

Première Synthèses

Informations

CONDITIONS DE TRAVAIL :

une pause dans l'intensification du travail

ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL

Entre 1998 et 2005, l'intensification du travail semble avoir connu une pause.

La pression de la demande des clients s'est stabilisée, les tensions avec le public ou les collègues ont diminué, même si le sentiment de travailler dans l'urgence ne recule pas.

La polyvalence, en recul, est mieux vécue par les salariés. Les organisations du travail apparaissent donc plus stables, mais aussi plus rigides : les marges de manoeuvre des salariés dans leur travail se sont plutôt réduites et les horaires de travail sont devenus plus formalisés et plus contrôlés. La pénibilité physique du travail s'est, elle aussi, globalement stabilisée, mais elle continue de s'aggraver pour les ouvriers.

Réformes organisationnelles, innovations technologiques, nouvelles pratiques managériales : au cours des deux dernières décennies du XXe siècle, les contraintes de rythme de travail se sont renforcées. De même, les pénibilités physiques ainsi que la charge mentale au travail ont augmenté.

Depuis quelques années, il semble néanmoins que l'intensité du travail, telle qu'elle est perçue par les salariés, se soit stabilisée. C'est ce qui ressort de la dernière enquête Conditions de travail réalisée en 2005 par la Dares, après celles de 1984, 1991 et 1998 (encadré 1).

L'intensification du travail marque le pas

En 2005, 48 % des salariés déclarent devoir se dépêcher « toujours ou souvent » dans leur travail, soit quatre points de moins qu'en 1998 (tableau 1). Cet indicateur de pression temporelle au travail recule dans

toutes les catégories socioprofessionnelles. Dans le même temps la pression de la demande du client cesse de se renforcer : en 2005, 53 % des salariés disent que leur rythme de travail est imposé par « une demande, extérieure à satisfaire immédiatement » (54 % en 1998). Cette proportion était seulement de 28 % en 1984 et n'avait cessé d'augmenter depuis lors.

Le nombre de salariés en contact avec le public continue à augmenter dans toutes les catégories socioprofessionnelles, particulièrement chez les ouvriers qualifiés : ils sont 54 % dans ce cas en 2005, contre 44 % en 1998. Ces contacts sont



mieux vécus que par le passé : en 2005, 42 % des salariés en contact avec le public signalent vivre des situations de tension « souvent ou suffisamment pour perturber le travail », contre 48 % en 1998. Ces tensions demeurent néanmoins plus fréquentes qu'il y a 15 ans : 34 % en 1991.

Le nombre de salariés qui signalent « devoir changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise » se réduit : cette forme de polyvalence « bouche-trou » recule de presque cinq points depuis 1998. En outre, elle est de mieux en mieux vécue, puisque 71 % de ceux qui la pratiquent la considèrent comme plutôt « positive pour l'intérêt de leur travail », contre 66 % en 1998.

Le travail dans l'urgence marque toujours les organisations contemporaines : les salariés sont de plus en plus nombreux à « devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente » : 60 % en 2005, contre 56 % en 1998. C'est surtout le cas pour les cadres, les professions intermédiaires et les employés administratifs. Ces interruptions leur semblent toutefois moins perturbatrices : 40 % estiment en 2005 qu'elles constituent « un aspect négatif de leur travail », contre 48 % en 1998. Les salariés ont désormais plutôt tendance à considérer que ces interruptions sont « sans conséquence sur leur travail » (44 % contre 37 % en 1998), un peu comme si elles étaient mieux intégrées dans l'activité quotidienne. Par ailleurs, la proportion de salariés qui signalent « recevoir des ordres ou des indications contradictoires » recule, de 44 % en 1998 à 42 % en 2005.

Les contraintes industrielles progressent encore pour les ouvriers

Le travail à la chaîne progresse encore pour les ouvriers : 10 % des ouvriers le pratiquaient en 1998, ils sont 11 % en 2005. Même constat pour les

Encadré 1

LES ENQUÊTES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes Conditions de Travail, sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non. Les résultats ici présentés ne concernent que les salariés.

MÉTHODOLOGIE

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee. Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi.

Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de Travail, qui est la première enquête complémentaire à la nouvelle Enquête Emploi en Continu, se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'Enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005.

QUANTIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : la prescription, les marges de manoeuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit : on ne demande pas aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues précisément par les travailleurs. On demande aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manoeuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incidents, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps « réels ».

Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'ÉVOLUTION DU QUESTIONNAIRE REFLÈTE LES CHANGEMENTS DE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

Les évolutions présentées ici concernent les questions dont la formulation est restée identique d'une enquête à l'autre. Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup changé. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manoeuvre dans l'exécution des consignes (« devoir abandonner une tâche pour une autre », « ne pas pouvoir faire varier les délais fixés », « quelle conduite en cas d'incident », etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail.

En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises. Ces questions ne sont pas exploitées dans cette étude, consacrée aux évolutions, et feront l'objet de publications ultérieures. En outre, le questionnement sur la durée du travail a été modifié. Jusqu'en 1998, les horaires quotidiens étaient appréhendés par rapport à une « journée de référence », dernière journée travaillée qui ne corresponde pas à une situation exceptionnelle. En 2005, la durée quotidienne est évaluée par rapport à des « horaires habituels », en référence à la situation moyenne vécue par le travailleur. Suite à cette rupture de série, on ne peut donc présenter ici d'évolutions sur la durée du travail.

contraintes liées à l'utilisation des machines : en 2005 plus d'un ouvrier sur quatre dit que son rythme de travail est imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou la cadence automatique d'une machine. Ces contraintes industrielles s'accroissent surtout pour les ouvriers du magasinage et de la manutention : l'automatisation a, sans doute, concerné ces métiers plus tardivement que d'autres professions ouvrières dans l'industrie.

Les ouvriers non qualifiés de type industriel restent les plus touchés par les contraintes liées aux machines ou le travail à la chaîne : plus de 50 % d'entre eux sont concernés, soit 585 000 personnes.

Les contraintes liées aux normes ou délais de court terme continuent, elles aussi, à progresser : un salarié sur quatre, et quatre ouvriers sur dix, signalent que leur rythme de travail est imposé par des normes de

production ou des délais à respecter en une heure ou plus (tableau 1).

La pression hiérarchique, elle, demeure stable : en 2005 comme en 1998, 30 % des salariés estiment que leur rythme de travail est imposé par « les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie ». Près d'un salarié sur quatre déclare que son rythme de travail est contraint par « un

contrôle ou un suivi informatisé », question nouvelle en 2005. Au total, en 2005, 42 % des salariés et 50 % des ouvriers déclarent que leur rythme de travail est contraint soit par la surveillance hiérarchique soit par un contrôle informatisé.

Les marges de manœuvre en léger recul

Les marges de manoeuvre des salariés dans leur travail ont eu

tendance à se restreindre entre 1998 et 2005, à l'inverse des années 1991-1998 (tableau 2). De plus en plus de salariés déclarent « recevoir des indications précises » sur les modes opératoires, et ne pas pouvoir « choisir eux-mêmes la manière de procéder ». Ils sont aussi de plus en plus nombreux à ne pas être autorisés à régler les incidents eux-mêmes, sauf dans certains cas précis.

Tableau 1
Une pause dans l'intensification du travail

	Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-
	1998	57,7	53,3	50,6	48,4	51,5	49,2	51,8
	2005	54,3	49,8	45,6	45,2	46,4	43,9	47,9
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	55,2	52,4	52,6	49,0	42,0	36,2	48,1
	1998	59,3	60,7	62,8	53,1	51,1	40,9	55,7
	2005	66,5	66,5	66,3	54,6	51,1	41,8	59,5
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	12,2	17,5	23,5	19,9	29,9	32,5	22,8
	1998	10,7	18,7	23,2	19,7	33,0	35,3	23,2
	2005	8,8	15,7	18,8	15,6	28,6	30,7	18,7
Avoir un rythme de travail imposé par des normes ou des délais de production à respecter en une heure au plus	1984	2,1	3,2	2,7	2,9	8,6	10,6	5,2
	1991	9,6	13,7	12,8	13,1	23,8	22,1	16,2
	1998	15,5	21,6	17,3	16,5	37,1	30,8	23,2
	2005	16,8	23,6	17,5	19,1	40,5	37,3	25,0
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure à satisfaire immédiatement	1984	35,0	31,6	36,4	43,1	18,9	7,9	28,3
	1991	52,6	54,7	58,7	56,9	30,5	17,3	45,8
	1998	59,3	62,4	63,5	56,1	43,2	29,1	54,0
	2005	56,5	61,7	60,9	54,8	43,1	27,9	53,2
Être en contact avec le public	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	72,7	73,6	66,8	80,8	41,7	25,2	60,7
	1998	69,5	72,9	68,0	78,7	44,1	27,2	62,3
	2005	72,3	75,3	73,5	83,0	54,0	30,4	68,3
dont : vivre des situations de tensions avec le public (parmi les salariés en contact avec le public)	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	39,1	37,8	36,6	34,9	25,7	20,3	34,4
	1998	53,6	55,2	48,8	44,5	36,6	26,0	47,7
	2005	45,7	48,9	45,3	39,2	29,5	21,8	41,9
Vivre des situations de tensions avec ses supérieurs hiérarchiques	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-
	1998	34,6	34,9	30,4	26,7	32,9	25,5	31,5
	2005	29,1	30,1	26,7	23,5	29,3	22,5	27,5
Vivre des situations de tensions avec ses collègues	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-
	1998	28,3	25,9	22,2	24,0	20,7	18,6	23,5
	2005	21,5	22,4	19,2	21,0	17,8	17,5	20,3

Lecture : en 1998, 57,7 % des cadres ont déclaré devoir toujours ou souvent se dépêcher, 54,3 % en 2005.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés) - Dares.

Tableau 2
Les marges de manoeuvre en léger recul

	Années	Hommes	Femmes	Cadres	Professions intermédiaires de services	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Recevoir des indications précises sur la manière de procéder	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	17,2	18,9	3,0	8,0	19,2	19,2	21,9	39,8	17,9
	1998	14,1	14,4	2,8	7,0	16,2	17,5	17,7	33,9	14,2
	2005	17,5	19,0	5,2	12,0	23,2	20,1	21,1	40,3	18,2
Régler en général personnellement les incidents	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	53,6	45,0	79,5	63,3	44,3	40,8	42,7	26,7	49,8
	1998	59,2	51,9	79,8	63,6	52,1	49,3	49,5	35,7	55,9
	2005	53,4	49,3	69,5	58,0	45,8	46,9	46,8	30,0	51,4
Régler les incidents dans certains cas précis	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	15,2	15,3	10,3	16,2	19,9	12,7	16,3	12,7	15,3
	1998	15,6	16,4	10,0	18,3	19,3	15,2	16,2	13,3	16,0
	2005	20,4	18,9	16,8	20,9	23,2	18,1	20,0	17,9	19,7
Pouvoir faire varier les délais fixés pour faire le travail	1984	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1991	39,8	29,9	51,2	46,4	35,9	17,8	33,9	22,6	35,4
	1998	40,9	29,9	50,4	42,8	34,9	18,4	37,7	26,0	35,8
	2005	42,5	30,6	49,0	43,1	35,0	22,5	38,3	28,3	36,9

Lecture : En 1991, 17,9 % des salariés déclarent recevoir des indications précises sur la manière de procéder.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés) - Dares.

Néanmoins, les salariés peuvent ajuster un peu plus fréquemment les délais pour réaliser leur travail, y compris dans les catégories les plus contraintes à cet égard, les employés de service et les ouvriers non qualifiés.

Globalement, les femmes continuent à bénéficier de moindres marges de manoeuvre que leurs collègues masculins : leur autonomie quant aux modes opératoires et aux incidents dans le travail reste plus faible que celles des hommes.

Le soutien du collectif de travail ne faiblit pas

Les possibilités d'entraide et de coopération, et plus généralement l'ambiance de travail, sont des composantes importantes des conditions de travail. La grande majorité des salariés (73 % en 2005, 71 % en 1998) déclarent pouvoir trouver de l'aide auprès de leurs collègues quand ils ont « du mal à faire un travail délicat, compliqué ». 58 % des salariés trouvent aussi de l'aide auprès de leurs supérieurs hiérarchiques. Seulement 11 % des salariés (14 % en 1998) estiment « ne pas avoir suffisamment la possibilité de coopérer (échange d'informations, entraide) » pour effectuer correctement leur travail. Certes, 27 % des salariés vivent des situations de tension avec leurs supérieurs, et 20 % avec leurs collègues, une perception

néanmoins en recul de trois points par rapport à 1998 (tableau 1).

Des horaires plus formalisés, plus contrôlés mais aussi plus prévisibles

Après avoir augmenté dans les années 1980, puis s'être stabilisée dans les années 1990, la proportion de salariés qui déterminent eux-mêmes leurs horaires diminue pour toutes les catégories, surtout pour les cadres : de 47 % en 1998 à 41 % en 2005 pour les hommes, de 28 % à 24 % pour les femmes. Le travail en deux équipes (2X8) continue à progresser pour les ouvrières : elles étaient 11 % en 1984, 16 % en 1998 et 19 % en 2005 à travailler en deux équipes.

Le contrôle des horaires par l'entreprise se renforce, sauf pour les cadres : 48 % des salariés signalent subir des contrôles, contre 44 % en 1998 (tableau 3). Le contrôle par la hiérarchie diminue au profit de méthodes plus formalisées telles les horloges pointeuses et les signatures de registres, qui se répandent pour toutes les catégories de salariés. L'application de la réduction du temps de travail s'est souvent accompagnée d'une formalisation accrue des horaires.

Les salariés sont plus nombreux à disposer de possibilités d'arrangements pour modifier les horaires en cas d'imprévu : 59 %

en 1998, 62 % en 2005. Ces marges de manoeuvre temporelles augmentent plus particulièrement pour les femmes, mais diminuent pour les ouvriers, qui en bénéficiaient déjà le moins.

La prévisibilité des horaires s'améliore : 81 % des salariés signalent connaître leurs horaires du mois prochain contre 77 % en 1998, alors que la proportion de ceux qui déclarent ne connaître leurs horaires que la veille se réduit : de 8 % en 1998 à 5 % en 2005. De plus en plus de salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives : 84 % en 2005, contre 79 % en 1998.

Le recours aux horaires atypiques s'intensifie

La proportion de salariés travaillant la nuit (1) ou le dimanche continue d'augmenter légèrement. Elle se stabilise pour le travail du samedi. Le travail de nuit concerne de plus en plus les femmes, en particulier les ouvrières qualifiées (de 6 % en 1998 à 10 % en 2005) et les cadres. Le travail en horaires atypiques se développe donc mais surtout il s'intensifie, et ce dans toutes les catégories socio-

(1) - Dans l'enquête, sont considérées comme travail de nuit les heures comprises entre 0 et 5 heures du matin. Cette plage est décrite par les physiologistes comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux.

Tableau 3
Des horaires de plus en plus formalisés

	Années	Hommes	Femmes	Cadres	Professions intermédiaires de services	Employés administratifs	Employés de commerce et	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Pas de contrôle des horaires	1984	51,8	52,4	79,9	61,6	46,7	58,0	41,3	34,1	52,0
	1991	51,9	53,8	79,4	60,7	48,1	58,0	40,0	35,9	52,8
	1998	53,7	57,7	75,2	63,5	50,6	60,5	41,8	39,1	55,6
	2005	50,7	54,0	75,6	56,5	44,0	57,5	37,1	32,4	52,3
Pointeuse, badge, horloge	1984	16,2	16,9	5,3	11,7	16,5	8,4	23,0	30,4	16,5
	1991	15,9	15,9	6,1	12,4	16,5	8,9	22,9	27,0	15,9
	1998	16,3	15,2	7,3	13,6	18,2	7,9	24,3	23,8	15,8
	2005	21,2	20,3	9,5	19,9	25,3	13,2	30,1	32,8	20,8
Signature, fiche horaire et assimilé	1984	5,3	5,8	3,1	5,2	10,7	3,3	4,8	4,1	5,5
	1991	6,0	4,5	2,6	4,8	8,4	3,4	6,8	4,5	5,3
	1998	7,3	5,8	2,7	5,2	8,5	6,3	9,0	7,8	6,6
	2005	9,1	8,2	4,0	8,2	9,0	10,2	11,5	9,0	8,7
Contrôle par l'encadrement	1984	26,7	24,9	21,5	21,5	26,1	30,3	30,9	31,4	25,9
	1991	26,2	25,8	22,1	22,1	27,0	29,7	30,3	36,7	26,0
	1998	22,7	21,2	17,6	17,6	22,7	25,3	24,9	29,4	22,0
	2005	19,0	17,5	10,9	15,5	21,6	19,1	21,2	25,9	18,3

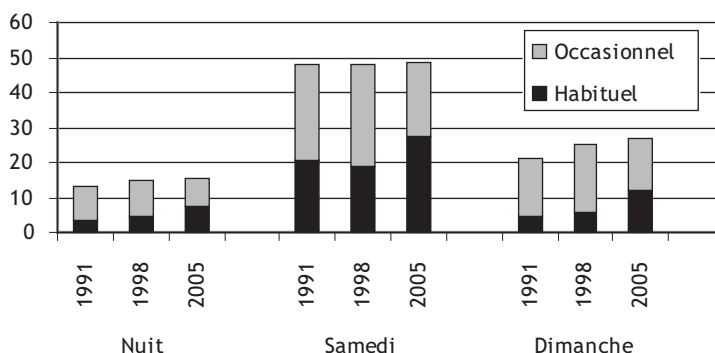
Lecture : en 1984, 52 % des salariés déclaraient n'être soumis à aucun contrôle d'horaires.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés) - Dares.

professionnelles : parmi les salariés concernés, de plus en plus nombreux sont ceux qui déclarent pratiquer ces horaires « habituellement », alors que diminue la proportion de ceux qui les pratiquent « occasionnellement ». Ainsi, 27 % des salariés travaillent habituellement le samedi en 2005, contre 19 % en 1998 ; de même, 7 % des salariés travaillent habituellement de nuit, contre 4 % en 1998 (graphique 1).

Source :
Enquêtes Conditions
de Travail 1991, 1998
et 2005 (champ :
salariés). Dares.

Graphique 1
Les horaires atypiques



Stabilisation des pénibilités physiques sauf pour les ouvriers

En 2005, les salariés sont moins nombreux à déclarer exercer au moins un effort physique au cours de leur travail : 69 % contre 72 % en 1998, alors que la pénibilité physique augmentait continûment depuis 1984. Toutefois, cette amélioration ne concerne pas les ouvriers, qui sont, avec les employés de service, les plus exposés : ainsi 50 % des ouvriers qualifiés et 54 % des ouvriers non qualifiés subissent quatre pénibilités phy-

siques ou plus (2), contre respectivement 47 % et 52 % en 1998.

Certaines pénibilités reculent nettement. Ainsi, un nombre moins élevé de salariés déclarent devoir « rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue », ou devoir « rester longtemps debout » (tableau 4). Les « déplacements à pied, longs ou fréquents » deviennent plus rares, excepté pour les professions intermédiaires et les ouvriers. À l'opposé, le « port de charges lourdes » se développe : l'augmentation est nette pour les ouvriers, déjà très exposés,

mais aussi pour les employés administratifs qui le sont moins. Les « mouvements douloureux ou fatigants », les « secousses et vibrations » sont aussi des pénibilités qui continuent à se développer, là encore surtout pour les ouvriers.

Globalement l'exposition au bruit est stabilisée : en 1998 comme en 2005, 18 % des salariés déclarent « ne pas pouvoir entendre une personne située à deux ou trois mètres », ou ne l'entendre « que si elle élève la voix ». Cependant, les nuisances sonores progressent dans la construction, ainsi que pour les ouvriers.

(2) - Parmi les pénibilités suivantes : déplacements à pied longs et fréquents, charges lourdes, postures pénibles ou fatigantes à la longue, devoir rester longtemps debout, secousses ou vibrations, mouvements douloureux ou fatigants.

Jennifer BUÉ, Thomas COUTROT, Sylvie HAMON-CHOLET, Lydie VINCK (Dares).

Tableau 4
La pénibilité physique stabilisée sauf pour les ouvriers

	Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Rester longtemps debout	1984	19,6	42,7	15,5	77,7	64,6	73,3	49,5
	1991	22,8	44,4	18,4	81,1	68,9	80,1	52,7
	1998	25,5	45,6	21,2	81,5	72,0	85,1	53,7
	2005	21,7	43,6	22,8	77,6	70,0	84,5	51,8
Rester longtemps dans une posture pénible	1984	5,3	8,5	11,3	15,0	28,8	25,6	16,2
	1991	9,7	18,8	20,0	32,5	45,8	45,6	29,0
	1998	12,9	25,7	26,8	48,7	55,7	59,9	37,3
	2005	12,7	24,7	25,2	42,8	54,0	56,4	34,2
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	1984	3,8	10,4	5,7	27,1	41,5	37,9	21,5
	1991	6,2	19,0	10,7	43,7	53,5	53,7	31,4
	1998	10,0	26,5	16,7	55,3	60,9	60,8	37,6
	2005	10,9	27,6	19,8	56,8	64,0	64,4	39,0
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	1984	-	-	-	-	-	-	-
	1991	-	-	-	-	-	-	-
	1998	5,8	20,7	13,7	50,2	57,2	61,6	33,6
	2005	7,1	22,9	16,4	52,5	60,5	69,0	35,7
Subir des secousses ou des vibrations	1984	2,3	2,8	2,4	1,1	20,5	13,4	7,6
	1991	2,6	5,3	4,2	2,9	29,9	19,7	11,4
	1998	3,2	7,8	6,4	4,2	34,7	22,6	13,2
	2005	ns	8,9	8,5	7,8	42,3	29,4	15,3
Être exposé à un bruit intense*	1984	4,4	8,6	7	6,8	30,8	37,5	16,5
	1991	5,6	11,1	9,1	10,4	36,2	39,4	18,8
	1998	6,2	11,8	7,5	12,1	35,6	37,1	17,5
	2005	6,5	13,6	8,1	11,1	38,4	40,5	18,0

Lecture : En 1984, 19,6 % des cadres déclaraient que l'exécution de leur travail leur impose de rester longtemps debout, et 21,7% en 2005

* bruit intense : ne pas entendre une personne située à 2 ou 3 m, ou seulement si elle élève la voix.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés) - Dares.

STABILISATION DES ORGANISATIONS OU RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ ?

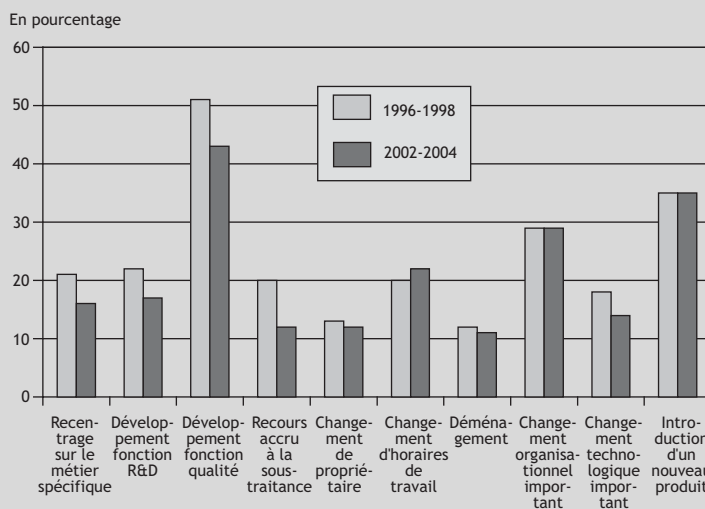
Entre 1998 et 2005, l'intensification du travail marque le pas, les organisations apparaissent moins sous tension. Comment interpréter cette évolution ?

Dans nombre d'entreprises, après une phase de multiples changements organisationnels au cours des années 1990, concomitante avec la réduction du temps de travail intervenue entre 1998 et 2002, les procédures de travail semblent se stabiliser au milieu des années 2000. L'enquête REPONSE 2004 confirme que l'intensité des changements organisationnels ou techniques s'est globalement ralentie par rapport à la période précédente (graphique 2).

Or il existe un fort lien entre innovations technico-organisationnelles et intensité du travail : ainsi, en 2005, les salariés qui déclarent le plus de changements dans leur environnement de travail, sont également les plus exposés aux contraintes de rythme de travail (graphique 3). La stabilisation de l'intensité du travail peut donc refléter le ralentissement du rythme des innovations.

Toutefois une autre interprétation, pour partie complémentaire, peut également être avancée : 1998 a été une année de forte croissance économique (+3,5 % pour le PIB), alors que l'année 2005 a plutôt été éte (+1,2 %). Il est probable que dans une période de forte croissance, et notamment au début de celle-ci, quand les entreprises n'ont pas encore embauché pour adapter leurs effectifs à l'évolution de la demande, l'intensité du travail dans les entreprises soit plus élevée qu'en période de croissance faible.

Graphique 2
Le ralentissement des innovations organisationnelles
(Enquêtes REPONSE 1998 et 2004)

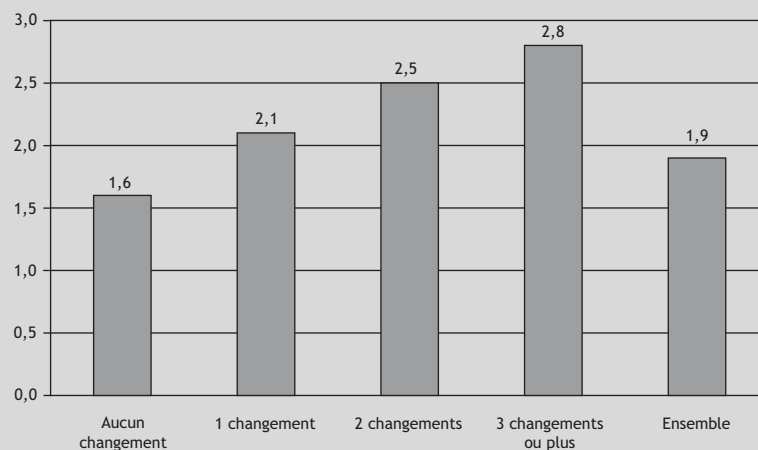


Lecture : 21 % des employeurs interrogés en 1998 ont déclaré que leur établissement a recentré son activité sur ses métiers spécifiques entre 1996 et 1998, contre 18 % entre 2002 et 2004.

Sources : Dares, Enquêtes REPONSE 1998, 2004.

Graphique 3
Une intensité du travail plus élevée
quand l'environnement est changeant

Nombre moyen de contraintes de rythmes



Lecture : les salariés n'ayant connu aucun changement dans leur environnement de travail dans les douze derniers mois déclarent en moyenne 1,6 contraintes de rythme, contre 2,8 pour ceux qui ont connu trois changements ou plus. Les changements évoqués sont : un changement de fonction, un changement technique, un changement d'organisation, une restructuration de l'entreprise, un autre changement.

Source : Dares, Enquête Conditions de travail 2005.

Bibliographie

- (1) J. Bué, T. Coutrot, I. Puech (2006). *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquête*, Octares.
- (2) M. Gollac, S. Volkoff (2000). *Les conditions de travail*, La Découverte.

L'USAGE DE L'INFORMATIQUE CONTINUE À S'ÉTENDRE

La part des salariés utilisant l'informatique dans leur travail continue à augmenter (tableau 5). Près de six salariés sur dix utilisent cet outil dans leur travail, dont la quasi-totalité des cadres. Seulement un quart des ouvriers y ont accès. La part des utilisateurs intensifs, c'est-à-dire ceux qui l'utilisent trois heures ou plus par jour, augmente légèrement.

L'accès à Internet connaît un essor fulgurant : parmi les utilisateurs de l'informatique, 7% disposaient d'un accès en 1998 et près de 60% en 2005. Internet fait désormais partie des outils informatiques de base, surtout chez les cadres.

Tableau 5
L'usage de l'informatique continue de s'accroître

	Années	Hommes	Femmes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Utilisateurs d'informatique	1987*	23,1	29,1	51,1	38,8	30,5	5,7	25,7
	1993*	36,7	42,4	70,5	54,2	43,4	11,2	39,3
	1998	48,9	53,2	85,0	70,9	51,4	19,6	50,9
	2005	57,4	62,2	93,5	81,8	53,5	26,2	59,6
<i>dont : utilisent Internet</i>	1987*	-	-	-	-	-	-	-
	1993*	-	-	-	-	-	-	-
	1998	8,3	5,2	29,4	8,4	2,7	0,4	6,9
	2005	57,6	58,9	83,3	60,0	47,6	19,6	58,3
Utilisent l'informatique 3 heures et plus par jour	1987*	31,1	46,7	26,5	32,6	52,7	28,0	38,7
	1993*	41,8	61,5	42,6	47,5	66,6	29,5	51,4
	1998	44,7	61,9	52,0	47,1	67,3	29,2	53,0
	2005	49,1	61,4	64,1	51,5	63,5	27,1	55,2

* Enquêtes Techniques et organisation du travail (TOTTO) 1987, 1993 (champ : salariés) - Dares.

Lecture : 25,7 % des salariés déclaraient utiliser un outil informatique en 1987.

Source : enquêtes Conditions de travail 1984, 1991, 1998 et 2005 (champ : salariés) - Dares.