

### Conditions de travail

## Comment les salariés se sentent-ils au travail ?



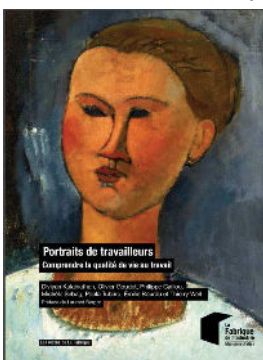
Le [Plan Santé au Travail 2016-2020](#) place la Qualité de Vie au Travail (QVT) et le renforcement du dialogue social au cœur des préoccupations stratégiques de l'entreprise. Dans cette optique, l'Anact a lancé une série de [3 vidéos sur la qualité de travail](#) diffusant des messages didactiques à l'attention des acteurs de l'entreprise ; tandis que la Fabrique de l'industrie (qui est un laboratoire d'idées) a établi des « [Portraits de travailleurs](#) » à partir de l'analyse des données de [l'enquête « Conditions de travail » menée par la DARES en 2013](#). Signalons la dernière [enquête DARES datant de 2016](#) et publiée récemment. Elle montre les principales évolutions des conditions de travail.

### Portraits de travailleurs

Pour mener à bien le travail descriptif des portraits de travailleurs, les auteurs ont utilisé l'enquête DARES en effectuant un tri entre les questions objectives (horaires, rémunération, expositions aux nuisances...) et subjectives (bien-être, tensions, sentiment d'être plus ou moins bien payé...). Ils ont pu ainsi définir 8 profils sur conditions de travail objectives et 6 profils sur conditions de travail subjectives.

L'analyse des conditions de travail objectives révèle que deux profils ont un niveau général de qualité de vie assez mauvais, voire préoccupant : les professionnels de la Santé et les Accidentés du travail. Or ces deux profils objectifs représentent un cinquième de la population enquêtée ! En ce qui concerne les conditions de travail subjectives, si les relations avec la hiérarchie sont bonnes, les tensions avec les collègues n'ont qu'un faible impact négatif sur le bien-être individuel.

En confrontant les profils objectifs et subjectifs, les auteurs ont constaté que le profil des Accidentés est majoritairement composé d'individus appartenant aux profils subjectifs *Tensions hiérarchie* et *Tensions collègues*. 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'Heureux est la plus forte, alors que les cadres du public et du privé sont moins enthousiastes.



Parmi les catégories cadre et non-cadre, une corrélation significative et positive est observée entre l'autonomie et une perception positive de sa qualité de vie au travail. Mais l'analyse des données n'est pas si simple car les Heureux au travail ne sont pas forcément les plus autonomes et inversement ! Faire évoluer les entreprises vers plus d'autonomie ne doit donc pas signifier livrer le travailleur à soi-même et le rendre responsable de tout.

### Evolutions récentes

#### L'enquête DARES de 2016

permet d'apprécier l'évolution des conditions de travail telles qu'elles sont perçues



décembre 2017  
N° 082

par les salariés et d'approfondir l'analyse des risques psychosociaux. Il ressort notamment que l'exposition aux contraintes de rythme de travail se stabilise grâce à une réduction de la charge mentale dans toutes les catégories socioprofessionnelles. En revanche, l'autonomie des salariés poursuit son recul. A catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes ont toujours moins de latitude que les hommes pour organiser leur travail. Par ailleurs, le travail tend à devenir plus répétitif. C'est le cas pour les employés administratifs et les ouvriers. Autre constatation : Les salariés signalent moins de tensions dans les rapports avec leurs collègues ou le supérieur hiérarchique et le sentiment de reconnaissance s'améliore. Les situations de violence morale, quant à elles, sont en recul mais restent cependant encore très fréquentes. Enfin, les ouvriers continuent à être les plus exposés aux contraintes physiques, telles que le bruit

## PRESTATION de STSA : Evaluation

La qualité de vie au travail nécessite une gestion attentive des rapports humains en entreprise, qu'ils soient verticaux (hiérarchie) ou horizontaux (entre collègues). Le rôle de l'encadrement est donc primordial. L'évaluation des risques professionnels, notamment psychosociaux, est une démarche qui revient à l'employeur. A cet effet, l'équipe pluridisciplinaire de STSA, en particulier la psychologue du travail, peut vous proposer des outils pour une évaluation des facteurs de risques psychosociaux et des ressources organisationnelles. N'hésitez pas à la solliciter en vous adressant à votre médecin du travail.