



Portraits de travailleurs

Comprendre la qualité de vie au travail

Diviyan Kalainathan, Olivier Goudet, Philippe Caillou,
Michèle Sebag, Paola Tubaro, Émilie Bourdu et Thierry Weil
Préface de Laurent Berger

Les Notes de La Fabrique

**La
Fabrique
de l'industrie**
laboratoire d'idées

Un laboratoire d'idées pour l'industrie

La Fabrique de l'industrie est un laboratoire d'idées créé pour que la réflexion collective sur les enjeux industriels gagne en ampleur et en qualité.

Elle est co-présidée par Louis Gallois, président du conseil de surveillance de PSA Peugeot-Citroën, et Pierre-André de Chalendar, PDG du groupe Saint-Gobain. Elle a été fondée en octobre 2011 par des associations d'industriels (Union des industries et des métiers de la métallurgie, Cercle de l'Industrie, Groupe des fédérations industrielles, rejoints depuis par le Groupe des industries métallurgiques et le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales) partageant la conviction qu'il n'y a pas d'économie forte sans industrie forte.

Missions

Lieu de réflexion et de débat, La Fabrique travaille de façon approfondie et pluridisciplinaire sur les perspectives de l'industrie en France et en Europe, sur l'attractivité de ses métiers, sur les opportunités et les défis liés à la mondialisation.

La Fabrique organise la confrontation des points de vue et des analyses pour rendre intelligibles des réalités complexes et nuancées. Elle collabore avec l'ensemble des institutions qui peuvent concourir à la réalisation de ses missions.

Centre de ressources, La Fabrique rassemble l'information, crée de nouveaux espaces de dialogue, produit des synthèses critiques. Le site web (www.la-fabrique.fr) permet de suivre l'actualité des débats sur l'industrie et d'y prendre part, d'être informé des récentes publications et de nos travaux, de discuter le point de vue d'experts et de proposer de nouvelles réflexions.

Les notes de La Fabrique

Les notes de La Fabrique sont des contributions écrites aux principaux débats en cours : emploi et dialogue social, compétitivité, comparaisons internationales... Rédigées par des observateurs et des experts, elles s'appuient soit sur une analyse collective préalable (typiquement, un groupe de travail) soit sur une expérience individuelle incontestable.

Dans tous les cas, les membres du conseil d'orientation de La Fabrique sont mobilisés à trois étapes : au moment de la définition du sujet, au cours d'échanges sur les résultats émergents à mi-parcours, et lors de la validation finale de la note.



www.la-fabrique.fr



www.facebook.com/LaFabriqueDeLIndustrie



[@LFI_LaFabrique](https://twitter.com/FLFI_LaFabrique)

Portraits de travailleurs

Diviyan Kalainathan, Olivier Goudet, Philippe Caillou, Michèle Sebag, Paola Tubaro, Emilie Bourdu et Thierry Weil, *Portraits de travailleurs. Comprendre la qualité de vie au travail*, Paris, Presses des Mines, 2017.

ISBN : 978-2-35671-486-2

© Presses des MINES - TRANSVALOR, 2016
60, boulevard Saint-Michel - 75272 Paris Cedex 06 - France
presses@mines-paristech.fr
www.pressedesmines.com

© La Fabrique de l'industrie
81, boulevard Saint-Michel - 75005 Paris - France
info@la-fabrique.fr
www.la-fabrique.fr

Couverture : *Portrait de jeune femme (Béatrice Hasting?)*
Modigliani Amedeo (1884-1920)
Localisation : Italie, Milan, pinacothèque de Brera

Crédit photographique : © Archives Alinari, Florence, Dist. RMN-Grand Palais / Mauro Magliani

Direction artistique : Franck Blanchet
Infographies : Cécile Chemel
Mise en pages : Sandra Rodrigues

Dépôt légal 2017

Achévé d'imprimer en 2017 - Imprimeur Chirat - 42540 Saint-Just-la-Pendue

Tous droits de reproduction, de traduction, d'adaptation et d'exécution réservés pour tous les pays.

Portraits de travailleurs

Comprendre la qualité de vie au travail

**par Diviyan Kalainathan, Olivier Goudet, Philippe Caillou,
Michèle Sebag, Paola Tubaro, Emilie Bourdu et Thierry Weil**

Préface	7
Remerciements	11
Résumé	13
Introduction	19

CHAPITRE 1

Huit profils d'actifs occupés se détachent à partir de leurs conditions de travail objectives	23
--	-----------

COMMENTAIRE

Martin Richer - <i>Les fonctionnaires au travail: quelle réforme?</i>	36
--	-----------

CHAPITRE 2

Six profils d'actifs occupés apparaissent selon leurs conditions de travail subjectives	43
--	-----------

CHAPITRE 3

De grandes différences entre perceptions subjectives et objectives des conditions de travail	55
---	-----------

CHAPITRE 4

Les relations entre profils objectifs et subjectifs sont parfois contre-intuitives	61
---	-----------

CHAPITRE 5

Un lien positif entre la QVT et l'autonomie au travail	71
---	-----------

Conclusion	75
Bibliographie	77

ANNEXES

Annexe 1. Analyse en composantes principales sur données Dares	81
Annexe 2. Principales variables significatives par profil	87



Préface

Le travail, quelle que soit sa forme, garde un rôle structurant dans la vie de chacun. C'est un facteur essentiel d'émancipation et de cohésion sociale. Il participe à la construction de notre identité et de notre lien aux autres. C'est aussi la première source de création de richesse pour les entreprises. Le travail a pourtant perdu en visibilité dans le débat social comme dans le débat public, souvent confondu ou éclipsé par les questions d'emploi, qui ont pris légitimement une place prépondérante alors que le chômage reste massif.

Beaucoup de clichés et d'idées fausses sont véhiculés, alors que le travail est en perpétuelle transformation. Avec le numérique et la transition écologique, de nouvelles formes d'activité voient le jour, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Parallèlement, des formes d'activité plus traditionnelles perdurent : non, le taylorisme n'est pas encore dernière nous ! Si les réalités de travail se diversifient, une chose demeure cependant : le besoin des travailleurs d'être écoutés et de s'exprimer sur leur quotidien.

Toutes les initiatives qui contribuent à remettre le travail et les travailleurs au-devant de la scène sont donc à saluer, c'est le cas de ces « portraits de travailleurs » initiés par La Fabrique de l'industrie.

En décembre 2016, la CFDT a quant à elle lancé une grande enquête *Parlons travail* à laquelle plus de 200 000 personnes ont répondu en quelques mois.

Nos deux initiatives montrent d'abord une chose : quand on écoute les gens parler de leur travail, les caricatures et les préjugés tombent rapidement. Le travail est un lieu complexe. Ça n'est pas tout noir ou tout blanc. Ce n'est « ni l'aliénation systématique, ni le nirvana pour tous » !

Plus des trois quarts des répondants à notre enquête disent aimer leur travail. Beaucoup s'y sentent utiles et en sont fiers. Leur engagement dans leur travail dépasse la seule contrepartie financière.

Mais cette fierté n'exclut pas les difficultés. Le travail peut être dangereux pour la santé, source de douleurs et d'anxiété. La pénibilité physique est toujours une réalité pour 44% des travailleurs, et la note de La Fabrique met en lumière un profil d'*Accidentés* dont les individus font part de fortes tensions au travail. Avec les nouvelles technologies et la course perpétuelle au profit, l'intensification du travail est également une cause de mal-être.

La CFDT milite pour une approche préventive de la pénibilité, c'est pourquoi nous défendons la mise en œuvre du compte pénibilité. C'est aussi pour cela que nous demandons la généralisation des négociations sur la qualité de vie au travail (QVT). L'étude de la Fabrique révèle qu'il y a peu d'intérêt à évoquer les différentes composantes du travail indépendamment les unes des autres. Cela donne un aperçu tronqué du travail, trop éloigné du ressenti des travailleurs. Négocier la QVT dans son ensemble permet au contraire d'examiner conjointement l'organisation du travail, ses conséquences sur la santé, la formation, l'égalité professionnelle...

Mais le mal-être au travail peut aussi provenir du manque d'autonomie. Près de la moitié des répondants à notre enquête *Parlons travail* estiment passer davantage de temps à rendre des comptes qu'à travailler ! Beaucoup ont l'impression de pouvoir être remplacés par une machine. Ces situations sont sources de dévalorisation pour le travailleur et pour les entreprises, ce sont des potentiels de travail sous-estimés.

Plus d'autonomie ne doit pas signifier être livré à soi-même et responsable de tout, sous peine de créer plus de pression et d'insécurité encore, comme le montre la note de La Fabrique. Mais il est important que les travailleurs puissent retrouver les marges de manœuvre nécessaires pour effectuer leur travail. Il faut faire évoluer le management vers des pratiques plus coopératives, s'appuyant sur les compétences de chacun et sur un collectif de travail. Le modèle de l'entreprise hyper hiérarchisée et verticale a fait son temps. Dans les entreprises, comme dans les administrations ou les collectivités locales, les travailleurs attendent davantage de lieux d'expression sur leur travail et sur son organisation.

Mais au-delà de pouvoir s'exprimer, ils veulent pouvoir peser sur leur quotidien au travail et sur l'avenir de l'entreprise. C'est le sens de l'engagement de la CFDT pour un réel dialogue économique et social dans les entreprises. Par les instances représentatives du personnel comme dans les négociations, la vie des salariés doit compter dans les entreprises.

Dans ce monde en plein bouleversement, les entreprises ne doivent pas s'y tromper : celles qui tireront leur épingle du jeu seront celles qui feront de l'engagement et des savoir-faire de leurs salariés l'atout de leur réussite, une réussite basée sur l'émancipation, la reconnaissance et le respect des travailleurs.

Laurent Berger
Secrétaire général de la CFDT



Remerciements

Le poste de Diviyan Kalainathan est financé par la chaire d'excellence de l'université Paris-Saclay en Big Data, dirigée par la professeure Isabelle Guyon. Le poste d'Olivier Goudet est financé par le Lidex *Institut de la société numérique* de l'université Paris-Saclay. Les auteurs¹ remercient Vincent Charlet (La Fabrique de l'industrie), Ahmed Bounfour et Jean-Luc Bazet (RITM, université Paris-Sud), Valérie Fernandez et Valérie Beaudouin (SES, Telecom ParisTech), Mélina Hillion (Dares) et Olivier Mériaux (Anact) dont les suggestions et les critiques ont permis d'améliorer significativement le manuscrit. Les auteurs restent les seuls responsables des erreurs qui subsisteraient dans ce document.

1 - Diviyan Kalainathan, Olivier Goudet, Philippe Caillou, Michèle Sebag et Paola Tubaro appartiennent au laboratoire de recherche TAO, CNRS – INRIA – LRI, Thierry Weil et Emilie Bourdu à La Fabrique de l'industrie.



Résumé

Il est de plus en plus fréquemment admis que l'on peut augmenter la performance d'une entreprise en améliorant la qualité de vie au travail (QVT) de ses salariés et en leur accordant plus d'autonomie au travail (Bourdu, Péretié et Richer, 2016a). Cependant, ce postulat de gestion manque encore de preuves statistiques. Cette note découle d'un travail de recherche qui vise à combler cette lacune. Il s'agit ici de présenter un résultat préliminaire de cette démarche. Qui sont les travailleurs français ? Dans quelles conditions travaillent-ils et comment se sentent-ils au travail ? Telles sont les principales questions auxquelles répond cette étude.

En analysant les réponses à l'enquête *Conditions de travail* de la Dares (2013), portant sur un échantillon représentatif de la population active occupée française, on met au jour les déterminants objectifs et subjectifs de la qualité de vie au travail. Plusieurs profils d'individus sont ainsi définis en considérant d'une part leurs conditions de travail objectives (horaires, rémunération, exposition aux nuisances...) et, d'autre part, leur ressenti par rapport au travail (bien-être au travail, tensions avec les collègues ou la hiérarchie, sentiment d'être plus ou moins bien payé...).

Par cette approche, on remarque que les perceptions objectives et subjectives de la QVT obéissent à des schémas très différents, que certaines professions sont exposées à des niveaux de contraintes très élevés, que la qualité de la relation hiérarchique conserve une importance primordiale dans la perception par chacun de sa QVT et que des dimensions sociologiques interviennent dans le sentiment de « bonheur au travail ».

Un travailleur sur cinq a des conditions de travail difficiles

Huit profils types de travailleurs apparaissent si l'on s'en tient à leurs conditions de travail objectives. On reconnaît, le plus souvent, ces profils en raison d'un domaine d'activité ou d'un statut très majoritaire : *Indépendants*, *Ouvriers*, *CSP+ Privé*, *CSP+ Public*, *Services peu qualifiés*, *Santé*. Au passage, on voit là « réapparaître » la catégorie des ouvriers de l'industrie que d'aucuns disent disparue. Il y a toutefois deux exceptions. D'une part,

beaucoup d'actifs ayant un lien récent avec l'immigration ont des conditions de travail tellement proches qu'ils émergent comme un profil en tant que tel, indépendamment de leur domaine d'activité. D'autre part, les actifs ayant vécu un ou plusieurs accidents du travail constituent un profil spécifique.

Chaque profil objectif a ses points forts et ses points faibles sur différentes dimensions de la QVT (conflits de valeur, reconnaissance, autonomie, contraintes physiques...). On éprouve par exemple la satisfaction d'être indépendant au prix d'un lourd volume de travail, on bénéficie de l'autonomie d'un statut cadre au prix d'un surcroît de stress au travail, on cumule rarement des conditions physiques pénibles et des horaires lourds... Relevons néanmoins que les professionnels de la santé et les accidentés du travail ont un niveau général de QVT assez mauvais et donc préoccupant ; ces derniers représentent un peu plus de 20% des actifs occupés. Les premiers subissent des exigences émotionnelles et des contraintes de travail très supérieures aux autres profils : travail de nuit ou le week-end, exposition fréquente à la maladie et à la mort. Les seconds sont soumis à de très fortes contraintes physiques, de très forts conflits de valeur, une forte intensité de travail et une faible autonomie. Par ailleurs, les travailleurs du profil *CSP+ Public*, tout en étant plus diplômés et mieux payés que la moyenne des actifs occupés, échappent en grande partie à la médecine du travail. Alors qu'ils sont souvent confrontés à des personnes en situation de détresse (pour 70% des individus du groupe) et doivent souvent calmer des gens (74%), ils sont 21% à ne pas avoir vu de médecin du travail depuis au moins 5 ans et 12% à n'en avoir jamais vu (contre des proportions respectivement trois et deux fois moindres pour la population totale).

Des profils subjectifs de travailleurs très ordonnés sur l'ensemble des dimensions de la QVT

Dans un deuxième temps, ces mêmes actifs peuvent être regroupés en six nouveaux profils si l'on considère cette fois leur ressenti au travail. Ces profils subjectifs sont, contrairement aux précédents, bien ordonnés sur les différentes dimensions de la QVT, depuis les *Heureux*, qui ont les scores les plus élevés sur toutes les dimensions, en passant par les *Rien à signaler*, jusqu'à deux groupes d'actifs stressés – *Tensions hiérarchie* et *Tensions collègues*. Ces tensions relèvent principalement de la communication (critiques systématiques, être systématiquement ignoré...). À mi-chemin entre ces deux extrêmes en termes de QVT, le groupe *Changements* réunit des travailleurs ayant connu un changement de poste ou d'organisation du travail, une restructuration, un déménagement, un rachat ou

encore un changement de direction. Dans un cas sur deux, ils n'ont pas été consultés. Les cadres de la fonction publique sont les plus concernés par ces changements, avant les ingénieurs, cadres et commerciaux d'entreprise.

En présence de tensions au travail, il apparaît que les relations avec la hiérarchie jouent un rôle majeur dans le ressenti des individus. En effet, les tensions avec les collègues, en l'absence de tensions avec la hiérarchie, n'ont qu'un faible impact négatif sur le bien-être individuel (calculé selon l'indice de l'OMS²). En revanche, l'apparition de tensions avec la hiérarchie est associée à un fort décrochage de cet indice. En outre, il existe une corrélation très nette entre ceux que l'on peut objectivement nommer « les accidentés du travail » et ceux qui font état de fortes tensions avec leurs collègues ou leur hiérarchie.

Les paradoxes du « bonheur au travail »

Les actifs travaillant en tant qu'ouvriers, dans les services peu qualifiés ou issus d'une immigration récente sont ceux parmi lesquels la proportion d'actifs « heureux » est la plus forte. Les cadres du public et du privé sont paradoxalement moins enthousiastes. Pour ces trois premières populations, plus exposées au risque de chômage, il est possible que le fait d'avoir un emploi soit une source de satisfaction potentiellement plus grande que pour les actifs des autres catégories. On observe d'ailleurs que ce sont eux qui sont les plus fiers du travail qu'ils réalisent. Autrement dit, des dimensions sociologiques interviennent dans le ressenti au travail des individus.

Si l'on considère les actifs selon leur catégorie socio-économique, ce sont les membres du clergé qui sont les plus « heureux » au travail (44 %), suivis des ouvriers agricoles (32 %), des ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'artisanat (respectivement 27 % et 25 %), des chauffeurs (23 %), des ouvriers non qualifiés de l'industrie et des employés de commerce (21 % dans les deux cas).

Les individus « heureux » au travail ont notamment en commun d'être fiers de leur entreprise (72 %) et partagent le sentiment de ne pas être exploités (83 %). Ils sont moins bien payés que la moyenne de la population totale (1 753 € nets mensuels contre 1 877 €) mais 57 % d'entre eux se considèrent bien ou très bien payés. La proportion d'*Heureux* augmente très fortement avec la perception d'être bien payé. C'est l'inverse pour les individus appartenant au profil *Tensions hiérarchie*, qui sont 51 % à se considérer mal voire très mal

2 - Score de bien-être de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), composé de cinq questions à cinq niveaux portant sur le ressenti quotidien en termes de sensations de bonne humeur, de calme, d'énergie, de repos et d'intérêt et variété de la vie quotidienne.

payés. L'argent ne fait donc pas le bonheur au travail, mais le sentiment d'être bien payé y contribue.

Globalement, l'autonomie au travail d'un individu est d'abord déterminée par son statut, cadre ou non cadre. À l'intérieur de ces deux catégories, on observe une corrélation, significative et positive, entre l'autonomie et la perception subjective de la QVT. Il ne s'agit pas toutefois d'une relation simple : les « heureux » au travail ne sont pas les plus autonomes, et les plus autonomes ne sont pas les plus heureux, suggérant qu'au-delà d'un certain seuil, l'autonomie au travail pourrait s'accompagner d'une pression ou d'une insécurité compensant ses effets positifs.



INTRODUCTION

Objet de l'étude

La qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'une attention croissante en raison de ses impacts sur la santé, l'engagement des salariés et la performance des firmes.

L'objectif de cette étude est de comprendre les déterminants objectifs et subjectifs de la qualité de vie au travail des actifs occupés au moyen des données issues de l'enquête *Conditions de travail* de la Dares (2013). Elle est le fruit d'un travail collectif impliquant des spécialistes de sciences des données, d'économie, de gestion et de sociologie³. Contrairement aux méthodes de type économétrique consistant à sélectionner des variables cibles dont il faut ensuite expliquer les évolutions, la méthode suivie ici est agnostique, en ce sens que toutes les variables de l'enquête sont conservées afin d'identifier les plus pertinentes pour décrire la population (*data-driven*).

Dans un premier temps, plusieurs profils d'individus sont définis en considérant d'une part leurs conditions de travail objectives (horaires, rémunération, exposition aux nuisances...) (chapitre 1), et d'autre part leur ressenti par rapport au travail (bien-être au travail, tensions avec les collègues ou la hiérarchie, sentiment d'être plus ou moins bien payé...) (chapitre 2). Dans un deuxième temps, les profils objectifs et subjectifs sont mis en relation (chapitre 3). On observe alors que la situation professionnelle des individus et leur ressenti font apparaître une structure simple : un profil subjectif est en majorité surreprésenté dans un ou deux profils objectifs (chapitre 4). C'est ainsi par exemple que le profil objectif *Accidentés* est majoritairement composé d'individus appartenant aux profils subjectifs *Tensions collègues* et *Tensions hiérarchie*. Enfin, un traitement particulier est réalisé sur l'autonomie au travail des différents profils d'individus (chapitre 5).

3 - Les résultats présentés ici sont ceux du projet AMIQAP (analyse multi-variée des impacts de la qualité de vie au travail sur la performance de l'entreprise), réalisé en partenariat avec l'université Paris Sud, Telecom Paristech et La Fabrique de l'industrie. Il a été financé par l'Institut de la société numérique (Lidex de l'université Paris-Saclay) sur la période juin 2016-juin 2017. Ce projet vise à rechercher la preuve d'une causalité entre l'amélioration de la QVT et celle de la performance des entreprises. Pour l'instant, ce projet s'est concentré sur les étapes de prétraitement des données, d'analyse exploratoire, de choix de la méthodologie en concertation entre les partenaires, pour établir la faisabilité de l'étude de la causalité dans un futur proche.

Un prolongement prévu de cette étude⁴ visera à étudier la question du lien causal entre QVT et performance économique, devenue un classique des dilemmes du management d'entreprise, sous l'éclairage de la science des données, de l'analyse exploratoire et de la modélisation causale.

Données et méthode

L'enquête *Conditions de travail* de la Dares, réalisée tous les sept ans depuis 1978, fournit des données sur les conditions effectives d'exercice du travail d'un échantillon d'actifs français occupés⁵. En 2013 (dernières données disponibles), 33 673 actifs occupés ont été interrogés. Le questionnaire comprend 516 questions portant sur divers aspects de la vie au travail, regroupées en sept rubriques. Les questions ont été divisées en deux groupes, correspondant respectivement aux conditions de travail effectives des individus (questions objectives) et au jugement qu'ils portent sur leur travail (questions subjectives).

La nature objective ou subjective d'une question dépend principalement de sa formulation. Par exemple « Pensez-vous que... », ou « À votre avis... » sont des marqueurs de questions subjectives. D'autres questions sont plus ambiguës. Par exemple, la question « Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? » a été classée dans les questions subjectives parce qu'elle fait intervenir le ressenti de l'enquêté. Environ 20 % des questions sont considérées comme subjectives ; leur répartition par rubrique est indiquée dans le tableau 1.

Tableau 1 - Ventilation des questions de l'enquête Dares

Catégories	Nombre de questions	Part de questions objectives
1. Activité professionnelle, statut	102	100 %
2. Organisation du temps de travail	116	97 %
3. Contraintes physiques, prévention et accidents	63	84 %
4. Organisation du travail	97	55 %
5. Santé	4	25 %
6. Parcours familial et professionnel	64	80 %
7. Auto-questionnaire sur les risques psychosociaux	70	19 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

4 - Dans le cadre d'un nouveau projet de recherche 2017-2018.

5 - Depuis 2013, l'enquête comprend également des déclarations remplies par les employeurs qui n'ont pas été exploitées dans ce document.

Cette distinction est l'un des points originaux de la méthodologie proposée.

Dans un souci de traitement homogène, les réponses aux questions à choix multiple sont recodées en variables booléennes⁶. Une question pour laquelle il existe N réponses possibles (par exemple les 17 secteurs économiques de la nomenclature d'activités française) est ainsi représentée par N variables booléennes. Après ce recodage, la base de données Dares est représentée par 2 450 variables.

La première phase du traitement consiste à réduire la dimension des données en construisant automatiquement (au moyen d'une analyse en composantes principales, ACP) un petit nombre de variables agrégées ou axes. Huit axes sont retenus pour les données objectives et cinq autres axes pour les données subjectives. Les axes relatifs aux données objectives vont par exemple caractériser la taille de l'entreprise, ou le niveau de qualification du salarié, pendant que les axes relatifs aux données subjectives résument les risques psycho-sociaux, ou la qualité du management, ou encore la satisfaction du travail en équipe. La description des axes de l'ACP est donnée en Annexe 1.

La seconde phase de l'étude consiste à identifier des profils homogènes d'actifs, en partitionnant le panel des répondants en segments (ou clusters). Cette segmentation est effectuée indépendamment sur les données objectives et subjectives.

6 - Variables avec seulement deux valeurs possibles (0 et 1).



CHAPITRE 1

Huit profils d'actifs occupés se détachent à partir de leurs conditions de travail objectives

En rassemblant les individus qui ont répondu de manière similaire aux questions objectives, on voit se détacher huit profils d'actifs occupés. Ils sont décrits ci-après.

Dans tous les cas, on remarque un statut, un secteur d'activité ou une caractéristique sociologique très majoritaire, qui aide à reconnaître et à baptiser ces profils. Attention toutefois, ces profils sont des regroupements statistiques construits uniquement *par niveau de proximité des réponses*. Ainsi par exemple, les individus appartenant au profil *Indépendants* ont des conditions de travail proches de ce statut mais n'ont pas tous, à strictement parler, un statut administratif de travailleur indépendant. Et ainsi de suite... En outre, un individu ne peut appartenir qu'à un seul profil objectif.

Indépendants

Ce profil regroupe des personnes travaillant majoritairement en tant qu'indépendants (85 % des individus du groupe). Il comprend notamment les artisans (27%), les commerçants (21%), les agriculteurs (13%) et les professions libérales (12%). Les secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche, du commerce, de la construction et de l'hébergement et restauration y sont surreprésentés.

Cette communauté est caractérisée par le temps de travail hebdomadaire le plus élevé (45 heures contre 36 heures en moyenne pour l'ensemble de la population), un faible nombre de jours de congé (15 jours contre 37 dans la population totale) et peu de jours d'absence correspondant à des arrêts maladie (4 jours contre 8 jours en

moyenne). Les autres caractéristiques de ce profil et des suivants sont détaillées dans l'annexe 2 (p.87).

Services peu qualifiés

Ce deuxième profil regroupe des personnes travaillant dans des emplois tertiaires tels que le gardiennage et le nettoyage (24%), le soin aux personnes (17%) ou le secrétariat et l'accueil (11%).

26% des actifs de ce profil sont employés par une collectivité locale, 17% par un ou plusieurs particuliers. 44% des individus du groupe travaillent à temps partiel, dont la moitié ne l'a pas choisi : leur temps de travail est de 29 heures en moyenne (contre 36 heures dans la population totale). Le groupe est constitué majoritairement de femmes (76%) et comporte une forte proportion de personnes ayant déjà connu des périodes de chômage (22%).

Leur revenu net moyen⁷ est bien inférieur à celui de l'ensemble de la population (1 163 € par mois contre 1 877 € en moyenne). Leur niveau de qualification est également nettement plus faible : 19% des enquêtés de ce groupe sont sans diplôme et 39% ont un CAP, BEP ou équivalent (contre 8% et 27% respectivement dans la population totale). Seuls 12% du groupe ont un niveau supérieur ou égal à Bac+2, contre 39% de la population.

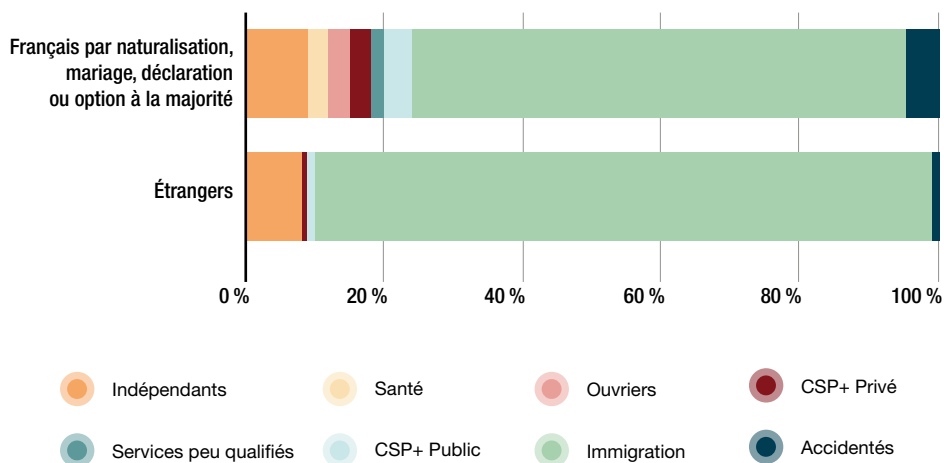
Travailleurs issus de l'immigration

Le troisième profil qui se distingue se caractérise par son lien à l'immigration : 53% des répondants sont étrangers, 42% sont Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à la majorité. Dans ce groupe, le niveau de diplôme est plutôt faible (23% n'ont aucun diplôme), une forte proportion de conjoints ne travaille pas (13%) et une part importante d'individus exerce des fonctions de gardiennage ou de nettoyage (16% contre 7% dans la population totale). On note par ailleurs que ces actifs sont nombreux à déclarer ne pas travailler sous pression (32% disent ne jamais rencontrer cette situation). Enfin, ces actifs sont assez proches de la moyenne nationale pour ce qui est du revenu (1 694 € mensuels), de l'âge (43 ans) et du temps de travail (34 heures).

Toutes les personnes ayant un lien avec l'immigration n'appartiennent pas à ce groupe. Certaines d'entre elles se rapprochent davantage d'autres profils comme par exemple des *Indépendants* ou *CSP+ Privé* (voir figure 1). Il s'agit cependant de cas minoritaires : ce profil *Immigration* comprend par exemple près de 90% des actifs occupés étrangers.

7 - Tous les revenus sont exprimés en euros nets mensuels dans la suite du document.

Figure 1 – Répartition des immigrés et Français par naturalisation dans les différents groupes objectifs



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Ouvriers

Le quatrième profil comprend majoritairement des ouvriers qualifiés (47%) et non qualifiés (15%) et, dans une moindre mesure, des techniciens (9%) ou agents de maîtrise (7%). Les ouvriers non présents dans le profil (44% des ouvriers qualifiés et 58% des ouvriers non qualifiés) sont principalement les ouvriers liés à l'immigration (donc présents dans le profil *Immigration*), les victimes d'accidents (dans le profil *Accidentés*, voir p.27) et ceux étant rattachés à des activités de service (dans le profil *Services peu qualifiés*).

Le secteur industriel est nettement sur-représenté dans ce profil *Ouvriers*, et en particulier les secteurs de fabrication de produits industriels (17%) et alimentaires (8%). Le transport (12%) et la construction (13%) sont également représentés. Il s'agit d'un groupe composé majoritairement d'hommes (76%), de salariés du privé (93%), et d'actifs à horaires imposés (86%). Ces actifs sont particulièrement confrontés à des tâches pénibles et exposés à la saleté (53%, contre 28% dans la population), aux courants d'air (62% contre 35%), aux secousses ou vibrations (40% contre 17%), à l'humidité (44% contre 23%), aux basses

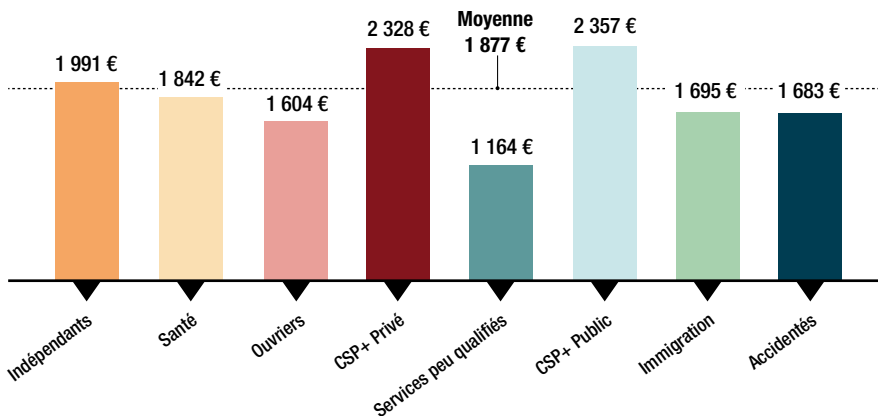
températures (56% contre 33%) et à des produits dangereux (53% contre 31%).

Cadres et employés du secteur privé (CSP+ Privé)

Ce profil regroupe des employés du privé (91%), incluant les emplois à plus forte qualification et les cadres d'entreprise (33%), mais aussi des employés administratifs (16%), des professions intermédiaires (23%) et des techniciens (9%) – voir le détail de la répartition figure 5 (p.31). Les 12% de cadres non présents dans ce profil sont principalement rattachés aux profils *Immigration* (6%) ou *Accidentés* (4%).

Leur niveau de qualification est élevé: 65% d'entre eux ont au moins un Bac+2. Ils travaillent principalement dans le secteur des services, en particulier dans les activités financières et d'assurance et la communication. Leurs salaires sont bien supérieurs à la moyenne (2 328 € nets par mois contre 1 877 €) et ils travaillent plus (40 heures contre 36,5 heures), avec des heures supplémentaires non rémunérées dans 54% des cas. Les conditions de travail sont caractéristiques du travail de bureau: pas d'obligation de rester longtemps debout (90%), d'effectuer des mouvements douloureux et fatigants (93%), ni de risque d'être blessé (79%).

Figure 2 - Revenu net moyen mensuel par profil objectif



Cadres et employés du secteur public (CSP+ Public)

Ce profil est similaire au profil précédent, à la différence qu'il inclut en majorité des personnels du secteur public : 59 % sont des salariés de l'État, 24 % d'une collectivité territoriale et 11 % d'un hôpital public. Ils sont diplômés de l'enseignement supérieur : 30 % ont un niveau Bac+3 ou 4 et 23 % ont au moins un Bac+5. Ils sont, eux aussi, mieux payés que la moyenne (2 357 € par mois contre 1 877 € en moyenne). Leur temps de travail hebdomadaire est conforme à la moyenne mais ils bénéficient d'un plus grand nombre de congés (60 jours contre 37 jours en moyenne). Du point de vue des conditions de travail, ils sont souvent confrontés à des personnes en situation de détresse (70 %) et doivent souvent calmer des gens (74 %). Ils n'ont pas vu un médecin du travail depuis au moins cinq ans pour 21 % d'entre eux et 12 % n'en n'ont jamais vu (ces chiffres s'élèvent à 6 % dans chaque cas pour la population globale).

Santé

Ce profil inclut les personnes travaillant principalement dans le secteur de la santé ou du médico-social : 62 % travaillent dans le soin aux personnes. 62 % sont salariés d'un établissement de santé et 34 % de l'État ou d'une collectivité territoriale.

Ce profil comprend également 49 % des policiers et militaires de la population totale (même s'ils ne constituent que 8 % du groupe). Du point de vue des conditions de travail, une forte proportion d'entre eux travaillent le dimanche (54 %) ou le soir (45 %) et ont de fortes contraintes physiques et relationnelles : 71 % doivent porter des charges lourdes, 81 % doivent rester longtemps debout ou sont en contact avec des personnes en situation de détresse. Par ailleurs, 85 % indiquent qu'une erreur de leur part peut entraîner des conséquences dangereuses pour leur sécurité ou celle d'autres personnes.

Accidentés du travail

Ce profil comprend quasi exclusivement les individus ayant eu un accident du travail au cours de l'année écoulée : 77 % ont eu un accident, 13 % en ont eu deux et 11 % en ont eu trois ou plus. Inversement, plus de 85 % des accidentés du travail sont présents dans le groupe. Il s'agit d'accidents du travail perçus comme tels par les individus, qu'ils soient indemnisés ou non par la sécurité sociale : 53 % ont été reconnus et indemnisés, 44 % non.

Il s'agit de travailleurs devant réaliser des mouvements dangereux et fatigants (68 %), porter des charges lourdes (70 %) et se trouvant au contact de produits dangereux (70 %). Ils estiment à 47 % que leur travail a des conséquences néfastes

pour leur santé (contre 29% en moyenne) et à 67% que les outils de protection mis à leur disposition sont suffisants (12% estiment que leur employeur fournit ces outils de manière insuffisante).

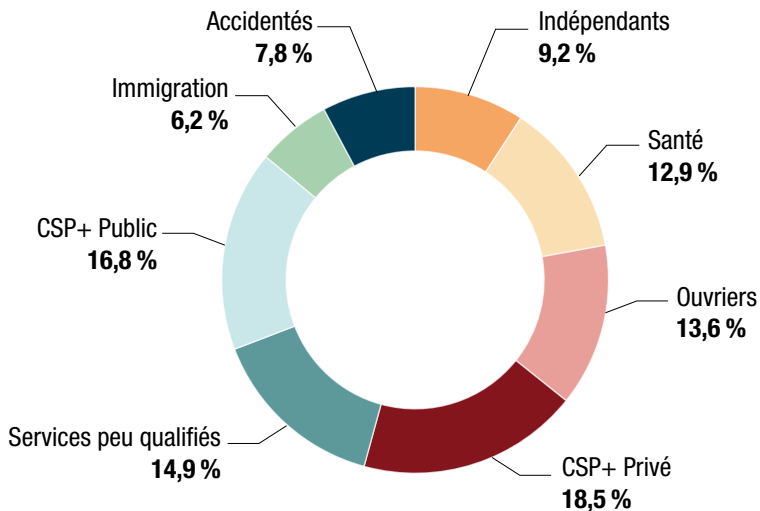
Répartition des huit profils objectifs dans la population

Les profils *CSP+ Public* et *CSP+ Privé* représentent respectivement 16,8% et 18,5% des répondants. D'autres ont un poids moins important parce qu'ils sont

plus spécifiques, comme *Immigration* (6,2%), *Accidentés* (7,8%) ou *Indépendants* (9,2%). Enfin, les profils *Santé* (12,9%), *Services peu qualifiés* (14,9%) et *Ouvriers* (13,6%) complètent la répartition (figure 3).

Les profils *Santé* et *CSP+ Public* sont surreprésentés dans l'administration publique, tout comme le profil *Ouvrier* l'est dans différents secteurs industriels et notamment dans l'agroalimentaire (figure 4). Les *Services peu qualifiés* le sont dans les autres activités de service

Figure 3 - Distribution des profils objectifs parmi les actifs occupés



et l'hébergement et la restauration. La répartition du profil *Immigration* révèle une surreprésentation dans la construction et la restauration. Les *CSP+ Privé* sont d'autant plus présents qu'il y a un fort besoin de services et de fonctions supports. Ils représentent 83 % du secteur financier et, au sein des secteurs industriels, la répartition varie de 16 % dans la fabrication alimentaire à 50 % dans la cokéfaction et le raffinage.

La répartition des profils au sein de chaque catégorie socio-économique (figure 5) et de chaque fonction (figure 6) complète l'analyse par secteur d'activité. On peut également détailler, en sens contraire, comment chaque profil se décompose selon la catégorie socio-économique (figure 7) et le diplôme obtenu (figure 8).

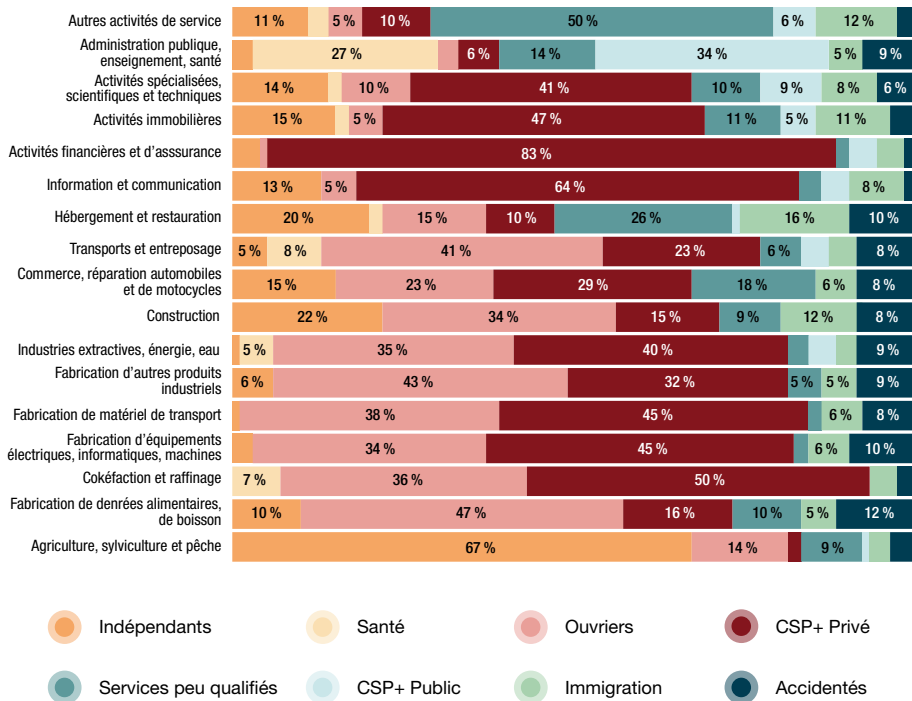
Le profil *Indépendants* est très dominant parmi les agriculteurs, chefs d'entreprise, commerçants.

Les profils *Services peu qualifiés* et *Ouvriers* sont dominants dans certaines catégories socio-économiques (de l'industrie pour les *Ouvriers* et des services pour les *Services peu qualifiés*) ainsi que dans certaines fonctions (manutention, maintenance et production pour les *Ouvriers*, gardiennage et nettoyage pour les *Services peu qualifiés*).

A contrario, les profils *Immigration* et *Accidentés* se répartissent dans l'ensemble des catégories, fonctions et classifications de postes. En d'autres termes, la description objective des conditions de travail de ces individus les rapproche davantage de ceux qui sont également liés à l'immigration ou qui ont eux aussi subi un accident du travail, quels que soient leur poste et leur métier, que de leurs collègues immédiats.

La répartition des actifs par profil au sein de chaque tranche de revenu donne un éclairage complémentaire (figure 9). Les tranches les plus faibles (moins de 1500 € par mois) sont composées presque exclusivement d'actifs appartenant aux profils *Indépendants* et *Services peu qualifiés*. Au contraire, le poids des *CSP+ Public* et *CSP+ Privé* augmente progressivement jusqu'à atteindre 34 % chacun pour la tranche supérieure. On remarque que ces deux profils, public et privé, sont équilibrés y compris en haut de l'échelle salariale.

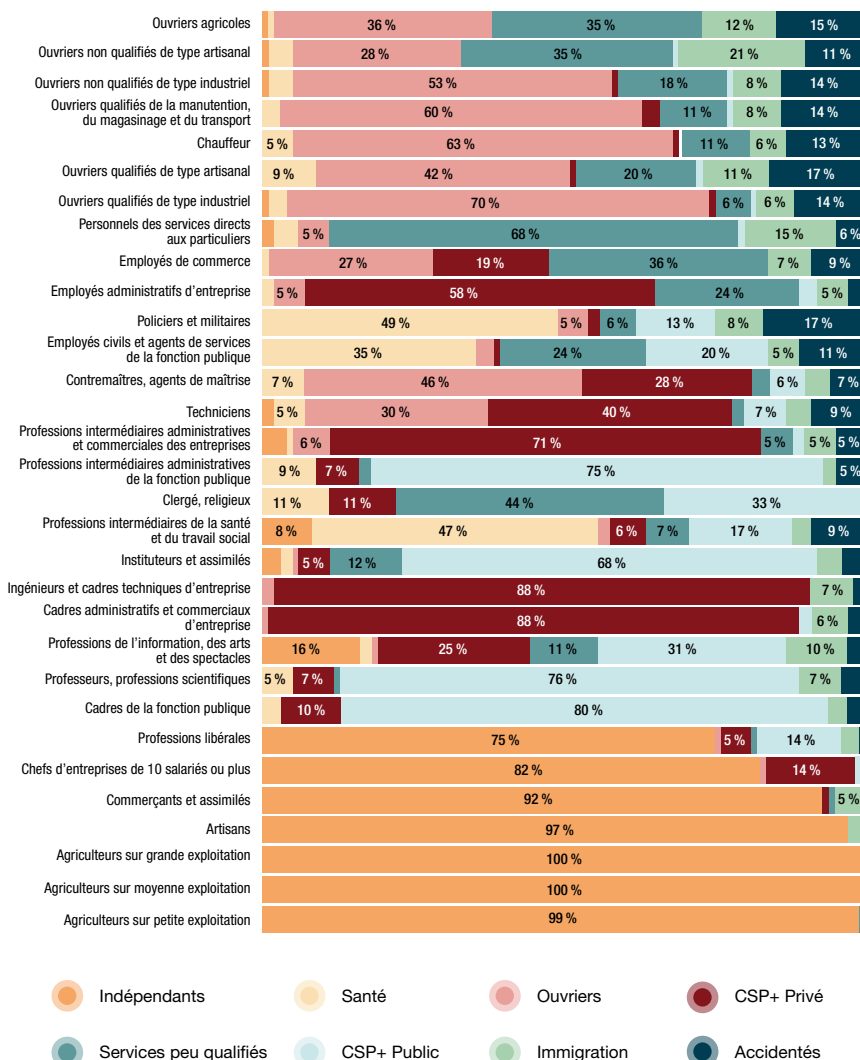
Figure 4 - Distribution des profils objectifs par secteur d'activité



NAF 17.

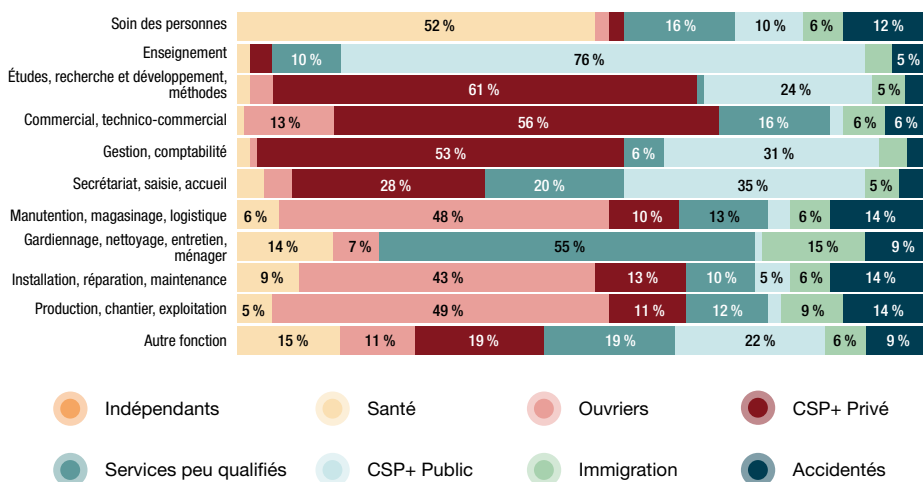
Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 5 - Répartition des profils objectifs par catégorie socio-économique



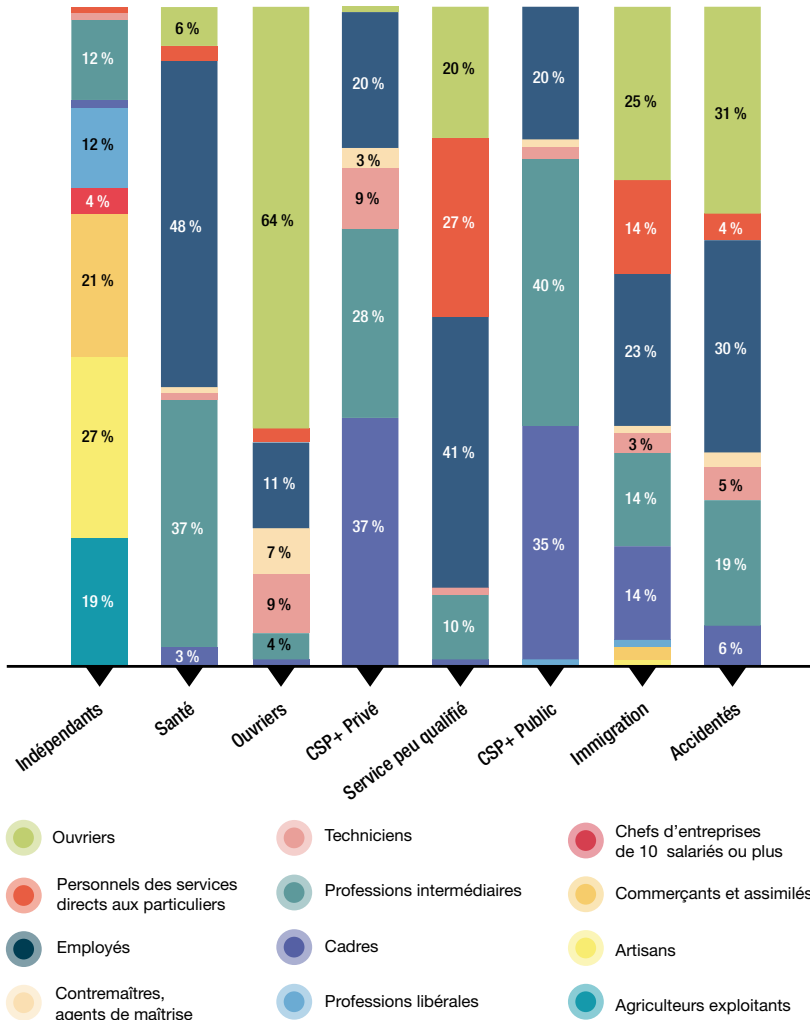
Note de lecture : 36 % des ouvriers agricoles relèvent du profil Ouvriers.
 Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 6 - Distribution des profils objectifs en fonction du poste occupé



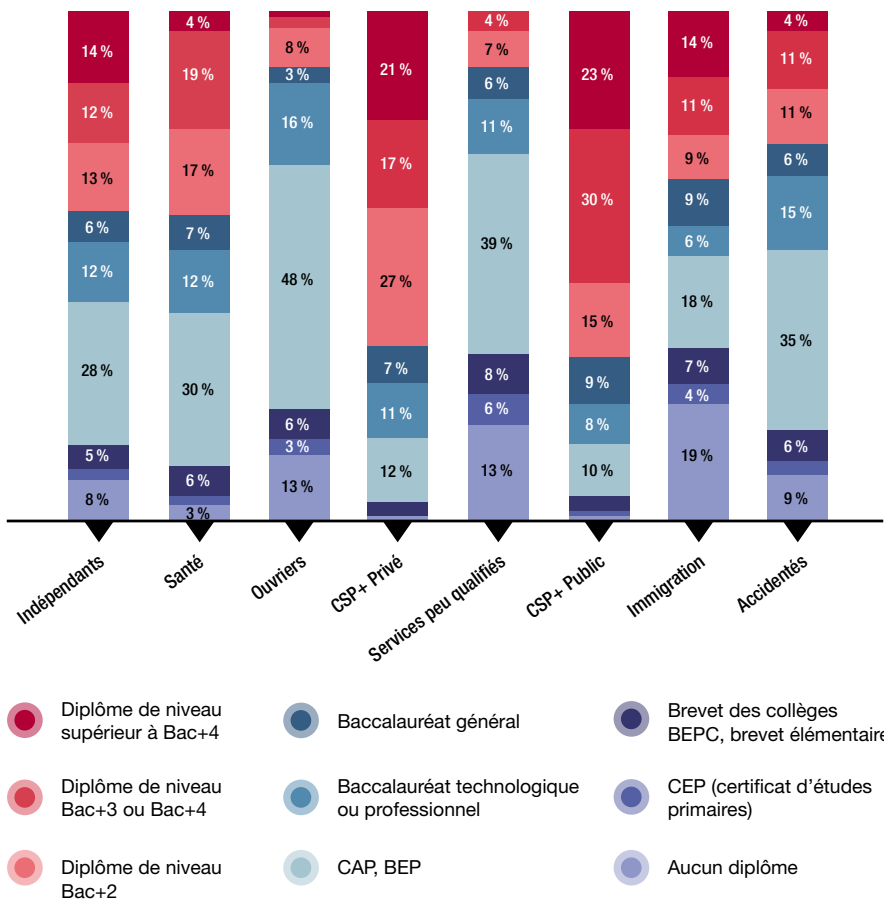
Note de lecture : 52 % des individus ayant une fonction de soin aux personnes appartient au profil Santé.
 Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 7 - Répartition des catégories socio-économiques sur les profils objectifs



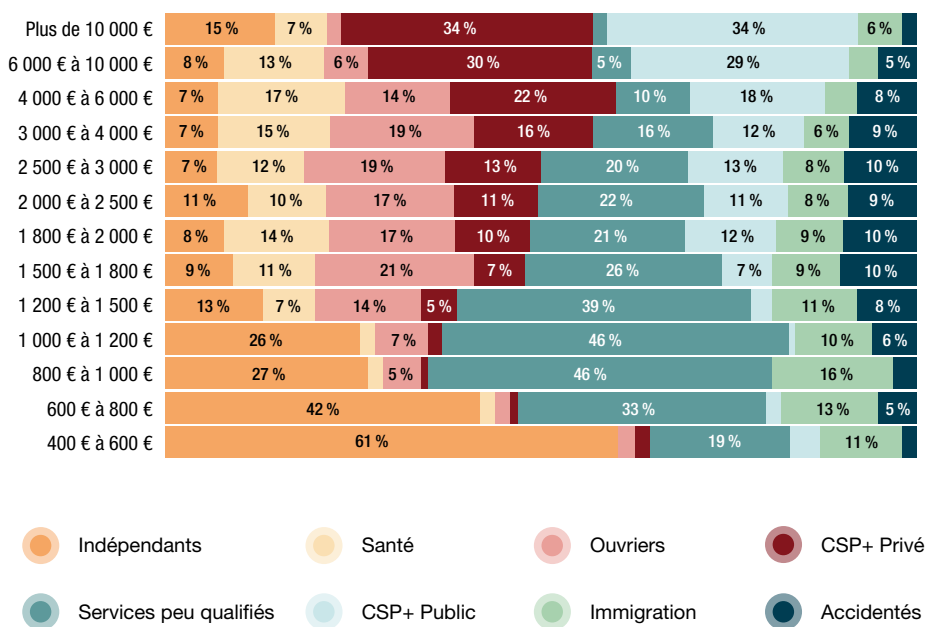
Note de lecture : 27% des individus du profil Indépendants sont artisans.
 Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 8 - Distribution du niveau de diplôme par profil objectif



Note de lecture : 14% des individus du profil Indépendants ont un niveau de diplôme supérieur à Bac+4.
 Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 9 - Distribution des profils par tranche de revenu



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

COMMENTAIRE

Les fonctionnaires au travail : quelle réforme ?

par Martin RICHER, fondateur de management-rse.com et responsable du pôle « Entreprise Travail & Emploi » de Terra Nova

Le grand mérite de cette étude de La Fabrique de l'industrie est de s'appuyer sur un dispositif d'enquête robuste, qui permet de remettre à leur place quelques idées reçues, comme la soi-disant disparition du monde ouvrier ou le mythe du bonheur au travail. Au sortir d'une campagne électorale qui fut l'occasion d'entendre bon nombre d'approximations fantasmagiques sur les fonctionnaires, je m'inspire ici de cette démarche pour remettre le travail à sa place : au centre de la compréhension des problématiques sociales.

Je m'appuie également sur les données issues de la sixième édition de l'enquête Conditions de travail, qui portent sur l'année 2013. Pour la première fois, cette édition intègre une sur-représentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), qui

permet d'élaborer des analyses fines et des comparaisons entre versants de la fonction publique et secteurs du privé.

1 - Les fonctionnaires ne se fatiguent pas...

Si l'on examine la proportion des salariés qui signalent au moins trois contraintes physiques dans leur travail (parmi les contraintes les plus fréquentes comme rester longtemps debout ou dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations, être exposé à un bruit intense, etc.), la fonction publique hospitalière (FPH) apparaît comme plus exposée que le secteur privé (53 % contre 35 %), alors que la fonction publique

territoriale (FPT) fait jeu égal et que la fonction publique de l'État (FPE) apparaît comme mieux préservée (20%). Bien sûr, cela reflète en partie (mais pas seulement) la composition socio-professionnelle différente de chacun des trois versants de la fonction publique.

L'intensification du travail entre 2005 et 2013 est généralement plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé (incluant les entreprises publiques). Un examen des différences de perceptions entre les salariés du privé et les agents publics montre que la contrainte la plus prononcée est celle du rythme : 46% des agents de la FPH signalent ne pas pouvoir interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent contre 44% dans la FPE, 30% dans la FPT, des niveaux que l'on peut comparer au secteur privé : 28%.

2 - Fonctionnaire ? Un job de tout repos...

La supposée absence de pénibilité psychologique ne résiste pas à l'analyse. La conciliation vie professionnelle / vie personnelle est rendue plus difficile dans la fonction publique du fait des horaires atypiques et des astreintes, qui concernent 16% des fonctionnaires, une proportion double de celle que connaissent les salariés du privé. En 2013, quelques années avant la loi Macron, on constatait que 70% des

agents hospitaliers travaillaient le samedi, même occasionnellement et 64% le dimanche, alors que les horaires atypiques ne concernent que 48% de l'ensemble des salariés du privé pour le samedi et 26% pour le dimanche. Les deux autres versants de la fonction publique sont également (mais plus légèrement) davantage concernés par le travail le dimanche que leurs collègues du privé (29% pour la FPE et 30% pour la FPT).

Le soutien social, l'un des facteurs les plus protecteurs vis-à-vis des risques psychosociaux (RPS), s'exprime différemment : les agents de la fonction publique sont davantage aidés par leurs collègues, et les salariés du privé par leur hiérarchie. Les exigences émotionnelles sont fortes : 43% des agents publics (contre 27% seulement dans le privé) déclarent vivre des situations de tensions dans les rapports avec le public, dont 46% dans la FPE et 51% dans la FPH. De même, 67% des agents publics (contre 38% seulement dans le privé) sont en contact avec des personnes en situation de détresse (dont 85% dans la FPH). Une autre spécificité en matière d'exposition aux RPS, liée au mode de management public fondé sur une conception dépassée du rapport hiérarchique : les agents de la fonction publique estiment plus souvent (30%) que ceux du privé (23%) que les « personnes qui évaluent leur travail ne le connaissent pas bien ».

3 - Les fonctionnaires sont protégés des changements et rétifs à la réforme

Avec l'industrie manufacturière, les trois versants de la fonction publique détiennent le record des changements organisationnels les plus nombreux (changements de poste, de fonction, d'organisation, etc). Les changements de l'organisation du travail sont signalés par 24% des salariés de l'industrie et de la fonction publique, et même par 31% de ceux de la FPH (20% pour l'ensemble des salariés).

Par ailleurs, ces changements nombreux sont moins bien vécus, notamment par les agents de l'État et de la FPH. Quand ils vivent des changements, 37% des salariés les jugent plutôt positifs pour leur travail, mais pour 28% ils ont un impact plutôt négatif, en particulier dans la FPE et la FPH (32% dans les deux cas). Un facteur d'explication : 20% des salariés du privé mais 21% des agents de la FPE et surtout 30% de ceux de la FPH, estiment «vivre des changements imprévisibles ou mal préparés».

4 - Les fonctionnaires sont des privilégiés du fait de la sécurité de l'emploi

Une étude de la Dares sur l'«Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail» (décembre 2015) montre que le

sentiment d'insécurité de l'emploi a fortement augmenté entre 2005 et 2013, en particulier pour les salariés en CDI, les agents de la fonction publique et les non-salariés. Les salariés qui craignent pour leur emploi, en CDI ou dans la fonction publique, tendent à faire valoir moins pleinement leurs droits : ils sont plus nombreux que les autres à venir travailler même quand ils sont malades, à ne pas prendre tous leurs congés et à dépasser les heures prévues sans compensation en salaire ou en repos. Ce comportement est encore plus fréquent (47%) parmi les cadres de la fonction publique qui déclarent craindre de perdre leur emploi.

Les salariés qualifiés de « stables insécurisés » sont 16% dans le secteur privé mais 19% dans la fonction publique à dire « avoir toujours ou souvent des désaccords avec leur supérieur hiérarchique sur la façon de bien faire leur travail » mais « ne pas pouvoir en discuter ».

5 - Les fonctionnaires sont à l'abri de la discrimination

Paradoxalement, l'équité, une valeur montante du management, semble mieux pratiquée dans le privé que dans la fonction publique, alors que cette dernière est sensée être porteuse d'intérêt général et d'éthique : 27% des salariés du privé pensent que leur supérieur ne traite pas équitablement les personnes qui travaillent

sous ses ordres contre 32 % des agents publics, dont 29 % dans la FPE, 31 % dans la FPT et même 39 % dans la FPH.

6 - Les fonctionnaires bénéficient d'une bonne protection vis-à-vis de leur santé au travail

Les politiques de prévention des risques professionnels sont moins actives dans la fonction publique et dans les petits et moyens établissements du secteur marchand et associatif. En particulier, la base de la prévention des risques professionnels repose sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Or, seuls 46 % des employeurs ont élaboré ou mis à jour ce document, pourtant obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2001. Dans la fonction publique, cette évaluation n'est pas toujours disponible : 75 % des établissements de la FPH l'ont faite, mais seulement 51 % des établissements dans la FPE et 33 % dans la FPT.

Seuls 29 % des salariés déclarent avoir eu connaissance de la rédaction d'un document unique d'évaluation des risques ; et parmi eux, 29 % seulement disent avoir été consultés pour son élaboration. Dans la fonction publique la proportion des salariés déclarant avoir eu connaissance de la rédaction de ce document est légèrement inférieure (de 24 % dans la territoriale à 25 % dans l'hospitalière). En revanche, la

proportion des salariés déclarant avoir été consultés pour son élaboration est notablement supérieure dans la FP d'Etat (34 %) et surtout territoriale (36 %).

7 - Le management dans la fonction publique a des années de retard

Alors que le secteur privé bruisse des merveilles apportées par le concept d'entreprise libérée, y a-t-il une « administration publique libérée » ? La réponse est sans doute à chercher autour de l'autonomie au travail (voir : « Autonomie au travail : la France a tout faux ! »⁸). Le manque d'autonomie au travail est ressenti par 30 % des salariés du privé, qui disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents. Cette proportion est identique dans la FPT (31 %) mais très dégradée dans la FPH (39 %). En revanche, avec 24 %, la FPE semble donner davantage d'autonomie.

Pour améliorer le management, le législateur ces dernières années a multiplié les obligations d'entretiens professionnels. La part de salariés concernés par des entretiens individuels d'évaluation annuels dans le secteur privé n'est pas encore majoritaire (48 %), en particulier dans l'agriculture (9 %) et la construction (30 %). À l'opposé, les entretiens individuels d'évaluation annuels concernent 68 % des agents de la fonction publique (75 % dans la FPT et 81 % dans la FPH... mais seulement 57 %

8 - <http://management-rse.com/2016/06/15/autonomie-travail-france-a-faux/>

dans la FPE). Contrairement à une autre idée reçue, la diffusion des outils informatiques est plus avancée dans le public que dans le privé, ce qui contribue à changer la donne pour le management.

Conclusion

Accepter de considérer le travail des agents publics change la perspective que l'on peut poser sur l'utilité sociale des trois versants de la fonction publique, même si cette analyse chiffrée reste au bord des réalités concrètes vécues dans le travail au quotidien. Cela est nécessaire car, oui, il est indispensable de réformer la fonction publique de façon ambitieuse, mais aussi d'une manière plus professionnelle que ce qui a été mené ces dernières années au travers de la RGPP ou de la simplification administrative. Le changement doit être conduit de façon responsable ; il doit remettre le travail et son sens au centre des pratiques professionnelles ; il doit être mieux anticipé, préparé et bien davantage concerté.

Reste à espérer que les responsables politiques et économiques s'emparent davantage de la nécessité de s'intéresser au travail de ceux qui sont en charge de la mise en œuvre des politiques publiques comme de ceux qui sont dans le privé. C'est bien ce à quoi nous invite cette excellente initiative de La Fabrique.



CHAPITRE 2

Six profils d'actifs occupés apparaissent selon leurs conditions de travail subjectives

Si l'on agrège cette fois les mêmes actifs ayant répondu à l'enquête selon leur perception subjective de leur travail, six nouveaux profils se dégagent.

Travaille seul

Un premier profil inclut les personnes travaillant seules (75 %) ou souvent seules (11 %); nous l'appelons «Travaille seul». Certes, il ne s'agit pas là d'une appréciation subjective des conditions de travail. Mais, dans la mesure où ces personnes n'ont souvent pas de collègue (75 %) ni de supérieur hiérarchique (78 %), toutes les questions portant sur les relations avec leur environnement de travail sont sans objet. D'autres caractéristiques spécifiques apparaissent sur le plan organisationnel : ces

actifs n'ont aucun contrôle horaire (90 %), peuvent déterminer leur emploi du temps (69 %) et n'ont aucun congé (36 %). Ils travaillent rarement sous pression (44 % ne travaillent jamais sous pression contre 20 % en moyenne dans la population) et 31 % peuvent toujours faire quelque chose qui leur plaît (contre 13 % en moyenne dans la population).

Heureux

Ce profil inclut des personnes ayant généralement une bonne qualité de vie au travail, ne travaillant jamais sous pression (58 %), se disant toujours de bonne humeur (38 %), n'ayant ni à cacher leurs émotions ni à faire mine d'être de bonne humeur (65 %). Leurs liens avec

l'entreprise sont également positifs : ils sont fiers de travailler dans leur entreprise (72%), ils ne vivent jamais de changement imprévisible ou mal préparé (68%), et ils sont soutenus par leur hiérarchie : 62% ne sont jamais en désaccord avec leur hiérarchie et 83% n'ont jamais le sentiment d'être exploités.

Les enquêtés constituant ce cluster sont légèrement moins payés que la moyenne (1 753 € nets par mois) mais leur « score de bien-être » tel que défini par l'OMS (voir p.46) est bien supérieur à la moyenne (20,38 contre 15,65).

Rien à signaler (RAS)

Ce profil, l'un des plus peuplés, inclut des personnes plutôt satisfaites, qui ne sont ni ignorées (97%) ni critiquées injustement (98%), et qui n'ont pas subi de changement d'environnement de travail au cours des douze derniers mois (96%). La satisfaction n'est pas sans mélange, ils travaillent « parfois » sous pression (60%) et font « parfois » trop vite une opération (63%). Ils sont « d'accord » (et non « tout à fait d'accord ») pour dire qu'ils reçoivent le respect et l'estime que mérite leur travail (64%) et que leur supérieur les traite équitablement (56%). Ce profil est ainsi celui des personnes qui n'ont rien à signaler de particulier et sont plutôt satisfaites de leur vie au travail, avec un salaire supérieur à la moyenne (2 023 € par mois)

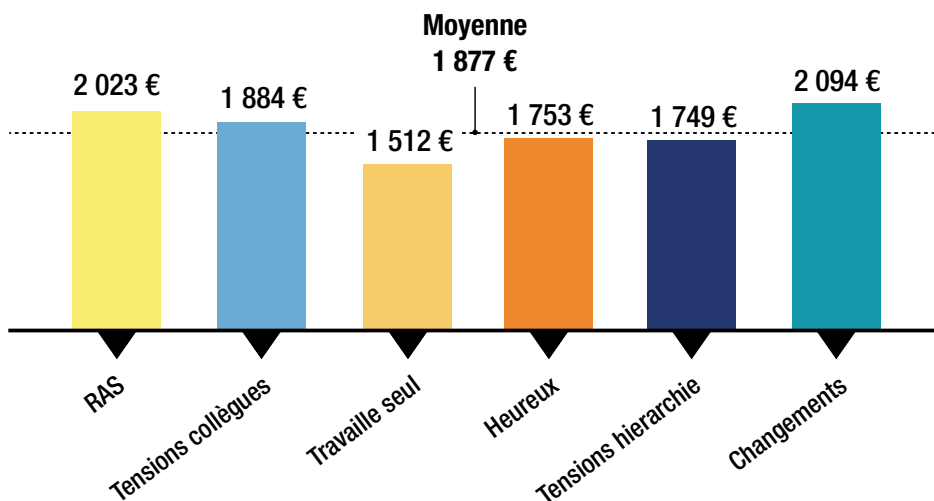
et un peu plus de congés que la moyenne (41 jours), et avec un indice de bonheur de l'OMS moyen très proche de celui de la moyenne de la population totale (15,54 contre 15,65).

Changements

Ce profil rassemble les personnes ayant connu un changement de l'organisation de leur travail (43%), une restructuration ou un déménagement (33%), un changement de poste (35%), un changement dans les techniques utilisées (33%), un rachat ou un changement de direction (28%), plusieurs de ces changements pouvant avoir eu lieu simultanément.

Ces changements sont plus souvent subis par l'employé sans qu'il ait été consulté (51%) que précédés d'une consultation (43%). Ils sont toutefois plus souvent perçus comme positifs (37%) ou neutres (31%) que comme négatifs (22%). L'information dont ils font l'objet est plus souvent jugée suffisante (58%) qu'insuffisante (36%).

Les individus de ce profil sont plus diplômés que la moyenne (51% ont au moins un Bac+2, contre 39% en moyenne), travaillent dans des plus grandes organisations (62% opèrent dans un établissement de plus de 50 employés, contre 47% en moyenne) et ont des revenus plus élevés (2 094 € contre 1 877 € en moyenne). Ils

Figure 10 - Moyenne des revenus mensuels déclarés par profil subjectif

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

ont en revanche un niveau de bien-être de l'OMS légèrement inférieur à la moyenne (14,67 contre 15,65).

Tensions avec les collègues

Ce profil comprend les personnes satisfaites de leur management mais ayant des problèmes relationnels avec leurs collègues ou leur équipe. En particulier, ils se

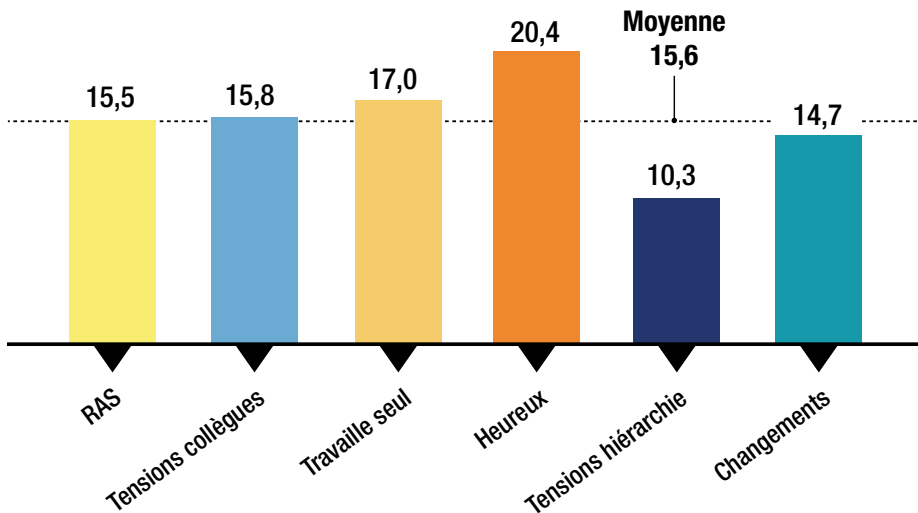
sentent ignorés (54%), critiqués injustement (50%) ou empêchés de s'exprimer (23%). Malgré ces tensions, ces individus s'estiment aidés par leur chef (53%) qui prête attention à ce qu'ils disent (57%). Ils conservent un indice de bien-être de l'OMS dans la moyenne (15,76 contre 15,65). Ces tensions au travail semblent donc rester à un niveau acceptable par l'individu, ou au moins être compensées par d'autres éléments de la QVT.

Tensions avec la hiérarchie

Contrairement au précédent profil, les individus de ce dernier profil vivent particulièrement mal les tensions qu'ils subissent. Ils se sentent ignorés (64%), critiqués injustement (69%) ou empêchés de s'exprimer (52%). Mais, surtout, ils sont 67% à être en situation de tension avec leur supérieur hiérarchique : ils

sont 74% à recevoir des ordres contradictoires, 37% à travailler toujours sous pression et 31% à ne pouvoir discuter de leur désaccord avec leur chef. Ils ont également un score de bien-être de l'OMS bien inférieur à la moyenne (10,30 contre 15,65). 49% d'entre eux ont par ailleurs connu un changement de l'organisation de travail au sein de leur établissement.

Figure 11 - Moyenne du score de bien-être de l'OMS par profil subjectif



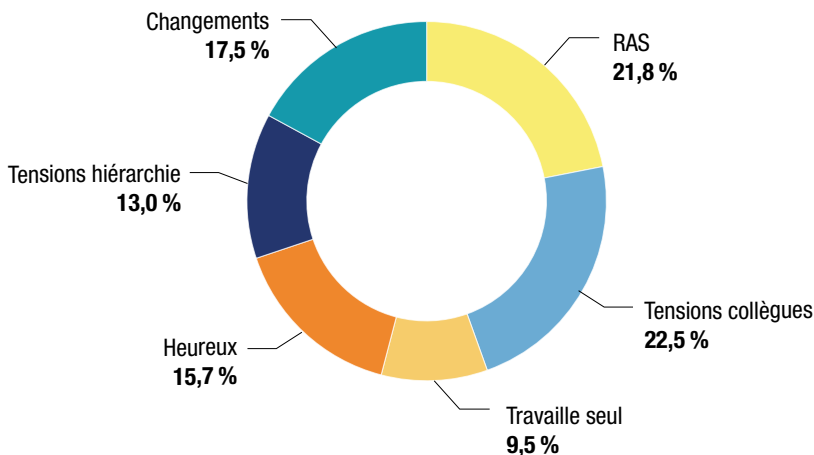
*Note de lecture : le score de bien-être de l'OMS est composé de cinq questions à cinq niveaux portant sur le ressenti quotidien en termes de sensations de bonne humeur, de calme, d'énergie, de repos et d'intérêt et variété de la vie quotidienne. Il varie de 0 à 25.
Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.*

Ce profil inclut des personnes soumises à de nombreux risques psycho-sociaux, même lorsqu'ils conservent une assez bonne satisfaction du travail en équipe. Le taux d'absentéisme est assez élevé (17,25 jours contre 7,95 en moyenne), tout comme le rejet du poste occupé : 79% de ces personnes ne seraient pas heureuses si leurs enfants s'engageaient dans la même activité professionnelle et 62% d'entre eux ne se sentent pas capables de continuer leur travail jusqu'à leur retraite.

Répartition des six profils subjectifs dans la population

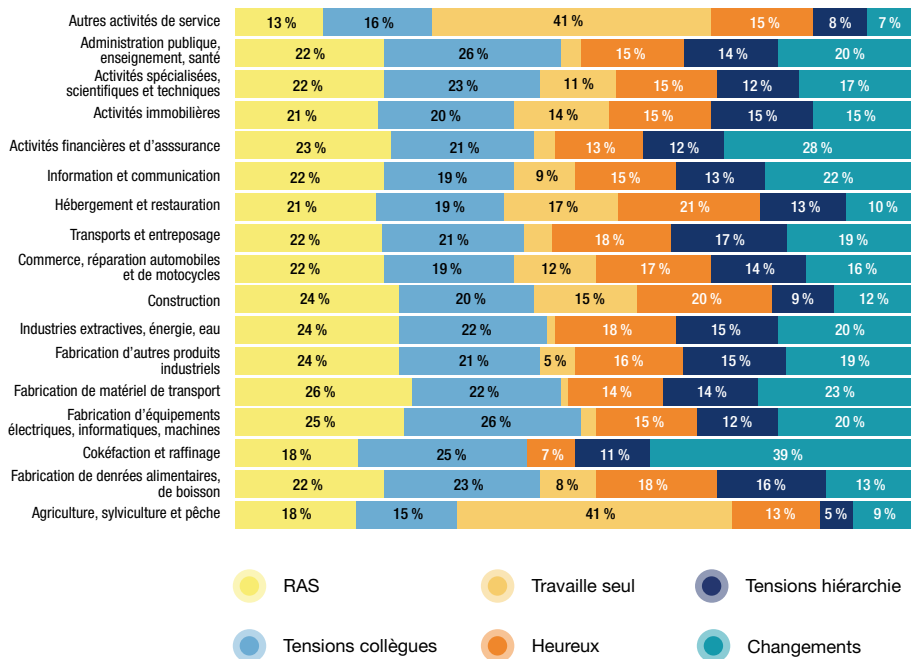
Les profils *RAS* et *Tensions collègues* sont les plus nombreux : ils représentent respectivement 21,8% et 22,5% de la population. Les profils situés aux deux extrêmes en termes de bien-être de l'OMS, *Tensions hiérarchie* et *Heureux*, sont moins représentés et comptent respectivement pour 13% et 15,7% de la population. Enfin, les profils plus spécialisés, *Changements* et *Travaille seul*, complètent la répartition (17,5% et 9,5% respectivement).

Figure 12 - Distribution des profils subjectifs parmi les actifs occupés



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 13 - Distribution des profils subjectifs par secteur d'activité

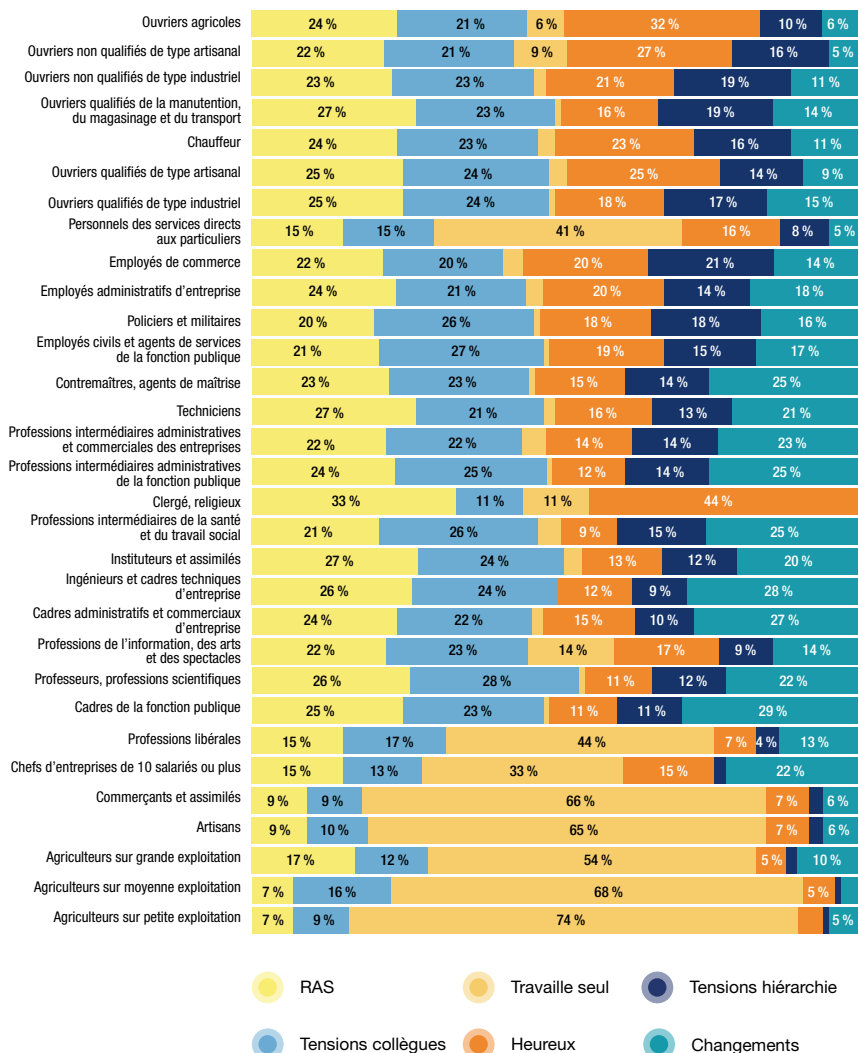


Source : NAF 17.

En matière de répartition sectorielle, le profil *Travaille seul* est fortement surreprésenté dans les « autres activités de services » et l'agriculture. Le profil *Heureux*, assez homogène, est particulièrement présent dans l'hébergement, la restauration et la construction. À l'opposé, le profil *Tensions hiérarchie* est surreprésenté dans le transport et les industries agroalimentaires.

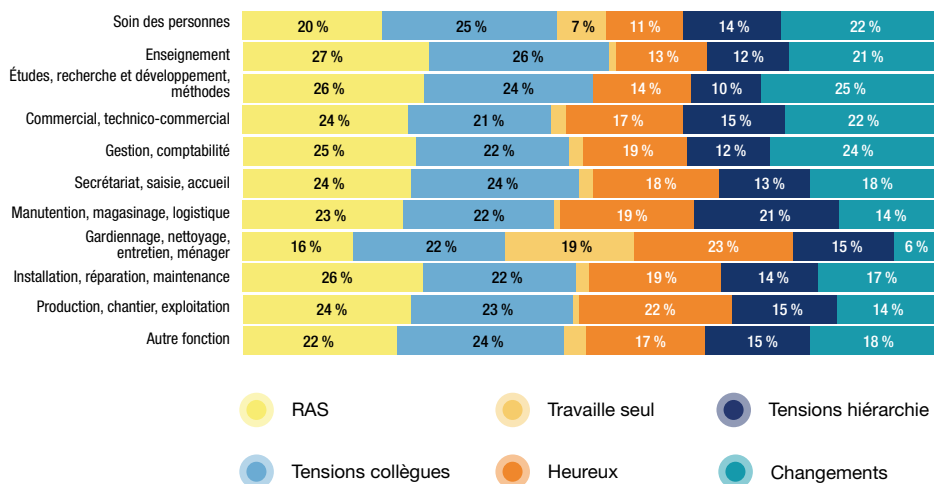
En revanche, les profils subjectifs se répartissent de façon très homogène dans les différentes catégories socio-économiques (figure 14) et fonctions (figure 15). La seule exception concerne le profil *Travaille seul*, qui est très nettement surreprésenté dans certaines catégories (artisans, commerçants, agriculteurs, services au particulier).

Figure 14 - Distribution des profils subjectifs par catégorie socio-économique



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

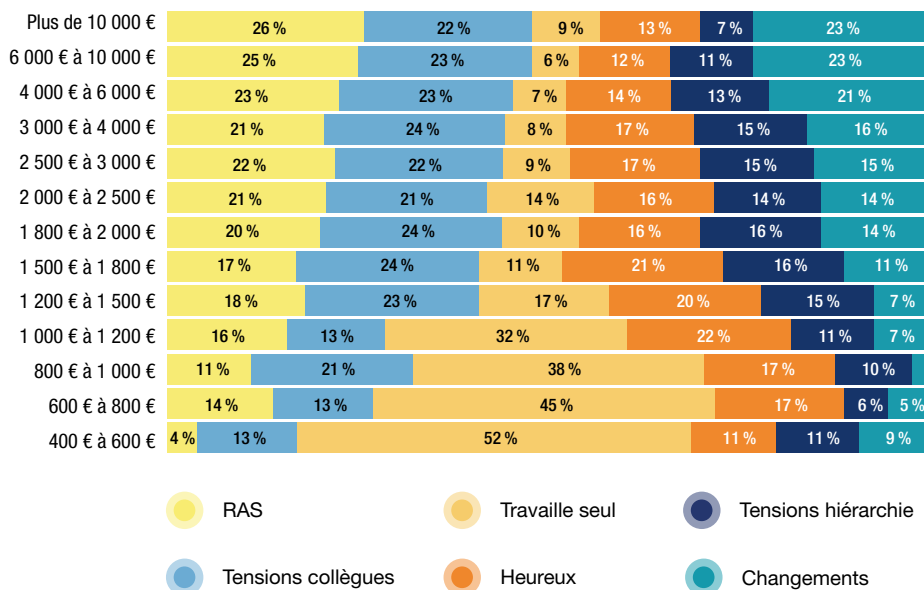
Figure 15 - Distribution des profils subjectifs selon la fonction du poste



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Comme on le verra plus loin, les postes comptant une forte proportion d'individus appartenant au profil *Changements* (cadres, fonctionnaires des catégories A et B) ont une faible proportion d'*Heureux*. Inversement, les postes comptant le moins de personnes appartenant au profil *Changements* (les ouvriers, principalement) ont la plus forte proportion d'*Heureux*.

Si on considère la répartition des profils subjectifs dans chaque tranche de revenus, le profil *Travaille seul* est très nettement majoritaire pour les faibles salaires (jusqu'à 1 200 €) et décroît avec la hausse des salaires. À l'opposé, les profils *RAS* et surtout *Changements* gagnent en importance à mesure que l'on s'élève dans les tranches salariales. Le profil *Heureux* est largement présent dans les tranches de

Figure 16 - Distribution des profils subjectifs par tranche de revenu


Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

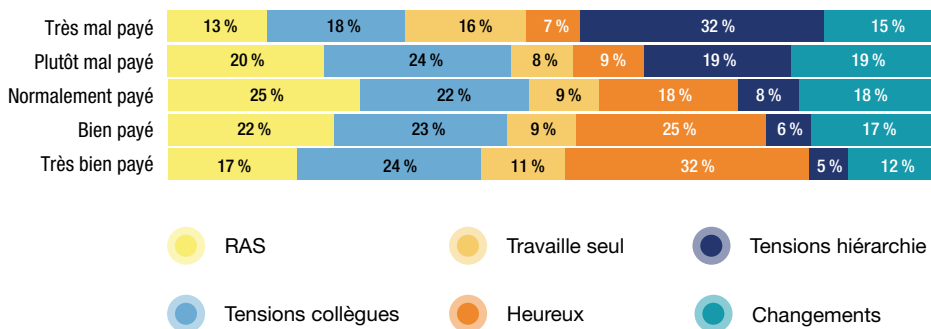
salaires autour de 1 000 € et reste relativement stable à partir de 1 800 €, y compris pour les très hauts salaires, alors que le profil *Tensions hiérarchie* décroît progressivement au-delà de 4 000 € par mois.

La perception subjective du salaire donne une indication complémentaire (figure 17) : alors qu'on vient de voir que la corrélation était faible entre le poids du profil *Heureux* et le niveau de salaire, elle

est au contraire très forte avec le sentiment d'être bien payé. La proportion d'*Heureux* augmente ainsi très fortement avec la perception d'être bien payé. C'est l'inverse pour la proportion de gens appartenant au profil *Tensions hiérarchie*.

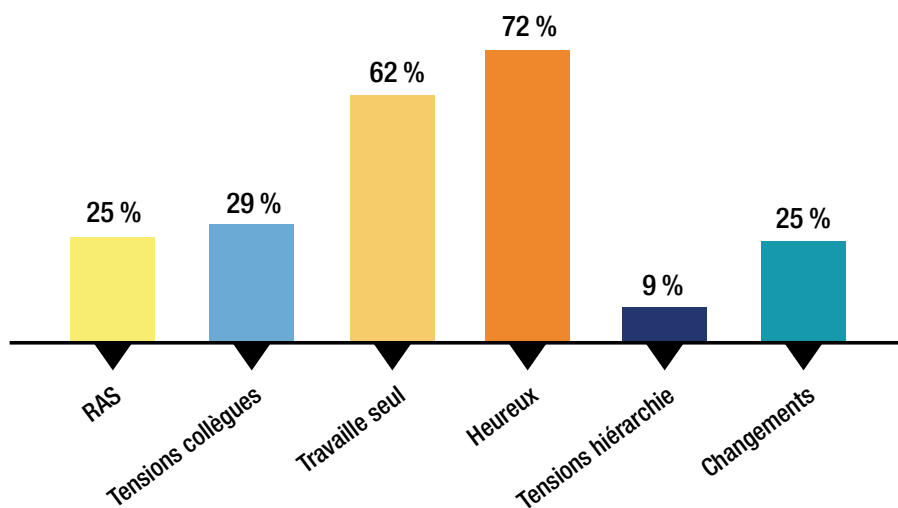
Enfin, la figure 18 révèle que 72 % des individus *Heureux* sont toujours fiers de leur organisation (contre 9 % des individus du profil *Tensions hiérarchie*).

Figure 17 - Distribution des profils subjectifs selon la perception du niveau de salaire



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 18 - Proportion d'actifs déclarant être « toujours » fiers de travailler dans leur organisation



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.



CHAPITRE 3

De grandes différences entre les perceptions subjectives et objectives des conditions de travail

Les profils qui précèdent peuvent maintenant être représentés selon le « score » qu'ils atteignent sur chacune des neuf dimensions de la qualité de vie au travail formalisées par la chercheuse Emma Davie (2015a).

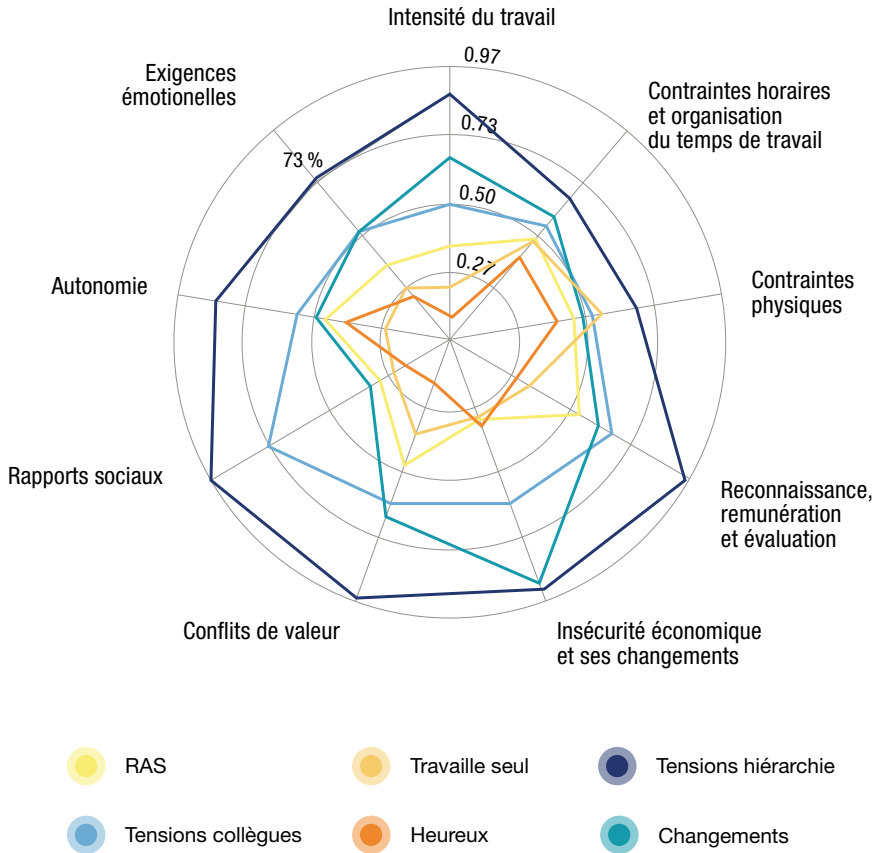
Ces dimensions, agrégeant les variables du questionnaire Dares, sont : « les six dimensions définies par le collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail (l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux, les conflits de valeur et l'insécurité économique) ainsi qu'une dimension relative aux contraintes horaires et d'organisation du temps de travail, une dimension [sur] les contraintes physiques et environnementales, enfin [une dernière sur] la reconnaissance, la rémunération et l'évaluation. »

Sur les deux graphiques suivants, chaque axe représente la proportion du groupe ayant une situation pire que la majorité de la population. La situation optimale se situe donc au centre de la figure. Le graphique 19 représente les profils subjectifs.

Le profil *Heureux* est celui qui se rapproche le plus de l'optimal, c'est-à-dire du centre du diagramme, suivi de *Travaille seul* puis de *RAS*. Le profil *Tension hiérarchie* est celui qui s'en éloigne le plus⁹. Les profils *Changements* et *Tensions collègues* présentent des difficultés différentes, avec plus d'insécurité économique et de changements pour le premier, et plus de problèmes liés aux rapports sociaux pour le deuxième.

9 - La CFE-CGC Métallurgie, en réaction à cette étude, relève qu'il faut envisager de manière dynamique le lien entre QVT et niveau des tensions avec la hiérarchie. Ce qui va aujourd'hui ira peut-être moins bien demain, et surtout, dans quelle mesure un travailleur « victime d'une chute de QVT » pour des raisons de mauvaises relations avec sa hiérarchie, pourra reconstruire une confiance en un nouveau management ? À l'heure où le rôle des partenaires sociaux doit être rebattu, elle préconise de ne pas négliger celui qu'ils portent dans l'aide à la reconstruction de la QVT, tant collective qu'individuelle. Enfin, elle indique que pour entraîner les managers sur les questions de QVT, il est nécessaire de les accompagner.

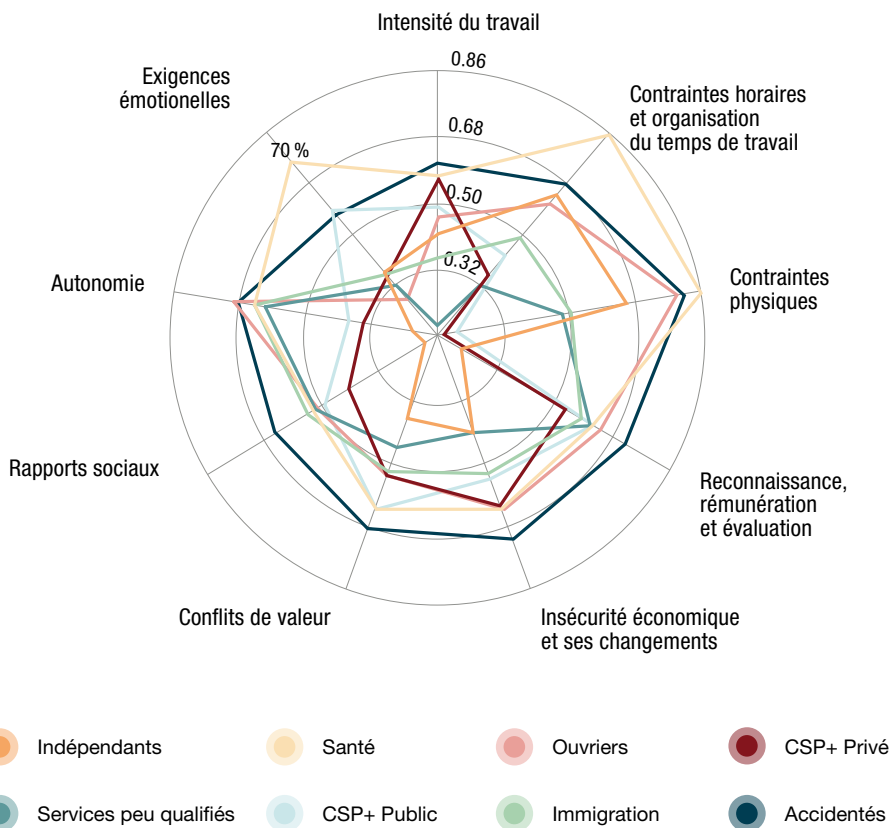
Figure 19 - Représentation des profils subjectifs selon les neuf dimensions de la QVT retenues par Davie (2015a)



Note de lecture: 73 % des individus du profil Tensions hiérarchie ont un indice d'exigence émotionnelle plus défavorable que la moitié de la population.

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 20 - Représentation des profils objectifs selon les neuf dimensions de la QVT retenues par Davie (2015a)



Note de lecture : 70 % des individus du profil Santé ont un indice d'exigences émotionnelles plus défavorable que la moitié de la population.

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Contrairement aux profils subjectifs, la figure 20 montre qu'il n'existe pas de profil objectif qui soit préférable à tous les autres sur l'ensemble des dimensions, ni même par rapport à une majorité de dimensions.

La plupart des profils ont des points forts et des points faibles. Ainsi, les *Indépendants* ont un excellent score sur les dimensions d'autonomie, de rapports sociaux, de conflits de valeurs et de rémunération et reconnaissance, et un mauvais score sur les contraintes horaires et physiques. Le profil *Services peu qualifiés* a un bon score en termes d'horaires et d'intensité de travail, mais un très mauvais score en termes de rapports sociaux et un score médiocre en matière de reconnaissance et de rémunération. Les *Ouvriers* ont un assez mauvais score en général (en termes d'autonomie, de contraintes physiques, d'insécurité économique) mais un très bon score en termes d'exigences émotionnelles.

Il existe deux profils dont les conditions de travail sont globalement très mauvaises. Le premier est le profil *Accidentés* du travail, avec de très fortes contraintes physiques, de très forts conflits de valeurs, une forte intensité de travail et une faible autonomie. Le second profil, *Santé*, subit des exigences émotionnelles et des contraintes de travail très supérieures aux autres profils. En effet, les conditions de travail dans ce secteur présentent des contraintes spécifiques, notamment en termes d'horaires

(travail de nuit et le week-end), de pression (travail en urgence) et d'exposition fréquente à la maladie et à la mort.

Les profils cadres ont globalement de meilleures conditions de travail. Le profil *CSP+ Privé* bénéficie de la meilleure autonomie et des plus faibles contraintes physiques (travail de bureau), avec une forte intensité de travail et une assez forte insécurité économique. Le profil *CSP+ Public* présente de forts conflits de valeurs et d'assez fortes tensions émotionnelles avec la plus faible insécurité économique (liée au statut de la fonction publique) et de très faibles contraintes physiques.



CHAPITRE 4

Les relations entre profils objectifs et subjectifs sont parfois contre-intuitives

L'étape suivante consiste à mettre en relation la situation professionnelle des individus et leur ressenti. Ces relations, représentées par la fraction d'un profil objectif figurant dans un profil subjectif donné, sont illustrées ci-après (figure 21).

Cela fait apparaître une structure simple : un profil objectif est en majorité surreprésenté dans un ou deux profils subjectifs. Ainsi, le profil *Indépendants* coïncide pratiquement (à 62%) avec le profil subjectif *Travaille seul*. Le profil *Accidentés* recoupe essentiellement les profils subjectifs *Tensions hiérarchie* (29%) et *Tensions collègues* (25%). Les profils objectifs *Ouvriers* et *Immigration* sont très présents dans les profils subjectifs *Heureux* et *RAS*, ce qui peut sembler contre-intuitif. Les profils *CSP+ Privé* et *CSP+ Public*, quant à eux, se répartissent entre les profils subjectifs *RAS*, *Changements* et *Tensions*

collègues. Enfin, le profil *Services peu qualifiés* se répartit principalement entre quatre clusters subjectifs : *Heureux* (28%), *RAS* (21%), *Tensions collègues* (20%) et *Travaille seul* (17%).

Un premier commentaire concerne la spécificité du profil *Indépendants*, qui peut être attribuée au questionnaire. En effet, beaucoup de questions font référence au travail en équipe et au management d'équipe, et sont donc non applicables pour les indépendants, qui ont presque systématiquement répondu « sans objet » ou « non pertinent ».

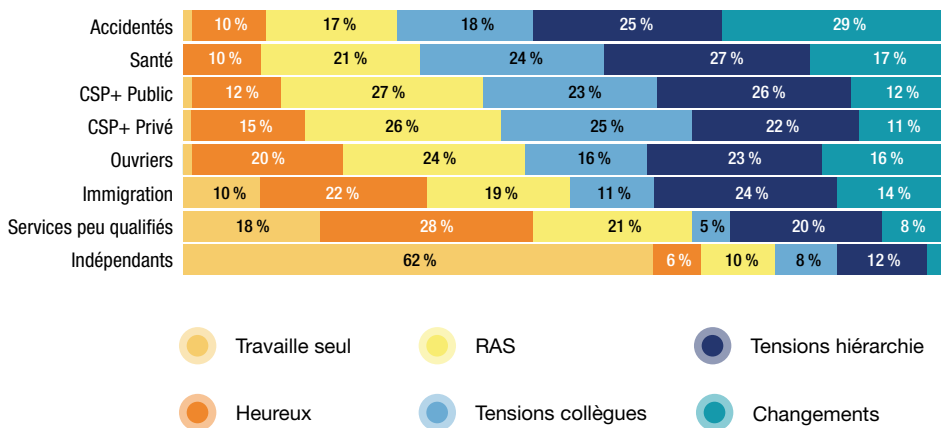
Un second commentaire concerne le profil *Santé*, comportant une grande proportion de salariés en situation de tension (56%). Un tel environnement de travail peut perturber la productivité des employés. Les conditions de travail souvent difficiles des

professionnels de la santé ont fait l'objet de nombreuses recherches, et semblent s'être aggravées avec les récentes réformes hospitalières, mettant l'accent sur des critères plus stricts de productivité et d'efficacité (Gheorghiu et Moatti, 2016 ; Loriol 2003 ; Safy-Godineau, 2013).

Un résultat plus étonnant concerne la situation objective des personnes satisfaites au travail, c'est-à-dire appartenant au profil subjectif *Heureux*. Contrairement à ce

que l'on pourrait penser, il ne s'agit pas des actifs relevant des profils objectifs *CSP+ Privé* ni *CSP+ Public* (qui sont plutôt dans le groupe *RAS*), mais des profils *Services peu qualifiés*, *Ouvriers* et *Immigration*. En réalité, ce résultat est cohérent avec une partie de la recherche sur « l'économie du bonheur », qui a montré que les liens entre richesse matérielle et satisfaction personnelle sont plus ténus que la théorie économique classique ne le prévoirait (Diener et al., 2009).

Figure 21 - Répartition des profils subjectifs dans les profils objectifs

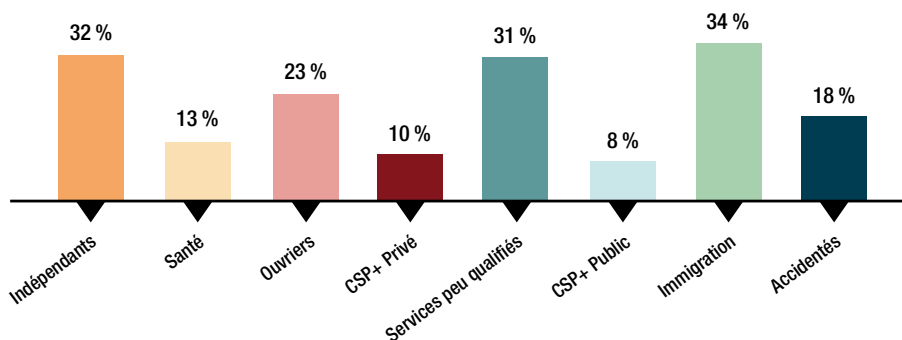


Lecture : Dans le profil objectif Accidentés, 29 % des individus appartiennent au profil subjectif Tensions hiérarchie.
Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Selon Kahnemann et Deaton (2010), au-delà d'un certain seuil, l'enrichissement continue à améliorer le niveau de satisfaction personnelle d'ensemble (*overall life assessment*) sans pour autant sensiblement augmenter le bien-être quotidien (*emotional well-being*). Dans une perspective proche, selon la théorie de la satisfaction relative (Easterlin, 1974), un individu n'évalue pas son bien-être dans l'absolu, mais par comparaison aux autres. Les personnes *CSP+ Privé* et *CSP+ Public* pourraient ressentir une pression plus forte vers l'avancement dans l'échelle sociale, résultant en une moindre satisfaction lorsque ce résultat peine à être obtenu.

Selon une autre perspective, le travail constitue en soi une source de satisfaction. Ainsi, au Royaume-Uni, Deeming (2013) montre que les chances de se déclarer insatisfait sont trois fois plus élevées pour les personnes recevant des aides sociales plutôt qu'un salaire. En ce sens, les populations des profils *Ouvriers*, *Immigration* et *Services peu qualifiés* pourraient s'avérer satisfaites du fait même d'avoir du travail, par rapport à la possibilité d'être au chômage, alors que la population des *CSP+* se sentirait moins concernée par ce risque en raison de sa facilité d'insertion généralement meilleure. On notera d'ailleurs que ces trois profils surreprésentés parmi les heureux sont également ceux qui sont les plus fiers de leur travail (avec les *Indépendants*).

Figure 22 - Part des actifs se déclarant « toujours » fiers d'un travail bien fait

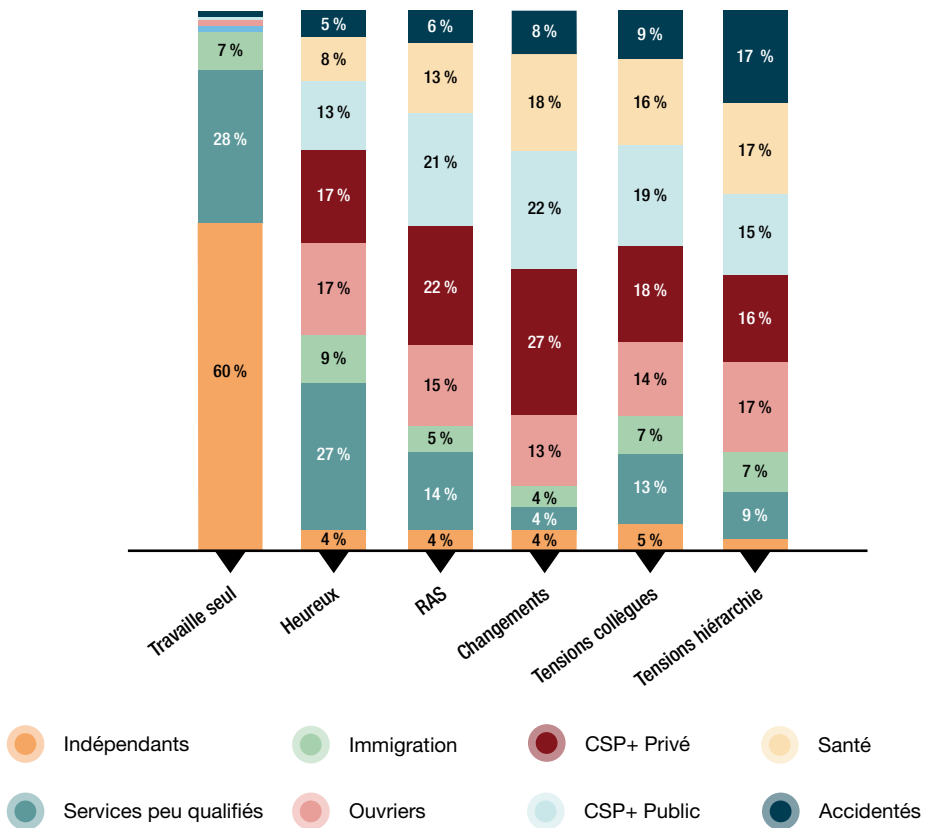


Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Ce résultat rappelle d'autres analyses, notamment celles de Baudelot et *al.* (2003), qui montrent que le bonheur et surtout le malheur au travail se rencontrent dans toutes les catégories socio-professionnelles. S'ils dépendent en effet pour partie

des conditions objectives de travail, un ensemble d'autres facteurs entrent également en jeu. Des formes d'insatisfaction, autrefois caractéristiques de la condition ouvrière (par exemple, un sentiment d'exploitation) se seraient généralisées.

Figure 23 - Répartition des profils objectifs dans les profils subjectifs



Note de lecture : 27% des individus Heureux appartiennent au profil Services peu qualifiés

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

En retour, cela plébiscite la notion de qualité de vie au travail et en rappelle la robustesse, même si son caractère multidimensionnel peut au premier abord sembler compliqué. Ce que nous montre ce travail, en effet, est plutôt que la poursuite du « bonheur au travail », comme seule finalité individuelle ou managériale, s'avère simpliste.

En répartissant les populations en fonction des clusters subjectifs, on retrouve la surreprésentation du profil *Services peu qualifiés* parmi les *Heureux* (ils représentent 27% du groupe). Les *CSP+ Privé* et *Ouvriers* sont également fortement représentés (17% dans les deux cas). Une grande proportion d'enquêtés du profil *Changements* fait partie des *CSP+ Privé* (27%) et *CSP+ Public* (22%). Enfin, on remarque que les profils *Tensions hiérarchie* et *Tensions collègues* sont répartis dans de multiples groupes.

Certains croisements entre profils peuvent être détaillés. On compare ici les *CSP+ Privé Heureux* et les *Ouvriers Heureux* (figures 24 et 25) aux profils « purs » *CSP+ Privé*, *Ouvriers*, et *Heureux*.

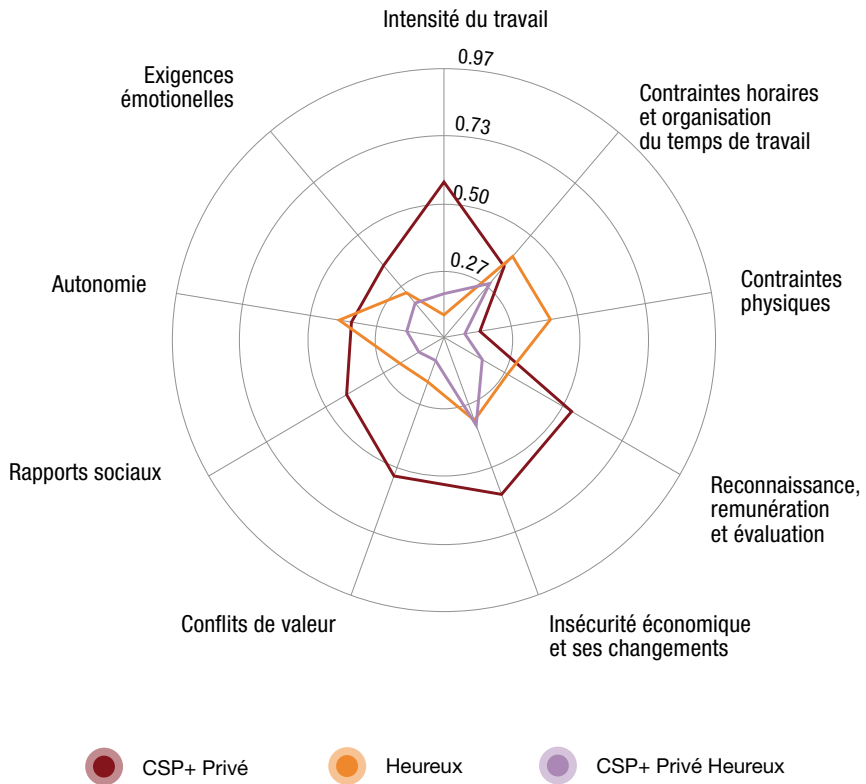
Bien sûr, par construction, les *Ouvriers Heureux* et les *CSP+ Privé Heureux* se situent respectivement mieux que les *Ouvriers* et que les *CSP+ Privé* sur tous les axes décrits. Certains écarts méritent tout de même d'être commentés.

Les *Ouvriers Heureux* et les *CSP+ Privé Heureux* ont en effet des caractéristiques en commun, en particulier une faible intensité de travail et de faibles conflits de valeurs. En revanche, les *Ouvriers Heureux* conservent les fortes contraintes physiques et horaires de la condition ouvrière, tandis que les *CSP+ Privé Heureux* amplifient encore les avantages de leur catégorie en matière d'autonomie et d'absence de contraintes physiques.

On constate également que les salaires moyens des *Ouvriers Heureux* et des *CSP+ Privé Heureux* (respectivement 1 583 € et 2 289 €) ne sont pas supérieurs à ceux de l'ensemble des *Ouvriers* (1 604 €) et des *CSP+ Privé* (2 328 €). L'importance de la perception subjective du salaire est en revanche confirmée. Seuls 21,2% des *Ouvriers Heureux* et 13,8% des *CSP+ Privé Heureux* se trouvent « plutôt mal » ou « très mal » payés, contre 40,4% des *Ouvriers* et 29,7% des *CSP+ Privé*.

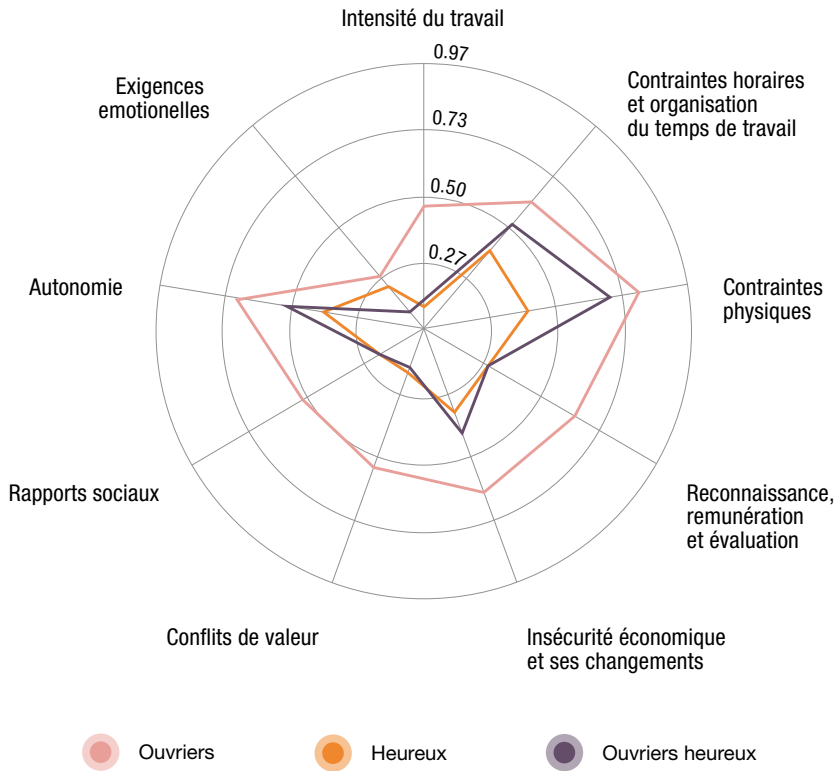
Le poids des catégories socio-économiques varie également légèrement. Parmi les *Ouvriers Heureux*, la part des ouvriers artisanaux, qualifiés ou non, (respectivement 16,9% et 5,6%) est plus élevée que dans la population globale d'*Ouvriers* (respectivement 14,1% et 4,3%). Inversement, la part des ouvriers industriels, qualifiés ou non, est inférieure.

Figure 24 - Situation des *CSP+ Privé Heureux* par rapport à l'ensemble des *CSP+ Privé*



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 25 - Situation des *Ouvriers Heureux* par rapport à l'ensemble des *Ouvriers*



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

En matière de secteurs d'activité, le secteur du commerce est assez sous-représenté (15,6% des *Ouvriers* mais seulement 11,4% des *Ouvriers Heureux*), alors que les principales surreprésentations concernent l'administration publique et la santé (de 8,9% à 11,1%), et la construction (de 13,4% à 14,7%).

C'est le phénomène inverse qui se produit pour les *CSP+ Privé Heureux* : le secteur du commerce y est surreprésenté (18,5%) par rapport à l'ensemble des *CSP+ Privé* (15,6%). Le secteur du commerce semble donc plus apte à fournir une bonne QVT pour ses cadres que pour ses ouvriers et employés.

En matière de catégorie socio-économique, la principale sous-représentation concerne les ingénieurs et cadre techniques, qui ne représentent que 12,4% des *CSP+ Privé Heureux*, contre 15% des *CSP+ Privé*. La plus forte surreprésentation concerne les employés administratifs (18,3% contre 16,1%).



CHAPITRE 5

Un lien positif entre la QVT et l'autonomie au travail

L'autonomie des salariés peut avoir un fort impact sur la performance de leur entreprise. De nouvelles formes d'organisation du travail, telles que l'entreprise libérée, l'entreprise responsable ou encore les organisations responsabilisantes, misent sur le développement de cette autonomie comme levier de performance économique (Bourdu, Péretié et Richer, 2016b). Par ailleurs, l'autonomie d'un salarié lui permet d'enrichir son travail ; elle modifie son implication dans l'entreprise, avec un impact bénéfique sur son ressenti et même un impact possible sur ses réalisations effectives. En contrepartie, l'autonomie du salarié peut accroître sa tension mentale, compensant ou annulant ces effets bénéfiques.

Le lien entre ressenti au travail et autonomie des salariés est étudié en définissant une dimension d'autonomie selon la méthodologie de Davie (2015b) et en calculant un « score d'autonomie » pour chaque salarié

sur la base de ses réponses au questionnaire Dares (voir encadré 1).

Les scores moyens d'autonomie des différents profils objectifs et subjectifs sont représentés en figure 26. Les profils *Indépendants* et *Travail seul* sont omis, faute d'information disponible (ils n'ont en général pas de supérieur hiérarchique).

On constate tout d'abord que le niveau d'autonomie des actifs est avant tout lié à leurs conditions objectives de travail. Indépendamment du profil subjectif auxquels ils appartiennent, les cadres du public et du privé ont des scores d'autonomie assez proches l'un de l'autre et bien plus élevés que ceux des autres profils objectifs.

Le profil *Santé* est au contraire celui dont l'autonomie moyenne est la plus faible. Au sein du profil *Immigration*, on remarque

un « pic » d'autonomie concernant le sous-profil *Changements* : cela provient du fait que ces individus sont majoritairement des cadres, donc à un niveau élevé d'autonomie, contrairement aux autres actifs du profil *Immigration*.

Pour la même raison, le profil *Accidentés* présente un niveau moyen d'autonomie plus élevé que les *Ouvriers*, *Tensions*

hiérarchie ou *Santé*, en raison d'une plus forte proportion de cadres en son sein.

Ensuite, si l'on ordonne en abscisse les profils subjectifs selon le niveau de QVT perçue – depuis les *Heureux* jusqu'à *Tensions hiérarchie* – une corrélation apparaît entre le niveau d'autonomie des actifs et leur niveau de QVT. Plus précisément, les profils jouissant d'une plus faible

Encadré 1 - CALCUL DU SCORE D'AUTONOMIE AU TRAVAIL

Le score est calculé comme la somme (pondérée) des réponses aux questions ci-après.

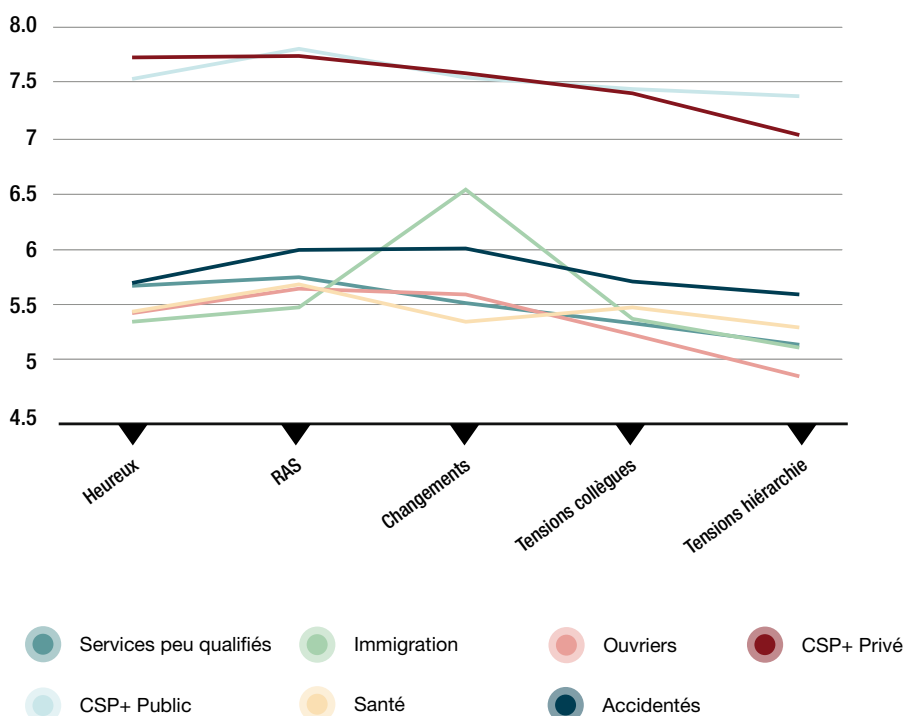
1. Vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que :
 - ils vous disent aussi comment faire (0 point)
 - ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver (3 points)
2. Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que :
 - vous appliquez strictement les consignes (0 point)
 - dans certains cas, vous faites autrement (1 point)
 - la plupart du temps vous faites autrement (2 points)
 - sans objet (pas de consignes) (3 points)
3. Quand, au cours de votre travail, il se produit quelque chose d'anormal, est-ce que :
 - la plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident (3 points)
 - vous réglez personnellement l'incident mais, dans des cas bien précis, prévus d'avance (1 point)
 - vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé) (0 point)
4. Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ?
 - Oui (0 point)
 - Non (1 point)

autonomie sont aussi ceux dont la QVT est la plus faible. L'autonomie est ainsi nettement plus faible pour les profils *Tensions hiérarchie* et *Tensions collègues*, dont la QVT est faible.

Cependant, la relation entre autonomie et QVT n'est pas simplement monotone : le profil dont la QVT est maximale (les

Heureux) n'est pas celui dont l'autonomie est la plus élevée. C'est en effet le profil *RAS* qui bénéficie du plus fort niveau d'autonomie. Ces résultats corroborent l'état de l'art, soulignant les effets positifs de l'autonomie sur la QVT tout en notant que, au-delà d'un certain seuil d'autonomie, la charge mentale résultante finit par en atténuer les effets positifs.

Figure 26 - Scores d'autonomie moyens des profils objectifs et subjectifs



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.



Conclusion

Notre approche, guidée par les données (*data-driven*), a permis de construire une typologie des travailleurs français à partir de leurs réponses à l'enquête Dares 2013¹⁰ sur leurs conditions de travail. Les profils objectifs caractérisent leurs conditions concrètes de travail, les profils subjectifs caractérisent leur ressenti. Les six profils subjectifs s'ordonnent de façon claire, avec une QVT décroissante, depuis le profil *Heureux* jusqu'aux profils *Tensions collègues* et *Tensions hiérarchie*, dont le ressenti est très dégradé. En revanche, les profils objectifs ne peuvent pas être ordonnés aussi simplement : à chacun d'eux sont associés des aspects positifs et négatifs. Néanmoins, les professionnels de la santé et les accidentés du travail ont un niveau de QVT globalement bas.

L'interprétation de ces résultats demande une lecture conjointe des profils objectifs et subjectifs. Le croisement de ces profils montre ainsi qu'une mauvaise QVT est en premier lieu associée aux tensions que déplore un salarié avec sa hiérarchie. Ces tensions peuvent être corrélées négativement à l'état de santé des individus, comme le montre leur fréquente appartenance au profil objectif *Accidentés*. Les changements organisationnels sont aussi associés à une moins bonne QVT.

Ces résultats confirment le rôle essentiel du management en matière de QVT. Si celle-ci peut contribuer à l'engagement professionnel des individus et à la performance de l'entreprise, elle requiert en contrepartie une gestion attentive des rapports humains, qu'ils soient verticaux (hiérarchiques) ou horizontaux (entre pairs). La structure organisationnelle et le style de gestion des entreprises, incluant la conduite du changement, notamment en période de restructuration, acquisition ou fusion, ont également une relation directe avec la QVT.

Ces constats ne concernent pas le cas particulier des indépendants, un groupe très hétérogène et dont la part dans la population active ne cesse de croître, et qui se distingue des autres profils tout au long de cette étude. Leurs conditions de travail, objectives et subjectives, sont peu explorées dans le questionnaire Dares 2013. On peut espérer qu'elles le soient davantage dans les prochaines vagues de l'enquête. Enfin, la prochaine phase de notre travail consistera à identifier des relations causales entre les différentes facettes de la QVT et la performance économique des entreprises.

10 - Tous les algorithmes d'analyse sont disponibles à : <https://github.com/Diviyam-Kalainathan/causal-humans>



Bibliographie

Algava E. (2015). Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail. *Dares Analyses*, 92.

Algava E., Davie E., Loquet J. & Vinck L. (2014). Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés. *Dares Analyses*, 49.

Allouche J. & Laroche P. (2005). A meta-analytical investigation of the relationship between corporate social and financial performance. *Revue de gestion des ressources humaines*, (57):18.

Arthur D. & Vassilvitskii S. (2007). k-means++: The advantages of careful seeding. In *Proceedings of the eighteenth annual ACM-SIAM symposium on discrete algorithms*, pages 1027-1035. Society for Industrial and Applied Mathematics.

Baudelot C., Bessière C., Coutant I., Godechot O., Serre D. & Viguier F. (2003). *Travailler pour être heureux ?* Paris, Fayard.

Bourdu E., Péretié M.M. & Richer M. (2016a). *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité*. Presses des Mines.

Bourdu E, Péretié M-M. & Richer M. (2016b), *Vers des organisations du travail responsabilisantes*, Les Synthèses de La Fabrique, juin.

D'Agostino A. & Delanoë, A. (2016). Typologie sectorielle des modes de gestion de la main-d'œuvre. *Cereq Net.Doc*, (157).

Coutrot T. (2016). La participation des salariés aux changements organisationnels : un outil de prévention des risques pour la santé. *Éclairages sur la qualité du travail : Recherches issues de l'enquête Conditions de travail*, 22 novembre 2016.

Davie E. (2015a). Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé. *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.

Davie E. (2015b). Methode de construction d'indicateurs synthetiques de conditions de travail et de risques psychosociaux. *Note DES/15-076, DGAFP*.

Deeming, C. (2013). Addressing the Social Determinants of Subjective Wellbeing: The Latest Challenge for Social Policy. *Journal of Social Policy*, 42(3), 541-565. doi: 10.1017/S0047279413000202

Diener E., Kahneman D., Arora R., Harter J. and Tov W. (2009. b), 'Income's differential influence on judgments of life versus affective well-being', in Diener E. (ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener, Social Indicators Research Series*, 39, Dordrecht: Springer, pp. 233-45.

Easterlin R.A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. *Nations and households in economic growth*, 89, 89-125.

Gheorghiu M.D. & Moatti F. (2016). Les conditions de travail à l'épreuve des changements organisationnels dans le secteur hospitalier. Présentation à la journée Dares « Eclairages sur les conditions de travail », 22 novembre, consulté le 30 mars 2017. URL : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1-2_mdgheorghiu_def.pdf

Gonzalez L. & Mihoubi F. (2002). L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielles ; suivi d'un commentaire de Ferhat Mihoubi. *Economie et statistique*, 357(1): 103-137.

Hamon-Cholet S. & Lanfranchi J. (2016). Le présentéisme au travail : mesures et déterminants. *Éclairages sur la qualité du travail : Recherches issues de l'enquête Conditions de travail*, 22 novembre 2016.

Hamon-Cholet S. & Rougerie C. (2000). La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés. *Economie et statistique*, 339(340): 243-255.

INSEE (2013). *Unités légales selon le nombre de salariés et l'activité en 2013*.

Kahneman D. & Deaton A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being, *PNAS*, 107 (38), 16489-16493, doi: 10.1073/pnas.1011492107

Lachmann H., Larose C. & Penicaud M. (2010). *Bien-être et efficacité au travail*. Rapport pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Lebart L., Piron A., Lebart M., Morineau A. & Piron M. (2000). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Dunod.

Loriol M. (2003), La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du *burn-out* des infirmières, *Travail et emploi*, n° 94, 65-73.

Maaten, L.v.d. et Hinton, G. (2008). Visualizing data using t-sne. *Journal of Machine Learning Research*, 9(Nov): 2579-2605.

Meilă M. (2006). The uniqueness of a good optimum for k-means. *In Proceedings of the 23rd international conference on machine learning*, 625-632. ACM.

Safy-Godineau F. (2013). La souffrance au travail des soignants : une analyse des conséquences délétères des outils de gestion, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 3 | 2013, mis en ligne le 30 octobre 2013, consulté le 30 mars 2017. URL : <http://nrt.revues.org/1042> ; DOI : 10.4000/nrt.1042



Annexes

Annexe 1. Analyse en composantes principales sur données Dares

Recodage des variables

L'analyse de données commence par une phase de recodage des variables, pour éviter notamment les biais quantitatifs.

Les questions à options sont recodées de la manière suivante. Une question comprenant N options est représentée par $N+1$ variables booléennes, la dernière permettant de caractériser les cas où l'enquêté n'a pas répondu à la question. Dans le cas des questions à réponse continue (ancienneté ou salaire, par exemple), celles-ci sont représentées par une variable continue et une variable booléenne, cette dernière codant la non-réponse de l'enquêté.

Principes méthodologiques

Une analyse en composantes principales permet ensuite de remédier à la redondance des variables, pour définir un petit nombre d'axes capturant la variabilité des données : ces axes sont des variables agrégées, définie comme une somme pondérée des variables initiales.

L'interprétation d'un axe se fait en considérant les variables initiales les plus importantes qui la composent (valeurs absolues du poids les plus élevées).

Dans l'espace des axes, chaque individu est un vecteur de \mathbb{R}^d . On utilise la catégorisation (clustering) pour identifier des sous-groupes de données homogènes ; l'algorithme employé est un K-means++.

Chaque profil est interprété par ses variables significatives au sens du V-Test. Formellement, une variable est significative pour un profil lorsque sa valeur moyenne sur ce profil est significativement distincte de la valeur moyenne sur l'ensemble des données (compte tenu de la taille du profil).

ACP sur les variables objectives

Le spectre des valeurs propres de la matrice de covariance des variables objectives nous a conduit à sélectionner les huit premiers vecteurs propres, comme un compromis entre la taille de la représentation réduite et l'inertie capturée (62%); notons qu'il aurait fallu pratiquement doubler le nombre de vecteurs propres pour arriver à 70% d'inertie.

ACP sur les variables subjectives

Dans le cas des variables subjectives (environ 20% des variables), le fait de retenir les 5 premiers vecteurs propres permet de capturer 80% de l'inertie des données.

Étude des axes

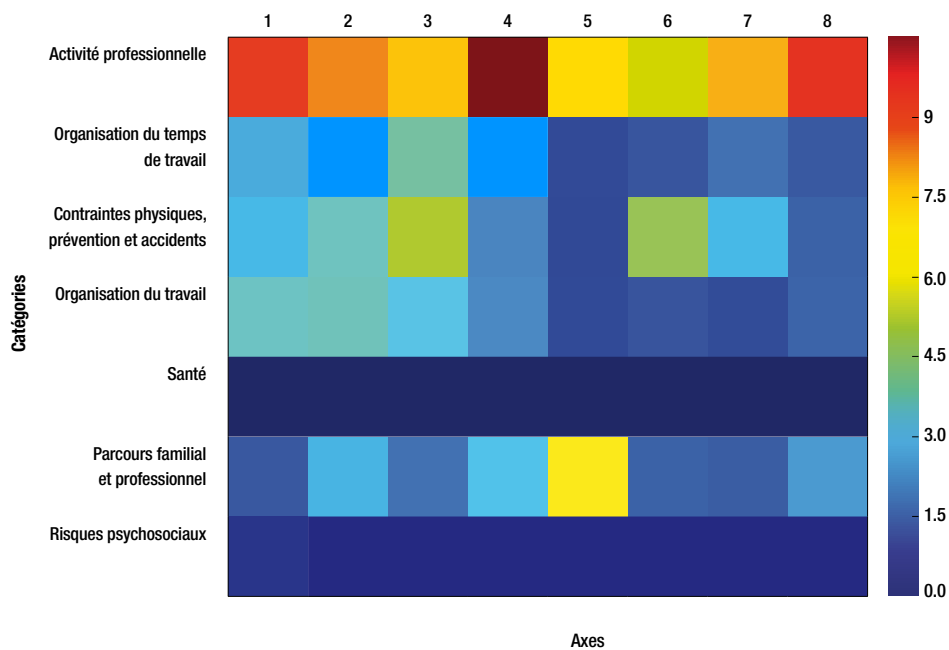
Le recodage des questions à options (catégorielles) et l'ajout des variables booléennes conduit à un total de 2463 variables (numériques et booléennes).

13 nouvelles variables¹¹ sont obtenues : 8 sur données factuelles, 5 sur données subjectives (ressenti), dont les caractéristiques sont présentées dans la sous-partie interprétation des axes. Une première interprétation des axes est faite en considérant les poids associés des variables initiales pour les axes objectifs (figure 27) et pour les axes subjectifs (figure 28).

Les risques psychosociaux, l'organisation du travail et la santé n'apparaissent pas clairement dans les axes objectifs : ceci est dû au faible nombre de questions objectives dans ces catégories ce qui réduit la variance expliquée par ces catégories. Le fort poids des variables d'activité professionnelle est dû notamment à la décomposition des catégories de métiers en variables booléennes (la décomposition fine en secteurs d'activité conduit ainsi à créer 88 nouvelles variables, dont le poids peut être élevé car elles ont très rarement une valeur non nulle).

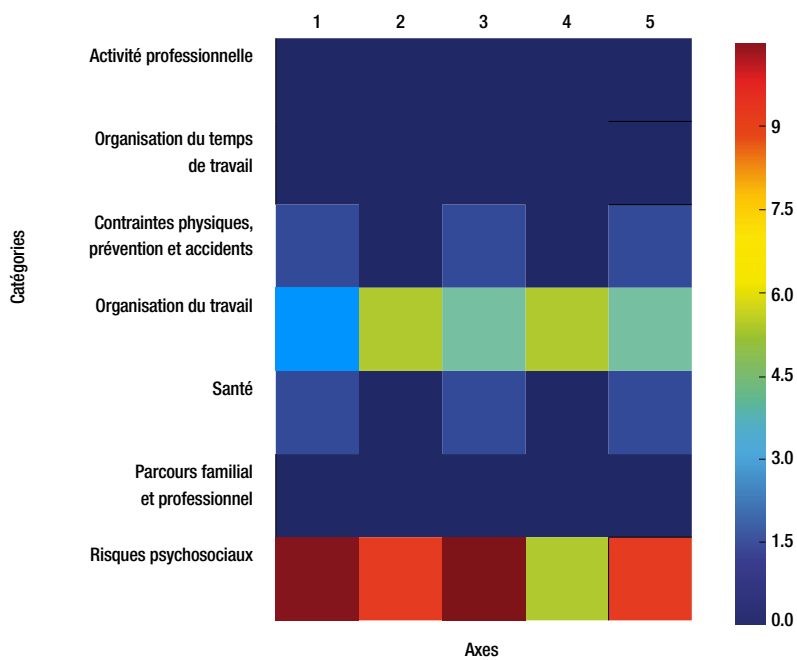
11 - Chacune de ces nouvelles variables est une combinaison linéaire des variables initiales.

Figure 27 - Poids total des catégories de variables sur les nouveaux axes objectifs



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Figure 28 - Poids total des catégories de variables sur les nouveaux axes subjectifs



Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Interprétation des axes

Une seconde interprétation des axes est effectuée en identifiant les variables les plus corrélées à l'axe, positivement et négativement.

Tableau 2 - Principales contributions des variables pour les huit premiers axes de l'ACP des variables objectives

Axes de l'ACP objectif	Inertie	Variables corrélées positivement	Variables corrélées négativement
Axe 1 : Taille de l'entreprise employant l'enquêté	20 %	Ancienneté Possibilité de congés Entretiens d'évaluation Présence de ressources humaines	Statut indépendant Pas de collègues Non syndiqué
Axe 2 : Rémunération et niveau de qualification	16 %	Pas de mails, d'intranet Doit effectuer des mouvements fatiguants Nécessité de rester longtemps debout	Revenus Temps passé devant l'informatique, mails Travail non pénible physiquement
Axe 3 : Temps de travail et sécurité	6 %	Nombre d'heures de travail par semaine Nombre de dimanches/samedis travaillés Nombre de nuits travaillées	Pas de port de protection Pas de risque de blessure/accident Pas de consignes de sécurité
Axe 4 : Nature de l'organisme employeur	6 %	Salarié du privé Entreprise de grande taille Cadres d'entreprise	Employé d'administration publique, enseignement, santé, social Salarié de l'État
Axe 5 : Immigration	5 %	Père/Mère nés en France Pas de lien à la migration	Mère/Père immigré(e) Immigré Naturalisé ou étranger
Axe 6 : Accidents du travail	5 %	Âge Information sur les risques du travail Origine de ces informations	Date de l'accident de travail Accident signalé à l'employeur L'employeur n'a pas pris de mesures pour réduire les risques
Axe 7 : Ancienneté/ Taille de la famille	3 %	Année de naissance Nombre de personnes au foyer Année de début de contrat	Age Personne seule Date du dernier accident de travail
Axe 8 : Situation familiale	3 %	Nombre de personnes au foyer Nombre d'actifs au foyer Revenus En couple et marié	Seul(e) au foyer Pas en couple Pas marié

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 3 - Principales contributions des variables pour les cinq premiers axes de l'ACP des variables subjectives

Axes de l'ACP objectif	Inertie	Variables corrélées positivement	Variables corrélées négativement
Axe 1 : Risques psychosociaux	59 %	Personnes provenant de l'entreprise ont des comportements inappropriés Personne ignorée, critiquée, a son travail saboté	Score de bien-être de l'OMS
Axe 2 : Indépendance/Présence de collègues/supérieurs	8 %	Possibilité de discuter avec son supérieur Parfois en désaccord avec ses collègues A été consulté pour un changement de l'environnement de travail	Pas de collègues Indépendant
Axe 3 : Bon management	5 %	Score de bien-être de l'OMS Le supérieur prête attention aux propos de l'enquêté et lui apporte de l'aide	Pense que son travail est mauvais pour la santé Pas souvent de bonne humeur, calme et tranquille pas de possibilité de coopérer Doit se dépêcher
Axe 4 : Changement du milieu de travail	4 %	Informé des changements Consulté pour effectuer les changements Pense que ces changements sont positifs	Pas de changement de poste Le travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles
Axe 5 : Satisfaction du travail en équipe	3 %	Bonne humeur Frais et disposé, calme et tranquille Pas de pression Fier du travail	Pas de collègues Pas de supérieurs

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Annexe 2. Principales variables significatives par profil

Tableau 4 - Description du profil Indépendants

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Indépendant ou à votre compte	85 %	8 %	97 %
Combien de salariés employez-vous ? ▶ Aucun	64 %	6 %	97 %
Artisans	27 %	3 %	97 %
Commerçants et assimilés	21 %	2 %	92 %
Combien de salariés employez-vous ? ▶ 1 ou 2 salariés	18 %	2 %	98 %
Agriculteurs sur grande exploitation	13 %	1 %	100 %
Chef d'entreprise salarié, PDG, gérant minoritaire, associé	13 %	1 %	98 %
Sylviculture et exploitation forestière	19 %	2 %	70 %
Professions libérales	12 %	1 %	75 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 5 - Description du profil Services peu qualifiés

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Personnels des services directs aux particuliers	27 %	6 %	68 %
Salarié d'un ou plusieurs particuliers	17 %	3 %	79 %
Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? ► Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein	22 %	5 %	59 %
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	24 %	7 %	55 %
Dans votre emploi principal, travaillez-vous ? ► À temps partiel	44 %	19 %	35 %
Autre emploi à durée limitée, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, etc.	19 %	7 %	42 %
Depuis la fin de vos études initiales, avez-vous vécu une période de chômage d'un an ou plus ? ► Plusieurs fois	24 %	11 %	34 %
Code regroupé du lieu de naissance ► DOM-TOM	25 %	11 %	33 %
Femme	76 %	55 %	21 %
Salarié d'une collectivité territoriale (régions, départements, communes, OPHLM, établissements publics administratifs (EPA) des collectivités territoriales...)	26 %	12 %	31 %
Aucun diplôme	19 %	8 %	34 %
Emploi aidé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat emploi solidarité, SEJE...)	3 %	1 %	75 %
CAP, BEP ou diplôme de ce niveau	39 %	27 %	22 %
Activités créatives, artistiques et de spectacle	7 %	3 %	40 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 6 - Description du profil travailleurs issus de l'immigration

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Et vous-même, êtes-vous ? ▶ Étranger	53 %	4 %	89 %
Et vous-même, êtes-vous ? ▶ Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité	42 %	4 %	71 %
Aucun diplôme	23 %	8 %	18 %
Situation principale du conjoint vis-à-vis du travail : ▶ Femme ou homme au foyer	13 %	4 %	19 %
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver la fierté du travail bien fait ? ▶ Toujours	34 %	19 %	11 %
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	16 %	7 %	15 %
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	7 %	2 %	21 %
Personnels des services directs aux particuliers	14 %	6 %	15 %
Je travaille sous pression ▶ Jamais	32 %	20 %	10 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 7 - Description du profil Ouvriers

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Ouvriers qualifiés	47 %	11 %	56 %
Salarié d'une entreprise, d'un artisan, d'une association (hors établissement de santé privé, hors secteur public social et médico-social)	93 %	45 %	28 %
Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	29 %	6 %	64 %
Ouvriers qualifiés de type industriel	18 %	4 %	70 %
Industrie	36 %	12 %	41 %
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou vibrations ? ► Oui	40 %	17 %	33 %
Homme	76 %	45 %	23 %
Votre rythme de travail vous est-il imposé par la cadence automatique d'une machine ? ► Oui	22 %	7 %	43 %
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il des courants d'air ? ► Oui	62 %	35 %	24 %
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	22 %	7 %	41 %
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il de la saleté ? ► Oui	53 %	28 %	25 %
Manutention, magasinage, logistique	14 %	4 %	48 %
Fabrication d'autres produits industriels	17 %	6 %	43 %
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il de l'humidité ? ► Oui	44 %	23 %	26 %
Chauffeurs	9 %	2 %	63 %
Installation, réparation, maintenance	16 %	5 %	43 %
Comment sont déterminés vos horaires de travail ? ► Par l'entreprise ou l'administration sans possibilité de modification	86 %	63 %	19 %
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il une température basse ? ► Oui	56 %	33 %	23 %
CAP, BEP ou diplôme de ce niveau	48 %	27 %	25 %
Ouvriers non qualifiés de type industriel	11 %	3 %	53 %

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ? ▶ Oui	63%	40%	22%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être en contact avec des produits dangereux ? ▶ Oui	53%	31%	23%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter ? ▶ Oui	45%	24%	25%
Ouvriers non qualifiés	15%	5%	42%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? ▶ Oui	66%	43%	21%
Au total, environ combien de salariés travaillent dans l'entreprise ? ▶ 500 et plus	35%	17%	27%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	14%	5%	42%

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 8 - Description du profil Cadres et employés du secteur privé (CSP + Privé)

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Cadres d'entreprise	33%	7%	88%
Salarié d'une entreprise, d'un artisan, d'une association (hors établissement de santé privé, hors secteur public social et médico-social)	91%	45%	38%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ? ► Non	90%	47%	35%
Au total, environ combien de salariés travaillent dans l'entreprise ? ► 500 et plus	44%	17%	47%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ? ► Non	93%	60%	28%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à risquer d'être blessé ou accidenté ? ► Non	79%	48%	31%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? ► Non	87%	57%	28%
Activités financières et d'assurance	11%	2%	83%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue ? ► Non	86%	64%	25%
Assurance	7%	2%	86%
Ces heures au-delà de l'horaire prévu font-elles l'objet d'une compensation particulière, en salaire ou en repos ? ► Non	54%	33%	30%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être en contact avec des produits dangereux ? ► Non	89%	69%	24%
Information et communication	8%	2%	64%
Diplôme de niveau Bac+2	27%	14%	35%
Diplôme de niveau supérieur à Bac+4 (Master 2, DES, DEA, DESS, doctorat, diplôme d'une Grande École)	21%	11%	35%

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 9 - Description du profil Cadres et employés du secteur public (CSP + Public)

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Salarié de l'État : ministères, établissements publics administratifs (EPA) nationaux, établissements publics d'enseignement...	59 %	16 %	64 %
(sal.public.) Êtes-vous ? ▶ Titulaire civil ou militaire	81 %	29 %	46 %
Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques	34 %	8 %	73 %
Enseignement	31 %	7 %	76 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	91 %	45 %	34 %
Durée des congés, en tranches ▶ Plus de 9 semaines	46 %	16 %	49 %
Vous arrive-t-il d'emporter du travail chez vous ? ▶ Tous les jours ou presque	28 %	8 %	57 %
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	39 %	16 %	41 %
À quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention ? ▶ Plus de 5 ans	21 %	6 %	55 %
Diplôme de niveau Bac +3 ou Bac+4 (licence, licence professionnelle, maîtrise, Master...)	30 %	14 %	36 %
Diplôme de niveau supérieur à Bac+4 (Master 2, DES, DEA, DESS, doctorat, diplôme d'une Grande École)	23 %	11 %	35 %
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse ? ▶ Oui	70 %	52 %	23 %
Salarié d'une collectivité territoriale : régions, départements, communes, OPHLM, établissements publics administratifs (EPA) des collectivités territoriales...	24 %	12 %	33 %
Êtes-vous adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés ? ▶ Oui, adhérent	25 %	14 %	30 %
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à devoir calmer des gens ? ▶ Oui	74 %	59 %	21 %
À quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention ? ▶ Vous n'en avez jamais eu	12 %	6 %	38 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 10 - Description du profil Santé

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Soin des personnes	62%	15%	52%
Les heures effectuées le dimanche font-elles l'objet d'une compensation particulière, en salaire ou en repos ? ► Oui	71%	20%	45%
Salarié d'un hôpital public	39%	9%	59%
Travaillez-vous le dimanche ? ► Habituellement	54%	17%	42%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	93%	45%	27%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être exposé à des risques infectieux ? ► Oui	86%	40%	28%
Les heures effectuées la nuit font-elles l'objet d'une compensation particulière, en salaire ou en repos ? ► Non	38%	11%	44%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	33%	9%	47%
Travaillez-vous entre 20h et minuit ? ► Habituellement	45%	15%	39%
Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes ? ► Oui	85%	47%	23%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	40%	15%	35%
Travaillez-vous la nuit, entre minuit et 5h du matin ? ► Habituellement	24%	7%	47%
Dans votre emploi principal, travaillez-vous entre 5h et 7h le matin ? ► Habituellement	44%	17%	33%
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à être en contact avec des personnes en situation de détresse ? ► Oui	87%	52%	22%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à risquer d'être blessé ou accidenté ? ► Oui	84%	52%	21%
Travaillez-vous le samedi ? ► Habituellement	58%	29%	26%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ? ► Oui	66%	36%	24%
Au cours de votre travail, êtes-vous amené à devoir calmer des gens ? ► Oui	89%	59%	19%

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? ► Oui	71 %	43 %	21 %
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter ? ► Oui	49 %	24 %	26 %
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il des mauvaises odeurs ? ► Oui	60 %	33 %	23 %
Policiers et militaires	8 %	2 %	49 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 11 - Description du profil Accidentés du travail

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Dans les 12 derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un ou plusieurs accidents, même bénins, qui vous ont obligé à vous faire soigner ? ► Un accident	77%	7%	88%
Cet accident a-t-il été reconnu et indemnisé par la Sécurité Sociale au titre des accidents du travail ? ► Non	53%	4%	95%
Cet accident a-t-il été reconnu et indemnisé par la Sécurité Sociale au titre des accidents du travail ? ► Oui	44%	4%	94%
Dans les 12 derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un ou plusieurs accidents, même bénins, qui vous ont obligé à vous faire soigner ? ► 2 accidents	13%	1%	85%
Dans les 12 derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un ou plusieurs accidents, même bénins, qui vous ont obligé à vous faire soigner ? ► 3 accidents et plus	11%	1%	88%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à risquer d'être blessé ou accidenté ? ► Oui	84%	52%	12%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ? ► Oui	68%	40%	13%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? ► Oui	70%	43%	13%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être en contact avec des produits dangereux ? ► Oui	55%	31%	14%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ? ► Oui	77%	53%	11%
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il des mauvaises odeurs ? ► Oui	55%	33%	13%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ? ► Oui	57%	36%	12%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs, imprévisibles ou difficiles à détecter ? ► Oui	43%	24%	14%
Votre travail ou votre lieu de travail, présente-t-il des courants d'air ? ► Oui	55%	35%	12%

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à être exposé à des risques infectieux ? ► Oui	60%	40%	12%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou vibrations ? ► Oui	32%	17%	15%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue ? ► Oui	56%	36%	12%
Une erreur dans votre travail peut-elle ou pourrait-elle entraîner des conséquences dangereuses pour votre sécurité ou celle d'autres personnes ? ► Oui	67%	47%	11%
Comment sont déterminés vos horaires de travail ? ► Ils sont déterminés par l'entreprise ou l'administration sans possibilité de modification	82%	63%	10%
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? ► Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé,	47%	29%	13%
Votre employeur met-il à votre disposition des équipements individuels de protection comme des gants, des lunettes, des chaussures de sécurité, un harnais... ? ► Oui, de façon suffisante	67%	47%	11%
Votre employeur met-il à votre disposition des équipements individuels de protection comme des gants, des lunettes, des chaussures de sécurité, un harnais... ? ► Oui, mais insuffisamment	12%	5%	20%

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 12 - Description du profil Travailleur seul

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres : ▶ Non concerné, pas de supérieur	78 %	11 %	69 %
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs (ou des collègues) en nombre suffisant ? ▶ Sans objet (pas de collaborateurs ou de collègues)	75 %	12 %	58 %
Indépendant ou à votre compte	56 %	8 %	65 %
Comment sont déterminés vos horaires de travail ? ▶ Par vous-même	69 %	19 %	35 %
Vos clients sont-ils uniquement des particuliers	29 %	4 %	68 %
Durée des congés, en tranches ? ▶ Aucun congé	36 %	7 %	49 %
Salarié d'un ou plusieurs particuliers	23 %	3 %	69 %
Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par d'autres personnes ? ▶ Non	18 %	2 %	73 %
Artisans	18 %	3 %	65 %
Vos clients sont-ils ? ▶ Des entreprises et des particuliers	19 %	3 %	57 %
Travaillez-vous seul ? ▶ Toujours	75 %	33 %	22 %
Commerçants et assimilés	15 %	2 %	66 %
Personnels des services directs aux particuliers	25 %	6 %	41 %
Je travaille sous pression ? ▶ Jamais	44 %	20 %	21 %
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation ? ▶ Toujours	62 %	35 %	17 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 13 - Description du profil Heureux

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Je travaille sous pression ▶ Jamais	58 %	20 %	46 %
Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur : ▶ Tout le temps	38 %	11 %	54 %
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés : ▶ Jamais	68 %	30 %	36 %
Je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur ▶ Jamais	65 %	29 %	35 %
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation ▶ Toujours	72 %	35 %	33 %
Je dois penser à trop de choses à la fois ▶ Jamais	39 %	13 %	48 %
Je dois faire des choses que je désapprouve ▶ Jamais	71 %	35 %	32 %
Je me suis senti(e) calme et tranquille ▶ Tout le temps	30 %	9 %	55 %
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin ▶ Jamais	52 %	21 %	38 %
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver le sentiment d'être exploité ? ▶ Jamais	83 %	46 %	28 %
Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se) : ▶ Tout le temps	29 %	9 %	52 %
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail ▶ Tout à fait d'accord	47 %	19 %	38 %
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos supérieurs sur la façon de bien faire votre travail ? ▶ Jamais	62 %	30 %	33 %
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver le sentiment d'être dépassé par les changements trop rapides ? ▶ Jamais	79 %	45 %	28 %
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres ▶ Tout à fait d'accord	43 %	18 %	37 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 14 - Description du profil Rien à signaler (RAS)

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement ? ▶ Non	96%	73%	28%
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous ignore systématiquement, fait comme si vous n'étiez pas là ? ▶ Non	97%	78%	27%
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes critique systématiquement injustement votre travail ? ▶ Non	98%	78%	27%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de votre poste ou de votre fonction ? ▶ Non	93%	73%	28%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par une restructuration ou un déménagement de l'établissement ? ▶ Non	96%	82%	26%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement dans les techniques utilisées ? ▶ Non	97%	84%	25%
Je travaille sous pression ▶ Parfois	60%	43%	30%
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous empêche systématiquement de vous exprimer ? ▶ Non	98%	87%	25%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un rachat ou un changement dans l'équipe de direction ? ▶ Non	94%	82%	25%
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail ▶ D'accord	64%	49%	29%
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ? ▶ Non	80%	65%	27%

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ? ▶ Non	76%	62%	27%
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres ▶ D'accord	56%	42%	29%
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin ▶ Parfois	63%	50%	27%

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 15 - Description du profil Changements

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Avez-vous reçu une information suffisante et adaptée au moment de ces changements ? ► Oui	58%	24%	42%
Avez-vous été consulté au moment de ces changements ? ► Oui	43%	17%	44%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement ? ► Oui	50%	22%	39%
Pensez-vous que ces changements sont pour votre travail ► Plutôt positifs	37%	16%	41%
Avez-vous été consulté au moment de ces changements ? ► Non	51%	26%	34%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par une restructuration ou un déménagement de l'établissement ? ► Oui	33%	14%	42%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de votre poste ou de votre fonction ? ► Oui	35%	16%	38%
Pensez-vous que ces changements sont pour votre travail : ► Les aspects positifs et les aspects négatifs se compensent	31%	14%	40%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement dans les techniques utilisées ? ► Oui	33%	15%	38%
Avez-vous eu l'impression d'avoir une influence sur la mise en œuvre de ces changements ? ► Oui	22%	9%	45%
Avez-vous reçu une information suffisante et adaptée au moment de ces changements ? ► Non	36%	19%	34%
Avez-vous eu l'impression d'avoir une influence sur la mise en œuvre de ces changements ? ► Non	20%	8%	43%
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un rachat ou un changement dans l'équipe de direction ? ► Oui	28%	13%	37%
Pensez-vous que ces changements sont pour votre travail : ► Plutôt négatifs	22%	12%	34%

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
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 ? ▶ Oui	88%	73%	21%
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ? ▶ Non	39%	26%	27%
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver le sentiment d'être dépassé par les changements trop rapides ? ▶ Parfois	57%	43%	23%

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 16 - Description du profil Tensions avec les collègues

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous ignore systématiquement, fasse comme si vous n'étiez pas là ? ► Oui	54 %	21 %	58 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes critique systématiquement injustement votre travail ? ► Oui	50 %	21 %	55 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous empêche systématiquement de vous exprimer ? ► Oui	23 %	12 %	43 %
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ? ► Oui	34 %	23 %	34 %
Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre travail, avez-vous été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ? ► Oui	22 %	13 %	38 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes sabote systématiquement votre travail, vous empêche de travailler correctement ? ► Oui	15 %	8 %	43 %
Je dois faire des choses que je désapprouve ? ► Parfois	67 %	55 %	28 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous ridiculise systématiquement en public ? ► Oui	13 %	7 %	42 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous charge systématiquement de tâches inutiles ou dégradantes ? ► Oui	15 %	8 %	40 %
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver le sentiment d'être exploité ? ► Parfois	46 %	35 %	29 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous fait systématiquement des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous ? ► Oui	12 %	7 %	41 %
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos supérieurs sur la façon de bien faire votre travail ? ► Parfois	56 %	47 %	27 %
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos collègues sur la façon de bien faire votre travail ? ► Parfois	55 %	46 %	27 %

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres ? ▶ Pas d'accord	24%	18%	30%
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes ? ▶ Pas d'accord	35%	28%	28%
Les collègues avec qui je travaille sont amicaux ? ▶ Pas d'accord	10%	6%	35%
Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien ? ▶ D'accord	59%	51%	26%
Mon supérieur prête attention à ce que je dis ? ▶ D'accord	57%	50%	26%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	52%	45%	26%

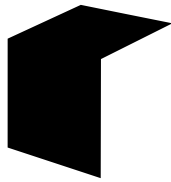
Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.

Tableau 17 - Description du profil Tensions avec la hiérarchie

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous empêche systématiquement de vous exprimer ? ▶ Oui	52 %	12 %	55 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes critique systématiquement injustement votre travail ? ▶ Oui	69 %	21 %	44 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous charge systématiquement de tâches inutiles ou dégradantes ? ▶ Oui	38 %	8 %	59 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous ignore systématiquement, fasse comme si vous n'étiez pas là ? ▶ Oui	64 %	21 %	40 %
Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail ? ▶ Pas du tout d'accord	34 %	8 %	58 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes sabote systématiquement votre travail, vous empêche de travailler correctement ? ▶ Oui	34 %	8 %	56 %
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ? ▶ Oui	67 %	25 %	35 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous ridiculise systématiquement en public ? ▶ Oui	31 %	7 %	57 %
Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres ? ▶ Pas du tout d'accord	37 %	10 %	50 %
Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre travail, avez-vous été victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ? ▶ Oui	44 %	13 %	44 %
Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes vous a systématiquement fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous ? ▶ Oui	29 %	7 %	58 %
Je travaille sous pression ? ▶ Toujours	37 %	10 %	47 %
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes ? ▶ Pas du tout d'accord	49 %	17 %	38 %

Caractéristique	Part du profil ayant cette caractéristique	Part de la population globale ayant cette caractéristique	Part de la population possédant cette caractéristique dans le profil
Je dois faire des choses que je désapprouve ? ► Souvent	32 %	8 %	50 %
Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? ► Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	67 %	29 %	30 %
Dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver le sentiment d'être exploité ? ► Toujours	24 %	6 %	56 %
En cas de désaccord, pouvez-vous en discuter avec eux ? ► Non	31 %	9 %	47 %
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des informations claires et suffisantes ? ► Non	49 %	19 %	33 %
Vous arrive-t-il d'être en désaccord avec vos supérieurs sur la façon de bien faire votre travail ? ► Souvent	36 %	12 %	40 %
Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ? ► Oui	74 %	38 %	25 %
Je dois penser à trop de choses à la fois ? ► Toujours	42 %	16 %	34 %
Avez-vous été consulté au moment de ces changements ? ► Non	57 %	26 %	28 %
Mon supérieur prête attention à ce que je dis ? ► Pas d'accord	32 %	11 %	39 %
Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés ? ► Souvent	43 %	17 %	32 %
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs (ou des collègues) en nombre suffisant ? ► Non	57 %	28 %	26 %
Au cours des 12 derniers mois, votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié par un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement ? ► Oui	49 %	22 %	29 %
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation ? ► Jamais	22 %	7 %	44 %
Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? ► Toujours	42 %	18 %	30 %
Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues ? ► Oui	47 %	23 %	27 %

Source : La Fabrique de l'industrie/TAO-LRI. Données Dares 2013.



Les membres du conseil d'orientation de La Fabrique

La Fabrique s'est entourée d'un conseil d'orientation, garant de la qualité de ses productions et de l'équilibre des points de vue exprimés. Les membres du conseil y participent à titre personnel et n'engagent pas les entreprises ou institutions auxquels ils appartiennent. Leur participation n'implique pas adhésion à l'ensemble des messages, résultats ou conclusions portés par La Fabrique de l'industrie.

Paul ALLIBERT, Délégué général de l'Institut de l'Entreprise

Jean ARNOULD, Président de l'UIMM Moselle, ancien PDG de la société Thyssenkrupp Presta France

Gabriel ARTERO, Président de la Fédération de la métallurgie CFE-CGC

Vincent AUSSILLOUX, Chef du département Économie-Finances de France Stratégie

Olivier BABEAU, Vice-président de la Fondation Concorde

Laurent BATAILLE, PDG de Poclairn Hydraulics Industrie

Agnès BÉNASSY-QUÉRÉ, Présidente déléguée du Conseil d'analyse économique (CAE)

Michel BERRY, DG de l'École de Paris du management

Laurent BIGORGNE, Directeur de l'Institut Montaigne

Serge BRU, Représentant de la CFTC au bureau du Conseil national de l'industrie – UD CFTC PARIS

Pierre-André de CHALENDAR, PDG du groupe Saint-Gobain

Joël DECAILLON, Ancien secrétaire général adjoint de la confédération européenne des syndicats et vice-président de LASAIRE

Stéphane DISTINGUIN, Fondateur et Président de faberNovel, président du pôle de compétitivité Cap Digital

Elizabeth DUCOTTET, PDG de Thuasne

Pierre DUQUESNE, Ambassadeur de France, représentant permanent auprès de l'OCDE

Xavier DUPORTET, Cofondateur et CEO de Eligo Biosciences

Philippe ESCANDE, Éditorialiste économique au quotidien Le Monde

Denis FERRAND, DG de COE-Rexecode

Philippe FREMEAUX, Éditorialiste à Alternatives Économiques

Jean-Luc GAFFARD, Directeur du département de recherche sur l'innovation et la concurrence à l'OFCE

Louis GALLOIS, Président du conseil de surveillance de PSA Peugeot-Citroën, co-président de La Fabrique de l'industrie

Pierre-Noël GIRAUD, Professeur d'économie à l'université de Paris-Dauphine et à Mines ParisTech

Frédéric GONAND, Professeur associé de sciences économiques à l'université Paris-Dauphine

Karine GOSSE, Dassault Systèmes

Eric KELLER, Secrétaire fédéral de la fédération FO Métaux

Dorothee KOHLER, DG de KOHLER C&C

Gilles KOLÉDA, Directeur scientifique d'Érasme-Seuréco

Marie-Josée KOTLICKI, Secrétaire Générale chez UGICT-CGT

Eric LABAYE, DG de McKinsey&Company, président du McKinsey Global Institute

Olivier LLUANSI, Associé chez Ernst&Young

Antonio MOLINA, Président du groupe Mäder

Christian PEUGEOT, Délégué aux relations extérieures et Directeur des affaires publiques de PSA Peugeot Citroën

Richard PINET, PDG de Pinet Industrie

Clara PISANI-FERRY, Directrice des programmes et Membre du directoire du Cercle des Economistes

Florence POIVEY, Présidente de la commission éducation, formation, insertion du Medef

Philippe PORTIER, Secrétaire général de la FGMM-CFDT

Grégoire POSTEL-VINAY, Directeur de la stratégie, Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services, Ministère de l'économie

Joseph PUZO, Président d'AXON'CABLE SAS et du pôle de compétitivité Matériaux

Xavier RAGOT, Président de l'OFCE

Denis RANQUE, Président du Conseil d'administration d'Airbus Group

Frédéric SAINT-GEOURS, Président du conseil de surveillance de la SNCF

Blanche SEGRESTIN, Professeur à Mines ParisTech

Ulrike STEINHORST, Nuria Conseil

Pierre VELTZ, ancien PDG de l'Établissement Public de Paris-Saclay

Jean-Marc VITTORI, Éditorialiste au quotidien Les Échos

Composition du conseil d'orientation au 01/08/2017

Portraits de travailleurs

Comprendre la qualité de vie au travail

Qui sont les travailleurs français ? Dans quelles conditions travaillent-ils et comment se sentent-ils au travail ? Notre exploitation de la dernière enquête *Conditions de travail* de la Dares (2013) permet de répondre à ces questions. Plusieurs profils d'individus sont ainsi définis en considérant d'une part leurs conditions de travail objectives (horaires, rémunération, exposition aux nuisances...) et, d'autre part, leur ressenti par rapport au travail (bien-être, tensions, fierté, sentiment d'être plus ou moins bien payé...).

Cette approche révèle entre autres qu'un actif occupé sur cinq est exposé à des conditions de travail difficiles. On note également que le management tient un rôle essentiel dans la qualité de vie au travail du salarié, qui se dégrade très fortement lorsque surviennent des tensions avec sa hiérarchie. On remarque aussi que le bonheur au travail obéit à des règles paradoxales – que l'entreprise ne maîtrise pas toutes – et que l'autonomie du salarié exerce une influence positive sur sa qualité de vie au travail.

Cet ouvrage s'adresse aux étudiants, chercheurs, acteurs publics, syndicalistes, chefs d'entreprise et à toutes celles et ceux intéressés par les conditions de travail des Français.

22 €



www.la-fabrique.fr



Presses des Mines

ISBN : 978-2-35671-486-2
ISSN : 2495-1706