

# Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues  
de l'enquête  
**Conditions de travail**

Prévention des risques

Contraintes  
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

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

# Changements organisationnels et facteurs psychosociaux de risque

Maylis Telle-Lamberton  
Florian Pontin  
ORS Île-de-France

Paris le 22 novembre 2016

# Contexte

Reprise de l'**intensification du travail**

Rythme accru des **changements organisationnels**

**Modes d'organisation plus ou moins favorables au vécu psychosocial et à la santé**

# Objectif général de la recherche

**Analyser les associations entre organisation du travail, vécu psychosocial et santé perçue, à partir de l'enquête nationale sur les conditions de travail de 2013**

# Objectifs de la présentation

- Associations entre vécu psychosocial, santé et changements organisationnels
- Impact de la demande psychologique, de l'autonomie et du soutien social sur ces associations

# Méthode

- Dimensions psychosociales et de santé analysées
- Périmètre considéré
- Technique d'analyse

# Variables psychosociales (1)

Concept	Variabes	Libellé
<b>Surinvestissement</b>		
<b>débordement</b>	A2C	je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas
	RESTMAI	au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller travailler tout en pensant que vous n'auriez pas du parce que vous étiez malade
<b>Reconnaissance</b>		
	PAYECOM	compte tenu du travail que vous réalisez, diriez-vous que vous êtes (très bien payé à très mal payé)
	A1G	vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (accord)
	A1H	vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes (accord)
<b>Tensions</b>		
	DICHEF	en cas de désaccord avec vos supérieurs sur la façon de bien faire votre travail, pouvez-vous en discuter avec eux
	DICOL	en cas de désaccord avec vos collègues sur la façon de bien faire votre travail, pouvez-vous en discuter avec eux
	TENSION2	vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques
	TENSION3	vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec vos collègues
	TENSION4	vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec les personnes que vous encadrez

## Variables psychosociales (2)

Concept	Variables	Libellé
<b>Violence interne</b>		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
	B1A	vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là
	B1B	vous empêche de vous exprimer
	B1C	vous ridiculise en public
	B1D	critique injustement votre travail
	B1E	vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
	B1F	sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement
	B1G	laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé
	B1J	vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, on se moque de vous
	<b>Sens du travail</b>	A2G
A2L		je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation
B5A		je ressens la fierté du travail bien fait
B5B		j'ai l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres
B5E		je ressens de l'ennui
B5F		j'ai l'impression de faire partie d'une équipe
<b>Conflits de valeur</b>		A2D
	A2H	je dois faire des choses que je désapprouve



# Variables de santé

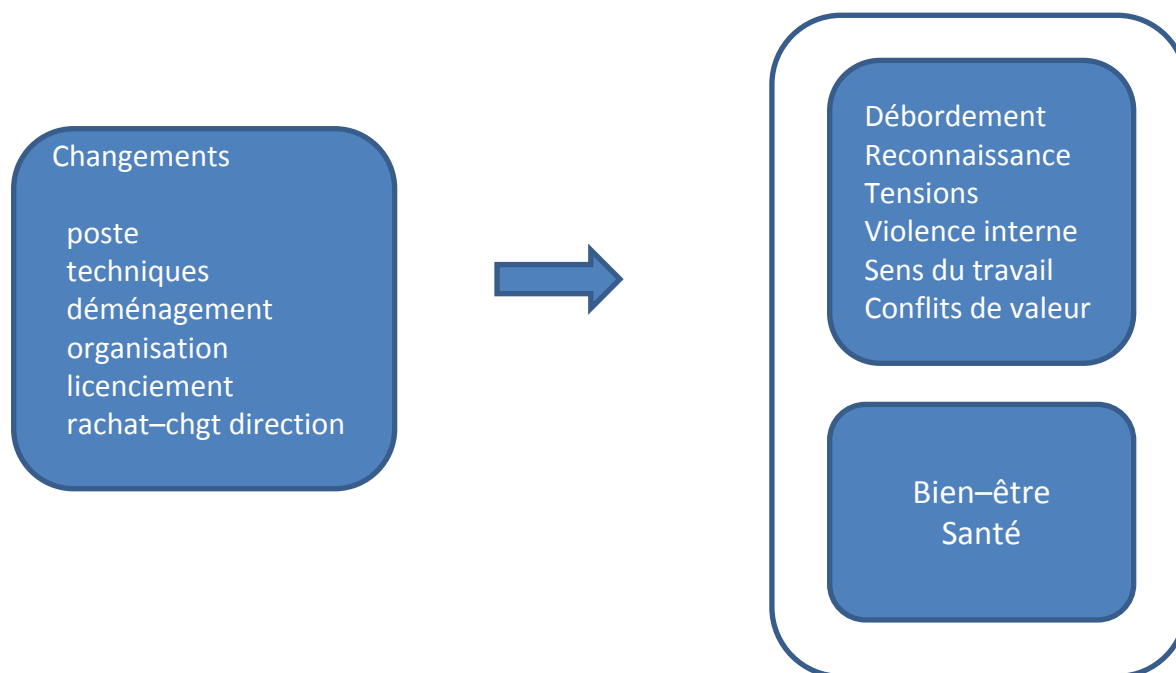
Concept	Variables	Libellé
<b>Bien-être OMS</b>		
	C1A	je me suis senti bien et de bonne humeur
	C1B	je me suis senti calme et tranquille
	C1C	je me suis senti plein d'énergie et vigoureux
	C1D	je me suis réveillé en me sentant frais et dispo
	C1E	ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes
<b>Etat de santé général</b>		
	BSANTE	Comment jugez-vous votre état de santé général ?

# Périmètre d'analyse

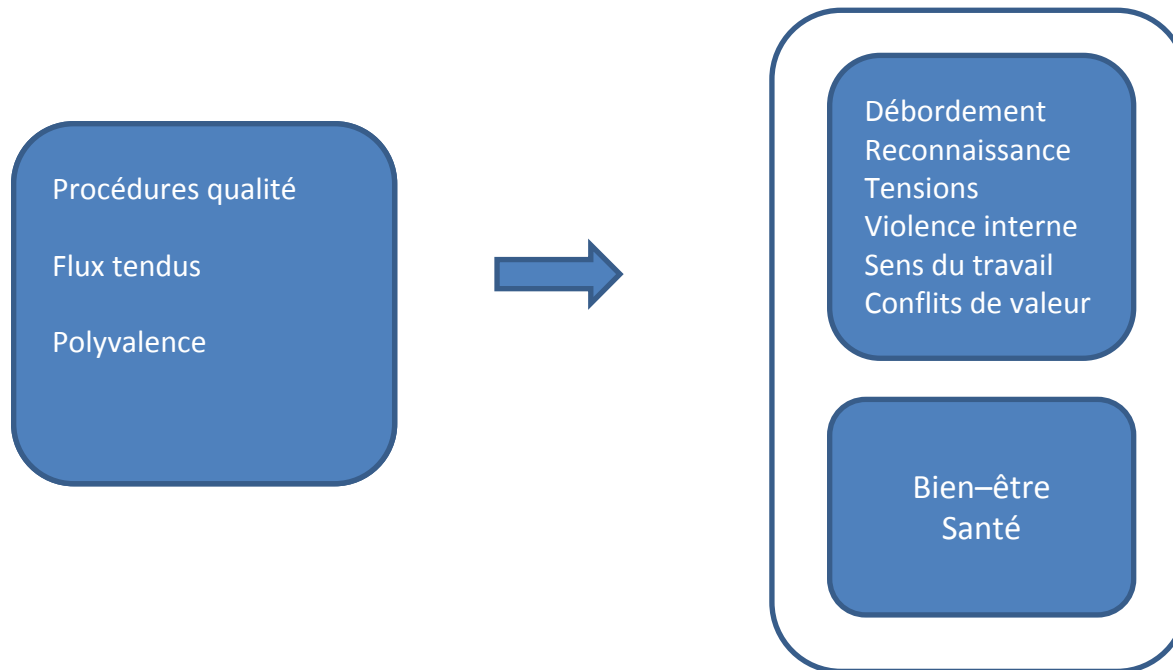
Individus d'entreprises/établissements d'au moins 10 salariés

- Secteur marchand (n=6724)
- Secteur hospitalier (n=3097)

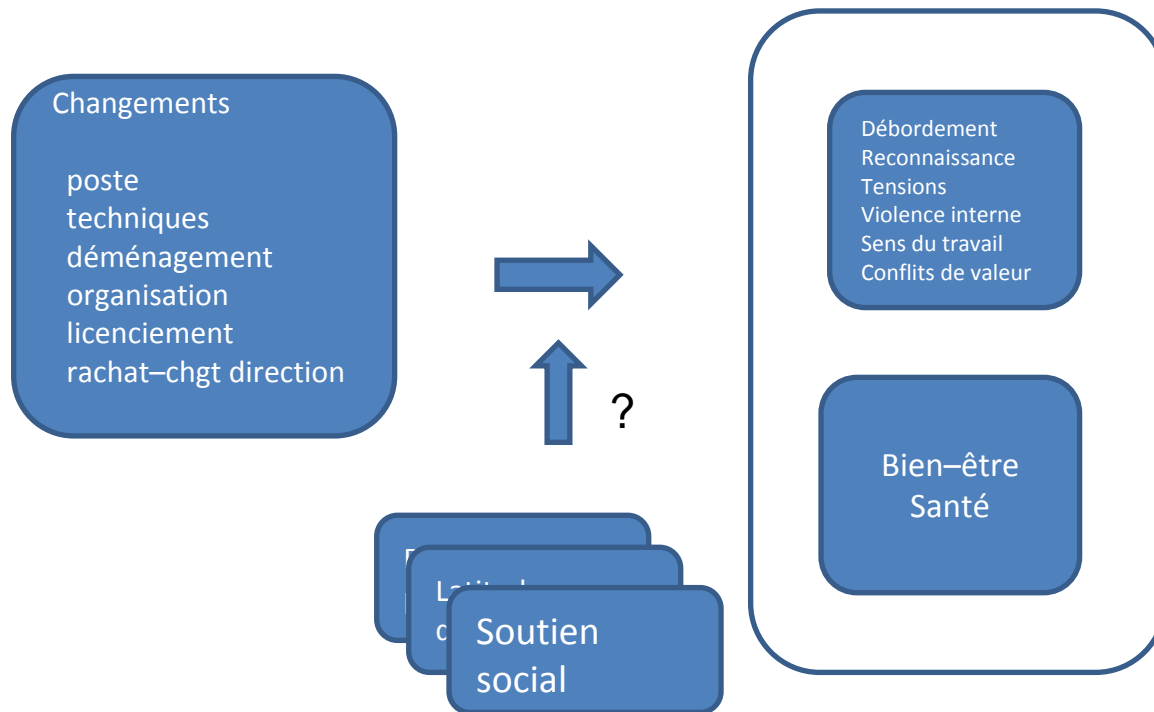
## Associations changements, facteurs psychosociaux de risque et santé



## Associations changements, facteurs psychosociaux de risque et santé



## Influence d'autres dimensions psychosociales



# Méthode

- Régressions logistiques
  - Variables explicatives (changements et modalités d'organisation)
  - Variables d'ajustement : sexe, âge, statut socio-économique, région et taille de l'établissement
  - Variables expliquées VPS et santé en 0/1
- Effets modérateurs/aggravateurs

Introduction d'un terme d'interaction permettant de distinguer l'effet selon la présence ou non du modérateur : demande psychologique, latitude décisionnelle, soutien social

# Résultats

Associations changements, vécu  
psychosocial et santé

# Changements exprimés par le salarié

**Au cours des 12 derniers mois votre environnement de travail a-t-il été fortement modifié**

- **par un changement de votre poste ou de votre fonction**
- **par un changement dans les techniques utilisées**
- **par une restructuration ou un déménagement de l'étab entr ou adm ou vous travaillez**
- **par un changement dans l'organisation du travail**
- **par un plan de licenciements dans l'établissement ou vous travaillez**
- **par un rachat ou un changement dans l'équipe de direction**



Code couleur

- 0,13 effet protecteur p<0,05
- 0,13 effet protecteur p<0,10
- 0,13 effet délétère p<0,05
- 0,13 effet délétère p<0,10

OR-1 Secteur hospitalier		Changement de poste		Changement dans les techniques		Restructuration ou déménagement		Changement dans l'organisation du travail		Plan de licenciement		Changement de direction ou fusion	
"EFFET" DE SUR													
surinvestissement-débordement	0,58	0,08	0,07	0,40	0,31	0,71							
faible reconnaissance	0,08	0,11	0,11	0,49	0,06	0,50							
violence interne	0,56	0,14	0,14	0,43	0,75	0,34							
faible sens du travail	0,30	0,05	0,17	0,37	0,20	0,27							
conflits de valeur	0,51	0,07	0,02	0,68	0,21	0,22							
tensions internes	0,45	0,02	0,02	0,89	0,40	0,48							
faible bien-être	0,17	0,12	0,13	0,24	0,69	0,22							
mauvaise santé perçue	0,42	0,00	0,08	0,32	0,74	0,19							

OR-1 Secteur marchand		Changement de poste		Changement dans les techniques		Restructuration ou déménagement		Changement dans l'organisation du travail		Plan de licenciement		Changement de direction ou fusion	
"EFFET" DE SUR													
surinvestissement-débordement	0,17	0,20	0,10	0,68	0,56	0,32							
faible reconnaissance	0,04	0,11	0,03	0,55	0,67	0,42							
violence interne	0,29	0,14	0,16	0,48	0,25	0,22							
faible sens du travail	0,13	0,05	0,22	0,37	0,48	0,18							
conflits de valeur	0,04	0,14	0,39	0,58	0,64	0,32							
tensions internes	0,14	0,14	0,14	0,64	0,48	0,16							
faible bien-être	0,04	0,12	0,22	0,47	0,31	0,25							
mauvaise santé perçue	0,32	0,09	0,11	0,19	0,53	0,31							

# Modalités organisationnelles

OR-1 Secteur hospitalier			
"EFFET" DE SUR		procédures qualité depuis moins de 3 ans	procédures qualité depuis plus de 3 ans
surinvestissement-débordement	0,14	0,02	
faible reconnaissance	0,12	0,11	
violence interne	0,14	0,16	
faible sens du travail	0,19	0,05	
conflits de valeur	0,03	0,09	
tensions internes	0,04	0,19	
faible bien-être	0,12	0,04	
mauvaise santé perçue	0,27	0,15	

Code couleur  
 0,13 effet protecteur p<0,05  
 0,13 effet protecteur p<0,10  
 0,13 effet délétère p<0,05  
 0,13 effet délétère p<0,10

OR-1 Secteur marchand							
"EFFET" DE ON		procédures qualité depuis moins de 3 ans	procédures qualité depuis plus de 3 ans	flux tendus depuis moins de 3 ans	flux tendus depuis plus de 3 ans	polyvalence depuis moins de 3 ans	polyvalence depuis plus de 3 ans
surinvestissement-débordement	0,17	0,07	0,02	0,02	0,04	0,05	
faible reconnaissance	0,24	0,04	0,09	0,05	0,19	0,04	
violence interne	0,09	0,03	0,07	0,18	0,01	0,05	
faible sens du travail	0,31	0,03	0,20	0,10	0,09	0,13	
conflits de valeur	0,28	0,11	0,06	0,08	0,00	0,04	
tensions internes	0,31	0,10	0,18	0,09	0,20	0,21	
faible bien-être	0,03	0,08	0,14	0,17	0,00	0,08	
mauvaise santé perçue	0,19	0,21	0,01	0,10	0,17	0,13	

Rôles modérateurs/aggravateurs de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social, sur liens changements et VPS santé

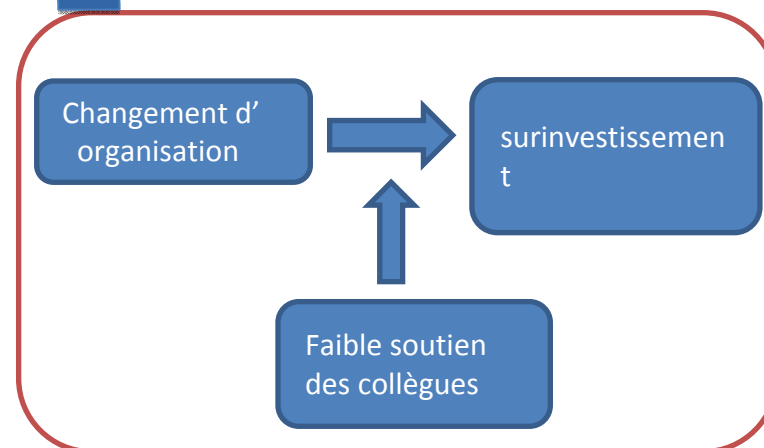
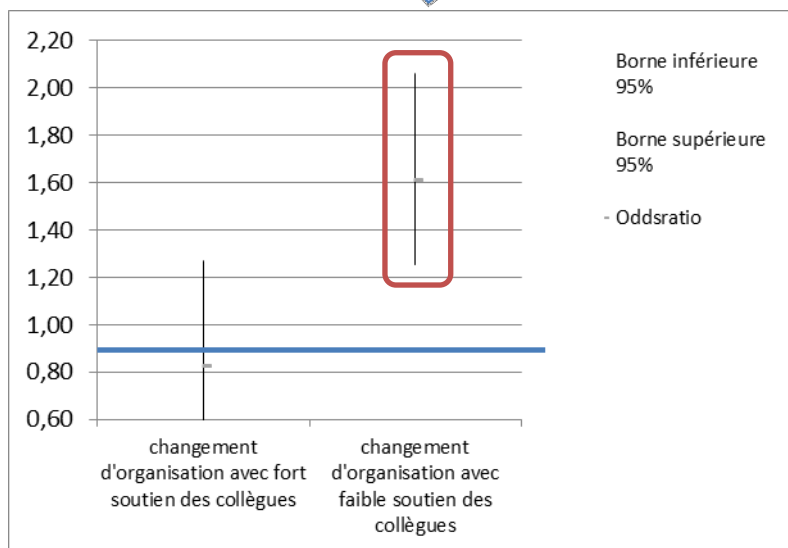
Plus particulièrement pour l'impact des changements dans l'organisation du travail

OR-1 Secteur hospitalier						
"EFFET" DE SUR ↓ →	Changement de poste	Changement dans les techniques	Restructuration ou déménagement	Changement dans l'organisation du travail	Plan de licenciement	Changement de direction ou fusion
surinvestissement-débordement	0,58	0,08	0,07	0,40	0,31	0,71
faible reconnaissance	0,08	0,11	0,11	0,49	0,06	0,50
violence interne	0,56	0,14	0,14	0,43	0,75	0,34
faible sens du travail	0,30	0,05	0,17	0,37	0,20	0,27
conflits de valeur	0,51	0,07	0,02	0,68	0,21	0,22
tensions internes	0,45	0,02	0,02	0,89	0,40	0,48
faible bien-être	0,17	0,12	0,13	0,24	0,69	0,22
mauvaise santé perçue	0,42	0,00	0,08	0,32	0,74	0,19

OR-1 Secteur marchand						
"EFFET" DE SUR ↓ →	Changement de poste	Changement dans les techniques	Restructuration ou déménagement	Changement dans l'organisation du travail	Plan de licenciement	Changement de direction ou fusion
surinvestissement-débordement	0,17	0,20	0,10	0,68	0,56	0,32
faible reconnaissance	0,04	0,11	0,03	0,55	0,67	0,42
violence interne	0,29	0,14	0,16	0,48	0,25	0,22
faible sens du travail	0,13	0,05	0,22	0,37	0,48	0,18
conflits de valeur	0,04	0,14	0,39	0,58	0,64	0,32
tensions internes	0,14	0,14	0,14	0,64	0,48	0,16
faible bien-être	0,04	0,12	0,22	0,47	0,31	0,25
mauvaise santé perçue	0,32	0,09	0,11	0,19	0,53	0,31

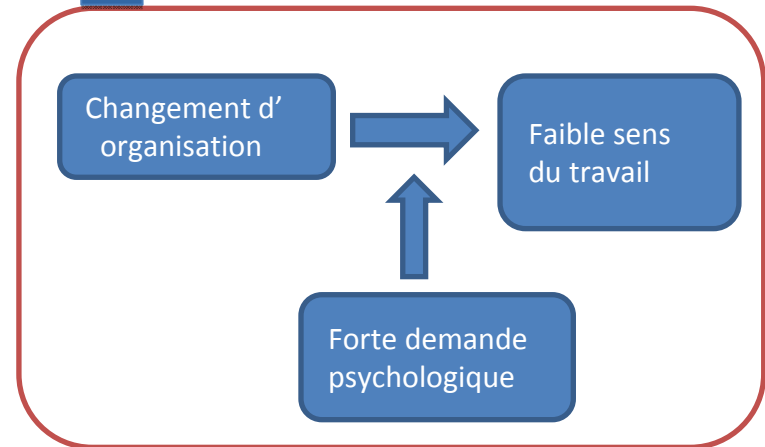
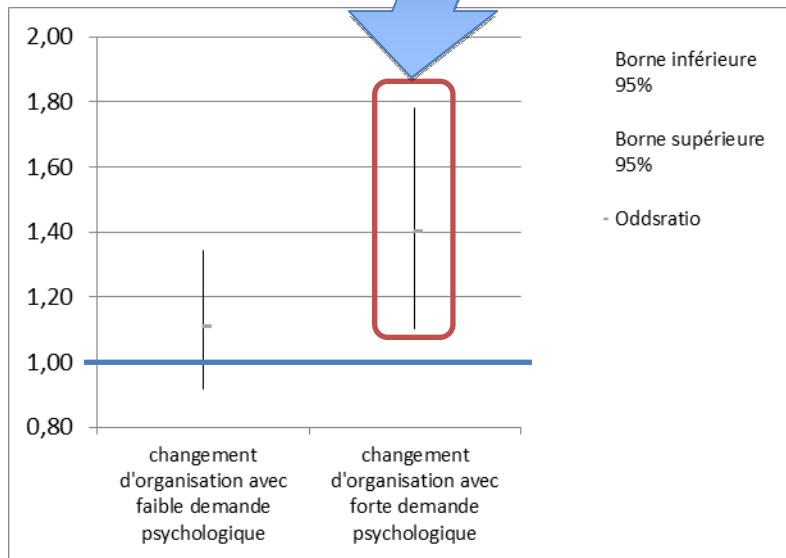
## Secteur hospitalier : changement d'organisation et **faible soutien des collègues**

### Surinvestissement



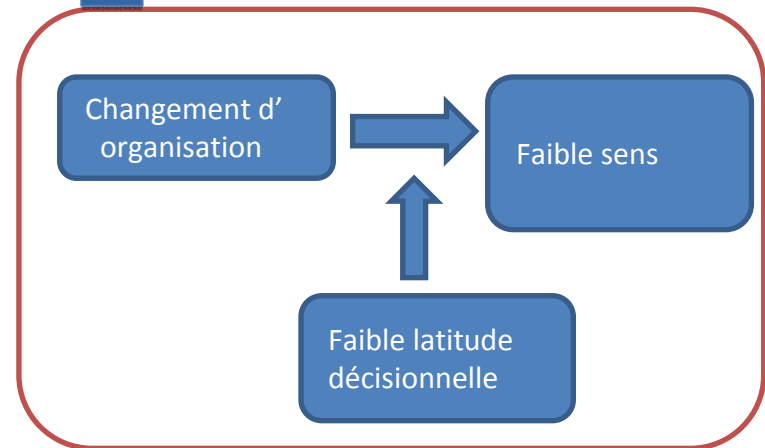
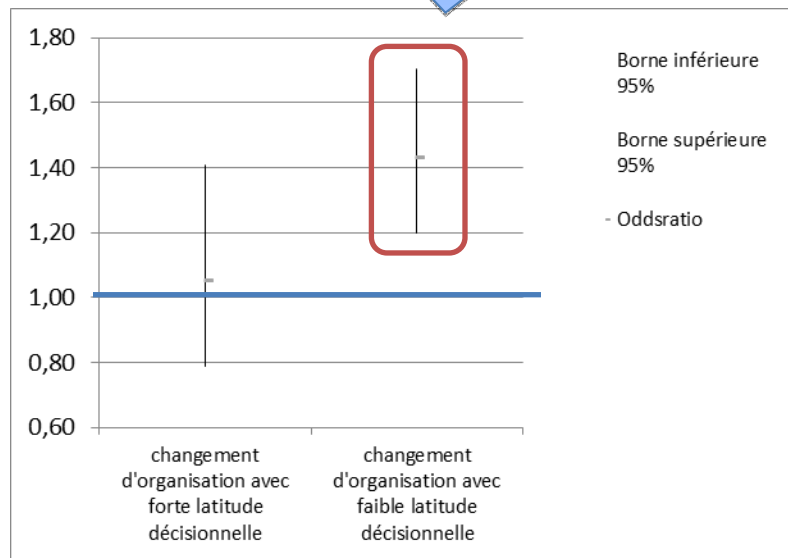
# Secteur marchand : changement d'organisation et demande psychologique

## Faible sens



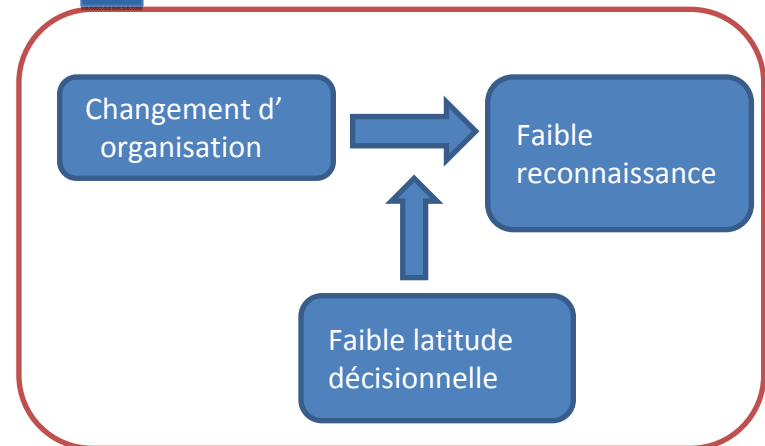
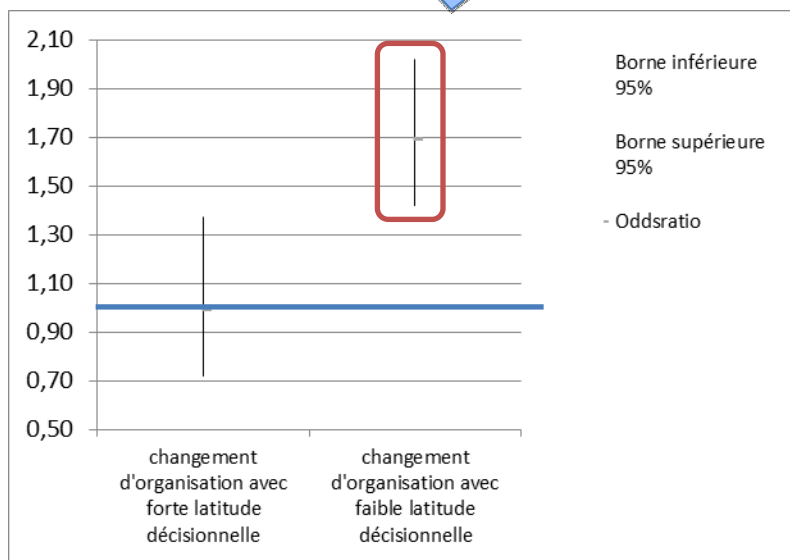
## Secteur marchand : changement d'organisation et latitude décisionnelle

Faible sens



## Secteur marchand : changement d'organisation et latitude décisionnelle

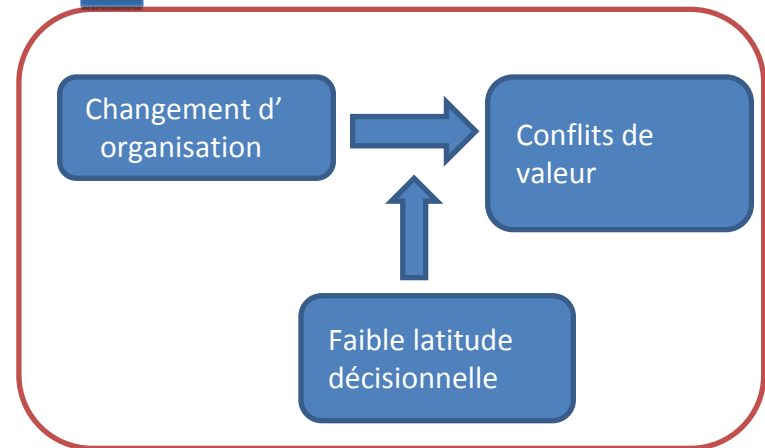
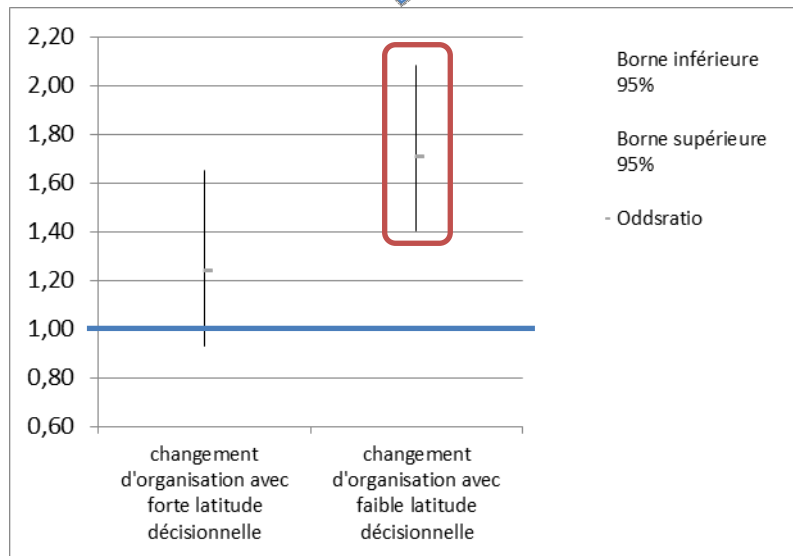
Faible reconnaissance





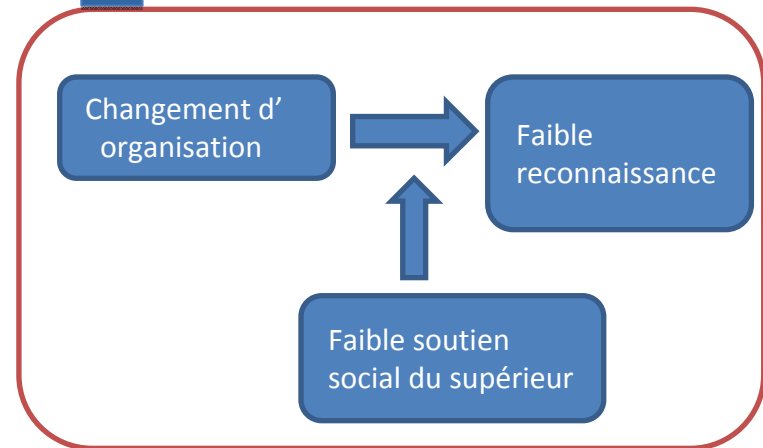
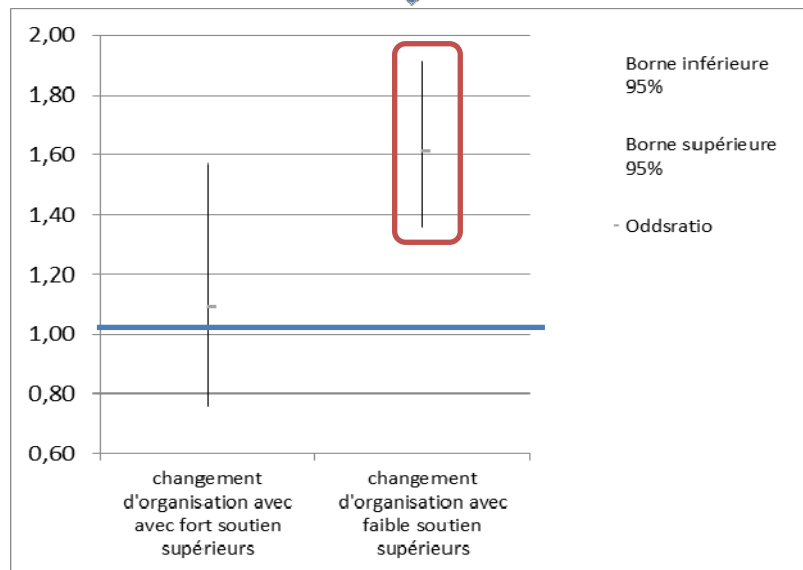
## Secteur marchand : changement d'organisation et latitude décisionnelle

### Conflits de valeur



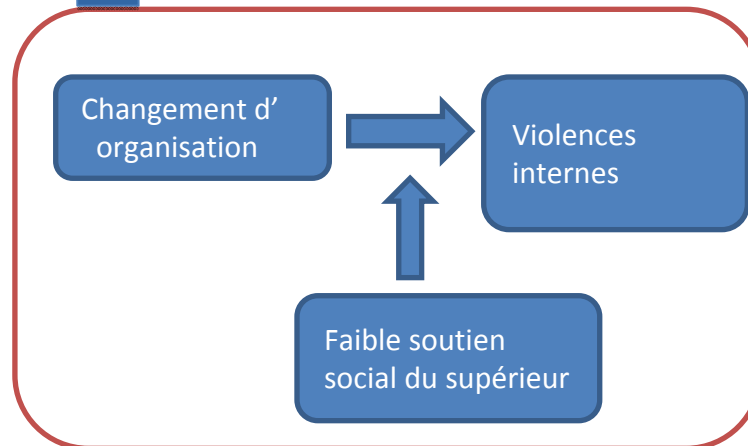
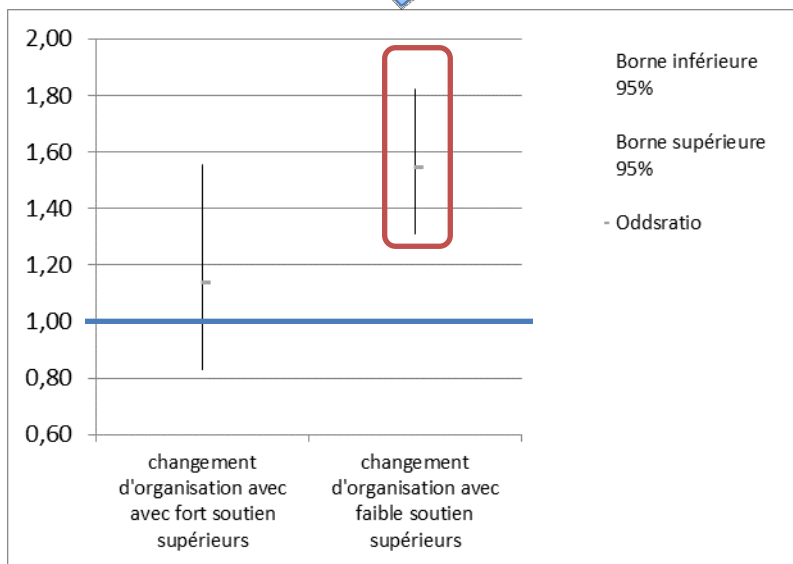
## Secteur marchand : changement d'organisation et soutien social du supérieur hiérarchique

Faible reconnaissance



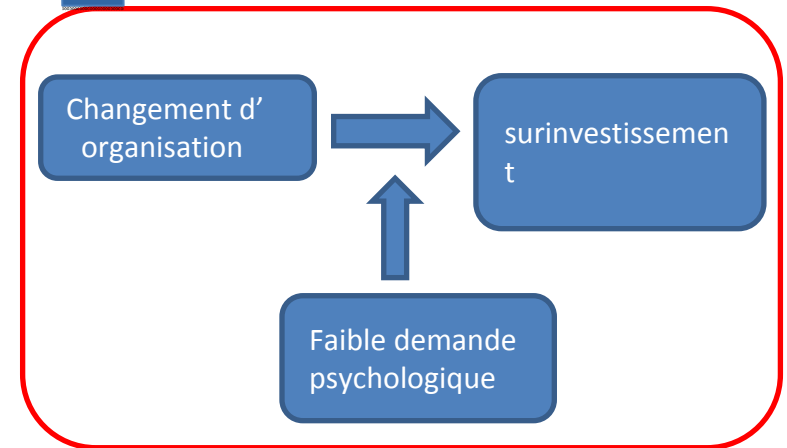
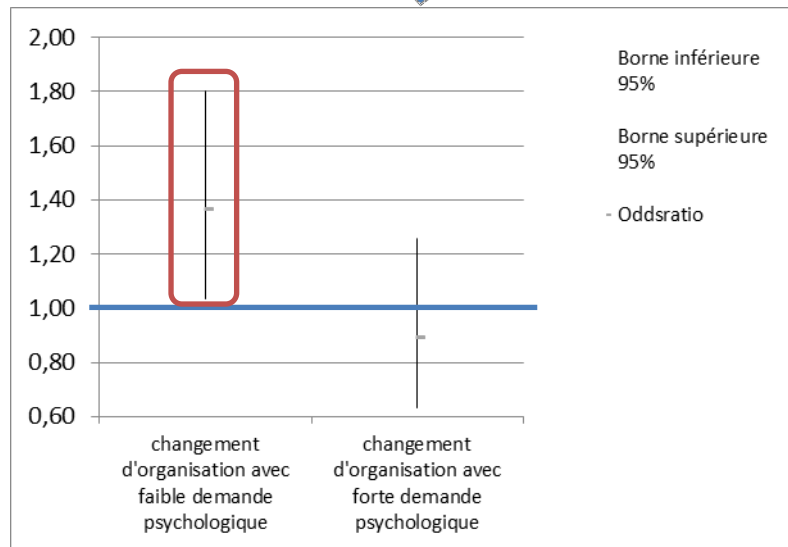
## Secteur marchand : changement d'organisation et soutien social du supérieur hiérarchique

### Violences internes



# Secteur hospitalier : changement d'organisation et Faible demande psychologique

Surinvestissement



# Synthèse des modérateurs des effets de l'organisation du travail

	demande psychologique	latitude décisionnelle	soutien supérieur	soutien collègues
Surinvestissement - débordement	- SH			+ SH
Faible reconnaissance		+ SM	+ SM	
Violence interne			+ SM	
Faible sens du travail	+ SM	+ SM		
Conflit de valeur		+ SM		
Tensions				
Score OMS				
Etat de santé général				

# Discussion

## Limite principale

- Données transversales : sens des associations
- Reconstitution d'échelles

## Forces de l'étude

- Les dimensions psychosociales présentes
- Des résultats montrant présence d'effets modérateurs
- Présence de variables à la fois salariés et employeurs



# Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues  
de l'enquête  
**Conditions de travail**

Prévention des risques

Contraintes  
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

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