

École Normale Supérieure - concours B/L

Épreuve orale commune de sociologie

Session 2021

Jury : Lise Bernard et Thomas Sigaud

Les conditions de travail en chiffres

Le dossier comporte 8 pages numérotées de 1 à 8

Document 1. Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés selon leurs conditions de travail	2
Document 2. Evolution des contraintes organisationnelles et relationnelles au travail (1994-2017)....	3
Document 3. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des indépendants	4
Document 4. Taux de suicide bruts (pour 100 000) féminin et masculin par catégorie socio-professionnelle de 1970 à 2008 en France	5
Document 5. Confinement, télétravail et conditions de travail.....	6
Document 6. Interpréter l'évolution des statistiques sur les conditions de travail.....	7
Document 7. L'étiquetage du malaise au travail.....	8

Document 1. Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés selon leurs conditions de travail

	Type de salariés selon leurs conditions de travail											
	Salariés "détendus"			Salariés "actifs"			Salariés "passifs"			Salariés "tendus"		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble	21,7	23,0	20,3	28,8	30,6	26,9	22,6	21,6	23,0	26,9	24,7	29,3
Catégorie socioprofessionnelle												
Cadres et prof. intellectuelles supérieures	21,0	21,4	20,3	59,9	57,7	55,6	6,2	6,2	6,1	16,0	14,6	18,0
Professions intermédiaires	25,5	29,2	22,0	35,7	36,6	34,9	14,4	13,3	15,5	24,4	21,0	27,5
Employés administratifs (public/privé)	18,3	15,3	19,0	20,9	27,5	19,3	25,6	25,7	25,5	35,3	31,5	36,2
Employés de commerce et de service	21,0	20,2	21,3	16,6	18,3	15,7	31,5	31,3	31,6	31,0	30,2	31,4
Ouvriers qualifiés	24,1	25,0	17,3	19,4	20,2	13,2	28,3	27,0	38,8	28,1	27,8	30,7
Ouvriers non qualifiés/agricoles	15,8	16,3	14,7	14,4	13,4	16,5	39,8	38,2	43,2	30,0	32,1	25,6
Tranche d'âge												
Moins de 25 ans	24,3	20,7	28,9	19,4	21,0	17,4	28,3	28,2	28,5	28,0	30,1	25,3
25 à 29 ans	24,0	24,4	23,6	23,7	24,6	22,8	21,7	22,5	20,9	30,5	28,6	32,7
30 à 39 ans	21,2	22,3	19,9	32,3	33,9	30,5	19,2	19,2	19,3	27,2	24,6	30,3
40 à 49 ans	19,2	19,8	18,6	31,8	34,5	28,9	22,2	21,5	23,0	26,8	24,1	29,5
50 à 59 ans	21,3	24,9	17,5	28,9	30,6	27,1	23,5	21,0	26,3	26,2	23,6	29,1
60 ans et plus	30,3	34,6	25,2	21,3	23,5	18,8	29,4	25,1	34,3	19,0	16,8	21,7
Type d'employeur												
Secteur privé	21,7	23,0	20,1	27,4	30,1	24,1	23,7	22,1	25,6	27,2	24,8	30,2
Fonction publique de l'Etat	20,0	21,1	18,8	42,4	39,9	44,9	15,5	17,9	13,1	22,2	21,2	23,2
Fonction publique territoriale	29,1	29,2	29,0	23,6	19,3	26,7	23,9	23,0	24,5	23,4	28,6	19,8
Fonction publique hospitalière	13,3	15,5	12,6	36,1	47,7	32,3	15,2	15,2	15,2	35,3	21,5	39,8
Statut												
En formation ou mesure pour l'emploi	34,6	-	-	12,6	-	-	26,7	-	-	26,1	-	-
Intérimaire ou CDD	18,7	-	-	21,7	-	-	34,6	-	-	25,0	-	-
CDI ou fonctionnaire	21,8	-	-	29,9	-	-	21,2	-	-	27,1	-	-

Source : enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), Direction générale du travail, Dares, Dgafp, 2017.

Note : les données présentées dans ce tableau sont issues d'un « questionnaire de Karasek », un outil largement utilisé dans les comparaisons internationales et qui évalue l'environnement psychosocial au travail. Il fait apparaître quatre types de salariés :

- Les salariés « détendus », qui décrivent une intensité du travail faible et des marges de manœuvre individuelles élevées
- Les salariés « actifs » qui décrivent une intensité du travail forte et des marges de manœuvre individuelles élevées
- Les salariés « passifs » qui décrivent une intensité du travail faible et des marges de manœuvre individuelles faibles
- Les salariés « tendu » qui décrivent une intensité du travail forte et des marges de manœuvre individuelles faibles

MARTINET Béryl et al., 2020, « Les expositions aux risques professionnels. Les risques psychosociaux », Synthèse Stat', Dares

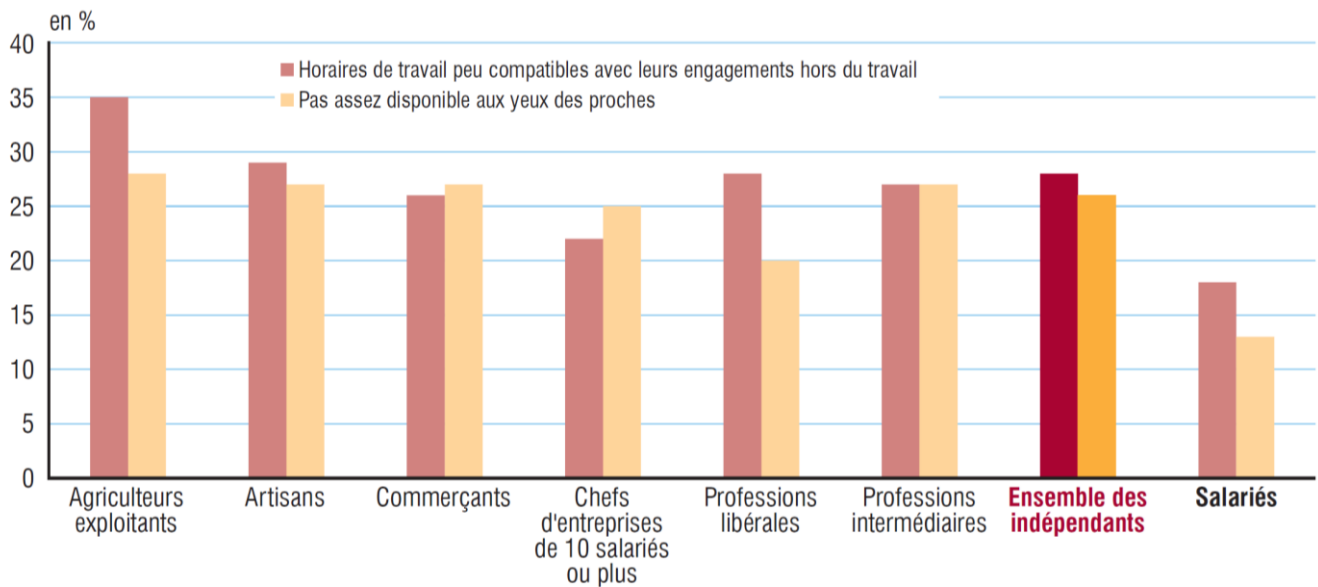
Document 2. Evolution des contraintes organisationnelles et relationnelles au travail (1994-2017)

	Cadres et prof. int. Supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de service	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant une réponse immédiate							
1994	64,9	60,3	60,8	67,5	34	20,5	49,8
2003	66,2	63,6	64,3	69,4	41,8	27,6	55,2
2010	68,2	64,5	66,1	64,1	45,8	30,6	56,8
2017	63,9	59,4	65	62,4	44,5	30,1	55,7
Avoir un rythme de travail imposé par des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie							
1994	12,5	22,9	25,4	30,8	33	41	28,4
2003	11,5	21,6	21,9	27,3	32,1	36,2	25,2
2010	14,2	23,2	25,6	33,1	30,7	33,5	26,8
2017	13,8	22,6	26,3	28	30,7	27,3	24,9
Avoir un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé							
1994	13,6	19	25	9,6	11,5	8,7	14,5
2003	25,9	33,3	36,5	16,3	26,6	19,9	26,9
2010	29,6	36,8	39,1	24,7	29	20	30,1
2017	29	40,9	36,5	26	34,8	22	32,1
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue							
1994	66	56,2	58,4	42,5	35,8	25,5	46,2
2003	75,5	67,9	70,2	52,3	45,6	39,3	58,4
2010	74,1	67,4	67,3	50,1	42,8	34,5	56
2017	75,8	66,5	67,9	53,5	43,1	36,3	57,8
Vivre en permanence ou régulièrement des situations de tension dans les rapports avec le public							
1994	-	-	-	-	-	-	-
2003	14,4	13,2	13,2	13,4	4,5	1,9	10
2010	9,2	10,7	11,1	11,3	3,4	1,9	7,9
2017	6,8	9,5	11,1	11,9	2,4	0,8	7,5

Champ ensemble des salariés du secteur privé en France métropolitaine. Source : enquêtes Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer), Direction générale du travail, Dares, Dgafp, 1994, 2003, 2010, 2017.

MEMMI Sarah *et al.*, 2019, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », *Dares analyses*, n°041

Document 3. Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des indépendants

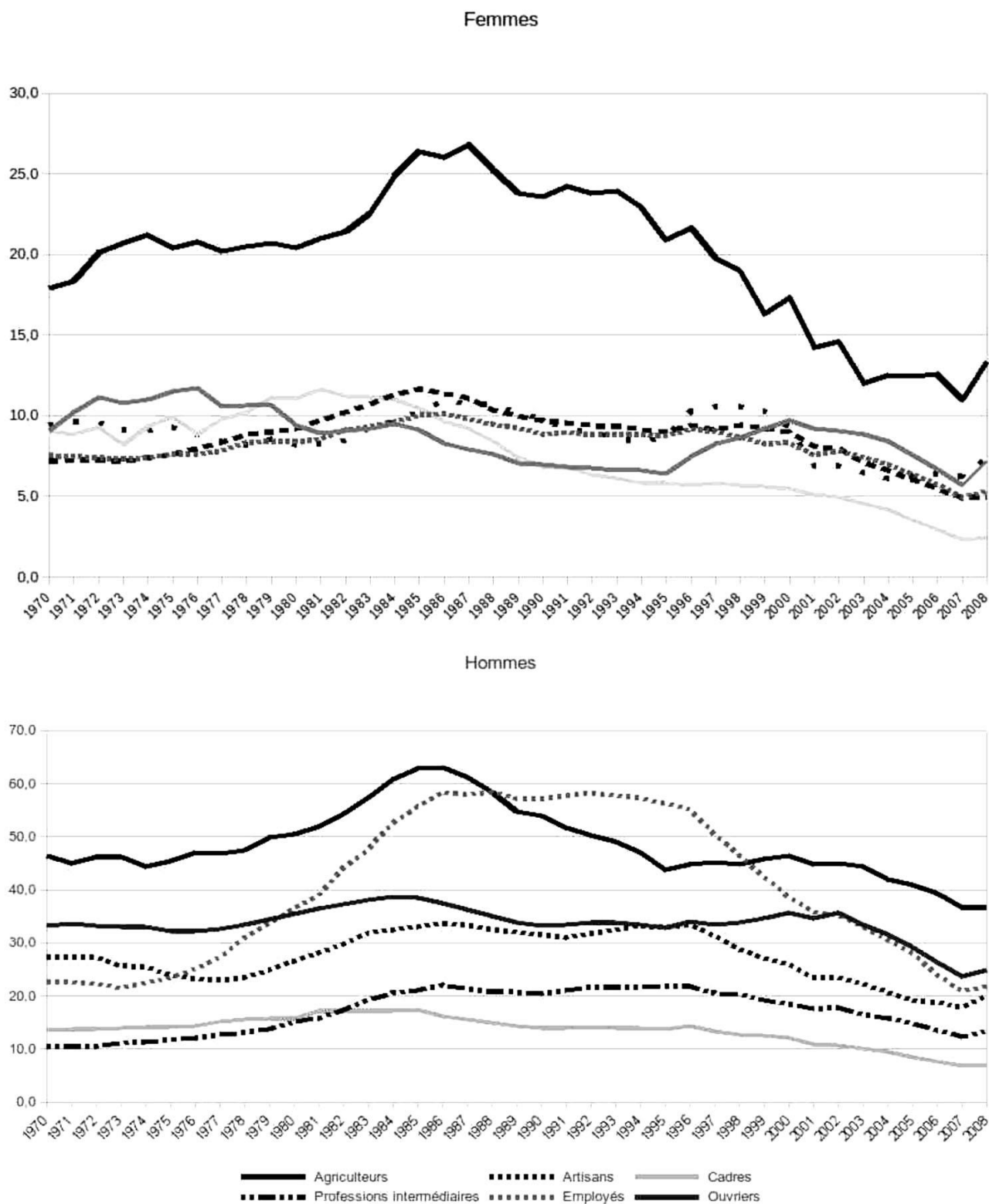


Lecture : 35 % des agriculteurs exploitants déclarent en 2016 que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux hors du travail.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus.

Source : Dares, enquête Conditions de travail - risques psychosociaux 2016.

Document 4. Taux de suicide bruts (pour 100 000) féminin et masculin par catégorie socio-professionnelle de 1970 à 2008 en France



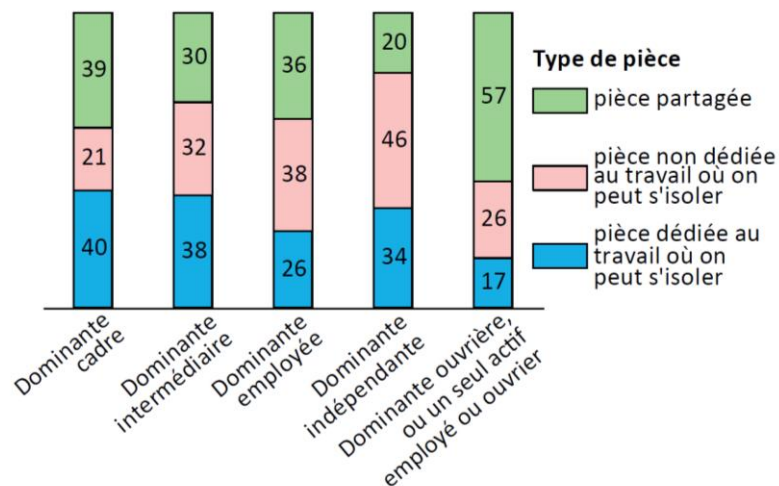
Source : données Inserm – Certification électronique des décès / identification

DEFFONTAINES Nicolas, 2020, « Le suicide fataliste revisité. Les agriculteurs : une loupe sociale pour l'étude de ce type oublié », *Sociologie*, vol. 11, n° 2

Document 5. Confinement, télétravail et conditions de travail

« Pendant la pandémie, le télétravail a souvent été présenté dans le débat public comme un privilège qui protège des risques sanitaires et bénéficie davantage aux cadres. Il s'exerce pourtant dans des conditions inégales en fonction du lieu de vie et de la position sociale du ménage, ainsi que du sexe. Les actifs de l'agglomération parisienne, plus diplômés, ont été les plus nombreux à passer en télétravail (58 % contre 41 % des actifs occupés en France) ; ceux qui sont restés dans leur logement pendant la durée du confinement disposent pour autant de logements plus étroits et d'un moindre espace vital (9 m² de moins par personne que la moyenne nationale). Cette pression résidentielle se retrouve dans leur espace de travail : dans l'agglomération parisienne, 40 % des télé-travailleurs exercent leur activité dans une pièce partagée avec d'autres personnes (salon, cuisine...), contre 34 % en moyenne sur le territoire métropolitain. La capacité d'un ménage à mettre en place un espace de travail dans le logement dépend aussi de sa position sociale. Les ménages à dominante cadre et profession intermédiaire (groupe composé de cadres en couple avec des professions intermédiaires, des ouvriers ou des employés) sont les plus nombreux à disposer d'un tel espace. Au contraire, la pièce dédiée au travail est un privilège rare chez les ménages à dominante employée ou ouvrière [(groupe composé d'ouvriers en couple avec des employés ou des ouvriers)] (figure 2). Plus souvent entourées d'enfants (48 % des femmes en télétravail vivent avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes), les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles[...]. De ce point de vue, la situation des indépendants apparaît singulière. Vivant majoritairement dans les espaces ruraux, en habitat individuel, les ménages à dominante indépendante (qui regroupent les artisans et commerçants, seuls ou en couple avec un artisan, commerçant, employé, ouvrier ou inactif) ont plus souvent que les autres catégories un espace de travail dans leur logement. »

Type de pièce où pouvoir travailler, selon la catégorie du ménage (%)



Anne Lambert et al., *Population & Sociétés*, no. 579, INED, juillet 2020.

Source : enquête Coconel

Champ : France métropolitaine - ensemble des actifs en emploi au 1^{er} mars 2020, qui travaillent depuis leur domicile pendant le confinement ; situation observée du 30 avril au 4 mai 2020.

LAMBERT Anne et al., 2020, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, n°579, 4 p.

Document 6. Interpréter l'évolution des statistiques sur les conditions de travail

Dans un article de 1997, Michel Gollac revient sur un résultat statistique surprenant : la brusque dégradation des conditions de travail mesurée par l'enquête sur les conditions de travail réalisée par Insee en 1991

« Nous devons toutefois écarter une [interprétation erronée], selon laquelle les données de l'enquête traduiraient une vision purement subjective, voire arbitraire. Les variations des résultats refléteraient celles de l'état d'esprit des enquêtés; la dégradation apparente des conditions de travail proviendrait de ce que les salariés sont de mauvaise humeur [...]. Les conditions de travail se traduisent par des sensations corporelles ou psychiques. Leur conscience et leur expression ne vont pas de soi. Au contraire, les individus ont tendance à « naturaliser » leurs conditions de travail, à ne pas les séparer du reste de l'expérience de leur travail, expérience qu'ils ont d'ailleurs beaucoup de mal à verbaliser. Cette expression difficile n'est pas pour autant impossible. Bien des situations, des agents sociaux, des institutions, concourent à la constitution des conditions de travail comme une chose à laquelle on puisse penser et dont on puisse parler [...].

Que l'objectivation des conditions de travail soit un processus social ne signifie pas qu'elle soit arbitraire. Au contraire, les acteurs de ce processus doivent justifier leur action, c'est-à-dire la relier aux croyances ou aux actions d'autres acteurs sociaux. En d'autres termes, l'objectivation d'une condition de travail doit s'appuyer, outre l'expérience corporelle ou psychique des travailleurs concernés, sur l'état de la science ergonomique ou de l'art médical, ou sur les normes sociales en vigueur, etc. Ce n'est pas n'importe quelle condition de travail qui peut être objectivée pour n'importe qui : les conditions de l'objectivation sont objectives, même si elles peuvent varier au cours du temps. On n'est pas fondé à dénoncer le caractère « subjectif » des réponses à l'enquête sur les conditions de travail [...].

L'analyse des conditions de travail des ouvriers, à partir de l'enquête de 1984, a montré le lien étroit entre, d'une part la reconnaissance par les ouvriers de certains risques, nuisances ou pénibilités, et d'autre part leur reconnaissance par l'entreprise qui les emploie, matérialisée par des primes spécifiques. Dans ce cas, l'objectivation du risque repose sur l'existence d'un collectif de travail, et généralement l'intervention des syndicats au niveau de l'entreprise. Entre 1984 et 1991, l'objectivation de certaines conditions de travail est liée à un processus voisin : la mobilisation de certaines professions. L'exemple le plus typique est celui des infirmières. Leurs réponses ont totalement changé d'une date à l'autre, dans le sens d'une détérioration, et ce sur une foule de critères. Bien entendu, nous n'excluons pas que la dégradation des conditions de travail des infirmières puisse être pour une part réelle [...] et que cette évolution puisse être une des causes de leur mobilisation. L'ampleur des évolutions ne permet toutefois pas de douter que cette mobilisation ait eu, pour le moins, un effet amplificateur. Plus précisément, la perception que les infirmières ont de leurs conditions de travail est inséparable de leur identité professionnelle collective : un infirme moteur, par exemple, peut-il légitimement être assimilé à une charge lourde à déplacer? Une dégradation particulièrement nette des conditions de travail, ou plutôt des réponses à l'enquête, est également observée dans d'autres professions qui se sont fortement mobilisées entre 1984 et 1991 : par exemple les cheminots et les policiers. »

GOLLAC Michel, 1997, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, n°38, vol. 1, pp. 5-36

Document 7. L'étiquetage du malaise au travail

« Une fois qu'une difficulté est reconnue comme pénible et néfaste pour la santé, la façon de qualifier et de caractériser le problème peut encore être l'objet de lectures divergentes (Loriol, 2012). [...] Le terme même de *stress* peut donner lieu à des lectures et des stratégies très variables en fonction du contexte social. Par exemple, dans les milieux ouvriers, le mot « stress » est peu utilisé car le travail est perçu comme essentiellement physique ; ses conséquences seront alors vues comme physiques (troubles musculo-squelettiques, fatigue musculaire, etc.). Les employeurs sont peu soucieux de voir la santé mentale apparaître comme un thème de négociation et les ouvriers préfèrent exprimer leurs problèmes dans le langage du corps (« les nerfs sont tendus et craquent »), plus légitime.

Les infirmières, au contraire, vont largement recourir au terme de *stress*, et parfois à la notion de *burn out*, pour exprimer leurs difficultés. Parler de son psychisme est courant et bien vu dans ce milieu, et les directions hospitalières proposent des formations et un soutien psychologique (relaxation, groupes de parole, entretiens avec un psychologue, etc.).

Dans la police, par contre, le terme de *stress* est réservé aux situations les plus graves (dépressions caractérisées, détresse suite à la mort ou au suicide d'un collègue, etc.). Plutôt que de faire appel au soutien psychologique, les policiers préfèrent gérer les difficultés en interne par la négociation et la discussion avec les collègues et la hiérarchie de proximité. La peur de passer pour un faible et de perdre ainsi la confiance des collègues peut expliquer les réticences à verbaliser le stress.

Pour finir, les conducteurs de bus, à travers l'action de leurs syndicats, ont développé une approche plus collective et sociale du stress : le stress n'est pas une question de défaillance individuelle, de mauvaise adaptation psychologique, mais un enjeu dont l'entreprise est responsable du fait de ses choix de gestions. Par exemple, demander au conducteur d'assurer le contrôle des billets, le faire passer seul dans des quartiers à risque, lui imposer des rythmes de rotation (d'un terminus à l'autre) élevés, c'est le placer dans des situations difficiles, augmenter les risques d'agression ou de conflit avec les passagers et finalement le stress ressenti [...].

Les syndicats se sont longtemps montrés méfiants envers la notion de *stress* dans la mesure où elle risquait, à leurs yeux, de trop faire pencher la balance du côté des individus, dédouanant la responsabilité de l'entreprise dans les conditions ou l'organisation du travail. Pour certains observateurs, l'implication récente des syndicats dans la prise en compte des plaintes de stress ou de souffrance au travail serait d'ailleurs un signe du déclin de leur emprise idéologique : le combat pour l'amélioration des conditions de travail, la dignité des travailleurs, l'augmentation des salaires ne serait plus assez légitime en lui-même pour justifier une action ou des revendications et la dénonciation des atteintes individuelles à la santé deviendrait un complément nécessaire au discours syndical (Wainwright et Calnan, 2003). Parler de *stress*, du *burn out*, de harcèlement moral serait alors un moyen de renouveler les modes d'action syndicale vers une approche plus personnalisée, un 'syndicalisme de service' ».

LORIOLE Marc, 2012, « Ennui, stress et souffrance au travail », in ALTER Norbert (dir.),
Sociologie du monde du travail, pp. 232-250