

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**



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

Action managériale et influence du statut (public/privé) sur les conditions de travail et les risques psychosociaux dans le secteur hospitalier

Emmanuel Abord de Chatillon (CERAG, Université Grenoble-Alpes), Claire Blondet (Groupe Alpha),
Bénédicte Branchet (CERAG CNRS), Christophe Cambres (Université Montpellier), Nathalie
Commeiras (Université Montpellier), Mathieu Malaquin (groupe Alpha), Maryline Rossano
(CERAG, Université Grenoble Alpes) et Annick Valette (CERAG, Université Grenoble Alpes)

Paris , 22 novembre 2016



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER

Contexte:

1) Volonté de comparer les conditions de travail publiques et privées

2) Un terrain qui « va mal » : les établissements hospitaliers

Questions :

Qu'en est-il des démarches de prévention des RPS ?

Peut-on observer des différences entre secteur public et secteur privé ?

Méthode :

1) Choix d'établissements publics et privé à partir d'une analyse de la base Conditions de travail 2013

2) Enquête qualitative dans six établissements

3) Mise en perspectives des résultats à partir de l'enquête Conditions de travail

4) Assistance d'un comité scientifique

Résultats :

- 1) Un problème connu de tous, mais des représentations confuses**
- 2) La prévention des RPS : un objet non stratégique qui met les acteurs en difficulté**
- 3) Des motivations singulières, mais des actions standardisées...**
- 4) ... qui restent à distance des salariés et qui peinent à s'articuler avec les pratiques professionnelles autonomes et l'organisation du travail**

1) Un problème connu de tous... mais des représentations confuses

- Des acteurs qui ont des difficultés à cerner l'objet RPS**
- Un objet hiérarchiquement réduit d'un côté à l'absentéisme et de l'autre à la souffrance**
- Un débat sur la nature des actions entre une focalisation sur le travail et un souci de qualité de vie au travail**
- Des politiques de prévention qui portent la marque de l'époque où elles ont été déployées**

2) La prévention des RPS : un objet non stratégique qui met les acteurs en difficulté

- Des démarches insuffisamment soutenues qui s'essoufflent**
- Une réduction aux impératifs de certification**
- Une coopération difficile**

3) Des motivations singulières, mais des actions standardisées...

- Des motivations explicites : respect des obligations légales, demande des salariés ou de leurs représentants et désorganisation et/ou absentéisme**
- Des motivations indicibles (« événements difficiles »)**
- Des pratiques standardisées**
- Des mesures collectives (réactiver les lieux d'expression) et individuelles (prise en charge de la souffrance)**

4) ... qui restent à distance des salariés et qui peinent à s'articuler avec les pratiques professionnelles autonomes et l'organisation du travail

- Une politique de prévention « normalisée » qui s'essouffle dans le temps**
- Les démarches de prévention des RPS demeurent le plus souvent très abstraites pour des soignants focalisés sur le quotidien (horaires, charge de travail...)**
- Un relatif décalage par rapport aux réalités et aux contraintes qui pèsent sur le travail des soignants. Les mesures mise en œuvre restent souvent à la surface des choses.**
- Des mesures d'organisation par l'ajustement des effectifs qui ne sont pas connectées aux démarches de prévention**

Conclusion

Les différences de politiques et de pratiques de prévention publiques et privées sont marginales

Paradoxe :

Les établissements hospitaliers ont, de longue date, intégré les outils de la prévention.

Cependant, l'intensification de la période récente a brisé ces espaces qui permettaient une régulation naturelle des difficultés.

La prévention des RPS vient compenser ce qui a été précédemment détruit par l'intensification, sauf que ces démarches s'inscrivent dans l'activité d'une manière beaucoup plus artificielle et moins intégrée au travail quotidien.

Des questions ?



abord@iae-grenoble.fr

L'intérêt de méthodes complémentaires

1.Observation d'un écart entre les deux sources de données

2.Biais de désirabilité

3.Écart entre projet et réalisation, entre opinion et réalité

4.Répondants divers pas toujours au fait des pratiques

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