



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Dares

• **Déchiffrer** le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

30
ans
Dares

Mardi 12 décembre Paris

La mesure des RPS

Thomas Coutrot

Le rapport « Nasse Légeron » (2008)

« Rapport sur la détermination, la mesure
et le suivi des risques psychosociaux au
travail »

remis à Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des
Relations sociales et de la Solidarité

Nous proposons que la toute première des actions à
entreprendre soit la construction d'un « **indicateur global** » du
stress, (...) rapprochant deux mesures simultanées : d'une part,
la mesure au sens médical du terme de la **situation psychique**
des personnes concernées et, d'autre part, la mesure de
l'exposition aux dangers et les **risques encourus**, tels que
ressentis par ces personnes dans leur environnement social de
travail.

Nous recommandons que cette enquête soit placée sous la
responsabilité d'ensemble de l'Insee, coordinateur de la
statistique publique, en charge d'en garantir la fiabilité
technique et la fiabilité sociale.

Le rapport « Gollac » (2011)

« Mesurer les facteurs psychosociaux
de risque au travail pour les
maîtriser »

Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des
risques psychosociaux au travail, faisant suite à
la demande du Ministre du travail, de l'emploi
et de la santé

« C'est pourquoi le Collège estime nécessaire une
investigation spécifique, coordonnée avec le système
actuel de façon à augmenter la fréquence des
informations disponibles. »

« Le Collège estime qu'actuellement seule la Dares, avec
le concours de la Drees, dispose des compétences pour
piloter, avec l'appui de l'Insee, du service statistique de la
DGAFP, du monde de la recherche et des organismes de
veille sanitaire, les opérations qu'il juge nécessaires ».

La « grille Gollac »

LES 6 CATÉGORIES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 Intensité et temps de travail

Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...



2 Exigences émotionnelles

Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...



3 Manque d'autonomie

Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...



4 Rapports sociaux au travail dégradés

Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, déficit de reconnaissance...



5 Conflits de valeurs

Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...



6 Insécurité de la situation de travail

Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...



La nouvelle génération des enquêtes Conditions de travail

- Tous les trois ans (2013 - 2016 - 2019... 2024)
- Interrogation en panel
- Conservation des questions « historiques »
- Introduction de questions RPS
 - Événements de santé, vie privée
 - Harcèlement, agressions, discriminations
 - Exposition aux facteurs de RPS
- Couplage avec une enquête auprès des employeurs

La nouvelle génération des enquêtes Conditions de travail

Questions sensibles: un autoquestionnaire sous casque

AVQAA1

Nous allons aborder maintenant des questions plus sensibles.

C'est pourquoi ces questions vous sont posées directement par casque.

Je ne pourrai à aucun moment consulter les réponses que vous aurez données.

Ces informations resteront confidentielles.

Elles serviront à mieux comprendre vos conditions de travail.

Il est très important que vous puissiez répondre en toute sincérité.

[Pour continuer, appuyer sur la touche 9.](#)

Et au cours des trois dernières années, l'un de ces événements vous a-t-il marqué ?

Prog : l'intitulé de la question est maintenu à l'écran pour les modalités 2 à 4) mais pas en gras.

Il est lu pour les items 1 et 3

RP4a Un handicap (suite à un accident ou un problème de santé) ou une maladie grave

- 1. Oui
- 2. Non
- NSP
- REFUS

appuyer sur la touche 1
appuyer sur la touche 2

RP4b De graves problèmes de santé de l'un de vos proches ou le décès d'un proche (père, mère, autre)

- 1. Oui
- 2. Non
- NSP
- REFUS

appuyer sur la touche 1
appuyer sur la touche 2

RP4c Vous avez été fortement affecté(e) par des conflits familiaux vous concernant ou concernant vos proches

- 1. Oui
- 2. Non
- NSP
- REFUS

appuyer sur la touche 1
appuyer sur la touche 2

RP4d Vous avez subi de mauvais traitements physiques, psychologiques

- 1. Oui
- 2. Non
- NSP
- REFUS

appuyer sur la touche 1
appuyer sur la touche 2

RP6 **Au cours des douze derniers mois, avez-vous pensé à vous suicider ?**

1. Oui
2. Non

REFUS

Était-ce ...

RP7a **a) pour des raisons professionnelles**

1. Oui
 2. Non
- NSP
REFUS

RP7b **b) pour des raisons sentimentales**

1. Oui
 2. Non
- NSP
REFUS

... et sur la vie professionnelle

Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la façon suivante

- RPB1G** **g) Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé**
1. Oui,
 2. Non,
NSP
REFUS
- RPb1H** **h) Vous dit des choses obscènes ou dégradantes**
1. Oui,
 2. Non,
NSP
- RPb1i** **i) Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante**
1. Oui,
 2. Non,
NSP
REFUS

... et sur la vie professionnelle

- RPA2h h) Je dois faire des choses que je désapprouve
1. Toujours
 2. Souvent
 3. Parfois
 4. Jamais
- NSP
REFUS
-
- RP22i i) Je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier
la qualité
1. Toujours
 2. Souvent
 3. Parfois
 4. Jamais
- NSP
REFUS
-
- RP22j j) Je dois faire des choses inutiles ou dégradantes
1. Toujours
 2. Souvent
 3. Parfois
 4. Jamais
- NSP
REFUS

Absentéisme, présentéisme et RPS

DARES
 analyses

août 2020
N° 024



DARES
 Direction de l'Information des Statistiques
 du Travail et de l'Emploi

Quel lien entre les conditions de travail
 et le présentéisme des salariés en cas de maladie ?

Ceren INAN (Dares).

Tableau 2
 Nombre moyen de jour de maladie, d'absence et de présentéisme par an
 selon le type d'exposition aux risques professionnels

	Nombre moyen de jours de			% des jours de présence
	Maladie	Absence	Présence	
Intensité du travail				
Travail normé.....	14	9	5	33%
Pression temporelle.....	12	8	4	33%
Non exposé.....	9	7	2	18%
Temps de travail				
Long et envahissant.....	11	7	4	33%
Décaté et atypique.....	12	9	3	22%
Non exposé.....	11	8	3	26%
Exigences émotionnelles				
Empathique.....	15	10	5	33%
Impassible.....	23	16	7	30%
Travail au téléphone.....	7	5	2	27%
Non exposé.....	10	8	2	23%
Autonomie				
Monotone.....	13	10	3	22%
Subordonné.....	17	11	6	34%
Non exposé.....	9	7	2	25%
Rapports sociaux - hiérarchie				
Conflictuel.....	21	14	7	34%
Indifférence.....	12	8	3	29%
Non exposé.....	7	6	1	19%
Rapports sociaux - collègues				
Isolé.....	21	15	6	28%
Désaccordé.....	13	9	4	31%
Non exposé.....	9	7	2	26%
Violences				
Physiques ou sexuelles.....	25	18	7	29%
Comportements hostiles.....	16	11	5	32%
Non exposé.....	9	7	2	23%
Conflits de valeurs				
Conflits éthiques.....	24	17	7	31%
Qualité empêchée.....	12	8	4	32%
Non exposé.....	9	7	2	22%
Insécurité de la situation de travail				
Insécurité de l'emploi.....	21	14	7	35%
Changements organisationnels.....	11	8	3	27%
Non exposé.....	9	7	2	24%
Contraintes physiques				
Exposé.....	15	11	4	27%
Non exposé.....	8	6	2	28%
Ensemble.....	11	8	3	27%

L'émergence du sens du travail

« Le Collège recommande donc aux services producteurs de procéder à une veille scientifique permanente, de façon à faire évoluer le système de suivi en fonction de l'évolution des connaissances.»

Rapport « Gollac »

Chez les économistes

- Nikolova M., Cnossen F. (2020), "What makes work meaningful and why economists should care about it", *Labour Economics*, 65, 101847.
- Bruyère M., Lizé L. (2020), « Impact des contextes économique et organisationnel des entreprises sur le sens du travail chez les salariés », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 75/2, pp.225-248.

Chez les sociologues

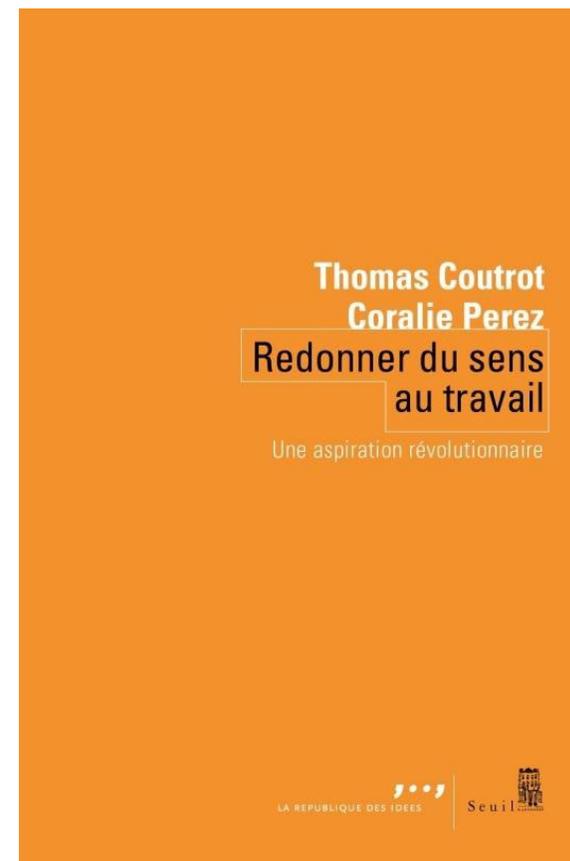
- Yeoman R., Bailey C., Madden A., Thompson M. (2019), *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, Oxford University Press

Chez les psychologues

- Clot Y. (2004), « Travail et sens du travail », in Pierre Falzon, *Ergonomie*, Paris, PUF, p. 317-331.
- Steger M., Dik B.J., Duffy R.D. (2012), "Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI)", *Journal of Career Assessment*, 20(3), July, pp.322-337.
- Arnoux-Nicolas, C. (2019), *Donner un sens au travail: Pratiques et outils pour l'entreprise*, Dunod.

Chez les gestionnaires

- Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A. (2010), "On the meaning of work: A theoretical integration and review", *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91–127
- Lips-Wiersma M., Wright S. (2012), "Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)", *Group & Organization Management*, 37(5), pp. 655–685



Sens du travail / sens de l'emploi

- Travail = activité visant à la transformation du monde
- Emploi = cadre institutionnel de l'activité de travail
- (Sens = salaire, carrière, soutien, sécurité, conciliation, ...)

Le travail comme activité transformatrice

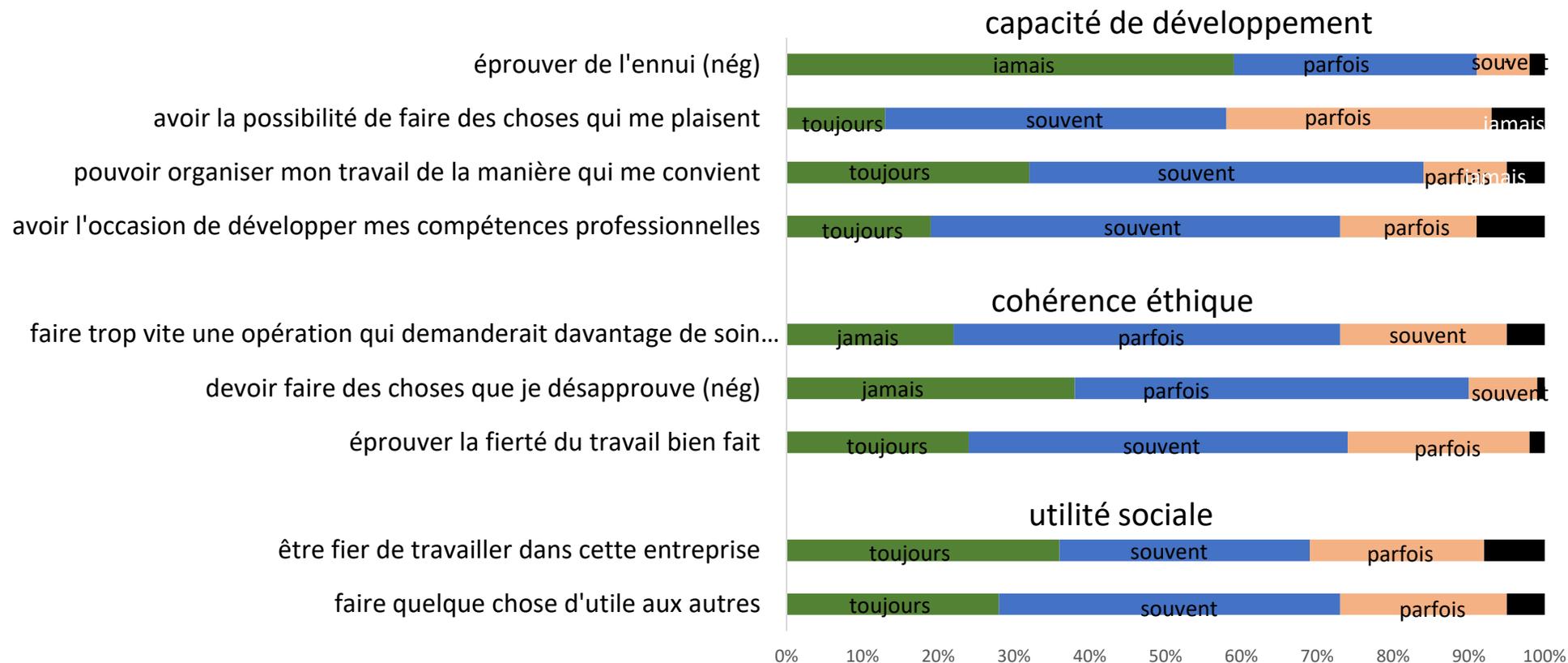
- Activité de **tra**nsformation du monde (**travail** / **travel**)
- Ecart travail prescrit / travail réel (tâche / activité)
- « Résistance du réel »  mobilisation du « travail vivant »
- Organisation du travail  déploiement / étouffement du travail vivant ?

Le travail comme activité transformatrice

3 dimensions de la transformation et donc du sens:

- Transformation du monde matériel : utilité sociale ?
- Transformation du monde social : cohérence éthique ?
- Transformation du monde intérieur: capacité de développement ?

Mesurer le sens du travail

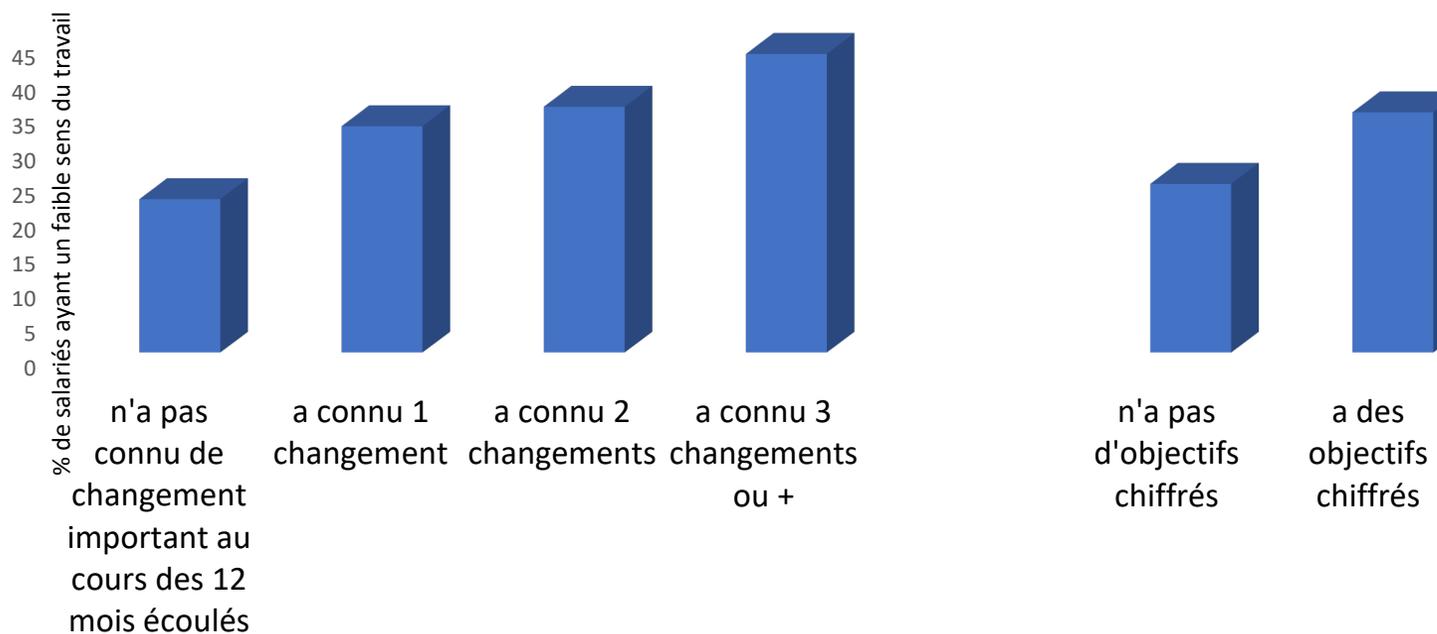


Source: enquête CT-RPS 2016, salariés tous secteurs (hors intérimaires)

Décrire sa répartition

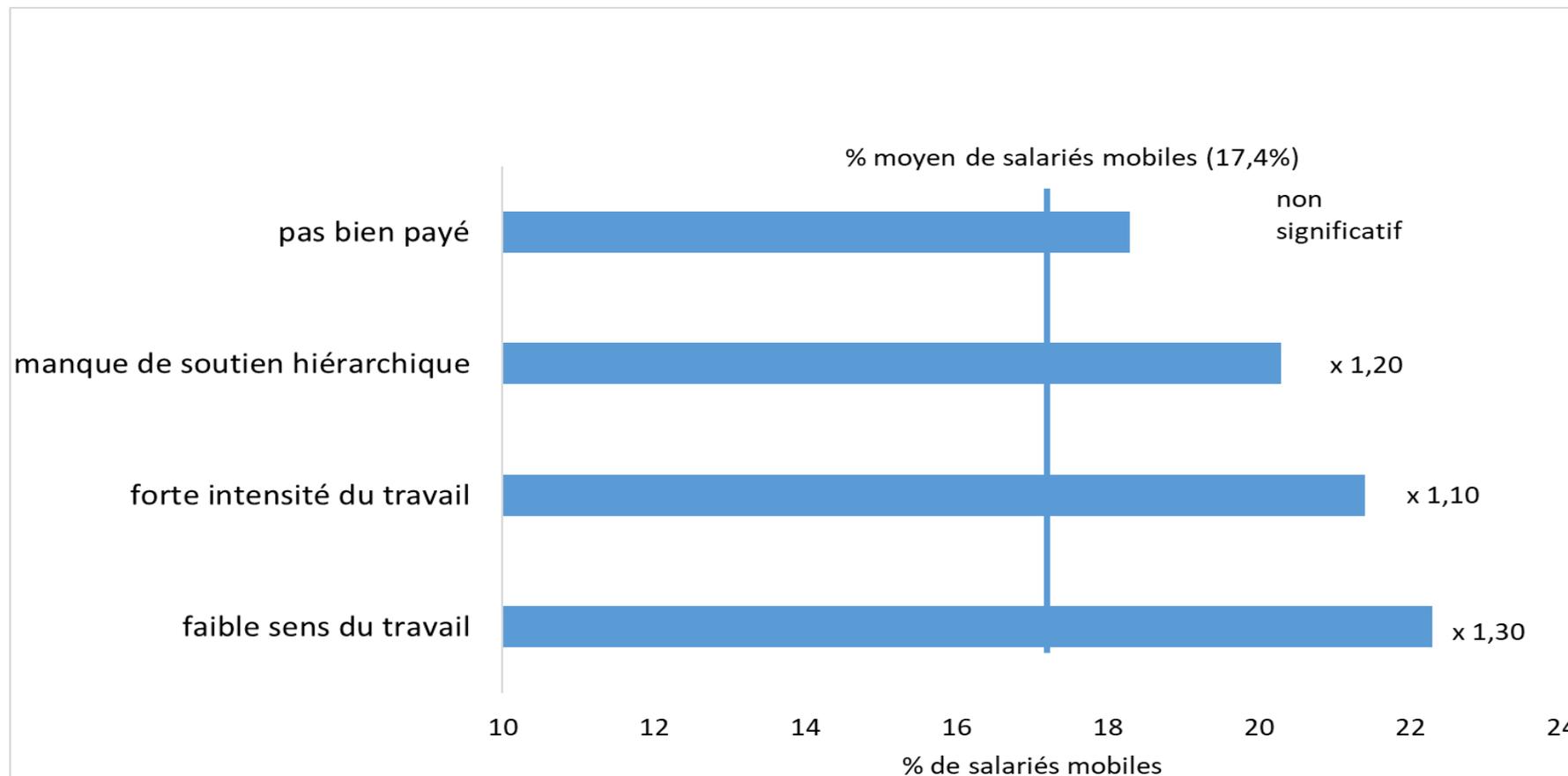
variable	Sens du travail	Utilité sociale	Cohérence éthique	Développement
<i>Caractéristiques du salarié et du poste</i>				
femme	ns	ns	ns	ns
ouvrier	--	--	ns	--
peu diplômés (< bac)	++	++	++	ns
TPE	++	++	++	++
Fonctionnaire	++	++	-	++
Contact avec le public	++	++	--	++
Métiers du soin	+	++	--	+
<i>Caractéristiques de l'organisation (« management par les chiffres »)</i>				
Sous-traitance	--	--	=	-
Objectifs chiffrés	--	--	--	=
Changements organisationnels permanents	--	--	--	--

Expliquer la perte de sens



Source: enquête CT-RPS 2016, Dares-Insee, salariés tous secteurs (N=19 685).

Évaluer son impact



Enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016; champ: salarié.es hors CDD et intérim. Lecture: 22,2% des salarié.es ayant un faible sens du travail en 2013 (1er quintile) ont changé d'emploi entre 2013 et 2016. La probabilité de changer d'emploi est multipliée par 1,30 pour les

Évaluer son impact

