

Itinéraires

Santé au travail

Contraintes

organisationnelles

Dossier du participant



Paris le 22 novembre 2016

Organisations du travail

Prévention

Itinéraire professionnel

Risques psycho-sociaux



Objectifs généraux

La période récente a été marquée par de nombreux changements organisationnels au sein des entreprises et la montée du sentiment d'insécurité économique des salariés, en France et en Europe. Les conditions de travail ont été fortement impactées. Ces changements peuvent avoir une incidence sur la santé physique et mentale des actifs, notamment en modifiant les conditions matérielles et organisationnelles qui déterminent la qualité et le sens donné au travail par les salariés.

Ce colloque est l'occasion de faire le point sur les principaux enjeux liés aux conditions de travail et à la qualité du travail. L'objectif est également d'interroger, dans ce contexte, les pratiques des entreprises en matière de prévention des risques professionnels et de contribuer au débat sur les politiques de prévention à conduire pour améliorer la qualité du travail.

Lors de cette journée, des chercheurs présenteront les résultats les plus récents sur le sujet à partir d'études quantitatives et qualitatives menées autour de l'enquête *Conditions de travail*.

L'enquête Conditions de travail

L'enquête *Conditions de travail 2013* est la seule enquête sur les conditions de travail de cette ampleur : portant sur l'ensemble des actifs occupés, elle permet des analyses fines par catégorie socioprofessionnelle et par secteur d'activité.

En effet, elle mesure les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les travailleurs, et non pas, pour les salariés, le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Les questions posées ne renvoient ni 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 : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

La reconduction, tous les 7 ans (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013) de cette enquête, permet de disposer de la profondeur temporelle nécessaire pour apprécier les évolutions récentes. Réalisée auprès de 34 000 actifs occupés, l'enquête Conditions de Travail 2013 a été réalisée en partenariat avec la DREES et la DGAFP.

Le questionnaire 2013 reprend l'essentiel des thèmes et questions abordés lors des enquêtes précédentes : l'organisation du temps de travail (durée, calendrier, horaires...), les contraintes physiques (nuisance, risque), prévention et accidents, l'organisation du travail (rythme, autonomie, ambiance, environnement informatique, évolution, changements), la santé...

Ce dispositif a été complété en 2013 pour approfondir certains sujets et aborder des problématiques nouvelles : un auto-questionnaire rempli par l'enquêté permet de mesurer l'exposition aux risques psychosociaux. Un ensemble de questions consacrées aux risques psychosociaux au travail (intensité du travail, exigences émotionnelles, conflits de valeur, autonomie au travail, rapports sociaux, sentiment d'insécurité de la situation de travail) a été introduit en 2013, en complément de celles sur la charge mentale

La taille de l'échantillon a été sensiblement augmentée (34 000 contre 18 000 en 2005), avec une surreprésentation (6 700 personnes) des agents des trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé. Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines et des comparaisons détaillées entre fonction publique et secteur privé.

Désormais, 4 départements d'Outremer (4 800 questionnaires en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion) sont couverts par l'enquête.

Depuis 2013 également, l'enquête conditions de travail comporte un volet « employeurs » où les responsables d'établissements sont interrogés sur les politiques managériales en matière de conditions, d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels. Le questionnaire du volet « employeur » de l'enquête est décliné en trois versions, secteur marchand et associatif, secteur hospitalier, reste de la fonction publique (État et collectivités locales). Les questions sur les risques professionnels physiques et psychosociaux et sur les mesures de prévention sont communes aux trois questionnaires.

Au total, près de 8 800 réponses exploitables ont été recueillies. Une partie des établissements interrogés sont les employeurs des salariés enquêtés, ce qui permet de confronter les points de vue des employeurs et des salariés.

PROGRAMME

Animation de la journée

Eve Caroli, Université Paris-Dauphine

Elsa Fayner, Journaliste indépendante

Café d'accueil

9h30 - 10h10

Séance d'introduction

Ouverture

Selma Mahfouz, directrice de la Dares (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Les conditions de travail en Europe, évolutions récentes

Agnès Parent-Thirion (Eurofound)

La 6^{ème} enquête européenne des *Conditions de travail* couvre 35 pays européens : les 28 États membres de l'Union Européenne, la Norvège, la Suisse, l'Albanie, la République de Macédoine, le Monténégro, la Serbie et la Turquie. Au total, près de 44 000 interviews de 45 minutes ont été conduites en 2015.

Les premiers résultats de l'enquête ont été analysés en prenant comme prisme la qualité du poste de travail, à partir de 7 indicateurs : l'environnement physique du travail, l'environnement social, l'intensité du travail – qui à la différence des autres indicateurs est un indicateur négatif-, l'utilisation des compétences et la discrétion au travail, les revenus du travail, les perspectives d'avenir du poste de travail, la qualité du temps de travail. Chaque indice est associé individuellement avec une expérience plus positive de la vie au travail, mesurée par le bien-être, la santé, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'engagement et la motivation, un travail soutenable, un travail rémunérateur. Cinq groupes de postes de travail similaires statistiquement par les combinaisons et niveaux de qualité des indices individuels sont construits : *High Flying* (« haut Vol »), *Smooth Running* (« fonctionnement stable »), *Active Manuel* (« travail manuel actif »), *Under Pressure* (« sous pression ») et *Poor Quality* (« pauvre qualité ») couvrent respectivement 22%, 25%, 22%, 13% et 19% des postes dans l'Union Européenne. Ces groupes sont présents dans tous les pays de l'Union Européenne dans des proportions différentes.

Cette approche démontre l'importance de la qualité du travail et de l'emploi pour une expérience de vie au travail positive, quantifie la part des emplois de moindre qualité en Europe (19%) et suggère des pistes pour améliorer dans chaque groupe la qualité du travail et de l'emploi. Au-delà du suivi, diverses combinaisons de politiques adressant chacune des dimensions de la qualité des emplois, complétée par des politiques et négociations dans les entreprises sont susceptibles d'améliorer la qualité des emplois et contribuer ainsi à la réalisation de l'article 151 du traité de l'Union Européenne. Ces actions gagneraient à être complétées par des politiques supportant les individus au cours de leur vie professionnelle. L'accompagnement des salariés lors des restructurations ainsi que la régulation de l'usage des nouvelles technologies continuent à être des sujets importants à aborder.

Les conditions de travail, dispositifs d'enquête et résultats

Amélie Mauroux (Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Entre 2005 et 2013, pour les salariés de France métropolitaine, les changements organisationnels ont repris et les contraintes de rythme de travail se sont accrues, après la relative stabilisation enregistrée entre 1998 et 2005. Cette intensification a été plus marquée dans la fonction publique que dans le secteur privé. D'ailleurs, le contrôle ou suivi informatisé du travail est la contrainte de rythme qui s'est le plus diffusée. Sur la même période, les marges de manœuvre tendent à se réduire pour toutes les catégories socioprofessionnelles, sauf pour les ouvriers non qualifiés. Les salariés signalent des possibilités de coopération plus importantes avec leurs collègues ou leur hiérarchie, ce qui est susceptible d'atténuer les effets de l'intensification. Néanmoins les tensions sont plus fréquentes avec les collègues ou les clients et usagers. De même, les salariés sont plus nombreux à vivre au travail des situations exigeantes sur le plan émotionnel (être en contact avec des personnes en situation de détresse, devoir calmer des gens).

10h10 - 11h30 **Session 1 : Changements organisationnels, précarité et santé**

Changements organisationnels et facteurs psychosociaux de risque

Maylis Telle-Lamberton (ORS-IDF)

Les premiers résultats de l'enquête *Conditions de travail 2013* montrent une reprise de l'intensification du travail chez les salariés liée notamment au rythme accru des changements organisationnels (Algava et al, 2014). L'exposé propose quelques éléments d'éclairage sur les associations entre changements organisationnels, vécu psychosocial et santé dans les secteurs marchand et hospitalier. Les effets modérateurs ou aggravants de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social au sens du modèle de Karasek et Theorell (1990) sont également abordés.

Dans les deux secteurs hospitalier et marchand, les salariés qui déclarent des changements d'organisation du travail ou d'équipe de direction ayant affecté leur environnement de travail sont plus débordés/envahis, subissent plus de violences psychologiques, de tensions et de conflits de valeurs. Ils ressentent également une reconnaissance, un sens du travail et un bien-être moindres. De telles associations ne sont pas observées après les changements dans les techniques utilisées. Les résultats sont plus nuancés suite à des changements de poste ou à des restructurations.

Les éléments modérateurs ou aggravant diffèrent selon le secteur. A titre illustratif, dans le secteur hospitalier le soutien social des collègues modère en partie les effets délétères des changements d'organisation du travail contrairement à celui des supérieurs. L'inverse est observé pour le secteur marchand.

Ces résultats, cohérents avec la littérature internationale, gagneront à être interprétés à la lumière des analyses qualitatives présentées au cours de la journée.

Les conditions de travail à l'épreuve des changements organisationnels dans le secteur hospitalier

Mihaï Dinu Gheorghiu (Cnam-Lirsa, CEET)

Ces dernières années, l'hôpital a été au cœur d'un mouvement de réformes accéléré (Nouvelle gouvernance, T2A, loi HPST...) afin de maîtriser les dépenses et d'adapter les établissements aux évolutions de la demande de soins (vieillesse...). Quels sont les effets de ces réformes sur les conditions de travail des personnels hospitaliers ? Dans le cadre d'une post-enquête, 39 professionnels

de santé sélectionnés parmi les répondants à *Conditions de travail 2013*, ont été interrogés sur les changements organisationnels et leurs principaux effets lors d'entretiens sociologiques.

Les résultats de cette recherche indiquent que les changements organisationnels se déclinent en fonction des types d'établissements, des services et de leur environnement. Ils conduisent à une remise en cause des rapports entre les groupes professionnels et à de nouveaux clivages au sein des équipes de soin (entre stables et instables, jeunes et vieux, avec la hiérarchie). Le vécu d'alourdissement des charges de travail et de la pression est justifié par l'augmentation de l'activité avec des effectifs réduits, par la circulation plus rapide des patients, par la conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle, etc. Ces évolutions fragilisent les équipes de travail et leur fonctionnement ainsi que l'identité et les valeurs professionnelles. Au total, si l'attachement au métier reste central chez les soignants, les questions de la non-reconnaissance, des risques psychosociaux et des risques de violence conduisent aussi à une dissociation avec l'organisation et à un détachement de l'hôpital.

Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail

Elisabeth Algava (SIES, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)

La dégradation de la situation économique augmente le chômage mais accroît également l'insécurité ressentie par les personnes en emploi. Elles peuvent se sentir menacées même quand leur contrat de travail, à durée indéterminée par exemple, est réputé stable. Or, cette insécurité a un effet néfaste sur la santé et peut entraîner une dégradation de l'état de santé mentale, du fait de l'anxiété associée. La santé peut aussi pâtir de modifications dans la façon de travailler : l'insécurité de l'emploi pourrait amener les personnes à renoncer parfois à exercer leurs droits, concernant notamment les arrêts pour maladie ou les congés, ou bien à prendre un peu plus de risques dans leur travail, par crainte de dégrader leur situation dans l'établissement.

D'après l'enquête *Conditions de Travail 2013*, 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 dépasser les horaires normaux sans compensation ou à ne pas prendre tous leurs congés. Ils disposent moins souvent de consignes de sécurité, les respectent moins systématiquement quand ils en ont, et sont plus touchés par les accidents du travail. Ils peuvent moins facilement s'exprimer en cas de désaccord avec leur supérieur.

11h30 - 12h30 Session 2 : Quels déterminants de la qualité du travail ?

Sens et finalités du travail

Benjamin Saccomano (Certop, Céreq)

Cette intervention présente le volet sociologique d'une recherche interdisciplinaire menée par des chercheurs en économie, psychologie clinique, sciences de gestion et sociologie à propos de la construction du sens du travail et de ses implications sur le vécu des situations professionnelles. Quels éclairages la sociologie peut-elle nous apporter sur la compréhension du sens du travail et les ressorts et leviers de résistance face à des situations de risques psycho-sociaux ? Cette recherche s'appuie sur des données qualitatives recueillies à cet effet auprès de personnes sélectionnées parmi les répondants à *Conditions de travail 2013* à partir d'une classification des conditions de travail des salariés (hors intérim et salariés des particuliers), en fonction de leur secteur d'activité, de leur état de santé général et de leurs conditions de travail. Après une rapide présentation du mode d'analyse, la communication se concentrera sur les interactions entre les parcours sociaux, les conditions organisationnelles et le sens du travail. Plusieurs cas seront exposés, révélateurs d'un sens tour à tour salvateur par la rupture qu'il marque dans les parcours ; risqué par le surinvestissement de soi qu'il engendre ; menacé en raison de dysfonctionnements organisationnels. En conclusion, la discussion aboutit sur l'intérêt d'interroger les facteurs de sens pour les salariés et ceux valorisés par les organisations.

Les salariés du secteur associatif : des conditions de travail à la satisfaction au travail

Olivier Brolis (Clerse, Université de Louvain) et Francois-Xavier Devetter (Clerse, Télécom Lille)

Fortement croissant depuis les années 1980, le secteur associatif est devenu un pôle important de l'emploi en France où il rassemble plus de 11% des salariés. Cette recherche s'appuie sur les données issues de l'enquête *Conditions de travail 2013* ainsi que sur des entretiens semi-directifs pour analyser la situation des emplois associatifs et des situations de travail en termes d'organisation du travail et d'évaluation ou de perception du travail par les salariés. La littérature émet en effet souvent l'hypothèse que, d'une part, le travail a un sens particulier pour ces salariés et leur procure une satisfaction (intrinsèque) et, d'autre part, ce secteur attire des travailleurs particuliers socialement motivés, en adéquation avec les valeurs de l'organisation, prêts à sacrifier une partie de leur rémunération. Les résultats de cette recherche indiquent que, présentes sur des secteurs particuliers (action sociale, santé, sport, culture et loisir), les associations offrent des emplois marqués par des conditions de travail souvent spécifiques. Plus encore, la « satisfaction au travail » semble influencée de manière sensible à la fois par le statut de l'employeur et par le secteur d'activité. Les motivations et les trajectoires des salariés du monde associatif se distinguent enfin de celles de leurs collègues des secteurs public et privé à but lucratif.

12h30 - 14h00 **Pause déjeuner**

14h00 - 15h00 **Session 3 : Absentéisme et présentéisme, le rôle des conditions de travail**

Le présentéisme au travail : mesures et déterminants

Sylvie Hamon-Cholet (CNAM-CEET) et Joseph Lanfranchi (Lemma, Université Panthéon-Assas, CEET)

Le présentéisme est un phénomène émergent dans la littérature scientifique du fait de ses liens probables avec la santé des travailleurs et leur productivité. Il se définit comme étant « le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, persiste à se présenter au travail » (Gosselin et Lauzier, 2011).

L'enquête Conditions de Travail 2013 est la première enquête française qui propose une mesure de ce phénomène et évalue à la fois son étendue et ses déterminants. Ainsi, 44% des salariés ont déclaré qu'il leur était arrivé d'aller travailler tout en pensant qu'ils auraient dû rester chez eux en raison de leur état de santé au cours des douze derniers mois.

Les salariés du secteur public et les femmes sont plus nombreux que les salariés du secteur privé et les hommes à aller travailler même s'ils sont malades. Le présentéisme diminue avec l'âge mais augmente avec l'ancienneté.

Il ressort de cette recherche que, si les caractéristiques socio-démographiques sont déterminantes, les caractéristiques organisationnelles du travail le sont également. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés exerçant des fonctions d'encadrement, ayant des horaires atypiques ou déclarant ne pas avoir assez de temps pour faire leur travail sont plus enclins au présentéisme. Au contraire, le présentéisme est moins fréquent chez les salariés autonomes dans leur travail et bénéficiant de bons rapports sociaux au travail (aide pour faire son travail, absence de désaccord avec les supérieurs et les collègues).

Enfin, les salariés qui craignent pour leur emploi ou qui auraient des difficultés à retrouver un emploi similaire se rendent plus souvent au travail, tout en pensant qu'ils auraient dû rester chez eux en raison de leur état de santé.

Absences pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

Olivier Filatriau (DGAFFP)

La question des absences pour raison de santé, en particulier dans la fonction publique, est souvent au cœur du débat public, dans un contexte de demande politique et sociale importante de données objectivées sur ce sujet. L'enquête *Conditions de travail 2013* permet d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Environ un agent sur trois de la fonction publique a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 28 % des salariés du secteur privé. Pour sept salariés sur dix absents au moins une fois, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, il ne s'agit que d'un seul arrêt maladie dans l'année. Les agents de la fonction publique, en particulier ceux de l'État, s'arrêtent moins longtemps que les salariés du privé. Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes alors que les plus âgés ont une probabilité d'arrêt plus faible mais des durées d'absence plus longues.

Les absences pour raisons de santé sont étudiées selon les conditions de travail des salariés, appréhendées à travers neuf dimensions. Il en ressort en particulier que les agents de la fonction publique hospitalière, pourtant fortement exposés à des conditions de travail difficiles ne sont pas plus souvent absents. Les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus fortes.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année est plus élevée dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale. D'autre part, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente significativement la probabilité de s'absenter.

15h00 - 16h30 **Session 4 : La prévention des risques professionnels**

Les mesures de prévention mise en œuvre par les employeurs

Selma Amira (Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Près de 60 % des employeurs publics et privés ont pris des mesures de prévention des risques professionnels en 2013. Ces mesures n'ont pas toujours fait suite à une démarche formalisée d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de leurs salariés puisque seuls 46 % des employeurs ont élaboré ou mis à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant obligatoire pour toutes les entreprises depuis 2001. Globalement, les politiques de prévention des risques professionnels ont été moins actives dans la fonction publique et dans les petits et moyens établissements du secteur marchand et associatif. Les grands établissements du secteur marchand ont plus souvent mis à disposition des équipements de prévention, formé à la sécurité du personnel, modifié l'organisation du travail en vue de prévenir les risques. Ils ont notamment plus recouru à la substitution d'un produit dangereux par un autre moins dangereux en cas de risque chimique. Ils ont recouru aussi davantage aux certifications sur la santé-sécurité au travail et ont souvent fait appel à des experts externes en santé-sécurité, tout comme les établissements hospitaliers du public ou du privé.

Concernant les risques psychosociaux, 24 % des établissements ont pris des mesures de prévention à dimension collective, et 22 % des mesures d'ordre individuel. Dans les établissements du secteur marchand, le télétravail a été plus répandu quand l'employeur jugeait ses salariés exposés à des risques psychosociaux.

Une vision commune des risques professionnels entre employeurs et salariés est un prérequis pour pouvoir les traiter efficacement. En confrontant dans le fichier couplé de *Conditions de travail 2013* les déclarations des salariés et de leurs employeurs sur plusieurs risques physiques ou psychosociaux, on note que, toutes choses égales par ailleurs, les établissements ayant mis en œuvre au moins trois politiques de prévention active déclarent moins souvent qu'aucun de leurs salariés n'est exposé alors que, par ailleurs, au moins un de leurs salariés a déclaré être soumis à ce risque.

La prévention des risques psychosociaux en milieu hospitalier

Emmanuel Abord de Chatillon (Université Grenoble Alpes, Cerag)

Cette recherche vise à comprendre comment les démarches de prévention se déploient dans l'univers hospitalier. Pour cela, une analyse préalable de la base conditions de travail a permis de sélectionner des établissements publics et privés comparables. Ceux-ci ont ensuite été étudiés de manière à comprendre comment ces démarches se déploient. Plus d'une centaine de personnes ont été rencontrées. Les résultats obtenus montrent que ces établissements instrumentent d'une manière très homogènes les démarches de prévention qui paraissent bien souvent dé-asservies des pratiques globale de gestion et de soins. Ces démarches, très fortement institutionnalisées sont également observées à travers la base et montrent l'importance des effets de taille sur le développement et l'insertion des pratiques dans l'activité réelle des personnels soignants.

La participation des salariés aux changements organisationnels : un outil de prévention des risques pour la santé

Thomas Coutrot (Dares, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

L'insécurité socio-économique est l'un des principaux facteurs psychosociaux de risque pour la santé au travail. Il est établi que tomber au chômage dégrade la santé, mais aussi que la crainte de perdre son emploi ou de connaître une dégradation de ses conditions de travail est susceptible d'avoir des effets similaires. Cette contribution étudie en premier lieu l'impact de l'insécurité, générée notamment par d'intenses changements organisationnels, sur le bien-être psychologique des salariés.

Dans un second temps, une modélisation économétrique de type Logit permet de mettre en évidence certains mécanismes qui modèrent l'effet potentiellement néfaste de l'insécurité générée par les changements. Il apparaît en particulier que l'information, la consultation et la prise en compte des suggestions des salariés à l'occasion des changements sont des facteurs de protection de leur santé mentale : accorder aux salariés un pouvoir d'agir sur les changements organisationnels est une politique de prévention efficace.

16h30 - 17h00 **Conclusion**

Synthèse des échanges et conclusion

Dominique Giorgi, président du COCT

Bibliographie des travaux réalisés à partir de l'enquête Conditions de travail 2013

Algava, E., [Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?](#), Dares Analyses n° 046, septembre 2016.

Algava, E. Vinck L., [Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail](#), Synthèse.Stat' n°21, juillet 2016.

Algava, E. Vinck L., [Les rapports sociaux au travail](#), Synthèse.Stat' n°20, juin 2016.

Pignoni, M. T., [La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique](#), Dares Analyses n°025, mai 2016.

Amira, S., [La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés](#), Dares Analyses n°013, mars 2016.

Davie, E., [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, Faits et chiffres, édition 2015, DGAFP, décembre 2015.

Algava, E., [Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail](#), Dares Analyses n° 092, décembre 2015.

Algava, E. Vinck L., [Autonomie dans le travail](#), Synthèse.Stat' n°16, octobre 2015.

Coutrot, T., [Risques psychosociaux et situation économique des entreprises](#), Dares Analyses n°044, septembre 2015.

Algava, E. Vinck L., [Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication](#), Synthèse.Stat' n°14, juin 2015.

Algava, E. Vinck L., [L'organisation du temps de travail](#), Synthèse.Stat' n°12, juin 2015.

Loquet, J., Ricroch, L., [Les conditions de travail dans les établissements de santé](#), Le panorama des établissements de santé - édition 2014, Drees, Collection Études et statistiques, mars 2014, pp 12-30.

Algava, E. Vinck L., [Contraintes physiques, prévention des risques et accidents du travail](#), Synthèse.Stat' n°10, mars 2015.

Coutrot, T., Davie, E., [Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique](#), Dares Analyses n°102, décembre 2014.

Davie, E., [Les risques psychosociaux dans la fonction publique](#), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2014, DGAFP, décembre 2014.

Algava, E., [Le Travail de nuit en 2012, Essentiellement dans le tertiaire](#), Dares Analyses n° 062, août 2014.

Algava, E., Davie, E., Loquet J., Vinck L., [Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés](#), Dares Analyses n°049, Juillet 2014.

Les appels à projets autour de l'enquête Conditions de travail 2013

Le malaise au travail comme expression des conflits sur le sens et les finalités du travail (CERTOP – Université Toulouse Jean Jaurès).

Les salariés du secteur associatif : des conditions de travail et des relations de service spécifiques ? (CLERSE – UMR 8019 CNRS - Université Lille 1).

Organisation(s) du travail, facteurs psychosociaux et secteurs d'activité. Enseignements de l'enquête nationale Conditions de travail et spécificité franciliennes (ORS- Île-de-France).

Action managériale et influence du statut (public/privé) sur les conditions de travail et les risques psychosociaux dans le secteur hospitalier (CERAG UMR 5820 – CNRS - UPMF).

Les conditions de travail à l'épreuve des changements organisationnels dans le secteur hospitalier (Centre d'étude de l'emploi et du travail).



DARES
direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

