvent moins facilement s'interrompre momentanément, etc.

Si l'exposition des femmes de ces métiers aux **exigences émotionnelles** et aux **contraintes organisationnelles** ne diffère pas globalement de celle des hommes, elles sont davantage exposées à des situations bouleversantes et doivent plus souvent dissimuler leurs émotions. Les hommes ont davantage peur pour leur sécurité ou celle des autres, comme ceux exerçant la profession d'ouvrier qualifié des industries de process (E1Z) ou une profession agricole (A0Z, A1Z). Les hommes des métiers masculinisés ouvriers sont davantage en contact avec le public que les femmes et vivent aussi plus souvent des tensions avec le public.

Dans ces métiers, les femmes restent davantage exposées que leurs collègues masculins à des horaires rigides, au manque de concertation sur les horaires ; elles ont plus souvent des horaires alternants ou variables, travaillent plus fréquemment plus de 5 jours par semaine et en journées fractionnées. Les hommes justifient plus souvent de durées de travail hebdomadaires longues, au-delà de 40 heures par semaine, font plus souvent des heures supplémentaires et sont plus souvent contactés en dehors des horaires pour des raisons professionnelles.

- *Les métiers masculinisés non ouvriers*

De façon générale, les surexpositions respectives des femmes et des hommes exerçant des métiers masculinisés non ouvriers diffèrent peu de celles des métiers masculinisés ouvriers.

Comme dans ces derniers, les hommes sont plus confrontés que les femmes aux **risques physiques**, alors que les femmes sont davantage exposées à des **conflits de valeurs**. En particulier, elles font plus souvent des choses qu'elles désapprouvent, jugent plus souvent que leur travail est peu utile, déplorent manquer de temps pour correctement effectuer leur travail.

Bien que globalement elles n'apparaissent pas comme davantage exposées que leurs collègues masculins à d'autres grandes catégories de conditions de travail – les faibles effectifs concernés peuvent limiter la mise en évidence d'éventuelles différences –, elles sont davantage confrontées à **différents risques psychosociaux** comme le fait de devoir effectuer une quantité de travail excessive, de travail sous pression ou en se dépêchant. Elles jugent aussi plus souvent que les hommes leur salaire insuffisant. Dans plusieurs professions, comme chez les personnels d'études et de recherche (N0Z), elles ont aussi moins d'opportunités de progresser professionnellement et d'apprendre des choses nouvelles. Les femmes travaillent plus souvent seules en autonomie, par exemple lorsqu'elles travaillent dans la sécurité, publique (P4Z) ou privée (T3Z). Elles doivent en outre plus souvent effectuer des gestes brefs et répétitifs, et appliquer strictement des consignes. Elles disposent moins souvent de la possibilité de s'interrompre momentanément. Elles mentionnent plus fréquemment un manque de concertation sur les horaires et la difficulté à s'absenter en cas d'imprévu. Elles travaillent plus souvent un nombre de jours importants dans la semaine et en journées fractionnées. Plus fréquemment que les hommes, elles craignent de perdre leur emploi dans l'année et pensent devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années.

Les hommes des métiers masculinisés non ouvriers sont eux davantage soumis à des rythmes imposés, à des contraintes techniques de rythme et des exigences de concentration et de minutie. Ils travaillent plus souvent en horaires décalés, alternants ou variables, sans toujours les connaître en avance. Plus fréquemment que les femmes de ces métiers, ils sont aussi appelés en dehors de leurs heures de travail pour des raisons professionnelles.

Ils jugent plus souvent que leurs collègues féminines que leur travail est mauvais pour leur santé, déplorent plus souvent le manque de logiciels et de programmes informatiques adaptés pour bien faire leur travail. Ils expriment aussi plus fréquemment leur peur pour leur sécurité où celles des autres, vivent plus souvent des tensions avec le public et avec leurs subalternes le cas échéant.

- *Les métiers mixtes*

Dans les métiers mixtes, les femmes sont globalement plus exposées que les hommes à **divers risques psychosociaux** : le manque de soutien, les conflits de valeurs, le manque d'autonomie, les exigences émotionnelles, l'instabilité de leur poste.

Leur surexposition au **manque de soutien social** tient en particulier au fait qu'elles bénéficient moins souvent que leurs collègues masculins de perspectives de promotion, ceci dans divers métiers comme dans l'action culturelle et sportive (V5Z) ou lorsqu'elles sont cadres de la banque et des assurances (Q2Z), médecins (V2Z) ou formatrices (W1Z). Le poste qu'elles occupent est aussi moins souvent en adéquation avec leur formation, par exemple lorsqu'elles sont cadres des services administratifs comptables et financiers (L5Z) ou bien employées ou agentes de maîtrise de l'hôtellerie-restauration (S2Z). Les femmes déplorent aussi plus souvent un salaire insuffisant par rapport aux efforts fournis, notamment chez les cadres de la fonction publique (P2Z).

Leur exposition aux **conflits de valeur** est aussi globalement supérieure à celle des hommes qui exercent les mêmes professions. Elles expriment moins souvent de la fierté à bien faire leur travail, par exemple lorsqu'elles sont employées ou agentes de maîtrise de l'hôtellerie-restauration (S2Z) ou cuisinières (S1Z). Elles déplorent aussi le manque de temps dans plusieurs professions.

Leur surexposition au **manque d'autonomie** par rapport à leurs collègues masculins est surtout liée à leurs horaires plus souvent contrôlés. Dans diverses professions, elles doivent aussi plus souvent effectuer des gestes brefs, de moins d'une minute, ont moins souvent la possibilité de s'interrompre momentanément, ont moins d'opportunités de développer des compétences professionnelles, d'apprendre des choses nouvelles. Elles doivent plus souvent se conformer à des directives et doivent plus souvent appliquer strictement des consignes.

Les femmes des métiers mixtes sont aussi plus soumises que les hommes à des **exigences émotionnelles** et sont en particulier plus souvent exposées à des situations émouvantes et doivent dissimuler leurs émotions. Dans certaines professions, comme pour les cuisinières (S1Z) et les agentes administratives et commerciales des transports et du tourisme (J5Z), elles sont aussi plus fréquemment que les hommes en contact avec le public. Lorsqu'elles travaillent à la maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (R3Z), elles vivent aussi davantage de tensions avec le public, leur hiérarchie et leurs collègues.

Les risques psychosociaux liés à l'**instabilité de leur poste** sont également plus fréquents chez les femmes que les hommes des métiers mixtes. Celles-ci sont davantage exposées à des changements plutôt négatifs, et manquent d'information sur ces changements. Les femmes des métiers mixtes, notamment les médecins (V2Z) et les ouvrières artisanales (K0Z), craignent aussi davantage que les hommes de perdre leur emploi.

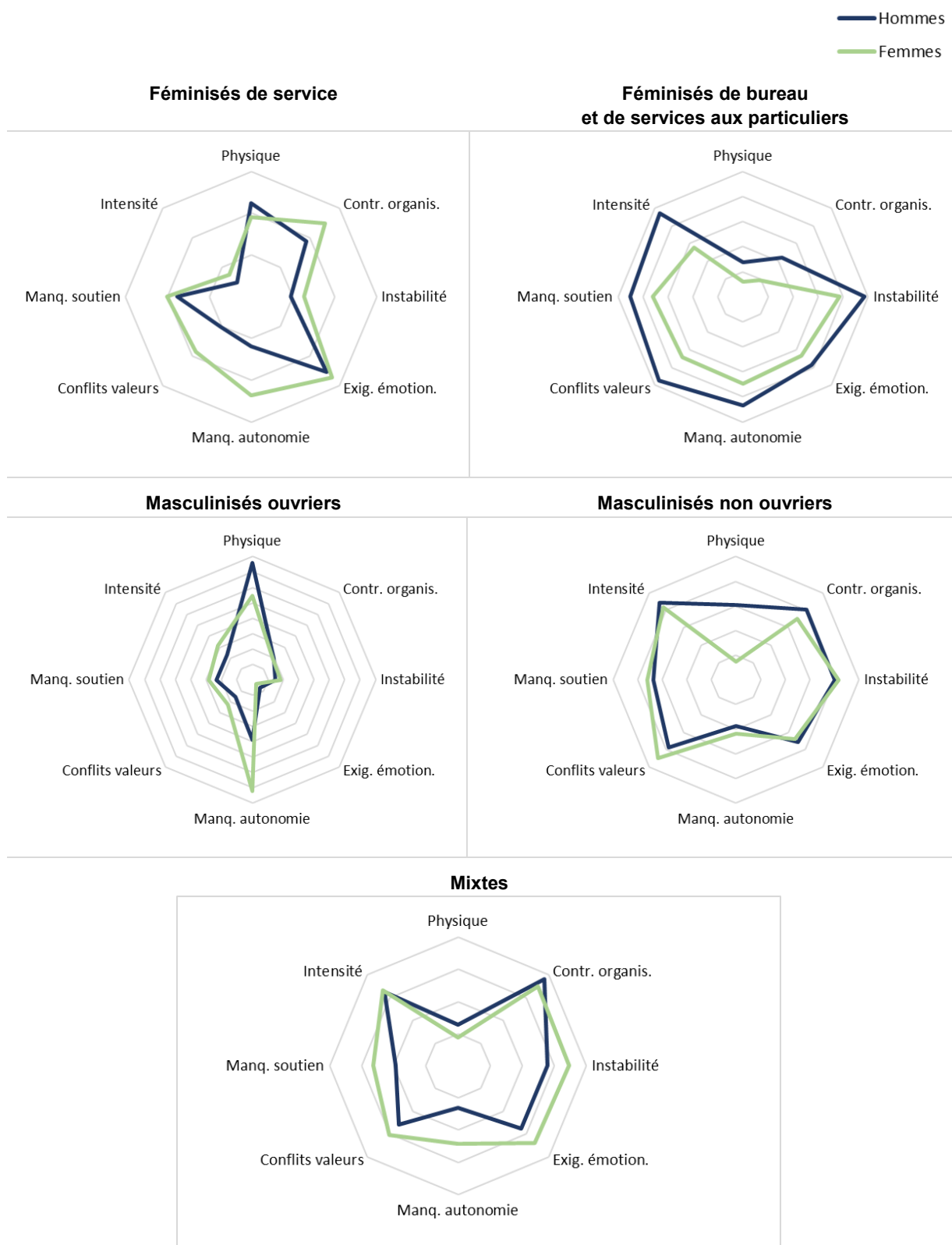
À l'inverse, dans ce type de métiers, les hommes sont globalement plus exposés que les femmes à la **pénibilité physique**, notamment en étant confrontés plus souvent qu'elles à des secousses ou des vibrations, ceci au sein de plusieurs professions, ainsi qu'aux produits dangereux. Ils sont aussi plus souvent exposés à certains risques physiques dans des professions comme, par exemple, celle d'agent administratif et commercial des transports et du tourisme (J5Z), s'agissant du port de charges lourdes, et des postures et des mouvements pénibles, ou de la profession de cadres des services administratifs, comptables et financiers (L5Z), concernant le bruit intense, le contact avec des produits dangereux, le manque de sanitaires en bon état ou l'absence de vue sur l'extérieur. De leur côté, dans plusieurs métiers, les femmes sont davantage confrontées que leurs collègues masculins à certains risques et pénibilités : les produits dangereux et un environnement insalubre chez les employés et opérateurs de l'informatique (M0Z), les déplacements pénibles et le manque de vue extérieure chez les ouvriers non qualifiés des industries de process (E0Z), etc.

Si globalement les expositions à un travail intensif et à des contraintes d'organisation du travail des femmes et des hommes exerçant des métiers mixtes ne se différencient pas, cela résulte surtout d'expositions à des risques de natures différentes au sein de ces deux catégories.

Ainsi, en matière d'**intensité du travail**, les femmes déplorent plus souvent devoir effectuer une quantité de travail excessive et travailler dans la précipitation ou sous pression, ou encore devoir abandonner une tâche pour une autre non prévue (par exemple, chez les cadres de la fonction publique – P2Z). Les hommes sont eux davantage confrontés à des exigences en termes d'objectifs, notamment les cadres des services administratifs, comptables et financiers (L5Z) et les médecins (V2Z). Ils sont aussi plus soumis à des contraintes techniques de rythme ou bien de concentration ou de minutie, comme chez les cuisiniers (S1Z).

Les **contraintes organisationnelles** auxquelles sont davantage soumises les femmes des métiers mixtes traduisent surtout un manque de flexibilité : moins souvent que leurs collègues masculins, elles peuvent modifier leurs horaires et s'absenter en cas d'imprévu. Elles sont aussi plus souvent amenées à faire des heures supplémentaires ou ramener du travail à domicile. Les hommes sont eux plus souvent soumis à des longues durées de travail hebdomadaires et à des horaires décalés, de nuit. Ils doivent aussi plus fréquemment se rendre disponibles en dehors des heures de travail, comme lorsqu'ils sont professionnels de l'action culturelle, sportive ou surveillants (V5Z), travaillent à la maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (R3Z) ou encore sont employés et opérateurs de l'informatique (M0Z).

Graphique 4. Scores d'exposition des femmes et des hommes, par catégorie de conditions de travail selon le type de métier



La graduation entre les secteurs est uniforme entre les graphiques (selon un pas de 0,005).
 Champ : salariés en 2019 ; France.
 Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau 7. Surexposition relative des femmes et des hommes, par type de métiers*

a) Par catégorie de conditions de travail

	Types de métiers					Tous types
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
Pénibilité physique	H	H	H	H	H	H
Intensité du travail		H	F			H
Manque de soutien		H			F	F
Conflits de valeurs	F	H	F	F	F	F
Manque d'autonomie	F	H	F		F	F
Exig. émotionnelles		H			F	F
Instabilité du poste		H			F	F
Contr. organisationnelles	F	H				H

b) Par condition de travail détaillée

		Fém. de serv	Fém. bureau	Masc. ouvriers	Masc. non ouvr	Mixtes	Tous types
Pénibilité physique	Bruit intense		F		H		H
	Charges lourdes			H	H		H
	Déplacements pénibles	H	H		H		H
	Posture pénible	F		H	H		H
	Mouvements pénibles	F		H	H		H
	Vibrations	H	H	H	H	H	H
	Produits dangereux...	H	H	H	H	H	
	Insalubrité (saleté, humidité...)		H	H	H		H
	Sanitaires		H	H	H		H
	Absence de vue sur l'extérieur	F		F	H		H
	Trajet fatigant		H				
Intensité du travail	Quantité excessive	F	H		F	F	
	Travail sous pression	F	H	F	F	F	
	Contraintes techniques de rythme		H		H	H	
	Minutie, concentration	H	H	H	H	H	H
	Interruption de tâches			H		F	F
	Objectifs précis	H	H	F		H	H
Manque de soutien social	Travail jugé mauvais pour la santé	F	H		H		
	Manque de soutien	H					
	Manque d'estime			F			F
	Manque de persp. professionnelles	F	H			F	F
	Inadéquation du poste		H	F		F	F
	Salaire insuffisant	F		F	F	F	F
	Ordres contradictoires	H	H	H			H
Travail seul	F	F		F			
Conflits de valeurs	Désaccord avec tâches		H		F		H
	Manque de fierté du travail bien fait	F					F
	Travail peu utile			F	F		H
	Manque de formations						F
	Manque d'informations		H				H
	Manque de logiciels	F	H		H		F
	Manque de matériel adapté	F	H	F			F
	Manque de temps	F	H	F	F	F	F

.../...

		Fém. de serv	Fém. bureau	Masc. ouvriers	Masc. non ouvr	Mixtes	Tous types
Manque d'autonomie	Pas d'autonomie d'organisation	F	H	F			F
	Rythme imposé		H		H		
	Horaires contrôlés	F		F		F	
	Séries de gestes	F		H			
	Séries de gestes de moins d'1mn	F		F	F	F	F
	Délais fixés		H	F		F	F
	Impossibilité de s'interrompre	F	F	F	F	F	F
	Manque d'opport. développement					F	F
	Pas d'apprentissage			F	F	F	F
	Directives	F	H	F		F	F
Stricte application des consignes	F	H	F	F	F		
Exigences émotionnelles	Peur pour la sécurité			H	H		
	Contact direct avec le public	F	F	H		F	
	Tensions avec le public			H	H		
	Tensions avec hiérarchie	H	H				
	Tensions avec collègues	H					
	Tensions avec encadrés	H	H		H		
	Être souvent ému, secoué	F	F	F	F	F	F
	Dissimuler émotions	F		F	F	F	F
Instabilité du poste	Changements imprévus	F					
	Changements négatifs		H		F	F	F
	Changements avec consultation						
	Manque de consultation sur les chgmt		H				
	Manque d'info sur changements		H			F	F
	Crainte pour l'emploi	F		F	F	F	F
	Persp. de devoir changer de poste		H	F	F		
	Pas d'emploi avec même salaire						F
Pluriactivité	F	F					
Contraintes organisationnelles	Horaires rigides			F		F	F
	Pas de concert. sur horaires		F	F	F		F
	Difficultés de conciliation	F					
	Difficulté de s'absenter	F	F		F	F	
	Travail le week-end		H				F
	Temps de travail > 40h hebdo.	H	H	H		H	H
	Horaires alternants ou variables	F	F	F	H		
	Heures supp. et travail maison	H	H	H		F	
	Disponibilité en dehors travail		H	H	H	H	H
	Nombre de jours de travail hebdo.		H	F	F		
	Journées fractionnées	F	F	F	F		
	Imprévisibilité des horaires	F			H		H
	Horaires décalés	H	H		H	H	H

* F (resp. H) : fréquence significativement plus élevée chez les femmes (resp. hommes) au seuil statistique de 5 %.
Champ : salariés en 2019 ; France.
Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau 8. Principaux métiers* où les femmes et les hommes sont exposés à des catégories de risques de façon significativement différente, selon le type de professions**

	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
Surexposition des femmes par rapport aux hommes					
Pénibilité physique	T2A	Q0Z			
Intensité du travail	W0Z		D4Z	N0Z J4Z	[...]
Manque de soutien social	W0Z V3Z R0Z	L1Z	C1Z	N0Z	P2Z S1Z Q2Z
Conflits de valeurs	[...]		J3Z	N0Z B6Z M1Z	P2Z R3Z V5Z
Manque d'autonomie	[...]		[...]	M2Z N0Z D6Z	[...]
Exigences émotionnelles	V3Z R0Z		J0Z	M2Z N0Z M1Z	R3Z S1Z ZZZ
Instabilité du poste	W0Z V4Z V3Z	Q0Z	J0Z	M2Z M1Z J4Z	P2Z R3Z ZZZ
Contraintes organisationnelles	W0Z R0Z		D3Z	N0Z	ZZZ

T2A : aides à domicile et ménagères ; W0Z : enseignants ; V3Z : professions paramédicales ; R0Z : caissiers, employés de libre-service ; V4Z : professionnels de l'action sociale //
 Q0Z : employés banque-assurances ; L1Z : employés de la comptabilité //
 D4Z : OQ de la mécanique ; C1Z : OQ de l'électricité ; J3Z : conducteurs de véhicules ; J0Z : ONQ de la manutention ; D3Z : ONQ de la mécanique //
 N0Z : personnels d'études et de recherche ; J4Z : agents d'exploitation des transports ; B6Z : TAM du BTP ; M1Z : tech. de l'informatique ; M2Z : ingénieurs de l'informatique ; D6Z : TAM des industries mécaniques //
 P2Z : cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés) ; S1Z : cuisiniers ; Q2Z : cadres de la banque et des assurances ; R3Z : maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce ; V5Z : professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants.

	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
Surexposition des hommes par rapport aux femmes					
Pénibilité physique	[...]	[...]	[...]	[...]	L5Z U1Z J5Z
Intensité du travail	V0Z	L2Z Q0Z	[...]	T3Z S0Z B7Z	L5Z
Manque de soutien social	T4Z	P0Z Q0Z	[...]	F5Z	
Conflits de valeurs	P3Z	P0Z L2Z L3Z	[...]	F4Z	
Manque d'autonomie		P0Z L2Z Q0Z	B2Z G0B B5Z	S0Z F4Z	J5Z
Exigences émotionnelles	T4Z V4Z		[...]	T3Z B6Z B7Z	L5Z
Instabilité du poste	T4Z	L2Z L3Z	[...]	T3Z B6Z F4Z	E0Z S3Z
Contraintes organisationnelles	V0Z T2A	[...]	[...]	[...]	L5Z V5Z M0Z

V0Z : aides-soignants ; T4Z : agents d'entretien ; P3Z : professionnels du droit (hors juristes en entreprise) ; V4Z : professionnels de l'action sociale ; T2A : aides à domicile et ménagères //
 L2Z : employés admin. d'entreprise ; Q0Z : employés banque-assurances ; P0Z : employés fonction publique (catégorie C) ; L2Z : employés admin. d'entreprise ; L3Z : secrétaires de direction //
 B2Z : OQ gros œuvre bâtiment ; G0B : OQ de la réparation auto ; B5Z : conducteurs engins BTP //
 T3Z : agents gardiennage et sécurité ; S0Z : bouchers, charcutiers, boulangers ; B7Z : cadres du BTP ; F5Z : TAM matériaux souples, bois... ; F4Z : ouvriers industries graphiques ; B6Z : TAM du BTP //
 L5Z : cadres des services admin., comptables et financiers ; U1Z : professionnels des arts et des spectacles ; J5Z : agents admin. et commerciaux des transports et du tourisme ; E0Z : ONQ des industries de process ; S3Z : patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants ; M0Z : employés et opérateurs de l'informatique.

* Pour les femmes et pour les hommes, au plus trois professions de chaque type de métier sont mentionnées, par effectif décroissant ; [...] indique plus de trois professions. Les intitulés des professions sont précisés par ordre d'apparition dans le tableau (TAM : techniciens et agents de maîtrise, prof : professionnels, ouvr : ouvriers, OQ : ouvriers qualifiés, ONQ : ouvriers non qualifiés, admin. : administratifs).

** Surexposition appréciée au seuil de 5 %. Les cellules colorées indiquent que, dans leur ensemble, les femmes (jaune) ou les hommes (bleu) du groupe de métiers considéré sont davantage exposés que leurs homologues de l'autre sexe (résultats présentés dans le tableau 7a).

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

3.2. Différences d'exposition à durée de travail identique

Certaines expositions, notamment celles liées aux contraintes organisationnelles, peuvent être liées à la durée de travail. Afin d'identifier les risques professionnels auxquels sont relativement plus exposés les femmes et les hommes indépendamment de leur temps de travail, une évaluation est menée à durée identique *via* une analyse de covariance avec, comme covariables, la durée hebdomadaire du travail habituelle de l'emploi principal (emploi correspondant au métier considéré) et le carré de cette durée de façon à capter d'éventuels liens non linéaires (encadré 2).

Les écarts de durée de travail entre femmes et hommes¹⁸ sont plus importants dans les métiers féminisés et mixtes, et les métiers masculinisés ouvriers (de l'ordre de 10 % ; tableau 9) que dans les métiers masculinisés non ouvriers où ils restent limités (5 %).

Dans ce dernier type de métier, il n'est donc pas surprenant que les surexpositions relatives des femmes et des hommes aux risques professionnels diffèrent peu que l'on raisonne à durée de travail identique ou en moyenne. Néanmoins, c'est aussi le cas dans les métiers féminisés de bureau. Dans les autres types de métiers, les écarts de durée de travail plus fréquents entre femmes et hommes se traduisent à des degrés divers par des divergences entre le constat fait en moyenne et celui fait à durée identique. Cependant, celles-ci restent circonscrites à quelques conditions de travail et à la significativité ou non d'une différence d'exposition, très rarement sur son sens (par exemple, une surexposition féminine en moyenne qui masquerait une surexposition masculine à durée identique).

Tableau 9. Durée moyenne hebdomadaire habituelle de travail de l'emploi principal, par type de métier

En heures

	Féminisés			Masculinisés			Mixtes	Tous types
	de service	de bureau	Ensemble	ouvriers	non ouvriers	Ensemble		
Femmes	32,3	34,5	33,2	34,3	39,5	37,3	36,4	34,4
Hommes	35,7	38,2	36,7	38,5	41,5	40,0	40,7	39,6
Femmes / Hommes -1	-9,7%	-9,7%	-9,5%	-11,0%	-4,9%	-6,8%	-10,7%	-13,1%

Champ : salariés en 2019 ; France.
Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Assez logiquement, les **catégories de conditions de travail en rapport avec le temps de travail** sont un peu plus marquées par des divergences entre les deux approches – en moyenne ou à durée identique –, que ce soit à l'échelle des conditions de travail détaillées (tableau 10b) que des professions (tableau E en annexe).

Ainsi, en termes d'**intensité du travail**, à durée de travail identique, les femmes apparaissent plus souvent confrontées que les hommes à une quantité de travail excessive et au fait de se dépêcher, de travailler sous pression. Les hommes sont eux davantage soumis à des contraintes de rythme. Ces surexpositions s'observent notamment dans les métiers masculinisés non ouvriers, que l'on raisonne à durée comparable ou non, ainsi que dans les métiers mixtes à durée de travail identique entre femmes et hommes. Il ressort ainsi, par exemple, que les femmes attachées commerciales ou représentantes (R2Z), cadres de la fonction publique (P2Z) ou professionnelles de l'action culturelle et sportive (V5Z) estiment plus fréquemment que leurs homologues masculins avoir une quantité de travail excessive.

En plus des contraintes techniques de rythme, en matière d'**autonomie d'organisation du travail**, les hommes sont aussi davantage exposés que les femmes ayant la même durée de travail à des rythmes imposés et un contrôle des horaires, en particulier dans les métiers masculinisés non ouvriers. Au sein de ce groupe de métiers, les hommes agents de gardiennage et de sécurité (T3Z), les bouchers, charcutiers, boulangers (S0Z) et les ouvriers des industries graphiques (F4Z) ont des horaires plus souvent contrôlés que leurs collègues féminines, que l'on compare leurs expositions à durée identique ou non.

Les expositions respectives des femmes et des hommes en termes de **contraintes d'organisation du travail** sont assez logiquement affectées par le fait de raisonner à même durée de travail. Ainsi, à temps de travail identique à

¹⁸ Selon l'enquête Emploi 2019, la durée hebdomadaire habituelle de travail est de 34,4 heures pour les femmes et de 38,5 heures pour les hommes. Les statistiques ici fournies à partir de l'enquête Conditions de travail sont donc un peu supérieures pour ces derniers.

celui des hommes, les femmes s'avèrent davantage exposées aux difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, aux difficultés de s'absenter, au fait de ramener du travail à la maison (ou d'effectuer des heures supplémentaires), horaires alternants ou variables, aux journées de travail fractionnées, et à un nombre de jours de travail hebdomadaire élevé, alors qu'elles n'y sont pas davantage exposées lorsque l'on considère leurs conditions effectives d'activité, c'est-à-dire possiblement à temps partiel.

Ces surexpositions à durée de travail identique se révèlent pour partie dans les professions mixtes, ceci au sein de plusieurs professions. S'agissant à la fois des difficultés de conciliation et de la difficulté de s'absenter, c'est le cas parmi les cadres de la fonction publique – P2Z – de la banque assurance – Q2Z – les médecins salariés – V2Z –, même si les hommes sont davantage exposés parmi les professionnels des arts et spectacles (U1Z) et les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme (J5Z).

Ainsi, à durée de travail identique, quel que soit le type de métiers qu'elles exercent (i.e. pour chacun des cinq types de métiers), les femmes ont plus souvent que les hommes des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu et sont bouleversées ou émues dans l'exercice de leur activité professionnelle. Hormis dans les métiers féminisés de bureau, elles doivent aussi plus souvent travailler sous pression ou se dépêcher, dissimuler leurs émotions ; elles estiment plus souvent manquer de temps pour correctement effectuer leur travail, être mal ou très mal payées au regard des efforts fournis, et craindre pour leur emploi.

Au sein des métiers féminisés de service et des métiers mixtes (60 % d'entre elles ; tableaux 5b et 6), les femmes partagent en outre le fait d'être davantage exposées que les hommes à un trajet domicile-travail éprouvant, à des interruptions imprévisibles fréquentes, à une quantité de travail excessive, à un manque de perspectives professionnelles, des consignes à appliquer strictement, des horaires qui s'accordent mal avec leur temps hors travail. Elles sont aussi plus souvent en contact avec le public et, plus fréquemment, leur poste est soumis à des changements imprévus. Elles déplorent plus souvent que les hommes ne pas être fières d'avoir bien fait leur travail. C'est en particulier le cas lorsqu'elles exercent un métier mixte, comme celui de médecin non libéral (V2Z) notamment, ou un métier féminisé de service, tel qu'agent d'entretien (T4Z), enseignant (W0Z), infirmier sage-femme (V1Z) ou encore caissier - employé de libre-service (R0Z).

Les hommes sont plus souvent soumis que les femmes à un travail physiquement pénible (tableau 10a) et, quel que soit leur type de métier, aux vibrations, ainsi qu'aux produits dangereux.

Le groupe des professions féminisées de bureau fait exception. Seul un homme sur quinze exerce un métier de ce type, mais les hommes y sont davantage exposés que les femmes à toutes les catégories de conditions de travail autres que les exigences émotionnelles. Par exemple, au sein des employés administratifs de la fonction publique (P0Z), qui représentent 13 % des salariés de ce groupe de métiers, les hommes vivent plus souvent des tensions avec leur hiérarchie, travaillent le week-end ou en horaires décalés. Ils partagent ces surexpositions avec les employés administratifs d'entreprise (L2Z) et, comme les professions intermédiaires de la fonction publique (P1Z), ils sont davantage sollicités en dehors de leur travail. Globalement, les hommes de ce groupe de métiers sont plus exposés aux contraintes organisationnelles, notamment à des débordements sur leur temps hors travail, mais plus souvent, leurs homologues féminines signalent des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu, sont soumises à des horaires rigides et ont moins souvent qu'eux la possibilité d'aborder l'organisation et les horaires au sein de leur unité de travail.

Tableau 10. Surexposition relatives des femmes et des hommes aux risques professionnels, selon le type de métiers, à durée de travail identique

a) Par catégorie de conditions de travail

	Types de métiers					Tous types
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
Pénibilité physique	H	H	H	H	H	H
Intensité du travail	F	H	F		F	
Manque de soutien	F	H	F		F	F
Conflits de valeurs	F	H	F	F	F	F
Manque d'autonomie	F	H	F		F	F
Exigences émotionnelles	F				F	F
Instabilité du poste	F	H			F	F
Contr. organisationnelles	F	H	F			F

b) Par condition de travail détaillée

		Fém. de serv	Fém. bureau	Masc. ouvriers	Masc. non ouvr	Mixtes	Tous types
Pénibilité physique	Bruit intense		F		H		H
	Charges lourdes				H		H
	Déplacements pénibles	H	H		H		H
	Posture pénible	F		H	H		H
	Mouvements pénibles				H		H
	Vibrations	H	H	H	H	H	H
	Produits dangereux...	H	H	H	H	H	H
	Insalubrité (saleté, humidité...)	H	H	H	H		H
	Sanitaires		H	H	H		H
	Absence de vue sur l'extérieur	F		F	H		H
Trajet fatigant	F	H			F		
Intensité du travail	Quantité excessive	F			F	F	F
	Travail sous pression	F	H	F	F	F	F
	Contraintes techniques de rythme		H		H	H	H
	Minutie, concentration	H	H	H	H	H	H
	Interruption de tâches	F				F	F
	Objectifs précis	H	H	F			H
Manque de soutien social	Travail jugé mauvais pour la santé	F	H		H		H
	Manque de soutien	H					
	Manque d'estime			F			F
	Manque de persp. professionnelles	F	H			F	F
	Inadéquation du poste	H	H	F			
	Salaire insuffisant	F		F	F	F	F
	Ordres contradictoires		H	H			H
Travail seul		F		F		F	
Conflits de valeurs	Désaccord avec tâches		H		F		
	Manque de fierté du travail bien fait	F				F	F
	Travail peu utile			F	F		H
	Manque de formations						F
	Manque d'informations		H				
	Manque de logiciels	F	H				F
	Manque de matériel adapté	F	H	F			F
	Manque de temps	F		F	F	F	F

.../...

		Fém. de serv	Fém. bureau	Masc. ouvriers	Masc. non ouvr	Mixtes	Tous types
Manque d'autonomie	Pas d'autonomie d'organisation	F		F			F
	Rythme imposé		H		H	H	H
	Horaires contrôlés	F		F	H		H
	Séries de gestes	F					
	Séries de gestes de moins d'1mn	F		F	F		F
	Délais fixés		H	F		F	
	Impossibilité de s'interrompre	F	F	F		F	F
	Manque d'opport. développement					F	F
	Pas d'apprentissage			F	F		
	Directives		H	F			
Stricte application des consignes	F	H	F		F	F	
Exigences émotionnelles	Peur pour la sécurité			H	H		H
	Contact direct avec le public	F	F	H		F	F
	Tensions avec le public			H	H		F
	Tensions avec hiérarchie		H				
	Tensions avec collègues						F
	Tensions avec encadrés	H	H		H		H
	Être souvent ému, secoué	F	F	F	F	F	F
	Dissimuler émotions	F		F	F	F	F
Instabilité du poste	Changements imprévus	F		F		F	F
	Changements négatifs		H		F	F	F
	Changements avec consultation	F					F
	Manque de consultation sur les chgmt				H		F
	Manque d'info sur changements	F	H				F
	Crainte pour l'emploi	F		F	F	F	F
	Persp. de devoir changer de poste	H	H		F		
	Pas d'emploi avec même salaire						F
Pluriactivité		F	H		H	F	
Contraintes organisationnelles	Horaires rigides		F			F	F
	Pas de concert. sur horaires		F	F	F		
	Difficultés de conciliation	F				F	F
	Difficulté de s'absenter	F	F	F	F	F	F
	Travail le week-end	F	H				F
	Temps de travail > 40h hebdo.	H			F	H	H
	Horaires alternants ou variables	F		F	H		F
	Heures supp. et travail maison	H	H		F	F	F
	Disponibilité en dehors travail		H	H	H		H
	Nombre de jours de travail hebdo.		H	F	F	F	F
	Journées fractionnées	F			F		F
	Imprévisibilité des horaires	F	H		H		H
	Horaires décalés		H	F	H	H	H

Cellule colorée : exposition moyenne significativement supérieure pour les femmes (F) ou les hommes (H) au seuil de 5 %.
Note : estimation par analyse de covariance incluant la durée de travail (durée de travail hebdomadaire habituelle de l'emploi principal) et son carré.
Champ : salariés en 2019 ; France.
Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Conclusion, discussion et perspectives de recherche

La présente étude analyse 74 conditions de travail des femmes et des hommes salariés issus de 88 professions ; Elle rend compte de la **plus forte exposition des hommes à la pénibilité physique et des femmes aux risques psychosociaux**. Tous métiers confondus, les femmes sont moins confrontées aux sollicitations physiques que les hommes, mais davantage à plusieurs **autres risques : le manque d'autonomie, le manque de soutien social, les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs, l'instabilité de leur emploi**. En moyenne, les hommes sont plus souvent que les femmes soumis à un travail intensif et à des difficultés d'organisation du travail. En revanche, à durée de travail identique, ils ne sont pas plus confrontés qu'elles à un travail intensif, alors que les femmes le sont davantage aux difficultés organisationnelles, en plus des autres risques psychosociaux.

La forte présence des femmes dans des métiers de service, qui exposent aux risques psychosociaux, n'explique qu'en partie leur plus forte exposition à ceux-ci, car elles y sont aussi plus exposées que les hommes, de même que dans les métiers mixtes et les métiers masculinisés ouvriers. En revanche, dans les métiers féminisés de bureau, ce sont les hommes, minoritaires, qui y sont plus souvent confrontés que les femmes.

Ces résultats rejoignent des constats déjà établis, comparant la situation des femmes à celle des hommes dans leur ensemble ou dans des professions très spécifiques, mais ils mettent en outre en évidence le caractère quasi systématique de certains risques professionnels selon le genre des salariés, indépendamment de la nature de leur métier. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples, les hommes sont quasiment toujours plus confrontés que leurs collègues féminines aux vibrations et au travail de nuit et subissent une emprise de leur activité professionnelle sur leur temps personnel. Les femmes sont, elles, plus systématiquement soumises à diverses pressions durant leur temps de travail : elles doivent plus souvent se dépêcher, ont moins de latitude sur leurs horaires, pour s'interrompre momentanément, pour s'absenter, etc. Elles subissent par ailleurs plus souvent un déficit de reconnaissance professionnelle, à la fois en termes de rémunération et de perspectives de promotion, et expriment plus souvent des craintes sur la pérennité de leur situation professionnelle.

Ces différences de conditions de travail interrogent sur les éventuels clivages qui, au sein même des professions, recouperaient une répartition sexuée des activités.

En effet, l'appartenance à une profession masque des modalités d'exercice variées, certaines propres aux fonctions exercées, aux tâches à effectuer ; d'autres qui dépendent de l'environnement de travail, du mode d'organisation collective au sein de l'établissement ; d'autres, enfin, qui relèvent des particularités individuelles, de la perception des difficultés et des risques, et des stratégies personnelles pour y faire face. Ces trois dimensions sont toutes susceptibles d'induire des différences d'expositions aux risques professionnels entre femmes et hommes.

À cet égard, la contrainte organisationnelle qui consiste à avoir « des horaires qui ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail » illustre la difficulté à isoler la dimension individuelle de la dimension collective dans les clivages genrés. En effet, femmes et hommes sont, en proportion, aussi nombreux à déclarer être concernés (près de 17 % ; tableau A en annexe 2), mais à temps de travail identique, les femmes le sont davantage (tableau 10). Cela soulève plusieurs questions : avoir une durée de travail réduite ne serait-il pas un moyen pour les femmes de limiter leur exposition à des conditions de travail pénibles ? Dans la surexposition des femmes à ces difficultés, quelle part est attribuable à leurs horaires de travail et quelle part l'est à leurs engagements hors travail ? Autrement dit, les femmes sont-elles davantage sollicitées en dehors du travail ou bien occupent-elles des postes aux horaires plus contraignants que ceux des hommes ? La réponse à cette dernière question n'a rien d'évident dans la mesure où, à durée de travail identique, les femmes ont plus souvent que les hommes des horaires rigides, des horaires alternants ou variables, des journées de travail fractionnées, et travaillent le week-end (tableau 10).

Au sein des professions, certaines lignes de partage sexuées se dessinent, en lien avec les caractéristiques du poste occupé. Par exemple, dans la classe des métiers féminisés de bureau, les femmes exercent nettement plus souvent des fonctions de secrétariat que les hommes (selon l'enquête, 33 % d'entre elles contre 9 % des hommes tous métiers de la classe confondus), lesquels exercent davantage des fonctions commerciales et de gestion (entre autres). Cette différence reste significative à profession donnée, ce qui signifie qu'elle n'est pas liée à un effet de composition où les hommes de cette classe de métiers seraient cantonnés à certaines professions à dominante commerciale ou gestionnaire, et très peu présents dans le secrétariat. Mais d'autres clivages peuvent intervenir : la nature de l'activité, et donc les conditions dans lesquelles celle-ci est réalisée, diffère vraisemblablement aussi selon les conditions d'emploi ou encore la taille et la localisation de l'établissement employeur. D'autres caractéristiques des postes occupés mériteraient donc d'être examinées.

À côté de ces caractéristiques des postes, objectives et retracées dans l'enquête, d'autres facteurs de différenciation sont moins observables. C'est en particulier le cas des modalités d'organisation et d'exercice de

l'activité, qui peuvent être très variables selon le niveau de formalisation des process et les modalités propres à chaque travailleur d'appréhender son activité. Ces dernières sont le produit d'expériences individuelles, dans et en dehors du travail, qui peuvent garder l'empreinte des socialisations différentes entre femmes et hommes et des attentes différentes adressées à chacun par le corps social (entre autres, Montchatre *et al.*, 2018).

La mise en œuvre de modalités de gestion individuelle des difficultés est certainement plus répandue dans les professions où l'activité est difficile à quantifier, où le travail réel déborde le travail prescrit. C'est le cas des professions de service, où l'activité implique une interaction avec le client-usager et des arbitrages souvent subtils entre distance et empathie, entre norme productive et exigence qualitative, et rend les difficultés rencontrées moins objectivables.

L'étude visait à dresser un panorama des différences de conditions de travail entre femmes et hommes en considérant une large palette de risques professionnels et en couvrant l'ensemble des professions exercées par les salariés. La nécessité de conserver une approche intelligible justifiait de se limiter à un maillage large pour partitionner l'ensemble des métiers. Les enseignements qui en sont tirés et les questions qui sont soulevées permettent dès lors d'envisager des approfondissements et prolongements.

Sur le plan analytique, le fait que les femmes et les hommes exerçant une même profession soient différemment exposés à une multiplicité de conditions de travail appelle à affiner l'analyse à l'échelle des métiers. Ainsi, considérer d'autres descripteurs des postes occupés, comme le type de contrat, le temps de travail ou les caractéristiques de l'établissement employeur, serait un moyen d'isoler la part des facteurs objectivables dans ces différences.

Sur le plan méthodologique, la caractérisation des métiers et les conditions de travail considérées pourraient en outre être réexaminées. En effet, si l'analyse par profession offre une grille d'analyse de l'activité assez naturelle, elle présente néanmoins plusieurs insuffisances. En premier lieu, la nomenclature conduit à une approche déséquilibrée des professions masculinisées et des professions féminisées, puisque ces dernières sont en moyenne de taille bien supérieure. Pour les professions numériquement les plus importantes, une option serait donc de retenir la nomenclature plus fine à 225 postes lorsque les effectifs le permettent. Par exemple, parmi les enseignants, cela conduirait à distinguer quatre catégories – les enseignants du primaire, ceux du secondaire, ceux du supérieur et les chefs d'établissement – dont les conditions de travail sont très différentes (*cf.* note 16).

Enfin, si l'enquête Conditions de travail de 2019 est très riche, elle ne renseigne pas sur des risques tels que les atteintes dégradantes ou le harcèlement. Or ceux-ci sont souvent générés dans le sens où les femmes y sont davantage confrontées que les hommes et que les atteintes dont elles sont victimes leur sont généralement portées au motif qu'elles sont femmes. Les métiers en contact avec le public et ceux offrant une faible autonomie, où elles sont très présentes, pourraient en outre y exposer davantage (Rivalin et Sandret, 2014a). Aussi, pour compléter la palette des risques professionnels considérés et apprécier dans quelle mesure ces agressions touchent les femmes et les hommes, il pourrait être envisagé d'exploiter les réponses données sur cet aspect à l'enquête Conditions de travail – risques psycho-sociaux de 2016.

Références bibliographiques

- Algava E. (2014), « Le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire », *Dares analyses*, n° 062, août.
- Algava E. (2016), « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ? », *Dares analyses*, n° 046, septembre.
- Amossé T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, p. 31-46.
- Arborio A.-M. (2005), « Hommes et Femmes aides-soignants : deux métiers différents ? », Colloque « Dynamiques professionnelles dans le champ de la santé ». Session « Du genre et des professions de santé », Drees-Mire, Paris, 23-24 mai.
- Bacou M. (2004), « La mixité sexuée dans l'animation », *Agora débats / jeunesses*, n° 36, p. 68-74.
- Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares analyses*, n° 082, décembre.
- Benallah S., Domin J.-P. (2017), « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et emploi*, 152, p. 5-31.
- Bercot R., « La santé des femmes au travail en France », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* n° 6, p. 26-49, 2011.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2020), « Santé mentale au travail et genre. Intérêt et limites d'une approche statistique au travers de l'enquête Sumer en France », in C. Casse et M. De Troyer (dir), *Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ?*, ETUI, Rapport n° 143, p. 104-115.
- Bourque J., Doucet D., LeBlanc J., Dupuis J., Nadeau J. (2019), « L'alpha de Cronbach est l'un des pires estimateurs de la consistance interne : une étude de simulation », *Revue des sciences de l'éducation*, 45 (2), p. 78-99.
- Boussard V., Loriol M., Caroly S. (2007), « Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat », *Sociologies pratiques*, 14 (1), p. 75-88.
- Briard K. (2019a), « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Dares, Document d'études*, n° 229, avril.
- Briard K. (2019b), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234, juillet.
- Briard K. (2020), « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, 161, p. 31-60.
- Buscatto M., Fusulier B. (2013), « Présentation. Les "masculinités" à l'épreuve des métiers "féminins" », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44 (2), p. 1-19.
- Cattanéo N. (1997), « Le travail à temps partiel: entre rêve et cauchemar ? », *Les cahiers du Mage*, n° 2, p. 71-97.
- Davie E. (2015), « Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », DGAFF, Note DES 15/076, novembre.
- Devetter F.-X., Messaoudi D., Farvaque N. (2012), « Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 244-268.
- Douguet F., Muñoz J., Leboul D. (2005), « Les effets de l'accréditation et des mesures d'amélioration sur la qualité des soins sur l'activité des personnels soignants », Drees, *Document de travail, Série études*, n°48.
- England P. (2005), "Gender Inequality in the Labour Markets: The Role of Motherhood and Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), p. 264-288.
- Fortino S. (2002), *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.
- Fortino S. (2009), « Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus », *Anact, Études et documents*, « Genre et conditions de travail », p. 24-43.
- Glass J. (1990), "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions", *Social Forces*, 68(3), p. 779-796.
- Guignon N. (2008), « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », Insee, *Femmes et hommes : regards sur la parité*, p. 51-63.

- Jégo S., Guillo C. (2016), « Les enseignants face aux risques psychosociaux : comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013 », *Éducation et Formations*, Direction de l'évaluation et de la prospective – Ministère de l'éducation nationale et de la recherche, p. 77-113.
- Létroublon C. (2016), « Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs », *Dares résultats*, n° 083, décembre.
- Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares analyses*, n° 030, juin.
- Louey S., Schütz G. (2014), « Les effets de la mixité au prisme du corps et de la sexualité. Les hommes dans les métiers d'accueil », *Travail et emploi*, 140, p. 5-19.
- McNeish D. (2018), "Thanks coefficient Alpha, We'll take it from here", *Psychological Methods*, 23(3), p. 412-433.
- Messaoudi D., Farvaque N., Lefebvre M. (2012), « Les conditions de travail des aides à domicile : pénibilité ressentie et risque d'épuisement professionnel », in Drees, *Les conditions de travail des aides à domicile en 2008*, Dossiers Solidarité santé n° 30, p. 5-28.
- Messing K. (1996), « Le genre des 'opérateurs' : un paramètre pertinent pour l'analyse ergonomique ? », *Les cahiers du Mage*, n° 4, p. 45-60.
- Molinier P. (2004), « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi*, n° 97, p. 79-91.
- Montchatre S. (coord.) et al. (2018), *Le genre comme compétence, Regards sociologiques*, n° 62.
- Pruvost G. (2007), *Profession : policier, Sexe : féminin*, Maison des sciences de l'homme.
- Rivalin R., Sandret N. (2014a), « Subir un comportement hostile dans le cadre du travail », *Dares analyses*, n° 044, juin.
- Rivalin R., Sandret N. (2014b), « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares analyses*, n° 095, décembre.

Annexe 1. Métiers féminisés, masculinisés ou mixtes : des conditions de travail différenciées ?

Un métier est considéré comme étant à prédominance féminine (resp. masculine) lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes (resp. hommes). Le métier est mixte lorsque la proportion de femmes (ou d'hommes) est comprise entre 35 % et 65 %. Pour affiner l'analyse et distinguer les métiers à forte prédominance sexuée, un second seuil, fixé à 30 points, est ici retenu, soit un *sex ratio* de 80/20.

Ainsi caractérisés, les 88 métiers de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) se répartissent en cinq classes comprenant de 9 à 27 métiers, représentant de 13 % à 27 % des salariés (tableau A). 41 % des salariés exercent l'un des 23 métiers féminisés ou très féminisés et 38 % l'un des 44 métiers masculinisés ou très masculinisés, ce déséquilibre traduisant la granularité plus fine de la nomenclature pour décrire les métiers où exercent principalement les hommes.

Les métiers les plus sexués, comprenant au moins 80 % de femmes ou d'hommes, sont plus largement des métiers d'employés ou d'ouvriers. Les professions comprenant entre 65 % et 80 % de l'un des sexes sont relativement équilibrées en termes de groupe socioprofessionnel, en nombre de métiers comme d'effectifs, alors que les effectifs des métiers mixtes comptent un tiers d'employés et ouvriers pour deux tiers de cadres et professions intermédiaires (PI).

Tableau A. Proportion de salariés et nombre de métiers selon la prédominance sexuée et le groupe socioprofessionnel de ces derniers

Prédominance sexuée	Sex ratio (% femmes / % hommes)	Nombre de métiers concernés			Effectifs concernés (en %)		
		Cadres et PI	Employés et ouvriers	Tous groupes sociop.	Cadres et PI	Employés et ouvriers	Tous groupes sociop.
FF : très féminisé	80 / 20	2	7	9	2,8	11,2	14,0
F : féminisé	65 / 35	7	7	14	11,1	15,8	26,9
M : mixte	50 / 50	11	10	21	14,5	6,3	20,8
H : masculinisé	35 / 65	10	7	17	8,3	5,1	13,4
HH : très masculinisé	20 / 80	7	20	27	7,8	17,1	24,9
Ensemble		37	51	88	44,5	55,5	100,0

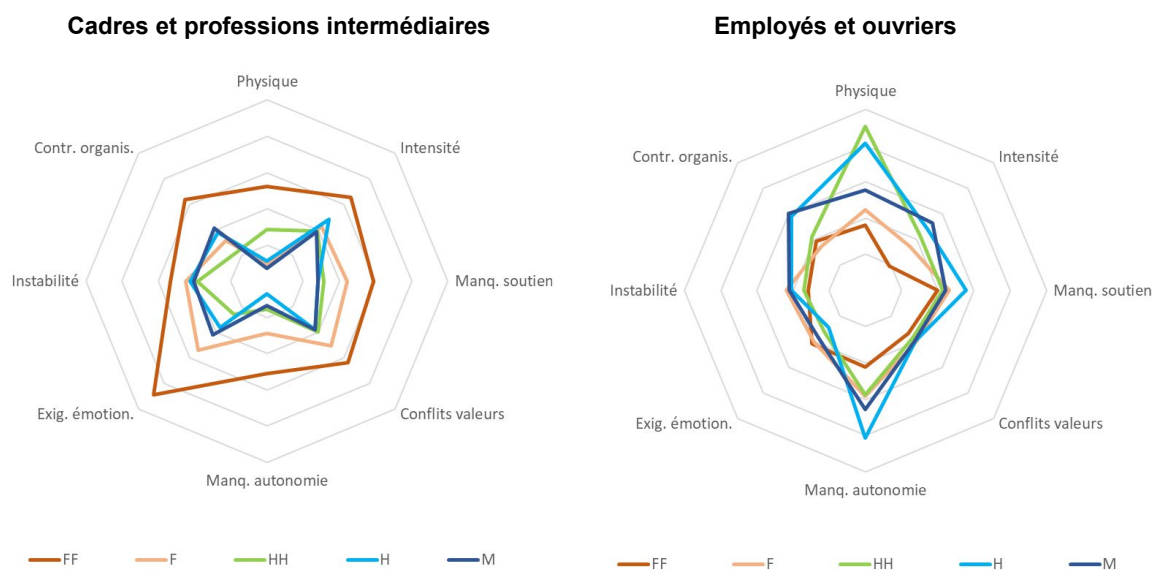
Champ : salariés ; France.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019.

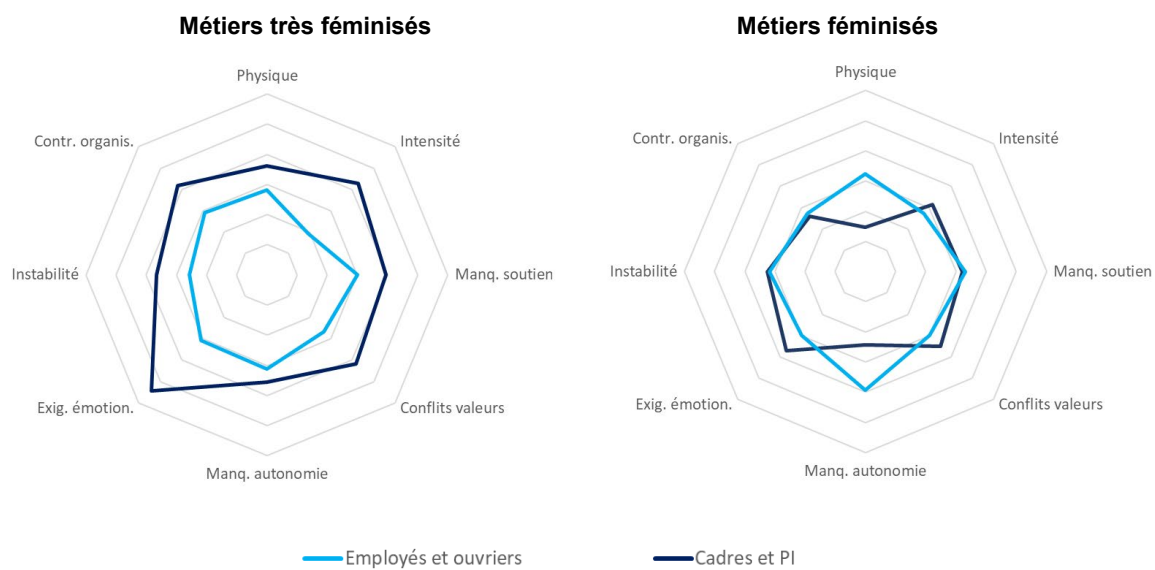
Quel que soit le degré de mixité de leur métier (féminisé, masculinisé, mixte), les employés et ouvriers sont plus exposés à des risques professionnels que les cadres et professions intermédiaires, particulièrement en termes de pénibilité physique et de manque d'autonomie (graphique A). Les métiers les plus féminisés font exception, les cadres et professions intermédiaires y étant relativement plus exposés, et ce pour toutes les catégories de conditions de travail.

Graphique A. Scores d'exposition selon le groupe socioprofessionnel et la prédominance sexuée des métiers

a) Selon le groupe socioprofessionnel

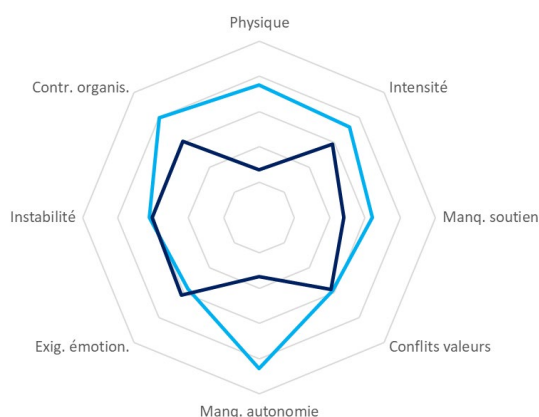


b) Selon la prédominance sexuée des métiers

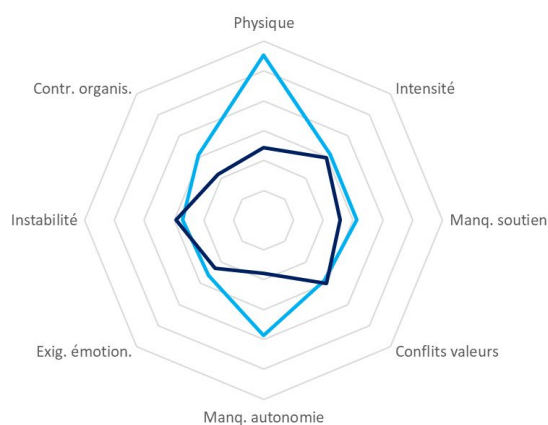


.../...

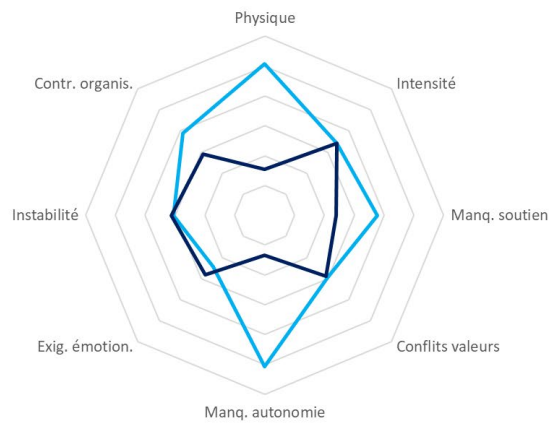
Métiers mixtes



Métiers très masculinisés



Métiers masculinisés



— Employés et ouvriers

— Cadres et PI

Champ : salariés en 2019 ; France.
Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

La plus forte exposition des employés et ouvriers se manifeste par un score d'exposition globale, en moyenne, plus élevé que pour les cadres et professions intermédiaires. Si certaines professions exercées par ces derniers sont plus exposées, elles sont minoritaires (graphique B) : seuls 7 des 37 métiers de cadres et professions intermédiaires ont un score moyen d'exposition globale supérieur à 0 (score moyen des salariés) contre 37 des 51 métiers d'employés et ouvriers.

Le salariat d'exécution, composé des employés et ouvriers, se caractérise par un nombre élevé de métiers sexués : 14 métiers comptent au moins 65 % de femmes et 27 comptent au moins 65 % d'hommes (tableau B). Ce clivage entre des métiers féminisés (voire très féminisés) et (très) masculinisés se double d'une relative dispersion des scores d'exposition. Les scores les plus élevés sont ceux de métiers à prédominance masculine¹⁹, les moins élevés ceux de métiers à prédominance féminine²⁰ avec cependant une plus grande dispersion autour de la moyenne (graphique Ba).

Les métiers de cadres et professions intermédiaires présentent des scores moins dispersés que pour les employés et ouvriers (graphique Bb). Ces derniers sont moins corrélés à la proportion de femmes ou d'hommes exerçant ces

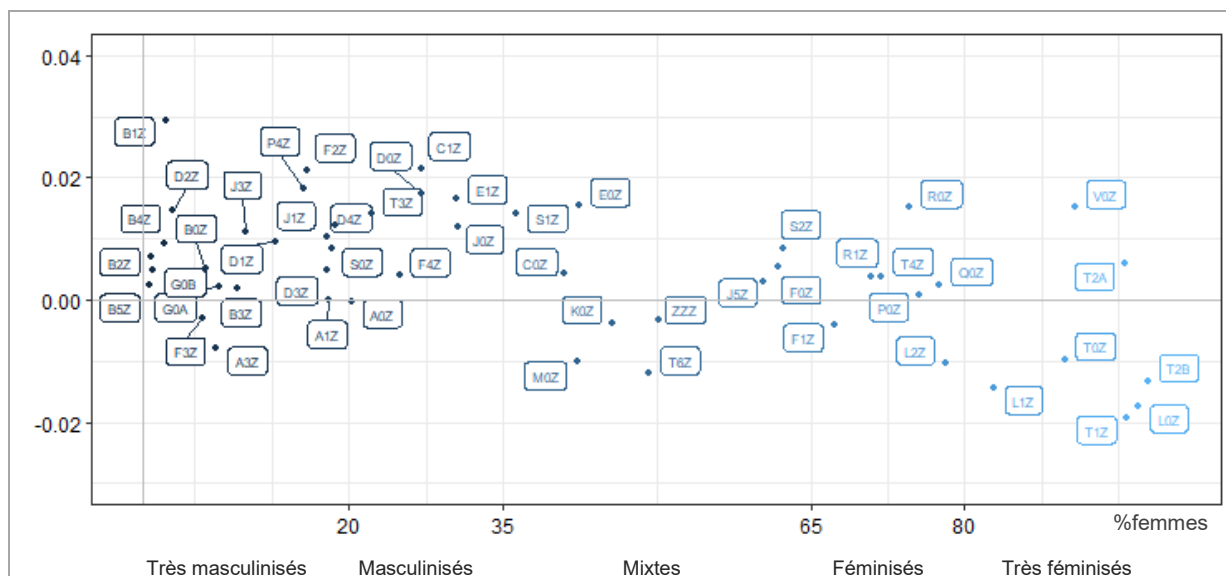
¹⁹ B1Z : ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction ; C1Z : ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique ; F2Z : ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement ; P4Z : armée, police, pompiers ; D0Z : ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal ; E1Z : ouvriers qualifiés des industries de process.

²⁰ T1Z : employés de maison ; L0Z : secrétaires ; L1Z : employés de la comptabilité ; T2B : assistants maternels.

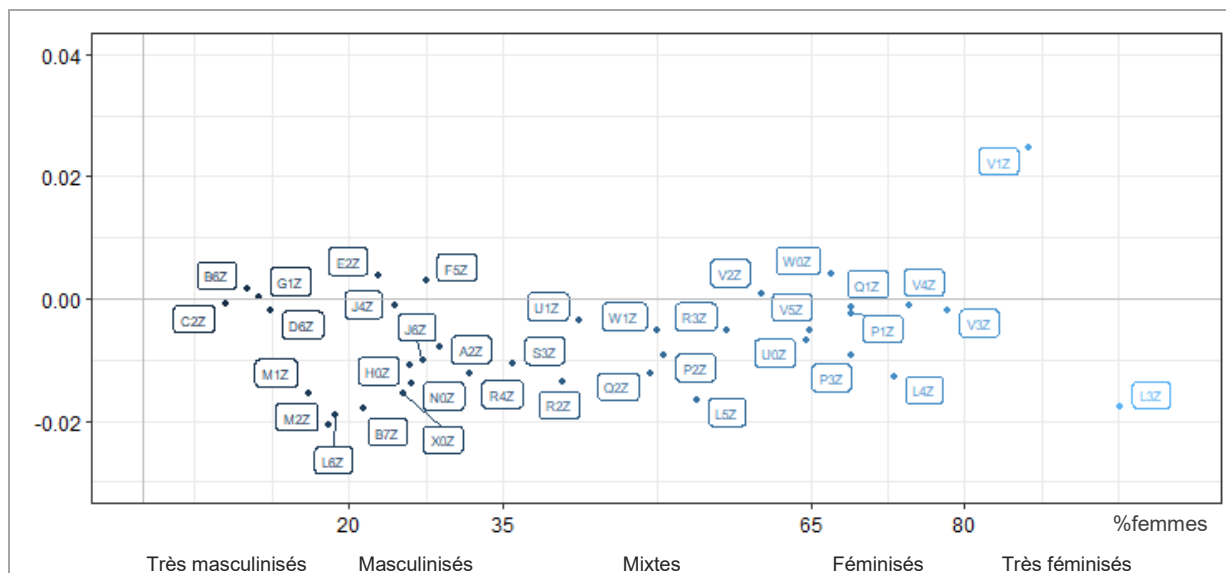
métiers, mais les scores les plus faibles en moyenne concernent pour l'essentiel des métiers majoritairement exercés par des hommes. En outre, les deux métiers très féminisés d'infirmiers et sages-femmes (V1Z) et de secrétaires de direction (L3Z) se démarquent : le premier étant un des plus exposés (score de 0,0246) alors que le second fait partie des métiers relativement épargnés (score de -0,0178).

Graphique B. Scores d'exposition globale par métier selon leur proportion de femmes

a) Employés et ouvriers



b) Cadres et professions intermédiaires



Lecture : le métier d'ouvrier qualifié des travaux publics, du béton et de l'extraction (code FAP : B1Z), qui compte 2 % de femmes, a un score d'exposition de 0,03. Les codes FAP sont explicités dans le tableau 4.
 Champ : salariés en 2019 ; France.
 Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Bien qu'au sein des dix classes caractérisées par le groupe socioprofessionnel et la prédominance sexuée, les métiers soient relativement dispersés en termes d'exposition globale, quelques tendances générales se dessinent sur la nature des risques professionnels auxquels ils exposent le plus les salariés qui les exercent.

Ainsi, parmi les 51 métiers d'employés et d'ouvriers, neuf d'entre eux occupent le « top 10 » des métiers globalement les plus exposés (tableau B) et ces métiers d'exécution constituent la majorité, voire la totalité, des dix métiers les plus exposés en termes de pénibilité physique, d'intensité du travail, de manque de soutien, de manque d'autonomie et de contraintes organisationnelles.

Les dix métiers les plus soumis à la pénibilité physique sont des métiers masculinisés ou très masculinisés. Certains des métiers exercés principalement par des hommes, toutes classes confondues, sont aussi parmi les plus exposés à un travail intense, au manque de soutien, au manque d'autonomie et aux contraintes organisationnelles. Les métiers féminisés se trouvent en plus grand nombre parmi les plus exposés aux risques professionnels liés à l'instabilité du poste occupé (5 métiers). Compte tenu du fait qu'ils sont dans l'ensemble près de deux fois moins nombreux que les métiers principalement exercés par les hommes (23 contre 44), ils sont aussi parmi les professions confrontées à l'intensité du travail, aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles et à l'instabilité du poste.

Tableau B. Nombre de métiers selon leur prédominance sexuée et leur groupe socioprofessionnel, parmi les dix plus exposés par catégorie de conditions de travail

Prédominance sexuée du métier ou groupe sociop. (nombre de métiers concernés)	Catégories de conditions de travail								Toutes expos.
	Phy- sique	Inten- sité	Manq. soutien	Confl. valeurs	Manq. auton.	Exig. émo.	Instab- ilité	Contr. organ.	
Féminisés et très féminisés (14 + 9 métiers)		4	2	4		4	5	2	3
Mixtes (21 métiers)		1	1	2	2	2	3	2	1
Masculinisés et très masculinisés (17 + 27 métiers)	10	5	7	4	7	4	2	6	6
Employés et ouvriers (51)	10	7	9	4	10	5	4	7	9
Cadres et PI (37)		3	1	6		5	6	3	1

Lecture : parmi les dix métiers les plus exposés à la pénibilité physique, dix sont « masculinisés » ou « très masculinisés » (sur les 44). Ces dix métiers sont des métiers d'employés et d'ouvriers.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, CT-2019 ; calculs Dares.

Annexe 2. Statistiques complémentaires

Tableau A. Proportion de femmes et d'hommes exposés, par condition de travail détaillée

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Pénibilité physique			
Ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres, si elle n'élève pas la voix	13,0	20,9	17,1
Porter ou déplacer des charges lourdes	36,5	42,5	39,6
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	30,9	41,3	36,3
Rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue	33,2	36,1	34,7
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	33,6	39,1	36,4
Subir des secousses ou vibrations	6,6	27,9	17,6
Être en contact avec des produits dangereux ou respirer des fumées ou des poussières	31,1	49,8	40,8
Travailler dans la saleté, l'humidité, les courants d'air, les mauvaises odeurs, ou avec une température basse ou élevée	54,8	64,4	59,7
Travailler en l'absence de locaux sanitaires en bon état	11,4	17,3	14,4
Travailler en l'absence de vue sur l'extérieur	16,1	18,6	17,4
Trajet domicile-travail inconfortable ou fatigant	20,3	20,7	20,5
Intensité du travail			
Devoir effectuer une quantité de travail excessive	40,4	37,8	39,0
Travailler sous pression ou devoir se dépêcher, toujours ou souvent	54,3	49,8	52,0
Être soumis à au moins une contrainte de rythme (déplacement de machine, cadence automatique, autres contraintes techniques, dépendance directe des collègues, normes de production ou de délai d'une heure au plus)	39,9	52,9	46,6
Être soumis à des contraintes de minutie ou de concentration (ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire de petits caractères, examiner des petits objets, des détails fins, faire attention à des signaux sonores ou visuels)	59,2	68,8	64,2
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue	67,3	64,3	65,7
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	26,9	36,0	31,6
Manque de soutien social et de reconnaissance			
Penser que son travail est plutôt mauvais pour sa santé	32,8	36,9	34,9
Manquer de soutien des collègues ou de la hiérarchie (avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre insuffisant, ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas recevoir l'aide de ses supérieurs ou des collègues en cas de travail délicat ou compliqué)	50,9	49,9	50,4
Juger ne pas être traité avec respect et estime au regard de ses efforts	30,2	27,2	28,6
Ne pas avoir de perspectives de promotion suffisantes	45,9	40,6	43,1
Estimer que sa position professionnelle actuelle ne correspond pas à sa formation	33,5	31,4	32,4
Estimer être mal ou très mal payé	41,1	30,5	35,6
Recevoir des ordres ou des indications contradictoires	36,9	43,7	40,4
Travailler toujours seul, en autonomie	35,0	27,8	31,3
Conflits de valeurs et qualité empêchée			
Faire des choses que l'on désapprouve	8,0	9,0	8,5
Ne pas éprouver souvent un sentiment de fierté du travail bien fait	35,4	32,5	33,9
Ne pas avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	29,5	32,3	30,9
Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir ...			
... une formation continue suffisante et adaptée	34,6	30,5	32,5
... des informations claires et suffisantes	18,4	20,1	19,3
... des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	19,6	18,1	18,8
... un matériel suffisant et adapté	21,0	17,0	18,9
... assez de temps	27,1	21,0	23,9

.../...

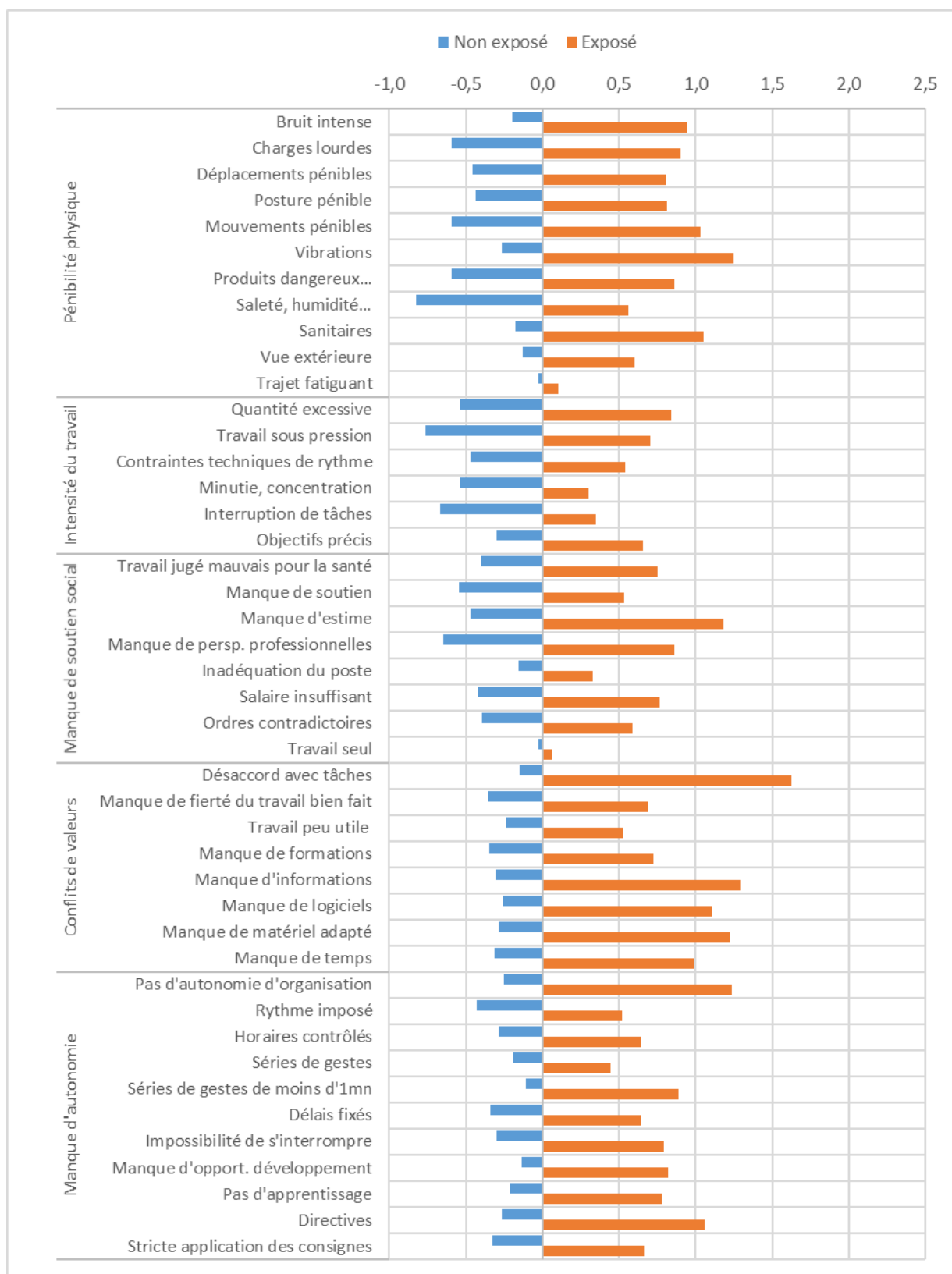
	Femmes	Hommes	Ensemble
Manque d'autonomie et de marges de manœuvre			
Ne pas pouvoir organiser soi-même le travail	18,0	15,8	16,9
Avoir un rythme de travail imposé par des contrôles (par la hiérarchie, ou par un contrôle ou un suivi informatisé)	41,4	48,9	45,3
Avoir des horaires contrôlés par pointeuse ou signature (sans interaction humaine)	30,5	31,3	30,9
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	31,5	28,8	30,1
Répéter des séries de moins d'une minute	12,4	9,5	10,9
Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés	35,8	33,7	34,7
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	34,2	21,2	27,5
Avoir peu l'occasion de développer ses compétences professionnelles	15,8	13,3	14,5
Ne pas pouvoir apprendre des choses nouvelles	22,3	19,8	21,0
Indications données par les supérieurs hiérarchiques sur la façon de faire	21,0	18,9	19,9
Devoir appliquer strictement des consignes	35,6	30,9	33,2
Exigences émotionnelles			
Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres	6,0	7,7	6,9
Être en contact direct avec le public	78,4	65,7	71,8
Vivre des tensions dans ses rapports avec le public	33,9	27,3	30,5
... avec sa hiérarchie	22,7	25,0	23,9
... avec ses collègues	21,0	20,5	20,7
... avec les personnes encadrées	5,9	11,6	8,8
Être souvent ému, bouleversé, secoué	15,8	6,4	10,9
Devoir cacher ses émotions	31,8	21,3	26,3
Instabilité du poste			
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	19,1	19,7	19,4
... et estimer que ses changements sont plutôt négatifs pour son travail	12,1	10,6	11,4
... et avoir été consulté	15,7	16,0	15,8
<i>Avoir connu une forte modification de l'environnement de travail au cours de l'année écoulée (changement de poste ou de fonction, de techniques utilisées, restructuration ou déménagement de l'établissement, de l'organisation de travail, ou plan de licenciements)</i>			
... et ne pas avoir été consulté	24,6	23,5	24,0
... et ne pas avoir reçu une information suffisante ou adaptée lors de ces changements	16,7	15,5	16,1
Craindre pour son emploi dans l'année	22,8	16,7	19,6
Penser devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années	29,1	29,4	29,3
Craindre de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte	43,8	40,9	42,3
Avoir plusieurs employeurs et/ou plusieurs activités professionnelles de façon régulière	9,2	4,0	6,5
Contraintes d'organisation du temps de travail			
Ne pas pouvoir modifier soi-même ses horaires de travail	61,7	51,7	56,6
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation du travail	21,1	15,8	18,4
Avoir des horaires de travail qui ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	16,5	16,8	16,7
Ne pas pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	40,5	27,6	33,8
Travailler au moins 20 samedis ou 20 dimanches par an	26,1	21,8	23,9
Travailler plus de 40 heures par semaine (tous emplois confondus)	14,8	29,2	22,3
Travailler en horaires alternants ou variables	36,8	35,7	36,2
Travailler souvent au-delà de l'horaire prévu, ou rapporter du travail chez soi	32,7	33,3	33,0
Être joint en dehors des horaires pour les besoins du travail (au cours de l'année écoulée)	42,7	47,2	45,1
Travailler plus de 5 jours par semaine	8,9	8,3	8,6
Travailler habituellement une journée morcelée en deux périodes séparées d'au moins 3h	6,7	3,7	5,2
Ne pas connaître ses horaires la semaine précédente voire la veille	13,4	15,5	14,5
Travailler, même occasionnellement, en horaires décalés (entre 20h et 7h du matin)	33,4	47,4	40,7

Lecture : dans le cadre de leur travail, 13,1 % des femmes salariées n'entendent pas une personne à 2 ou 3 mètres, si elle n'élève pas la voix.

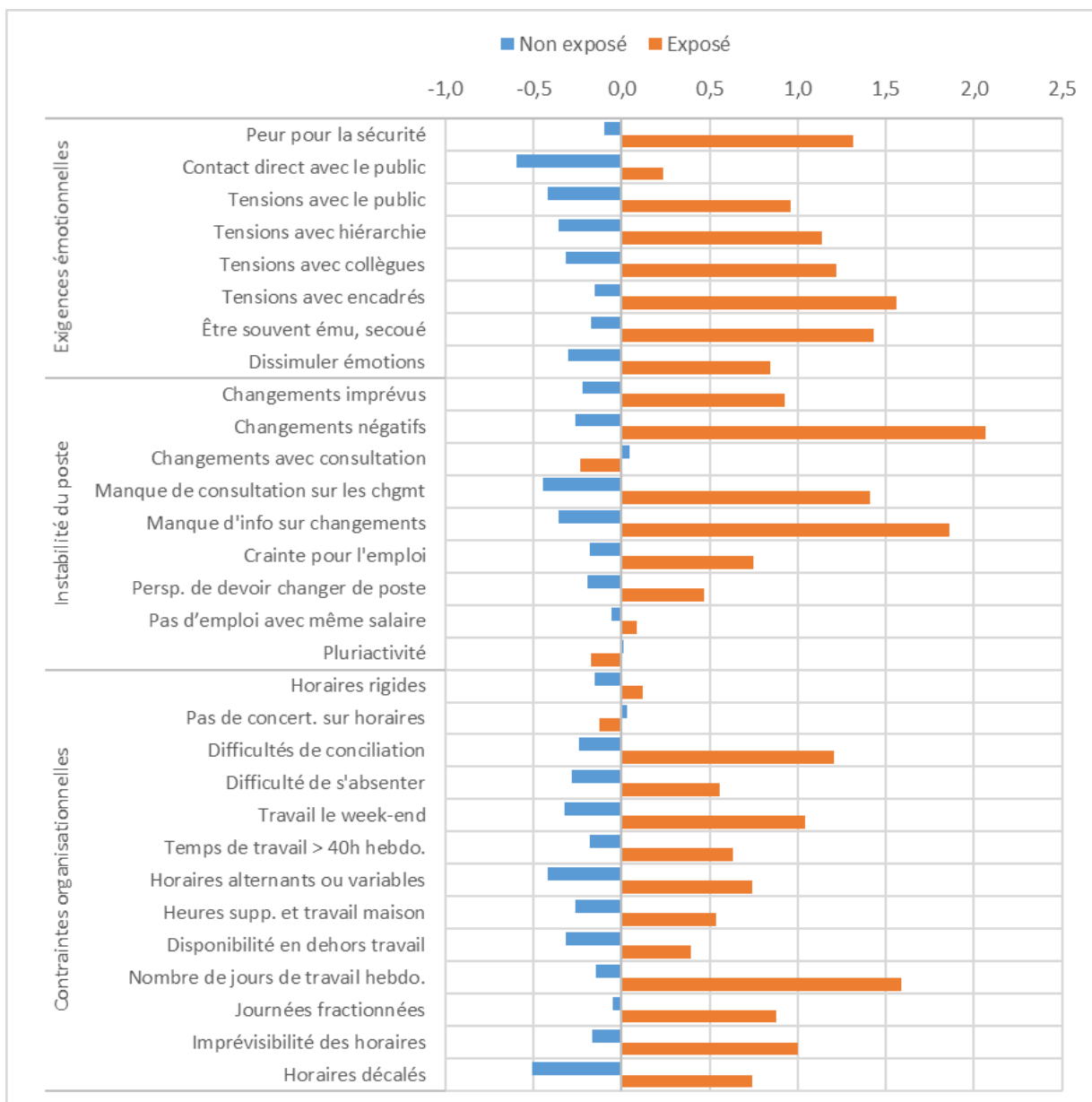
Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Graphique A. Contributions des conditions de travail à chaque indicateur synthétique



.../...



Lecture : avant normalisation sur l'ensemble des salariés (chaque score est centré et réduit), le score d'exposition à la pénibilité physique d'un salarié qui subit un bruit intense est augmenté de 0,9417, presque autant s'il subit des charges lourdes (0,8996), mais près de deux fois (0,5573) s'il travaille dans un environnement insalubre. S'il n'est pas exposé au bruit intense, son score est diminué de 0,1941.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau B. Caractéristiques des classes de métiers identifiées en fonction de leurs conditions de travail

	Classes						
	Ouvr. constr. et agric.	Ouvr. indust. et tertiaire	Cadres de bureau	PI et employés de bureau	Employés de services privés	Cadres PI de services au public	Employés de serv. aux particuliers
Caractéristiques principales							
Nombre de métiers	14	14	17	21	9	11	2
Part de la pop. salariée (en %) *	11,7	8,7	19,8	21,8	18,4	17,4	2,5
Prop. de femmes (en %) *	7,8	25,5	34,0	53,7	67,2	68,5	98,7
Répartition par groupe socioprofessionnel (en %) *							
Cadres	3,0	0,2	81,1	1,7	0,8	22,5	0,0
Professions intermédiaires	0,0	5,0	18,4	57,8	2,3	56,2	0,0
Employés	2,9	0,0	0,5	38,6	79,2	21,1	100,0
Ouvriers	91,4	94,8	0,0	1,1	17,7	0,3	0,0
Répartition par secteur d'activité (en %)							
Agriculture	9,2	0,4	0,4	0,8	0,0	0,0	0,0
Industrie	10,9	54,9	16,0	17,4	6,9	1,7	0,5
Construction	32,0	4,0	4,3	6,7	0,5	0,1	0,0
Tertiaire	47,3	40,1	79,0	74,6	88,9	97,9	20,1
Proportion dans secteur privé (yc. particuliers employeurs)	89,2	95,7	87,3	79,4	79,2	36,8	91,8
Répartition par fonction (en %)							
Production, chantier, exploitation	44,9	56,6	5,9	12,1	8,8	2,3	0,0
Installation, réparation, mainten.	17,4	6,6	2,3	10,7	1,2	0,4	0,0
Gardiennage, nettoyage, ménage	2,8	1,5	0,1	0,3	26,4	0,3	26,9
Manutention, magasinage, logist.	15,4	28,7	1,4	2,3	2,7	0,2	0,0
Secrétariat, saisie, accueil	0,1	0,9	1,6	21,0	5,5	1,0	2,5
Gestion, comptabilité	0,1	0,4	12,9	22,8	1,7	1,5	0,0
Commercial, technico-comm.	0,2	0,8	20,9	6,5	22,6	3,1	0,0
Études, recherche et dévelop....	0,4	1,7	30,2	9,7	0,3	3,4	0,0
Enseignement	0,1	0,2	1,0	0,5	0,9	29,5	0,2
Soin des personnes	0,7	0,1	0,4	0,9	11,9	35,3	43,3
Autre fonction	12,9	2,4	17,5	12,6	17,2	21,9	26,9
Fonction non renseignée	5,0	0,3	5,9	0,5	0,8	1,1	0,1
Scores d'exposition aux conditions de travail							
Pénibilité physique	2,9	2,2	-2,0	-1,0	1,0	-0,3	-0,6
Intensité du travail	-0,2	0,7	0,2	0,0	-0,3	0,1	-2,2
Manque de soutien social	-0,1	0,7	-0,8	0,0	0,3	0,5	-0,8
Conflits de valeurs	-0,3	0,0	-0,1	0,1	-0,2	0,6	-1,3
Manque d'autonomie	0,5	2,2	-1,9	-0,2	1,2	-0,1	-1,1
Exigences émotionnelles	-0,4	-1,1	-0,3	-0,3	0,2	1,4	-0,7
Instabilité du poste	-0,5	0,1	0,0	0,2	-0,1	0,2	-1,3
Contraintes organisationnelles	0,1	-0,2	-0,2	-1,2	0,9	1,0	-0,4
Exposition globale	0,8	1,2	-1,3	-0,5	0,7	0,6	-1,5

* Les statistiques sont toutes ici issues de l'enquête Conditions de travail 2019, alors que les statistiques du tableau 3 portant sur les effectifs de femmes et d'hommes, et par groupe socioprofessionnel, sont issues des enquêtes Emploi 2016 à 2019.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau C. Caractéristiques des groupes de métiers

	Groupes				
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
Caractéristiques principales					
Nombre de métiers	11	12	23	21	21
Part de la pop. salariée (en %) *	26,2	16,1	18,5	19,2	20,4
Prop. de femmes (en %) *	77,3	79,2	13,9	18,5	47,5
Répartition par groupe socioprofessionnel (en %)*					
Cadres	9,0	0,0	1,8	46,1	45,0
Professions intermédiaires	27,9	33,4	2,5	38,9	32,3
Employés	56,5	65,5	1,7	10,7	10,4
Ouvriers	6,5	1,1	92,4	4,3	11,4
Répartition par secteur d'activité (en %)					
Agriculture	0,0	0,1	5,6	1,0	0,3
Industrie	3,7	6,0	27,2	28,9	11,4
Construction	0,3	3,0	20,4	8,3	1,9
Tertiaire	93,3	78,0	46,1	61,2	86,2
Proportion dans secteur privé (yc. particuliers employeurs)	53,6	73,8	91,8	90,1	78,8
Répartition par fonction (en %)					
Production, chantier, exploitation	2,6	3,4	47,4	18,4	11,6
Installation, réparation, mainten.	0,9	1,1	12,8	13,2	1,7
Gardiennage, nettoyage, ménage	15,2	4,5	2,0	4,0	1,5
Manutention, magasinage, logist.	1,5	0,8	23,4	2,5	1,6
Secrétariat, saisie, accueil	2,7	27,8	0,4	0,6	4,0
Gestion, comptabilité	1,6	29,2	0,2	2,4	11,7
Commercial, technico-comm.	15,1	6,1	0,3	8,5	17,6
Études, recherche et développ....	1,8	3,1	1,1	29,9	10,6
Enseignement	15,3	0,7	0,1	0,2	8,2
Soin des personnes	30,0	7,8	0,5	0,7	4,4
Autre fonction	13,1	15,5	8,7	16,0	23,2
Fonction non renseignée	0,3	0,1	3,0	3,6	4,0
Scores d'exposition aux conditions de travail					
Pénibilité physique	0,5	-1,6	2,6	-0,7	-1,0
Intensité du travail	-0,2	-0,4	0,2	0,2	0,1
Manque de soutien social	0,5	-0,1	0,2	-0,3	-0,4
Conflits de valeurs	0,3	-0,2	-0,2	0,0	-0,1
Manque d'autonomie	0,5	-0,2	1,2	-1,0	-0,6
Exigences émotionnelles	0,8	-0,3	-0,7	-0,2	0,0
Instabilité du poste	0,1	0,0	-0,2	0,0	0,1
Contraintes organisationnelles	0,7	-1,4	0,0	0,0	0,3
Exposition globale	0,7	-0,9	1,0	-0,5	-0,5

* Les statistiques sont toutes ici issues de l'enquête Conditions de travail 2019, alors que les statistiques des tableaux 5 et 6 sont issues des enquêtes Emploi 2016 à 2019.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau D. Principaux métiers* où les expositions des femmes et des hommes sont significativement différentes, par condition de travail détaillée

		Féminisés de service		Féminisés de bureau		Masculinisés ouvriers		Masculinisés non ouvriers		Mixtes	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pénibilité physique	Bruit intense	R1Z	T4Z			D3Z	A1Z A0Z D1Z	N0Z H0Z	F4Z	[...]	L5Z U1Z
	Charges lourdes	V3Z	[...]		[...]	J1Z	[...]	N0Z	[...]	V2Z W1Z	J5Z
	Déplacements pénibles		[...]		[...]		E1Z A1Z B0Z		[...]	E0Z ZZZ	[...]
	Posture pénible	W0Z R0Z	V0Z V1Z		L4Z L2Z		[...]	F5Z	[...]	P2Z S1Z	J5Z U0Z
	Mouvements pénibles	W0Z	[...]		P0Z P1Z		[...]	T3Z	[...]	S1Z V2Z	J5Z
	Vibrations		T4Z W0Z R1Z		P0Z L4Z P1Z		[...]		[...]		[...]
	Produits dangereux...	T2A	[...]		[...]		[...]		[...]	U0Z M0Z	L5Z U1Z V2Z
	Insalubrité (saleté, humidité...)	W0Z	[...]	Q0Z	P0Z		[...]		[...]	M0Z	S1Z ZZZ
	Sanitaires	R0Z V3Z	V1Z		L2Z	J1Z D4Z F3Z	[...]	R4Z X0Z	B6Z T3Z F4Z	P2Z S3Z	L5Z S2Z ZZZ
	Absence de vue sur l'extérieur	R0Z	W0Z	Q0Z	P1Z	J3Z D3Z		J6Z	G1Z D6Z C2Z	R2Z E0Z ZZZ	L5Z V2Z
	Trajet fatiguant	V0Z V1Z		P1Z Q0Z	L1Z	D3Z		M2Z P4Z M1Z	B6Z D6Z	[...]	V2Z E0Z
Intensité du travail	Quantité excessive	[...]	V0Z	L4Z	Q0Z	D4Z	B0Z	[...]	B7Z	[...]	L5Z
	Travail sous pression	[...]			Q0Z Q1Z	[...]		[...]	P4Z T3Z B7Z	[...]	R3Z
	Contraintes techniques de rythme		W0Z V0Z V3Z	Q1Z	P0Z P1Z L2Z	J1Z	J0Z		[...]	R2Z	[...]
	Minutie, concentration	W0Z	T4Z V1Z V4Z		P0Z L2Z L1Z		A1Z A0Z B3Z		[...]	M0Z	S1Z E0Z J5Z
	Interruption de tâches	W0Z V1Z	V0Z V4Z R0Z	P0Z	L1Z	C1Z	B0Z A0Z D1Z	N0Z B6Z F4Z	T3Z B7Z F5Z	[...]	K0Z C0Z
	Objectifs précis	V1Z	W0Z R1Z V0Z		P0Z L0Z L1Z	D4Z B3Z		M1Z	R4Z B6Z S0Z	U1Z C0Z	[...]
Manque de soutien social	Travail jugé mauvais pour la santé	W0Z R0Z V3Z	V0Z V1Z	Q1Z	P1Z L2Z	C1Z	B0Z		[...]	P2Z S1Z R3Z	K0Z
	Manque de soutien		T4Z W0Z	Q0Z		C1Z		T3Z	E2Z B7Z	P2Z Q2Z C0Z	L5Z E0Z J5Z
	Manque d'estime	W0Z R0Z	T4Z P3Z	L2Z L1Z	P0Z T2B	E1Z F3Z C1Z	B4Z	[...]		P2Z S1Z	
	Manque de persp. professionnelles	[...]	T4Z V4Z	L4Z	P0Z Q0Z	E1Z C1Z	J1Z D1Z	[...]	C2Z	[...]	
	Inadéquation du poste	V0Z V1Z R0Z	W0Z T2A	L1Z	P0Z Q0Z	J0Z A1Z		[...]		[...]	P2Z U1Z J5Z
	Salaire insuffisant	W0Z R0Z V3Z	V1Z		L2Z	[...]	A0Z	R4Z G1Z N0Z	S0Z	[...]	U0Z M0Z
	Ordres contradictoires	V1Z V3Z	[...]		P1Z Q0Z	D3Z	[...]	R4Z P4Z N0Z	T3Z F4Z	S1Z K0Z	V2Z ZZZ
	Travail seul	T2A V4Z R0Z		P1Z T2B T1Z	F1Z	D3Z B3Z F2Z		P4Z T3Z F4Z		Q2Z E0Z W1Z	R2Z V5Z V2Z

Conflits de valeurs	Désaccord avec tâches	V4Z		[...]		[...]		R3Z U1Z			
	Manque de fierté du travail bien fait	W0Z V1Z R0Z	V4Z P3Z		P0Z		B6Z M1Z	G1Z F4Z	[...] K0Z		
	Travail peu utile	R0Z		P0Z		[...]	[...]	D6Z	P2Z R3Z C0Z		
	Manque de formations	[...]	V4Z P3Z	L1Z	T1Z	J1Z D3Z F2Z	B6Z J4Z J6Z	S0Z	[...] L5Z S1Z		
	Manque d'informations		T4Z P3Z	L1Z	P0Z L2Z L3Z	E1Z F3Z	N0Z		P2Z U0Z		
	Manque de logiciels	[...]	T4Z		Q1Z L3Z		L6Z	M2Z	P2Z R3Z U1Z W1Z		
	Manque de matériel adapté	[...]			L4Z L2Z L3Z	J0Z E1Z	R4Z P4Z J4Z	A2Z F4Z	[...] L5Z S2Z		
	Manque de temps	[...]		P0Z L1Z		J3Z J0Z F2Z	[...]		[...] L5Z E0Z		
Manque d'autonomie	Pas d'autonomie d'organisation	V4Z		P1Z L1Z	P0Z Q0Z L3Z	D3Z	C1Z	D6Z F5Z	F4Z	S1Z R3Z	
	Rythme imposé	R0Z P3Z	T4Z V0Z V4Z		P0Z	J1Z	[...]	P4Z B7Z	[...]	[...] J5Z	
	Horaires contrôlés	T2A V4Z R0Z	T4Z W0Z V3Z	P1Z Q0Z	L1Z	J1Z	A1Z	M2Z J6Z A2Z	T3Z S0Z F4Z	S2Z K0Z	
	Séries de gestes	[...]	R1Z V4Z		P0Z L4Z		B0Z D3Z A3Z	G1Z N0Z B7Z	B6Z A2Z	[...] U1Z	
	Séries de gestes de moins d'1mn	T4Z R1Z V1Z	V0Z T0Z	L4Z Q0Z	P1Z L0Z L2Z	[...]		[...]		[...] J5Z W1Z	
	Délais fixés			L4Z P1Z L0Z	P0Z L1Z	[...]		G1Z N0Z F5Z	E2Z C2Z	[...] U1Z J5Z	
	Impossibilité de s'interrompre	[...]	T0Z	P0Z	L2Z L3Z	J3Z E1Z A0Z		[...]	P4Z F4Z	[...] J5Z	
	Manque d'opport. développement	W0Z V1Z	V3Z P3Z	L4Z	P1Z			H0Z M1Z J6Z		[...]	
	Pas d'apprentissage	W0Z V1Z	V0Z T0Z	Q1Z	P0Z L2Z Q0Z	[...]	J1Z	[...]		[...] V2Z	
	Directives	R0Z				[...]		[...]		P2Z S1Z Z3Z V5Z J5Z	
	Stricte application des consignes	T4Z W0Z V1Z	V4Z		T2B Q0Z T1Z	[...]	A0Z	G1Z M2Z		[...]	
Exigences émotionnelles	Peur pour la sécurité	V4Z		P1Z T2B	J0Z D4Z	E1Z A1Z A0Z	M1Z	T3Z	V5Z R3Z	Q2Z	
	Contact direct avec le public	[...]		L0Z Q0Z		F3Z	A1Z D3Z D4Z	[...]	S1Z J5Z Z3Z	R3Z	
	Tensions avec le public	V4Z R0Z V3Z	T4Z R1Z V0Z		T2B		E1Z A1Z	S0Z J4Z	[...]	R2Z S1Z R3Z	L5Z V2Z J5Z
	Tensions avec hiérarchie		T4Z V1Z V4Z		P0Z L2Z L3Z	J0Z		M2Z N0Z M1Z	S0Z B7Z	R3Z	E0Z
	Tensions avec collègues	V1Z	W0Z V0Z T2A	P0Z				N0Z M1Z	T3Z	R3Z Z3Z	V5Z
	Tensions avec encadrés		T4Z W0Z V4Z		[...]	D3Z	A0Z		T3Z	Z3Z	L5Z J5Z
	Être souvent ému, secoué	T4Z W0Z V3Z		P1Z		J1Z B0Z		[...]		[...]	

	Dissimuler émotions	[...]		L4Z	[...]	[...]	[...]				
Instabilité du poste	Changements imprévus	W0Z V4Z V3Z	V0Z P3Z	P1Z Q0Z	L3Z	J3Z E1Z	R4Z M1Z	B6Z T3Z	W1Z		
	Changements négatifs	V3Z	T4Z V4Z	L4Z	P1Z	J0Z	[...]	T3Z F4Z	P2Z ZZZ T6Z		
	Changements avec consultation	W0Z V1Z	V4Z T0Z	P0Z L2Z L1Z	P1Z		D3Z	R4Z C2Z	J4Z	V2Z	
	Manque de consultation sur les chgmt	W0Z V4Z	T4Z V0Z	L4Z P1Z Q0Z	L2Z		J3Z	E2Z J4Z	B6Z T3Z F4Z	[...]	E0Z
	Manque d'info sur changements	W0Z V4Z	T4Z V1Z	Q0Z	L4Z L3Z		A1Z	G1Z M1Z J4Z	B6Z	P2Z ZZZ	E0Z
	Crainte pour l'emploi	[...]		L1Z	L4Z P1Z Q0Z	[...]		[...]	S0Z F4Z	[...]	U0Z
	Persp. de devoir changer de poste	R0Z V3Z	[...]		P0Z	B0Z		P4Z J4Z L6Z			V5Z V2Z
	Pas d'emploi avec même salaire	[...]	T2A P3Z				D3Z D4Z D1Z	P4Z B6Z J4Z	A2Z	V2Z K0Z	
	Pluriactivité	T4Z V1Z	W0Z	T2B T1Z	P0Z L4Z			T3Z		ZZZ	P2Z U1Z V2Z
Contraintes organisationnelles	Horaires rigides	T4Z W0Z V3Z		L4Z	P0Z		A1Z B0Z	[...]	E2Z S0Z	[...]	
	Pas de concert. sur horaires		V1Z T0Z	L4Z Q1Z T1Z	Q0Z	J3Z J0Z		N0Z T3Z J6Z			S3Z
	Difficultés de conciliation	R0Z	P3Z		L2Z	F3Z D0Z		R4Z	P4Z		[...]
	Difficulté de s'absenter	W0Z V0Z V4Z	T2A R0Z	L4Z P1Z T2B	L3Z	J0Z D3Z D1Z	A1Z C1Z	[...]	F4Z	[...]	U1Z J5Z F0Z
	Travail le week-end		R1Z V0Z T2A		[...]	G0A D4Z	E1Z	R4Z	[...]	R2Z ZZZ	S2Z V5Z
	Temps de travail > 40h hebdo.		[...]		[...]		J0Z A0Z	S0Z J4Z	[...]		[...]
	Horaires alternants ou variables	[...]	W0Z		T1Z F1Z	B0Z D3Z A0Z	E1Z A3Z	N0Z A2Z	G1Z B6Z		V5Z M0Z
	Heures supp. et travail maison	W0Z V1Z V3Z	R1Z	P0Z	[...]		E1Z	N0Z T3Z	B7Z X0Z	E0Z W1Z ZZZ	
	Disponibilité en dehors travail	W0Z T0Z	V1Z P3Z	L1Z	[...]		J0Z A1Z		R4Z T3Z M1Z		V5Z R3Z M0Z
	Nombre de jours de travail hebdo.	V3Z	V0Z T2A		P0Z T2B	J3Z A0Z		R4Z T3Z	X0Z	E0Z	S2Z R3Z
	Journées fractionnées	T4Z				[...]		N0Z T3Z		U1Z	S1Z
	Imprévisibilité des horaires	R0Z			L2Z Q0Z	D0Z		B6Z	R4Z B7Z A2Z	V5Z	P2Z ZZZ
	Horaires décalés		[...]		[...]	B0Z D3Z	E1Z A3Z		[...]		[...]

Lecture : Les cellules jaunes et bleues correspondent aux cellules marquées respectivement F et H dans le tableau 7. Elles signifient que pour l'ensemble de la classe de métiers l'exposition à la condition de travail considérée est significativement plus élevée pour les femmes (F) ou pour les hommes (H) au seuil de 5 %. L'indication d'un code FAP dans la colonne F (resp. H) signifie que l'exposition est plus élevée pour les femmes (resp. les hommes) que pour les hommes (resp. les femmes) exerçant ce métier. Lorsqu'un ou plusieurs codes FAP sont indiqués dans une cellule sans couleur, cela indique que les différences sont significatives dans les métiers mentionnés sans pour autant être significative au sein de la classe de métiers. Inversement, une cellule jaune ou bleue sans mention de code FAP, signifie que la différence femmes-hommes est significative pour le type de métiers considéré, dans son ensemble, sans l'être pour l'un des métiers en particulier.

* Pour des raisons de lisibilité, au plus trois métiers sont indiqués (classés par ordre décroissant d'effectif). Lorsque la différence entre les femmes et les hommes est significative dans plus de trois métiers, ceux-ci sont représentés par le signe [...]. Le libellé des professions associées aux codes FAP est disponible dans le tableau 4.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.

Tableau E. Principaux métiers où les expositions des femmes et des hommes sont significativement différentes, par condition de travail détaillée, à durée de travail identique

		Féminisés de service		Féminisés de bureau		Masculinisés ouvriers		Masculinisés non ouvriers		Mixtes	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pénibilité physique	Bruit intense	R1Z V0Z	T4Z			J0Z D3Z	[...]	N0Z H0Z	A2Z F4Z	[...]	U1Z
	Charges lourdes	V3Z	R1Z R0Z	Q0Z	[...]	J1Z	[...]	N0Z	[...]	V2Z W1Z	J5Z
	Déplacements pénibles		[...]		[...]		[...]		[...]	ZZZ	U1Z J5Z K0Z
	Posture pénible	W0Z R0Z	V1Z		L4Z L2Z		[...]	F5Z	[...]	P2Z	S2Z J5Z U0Z
	Mouvements pénibles		R1Z V1Z R0Z		P0Z P1Z	J0Z	[...]	T3Z	[...]	S1Z V2Z	J5Z
	Vibrations		T4Z W0Z R1Z		P0Z P1Z		[...]		[...]		[...]
	Produits dangereux...	T2A	[...]		[...]		[...]		[...]	U0Z M0Z	[...]
	Insalubrité (saleté, humidité...)	W0Z	[...]	Q0Z T1Z	P0Z		[...]		[...]	M0Z	S1Z ZZZ K0Z
	Sanitaires	V3Z	V1Z		L2Z	[...]	[...]	R4Z	B6Z T3Z F4Z	P2Z S3Z	L5Z S2Z ZZZ
	Absence de vue sur l'extérieur	V0Z R0Z T0Z	W0Z V1Z P3Z	Q0Z	P1Z	J3Z D3Z	B2Z G0B B5Z	J6Z F5Z	[...]	[...]	V2Z
	Trajet fatiguant	[...]		P1Z Q0Z T1Z	L1Z	D3Z	[...]	M2Z M1Z	B6Z	[...]	V2Z E0Z
Intensité du travail	Quantité excessive	[...]		L4Z L0Z	Q0Z	J0Z D4Z	[...]	[...]		R2Z P2Z V5Z	L5Z
	Travail sous pression	[...]		L4Z	Q0Z Q1Z	[...]	B2Z G0B B5Z	[...]	P4Z T3Z B7Z	[...]	
	Contraintes techniques de rythme	T2A R0Z	[...]	Q1Z	P0Z T2B	J1Z D4Z	[...]		[...]	R2Z	[...]
	Minutie, concentration	W0Z	[...]		P0Z L2Z L1Z		[...]	B7Z	[...]	M0Z	[...]
	Interruption de tâches	W0Z V1Z	V0Z R0Z	P0Z Q0Z	L1Z	F3Z C1Z	[...]	[...]	B7Z F5Z	[...]	K0Z C0Z
	Objectifs précis	V1Z	[...]		P0Z L0Z L1Z	J0Z D4Z B3Z	B2Z G0B B5Z	M1Z	R4Z B6Z S0Z	S1Z U1Z C0Z	V2Z U0Z
Manque de soutien social	Travail jugé mauvais pour la santé	R0Z V3Z	V0Z	Q1Z T1Z F1Z	P1Z	J0Z F3Z C1Z	[...]	B7Z	[...]	P2Z S1Z R3Z	
	Manque de soutien		T4Z W0Z	L0Z Q0Z		C1Z D0Z	B2Z G0B B5Z	T3Z	E2Z F5Z	[...]	E0Z J5Z
	Manque d'estime	W0Z R0Z	T4Z	L0Z L1Z F1Z	P0Z	J3Z J0Z E1Z	[...]	[...]		P2Z S1Z	
	Manque de persp. professionnelles	[...]	T4Z V4Z P3Z	L4Z L0Z	P0Z Q0Z	J0Z E1Z	[...]	M2Z N0Z F4Z	C2Z	V5Z Q2Z V2Z	
	Inadéquation du poste	V0Z V1Z R0Z	W0Z T2A	L1Z	P0Z Q0Z	J0Z A1Z G0A	B2Z G0B B5Z	N0Z S0Z F5Z		S2Z U0Z M0Z	P2Z U1Z J5Z

	Salaires insuffisants	W0Z R0Z V3Z	P3Z	P1Z	L2Z Q0Z	[...]	[...]	[...]	S0Z	[...]	U0Z M0Z
	Ordres contradictoires	V1Z V3Z	[...]		Q0Z	D3Z A3Z	[...]	R4Z P4Z N0Z	T3Z F4Z	P2Z S1Z K0Z	V2Z
	Travail seul	V4Z	T4Z	P1Z L0Z T1Z		D3Z B3Z F2Z	[...]	P4Z T3Z F4Z		S1Z Q2Z E0Z	V5Z V2Z
Conflits de valeurs	Désaccord avec tâches	V4Z	P3Z		[...]	F2Z	B2Z G0B B5Z	[...]		R3Z	U0Z
	Manque de fierté du travail bien fait	[...]	V4Z P3Z		P0Z	J0Z	[...]	B6Z M1Z	G1Z F4Z	S2Z R3Z V2Z	K0Z
	Travail peu utile	R0Z	P3Z	P0Z		B3Z C1Z	B2Z G0B B5Z	[...]	D6Z	P2Z R3Z C0Z	K0Z
	Manque de formations	W0Z V1Z V3Z	V4Z P3Z	L0Z L1Z		J1Z J0Z D3Z	[...]	B6Z J4Z J6Z	S0Z	Q2Z J5Z ZZZ	L5Z S1Z R3Z
	Manque d'informations		T4Z P3Z	L1Z	P0Z L3Z	J3Z E1Z F3Z	B2Z G0B B5Z	N0Z		P2Z	U0Z C0Z
	Manque de logiciels	[...]	T4Z		L3Z		[...]	L6Z	M2Z	P2Z R3Z	R2Z U1Z C0Z
	Manque de matériel adapté	[...]			L2Z L1Z L3Z	J1Z J0Z E1Z	B2Z G0B B5Z	R4Z J4Z	A2Z F4Z	P2Z R3Z T6Z	L5Z
	Manque de temps	[...]		P0Z L1Z		[...]	B2Z G0B B5Z	[...]		[...]	E0Z
Manque d'autonomie	Pas d'autonomie d'organisation	V4Z R0Z		P1Z L0Z L1Z	[...]	J0Z D3Z	B2Z G0B B5Z	D6Z F5Z		C0Z	
	Rythme imposé	R0Z	T4Z		P0Z	J1Z	[...]	P4Z B7Z	[...]	V5Z	J5Z U0Z
	Horaires contrôlés	[...]	T4Z W0Z V3Z	P1Z Q0Z	L1Z	J1Z D3Z	[...]	[...]	T3Z S0Z F4Z	S2Z	J5Z
	Séries de gestes	[...]	R1Z V4Z	T1Z	P0Z L4Z	J0Z	[...]	G1Z N0Z B7Z	B6Z A2Z	R2Z S1Z	V2Z
	Séries de gestes de moins d'1mn	T4Z R1Z	V0Z T0Z	L4Z	P1Z L2Z	[...]	B2Z G0B B5Z	[...]		[...]	J5Z
	Délais fixés	R0Z		L4Z P1Z	P0Z L1Z	[...]	B2Z G0B B5Z	G1Z N0Z F5Z	E2Z C2Z	[...]	U1Z J5Z
	Impossibilité de s'interrompre	[...]	T0Z	P0Z F1Z	L2Z L3Z	J3Z E1Z A0Z	[...]	R4Z N0Z D6Z	P4Z F4Z	[...]	J5Z
	Manque d'opport. développement	W0Z V1Z	V3Z P3Z	L4Z	P1Z	C1Z F2Z	[...]	H0Z M1Z J6Z		Q2Z T6Z	K0Z
	Pas d'apprentissage	W0Z V1Z R0Z	V0Z T0Z	Q1Z	P0Z L2Z Q0Z	J0Z D3Z D4Z	[...]	[...]	A2Z	P2Z U1Z T6Z	V2Z
	Directives	R0Z			L2Z	B4Z D3Z D1Z	[...]	M2Z B6Z A2Z	F4Z	R2Z P2Z S1Z	V5Z J5Z
	Stricte application des consignes	W0Z T0Z	V4Z P3Z		T2B L2Z Q0Z	E1Z D3Z D1Z	[...]	G1Z M2Z		[...]	

Exigences émotionnelles	Peur pour la sécurité	V4Z			J0Z D4Z	[...]	M1Z	T3Z	R2Z V5Z		
	Contact direct avec le public	[...]	R1Z T0Z	L0Z Q0Z	F3Z F2Z	[...]	H0Z	[...]	S1Z	R3Z	
	Tensions avec le public	V4Z R0Z V3Z	T4Z R1Z	L2Z	F3Z	[...]	S0Z J4Z	R4Z P4Z T3Z	R2Z S1Z R3Z	V2Z E0Z J5Z	
	Tensions avec hiérarchie	R0Z	T4Z V1Z V4Z		P0Z L2Z L3Z	J0Z	[...]	M2Z N0Z M1Z	S0Z	Q2Z	E0Z
	Tensions avec collègues	V1Z R0Z	W0Z V0Z	P0Z L4Z		B2Z G0B B5Z	M1Z		ZZZ F0Z	V5Z	
	Tensions avec encadrés	R0Z	T4Z W0Z V4Z	T1Z	[...]	D3Z	[...]		D6Z T3Z	ZZZ	L5Z U1Z J5Z
	Être souvent ému, secoué	[...]	P3Z	P1Z T1Z		[...]	B2Z G0B B5Z	[...]		[...]	
	Dissimuler émotions	T4Z W0Z R0Z				[...]	B2Z G0B B5Z	[...]		[...]	F0Z
Instabilité du poste	Changements imprévus	[...]	V0Z P3Z	Q0Z	L3Z	[...]	B2Z G0B B5Z	R4Z M1Z	B6Z	P2Z	W1Z
	Changements négatifs	V3Z	T4Z V4Z	L4Z	P1Z T2B	J0Z	B2Z G0B B5Z	R4Z M2Z N0Z	T3Z F4Z	P2Z ZZZ T6Z	
	Changements avec consultation	T4Z V1Z	V4Z	P0Z L2Z L1Z	P1Z	F2Z A3Z	[...]	R4Z C2Z	T3Z J4Z	P2Z K0Z	U1Z V2Z
	Manque de consultation sur les chgmt	W0Z V4Z	T4Z V0Z	L4Z Q0Z	L2Z	J0Z	[...]	E2Z J4Z	H0Z B6Z F4Z	P2Z V5Z R3Z	E0Z S3Z
	Manque d'info sur changements	W0Z V4Z	T4Z V1Z	Q0Z	L4Z L3Z	J0Z	[...]	M1Z J4Z	B6Z	P2Z ZZZ	E0Z S3Z
	Crainte pour l'emploi	V0Z V1Z V3Z	R0Z P3Z	L1Z	L4Z P1Z Q0Z	[...]	B2Z G0B B5Z	[...]	D6Z S0Z F4Z	[...]	U0Z
	Persp. de devoir changer de poste	R0Z V3Z	[...]		P0Z	B0Z	B2Z G0B B5Z	R4Z J4Z L6Z		P2Z	V5Z V2Z
	Pas d'emploi avec même salaire	[...]	T2A P3Z			D3Z D4Z D1Z	B2Z G0B B5Z	[...]	D6Z A2Z	V2Z K0Z	
	Pluriactivité	T4Z	W0Z		P0Z L4Z L1Z		B2Z G0B	X0Z		ZZZ	[...]
Contraintes organisationnelles	Horaires rigides	T4Z W0Z V3Z		L0Z	P0Z P1Z		[...]	[...]	E2Z	[...]	
	Pas de concert. sur horaires	R0Z	T4Z V1Z T0Z	Q1Z T1Z	Q0Z	J3Z	[...]	N0Z T3Z J6Z		S3Z	V5Z
	Difficultés de conciliation	R0Z	P3Z		L2Z	J3Z J0Z F2Z	B2Z G0B B5Z	R4Z	P4Z	[...]	U1Z J5Z K0Z
	Difficulté de s'absenter	W0Z V0Z V4Z	R0Z	L4Z P1Z	Q0Z Q1Z L3Z	D3Z D1Z	[...]	[...]	F4Z	[...]	U1Z J5Z F0Z
	Travail le week-end		R1Z V0Z		[...]	G0A A0Z D4Z	[...]	R4Z	D6Z E2Z X0Z	R2Z ZZZ	V5Z U0Z K0Z
	Temps de travail > 40h hebdo.	V0Z	[...]		L1Z Q0Z	J3Z G0A	B2Z G0B B5Z	[...]	B7Z X0Z	J5Z ZZZ	[...]
	Horaires alternants ou variables	[...]	W0Z	P1Z	F1Z	B0Z D3Z A0Z	B2Z G0B B5Z	N0Z A2Z F5Z	G1Z P4Z B6Z		V5Z M0Z

	Heures supp. et travail maison	W0Z V1Z V3Z	R1Z	P0Z	P1Z L1Z T1Z	A0Z	[...]	N0Z H0Z T3Z	B7Z	[...]	
	Disponibilité en dehors travail	T0Z		L1Z	P0Z P1Z T1Z	B0Z	[...]	N0Z	[...]		[...]
	Nombre de jours de travail hebdo.	R1Z V3Z	V0Z		P0Z T2B Q0Z	J3Z A0Z	[...]	R4Z T3Z	X0Z	P2Z E0Z	
	Journées fractionnées	T4Z R1Z				B4Z A0Z B3Z	B2Z G0B B5Z	N0Z T3Z	R4Z F4Z	U1Z	S1Z
	Imprévisibilité des horaires	R0Z			[...]		[...]	B6Z	R4Z A2Z	S2Z V5Z	P2Z ZZZ
	Horaires décalés	R0Z	T4Z V0Z		[...]	B0Z D3Z	[...]	N0Z A2Z	[...]		P2Z V5Z S1Z

Voir notes tableau précédent.

Champ : salariés en 2019 ; France.

Source : Dares, enquête CT-2019 ; calculs Dares.