

***Baromètre des conditions de travail  
en Haute-Normandie***

*Indicateurs 2013  
et focus sur les évolutions 2010-2013*



LES CAHIERS

de l'Observatoire régional des pratiques sociales et des conditions de travail



## Sommaire

> Contexte et méthodologie .....	3
> Des salariées qui se sentent en moins bonne santé et qui restent exposés aux nuisances physiques .....	4
> Des contraintes organisationnelles plus fortes dans un contexte économique difficile .....	6
> Formation professionnelle : plutôt une adaptation des compétences qu'une dynamique de parcours.....	10
> Quelle articulation vie privée / vie professionnelle ?.....	11
> Un dialogue social aux tendances contradictoires.....	12
> Et malgré tout... une satisfaction au travail en hausse, le stress et l'absentéisme en baisse .....	14
> En synthèse : les grands enseignements.....	15



## Contexte et méthodologie

Quelles sont les conditions de travail en Haute-Normandie ? Face aux profondes mutations du monde du travail (vieillesse des salariés et allongement de la durée de vie professionnelle, obligations liées à la pénibilité au travail et à l'égalité professionnelle, montée en puissance des risques psychosociaux...), les partenaires sociaux haut-normands ont souhaité obtenir des données pour mesurer la situation. Ils ont lancé en 2010 le tout premier baromètre régional des conditions de travail, dont la 2ème vague d'enquête réalisée en 2013 fait l'objet du présent document.

### 2010-2013 : deux vagues d'enquête

- En 2010, le baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie s'appuyait sur l'administration d'un questionnaire auprès d'un échantillon de 2 102 salariés représentatifs de la population haut-normande, au travers d'une série d'indicateurs regroupés en 13 catégories.

L'échantillon avait alors été construit selon la méthode des quotas à partir de la répartition par sexe, âge, catégorie socio-professionnelle et taille de la commune de résidence.

- En 2013, une nouvelle interrogation a été effectuée, conformément à l'objectif de suivi longitudinal du panel.

Dans la mesure où l'ensemble des salariés interrogés en 2010 n'a pas pu répondre à cette seconde enquête, la base de données a été pondérée pour maintenir la représentativité des résultats.

Nous avons calculé des intervalles de confiance pour nous assurer que la comparaison pouvait être réalisée avec les données de 2010.

- Un comité d'experts

L'ensemble des travaux ont été suivis et validés par un comité scientifique composé d'experts :

- Said Adjerad, Responsable SEPEs, DIRECCTE Haute-Normandie, remplacé depuis par Madame Boucher (DIRECCTE également)
- Thomas Coutrot, Chef du département «Conditions de travail et santé», DARES Ministère du Travail et de l'emploi
- Guillaume Folléa, Responsable du Pôle «Observation et prospective», CREFOR Haute-Normandie
- Charles Gadéa, Professeur de Sociologie, Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines
- François-Pierre Gitton, Responsable service Etudes, INSEE Haute-Normandie
- Hervé Laubertie, Directeur du département risques professionnels, CARSAT Normandie

- Vincent Mandinaud, Chargé de mission - Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

- Pascal Ughetto, Maître de Conférence Sociologie, Université Marne La Vallée, membre du conseil scientifique de l'Anact

- Serge Volkoff, Chercheur et statisticien, CREAT

### Objectif : se doter d'un outil de pilotage

Le baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie est le premier du genre. Car s'il existe plusieurs études permettant de mesurer les conditions de travail au plan national, aucune région ne s'était encore dotée d'un tel moyen d'observation et d'analyse.

Une initiative d'autant plus remarquable que les partenaires sociaux régionaux ont clairement affiché leur ambition : pouvoir s'appuyer sur des données concrètes et objectives pour évaluer la réalité des conditions de travail des haut-normands et suivre leur évolution dans le temps.

Leur volonté est de se doter d'un véritable outil au service des acteurs des entreprises régionales et des pouvoirs publics, pour mieux orienter les actions d'amélioration des conditions de travail sur le territoire. Un outil mis à jour régulièrement, grâce au renouvellement de l'enquête prévu tous les 3 ans.

Le pari est réussi. Le baromètre construit grâce à la concertation régionale donne aujourd'hui sa deuxième vague de résultats.



La synthèse des résultats du baromètre 2010 est consultable sur [www.haute-normandie.aract.fr](http://www.haute-normandie.aract.fr).



## Des salariés en moins bonne santé et qui restent exposés aux contraintes physiques

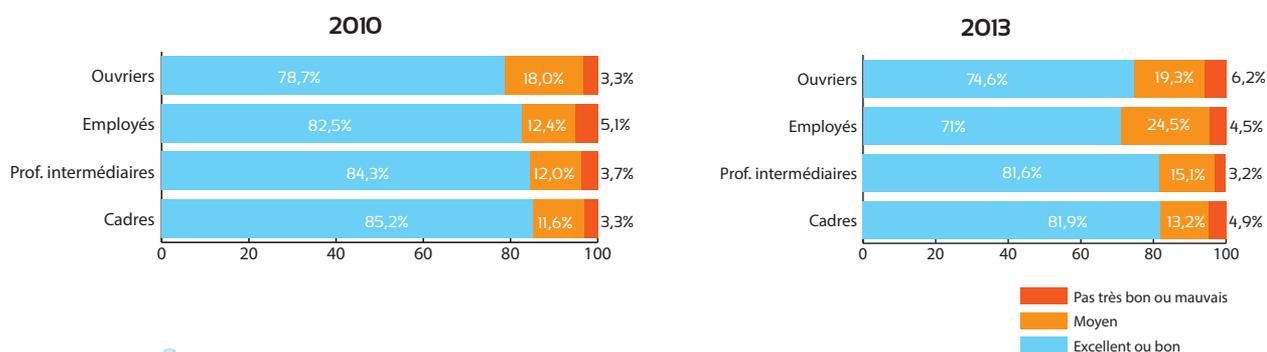
### Etat de santé

**76,3%** des salariés se déclarent en bonne ou excellente santé en 2013, contre 82,2% en 2010.

Cette **dégradation de la santé** perçue est commune à l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Néanmoins, il touche plus fortement les employés, chez qui le taux de salariés se sentant en bonne ou en excellente santé passe de 82,5% en 2010 à 71% en 2013.

Les femmes sont également plus concernées : elles sont 14,6% à considérer leur état de santé moyen en 2010, contre 20,8% en 2013.

> Comment estimez-vous votre état de santé dans l'ensemble ?



### Douleurs

Deux salariés sur trois ressentent des douleurs (souvent ou parfois) pendant ou après le travail. Celles-ci touchent en particulier les ouvriers : les trois quarts d'entre eux déclarent en souffrir. 70 % des employés sont également concernés.

De manière générale, les femmes sont plus fréquemment atteintes (73%) que les hommes (61%).

Les deux tiers (65,7%) des salariés suivent un traitement médical ou d'autres soins pour leurs douleurs et autres troubles (fatigue, sommeil, nervosité, anxiété...).



C'est d'abord au niveau du dos que se manifestent les douleurs (60,5%). Viennent ensuite les douleurs à la tête, aux épaules, aux yeux.

- > maux de tête : 38,2%
- > problèmes aux yeux : 22,8%
- > épaules : 35,9%
- > dos : 60,5%
- > coudes : 10,4%
- > poignets : 20,1%
- > genoux : 23,9%





## Exposition aux contraintes physiques

### Port de charges

35,1% des salariés portent des charges «tous les jours» ou «souvent», soit une légère augmentation par rapport à 2010 (32,3%).

Ces charges peuvent être lourdes : 16,4% des salariés portent des poids supérieurs à 10kg plus de 10 heures par semaine.

### Postures contraignantes et gestes répétitifs

**51,4%** des salariés sont exposés «tous les jours» ou «souvent» à des contraintes posturales ou articulaires, ou à des gestes répétitifs en 2013.

Les contraintes posturales et articulaires sont fortement marquées en 2013 chez les ouvriers (61,4% sont exposés) et dans le secteur public (51,1%).

La répétitivité d'un même geste ou d'une série de gestes à une cadence élevée concerne particulièrement les femmes en 2013 : elles sont 25,8% à y être exposées «tous les jours» (contre 17,6% pour les hommes).

La proportion de salariés exposés «tous les jours» à des gestes répétitifs est équivalente chez les ouvriers et les employés (29,8% et 26,7%).

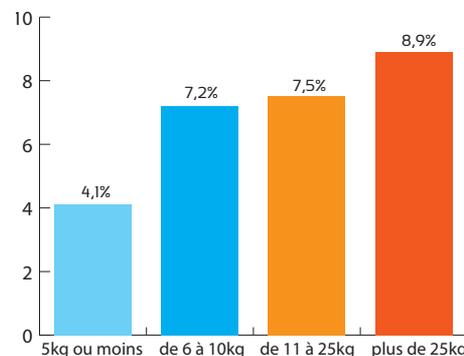
### Travail dans le bruit, au froid ou à la chaleur

L'exposition aux nuisances concerne un salarié sur trois, mais affiche une tendance générale à la baisse.

L'industrie reste parmi les secteurs les plus touchés par les nuisances sonores, bien qu'elles soient en diminution entre 2010 et 2013 (de 57,1% à 48,9%). En revanche, dans le bâtiment et les travaux publics, secteur très concerné lui aussi, c'est plutôt une hausse qu'on enregistre (54,5% en 2013 pour 52,8% en 2010).

Les nuisances thermiques, relativement moins fréquentes (14,5%) dans l'ensemble, demeurent à un niveau élevé dans le BTP (26,6%)

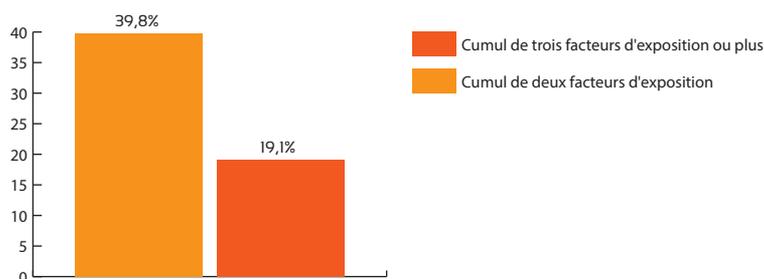
#### Salariés portant des charges plus de 10h par semaine - 2013



## Cumul des contraintes physiques : près de 40% des salariés

Le cumul de facteurs de pénibilité est assez fréquent pour les salariés : près de 40% d'entre eux sont exposés à au moins deux contraintes physiques dans leur travail (port de charges, nuisances sonores, nuisances thermiques, contraintes posturales ou articulaires, gestes répétitifs) et un salarié sur cinq (19,1%) subit au moins trois de ces contraintes.

#### Salariés cumulant plusieurs contraintes physiques - 2013



## Visites médicales

La proportion de salariés n'ayant pas passé de visite médicale du travail depuis trois ans ou plus s'est accrue : 19,1% en 2013 contre 13,4% en 2010. Comme en 2010, les secteurs publics (27,4%) et associatifs (37,1%) sont plus particulièrement concernés, tandis que le secteur privé reste mieux suivi. Les deux tiers des salariés (66,8%) y ont passé une visite dans l'année.

Un constat de 2010 se confirme, les femmes sont nettement moins suivies annuellement que les hommes : en 2013, 49,6% d'entre elles ont passé une visite médicale au cours des 12 derniers mois, pour 67,4% des hommes.



## Des contraintes organisationnelles plus fortes dans un contexte économique difficile

### Temps de travail

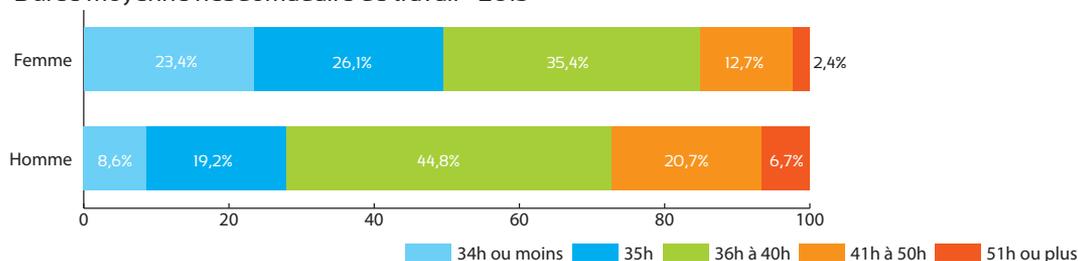
La durée moyenne hebdomadaire du travail est de 37h 36 min en 2013, mais elle varie entre une moyenne de 39h 12 min pour les salariés à temps plein et de 27h 24 min pour les salariés à temps partiel.

Autrement dit, **la majorité des salariés (61,3%) travaillent plus de 35h en 2013**, en particulier dans le secteur privé (67,9%). On note également des disparités entre les sexes : les 3/4 des hommes sont concernés, pour la moitié des femmes.

Plus d'un salarié sur 5 (21,3%) travaillent plus de 40h par semaine, une tendance qui se retrouve notamment chez les cadres (44,3%) et dans le secteur privé (22,5%).

Parallèlement, un salarié sur six ne bénéficie pas de 48h de repos consécutives par semaine et 23,9 % des salariés doivent emmener du travail à la maison (le soir ou le week-end) à cause de leur charge de travail.

#### > Durée moyenne hebdomadaire de travail - 2013



### Travail de nuit et le week-end

Plus d'un salarié sur 5 (21,5 %) travaille la nuit et un sur dix (9,7 %) travaille plus de 10 dimanches par an.

Le travail en week-end (plus de 20 samedis ou plus de 10 dimanches par an), semble, quant à lui, en augmentation : il passe de 13% en 2010 à 15% en 2013.

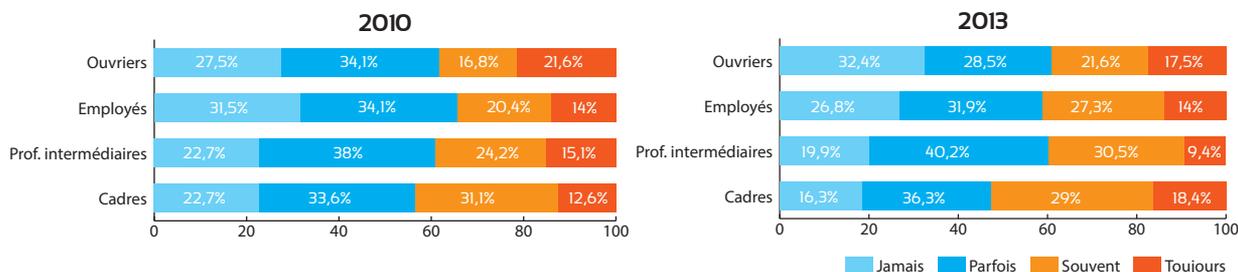
### Rythme de travail

Les contraintes semblent s'intensifier dans la réalisation du travail, puisque 41,1% des salariés déclarent devoir se dépêcher souvent, voire toujours, pour faire leur travail, contre 38% en 2013.

Cette évolution, qui affecte toutes les catégories socio-professionnelles, est particulièrement sensible chez les employés, qui sont 41,3% à devoir se dépêcher en 2013 contre 34,4 % en 2010.

Par ailleurs, **28% des salariés subissent des interruptions fréquentes** dans l'activité perturbant leur travail en 2013. Les cadres et les professions intermédiaires sont les plus touchés par ces interruptions perturbatrices avec respectivement 44,5% et 34,7%.

#### > Etes-vous obligé de vous dépêcher pour faire votre travail ?

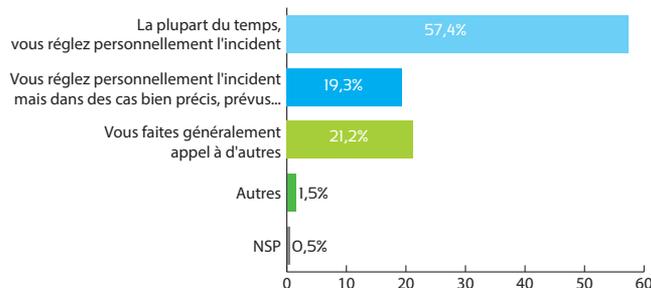




## Autonomie

**47,5%** des salariés ne peuvent pas faire varier les délais qui leur sont fixés en 2013, soit une contrainte accentuée par rapport à 2010 où ce chiffre n'était que de 41,5%. Et si une majorité d'entre eux (57%) est en mesure de régler personnellement un incident quand il se produit, l'autonomie reste néanmoins limitée à certains contextes. En effet, 40% des salariés font appel à d'autres ou ne règlent l'incident eux-mêmes que dans des cas précis et prévus d'avance.

### › Lorsqu'il se passe quelque chose d'anormal... - 2013



Dans le même temps, **certaines marges de manoeuvre semblent s'être accrues**. En 2013, 86,2% des salariés ont la possibilité de faire varier l'ordre des tâches, tout le temps ou au moins selon les tâches, contre seulement 77,8% en 2010.

De même, 66,3% des salariés peuvent interrompre leur travail quand ils le souhaitent en 2013, contre 62,9% en 2010.

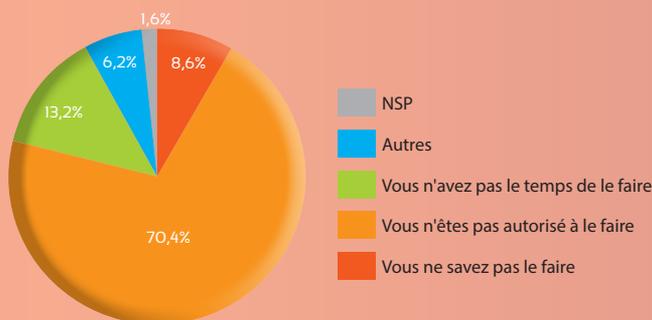


### Focus sur une nouvelle question posée en 2013

#### › Vous faites généralement appel à d'autres parce que...

Pour la grande majorité des salariés, le recours à quelqu'un d'autre en cas d'incident est déterminé par le fait qu'ils ne sont pas autorisés à intervenir eux-mêmes.

Il s'agirait donc d'une question liée à l'organisation du travail et non aux compétences du salarié.

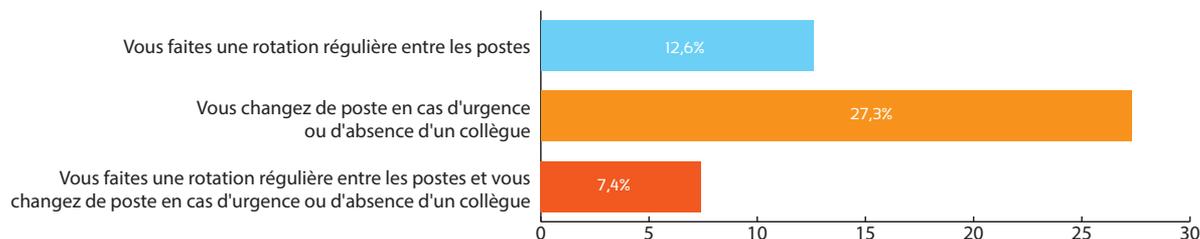


## Polyvalence

47% des salariés sont en situation de polyvalence dans leur travail en 2013. Cette situation semble dépendre fortement du contexte. En effet, on observe un accroissement de la part de salariés qui changent de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue (27,3% en 2013 pour 24,6% en 2010).

En revanche, **la proportion de salariés effectuant une rotation régulière entre plusieurs postes a baissé**, passant de 16,6% en 2010 à 12,6% en 2013.

### › Salariés effectuant une rotation de postes - 2013





## Moyens de travail

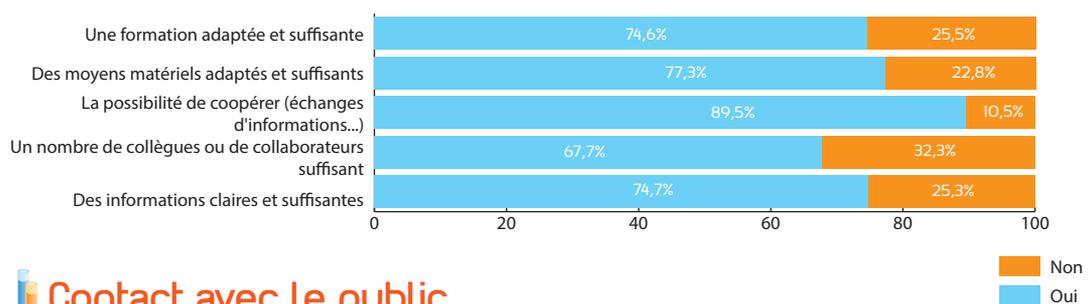
**56,2%** des salariés font état de manque de moyens pour effectuer correctement leur travail en 2013, soit une aggravation de la situation qui concernait déjà en 2010 plus d'un salarié sur deux (51,5%).

Plus précisément, le manque d'informations claires et suffisantes se fait davantage sentir en 2013 (pour 25,3% des salariés) qu'en 2010 (20,8%).

Les salariés déclarant disposer d'une formation suffisante et adaptée sont également moins nombreux : de 80,9% en 2010 à 74,6% en 2013.

L'insuffisance de moyens matériels est, quant à elle, particulièrement ressentie dans le secteur public en 2013 (30,9%) alors qu'en 2010 elle concernait davantage le secteur associatif.

> Pour effectuer votre travail, avez-vous en général... ? - 2013



## Contact avec le public

La proportion de salariés en contact avec le public dans leur travail (en face à face, au téléphone ou les deux) a augmenté de 69,7% en 2010 à 72,4% en 2013, avec une tendance plus marquée dans le secteur associatif (93,3%) et le secteur public (87,8%).

Parmi les salariés en contact avec le public, **25,1% sont touchés par des agressions verbales ou physiques** en 2013.

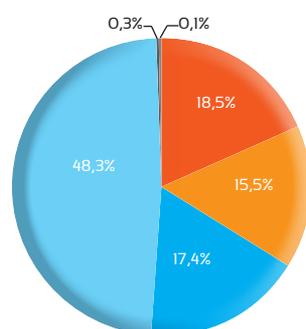
## Contraintes émotionnelles

Dans leur travail, plus d'un tiers des salariés doivent souvent, voire toujours, cacher leurs émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur.

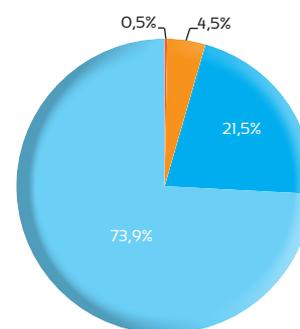
Cette obligation qui pèse particulièrement sur les femmes (44,7 % pour 24 % des hommes), n'épargne pas les employés (42,6 %), les cadres (42,2%) et les professions intermédiaires (39,7 %). Le cas est nettement plus fréquent dans les secteurs associatif et public (47,7% et 45,7%) que dans le secteur privé (27,2 %).

On note par ailleurs que les trois quarts des salariés n'ont pas le sentiment de devoir agir, dans le cadre du travail, de façon contraire à leurs convictions, mais plus de 20% sont parfois dans ce cas.

> Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur



> Devoir faire des choses que vous désapprouvez dans le cadre du travail



Toujours Souvent Parfois Jamais Sans objet NSP



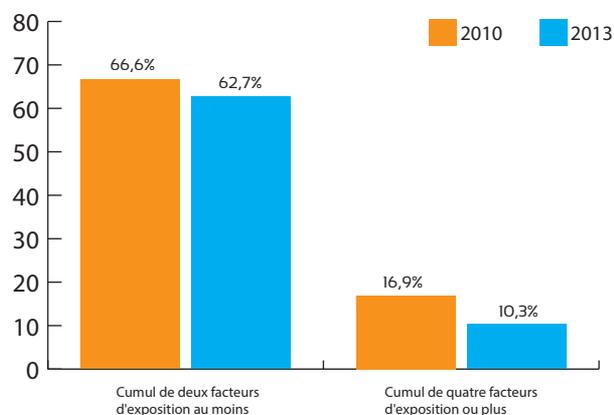
## Cumul des contraintes psychiques : en diminution

Le cumul de contraintes psychiques connaît un recul en 2013 : 62,7% des salariés sont exposés à au moins deux de ces contraintes dans leur travail (conséquences importantes pouvant être entraînées par une erreur dans le travail, être obligé de se dépêcher pour faire son travail, interruptions fréquentes et obligatoires de l'activité perturbant le travail, impossibilité de faire varier les délais fixés, ne pas avoir les moyens de faire son travail) contre 66,6% en 2010.

10,3% des salariés en cumulent 4 ou 5 contre 16,9% en 2010.

Les cadres sont davantage touchés en 2013 (67,5% cumulent au moins deux contraintes), alors qu'en 2010 les professions intermédiaires et les ouvriers étaient les plus concernés.

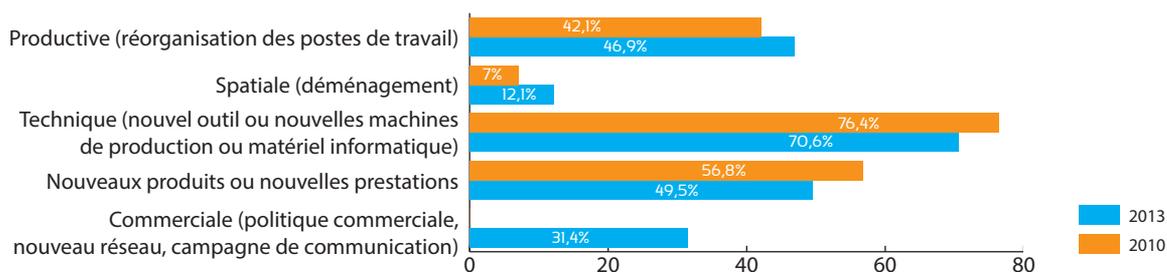
### Salariés cumulant plusieurs contraintes psychiques - 2013



## Changements dans l'entreprise

Les évolutions dans les entreprises et structures portent davantage sur des changements organisationnels, que sur des investissements techniques et des innovations produits/services. Un effet de la crise ?

### Changements connus dans l'entreprise au cours des 3 dernières années - 2013



### Perception générale de l'entreprise : focus sur de nouvelles questions posées en 2013

- › 74,3% des salariés sont d'accord avec l'affirmation « je pense que mon entreprise se porte bien », avec une plus forte proportion dans le secteur privé (78,5%), mais une moindre représentation parmi les cadres (64,1%).
- › 25,4% des salariés sont peu ou pas du tout d'accord avec l'affirmation « vous êtes informé(e) par vos supérieurs de la marche de votre entreprise ». Les plus concernés sont les employés (29,9%) et les ouvriers (29,2%).
- › 18% des salariés interrogés sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « je crains de perdre mon emploi dans les 12 mois à venir ». Ce sentiment est avant tout partagé par les ouvriers (29,9%), mais aussi, dans une moindre mesure, par les employés (16,7%) et les cadres (12,8%).
- › 10,1% des salariés ont connu une ou plusieurs périodes de chômage partiel. Les plus concernés sont les ouvriers (15,3%) et les employés (11,2%). Les moins de 40 ans sont les plus touchés (12,9%).



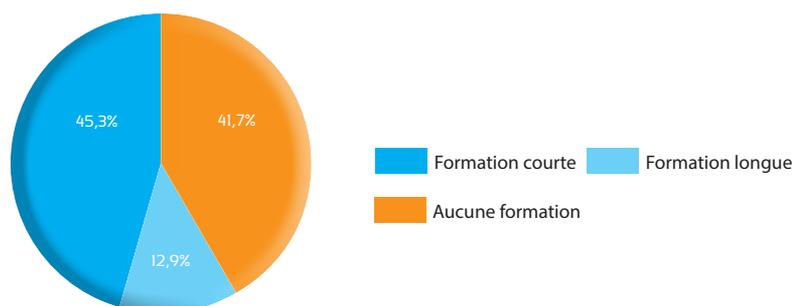
## Formation professionnelle : plutôt une adaptation des compétences qu'une dynamique de parcours

### Formation professionnelle

#### Accès à la formation

Plus de la moitié des salariés (58,3%) a suivi une ou plusieurs formations entre 2010 et 2013. Parmi ceux qui ont suivi une formation, il s'agit dans près de 80 % des cas de formations courtes, d'une durée inférieure à 5 jours.

#### > Formation au cours des 3 dernières années - 2013



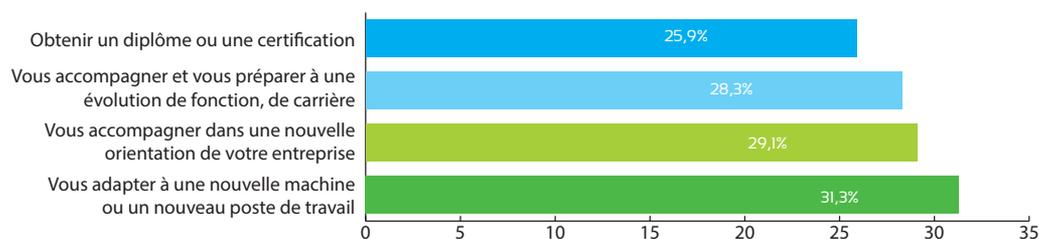
#### Initiative de la formation

**52,7%** des formations suivies en 2013 étaient à l'initiative de l'employeur. Les ouvriers et les employés sont ceux qui bénéficient le plus de formations à l'initiative de l'employeur (68,5% et 54,8%). De même, dans les secteurs privé et associatif, l'initiative émane davantage de l'employeur (62,8% et 54,9%). 34,7% des formations sont à l'initiative du salarié, et 12,6% émanent d'une initiative conjointe.

#### Objectif de la formation

De manière générale, l'adaptation des compétences aux besoins de l'entreprise semble privilégiée, par rapport à l'accompagnement des parcours professionnels : la formation est le plus souvent utilisée pour préparer les salariés à de l'utilisation de nouvelles machines ou à de nouveaux postes de travail. Les trois quarts des formations ne donnent pas lieu à un diplôme ou une certification.

#### > Diriez-vous que la formation avait pour objectif de... ? - 2013



### Evolution professionnelle

Dans 80% des cas, la formation n'est pas suivie d'effets en terme d'évolution professionnelle. Par ailleurs, à peine plus de la moitié des salariés (51,5%) considère en 2013 que leur employeur favorise l'évolution de leurs compétences, une proportion très en retrait par rapport à 2010 (56,3%).

### Reconnaissance

Malgré ces réserves relatives à leur évolution de carrière, les salariés expriment globalement le sentiment que leurs compétences sont reconnues par l'entreprise (74%), légèrement moins toutefois qu'en 2010 (76,4%).



## Quelle articulation vie privée / vie professionnelle ?

### Le temps hors domicile

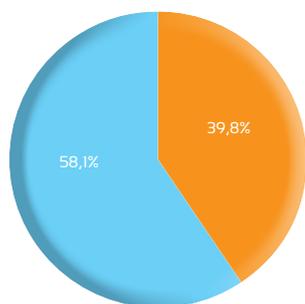
**9h36mn** est le temps moyen passé par les salariés hors de leur domicile les jours de travail, en 2013. Le temps de trajet moyen est quant à lui de 22 minutes 54 secondes et la distance moyenne parcourue entre le domicile et le lieu de travail de 18 km.

Que ce soit en matière de temps total passé hors du domicile, de temps de trajet ou de distance parcourue, les données de 2013 ne permettent pas de conclure à une différence marquée avec celles de 2010.

### Le temps partiel

De manière générale, le travail à temps partiel semble résulter le plus souvent d'un choix personnel. Toutefois, une différence se fait sentir entre les sexes. Les femmes déclarent majoritairement (60,3%) travailler à temps partiel par choix. Les hommes sont beaucoup moins nombreux à travailler à temps partiel, et lorsqu'ils le font, moins de la moitié (44,4%) déclare l'avoir choisi.

#### Le choix du temps partiel - 2013



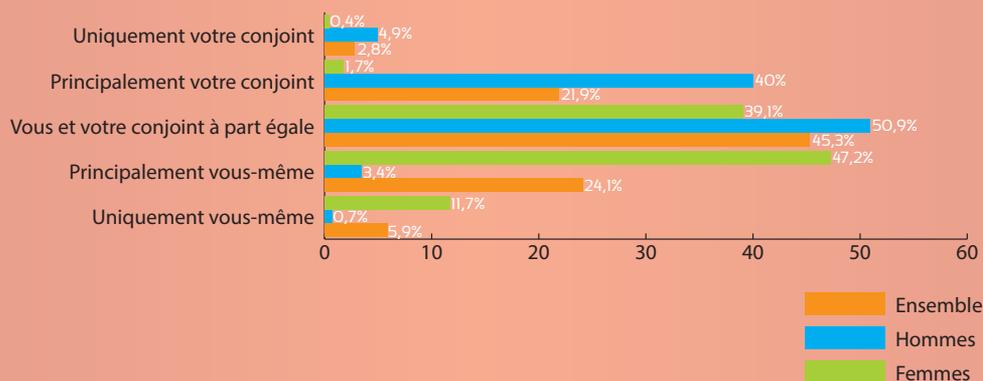
Un choix personnel  
Imposé par l'employeur

C'est chez les cadres et les professions intermédiaires qu'on trouve le plus de choix personnels (78,5% et 73% des temps partiels de ces catégories), tandis que pour les ouvriers, le temps partiel est plus souvent «imposé par l'employeur» (55,3%). Le secteur public est largement le plus concerné par ces choix personnels (69% des temps partiels du secteur public).



### Travail domestique : focus sur une nouvelle question posée en 2013

Le travail domestique est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes : 47,2 % des femmes vivant en couple déclarent s'en charger principalement elles-mêmes et 11,7 % sont seules à s'en occuper. On notera une discordance des déclarations : plus de la moitié des hommes déclarent que le travail domestique est partagé à parts égales avec leur conjoint(e), mais moins de 40 % des femmes sont du même avis.



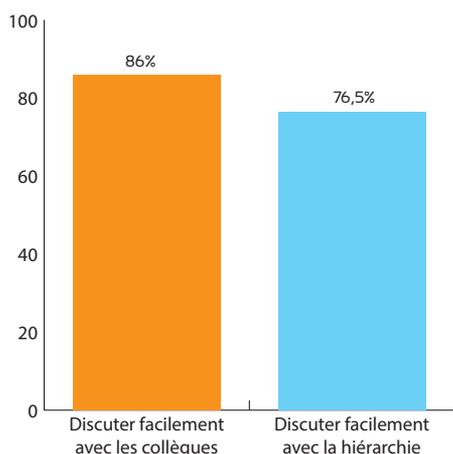


## Un dialogue social aux tendances contradictoires

### Relations de travail

**76,5%** des salariés considèrent qu'ils peuvent discuter facilement avec leurs supérieurs hiérarchiques en cas de désaccord sur la façon de faire leur travail. Néanmoins, le dialogue reste plus aisé avec les collègues : 86% des salariés estiment pouvoir discuter facilement avec eux dans la même situation.

> En cas de désaccord sur la façon de faire votre travail, pouvez vous en... ? - 2013

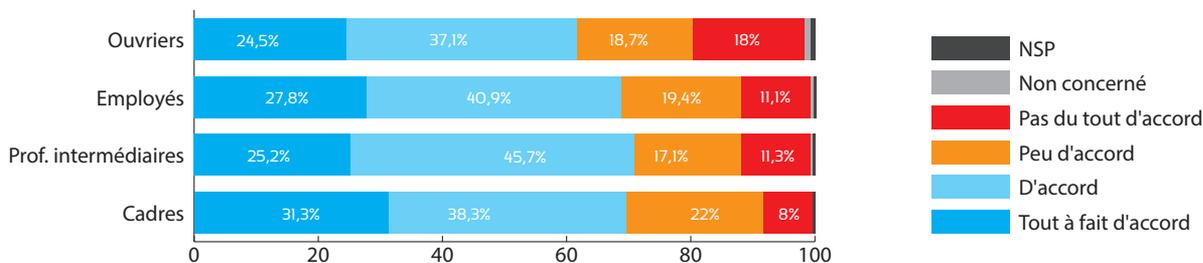


Parallèlement, **67,3% des salariés considèrent que leurs efforts sont pris en considération par leur hiérarchie**. Toutefois, les ouvriers sont nettement moins convaincus (61,6%) que les cadres (71%).

De même, c'est chez les ouvriers que l'on trouve la plus forte proportion de salariés estimant que leurs supérieurs ne les traitent pas avec respect (17,4% contre 12,6% pour l'ensemble des salariés).

Cette perception est plus fréquente chez les hommes (15,2%) que chez les femmes (moins de 10%). Elle revient plus souvent dans les secteurs privé et associatif (13,7%).

> Prise en considération des efforts par la hiérarchie - 2013



### Représentation du personnel

**16,8%** des salariés se déclarent syndiqués en 2013, ce qui constitue un chiffre très supérieur à la moyenne nationale. En revanche, seuls 28,6 % déclarent avoir eu des échanges avec un élu du personnel au cours des 12 derniers mois travaillés, au sujet de leurs conditions de travail.



## Espaces de discussion au travail et participation des salariés

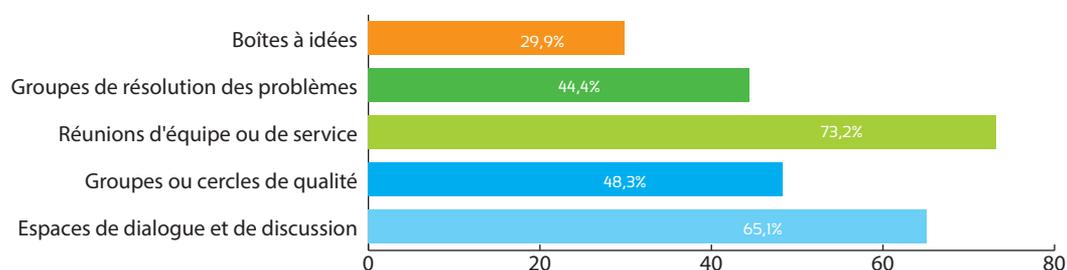
Au cours des 12 derniers mois, à peine plus de la moitié des salariés (51,6%) ont été invités à des entretiens individuels - élément pourtant structurant du dialogue social et du lien avec la hiérarchie - soit une nette diminution par rapport à 2010 (59,6%).

A contrario, on note une légère augmentation de la participation des salariés aux dispositifs de communication formalisés mis en place par l'entreprise. 57,6% des salariés ont participé à au moins l'un de ces dispositifs au cours des 6 derniers mois, contre 54,2% en 2010.

Comme en 2010, les catégories socio-professionnelles les plus concernées par cette participation sont les cadres et professions intermédiaires. On note en revanche une moindre participation dans le secteur associatif comparativement à 2010 (55,5% en 2013 contre 72,1% en 2010). En 2013, le secteur public est le plus représenté avec 62,6% de participation.

La mise en place de réunions d'équipe ou de service connaît une baisse, puisque les salariés signalent à 73% leur existence en 2013, contre 76% en 2010. 65,1% des salariés signalent l'existence d'espaces de dialogue et de discussion en 2013.

### Dispositifs de communication existants dans l'entreprise - 2013



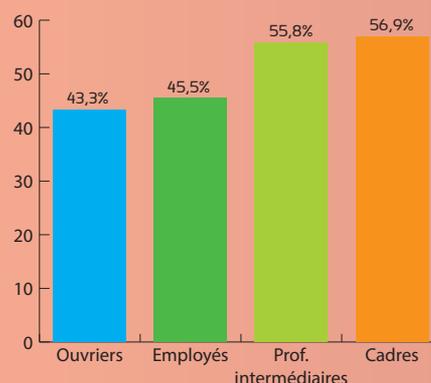
## La place des conditions de travail dans l'entreprise : focus sur de nouvelles questions posées en 2013

Un peu moins de la moitié des salariés (49,2%) déclarent avoir connaissance d'accords d'entreprise portant sur les conditions de travail dans leur établissement. Potentiel signe que le nombre d'accords dans ce domaine est limité, ce chiffre peut aussi se lire comme un manque de visibilité (auprès des salariés) des actions menées par l'entreprise sur ce sujet.

Dans tous les cas, les cadres (56,9%) et les professions intermédiaires (55,8%) semblent être les mieux informés : ils sont respectivement 56,9% et 55,8% à avoir connaissance d'accords d'entreprise sur les conditions de travail dans leur établissement.

Moins de la moitié des salariés (48,4%) estime que l'amélioration des conditions de travail fait partie des priorités de leur entreprise. Néanmoins, les ouvriers sont nettement moins critiques : 57,4% d'entre eux pensent que c'est le cas dans leur entreprise.

### Connaissance des accords d'entreprise sur les conditions de travail - 2013





## Et malgré tout... une satisfaction au travail en hausse, le stress et l'absentéisme en baisse

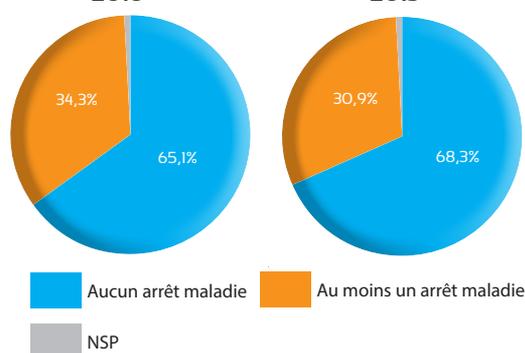
Perception d'une moins bonne santé, des signes d'intensification du travail, une réduction des moyens pour réaliser son travail, des contraintes physiques toujours marquées... Alors que les différents indicateurs cités précédemment peuvent laisser penser que la situation se dégrade pour les salariés, on assiste paradoxalement à une diminution de l'absentéisme, à une atténuation du sentiment de stress et au maintien d'un niveau de satisfaction au travail très élevé.

### Absentéisme

La proportion de salariés déclarant avoir connu au moins un arrêt maladie au cours des 12 derniers mois est en diminution : 30,9% des salariés en 2013, contre 34,3% en 2010.

Et bien que le nombre global d'arrêts de travail dus à un accident du travail soit resté stable, le nombre moyen de journées d'absence en lien avec un accident du travail s'est également réduit de 5 jours, passant de 25 jours en 2010 à 20 jours en 2013.

Arrêts maladie au cours des 12 derniers mois

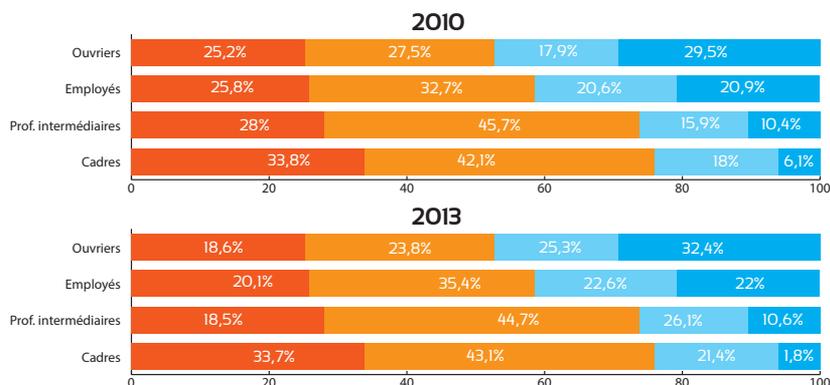


### Stress

**56,5%** des salariés estiment que leur travail est stressant en 2013, alors qu'ils étaient 63,1% en 2010.

Néanmoins, cette diminution ne se répartit pas de manière uniforme. Le recul est important pour les ouvriers et les professions intermédiaires, mais on observe un changement moins marqué pour les employés et le maintien d'un niveau élevé du sentiment de stress chez les cadres.

Estimez-vous votre travail stressant ?



### Satisfaction au travail

On arrive presque à 90 % de salariés se disant satisfaits de leur travail : 88,3 % chez les femmes et 87% chez les hommes.

Parmi les catégories socio-professionnelles, les ouvriers sont plus satisfaits que les cadres en 2013 (90,8 % des ouvriers sont satisfaits, contre 82,3% des cadres). Le secteur associatif est celui qui affiche le meilleur taux de satisfaction : 91,7%.



## En synthèse : les grands enseignements

Les résultats de cette deuxième édition du baromètre régional des conditions de travail en Haute-Normandie montrent une augmentation de la satisfaction au travail, une réduction de l'absentéisme et un recul du sentiment de stress chez les salariés interrogés. Un constat qui peut paraître paradoxal, alors même que les salariés se trouvent en moins bonne santé et qu'on n'observe pas de tendance à l'amélioration des conditions de travail.

### Des hypothèses

Comment expliquer cet apparent paradoxe ?

#### › Un effet de la crise

Pour cela, il faut sans doute situer les résultats dans le contexte de crise de l'emploi qui frappe la Haute-Normandie. Les salariés ayant répondu au questionnaire sont en activité ou l'étaient au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Leur satisfaction viendrait-elle du simple fait d'avoir un travail, plutôt que d'être au chômage ? De ce fait, ils estimeraient ne pas avoir à se plaindre, mais plutôt à «serrer les dents» et rester à leur poste. Une interprétation confortée par certains indices de morosité : le sentiment que les compétences sont reconnues et l'espoir d'une évolution de carrière à la suite d'une formation sont en baisse, par exemple.

#### › Des contraintes intégrées

Autre hypothèse : celle d'une intégration progressive des contraintes (en matière de rythme, d'intensité du travail, de contact avec le public...), qui en 2010, pouvaient être considérées comme génératrices de stress, mais seraient désormais perçues comme normales et ne donneraient plus lieu à une plainte. Faut-il voir un effet de la mise en avant de certains problèmes par les médias ? :En 2010, on parlait beaucoup du stress, en 2013, la réforme des retraites a attiré l'attention sur la pénibilité...

#### › Le vieillissement de la population

Enfin, s'agissant d'un panel longitudinal (les mêmes personnes ont été interrogées en 2010 puis en 2013), on peut également y voir la dégradation de la santé perçue comme un effet du vieillissement des salariés.

### Des perspectives

Le présent document propose une première synthèse des résultats 2013 du baromètre régional des conditions de travail. Mais les exploitations possibles d'une telle enquête sont multiples.

#### › Des constats à creuser par population ou par secteur

En premier lieu, il s'agira de creuser certains constats par population ou par secteur d'activité. En effet, les employés et les cadres semblent spécifiquement concernés par une augmentation de leurs contraintes au travail en 2013. Tendances de fond, impact de l'évolution des organisations du travail... il sera nécessaire d'explorer plus finement les indicateurs les concernant, pour en savoir plus et orienter au mieux les actions d'amélioration des conditions de travail.

De la même façon, un focus pourra être réalisé sur le secteur public, qui attire particulièrement l'attention dans ce baromètre, et sur les disparités hommes-femmes encore prégnantes.

#### › Interroger les indicateurs de satisfaction

Parallèlement, il sera pertinent de développer la connaissance des facteurs favorisant le sentiment de satisfaction au travail, pour mieux comprendre l'apparent paradoxe entre les réalités quotidiennes auxquelles les salariés sont confrontés et leur niveau de satisfaction.

Analyses complémentaires, comparaison avec d'autres études régionales et enrichissement de l'enquête pour une prochaine réinterrogation du panel permettront d'explorer cette dimension.

Une perspective qui s'articule avec la volonté, pour les futures éditions du baromètre, d'aborder la santé et le bien-être des salariés dans une conception large et multi-dimensionnelle : celle de la qualité de la vie au travail.



Mouvement des Entreprises de France  
MEDEF Haute-Normandie



ARACT Haute-Normandie - 108 avenue de Bretagne - Immeuble Le Rollon - 76100 Rouen

Tél. : 02 32 81 56 40 - Fax : 02 32 81 56 41

[www.haute-normandie.aract.fr](http://www.haute-normandie.aract.fr) - e-mail : [aracthn@anact.fr](mailto:aracthn@anact.fr)