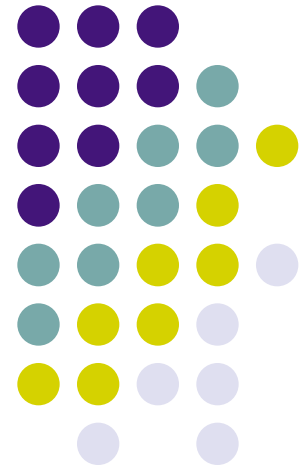


Facteurs psychosociaux et bien-être psychologique des salariés : une cartographie issue de l'enquête CT-RPS 2016

Thomas Coutrot

Les Rencontres de Santé Publique France

04/06/2019





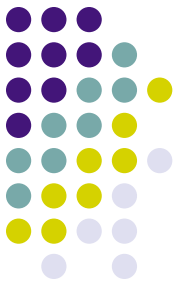
Cette intervention est faite en toute indépendance vis-à-vis de l'organisateur de la manifestation. Je n'ai pas de lien d'intérêts avec le sujet traité.

Le dispositif d'enquêtes Conditions de travail-Risques psychosociaux (CT-RPS)



- Succède aux enquêtes CT, menées par la Dares tous les 7 ans depuis 1978
- Recommandé par le rapport Gollac (2011)
- Décrit les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés
 - Questions le plus possible factuelles pour être au plus près du travail
- Enquête couplée à un questionnaire auprès de leurs employeurs

L'enquête CT-RPS 2016: le volet individus



- Ré-interrogation des enquêtés de CT-2013, même sortis de l'emploi (attrition 20%)
 - 20 000 panels actifs occupés
 - 3 000 sortis de l'emploi (inactifs ou chômeurs)
 - + 5000 entrants (actifs occupés)
- Tous secteurs, y.c. non salariés; sur-représentation Fonction publique
- Appariement (via NIR) avec données de sécurité sociale (Sniiram, 2011-2019)

Les recommandations du rapport Gollac (2011)



- définition opérationnelle des RPS :

« Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

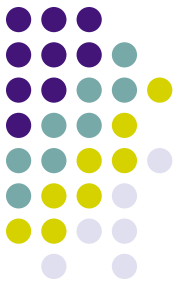
- refus d'un indicateur unique
- une catégorisation en 6 dimensions
 - exigences du travail
 - exigences émotionnelles
 - autonomie / marges de manœuvre
 - rapports sociaux, relations de travail
 - conflits de valeurs
 - insécurité économique

Une cartographie des RPS des salariés ?



- disparités d'expositions par types de risques, selon le secteur, la profession, le sexe...
- importance des cumuls d'expositions
- approche de la prévention par les « situations de travail » ou les « situations problèmes » (Anact)
- utilité d'une typologie des situations d'exposition pour les priorités de prévention

Quelles variables actives ?



- proc cluster (SAS)
- 250 questions sur les conditions de travail
- 8 indicateurs synthétiques
- 7 variables sur les « capacités fondamentales » (Martha Nussbaum)

L'approche par les capacités



- nécessaires au bien-être humain (A. Sen)
- 10 capacités fondamentales (M. Nussbaum)
- 2 sont des variables de santé (physique et psychique)
- 3 ne sont pas décrites dans CT-RPS 2016:
 - le jeu (rire, jouer, se divertir)
 - la nature (vivre dans le respect et l'interaction avec les autres espèces) (question introduite dans CT 2019)

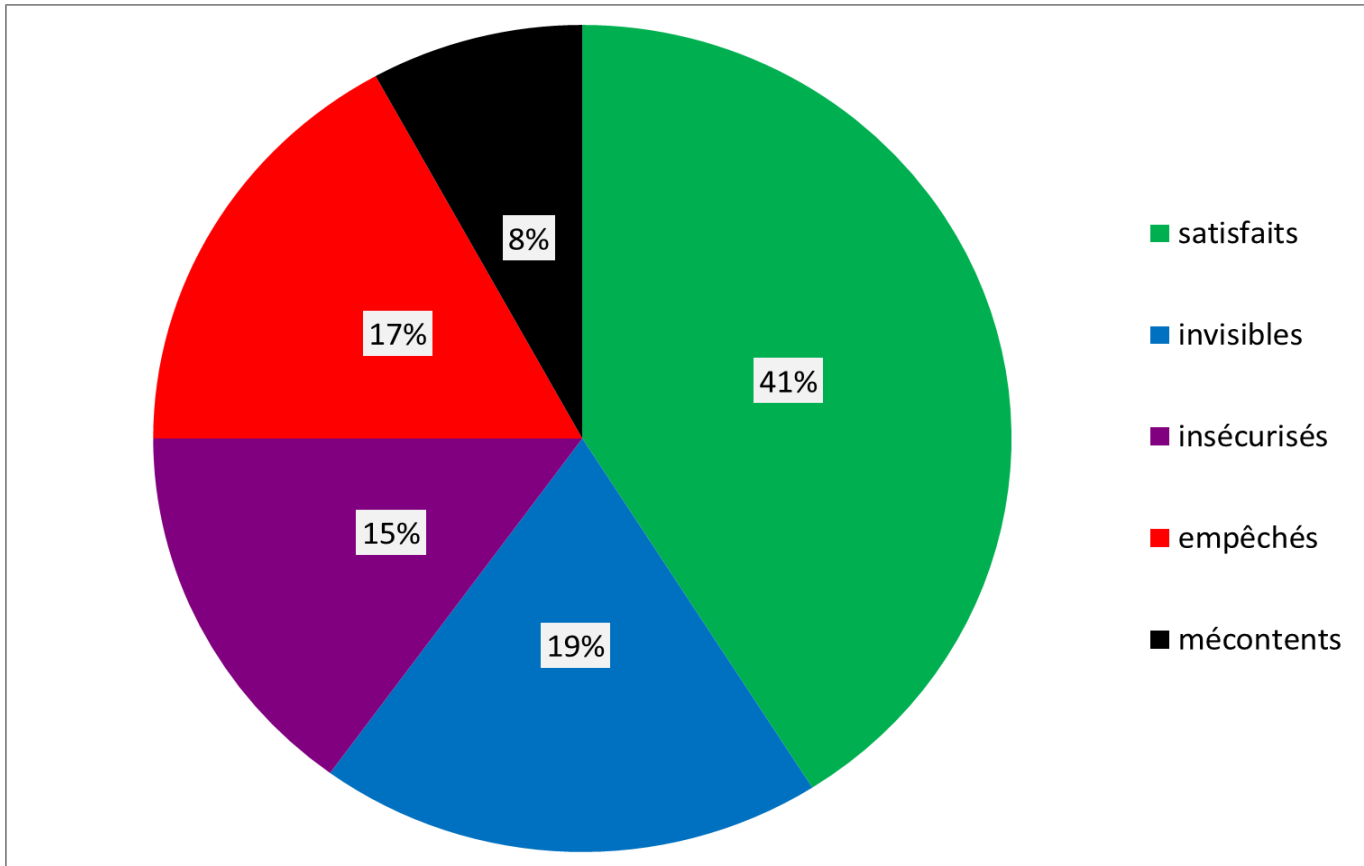
Les capacités fondamentales dans CT-RPS 2016



capacité fondamentale	libellé de la question dans l'enquête CT-RPS 2016	Freq
	<i>dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver les sentiments suivants ?</i>	
raison pratique	l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres (tjs, svt)	75%
affiliation	l'impression de faire partie d'une équipe (tjs, svt)	71%
émotions	j'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent (tjs, svt)	60%
émotions	vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (tjs, svt)	72%
émotions	la fierté du travail bien fait (tjs, svt)	73%
contrôle sur son environnement	pour l'année qui vient, je n'ai pas de craintes pour mon emploi	78%
sens, imagination, pensée	j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (tjs, svt)	69%
Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP		

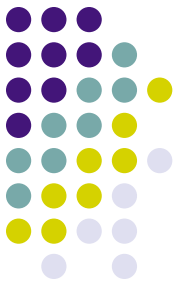
Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP; champ: actifs occupés.

Une typologie des situations de travail

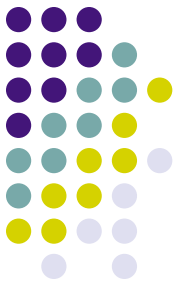


Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP; champ: actifs occupés

Les « satisfaits »



se sentir utile aux autres	++
faire partie d'une équipe	++
pouvoir faire des choses qui me plaisent	++
recevoir la reconnaissance qu'on mérite	++
sentir la fierté du travail bien fait	++
ne pas craindre pour son emploi	++
pouvoir développer ses compétences	++



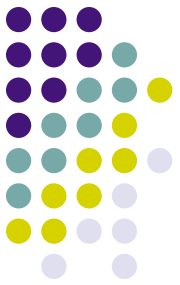
Les « satisfaits »:

catégories sur-représentées

- hommes
- cadres sup
- 50 ans & +
- fonctionnaires

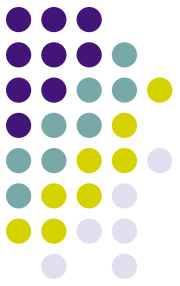


Les « invisibles »



se sentir utile aux autres	++
faire partie d'une équipe	-
pouvoir faire des choses qui me plaisent	
recevoir la reconnaissance qu'on mérite	- -
sentir la fierté du travail bien fait	++
ne pas craindre pour son emploi	
pouvoir développer ses compétences	- -

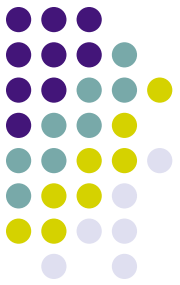
Les « invisibles »



- femmes
- 50 ans & +
- nettoyage
- soins
- TPE-PME



Les « insécurisés »



se sentir utile aux autres

faire partie d'une équipe

pouvoir faire des choses qui me plaisent

recevoir la reconnaissance qu'on mérite

+

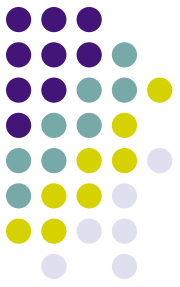
sentir la fierté du travail bien fait

ne pas craindre pour son emploi

- -

pouvoir développer ses compétences

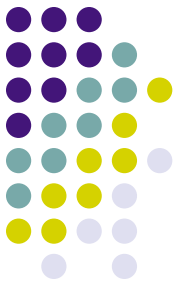
Les « insécurisés »



- femmes
- CDD – intérim
- ouvriers (mécanique, bois, BTP...)

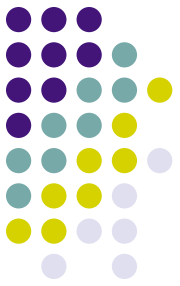


Les « empêchés »



se sentir utile aux autres	-
faire partie d'une équipe	
pouvoir faire des choses qui me plaisent	-
recevoir la reconnaissance qu'on mérite	
sentir la fierté du travail bien fait	- -
ne pas craindre pour son emploi	+
pouvoir développer ses compétences	

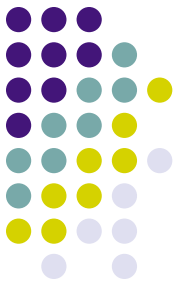
Les « empêchés »



- infirmières, enseignants, policiers, assistantes sociales
- cadres fonction publique
- cadres de banque
- établissements > 500 salariés

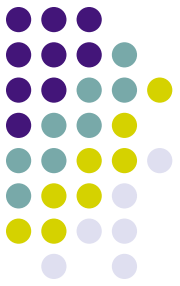


Les « mécontents »



se sentir utile aux autres	--
faire partie d'une équipe	--
pouvoir faire des choses qui me plaisent	--
recevoir la reconnaissance qu'on mérite	--
sentir la fierté du travail bien fait	--
ne pas craindre pour son emploi	-
pouvoir développer ses compétences	--

Les « mécontents »



- ouvriers (manutention, mécanique, ind. graphiques...)
- caissières, ELS
- employés administratifs
- agents de gardiennage

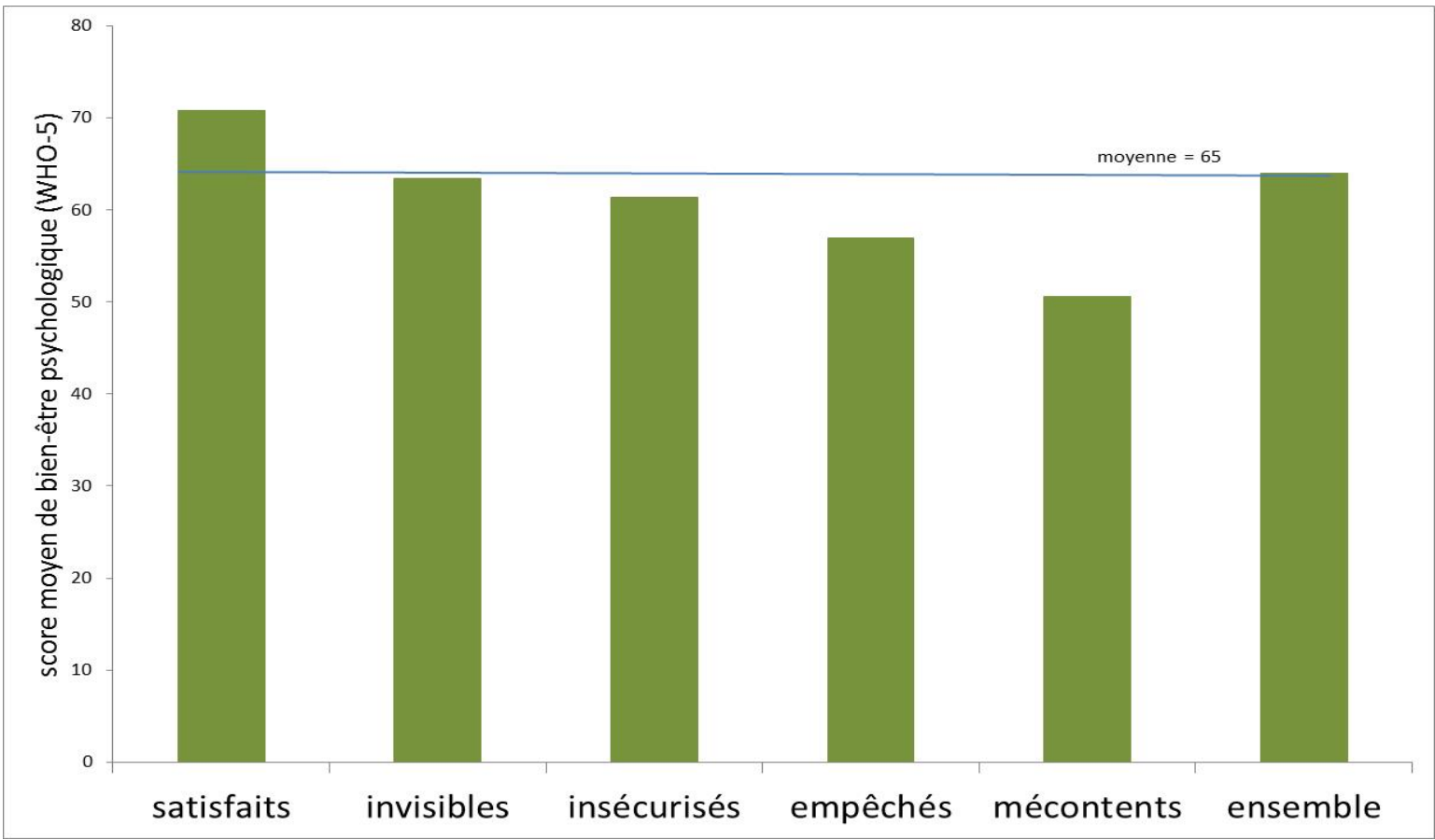


Indicateur de bien-être psychologique : WHO 5



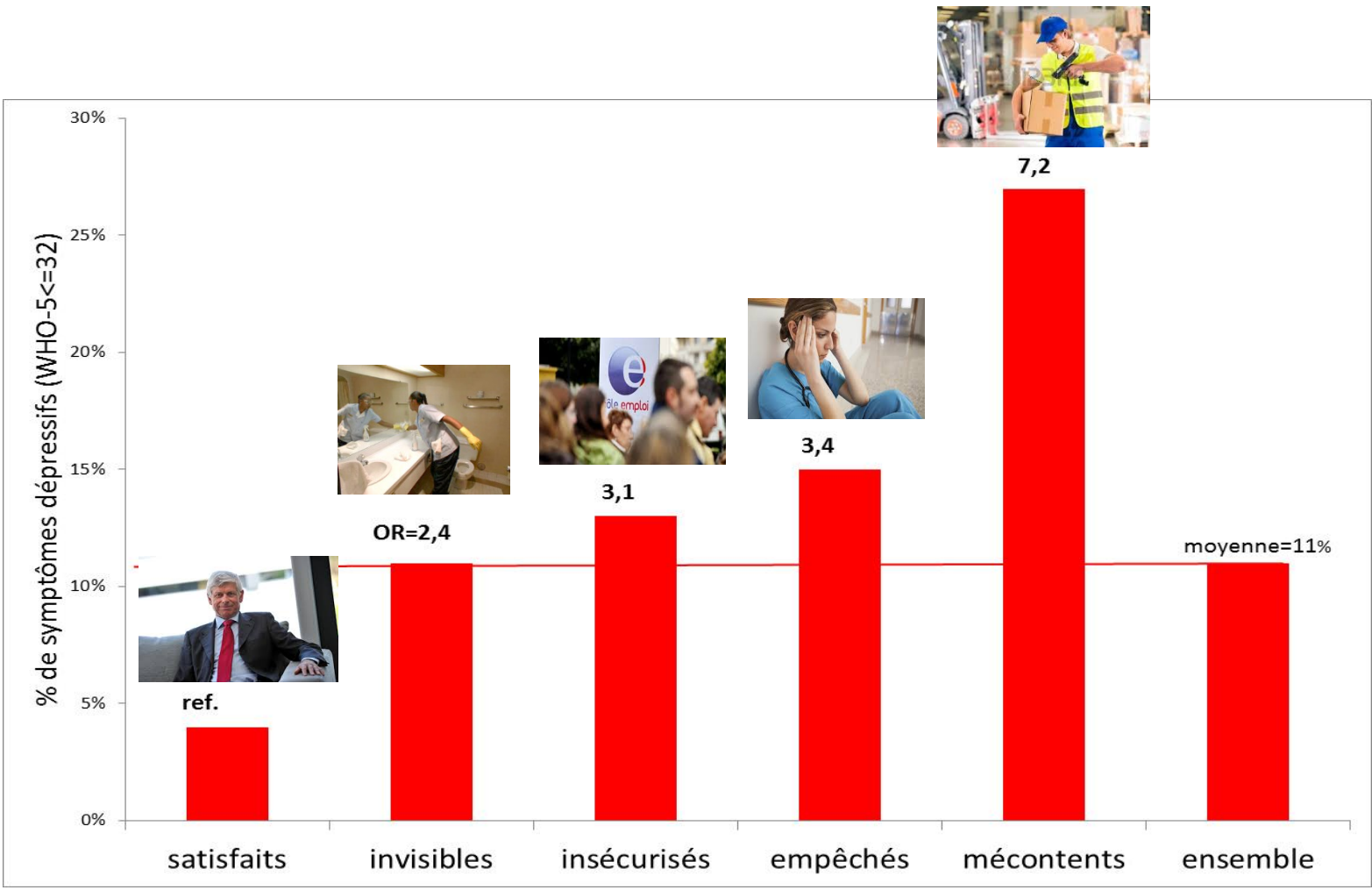
- « A quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des deux dernières semaines, dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ? »
- « je me suis senti(e) bien et de bonne humeur » :
 - « tout le temps » = 5
 - « la plupart du temps » = 4
 - « plus de la moitié du temps » = 3
 - « moins de la moitié du temps » = 2
 - « de temps en temps » = 1
 - « jamais » = 0
- Je me suis senti(e) calme et tranquille
- Je me suis senti(e) plein d'énergie et vigoureux
- Je me réveillé(e) en me sentant frai(che)(s) et dispos(e)
- Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

Le bien-être psychologique selon la situation de travail



Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP; champ: actifs occupés

Le risque dépressif selon la situation de travail



Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP; champ: actifs occupés

Discussion



- des repères utiles pour la prévention des RPS (branche, entreprise)
- une typologie parmi d'autres possibles (ex.: var. actives = indicateurs synthétiques)
- une vision statique, à améliorer