

# PREMIÈRES SYNTHÈSES

## VINGT ANS D'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (\*)

*Au sein du monde ouvrier, le travail est moins dur physiquement, les accidents moins fréquents, mais le travail à la chaîne ne recule pas. Depuis le milieu des années soixante-dix, le nombre des ouvriers diminue. Avec le développement des emplois tertiaires, les horaires se diversifient. La pression des clients, les contraintes de délais, sont fortes. Les salariés perçoivent un accroissement de leur charge mentale, tout en indiquant qu'ils sont plus autonomes que par le passé, plus impliqués dans la bonne marche de leur entreprise.*

Au début de la décennie soixante-dix, l'attention se focalise sur les conditions de travail, en particulier celles des ouvriers spécialisés (OS). La fin de la période est marquée par la rigueur et la désindexation des salaires, tandis que les restructurations de 1983-1984 accélèrent et symbolisent le déclin industriel.

### 1970-1984 : les conditions de travail s'améliorent

1970, la France achève sa reconstruction. Les Plans successifs ont jeté les fondements d'une économie plus efficace, plus productive. Dans les secteurs modernes, une ré-

(\*) - Cet article a été rédigé à la suite d'une table ronde organisée par l'ANACT sur le même sujet, à l'occasion de son vingtième anniversaire [1]. Les nombres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

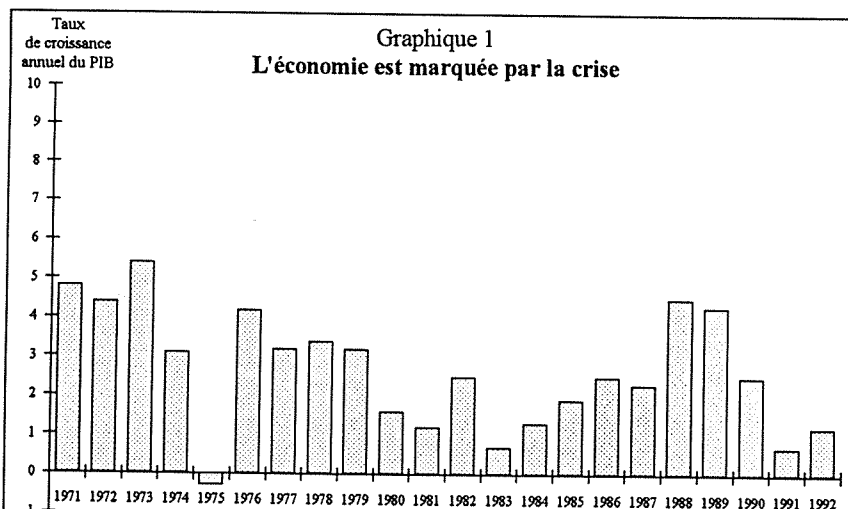


duction de la durée du travail s'amorce dès les années 1965-1966 [2]; elle va se poursuivre et s'amplifier jusqu'au premier choc pétrolier, les gains de productivité permettant d'en absorber le coût. L'ancrage des grandes entreprises françaises dans le Marché commun, à l'époque l'Europe des Six, est solide, et les échanges extérieurs se développent. C'est au cours de la décennie soixante que la croissance française cesse d'être "auto-centrée", que notre pays s'ouvre à l'extérieur. Cependant, de larges pans de l'économie restent à l'écart de la modernisation, et le VI<sup>e</sup> Plan doit mettre l'accent sur "l'impératif industriel".

### Un souci nouveau

Dans la foulée de 1968, le problème du "partage des fruits de la croissance" est posé. Tout en reconnaissant la section syndicale d'entreprise, les accords de Grenelle adoptaient une optique surtout salariale et quantitative. Il en va différemment après : tout un courant d'idées se développe autour des conditions de travail [3][4]. Le rapport de la commission de l'Emploi du VI<sup>e</sup> Plan reflète bien le nouveau contexte : "Les aspirations des individus à l'égard de leur travail professionnel se font plus exigeantes. L'élévation du niveau culturel provoque le refus de certaines tâches subalternes dans le secteur industriel comme dans celui des services. La conséquence en a été une accélération extrêmement nette des introductions de travailleurs étrangers, qui viennent occuper des emplois dont les conditions d'exercice, les durées et la pénibilité, le niveau relatif de rémunération, rebutent de plus en plus les nationaux ... Or la sensibilisation des individus à leurs conditions de travail ne peut qu'aller grandissante avec l'élévation du niveau de vie et du niveau d'instruction" [5].

Parallèlement, de grandes grèves ont lieu dans l'industrie automobile; les initiateurs de ces grèves sont les OS des chaînes d'emboutissage (1).



Source : INSEE, comptes nationaux.

*A partir du premier choc pétrolier (1974), l'économie quitte le sentier de croissance à 5% environ qui était le sien auparavant. La crise de 1975 est brutale, mais suivie d'un palier où la croissance se maintient à 3% l'an environ. Le second choc pétrolier (1980) inaugure une période de croissance lente (1 à 2%) entre 1980 et 1984, interrompue seulement par la parenthèse de 1982. La reprise, d'abord timide, s'accélère suite aux effets du contre-choc pétrolier de 1986. Puis s'opère un ralentissement, qui débouche sur la crise actuelle, plus longue que celle de 1975, mais plus sévère que celle du début des années quatre-vingt. 1993 sera la première année de croissance négative depuis 1975.*

Ces grèves portent sur des revendications de dignité, de conditions de travail au sens large. Le travail à la chaîne est pris comme le symbole de la condition des OS, sans perspectives ni reconnaissance sociale. La critique de l'organisation taylorienne de la production influence aussi certains chefs d'entreprises (2). Ces préoccupations rencontrent un écho dans les milieux politiques : en témoigne le rapport établi à la demande du Ministre du Travail sur "Une organisation plus humaine du travail industriel" (mars 1972).

L'amélioration des conditions de travail est donc à l'ordre du jour, et ceci va conduire à la création, en décembre 1973, de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et des Commissions pour l'amélioration des conditions de travail (CACT). Parallèlement au dispositif législatif, des discussions ont lieu entre les partenaires sociaux, à l'initiative du patronat. Commencées au début de 1973, elles aboutissent en 1975 à un accord-cadre sur les conditions de travail. Cependant, bien que présentes et actives lors des discussions, les confédérations CGT et CFDT ne signent pas cet accord.

### Les ondes de choc de la crise...

Depuis le premier choc pétrolier, l'économie est marquée par la crise (graphique 1). Les entreprises sont surprises par son déclenchement. Devant la dégradation de la situation, elles ne licencient pas massivement, malgré la chute de leurs débouchés. Elles craignent que les salariés ne réagissent violemment, par des grèves ou des mouvements sociaux (1968 n'est pas oublié). Il faut attendre 1978 pour qu'une première vague de restructurations atteigne la sidérurgie, dont les effectifs se réduisent fortement. Globalement, les années 1975-1980 restent marquées par un alourdissement des comptes des entreprises, et par une certaine "rétention" de l'emploi.

Cette "rétention" d'emploi est provisoire. L'écart se creuse ensuite continûment entre la population active, qui continue de croître, et l'em-

(1) - "Le nombre de jours de grèves dans l'industrie automobile oscille entre 478 000 en 1971 et 330 000 en 1974. Sur cette période, la part de l'industrie automobile dans le total des jours de grève est de 10-12%. Sur la période suivante, 1975-1980, cette part retombe à 5-8%" [6].

(2) - Voir les Assises du patronat, en juillet 1972.

## LA CONNAISSANCE DES CONDITIONS DE TRAVAIL, QUELQUES REPERES

Depuis vingt ans, la connaissance des conditions de travail s'est beaucoup enrichie et les approches se sont diversifiées. Chercheurs, médecins du travail, consultants, statisticiens y ont contribué. Dès avant les années soixante-dix, la **sociologie du travail** initiée par G. Friedmann critique l'appauvrissement du contenu du travail imposé par l'organisation scientifique du travail ("le travail en miettes", 1956 [41]). H. Mintzberg met en avant son coût d'organisation ("Structure et dynamique des organisations", 1982 [42]). L'école des relations humaines valorise le groupe, jugé négativement par l'analyse taylorienne [43]. L'approche socio-technique souligne l'absence de déterminisme technique : B. Coriat en fait la démonstration en comparant les usines Renault du Mans et de Flins ("La robotique: pas de déterminisme technique", 1984 [44]). La sociologie des organisations met en avant les mécanismes de pouvoir et les phénomènes de culture et d'identité dans l'organisation (M. Crozier et E. Friedberg : "L'acteur et le système", 1977 [45] ; R. Sainsaulieu : "Sociologie de l'entreprise et de l'organisation", 1987 [46]).

Parallèlement, la **psychologie industrielle** étudiait le système homme-machine dès les années cinquante (A. Ombredane et J.M. Faverge "L'analyse du travail", 1955 [47]). En 1972, M. de Montmollin souligne que "le message dont l'ergonomie des systèmes est porteuse n'est pas attendu, ou même souhaité, car elle entraîne et concrétise le changement qui fait peur" [48]. Cependant, l'**ergonomie** voit son champ d'action et ses acteurs se multiplier. Au delà de l'ergonomie des "facteurs humains" à l'image anglo-saxonne, l'ergonomie de langue française (avec la Société des Ergonomes de Langue Française) se préoccupe de l'homme dans son activité de travail. La psychologie cognitive, la psychophysiologie, la psychosociologie des organisations sont des disciplines invoquées par l'ergonomie (A. Wisner, "Contenu des tâches et charge de travail", 1974 [49] ; J. Leplat, "La psychologie ergonomique", 1980 [50]).

Au début des années quatre-vingt, la **psychopathologie du travail**, avec les travaux de C. Dejours, étudie la souffrance au travail. Débutant par une recherche de pathologie mentale résultant du travail répétitif sous forte contrainte de temps chez les OS, cette discipline évolue vers l'étude de l'incidence de l'organisation du travail sur le fonctionnement psychique du travailleur, alors que les conditions de travail influent sur le corps. Cette approche, fondée sur la subjectivité, fournit une théorie globale de la santé physique et mentale du travailleur dans ses rapports avec le travail, bien distincte de l'étude du stress qui constitue une approche objective [51].

### *La place des chiffres*

La quantification statistique globale contribue également à la connaissance des conditions de travail. Dès 1930, le principe d'une enquête sur la durée du travail est adopté et donne naissance, en 1945, à l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO). La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) dispose de données sur les accidents du travail dès l'après-guerre. En 1973, ces indicateurs figurent, avec les conflits du travail, dans "Données Sociales", édité pour la première fois par l'INSEE. Le travail en équipes fait l'objet d'enquêtes à partir de 1957. En 1974, une enquête sur le travail à la chaîne est effectuée par le Ministère du Travail. Ces enquêtes sont réalisées auprès des établissements en complément de l'enquête ACEMO.

1978 voit la réalisation par l'INSEE et le Ministère du Travail de la première enquête nationale sur les conditions de travail. Elle répond à la demande d'un groupe de travail du Conseil National de la Statistique, présidé par le Professeur A. Wisner, qui avait préconisé la mise en place d'un outil statistique sur ce thème. Contrairement aux enquêtes ACEMO et à ses compléments, cette enquête est effectuée auprès de salariés en dehors de l'entreprise. Elle est renouvelée en 1984 et 1991, la dernière enquête intégrant des questions sur la charge mentale. Une enquête sur l'organisation du travail et les nouvelles technologies, reposant sur les mêmes principes, est faite en 1987, puis rééditée en 1993.

Dès la première de ces enquêtes se pose le problème de la place du chiffre, de la statistique globale, par rapport aux apports qualitatifs et monographiques des disciplines évoquées ci-dessus. L'enquête "peut contribuer à une sensibilisation sur ces questions et dans le même temps permettre une confrontation critique avec d'autres approches (juridiques, monographiques, expérimentales)" [52]. La statistique sur l'analyse du travail a été conçue comme "un mode d'évaluation parmi d'autres... propre à relancer la réflexion plutôt qu'à la clore" [53]. D'ailleurs, construire un questionnaire, interpréter un chiffre, exige de se référer, plus ou moins explicitement, à des résultats antérieurs ou à des modèles théoriques.

Par rapport aux monographies, l'enquête statistique offre l'avantage de couvrir le champ complet des emplois ; elle apporte des données de cadrage sur toutes les catégories de salariés, alors que les monographies privilégient quelques secteurs, souvent le travail industriel, les techniques modernes ou les formes d'organisation innovantes. Les petites entreprises, celles où le climat social est mauvais, sont rarement ouvertes aux chercheurs. D'où un biais de sélection, dont souffre moins l'approche statistique.

Cependant, utiliser la statistique pour étudier le travail ne va pas de soi. Les enquêtes ne reposent pas sur des mesures objectives, par exemple sur des cotations de postes, ou des mesures physiques en entreprise. Elles passent par les déclarations des salariés. La description du travail est celle qu'en font spontanément les intéressés, et non celle des ergonomes, par exemple. Disposer alors d'une batterie de variables "tournant autour" des concepts qu'on cherche à cerner permet, par recoupement, de limiter les incertitudes liées au mode de collecte des données. Ecueil inévitable pour l'enquête française, qui cherche à objectiver, autant que faire se peut, les réponses, la subjectivité est valorisée dans les enquêtes où l'approche psychosociale prédomine, notamment celles des pays scandinaves.



ploi, avec pour corollaire l'augmentation du chômage. Le début de la décennie quatre-vingt connaît, dans la foulée du second choc pétrolier, une seconde vague de restructurations, favorisée en partie par l'Etat grâce au financement des préretraites. Combiné avec l'abaissement de la retraite à 60 ans, ce système amène les salariés âgés à quitter plus tôt la vie active. Les embauches de jeunes se ralentissent, la mobilité inter-entreprises aussi. Les jeunes restent de plus en plus longtemps à l'école, ou, surtout à partir des années consécutives au deuxième choc pétrolier, dans des formes d'insertion intermédiaires qui commencent à prendre de l'ampleur. Tout se passe comme si les entreprises et les salariés en place faisaient porter aux jeunes et aux plus âgés, par un accord tacite, le poids de l'ajustement. Ce trait du marché du travail, qui s'est confirmé par la suite, serait propre à la France; il tendrait à préserver les adultes, les jeunes et les plus âgés étant pour leur part pris en charge par les systèmes publics (éducation, formation professionnelle, assurance chômage, préretraites) [7][8].

### ... n'empêchent pas les conditions de travail de s'améliorer

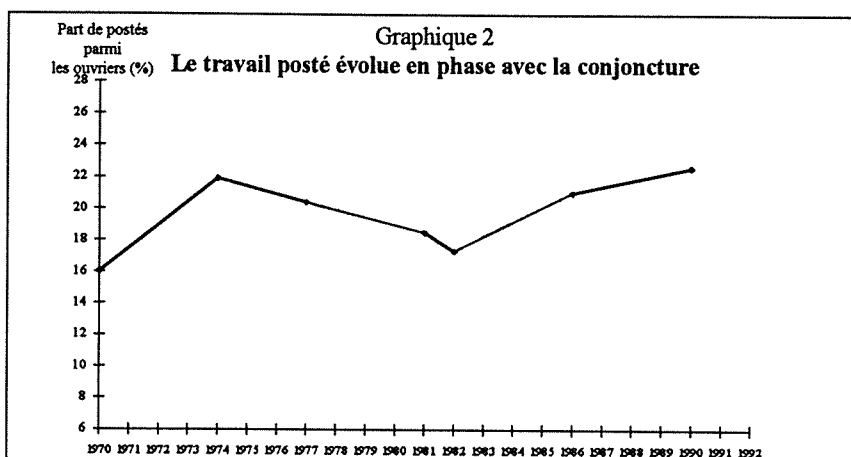
Pendant assez longtemps, la crise est perçue comme passagère. Les transformations qu'elle induit ne remettent pas en cause l'objectif d'amélioration des conditions de travail. Pour la première fois, le rapport du comité "Emploi-Travail" du VII<sup>e</sup> Plan comporte un chapitre intitulé "Conditions de travail et modes d'organisation du travail" [9]. Les auteurs notent que "si la mécanisation a supprimé des tâches qui exigeaient de la force physique, beaucoup d'emplois pénibles subsistent, notamment sur les chaînes de montage des industries automobile et électronique. Certains postes exigent, de plus en plus, une attention visuelle soutenue, une certaine minutie, de la concentration. De nouvelles nuisances apparaissent, liées à la manipulation de nouvelles substances, ou à l'utilisa-

tion d'équipements automatiques intégrés". Le rapport conclut à l'insuffisance des données disponibles et à la nécessité de développer des études ergonomiques.

Le législateur, en se préoccupant des conditions de travail, contribue à l'entrée de l'ergonomie dans l'entreprise : la loi du 27 décembre 1973 qui créait l'ANACT et les CACT comportait aussi des mesures concernant l'hygiène et la sécurité. Le bilan social, introduit pour les entreprises de plus de 300 salariés par la loi du 12 juillet 1977, comporte un volet sur les conditions de travail. Le Fonds

d'amélioration des conditions de travail (FACT), qui finance des projets émanant d'entreprises, commence à fonctionner en 1977. A la même période, un secrétariat d'Etat aux travailleurs manuels est créé.

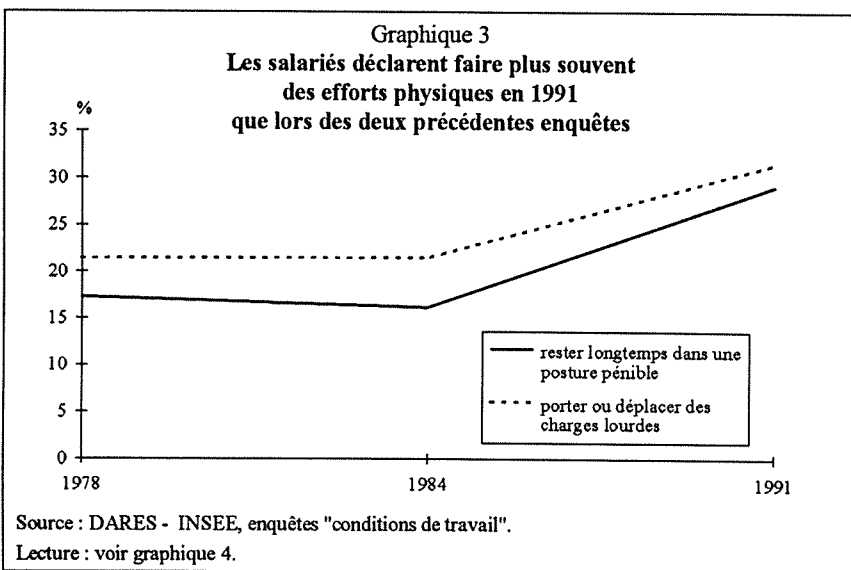
Paradoxe, dans un premier temps, la crise atténue certaines tensions : la durée du travail diminue dans les PME, alors que, jusque là, elle y était restée élevée; le travail posté recule, car la baisse du taux d'utilisation des capacités de production rend moins nécessaire le recours aux équipes successives (graphique 2). Le poids des contraintes hiérarchiques se desserre quel-



Source : DARES, enquêtes spécifiques ACEMO.

La proportion d'ouvriers postés diminue au cours des années 1975-1982; elle remonte ensuite, et atteint 23% en 1990. Elle suit donc d'assez près la conjoncture. Ces chiffres sont issus d'enquêtes réalisées auprès des entreprises, en complément de l'enquête ACEMO du Ministère du Travail [10].

Parmi les salariés postés, certains sont sur poste fixe et travaillent toujours de nuit, du matin ou du soir. D'autres effectuent une rotation de leurs horaires de travail selon différents types de roulement; on les dit "en équipes alternantes". Ce sont ces derniers, et non l'ensemble des "postés" que recensent les enquêtes "conditions de travail", menées auprès des salariés. En revanche, ces enquêtes comptabilisent aussi les salariés du secteur public, dont une partie travaille en horaires alternants (hôpitaux, transports, PTT, police). En mars 1991, 15 % des ouvriers déclarent travailler en équipes alternantes (9% de l'ensemble des salariés).



Source : DARES - INSEE, enquêtes "conditions de travail".

Lecture : voir graphique 4.

que peu, comme l'atteste l'enquête nationale sur les conditions de travail de 1984 (voir encadré "la connaissance des conditions de travail, quelques repères"). Les principales pénibilités et nuisances repérées dans ces enquêtes demeurent stables, ou diminuent légèrement entre 1978 et 1984 (graphiques 3 et 4).

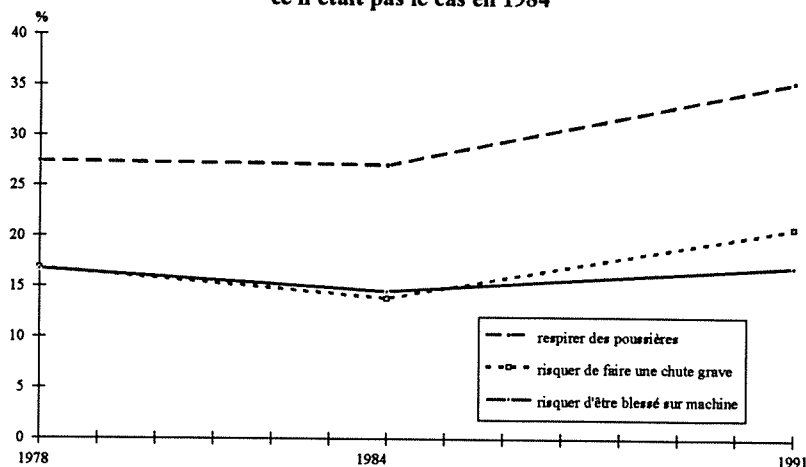
### Le recul du nombre des ouvriers a un impact plutôt favorable

La crise accentue la féminisation des emplois, et leur tertiarisation. D'abord par un effet mécanique : les ouvriers de l'industrie et du bâtiment sont les premiers licenciés (ou non remplacés). D'autre part, les activités tertiaires, qui les relaient en partie, font plutôt appel à des métiers fortement féminisés. Entre 1968 et 1990, en liaison avec la tertiarisation de l'économie, le nombre des femmes ayant un emploi s'accroît de 36 %. Le glissement de l'activité en faveur des services et du commerce explique, en partie, la croissance des "cols blancs" [14]. Le temps partiel se développe. Ces transformations allègent certaines pénibilités (port de charges lourdes, par exemple). Elles renforcent la tendance à la baisse des accidents du travail. Parallèlement, de nouvelles contraintes apparaissent, que révèlent les ergonomes : on commence à parler d'anxiété, d'usure mentale, de pathologies spécifiques aux employés [15].

### Cependant, les conflits diminuent...

La montée tendancielle du chômage, après le choc de 1975, provoque une peur sourde, qui s'accroît avec le second choc pétrolier. Progressivement, la combativité des salariés s'émousse. Durant la période 1976-1980, le nombre des journées de grève diminue, et le reflux des conflits s'accroît au début des années quatre-vingt (graphique 5). Le syndicalisme recule, au profit de solidarités plus corporatistes. La montée des abstentions aux élections professionnelles, le poids croissant des non syndiqués et

Graphique 4  
Les salariés déclarent subir des risques plus souvent en 1991; ce n'était pas le cas en 1984



Source : DARES-INSEE, enquêtes "conditions de travail" (\*)

(\*) - Les enquêtes nationales sur les conditions de travail ont eu lieu en octobre 1978, mars 1984 et mars 1991. Elles ont été réalisées en complément de l'enquête Emploi de l'INSEE. Environ 18 000 salariés ont été interrogés. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par la personne qui travaille (voir aussi l'encadré "La connaissance des conditions de travail, quelques repères"). Les résultats détaillés de la dernière enquête ont été publiés par le Ministère du Travail en 1993 [11][12].

D'après les déclarations des salariés, la proportion de ceux qui effectuent des efforts physiques ou qui subissent des risques stagne ou diminue légèrement entre 1978 et 1984. Elle augmente, en revanche, entre 1984 et 1991. Des différences analogues s'observent quel que soit l'effort ou le risque. Sur ces graphiques, les deux efforts retenus sont "rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue" et "porter ou déplacer des charges lourdes". Les trois risques sont "respirer des poussières", "risquer de faire une chute grave", "risquer d'être blessé sur machine". Rappelons que ces enquêtes enregistrent des réponses oui/non, pour ces items, et non des intensités [13].

Graphique 5  
Le reflux des conflits



Source : DARES

Durant la période 1976-1980, le nombre des journées de grève diminue, trois millions contre près de quatre en moyenne au cours des cinq précédentes années. Le reflux des conflits s'accroît au début des années quatre-vingt : 1,5 million de journées de grèves en moyenne entre 1981 et 1985. Le nombre de journées de grève passera en dessous du million, en moyenne, au cours des cinq années suivantes, et même en dessous du demi-million en 1992 [6].

des syndicats non confédérés, illustrent ce phénomène (graphique 6). La baisse de la durée du travail de 40 heures à 39 heures hebdomadaires sans perte de salaire est décidée par les pouvoirs publics, sans qu'une réelle mobilisation des salariés sur ce thème n'accompagne la mesure. Alors que les lois Auroux légitiment sa place, et en font un partenaire officiel (obligation de négocier, droit d'expression des salariés), le syndicalisme perd de son influence auprès des salariés.

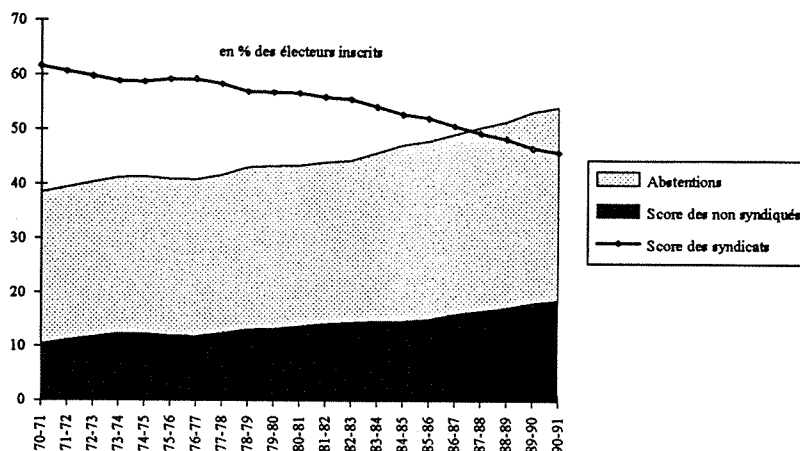
### ... et la politique de rigueur amorce un rééquilibrage au profit des entreprises

Le VIII<sup>e</sup> Plan continue d'affirmer la nécessaire "qualité" des emplois, mais la lie à l'objectif d'accroissement de la compétitivité. Le rapport s'interroge sur le risque que ne soit pas maintenue, pour des raisons de coût, la progression du mouvement, entrepris il y a une dizaine d'années, en faveur de l'amélioration des conditions de travail [17]. Cependant, c'est à cette époque que sont institués les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), par la loi du 23 décembre 1982, qui fusionne les anciens Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et les Commissions pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Fin de la croissance régulière, effet d'une certaine "rétention" des emplois, la rentabilité des entreprises diminue jusqu'au début des années quatre-vingt. Le second choc pétrolier accentue cette tendance. Avec un temps de retard, lié à la période électorale puis aux changements politiques, les pouvoirs publics prônent en 1983 la "rigueur" et en particulier la désindexation des salaires sur les prix. De fait, après cette date, la croissance du pouvoir d'achat ralentit. La part des salaires dans la valeur ajoutée diminue, celle des marges des sociétés augmente (5). L'éventail hiérarchique des salaires s'ouvre à nouveau [20].

(3) - Cette inflexion est notée tant par le patronat que par un institut dépendant des organisations syndicales [18][19].

Graphique 6  
Élections aux comités d'entreprise ou d'établissement



Source : DARES

*D'après les résultats des élections aux comités d'entreprise, les scores cumulés des syndicats passent de plus de 60% des inscrits au début de la décennie soixante-dix à moins de 40% vingt ans plus tard. Pendant la même période, le poids des abstentions s'étend, et les non syndiqués dépassent la CGT [16].*

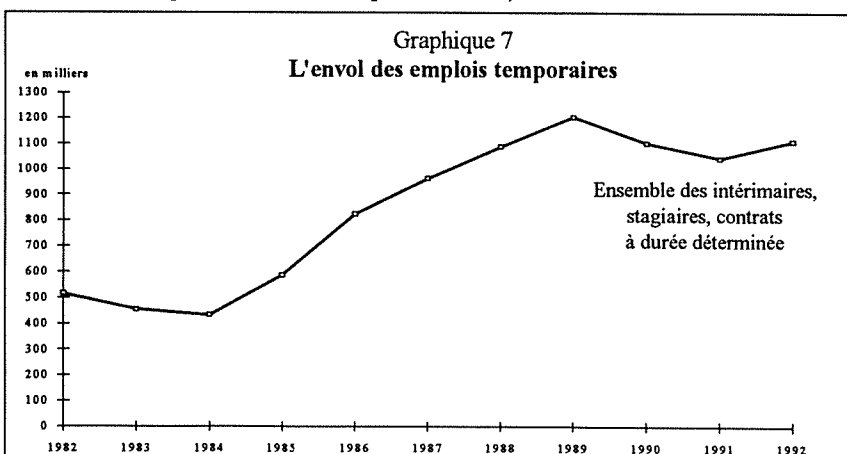
## 1985-1992 : les conditions de travail sont ressenties comme plus difficiles

Dans un contexte où les exigences du marché sont plus prégnantes, la reprise induit une forte pression sur les salariés. Les conditions de travail sont plus mal supportées.

### Un marché du travail de plus en plus sélectif

Lors de la reprise qui accompagne le contre-choc pétrolier, les entrepri-

ses accroissent les horaires, réorganisent le travail (flux tendu, recherche de meilleure qualité), recourent aux emplois temporaires (graphique 7). Ces formes d'emplois progressent rapidement (notamment les stages et les emplois aidés). Le nombre des salariés "classiques" (sous contrat à durée indéterminée) recule d'abord, puis croît modérément et tardivement (1988-1990).



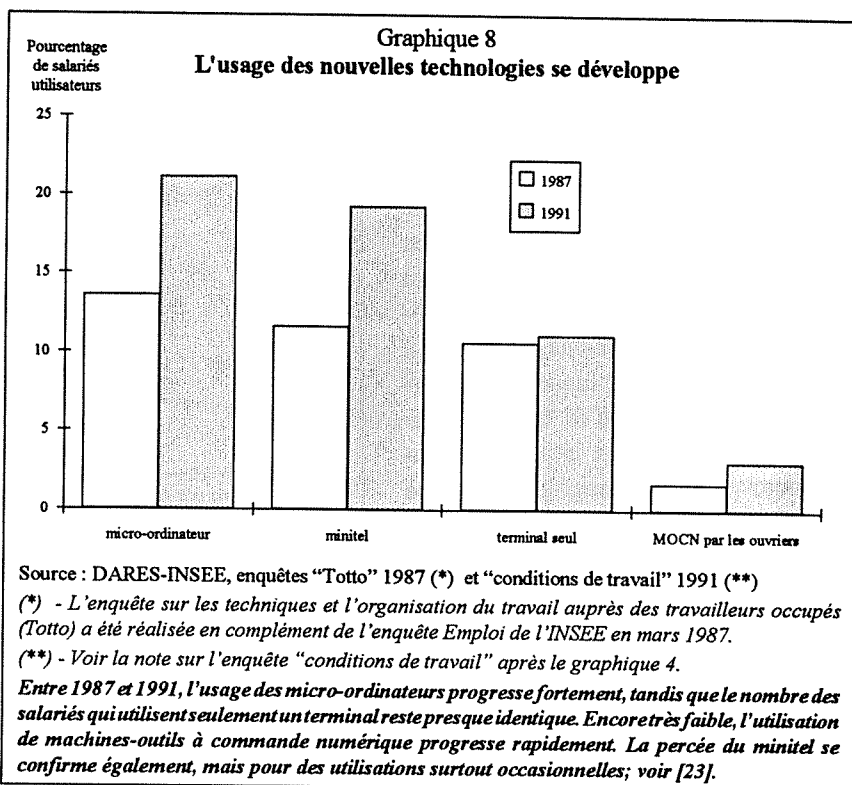
Source : INSEE, division Emploi [21].

*La crise induit, très vite, un recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée. Avant 1982, les instruments fiables font défaut pour les observer. Des dispositifs d'aide à l'emploi apparaissent dès 1977. Mais c'est surtout à partir du milieu de la décennie quatre-vingt que les emplois temporaires décollent. D'abord sous l'effet des mesures telles que les TUC et les SIVP, bientôt relayés par les contrats à durée déterminée et l'intérim. A la fin de la décennie quatre-vingt, la majorité des embauches est effectuée sous cette forme, une partie des emplois temporaires servant ensuite de "sas" d'entrée dans les entreprises.*

Malgré la reprise, le chômage reste élevé. Si les entrées en chômage diminuent, le chômage de longue durée baisse moins vite. Le marché du travail devient très sélectif. Pour se moderniser, les entreprises recherchent surtout des jeunes diplômés, susceptibles de maîtriser les nouvelles technologies, de posséder un degré élevé d'autonomie et d'initiative, et de s'impliquer dans leur travail. Même moins nombreux, les licenciements alimentent un chômage d'exclusion. Les "moins productifs", ceux qui ne peuvent s'adapter, sont touchés en premier [22]. Dans beaucoup d'usines, des postes hors chaîne permettaient un reclassement des ouvriers souffrant de légers handicaps. Ces postes ont tendance à disparaître, supprimés (chasse aux emplois "inutiles") ou sous-traités (dans le cas des tâches les plus banales).

### Une nouvelle logique, plus concurrentielle

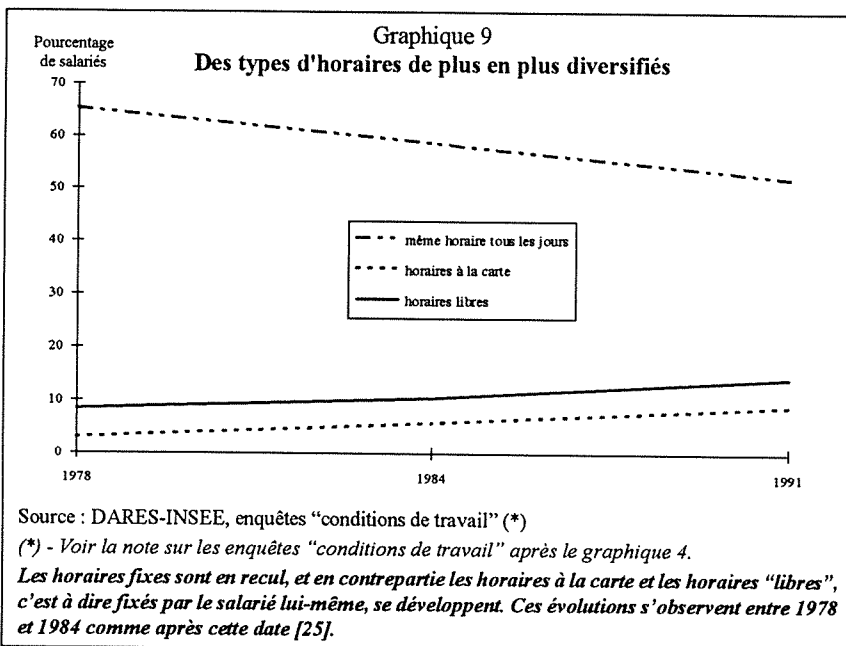
Malgré la crise, la France s'intègre de plus en plus dans le marché mondial. La part du commerce extérieur dans le produit intérieur brut atteint 27% en 1992 (15% en 1970). La "contrainte extérieure" s'impose aux entreprises et limite les marges de manoeuvre de la politique macro-économique. On assiste, dans la seconde partie de la décennie quatre-vingt, à un déplacement du centre de gravité de l'économie vers un mode de fonctionnement plus concurrentiel. La demande des clients gagne en influence. L'usage des nouvelles technologies, particulièrement de la micro-informatique favorise une réponse en temps réel, en "flux tendu" (graphique 8). La flexibilité progresse. De leur côté, les salariés adaptent leurs comportements. Ils bénéficient de l'intéressement, de l'individualisation des salaires. Quelques uns utilisent l'intérim comme un espace de liberté, la plupart réclament des perspectives de carrière. Ainsi apparaît une congruence entre le souci de flexibilité des entreprises, et une approche plus individualiste du travail.



Dans l'industrie, la décennie quatre-vingt est celle des PMI : plus de la moitié des emplois industriels aujourd'hui, contre 42% dix ans plus tôt. Mais ces petites entreprises dépendent souvent d'un groupe [24]. Les risques déclarés par les salariés progressent dans les petites et les moyennes entreprises plus vite que dans les grandes, par exemple le risque de respirer des poussières. Le poids croissant des petites unités est ainsi un facteur négatif du point de vue des conditions de travail.

### Des horaires éclatés, des rythmes plus intenses...

Pour rester compétitives, les entreprises intègrent de plus en plus les exigences du marché : diversité et qualité des produits, rapidité de la réponse à la demande. Assouplir les horaires de leurs salariés est l'un des moyens d'atteindre ces objectifs (graphique 9). Orientée à la baisse depuis le début de la décennie soixante-dix, la durée offerte du travail se stabilise et s'uniformise autour de la durée légale

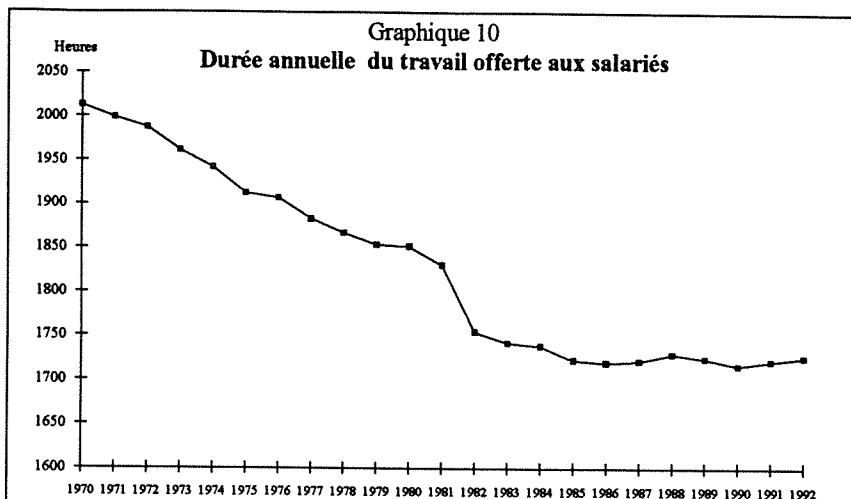


à partir de 1982 (graphique 10). Les durées effectives, elles, se diversifient de plus en plus : en témoigne le développement des horaires atypiques, du travail occasionnel du samedi ou du dimanche. Après avoir plafonné entre le début de la crise et le milieu des années quatre-vingt, le travail posté, qui permet une meilleure utilisation des équipements, progresse à nouveau (voir graphique 2). Les formes d'organisation du temps de travail s'adaptent aux impératifs commerciaux (formes originales de temps partiel, travail intermittent).

La pression de la clientèle rythme le travail d'un salarié sur deux en 1991; c'est la contrainte que l'on rencontre le plus fréquemment sur les cadences de travail (graphique 11). Les délais sont plus serrés; ils traduisent l'impact sur les conditions de travail des gains de productivité qu'une concurrence avivée rend nécessaires. Le travail à la chaîne ne recule pas (graphique 12). Il s'étend même au delà de 40-45 ans, âges où il était jusque là peu répandu. D'où des difficultés, car les salariés âgés ont plus de mal que leurs cadets à s'adapter à des changements lorsqu'ils doivent travailler sous fortes contraintes de rythme [26]. L'ensemble des contraintes rigides incorporées aux machines touchent une proportion croissante des ouvriers (mais ces derniers sont eux-mêmes en déclin). Dans certains secteurs, le développement de la mécanisation est rapide et induit des contraintes nouvelles; c'est le cas des industries de la viande, par exemple [27].

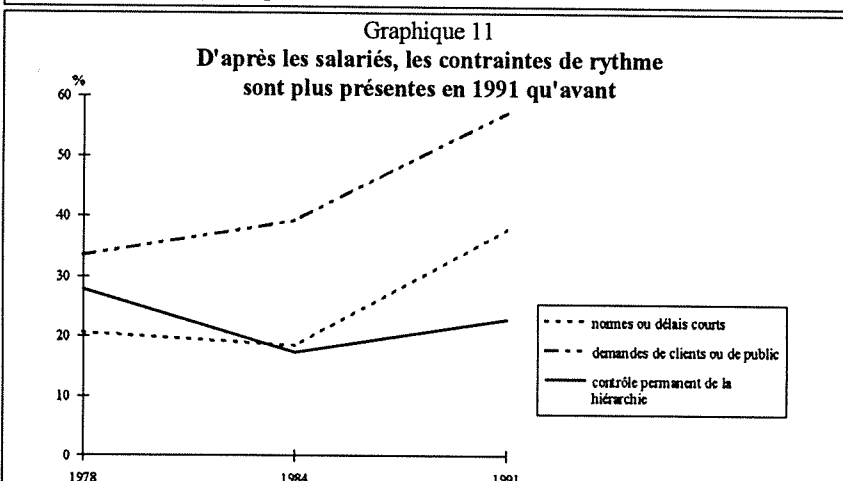
... qui rendent les nuisances physiques plus difficiles à supporter...

Conséquence de ces rythmes plus rapides, les salariés ont le sentiment que leurs conditions de travail se dégradent. Dans un contexte d'effectifs réduits, sous forte contrainte temporelle, les pénibilités et nuisances traditionnelles sont plus souvent citées. La part des salariés qui déclarent subir des risques ou devoir fournir des ef-



Source : INSEE, comptes nationaux

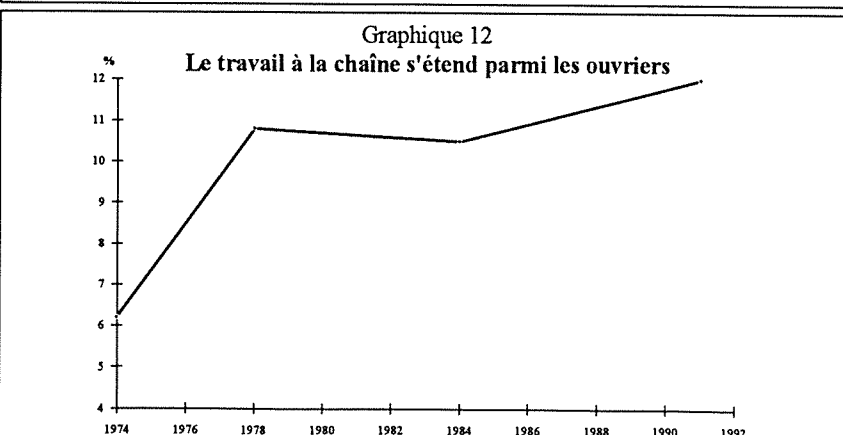
La durée offerte représente la durée du travail pratiquée par les établissements (hors absentéisme, temps partiel, etc). La durée effective, au contraire, inclut ces aspects individuels du temps de travail. Du milieu des années soixante au début de la décennie quatre-vingt, la durée annuelle offerte a considérablement baissé. Initialement supérieure, elle se situe maintenant au voisinage de celle des autres pays européens.



Source : DARES-INSEE, enquêtes "conditions de travail" (\*)

(\*) - Voir la note sur les enquêtes "conditions de travail" après le graphique 4.

De plus en plus de salariés déclarent être soumis à la pression de la clientèle. Déjà sensible avant 1984, cette pression s'accroît ensuite. L'impact des délais et de la surveillance hiérarchique diminue entre 1978 et 1984, mais se remet à croître entre 1984 et 1991.



Source : DARES, enquête spécifique ACEMO de 1974; DARES-INSEE, enquêtes "conditions de travail" restreintes au champ ACEMO (\*)

(\*) - Ce graphique porte sur les seuls ouvriers des secteurs privé et semi-public (champ de l'enquête ACEMO). Voir aussi la note sur les enquêtes "conditions de travail" après le graphique 4.

Le travail à la chaîne s'étend parmi les ouvriers. Spécialement dans certaines activités, industrie de la viande, construction automobile. Cependant, compte tenu de la diminution de la part des ouvriers parmi les salariés, le travail à la chaîne reste stable si l'on considère l'ensemble des salariés.

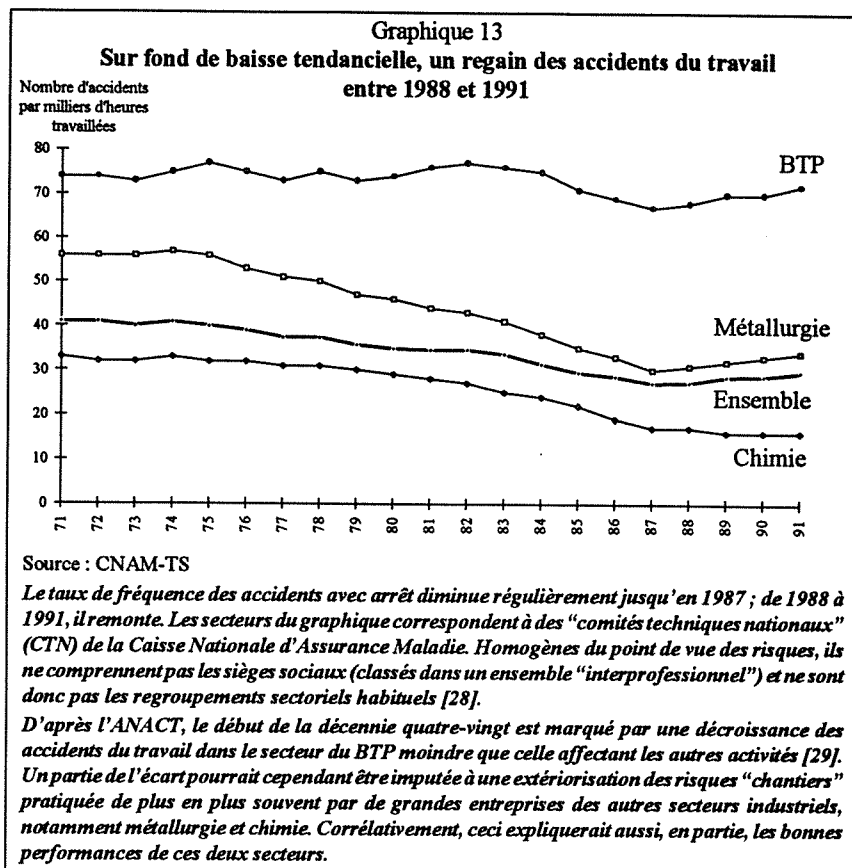


forts physiques augmente fortement entre les deux enquêtes de 1984 et 1991 (voir graphiques 3 et 4). Dégradation réelle, effet de perception ? Sans doute un peu des deux. Reste que l'évolution des accidents du travail corrobore plutôt la thèse de la dégradation : depuis 1988, interrompant leur baisse tendancielle, les accidents du travail se sont mis à augmenter (graphique 13). Le recours aux emplois temporaires et aux horaires longs, le travail en flux tendu, figurent parmi les causes possibles de ce changement de tendance (4) [28].

### ... et génèrent une forte charge mentale

La pression temporelle retentit sur l'ensemble des conditions de travail : même une plus grande autonomie, généralement considérée comme un avantage, peut être source de charge supplémentaire si elle s'accompagne de contraintes temporelles fortes [30]. C'est, tout particulièrement, le cas des infirmières hospitalières, amenées à "délivrer un maximum de soins dans un minimum de temps" [31]. Charge mentale également : un ouvrier sur deux ne peut quitter son travail des yeux ; cette attention soutenue caractérise les postes industriels. Les nouvelles technologies renforcent la charge mentale liée au travail : elles requièrent une vigilance accrue, qui se traduit par un état d'alerte, par l'obligation de se concentrer sur des sources d'informations sélectionnées, de traiter plusieurs problèmes à la fois. Cette situation se rencontre dans l'industrie, mais également dans le tertiaire, avec les nouveaux moyens de communication. La tension induite rejaillit alors sur d'autres pénibilités plus classiques, par exemple le bruit : même inférieur aux normes réglementaires, il perturbe les activités cognitives, provoque des réactions de nervosité, d'anxiété, qui, à leur tour, altèrent la vigilance et les acquisitions cognitives [32].

Reste que certains aspects de la charge mentale sont ambigus : "rete-



nir beaucoup d'informations à la fois" ou "abandonner fréquemment une tâche pour en effectuer une autre plus urgente" sont des facteurs potentiels de stress, mais aussi des composantes de la qualification, de l'identité professionnelle [33]. Cette dualité est également illustrée par les travaux de C. Dejourné sur les modalités de la mobilisation de l'intelligence et de la personnalité dans le travail [34].

### Autonomie, coopération : vers l'émergence d'un nouveau modèle ?

Dans l'ensemble, d'après leurs déclarations, l'autonomie des salariés progresse. Ils se voient reconnaître un plus grand degré d'initiative : en 1991, un salarié sur deux règle lui-même les incidents qui surviennent dans son travail (44 % en 1987). Autonomie et initiative sont des indicateurs de champ d'action [35], et les salariés utilisateurs de l'informatique déclarent disposer, à cet égard, de plus de marges de manoeuvre que leurs collègues non utilisateurs [36]. La coopération a toujours existé au sein des collectifs

ouvriers, même dans les tâches les plus "prescrites", même au sein des usines les plus "taylorisées". Les travaux des ergonomes le montrent. Aujourd'hui, le travail d'équipe est valorisé, tant par les opérateurs eux-mêmes que par certaines directions d'entreprises. Avec le développement de l'informatique, le modèle de coordination basé sur les relations horizontales et le partage des informations est plus efficace que le modèle hiérarchique traditionnel [37]. Une question de l'enquête "conditions de travail" porte sur "la dépendance du rythme de travail par rapport au travail des collègues" : cette dépendance s'accroît avec l'usage de moyens modernes, machines, informatique. Pour certains observateurs, ces traits seraient les germes d'un nouveau modèle d'organisation du travail, qui se substituerait progressivement au modèle taylorien [38].

(4) - Une inflexion en sens inverse marque la période la plus récente : la diminution du nombre des accidents en 1992 et 1993 paraît liée à la récession, qui réduit le nombre des salariés et leurs horaires de travail.

## La main-d'oeuvre, un coût ou une ressource ?

Avec la récession prolongée, les entreprises placées sur les créneaux les plus concurrencés n'ont souvent d'autre choix que d'ajuster la masse salariale à leurs perspectives de vente ou de production avec profit. Les licenciements et les plans sociaux s'ensuivent. Dans les autres entreprises, une certaine marge de manoeuvre existe, mais les impératifs financiers pèsent souvent très lourd. Cette situation affecte le "moral" des salariés, dont l'adhésion aux valeurs de l'entreprise semble reculer [39].

Dans la période antérieure, les salaires et les carrières avaient été ren-

du attractifs, afin de motiver les salariés, et d'obtenir une qualité meilleure. Du moins dans les entreprises les plus modernes. Une certaine partie d'entre elles restent convaincues qu'on peut sortir "par le haut" de la crise et du taylorisme : elles essaient de valoriser la fonction "ressources humaines", de tenir compte des compétences de la main-d'oeuvre, de reclasser les travailleurs âgés, de redessiner des carrières, d'investir dans la formation. Elles voudraient garder tous leurs salariés, dont le potentiel serait bien utile en cas de redémarrage de l'économie. De leur côté, face à des licenciements envisagés, les salariés eux-mêmes proposent quelquefois des réductions d'horaires accompagnées de baisses de

salaires pour garder leurs collègues menacés. Cette double préoccupation a conduit récemment à des expériences de "partage du travail" [40].

L'enjeu des conditions de travail change ainsi progressivement de nature, se déplace. De manière générale, améliorer les conditions de travail reste à l'ordre du jour, mais cet objectif passe désormais par la recherche de la compétitivité, par une qualité accrue des produits ou des services, donc par une organisation du travail plus qualifiante.

Valérie AQUAIN,  
Michel CEZARD,  
Alain CHARRAUD,  
Lydie VINCK.

## BIBLIOGRAPHIE

[1] "1973-1993, l'ANACT et l'intervention : représentations, contexte et méthodes", Le mensuel de l'ANACT n° 192, février 1994.

[2] C. Afsa et O. Marchand, "Durée du travail, uniformisation ou éclatement ?", *Economie et statistique* n° 231, avril 1990.

[3] F. Piotet, "L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation", *Revue française de sociologie*, XXIX, 1988 vol. 1.

[4] R. Chilin, A. Moutet, M. Muller, "Histoire de l'ANACT, vingt ans au service de l'amélioration des conditions de travail", Syros, 1994 (à paraître).

[5] Rapport de la commission de l'Emploi, VI<sup>e</sup> Plan, Documentation française, 1971.

[6] D. Furjot, "Conditions de travail et conflits du travail", document interne DARES, décembre 1993.

[7] M. Cézard, D. Rault, "La crise a freiné la mobilité sectorielle", *Economie et statistique* n° 184, janvier 1986.

[8] M. Elbaum, O. Marchand, "Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française", *Premières synthèses* n° 34, DARES, octobre 1993.

[9] Rapport du comité "Emploi-travail" du VII<sup>e</sup> Plan, la Documentation française, 1976.

[10] C. Bloch-London, "Le travail en équipes successives", in "La durée et l'aménagement du temps de travail en 1990", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 85-86, décembre 1992.

[11] "Conditions, organisation du travail et nouvelles technologies en 1991 ; résultats de l'enquête conditions de travail, première partie", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 90-91-92, juin 1993.

[12] "Les horaires de travail en 1991 ; résultats de l'enquête conditions de travail, deuxième partie", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 98-99, octobre 1993.

[13] M. Cézard, F. Dussert, M. Gollac, "Davantage de salariés ressentent les pénibilités et les risques du travail", *Premières informations* n° 264, février 1992.

[14] D. Goux et E. Maurin, "Dynamique des professions et adaptation du système productif", *Economie et statistique* n° 261, 1993-1.

[15] C. Dejours, "Anxiété et angoisse", in "Travail, usure mentale", le Centurion, 1980.

[16] "Les élections aux comités d'entreprise, en 1991", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 93, juillet 1993.

[17] Rapport de la Commission "Emploi et Relations du Travail", pour la préparation du VIII<sup>e</sup> Plan, Documentation française, 1980.

[18] "Dossier spécial, vingt ans d'économie", CNPF, La revue des entreprises, n° 555, décembre 1993.

[19] M. Husson, "Le rétablissement du profit dans l'industrie française, une analyse sectorielle 1987-1988", *La revue de l'IRES*, n° 4, automne 1990.

[20] "Les Français et leurs revenus : le tournant des années 80", Document du Centre d'études des revenus et des coûts n° 94, 3<sup>e</sup> trimestre 1989.

- [21] "Population active, emploi, chômage, séries longues", INSEE-Résultats, à paraître.
- [22] D. Dessors, J. Schram, S. Volkoff, "Du handicap de situation à la sélection-exclusion : une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques", Travail et Emploi n° 48, 1991.
- [23] F. Moatty, "Qui utilise l'informatique au travail", Centre d'études de l'emploi, dossier de recherche n° 51, novembre 1993.
- [24] P. Crosnier, "Les PMI dans le sillage des groupes", la France des entreprises, INSEE-L'Expansion, 1992.
- [25] J. Bué, F. Dussert, "Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984", Premières synthèses n° 28, DARES, août 1993.
- [26] A.-F. Molinié, S. Volkoff, "Conditions de travail : des difficultés à prévoir pour les plus de 40 ans", Données sociales 1993, INSEE.
- [27] "Filière viande, repenser le travail", dossier, Le mensuel de l'ANACT, novembre 1993.
- [28] M.-F. Cristofari, C. Germain, "Les accidents du travail en 1992, résultats de l'Observatoire des risques professionnels", Premières synthèses n° 38, DARES, janvier 1994.
- [29] "Travailler dans le bâtiment", in "Les conditions de travail dans les années 80, constats, réflexions, expériences", ANACT, juin 1990.
- [30] F. Daniellou, "Le savoir des travailleurs : un atout maître", in D. Linhart, J. Perriault et A. Fouquet Eds, "Le travail en puces", PUF, 1992.
- [31] "Les infirmières hospitalières", in "Les conditions de travail dans les années 80, constats, réflexions, expériences", ANACT, juin 1990.
- [32] D. Liévin, C. Georges, G. Krawsky, A. Damongeot, "La gêne due au bruit dans le travail : incidence de l'automatisation et de l'informatisation", rapport pour le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, octobre 1993.
- [33] J.-P. Léchevin, D. Lanoë, G. Le Joliff, "Vivre les nouvelles technologies", Travail et Emploi, n° 56, 1993.
- [34] C. Dejours, "Plaisir et souffrance dans le travail", CNRS, 1987.
- [35] M. Gollac, "Les dimensions de l'organisation du travail", Economie et statistique n° 224, septembre 1989.
- [36] M. Cézard, F. Dussert, M. Gollac, "Taylorva au marché, organisation du travail et informatique", Travail et Emploi n° 54, 1992.
- [37] M. Aoki, "Horizontal versus vertical information structure of the firm", American Economic Review, décembre 1986.
- [38] P. Veltz, Ph. Zarifian, "Vers de nouveaux modèles d'organisation ?", Sociologie du travail, n° 1/1993.
- [39] M. Bon (président), H. Courtier (rapporteur), "Les attitudes devant le travail", rapport de la commission n° 6 de l'Institut de l'entreprise, septembre 1993.
- [40] C. Bloch-London, P. Boisard, J.-Y. Boulin, T. Coutrot, "Les expériences d'ajustement des salaires et de 'partage du travail'", Premières synthèses n° 43, DARES, février 1994.
- [41] G. Friedmann, "Le travail en miettes", Gallimard, 1956.
- [42] H. Mintzberg, "Structure et dynamique des organisations", Ed. d'Organisation, 1982.
- [43] H. Mendras, "Eléments de sociologie", A. Colin, 1975.
- [44] B. Coriat, "La robotique", la Découverte, 1984.
- [45] M. Crozier, E. Friedberg, "L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective", Seuil, 1977.
- [46] R. Sainsaulieu, "Sociologie de l'entreprise et de l'organisation", Fondation Nationale des sciences politiques, 1987.
- [47] A. Ombredane, J.M. Faverge, "L'analyse du travail", PUF, 1955.
- [48] M. de Montmollin, "Les psychopitres", 1972; cité dans [4]
- [49] A. Wisner, "Contenu des tâches et charge de travail", Sociologie du travail, 1974.
- [50] J. Leplat, "La psychologie ergonomique", PUF, 1980.
- [51] C. Dejours, E. Abdoucheli, "Itinéraire théorique en psychopathologie du travail" in "Travail et santé mentale, dossier documentaire", ANACT, 1991.
- [52] S. Volkoff, A.F. Molinié, "Quantifier les conditions de travail", Travail et Emploi n° 11, 1982.
- [53] S. Volkoff : "Quelques choix, quelques méthodes", chapitre premier d'un ouvrage collectif sur les enquêtes conditions de travail, à paraître.

N° 58 1/94



Ministère du Travail,  
de l'Emploi et de la  
Formation Professionnelle  
  
Direction de l'Animation  
de la Recherche,  
des Études et des Statistiques

85 F

Abonnements et diffusion :

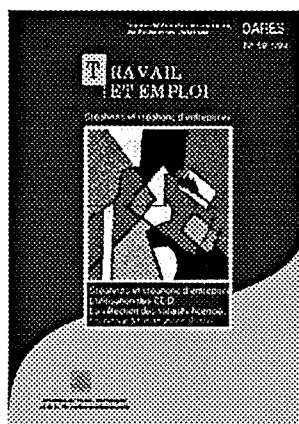
**La Documentation  
Française**

124, rue Henri Barbusse  
93308 Aubervilliers

Téléphone :  
(1) 48 39 56 00

Télécopie :  
(1) 48 39 56 01

# T RAVAIL ET EMPLOI



## Créateurs et créations d'entreprises

*Du chômage à la création d'entreprise*

*Nouvelles entreprises : des emplois créés,  
déplacés ou sauvegardés ?*

*La sélection des salariés licenciés :  
économie d'une réglementation*

*Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ?*

*Les emplois sur contrat à durée déterminée :  
un mode d'accès à l'emploi stable ?*

*Règles, contrat et institutions dans la relation salariale :  
pour un renouveau institutionnaliste*

*Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés :  
la spécificité française*