

## QUALITÉ DES SOURCES

# Radiographie des statistiques sur les conditions de travail

**L'outil statistique sur les conditions de travail est en France de bonne qualité. Dans le même temps, la situation au travail y est souvent plus dégradée qu'ailleurs. Explications de Michel Gollac.**



**Michel Gollac,**  
SOCIOLOGUE. CENTRE DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE ET STATISTIQUE (CREST)

**La réforme des retraites a relancé la polémique autour de la pénibilité du travail. Comment les statistiques peuvent-elles éclairer ce débat ?**

**Michel Gollac :** Les statistiques nous renseignent sur les inégalités qui existent vis-à-vis des conditions de travail, sur les populations les plus concernées, que ce soit en matière de secteurs économiques, de niveau de qualification, de genre, etc. Non seulement elles nous apportent des ordres de grandeur, mais aussi des informations sur les évolutions, lesquelles sont difficiles à suivre autrement car elles ne sont pas uniformes. Les observations qualitatives sont effet très inégalement répandues.

Les statistiques nous donnent enfin des clés de compréhension des phénomènes, notamment en faisant le lien entre conditions de travail et organisation du travail et, dans certains cas, gestion de l'emploi.

### Par exemple ?

Sur la diffusion de certains risques, nous disposons de données assez précises dans l'enquête Sumer (1) que l'on trouve difficilement ailleurs. Ces statistiques nous permettent d'identifier les endroits où se trouvent ces risques. Grâce à Sumer, on s'est rendu compte que les risques chimiques, notamment ceux liés à des produits cancérigènes, muta-

gènes ou reprotoxiques, sont plus répandus dans la réparation automobile que dans l'industrie chimique. L'industrie chimique prend en effet tout un tas de précautions alors que dans bien des garages, faute de moyens ou par ignorance, on ne se protège pas bien des dangers des solvants, des huiles usagées ou des fumées d'échappement, quand on ne se nettoie pas les mains avec des produits dangereux.

Sur les évolutions, les enquêtes statistiques ont permis de mettre en évidence l'intensification du travail que l'on a observée à la fin des années 1980 et au début des années 1990. Certains observateurs de terrain en faisaient état, mais pas tous. A l'époque, ce n'était pas tellement dans le débat. Ce sont les statistiques qui ont permis de faire émerger cette problématique. On peut dire la même chose ●●●

(1) Cette enquête, copilotée par la Dares (le service statistique du ministère du Travail) et l'Inspection médicale du travail, fournit une évaluation des expositions professionnelles des salariés, de la durée de ces expositions et des protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition. Les données sont recueillies par le médecin du travail lors de l'entretien médico-professionnel au cours des visites périodiques, et font également appel à la connaissance des postes de travail qu'il a acquise au cours de son tiers-temps.

## LES ENQUÊTES STATISTIQUES SONT TROP ESPACÉES : EN PRATIQUE, ELLES SONT RÉALISÉES TOUS LES SEPT ANS

●●● de la tendance à la reformatisation des organisations au tout début des années 2000 : on s'en est aperçu à partir de l'enquête conditions de travail 2005 de la Dares (2) et des enquêtes sur le changement organisationnel et l'innovation (COI).

Les sources statistiques sont également riches d'enseignements sur les problèmes posés à certaines populations particulières. Je pense notamment aux études sur les rapports entre précarité et conditions de travail. En effet, la précarité est parfois un moyen de gérer les mauvaises conditions de travail : on les fait reposer essentiellement sur les épaules des travailleurs précaires.

Enfin, les statistiques internationales ont mis en valeur des différences assez considérables à la fois dans la qualité des conditions de travail et dans l'organisation du travail entre pays, même compte tenu des différences d'orientation de l'activité économique et de qualification de la main-d'œuvre. Ces données permettent d'alimenter le débat dans la mesure où elles nous disent qu'il n'y a pas qu'une seule façon d'organiser le travail : il existe des voies d'amélioration possible.

### **Au-delà de l'identification du phénomène, comment les acteurs publics se sont-ils appropriés ces sources ?**

Cela a été un peu long pour ce qui concerne l'intensification du travail. Il y avait déjà eu un débat important sur ce thème au Royaume-Uni, pendant les années Thatcher. En France, il y a eu au départ un peu

de scepticisme, puis les gens se sont rendu compte que cela recoupaient certaines choses qu'ils voyaient ou qu'ils ressentaient, que c'était une explication au sentiment de détérioration des conditions de travail qu'exprimaient les salariés, alors que les machines étaient meilleures et que les locaux étaient mieux installés. Le phénomène est aujourd'hui reconnu.

Concernant l'idée que les travailleurs précaires sont plus exposés que les autres, la contribution des statistiques au débat est moins importante, c'est plutôt une confirmation. On disposait déjà d'un certain nombre d'observations de terrain, y compris des enquêtes journalistiques. Mais là aussi, les statistiques ont contribué à diffuser cette idée.

### **Comment jugez-vous l'état du système statistique sur les conditions de travail ?**

Ce qui me surprend, c'est que le système statistique français est de très bonne qualité, notamment au regard de ce que l'on peut trouver à l'étranger. Les systèmes scandinaves et canadien sont aussi de très bonne qualité, mais la France fait plutôt mieux que la plupart des pays développés. Ce qui contraste fortement avec ce qui se passe dans le domaine des conditions de travail, où la situation française n'est pas formidable.

### **Est-il pour autant exhaustif ?**

Non, notamment pour prendre la mesure des risques psychosociaux. Il existe des indicateurs, mais ils sont partiels. Sur les exigences du travail, par exemple, le questionnaire de Karasek (3) a été intégré dans Sumer, mais c'est la seule enquête qui s'y réfère et Sumer ne couvre pas tout le monde. On dispose par ailleurs d'indicateurs sur les contraintes

de rythme dans l'enquête sur les conditions de travail de la Dares, mais on a peu de chose, en revanche, sur le vécu des exigences du travail.

Autres lacunes : la complexité du travail (qui est un sujet très difficile), la reconnaissance du travail (on a certaines informations, mais pas autant qu'on le souhaiterait), l'équité (les données sur cet aspect ne sont pas très exhaustives et les questions pourraient être améliorées).

Une autre vraie faiblesse du système statistique français tient à la fréquence à laquelle les enquêtes sont réalisées. Elles sont trop espacées : en pratique, elles sont réalisées tous les sept ans. Actuellement, il y a une montée des discours sur la souffrance au travail : est-ce que cela est dû à une dégradation de la situation ou à une sensibilité plus grande, ou est-ce que cela est tout simplement lié au fait que la situation ne s'améliore pas mais que ça fait maintenant très longtemps que ça dure ? On ne le sait pas.

Les trois hypothèses sont plausibles, mais on ignore quelle est la bonne, et on ne le saura que quand les résultats de la prochaine enquête sur les conditions de travail de la Dares seront publiés, en 2012 ou 2013. On aura quelques résultats intermédiaires grâce à l'enquête européenne de la fondation de Dublin qui a lieu cette année, mais l'échantillon français reste petit et n'est pas comparable aux données produites par la Dares. Il y a un décalage à mon sens trop important entre le rythme de production de la statistique publique et la rapidité avec laquelle les phénomènes que l'on observe évoluent, que ce soit lié à des changements économiques, des changements organisationnels, ou leur impact sur de nouvelles catégories de salariés.

(2) Les enquêtes conditions de travail de la Dares sont réalisées en complément de l'enquête Emploi de l'Insee. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi le tiers sortant de l'échantillon, soit environ 22 000 personnes en 1998.

(3) Le questionnaire de Robert Karasek, du nom d'un sociologue américain, est un outil d'évaluation collective du bien-être au travail qui permet d'estimer globalement la santé mentale au sein d'une entreprise. Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social.

●●● **Quelles sont les pistes d'amélioration ?**

Des perfectionnements sont en cours : il s'agit d'avoir sur les conditions de travail quelque chose qui existe déjà dans les enquêtes sur l'organisation, c'est-à-dire un couplage entre une enquête salarié et une enquête employeur. Ce qui apporterait des éléments de compréhension qui peuvent être tout à fait intéressants, en confrontant les points de vue. En termes de relations professionnelles, il y a une très grande divergence de points de vue.

Un autre progrès intéressant serait d'améliorer et de généraliser l'utilisation de panels. Les enquêtes Estev (4), qui en utilisent, sont pionnières en la matière, mais pas avec les mêmes visées de représentativité ni d'exhaustivité que les enquêtes statistiques publiques. On peut faire le même constat avec les enquêtes épidémiologiques. L'enquête « Santé et itinéraires professionnels » (SIP) de la Dares et de la Drees est un premier exemple de panel produit par le service statistique public. Il est très important de poursuivre cette expérience et d'avoir des suivis à assez long terme.

On commence en effet à avoir des preuves épidémiologiques que la durée d'exposition est très significative. Au lieu d'avoir une photographie à un moment « t », les panels nous permettraient de suivre un groupe de salariés dans le temps. Et de voir, par exemple, si c'est toujours les mêmes qui sont exposés aux mêmes risques. Un travail exigeant n'est pas forcément un facteur de risque s'il dure un an. En revanche, tenir dix ans, c'est une autre histoire...

Il est également regrettable de ne pas pouvoir mettre en relation les conditions de travail et la conjoncture économique. Cela pose des problèmes d'interprétation des

résultats dans la mesure où, d'une enquête à l'autre, la conjoncture n'est pas forcément la même.

**La qualité relativement bonne du système statistique n'empêche pas que les conditions de travail soient relativement plus médiocres en France qu'ailleurs...**

Ces résultats sont essentiellement produits au niveau national. Les échantillons sont assez importants, mais ils ne permettent pas d'aller très loin dans le détail. J'ai eu l'occasion d'avoir quelques échanges avec des responsables des ressources humaines à propos des risques psychosociaux : ils souhaiteraient pouvoir se situer par rapport à des entreprises proches de la leur, avoir des résultats relativement détaillés en termes de secteur d'activité et de taille d'entreprise. Ce manque de précisions freine l'utilisation opérationnelle des résultats. C'est une faiblesse, mais si on veut améliorer ce point, il y a un coût très important.

Par ailleurs, les statistiques ne donnent pas tous les outils nécessaires pour faire en sorte que les conditions de travail s'améliorent. Certes, les statistiques peuvent atténuer le déni de la situation. Mais je suis plutôt modeste quant au débouché des chiffres. Dans une entreprise où les gens ne veulent pas voir ce qu'ils ont sous les yeux, les données publiées par la Dares n'y changeront pas grand-chose.

En revanche, une fois que le déni complet commence à être ébranlé, cela peut avoir de l'effet. Ce qui explique aussi qu'il peut y avoir un temps de latence entre le moment où des résultats chiffrés sortent et le moment où ils deviennent connaissance commune. Pendant longtemps, la situation des conditions de travail était évacuée par un raisonnement simpliste qui revenait à dire : « On n'est plus au

temps de Zola. » L'univers décrit par Emile Zola au XIX<sup>e</sup> siècle fonctionne comme une sorte de référence absolue. Bien sûr, la situation s'est nettement améliorée. Mais on a l'impression qu'une fois que l'on a concédé cela, la question n'a plus lieu d'être. Il faut remettre en cause cette rhétorique.

**Ce déni est-il toujours aussi important ?**

Les mentalités commencent à évoluer. Une fraction au moins des dirigeants d'entreprise se rendent désormais compte que le mauvais état des conditions de travail peut leur coûter cher, à cause de l'absentéisme, des défauts de qualité, des problèmes d'organisation. C'est également un coût indirect, via l'augmentation de leurs cotisations sociales. Une partie des patrons est lassée de devoir payer pour les autres.

Un autre élément d'explication tient au fait qu'une partie des problèmes de conditions de travail touche de nouvelles catégories de la population qui jusque-là étaient épargnées. L'amiante, massivement, concernait les ouvriers, c'est-à-dire les autres. On a commencé à beaucoup en parler quand on s'est rendu compte que des universitaires de Paris VI, des cancérologues ou des élèves d'école maternelle pouvaient être touchés. En revanche, les risques psychosociaux peuvent potentiellement concerner tout le monde. Aussi bien les dirigeants économiques et politiques que les journalistes. Cela contribue à faire reculer le déni. ●●●

**LES STATISTIQUES PEUVENT ATTÉNUER LE DÉNI DE LA SITUATION. MAIS JE SUIS PUTÔT MODESTE QUANT AU DÉBOUCHÉ DES CHIFFRES**

(4) L'enquête Estev (Enquête santé, travail et vieillissement) étudie l'évolution de la santé avec l'âge, en milieu de travail. Entreprise à l'initiative de médecins du travail, elle est conduite par un réseau pluridisciplinaire comprenant également des épidémiologistes, des ergonomes et des gérontologues. Elle porte sur des cohortes de salariés masculins et féminins.

●●● **Lors de sa création, l'enquête Sumer a été assez critiquée par les milieux patronaux...**

Oui, l'enquête Sumer a été très mal reçue. Et cela a continué très longtemps. Certaines de ces critiques étaient marquées par des conflits d'intérêts. Elles émanaient d'ailleurs non pas tant de représentants de secteurs où les conditions de travail sont très dangereuses que de personnes liées à des secteurs vendant des produits qui, mal utilisés, pouvaient être dangereux.

Mais il n'y a jamais eu d'éléments de preuves avancés. Cette critique ne semble pas fondée. On peut dire la même chose de n'importe quelle enquête. Par exemple, quand l'Insee enquête sur ce que les gens pensent de leurs salaires, on pourrait prétendre que les enquêteurs ou les enquêtés trichent pour montrer que les gens sont mécontents et pousser dans le sens d'une augmentation des salaires dont ils bénéficieraient eux aussi. C'est une accusation gratuite. L'enquête Sumer ne ren-

Alors oui, le biais existe. Mais il n'est pas si évident de savoir dans quel sens il fait pencher la balance : les médecins du travail volontaires peuvent être ceux qui voient des conditions de travail très difficiles et qui ont envie de témoigner, mais également ceux qui ont une charge de travail raisonnable et qui donc, a priori, ne s'occupent pas forcément des cas les plus difficiles et ont plus de marges pour améliorer les choses. Néanmoins, les responsables de l'enquête ont, à juste titre, développé des procédures permettant de redresser un biais éventuel.

Enfin, il y a eu d'autres critiques plus détaillées sur les nomenclatures de risques utilisées, certains items mettant ensemble des produits d'une dangerosité inégale, par exemple.

Une grande partie de ces critiques de bonne foi ont été prises en compte. Aujourd'hui, il est globalement admis que l'enquête Sumer est une source sérieuse.

## ON PEUT AVOIR LES RISQUES VUS PAR LES TRAVAILLEURS, PAR LA DIRECTION OU PAR LES ÉPIDÉMIOLOGISTES. MAIS LE RISQUE SANS OBSERVATEUR, PAR DÉFINITION, N'EST PAS OBSERVÉ

D'un autre côté, il faut reconnaître que la qualité de la première enquête Sumer, réalisée au milieu des années 1980, n'était pas irréprochable. C'est normal : cette enquête avait été lancée de manière expérimentale, avec très peu de moyens financiers, en mobilisant des médecins du travail volontaires. Mais même si elle pouvait prêter le flanc à la critique, il n'en reste pas moins que, dès ses débuts, elle était très prometteuse.

Plusieurs choses lui étaient reprochées. La critique la plus extrême était de dire que les médecins chargés de collecter les informations avaient triché, qu'ils avaient voulu montrer qu'il y avait de nombreuses personnes en danger pour justifier l'existence d'une surveillance médicale spéciale, et donc leur propre poste. On les accusait d'avoir sciemment exagéré par corporatisme.

seigne pas sur les risques dans l'absolu, mais sur les risques vus par les médecins du travail. C'est une difficulté à laquelle on n'échappe pas. On peut avoir les risques vus par les travailleurs, les risques vus par la direction, vus par les épidémiologistes. Mais le risque sans observateur, par définition, n'est pas observé.

Une deuxième critique était de dire que l'échantillon est composé uniquement de médecins du travail volontaires, ce qui introduit un biais. Il peut y avoir un rapport entre le fait que des médecins du travail se portent volontaires et le fait que les risques soient plus ou moins répandus dans les entreprises dont ils ont la charge. Il est vrai que dans beaucoup de cas, la personne qui expertise la situation pour dire s'il y a un risque ou pas a une certaine marge d'interprétation.

**Comment expliquer qu'on dispose aujourd'hui en France d'un outil statistique de qualité alors que la problématique des conditions de travail n'a été que très rarement une préoccupation majeure ?**

Le thème a été d'actualité pendant une petite dizaine d'années, à la fin des années 1960 et au début des années 1970. Il était porté par un certain nombre d'acteurs : une frange sociale moderniste du patronat, des acteurs gouvernementaux (tel que Jacques Delors, alors conseiller social au cabinet de Jacques Chaban Delmas), le mouvement de Mai 68, le christianisme social, etc. Cette parenthèse a permis de lancer le système statistique.

Plus prosaïquement, un autre élément favorable est lié à la période de relative abondance de moyens pour l'Etat dans laquelle

nous étions. Même si l'intérêt politique pour les conditions de travail est vite retombé, les services statistiques du ministère du Travail ont continué à développer le thème car les budgets pour le faire existaient. C'étaient des conditions permissives.

Cela résulte donc d'un intérêt conjoncturel fortement lié à la situation de Mai 68, mais aussi à la nature particulière de l'Etat en France : un Etat assez fort, doté de moyens importants, qui a des connexions dans divers milieux et dont les différentes institutions ont une certaine autonomie et considèrent qu'elles ont le devoir et les moyens de prendre en charge les problèmes quand ils apparaissent.

Résultat : on se retrouve avec un système presque aussi perfectionné que le système danois ou suédois alors que, là-bas, le thème des conditions de travail est porté constamment par l'ensemble des acteurs sociaux.

**Qu'est-ce qui explique ce désintérêt pour les conditions de travail ?**

A partir du milieu des années 1970, cet intérêt a diminué face à l'apparition d'un niveau de chômage relativement élevé. L'attention s'est déplacée sur l'emploi. Le discours consistant à dire « à partir du moment où on a un travail, c'est déjà bien » s'est banalisé. Cela s'explique également par l'évolution des rapports de force internes au mouvement syndical et à la gauche. C'est-à-dire que le

thème des conditions de travail était principalement porté par la CFDT et la deuxième gauche. Pour la CFDT, c'était un moyen de se situer par rapport à la CGT, tandis que cela permettait au PSU et à une fraction du PS de se différencier par rapport au PC.

Les conditions de travail étaient perçues comme un thème porteur d'émancipation sociale. Il ne se réduisait pas à de simples problèmes de mal de dos, mais concernait la dignité de l'homme au travail, la liberté... Là encore, c'était une manière de se distinguer du projet plus classique du PC, centré sur l'appropriation des moyens de production. Mais quand le projet communiste s'est érodé, la stimulation de la concurrence a disparu avec lui. Contenir une montée trop importante du chômage est devenu la priorité, et la lutte s'est focalisée sur les fermetures d'entreprises, contre les licenciements, etc.

**C'est un peu comme s'il y avait un jeu de balancier entre la problématique du travail et celle de l'emploi, l'une chassant l'autre quand elle arrive sur le devant de la scène. Mais ce qui semble particulier dans la période actuelle, c'est que malgré la forte hausse du chômage, le débat sur les conditions de travail est toujours aussi présent...**

C'est peut-être lié à une sorte de défaitisme vis-à-vis de l'emploi : l'espoir de faire diminuer le chômage ayant baissé, on reste pré-occupé par les conditions de

travail. D'autant que l'on peut avoir l'impression d'avoir plus de prise sur cette problématique que sur celle de l'emploi.

Par ailleurs, de plus en plus de gens se rendent compte que, scientifiquement, l'opposition entre préoccupation pour l'emploi et préoccupation pour les conditions de travail n'a aucun sens. Au minimum, améliorer les conditions de travail ne va pas créer de chômage. Et l'on peut sérieusement se demander, à l'inverse, si la mauvaise qualité des conditions de travail n'est pas un élément de détérioration de la performance économique et de l'emploi. Usés, les gens deviennent moins employables, tandis que les postes de travail particulièrement pénibles ne trouvent pas preneur.

Ceci dit, si on est confronté à une récession profonde qui dure, il se peut que l'intérêt pour les risques psychosociaux que l'on observe actuellement faiblisse. J'espère qu'il n'en sera rien, car ce serait dommageable pour les travailleurs et aussi pour les entreprises, et même pour l'emploi. ♦

**Propos recueillis par  
Laurent Jeanneau**

**L'INTÉRÊT POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL A DIMINUÉ FACE À L'APPARITION D'UN NIVEAU DE CHÔMAGE RELATIVEMENT ÉLEVÉ. L'ATTENTION S'EST DÉPLACÉE SUR L'EMPLOI**



« Les Chantiers de l'Idies » est une publication éditée par l'Institut pour le développement de l'information économique et sociale (Idies), une association à but non lucratif (loi 1901), domiciliée au 28, rue du Sentier, 75002 Paris. Pour nous contacter : [contact@idies.org](mailto:contact@idies.org) Pour en savoir plus : [www.idies.org](http://www.idies.org)

Directeur de la publication : Philippe Frémeaux.

Réalisation : Laurent Jeanneau. Secrétariat de rédaction : Martine Dortée. Edité avec le soutien technique d'Alternatives Economiques.

Conception graphique : Christophe Durand (06 12 73 34 95).