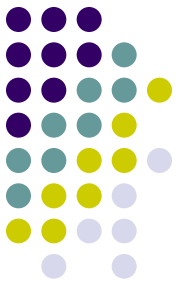


Les enquêtes françaises sur les conditions de travail, de 1978 à 2012

Anne-Françoise Molinié (Centre d'études de l'emploi)

Élisabeth Algava (DARES, Ministère du travail et de l'emploi)

1978, 1984, 1991, 1998, 2005... 2012 : continuité, évolutions et enrichissements

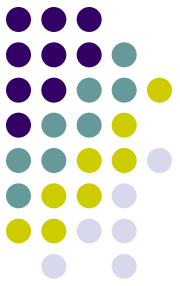


Plan de la présentation :

- La construction d'un dispositif d'enquêtes sur le travail
- Des résultats qui sont venus nourrir le débat social sur les évolutions du travail et ses effets
- L'enquête de 2012

Quantifier le travail ?

Une opération qui mérite réflexion....

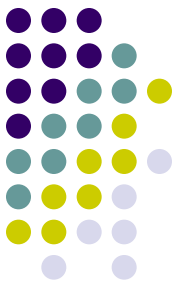


Quantifier est exprimé ici dans un sens large : exprimer et faire exister sous une forme numérique ce qui, auparavant, était exprimé par des mots et non par des nombres.

La quantification crée une nouvelle façon de penser, de représenter, d'exprimer le monde et d'agir sur lui. (...)

La statistique, et plus généralement, toutes les formes de quantification, reconfigurent et transforment le monde, par leur existence même, par leur diffusion et leurs usages argumentatifs, que ceux-ci soient scientifiques, politiques ou journalistiques.

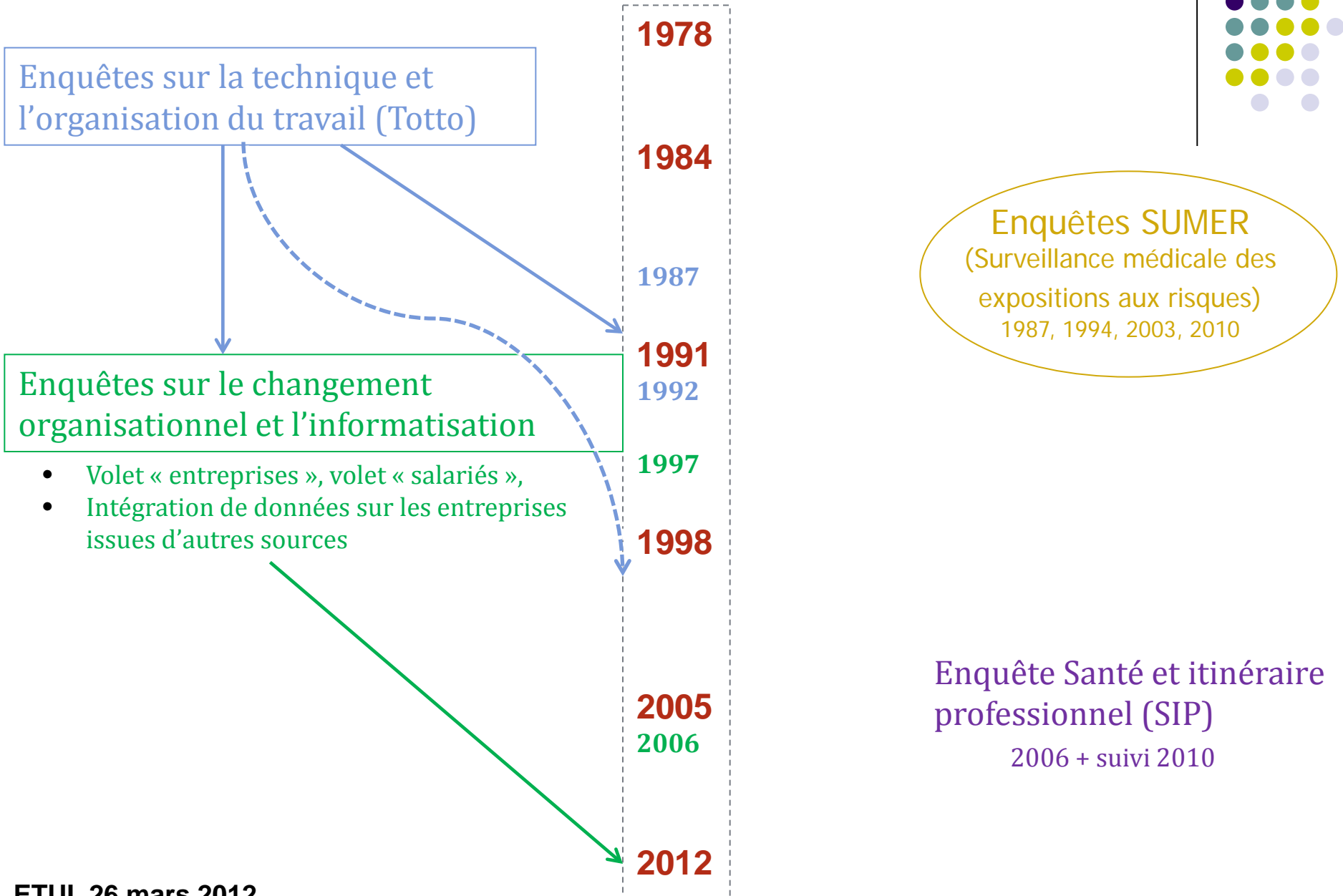
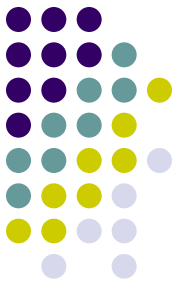
Une fois les procédures de quantification codifiées et routinisées, leurs produits sont réifiés. Ils tendent à devenir « la réalité », par un effet de cliquet irréversible.



Des caractéristiques durables

- Le contexte de naissance de l'enquête Conditions de travail
- Un compromis entre demandes politiques, considérations scientifiques et coutumes du système statistique
- Des choix fondateurs
 - Appréhender le travail dans sa globalité
 - Interroger les travailleurs eux-mêmes
 - Une articulation avec des préoccupations de la recherche

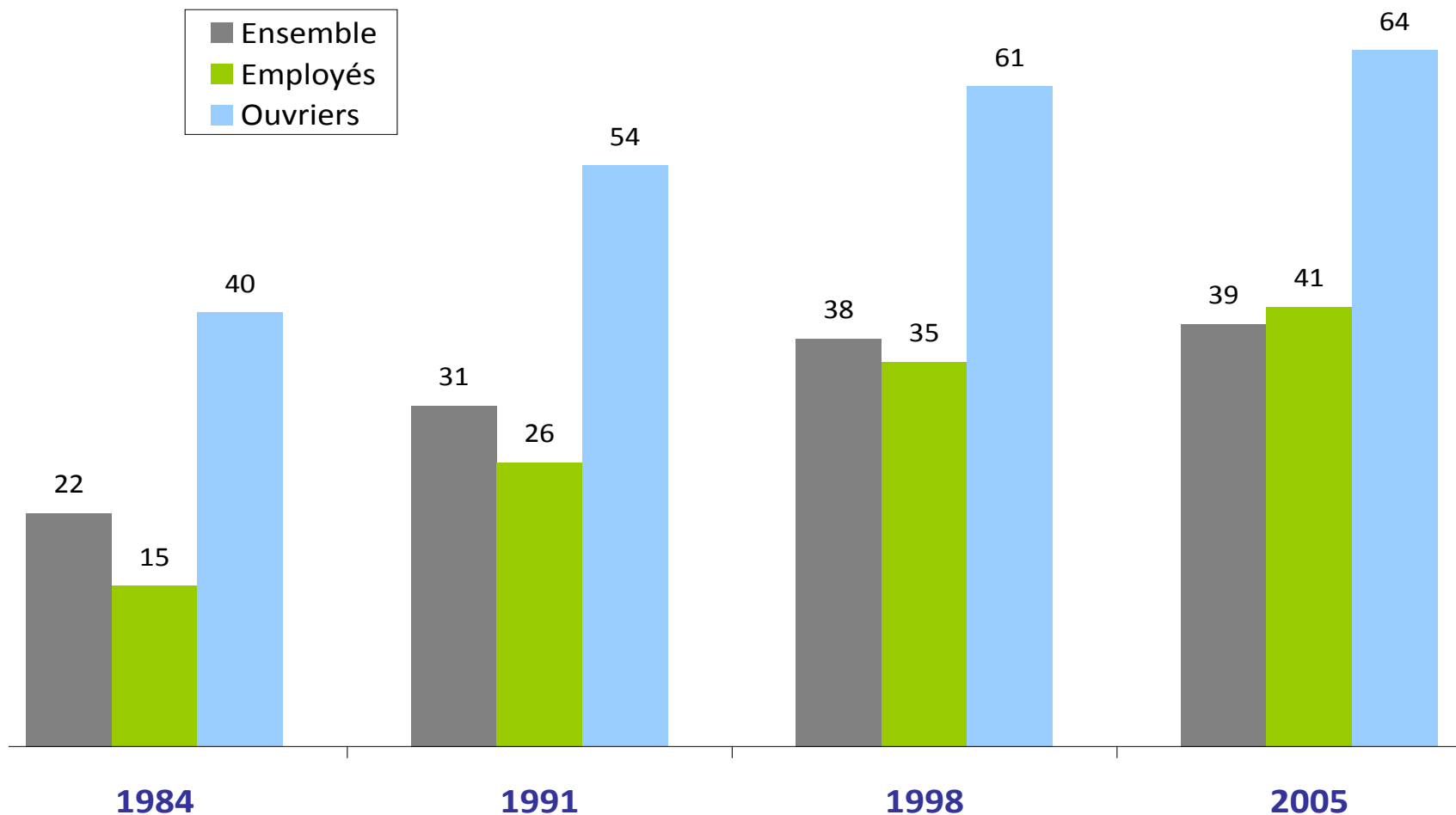
Enquêtes Conditions de travail



« Substitution massive des exigences mentales aux sollicitations physiques » ?

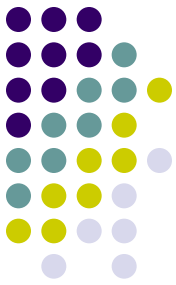


L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? (%)

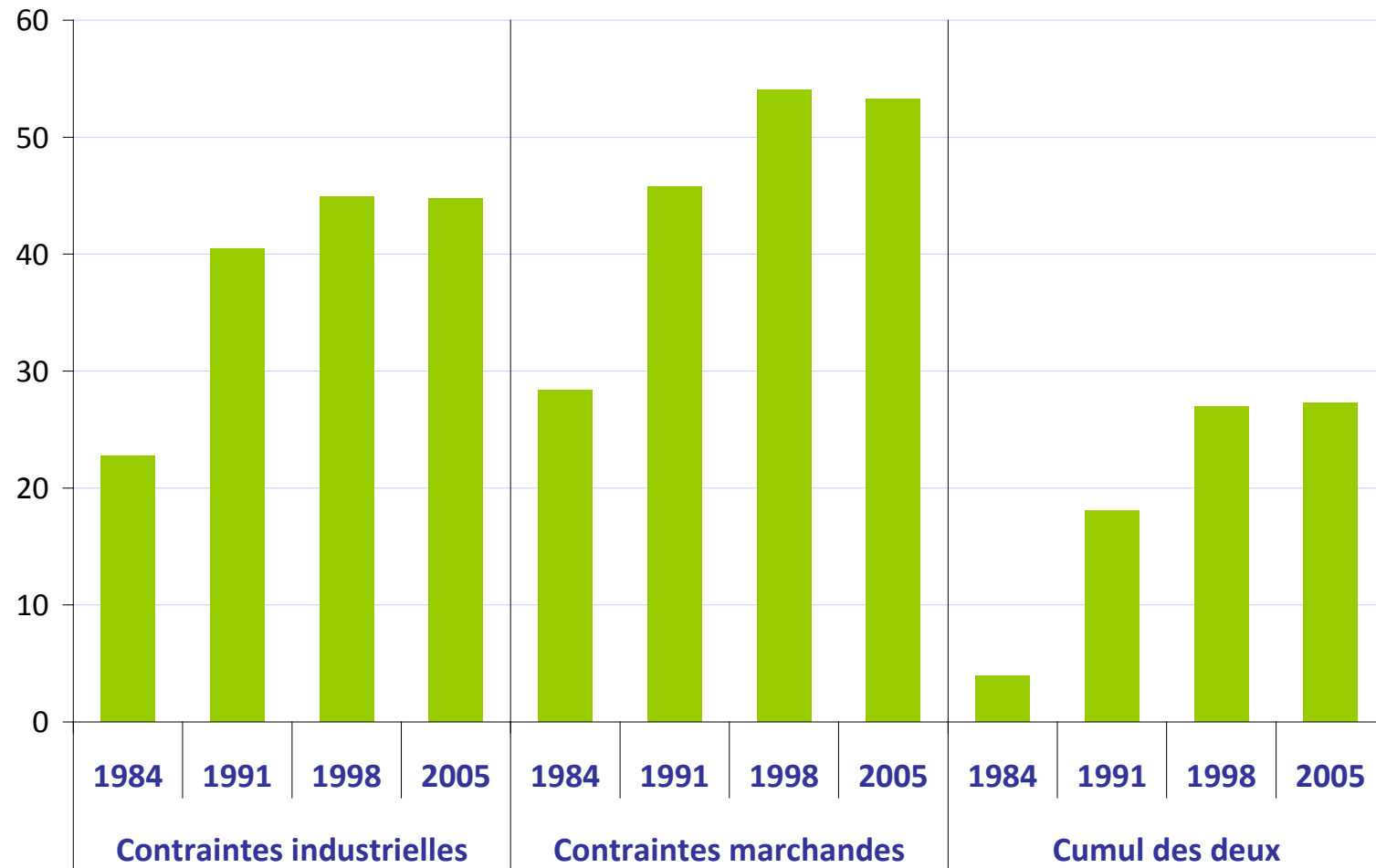


L'intensification du travail

Contraintes marchandes et contraintes industrielles sur le rythme de travail



En %

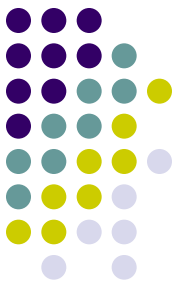


marchandes :
demande extérieure
(clients, public) à
satisfaire
immédiatement

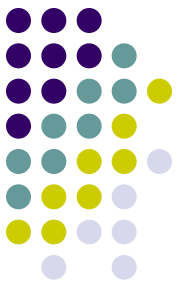
industrielles :
déplacement
automatique d'un
produit ou d'une
pièce, cadence
automatique, travail
à la chaîne, normes
de production ou
délais à respecter en
une heure ou plus

Intensité du travail et conditions de travail

Quelques effets du cumul des contraintes industrielles et marchandes



	Écart brut (non pondéré)	Écart « toutes choses égales par ailleurs » *
Postures pénibles ou fatigantes	+ 9,2%	+8,5 %
Déplacer des charges lourdes	+11,6%	+8,9%
Mouvements douloureux ou fatigants	+10%	+7,9%
Pas temps de faire correctement le travail	+12,2%	+10,9%
Recevoir des ordres et des indications contradictoires	+15,6%	+13,24%
Interruptions perturbant le travail	+14,3%	+12,9%
Tensions avec les collègues	+7,5%	+5,9%



L'enquête Conditions de travail 2012

1978, 1984, 1991, 1998, 2005... 2012 : une continuité

Questionnement comparable

Reprise des questions « historiques », les plus universelles possible
Interrogation des travailleurs sur tous les aspects de son travail

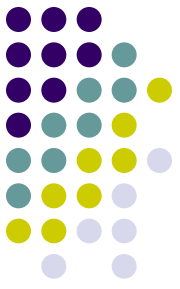
Dispositif d'enquête comparable :

Interroger tous les actifs occupés, en face-à-face

De nouvelles problématiques de recherche et un dispositif étendu

- Volet Employeurs
- Prise en compte accrue des risques psychosociaux
- Enquête portée dans quatre départements d'Outre-mer
- Effectifs de salariés du public renforcés

Risques psychosociaux



S'inscrit dans la suite des travaux du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail

Conséquences sur le questionnement :

→ Six dimensions des risques psychosociaux :

- Intensité du travail et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie
- Soutien social
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

→ Trajectoires, santé mentale

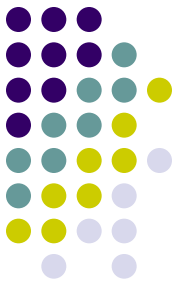
Conséquences sur le protocole :

→ Partie auto-questionnaire (audio-casi)

→ Panelisation et alternance enquête CT (2012) > RPS (2015)
> CT ...



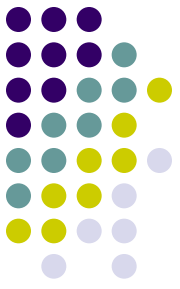
Volet Employeurs : Champ et dispositif



- ~ 27 000 établissements dans l'échantillon initial
 - Toutes tailles, publics et privés
 - Collecte postale (ou internet)

- 3 versions selon secteur, trame identique :
 - A. Caractéristiques générales de l'établissement
 - B. Gestion de la main d'œuvre
 - C. Organisation du travail et dispositifs organisationnels
 - D. Informatique, utilisation des TIC
 - E. Gestion générale de la santé et de la sécurité
 - F. Les RPS et leur gestion
 - G. La représentation des salariés

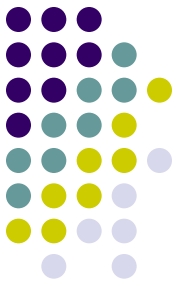
Volet Employeurs : Objectifs (1)



1) Éclairer les conditions de travail des salariés par la situation et les politiques de l'établissement

- Positionnement de l'établissement dans son secteur (franchise, sous-traitance, appartenance à un groupe)
- Fluctuations de l'activité, plan de licenciements ou difficultés de recrutement
- Dispositifs organisationnels
- Politiques de prévention des risques

Volet Employeurs : Objectifs (2)



2) Comparer point de vue des employeurs et des salariés

- Sur les facteurs de risque

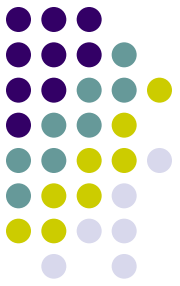
FISP Selon vous, combien de salariés de votre établissement sont exposés à ...

	+ de 50% des salariés	10 à 50% des salariés	très peu de salariés	aucun salarié	ne sait pas
1. la nécessité de travailler dans l'urgence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. des tensions entre collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. des tensions avec la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. des tensions avec le public, la clientèle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. un risque ressenti de perdre leur emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. des horaires de travail imprévisibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. une charge de travail trop importante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Sur la prévention des risques et son efficacité

Volet Employeurs :

Objectifs (3)



3) Améliorer la connaissance de la situation de l'ensemble des établissements

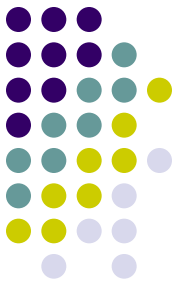
→ Utilisation autonome du volet

→ Apportera des résultats représentatifs

↳ notamment dans les très petits établissements

→ Données nouvelles sur de nombreux sujets

Calendrier



Volet Actif occupé

Volet Employeur

nov 2010 - juin 2012

Tests

oct 2012-fev 2013

Collecte

nov 2012-aout 2013

Collecte

fin 2013

1ers résultats

mi-2014

1ers résultats