

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**



FORMES D'ORGANISATION ET SANTE AU TRAVAIL EN ENTREPRISE

*Configurations d'organisation du travail
et risques professionnels en entreprise (2005-2011)*

Thomas Amossé (coord. ; CEE), **Loup Wolff** (CEE)

Damien Cartron (CMH), Laura Castell (Ensaé - Insee),
Sylvie Célérier (Université d'Evry, CEE), Valérie Zara-Meylan (CEE)

Plan de la présentation

1. Questions : organisation du travail, lien avec les risques professionnels
2. Une typologie de formes d'organisation
3. Profils d'établissements associés
4. Lien avec les risques professionnels (AT/MP)
5. Evolutions couplées entre 2005 et 2011

L'analyse des formes d'organisation du travail

- De très **nombreux travaux** consacrés aux organisations du travail (sociologie du travail ou des organisations, économie industrielle, sciences de gestion, ergonomie, *etc.*).
- Une approche le plus souvent soit **théorique** (du taylorisme à la *lean production*), soit **monographique centrée sur des dispositifs ou méthodes** d'organisation (le juste à temps, les cercles qualité, les progiciels de gestion intégrée, *etc.*).
- Des **généralisations délicates** en raison de dispositifs ou méthodes qui :
 - Évoluent très rapidement (de plus en plus ?) et s'hybrident pour répondre au contexte productif ;
 - Sont très inégalement adoptés (selon les secteurs, la taille et la composition de la main d'œuvre des établissements) ;
 - Ne font pas nécessairement « système » (prescrit versus réel ; catégories différentes de main d'œuvre).

Quel repérage statistique ?

- La majorité des travaux statistiques qui tentent d'identifier des **configurations d'organisation du travail** (et non un dispositif ou une méthode donnés) reposent sur des **enquêtes réalisées auprès de salariés** (Askenazy, Caroli, 2003 ; Valeyre, 2006 et 2012), ce qui présente certaines limites :
 - Des formes d'organisation restreintes) l'environnement proche du répondant ;
 - Une absence de visibilité au niveau de l'établissement ;
 - Des biais potentiels de circularité dans les réponses dès lors que l'on souhaite relier les formes d'organisation du travail aux situations de travail vécues par les salariés ou aux risques professionnels.
- **L'intérêt d'une enquête couplée** comme *Reponse 2004-2005 et 2010-2011* pour mettre en regard et vérifier la cohérence des réponses des directions et des salariés :
 - Représentants des directions : qualification des dispositifs organisationnels mis en place (implicitement pour la catégorie majoritaire) ;
 - Salariés : perception des conditions de travail, satisfaction au travail, risque perçu pour la santé.

Liens entre formes d'organisation et risques professionnels

- Des formes d'organisation du travail qui ne sont **pas neutres** du point de vue de la **santé au travail** et de la survenue des **risques professionnels** (Valeyre, 2006) :
 - Organisations exposant plus ou moins (par la pression du contrôle, l'absence d'autonomie, *etc.*) à la survenue d'accidents du travail (AT) ;
 - Organisations de « forte intensité » (avec ou sans automatisation) et troubles musculo-squeletiques (TMS) ;
 - Organisations permettant que se développent, par le type d'encadrement managérial notamment, des risques psycho-sociaux (RPS).
- Ici, une attention portée aux **AT et TMS déclarés** par l'utilisation des fichiers de la Cnam-TS entre 2004 et 2012.

Plan de la présentation

1. Questions : organisation du travail, lien avec les risques professionnels
2. Une typologie de formes d'organisation
3. Profils d'établissements associés
4. Lien avec les risques professionnels (AT/MP)
5. Evolutions couplées entre 2005 et 2011

Variables d'organisation retenues

- Programme d'analyse et sélection de variables inspirées de Dayan *et al.*, 2008 :
 - **Autonomie** dans la définition du travail, dans le règlement des incidents ;
 - Permanence et type de **contrôle** du travail ;
 - **Rotation** de poste ;
 - **Equipes** autonomes de production, **groupes** projet , **groupes** qualité ;
 - **Juste-à-temps** fournisseur ou client, raccourcissement de ligne hiérarchique, démarche **qualité totale** ;
 - **Automatisation** et **informatisation** de la production, progiciel de gestion intégrée ;
 - Réunions régulières avec le personnel, dispositif pour encourager la **participation** des salariés.
- Mais constat d'une **forte hétérogénéité** des niveaux dans les réponses données selon la catégorie majoritaire de la main d'œuvre dans l'établissement.

Une hétérogénéité forte des pratiques

Description du travail des salariés par le dirigeant	Ensemble	Etablissements à dominante		
		Cadre ou intermédiaire	Employée	Ouvrière
Le travail... est plutôt défini par				
La fixation d'objectifs globaux	35,4%	59,5%	31,8%	22,3%
Une description de tâches précises à exécuter	64,6%	40,5%	68,2%	77,7%
Le contrôle du travail s'exerce-t-il de façon				
Permanente	56,5%	43,8%	57,1%	64,4%
Intermittente	29,3%	35,2%	30,1%	24,9%
Occasionnelle	14,2%	21,0%	12,8%	10,6%
Proiciel de gestion intégré				
Utilisé	47,2%	61,4%	34,1%	48,8%
Non utilisé	52,8%	38,6%	65,9%	51,2%
La direction... a cherché à stimuler la participation des salariés par				
Une boîte à idée et une enquête de satisfaction	15,8%	22,5%	15,2%	11,7%
L'un des deux dispositifs	33,0%	34,5%	37,3%	28,4%
Aucun d'eux	51,2%	43,0%	47,6%	59,9%

Champ : établissements de dix salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : enquête Reponse 2010-2011, volet représentant de la direction (n = 4 023 ; pondération salarié)

Démarche d'analyse

- Décision de mener trois analyses séparées selon que les établissements sont à dominante :
 - « ouvrière »
 - « employée »
 - « cadre et intermédiaire »
- Dans les trois cas, on a procédé à une **analyse des correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification ascendante hiérarchique (CAH)** sur une partie des axes résultant de l'ACM.
- Ces analyses conduisent à **trois typologies séparées** (en respectivement 4, 5 et 4 classes) d'établissements à dominante ouvrière, employée et intermédiaire – cadre.
- La similitude des trois analyses conduites (avec toutefois des niveaux différents des variables) permet d'envisager le regroupement *ex post* des 13 classes en un **typologie agrégée de 4 classes** (en fonction des variables d'organisation, évidemment).

Classe 1 : Les directes simples

		Directes simples (24,0%)	Catégorie majoritaire		
			Ouvriers (10,6%)	Employés (6,2%)	Cadres (7,1%)
Description du travail des salariés					
Le travail... est plutôt défini par	Une description de tâches précises à exécuter	74,4%	84,9%	79,1%	54,8%
En cas d'incident... les salariés	Doivent en référer avant tout à la hiérarchie	62,3%	68,6%	51,7%	62,3%
Qui contrôle principalement le travail... ?	La hiérarchie supérieure	31,9%	37,4%	34,3%	21,6%
Le contrôle du travail s'exerce-t-il de façon	Permanente	63,9%	67,7%	60,9%	60,9%
Equipes autonomes de production	Aucun salarié	69,5%	70,5%	78,4%	60,4%
Groupes de travail pluridisciplinaire, groupes ou équipes de projets	Aucun salarié	48,0%	65,2%	64,9%	7,8%
Technologies et méthodes d'organisation					
Raccourcissement de ligne hiérarchique	Non utilisé	92,6%	92,7%	96,3%	89,1%
Démarche qualité totale	Non utilisée	66,5%	72,6%	80,8%	45,1%
Robots, machines à commande numérique, centre d'usinage et/ou systèmes assistés par ordinateur	Utilisation d'aucune d'elles	79,6%	75,4%	97,4%	70,4%
Progiciel de gestion intégré	Non utilisé	78,0%	83,1%	84,2%	65,2%
Dispositifs de participation					
Réunions régulières d'atelier, de bureau ou de service	Non	32,9%	42,3%	52,5%	1,8%
Groupes qualité, groupe de résolution de problème	Non	69,1%	81,6%	96,8%	26,3%
La direction... a cherché à stimuler la participation des salariés par	Aucun d'eux	72,0%	82,8%	72,3%	55,6%

Classe 2 : Les informelles autonomes

		Informelles autonomes (31,2%)	Catégorie majoritaire		
			Ouvriers (12%)	Employés (10,6%)	Cadres (8,7%)
Description du travail des salariés					
Le travail... est plutôt défini par	La fixation d'objectifs globaux	46,3%	32,2%	46,5%	65,6%
Qui contrôle principalement le travail... ?	La hiérarchie intermédiaire	74,1%	74,2%	75,7%	71,9%
Le contrôle du travail s'exerce-t-il de façon	Intermittente	36,4%	36,7%	36,3%	36,0%
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?	Non	71,1%	51,3%	80,1%	87,5%
Technologies et méthodes d'organisation					
Juste à temps fournisseur	Non utilisé	96,2%	91,9%	98,7%	99,1%
Juste à temps client	Non utilisé	90,1%	83,3%	92,9%	96,1%
Dispositifs de participation					
Réunions régulières d'atelier, de bureau ou de service	Oui	92,0%	94,3%	99,3%	79,9%

Classe 3 : Les hiérarchiques équipées

		Hiérarchiques équipées (30,2%)	Catégorie majoritaire			
			Ouvriers (13,4%)	Employés 1 (6,3%)	Employés 2 (6,5%)	Cadres (3,8%)
Description du travail des salariés						
Le travail... est plutôt défini par	Une description de tâches précises à exécuter	81,2%	81,5%	81,1%	90,3%	64,7%
En cas d'incident... les salariés	Doivent en référer avant tout à la hiérarchie	67,3%	68,4%	58,7%	79,2%	57,5%
Qui contrôle principalement le travail... ?	La hiérarchie intermédiaire	70,3%	70,5%	67,2%	69,8%	75,5%
Le contrôle du travail s'exerce-t-il de façon	Permanente	70,1%	72,5%	74,0%	74,7%	47,4%
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?	Oui, mais pas une majorité	29,7%	37,6%	27,3%	13,9%	32,9%
Equipes autonomes de production	Moins de 20% des salariés	49,7%	51,5%	50,6%	39,7%	58,6%
Groupes de travail pluridisciplinaire, groupes ou équipes de projets	Moins de 20% des salariés	85,0%	82,9%	86,7%	82,3%	93,7%
Dispositifs de participation						
La direction... a cherché à stimuler la participation des salariés par	L'un des deux dispositifs	40,8%	33,7%	39,0%	45,6%	60,0%

Classe 4 : Les instrumentales managériales

		Instrumentales managériales (14,6%)	Catégorie majoritaire		
			Ouvriers (3,7%)	Employés (3,9%)	Cadres (7,0%)
Description du travail des salariés					
Le travail est plutôt défini par	La fixation d'objectifs globaux	62,6%	25,2%	65,5%	80,8%
En cas d'incident, les salariés	Sont encouragés à régler eux-mêmes le problème	81,2%	81,7%	79,1%	82,0%
Qui contrôle principalement le travail... ?	Les collègues, les clients, un service spécialisé, eux-mêmes	25,1%	53,7%	12,6%	17,1%
Des salariés passent-ils d'un poste à l'autre au cours de leur travail habituel ?	Oui, une majorité	27,5%	54,7%	37,1%	7,7%
Equipes autonomes de production	20% et plus des salariés	50,0%	79,3%	58,6%	29,6%
Groupes de travail pluridisciplinaire, groupes ou équipes de projets	20% et plus des salariés	61,1%	76,7%	30,1%	70,3%
Technologies et méthodes d'organisation					
Juste à temps fournisseur	Utilisé	58,2%	84,1%	53,0%	47,3%
Juste à temps client	Utilisé	64,3%	90,0%	53,5%	56,8%
Raccourcissement de ligne hiérarchique	Utilisé	46,5%	58,6%	31,3%	48,6%
Démarche qualité totale	Utilisée	73,2%	93,5%	53,1%	73,8%
Robots, machines à commande numérique, centre d'usinage et/ou systèmes assistés par ordinateur	Utilisation des deux technologies	32,9%	76,1%	27,5%	13,0%
	Utilisation de l'une des deux	36,5%	19,4%	26,4%	51,2%
Progiciel de gestion intégré	Utilisé	78,0%	86,9%	55,4%	85,9%
Dispositifs de participation					
Réunions régulières d'atelier, de bureau ou de service	Oui	89,2%	99,2%	82,3%	87,8%
Groupes qualité, groupe de résolution de problème	Oui	68,6%	97,2%	40,3%	69,4%
La direction... a cherché à stimuler la participation des salariés par	Une boîte à idée et une enquête de satisfaction	34,1%	46,9%	11,2%	40,3%

Appellation des classes

- Des **similitudes** et des **différences** avec la typologie proposée dans Dayan *et al.*, 2008 et auparavant dans Valeyre, 2006 :
 - Une **homologie partielle** entre « directes » et « simples », « autonomes » et « apprenantes », « tayloriennes » et « hiérarchiques », « *lean* » et « instrumentales ».
 - Mais de **nettes divergences** aussi : les « hiérarchiques » comprennent des « *lean* », les « instrumentales » des « apprenantes », les « autonomes » des « tayloriennes ».
- Un écho aux **principes organisateurs de la théorie de la régulation sociale** (Reynaud, 1997 cité par de Terrasac, 2003, p. 25) plus qu'une référence à des modèles d'organisation développés dans des univers ouvriers :
 - « Règle » technique – gestionnaire pour les « instrumentales » ;
 - « Règle » autoritaire – segmenté pour les « hiérarchiques » ;
 - « Règle » intermittente, absente ou externe pour les « informelles » ;
 - « Règle » personnelle pour les « directes ».

Plan de la présentation

1. Questions : organisation du travail, lien avec les risques professionnels
2. Une typologie de formes d'organisation
3. **Profils d'établissements associés**
4. Lien avec les risques professionnels (AT/MP)
5. Evolutions couplées entre 2005 et 2011

Profils socio-économiques

- **Directes simples** : Petits établissements (11-49) ; construction, transport, services peu qualifiés aux entreprises ; à dominante ouvrière
- **Informelles autonomes**: tailles intermédiaires (de 50 à 199) ; secteurs financier, santé, éducation, social
- **Hiérarchiques équipées**: tailles petites et moyennes - grandes (20-49 et 100-499) ; industrie (notamment légère) et commerce (grande distribution alimentaire) ; à dominante employée et ouvrière
- **Instrumentales managériales**: très grands établissements (>500), industrie lourde et de haute valeur ajoutée, SSII, conseil ; à dominante cadre et intermédiaire

Types de relations sociales

- **Directes simples** : des relations professionnelles peu structurées ; une situation d'*exit* plus que de *voice* ?
- **Informelles autonomes** : une présence plus étendue de représentants du personnel, avec des négociations mais sans toujours d'accord.
- **Hiérarchiques équipées** : une présence encore accrue de représentants du personnels, avec des formes de conflictualité collective mais sans arrêt de travail et des sanctions individuelles nombreuses.
- **Instrumentales managériales** : des relations professionnelles actives, avec négociation, accord et, souvent également, conflits collectifs (avec arrêt de travail)

Cohérence avec la description des salariés

- **A caractéristiques** individuelles (sexe, âge, CS) et d'établissements (secteur, taille, âge et composition de la main d'œuvre) **contrôlées**, les **déclarations des salariés diffèrent selon les classes d'organisation** :
 - Les « **directes** » : satisfaction vis-à-vis de la rémunération et non de l'ambiance, intensité perçue moindre, moins d'entretiens individuels ;
 - Les « **informelles** » : **plus** de sentiment de liberté pour décider comment faire le travail ou d'apprendre des choses nouvelles, de reconnaissance, de stabilité perçue de l'emploi des collègues, de satisfaction (générale, des conditions de travail, rémunérations et formations) et moins le sentiment de devoir faire des choses qu'on désapprouve.
 - Les « **hiérarchiques** » : plus d'obligation de se dépêcher et d'ennui ressenti au travail, **moins** de sentiment de liberté ou d'apprendre des choses nouvelles, de reconnaissance, de moyens pour faire son travail, de stabilité des chefs, de chances de promotion et de satisfaction (générale, des conditions de travail, rémunérations et formations).
 - Les « **instrumentales** » : **plus** de conciliation satisfaisante, de sentiment d'apprendre des choses nouvelles, de prise en compte de son avis par le supérieur, d'adhésion aux objectifs de l'entreprise, d'entretien individuel et de chances de promotion, de satisfaction (générale, des conditions de travail, formations et ambiance).

Plan de la présentation

1. Questions : organisation du travail, lien avec les risques professionnels
2. Une typologie de formes d'organisation
3. Profils d'établissements associés
4. Lien avec les risques professionnels (AT/MP)
5. Evolutions couplées entre 2005 et 2011

Données et méthodes utilisées

- Une **variable déclarative** :
 - « l'impression que le travail nuit à la santé »,
 - quatre modalités de réponse : « toujours », « souvent », « parfois » et « jamais ».
- Des **données administratives** :
 - Accidents du travail et TMS déclarés en 2010 et 2011,
 - Distinction selon qu'ils se sont accompagnés ou non d'un arrêt de travail supérieur à 5 jours
 - Parts d'établissements concernés, indicateurs de fréquence pour mille salariés, nombre de jours d'arrêts pour un salarié.
- **Méthodes statistiques** :
 - fréquences et moyennes,
 - modèles de régression logistique et MCO (avec pour contrôles la taille, le secteur et la catégorie de main d'œuvre majoritaire),
 - modèles de comptage (avec les mêmes contrôles).

AT, TMS et lien santé – travail perçu par forme d'organisation

	Instrumentales managériales	Hiérarchiques équipées	Informelles autonomes	Directes simples	ensemble
Accidents du travail (CNAM-TS)					
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	36,8	65,3	59,7	69	60,2
Comptage (Poisson, avec contrôles)	-0,35***	0,13***	ref.	-0,03**	
Accidents du travail avec 5 jours ou plus d'arrêt (CNAM-TS)					
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	14,2	27,9	23,3	31,1	25,2
Comptage (Poisson, avec contrôles)	-0,45***	0,14***	ref.	0,11***	
Trouble Musculo-squelettique (CNAM-TS)					
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	1,2	2,2	1,5	1,8	1,7
Comptage (Poisson, avec contrôles)	0,25***	0,40***	ref.	0,35***	
Trouble Musculo-squelettique avec 5 jours d'arrêt ou plus (CNAM-TS)					
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	0,65	1,03	0,55	0,97	0,81
Comptage (Poisson, avec contrôles)	0,35***	0,69***	ref.	0,44***	
"Avez-vous le sentiment que votre travail nuit à votre santé ?" (volet salarié)					
Toujours	3,6	7,2	4,7	5,3	5,4
Souvent	14,2	17,6	15,3	16,6	16,1
Parfois	52,3	48,0	48,9	47,8	48,9
Jamais	27,9	25,2	29,1	29	27,7
Ne sait pas ou non réponse	1,9	1,9	2,0	1,6	1,9
Modèle multinomial ordonné (contrôles salariés et établissements)	-0,12**	0,07 ns	ref.	0,01 ns	

Analyses croisées avec les relations sociales et le contexte économique

- La **présence de représentants du personnel syndicaux** (désignés ou élus) s'accompagne toutes choses égales par ailleurs d'un sentiment accru que le travail nuit à la santé et en même temps de légèrement moins d'accidents du travail, avec des différences entre formes d'organisation selon que l'accident entraîne, ou non, un arrêt prolongé d'activité ;
- pour les TMS, la présence syndicale n'est corrélée à un plus fréquent enregistrement auprès de la Cnam-TS que dans les organisations instrumentales.
- *Inter alii*, les **établissements dont l'activité décroît** se caractérisent par une moindre survenue d'accidents du travail, en particulier les moins graves, mais par une fréquence plus élevée de TMS et un sentiment accru que le travail nuit à la santé.

Plan de la présentation

1. Questions : organisation du travail, lien avec les risques professionnels
2. Une typologie de formes d'organisation
3. Profils d'établissements associés
4. Lien avec les risques professionnels (AT/MP)
5. Evolutions couplées entre 2005 et 2011

Données et méthodes

- Méthodologie suivie pour les formes d'organisation et les AT-TMS :
 - Variables d'organisation du travail rigoureusement identiques en 2005 et 2011 ;
 - Reconduction des analyses menées sur 2011 pour 2005, les établissements sont traités comme des observations supplémentaires) ;
 - Possibilité de **classer les établissements de 2005 dans la typologie agrégée des formes d'organisation de 2011**.
 - **Variables AT-TMS exactement identiques** également en 2004-2006 et en 2010-2012.
- Analyses dynamique à six ans :
 - De **l'évolution des formes d'organisation** : en coupe, puis en panel (trajectoires d'établissements entre classes de la typologie) ;
 - De **l'évolution de la survenue et déclaration des AT et TMS** : en coupe, puis en panel (trajectoires d'établissements s'agissant des risques professionnels à 6 ans d'intervalle) ;
 - Sur le seul panel, de **l'évolution couplée des formes d'organisation et des AT et TMS**.

Evolution des formes d'organisation (2005-2011)

En coupe :

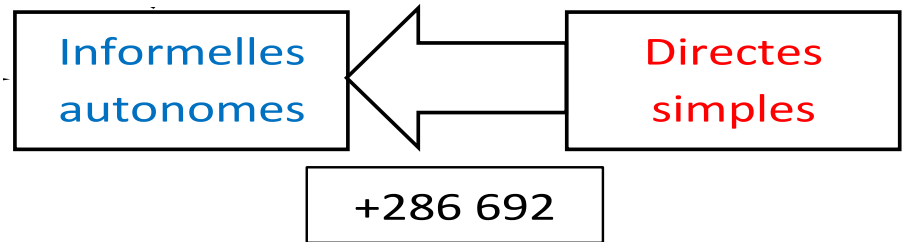
	Pondération établissement		Pondération Salarié	
	2004-2005	2010-2011	2004-2005	2010-2011
Directes simples	37,1	30,0	24,9	21,3
Informelles autonomes	27,2	31,5	27,4	32,6
Hiérarchiques équipées	22,6	28,3	27,6	31,2
Instrumentales managériales	13,1	10,2	20,1	15,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

- **Instrumentales managériales** et **Directes Simples** en recul ;
- **Informelles autonomes** et **Hiérarchiques équipées** en progression.

Une **nouvelle segmentation** entre **reprise en main hiérarchique**, qui prolongerait la retaylorisation de la période précédente (Amossé, Coutrot, 2011), et développements d'organisations plus informelles (où l'autonomie est encouragée et le contrôle intermittent) ?

Evolution des formes d'organisation (2005-2011)

Sur le panel, en flux nets (salariés) :



Une nette dégradation des AT-TMS entre 2005 et 2011

	2004-2005	2010-2011
Accidents du travail (CNAM-TS)		
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	41,7	59,1
Comptage (Poisson, avec contrôles)	ref.	0,43***
Accidents du travail avec 5 jours ou plus d'arrêt (CNAM-TS)		
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	23,7	24,1
Comptage (Poisson, avec contrôles)	ref.	0,12***
Trouble Musculo-squelettique (CNAM-TS)		
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	0,6	1,6
Comptage (Poisson, avec contrôles)	ref.	1,02***
Trouble Musculo-squelettique avec 5 jours d'arrêt ou plus (CNAM-TS)		
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	0,48	0,67
Comptage (Poisson, avec contrôles)	ref.	0,26***

Des liens stables entre formes d'organisation et risques professionnels

	2004-2005				2010-2011			
	Instrumentales managériales	Hiérarchiques équipées	Informelles autonomes	Directes simples	Instrumentales managériales	Hiérarchiques équipées	Informelles autonomes	Directes simples
Accidents du travail (CNAM-TS)								
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	25,9	44,5	42,8	48,1	35,6	64,6	59,2	66,9
Comptage (Poisson, avec contrôles)	-0,09***	0,11***	ref.	-0,0 ns	-0,35***	0,12***	ref.	-0,03 ns
Accidents du travail avec 5 jours ou plus d'arrêt (CNAM-TS)								
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	13,4	26,6	23,8	28,7	13,3	27	22,9	29,4
Comptage (Poisson, avec contrôles)	-0,13***	0,15***	ref.	0,02 ns	-0,45***	0,14***	ref.	0,11***
Trouble Musculo-squelettique (CNAM-TS)								
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	0,59	0,57	0,62	0,77	1,07	2,24	1,39	1,45
Comptage (Poisson, avec contrôles)	0,63***	0,56***	ref.	0,32***	0,25***	0,50***	ref.	0,32***
Trouble Musculo-squelettique avec 5 jours d'arrêt ou plus (CNAM-TS)								
Fréquence moyenne pour 1000 salariés	0,43	0,47	0,47	0,57	0,46	0,96	0,49	0,7
Comptage (Poisson, avec contrôles)	0,71***	0,63***	ref.	0,40***	0,34 ns	0,70 ns	ref.	0,45 ns

Dynamiques couplées

- Le classement à six ans d'un établissement dans une forme d'organisation plutôt qu'une autre varie fortement ;
- **L'association statistique entre organisation du travail et survenue de risques professionnels est très stable**, témoignant d'un lien apparemment structurel entre les deux.
- S'agissant de leur dynamique couplée, peu d'associations sont significatives mais elles confirment les résultats précédents :
 - les **organisations qui restent ou deviennent « hiérarchiques » voient leurs risques professionnels augmenter**, ce qui est aussi mais dans une moindre mesure le cas pour les « directes »,
 - à l'inverse des « instrumentales » (accidents) et des « informelles » (TMS).

Conclusion

- Quatre **formes d'organisation** qui font « système » avec ce qu'en disent les salariés ;
- Des **liens structurels** entre ces formes d'organisation et la survenue de **risques professionnels** ;
- Une évolution entre 2005 et 2011 vers à la fois **davantage d'informelles et de hiérarchiques** : une retaylorisation qui se poursuit ?
- Une **dégradation des risques professionnels** (AT et TMS) cohérente avec la dynamique des formes d'organisation

Les Relations Professionnelles

• Paris •

9 décembre 2014

Colloque organisé
par la DARES

à l'épreuve des **pratiques**, des **lois** et du **contexte économique**

