

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

www.altersecurite.org
N° 176 - juillet 2021

Pourquoi Altersécurité infos ?



La santé et la sécurité au travail sont devenues des sujets de préoccupation pour le grand public. Dans ce contexte, les membres de Point Org Sécurité estiment nécessaire d'ouvrir un dialogue durable avec les employeurs et les travailleurs qu'ils assistent et conseillent au quotidien.

Cette démarche repose sur la conviction que la prévention des risques professionnels doit certes s'appuyer sur de solides normes et compétences techniques mais qu'elle est aussi une culture vivante se nourrissant de débats, d'échanges et de retours d'expériences entre chercheurs, experts et acteurs de terrain.

Altersécurité infos se veut un reflet et de ce foisonnement. Au carrefour de disciplines de tous horizons, ce vecteur d'idées entend rendre compte mensuellement des mutations qui transforment nos façons de travailler.

De la sorte, il s'agit bien sûr d'anticiper les changements, de mettre à jour nos savoirs et de questionner nos pratiques pour contribuer, ensemble, à l'amélioration continue des conditions de travail. ■

Point Org Sécurité,
membre du réseau



Éditorial

Je t'aime, moi non plus ! Les sentiments très ambivalents des Français à l'égard du travail

Une étude, récemment publiée par le ministère du Travail, au sujet des "conflits de valeurs" révèle que 54 % des travailleurs français déplorent de "ne pas pouvoir faire du bon travail et de sacrifier la qualité". Elle souligne aussi que seuls 26 % "éprouvent la fierté du travail bien fait" et 27 %, "l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres". On pourrait légitimement s'alarmer de ces résultats (voir dossier pages 2 et 3) et en tirer la conclusion que notre pays se distingue par de piètres performances en matière de qualité de vie au travail. Mais ce serait commettre un contresens.

Une haute idée du travail... à ne pas décevoir !

En effet, cette étude ne porte pas sur les conditions de travail objectives des travailleurs mais sur leur ressenti. Leur sincérité n'est bien sûr pas en cause : les personnes qui ont déclaré "ne pas pouvoir faire du bon travail" pensent certainement ce qu'elles disent. Mais en exprimant leur malaise, elles révèlent aussi leur haut niveau d'exigence à l'égard de leur travail. Or, cette exigence est un trait distinctif de notre pays.

Dans un ouvrage devenu un classique, la sociologue Dominique Méda a en effet mis en évidence "l'attachement particulier des Français au travail" ⁽¹⁾. Contrairement à une idée reçue, nos compatriotes sont, parmi les Européens, ceux qui manifestent le plus grand attachement au travail, 70 % d'entre eux affirmant qu'il est "très important" contre 40 % des Britanniques et 50 % des Allemands. Or, cette singularité française porte avant tout sur "l'intérêt intrinsèque accordé au travail". Ainsi, tandis que nos partenaires européens ont plutôt tendance à considérer d'abord le travail comme un moyen de gagner sa vie,

les Français, eux, lui prêtent une plus forte dimension morale et même affective. Ils attendent de leur travail qu'il leur permette de se réaliser et d'être utiles aux autres.

Cette haute idée du travail est bien sûr très positive puisqu'elle signifie que nos compatriotes prennent leur travail très à cœur et qu'ils ont un profond désir de bien le faire. Mais cette médaille a un revers : lorsque le travail réel ne répond pas à leurs attentes, les Français en ressentent une déception et une frustration d'autant plus aiguës. D'où leurs sentiments très ambivalents à l'égard du travail.

L'importance prépondérante des conditions de travail

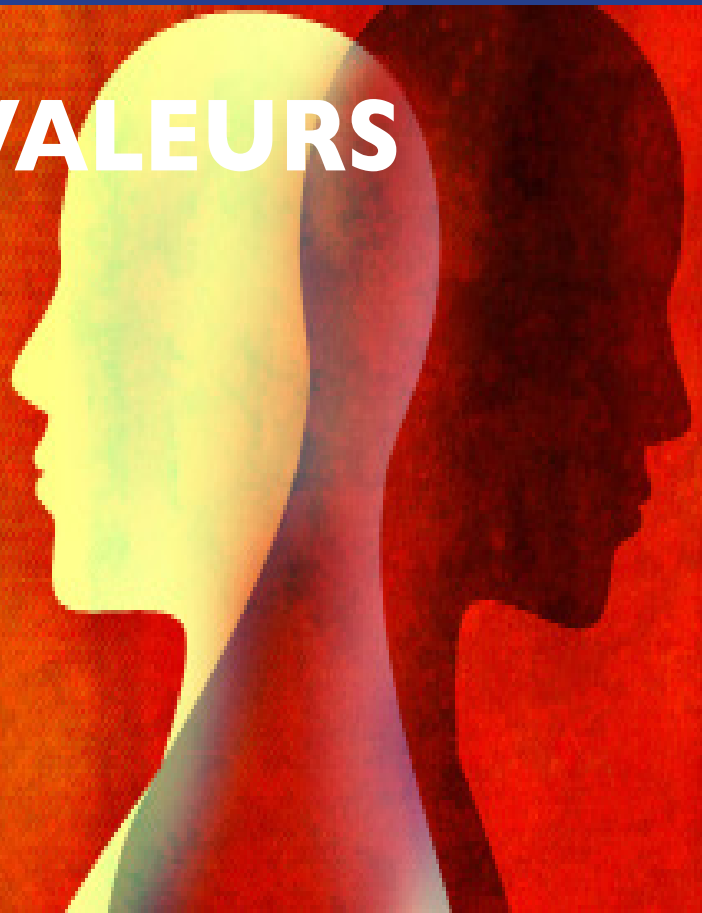
Ces observations sont importantes pour le management. Elles signifient que les employeurs et les managers qui veulent tirer le meilleur de leurs collaborateurs doivent prêter une grande attention aux conditions dans lesquelles ceux-ci exercent leur métier. Pour atteindre ces objectifs, les démarches d'évaluation des risques professionnels sont évidemment d'un grand secours puisqu'elles permettent d'identifier les facteurs matériels et immatériels qui peuvent être améliorés. Surtout, l'attention portée aux risques est, en réalité, une attention portée à la façon dont le travail est effectivement réalisé dans l'entreprise. En lançant de telles démarches, l'employeur démontrera donc qu'à l'instar de ses salariés, il prend leur travail au sérieux et souhaite, comme eux, qu'il soit accompli dans les meilleures conditions possibles.

François Sidos
Président du Groupe Pôle Prévention

(1) Travail : la révolution nécessaire, par Dominique Méda, Éditions de l'Aube, février 2010, 93 p.

CONFLITS DE VALEURS AU TRAVAIL

**60 % des actifs
seraient concernés
avec de graves
conséquences
sur leur santé.**



Certains effectuent un travail qu'ils jugent essentiellement inutile. D'autres sont amenés à faire, dans le cadre de leur travail, des choses qu'ils réprouvent moralement. D'autres encore, estiment manquer de moyens pour réaliser un travail de qualité dont ils pourraient retirer de la fierté... Selon une étude du ministère du Travail⁽¹⁾ quelque 60 % des actifs français seraient concernés, à des degrés divers, par des conflits de valeurs au travail. Une situation qui n'est pas sans conséquence sur leur santé, aussi bien mentale que physique.

“Quels sont les principaux conflits de valeurs et qui sont les travailleurs les plus exposés ? Certaines situations de travail favorisent-elles l'émergence de ces facteurs de risques ? Les conflits de valeurs sont-ils corrélés avec des indicateurs de mauvaise santé au travail ?” Telles sont les questions auxquelles répond l'étude récemment publiée par le ministère du Travail.

Des conflits de valeurs très répandus

Le premier enseignement de l'enquête, réalisée en 2016, est le caractère massif des conflits de valeurs auxquels les actifs français sont confrontés. Ainsi, 61 % disent “devoir faire des choses qu'ils désapprouvent”, comme “mentir à des clients, des patients, des usagers, des collègues” (30 %) ou “traiter injustement ou favoriser des personnes (refus de droits, passe-droits)” (14 %). Ils sont aussi 13 % à “prendre des risques pour la santé physique et mentale des usagers, des clients, des patients, des collègues” et davantage encore pour leur propre santé (31 %). Enfin, 54 % déplorent de “ne pas pouvoir faire du bon travail et de sacrifier la qualité”.

Les motifs de conflits de valeurs relatifs à la “qualité empêchée” sont également fréquents. Ainsi, seule une minorité de salariés

estiment disposer du temps (24 %), du matériel (32 %), des informations (19 %), des collègues (26 %), nécessaires à la réalisation de leur travail. De même seuls 10 % déclarent avoir suffisamment la possibilité de coopérer (échanges d'informations, entraide, etc.) pour accomplir leurs tâches. Bien entendu, ces facteurs de risques sont très inégalement répartis dans la population active. Certains travailleurs sont exposés à de nombreux conflits de valeurs quand d'autres n'en signalent que quelques-uns. Et, de surcroît, les différentes récriminations ne sont pas toutes de la même nature, ni de la même intensité, si bien qu'elles n'ont pas les mêmes conséquences sur la santé des actifs concernés.

Six profils d'exposition aux conflits de valeurs

Pour mieux saisir la diversité des situations, les experts du ministère du Travail ont classé les actifs en six groupes.

● **40 % d'actifs occupés peu ou pas exposés aux conflits de valeurs.** “Aucun d'eux n'estime que son travail est parfois ou jamais utile aux autres, contre 27 % pour l'ensemble des actifs occupés. De même, pratiquement aucun d'eux n'éprouve un manque de fierté du travail bien fait (contre 26 % dans l'ensemble). En outre, 40 % de ces personnes (contre 61 %) déclarent devoir toujours, souvent ou parfois faire des choses qu'elles désapprouvent. Enfin, seules 26 % estiment ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité.” Pour les auteurs de l'étude, ce tableau idyllique ne reflète pas nécessairement des conditions de travail idéales mais aussi une certaine capacité des membres de ce groupe à tenir leur travail à distance et à moins s'y impliquer psychologiquement. À l'appui de cette hypothèse, ils notent que “28 % d'entre eux disent continuer à penser au travail en dehors du lieu de travail, contre 41 % pour l'ensemble des actifs”.

● **18 % de travailleurs en conflits éthiques mais ayant les moyens de travailler.** Dans ce groupe, 92 % des actifs sont amenés à faire des choses qu'ils désapprouvent (contre 61 % dans l'ensemble de la population active). 66 % prennent des risques pour leur santé physique et mentale et 63 % doivent mentir à des clients, des patients, des usagers (contre respectivement 31 % et 30 %). En outre, 51 % doivent faire des choses "inutiles ou dégradantes" (contre 22 %). Ils estiment disposer d'un matériel suffisant et adapté pour accomplir leur travail et ont d'une possibilité de coopérer importante. Mais les conflits éthiques qu'ils rencontrent au travail plombent leur moral : 83 % (contre 54 % pour l'ensemble) disent toujours, souvent ou parfois "ne pas pouvoir faire du bon travail, sacrifier la qualité" et 35 % (contre 26 %) affirment "ne ressentir que parfois ou jamais la satisfaction du travail bien fait."

● **12 % éprouvant la fierté d'un travail utile et bien fait, malgré l'insuffisance des moyens.** Ses membres ont le sentiment de faire un travail utile pour les autres mais déplorent de ne pas avoir les moyens nécessaires de le faire correctement (faute de matériel adapté, de temps suffisant, de collaborateurs en nombre suffisant, de formations adaptées). 68 % d'entre eux disent "devoir sacrifier la qualité" et "faire des choses qui ne sont pas de leur ressort". Ce groupe est essentiellement constitué de salariés stables, de cadres ou professions intermédiaires, d'agents de la fonction publique, notamment dans l'enseignement et la santé.

● **11 % ressentant leur travail comme inutile, mais disposant de moyens pour bien le faire.** "81 % d'entre eux (contre 27 % pour l'ensemble) ne perçoivent leur travail comme utile que 'parfois ou jamais', et 59 % n'éprouvent 'jamais ou parfois' la fierté du travail bien fait. Cependant, ils ont souvent les moyens pour faire correctement leur travail : seuls 3 % ne disposent pas d'un temps suffisant et 7 % n'ont pas de collaborateurs ou de collègues en nombre suffisant (contre respectivement 24 % et 26 % dans l'ensemble)." Dans ce groupe, les ouvriers, les employés administratifs d'entreprise ou encore les vendeurs sont surreprésentés.

● **8 % occupant un travail manquant de sens et de qualité.** Une écrasante majorité des membres de ce groupe n'éprouvent que parfois ou jamais la fierté du travail bien fait (71 %) ou un sentiment d'utilité de leur travail (75 %). Ils déplorent également ne pas avoir les moyens de faire correctement leur travail : 80 % regrettent de "ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité". En revanche ils ne sont que très peu exposés aux conflits éthiques seuls 18 % d'entre eux doivent mentir à des clients, des patients, des usagers ou des collègues et 1 % est amené à traiter injustement ou à favoriser des personnes. Les familles professionnelles les plus présentes dans ce groupe sont "les cadres de la banque et des assurances, les secrétaires, les personnels d'études et de recherches, les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, les ingénieurs informatiques ou encore les cadres de la fonction publique".

● **11 % de travailleurs surexposés aux conflits de valeurs** Ces travailleurs cumulent les différents conflits de valeurs. Ils estiment à 98 % "ne pas pouvoir faire un bon travail et devoir sacrifier la qualité", et 96 % à "devoir faire des choses qu'ils désapprouvent". Une forte proportion d'entre eux estime devoir prendre des risques pour leur santé mentale et physique ou pour celles de patients ou d'usagers. Enfin, ils ressentent rarement un sentiment d'utilité de leur travail. Selon les données re-

“Les conditions matérielles d'exercice d'un métier sont donc déterminantes et doivent faire l'objet d'une grande attention. Mais elles ne le sont pas moins que des facteurs immatériels tels que le sens du travail, l'efficacité de l'organisation, l'esprit d'équipe ou encore le respect de l'éthique professionnelle.

cueillies, "ces situations sont particulièrement fréquentes parmi les infirmiers et les sages-femmes, les aides-soignants, les enseignants, les personnels de l'armée, de la police ou les pompiers, mais aussi les employés des banques et des assurances ou encore les caissiers."

Facteurs matériels et immatériels des conditions de travail

Pour les professionnels de la prévention des risques, cette étude vient confirmer que le bien-être au travail dépend conjointement de facteurs matériels et immatériels. Ainsi, comme on le constate, ne pas disposer d'un matériel adapté pour accomplir un travail de qualité finit par provoquer des dégâts sur la santé physique mais aussi mentale des travailleurs. Les conditions matérielles d'exercice d'un métier sont donc déterminantes et doivent faire l'objet d'une grande attention. Mais elles ne le sont pas moins que des facteurs immatériels tels que le sens du travail, l'efficacité de l'organisation, l'esprit d'équipe ou encore le respect de l'éthique professionnelle. C'est pourquoi l'évaluation et la prévention des risques exigent une approche globale. ■

(1) "Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?", Dares Analyses n° 27, mai 2021.

Les effets des conflits de valeurs sur la santé

De nombreux travaux ont montré que les conflits de valeurs peuvent causer une intense souffrance psychique chez les travailleurs qui en sont victimes. L'étude du ministère du travail confirme ce lien fort entre conflits de valeurs et santé dégradée.

Ainsi, quelque 47 % des actifs surexposés aux conflits de valeurs déclarent une santé altérée, c'est-à-dire qu'ils jugent leur état de santé général "assez bon, mauvais ou très mauvais", alors que cette proportion est de 17 % chez ceux n'étant "peu ou pas exposés" ou encore 29 % pour ceux qui éprouvent la "fierté d'un travail utile et bien fait malgré l'insuffisance de moyens". Le risque de déclarer un mauvais état de santé est donc deux fois plus élevé pour un individu "surexposé aux conflits de valeurs" que pour un individu qui est "peu ou pas exposé" à ces conflits.

Les liens entre conflits de valeurs et santé dégradée sont spectaculaires au plan psychologique : si 10 % des actifs occupés présentent un symptôme dépressif, c'est le cas de 26 % des travailleurs surexposés aux conflits de valeurs. De la même façon, 13 % des salariés surexposés "ont eu des idées suicidaires au cours des 12 derniers mois" contre 3 % des salariés peu ou pas exposés. Même si le lien de causalité n'est pas formellement établi, cette corrélation tend à démontrer que les conflits de valeurs contribuent fortement à la souffrance psychique. ■

PUBLICITÉ

PREVENSCOPE

La Prévention des Risques en Entreprise

32
pages



**Tous les deux mois,
une vision à 360 °
de la prévention des risques
au service des TPE-PME.**

PREVENSCOPE est une revue bimestrielle de 32 pages dédiée à la prévention des risques professionnels. Grâce à des informations qualifiées, des conseils pratiques et des analyses juridiques, elle s'affirme comme un outil accessible et opérationnel particulièrement utile aux TPE-PME. Elle contribue ainsi aux démarches de promotion de la santé et la sécurité au travail mises en œuvre par le groupe Pôle Prévention au service de ses clients avec une conviction forte : culture de prévention et esprit d'entreprise vont de pair !

**Offre découverte pour
les lecteurs d'Altersécurité :**

Recevez les 2 derniers numéros de **PREVENSCOPE** au format PDF en les demandant par mail à : contact@poleprevention.com

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org



LES NUISANCES SONORES dopées par l'essor du télétravail

Longtemps, le télétravail a été présenté comme une solution aux nuisances sonores que les travailleurs doivent affronter, notamment lorsqu'ils sont assignés à un bureau paysager ou partagé. Hélas, la dernière édition du baromètre IFOP-Journées nationale de l'audition douche cet espoir ⁽¹⁾.

Usage excessif du casque et des écouteurs

Bien sûr, de nombreux télétravailleurs ont découvert que les membres de leurs familles ou leurs voisins peuvent être aussi bruyants que leurs collègues de travail... Quelque 38 % des télétravailleurs sondés disent avoir éprouvé une gêne de compréhension de la parole lors de différentes visioconférences en raison du bruit. Une situation qui explique certainement leur recours souvent excessif aux casques et aux écouteurs. En effet, 23 % des télétravailleurs à temps plein utilisent un casque ou des écouteurs minimum 2 heures par jour et 65 %

indiquent que cette durée d'écoute quotidienne s'est intensifiée avec la crise sanitaire. Conséquence : un tiers des télétravailleurs quotidiens affirme "avoir déjà ressenti souvent des troubles auditifs suite à l'usage de ces appareils", soit presque le triple de la moyenne.

Preuve que cette gêne est importante, "les actifs pratiquant le télétravail sont significativement plus nombreux que la moyenne à avoir cherché des conseils concernant leur audition : 25% de ceux concernés par le télétravail à temps plein, et 20 % à temps partiel" contre 14 % de la population globale. Cette étude vient donc confirmer que le télétravail présente des risques spécifiques pour la santé qu'il convient d'évaluer dans le document unique de l'entreprise et bien sûr de prévenir, par la mise à disposition d'un matériel adapté et aussi de campagnes de sensibilisation. ■

(1) Consultable sur www.journee-audition.org.

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Point Org Sécurité - 92-98 boulevard Victor Hugo -
92110 Clichy - France. Tél. : 0146024401

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.point-org.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
Découvrez-la [ici](#) !

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org