QUANTIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?
(L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978)

par

Serge VOLKOFF et Anne-Françoise MOLINIÉ*

Plusieurs articles, parus au cours de ces deux dernières années, ont largement fait appel aux données fournies par l'enquête nationale sur les conditions de travail, réalisée en octobre 1978. Dans le présent texte, il s'agit à nouveau de cette enquête; mais, davantage qu'aux résultats eux-mêmes, on s'intéresse ici aux problèmes de méthode qui se sont posés lors de la conception de l'enquête, de sa réalisation, et de son exploitation.

L'efficacité d'une telle enquête — et donc la décision de la mettre en œuvre — ne peut s'apprécier qu'au regard des objectifs plus généraux que la statistique en matière de conditions de travail peut se fixer. Ces objectifs méritent d'être déterminés avec assez de précision.

I. QUELLES DONNÉES CHIFFRÉES DOIT-ON RECHERCHER ? (1)

Trop souvent, la nécessité de produire de l'information chiffrée, homogène, dans tous les domaines de la vie économique et sociale, est considérée comme une évidence, par les statisticiens eux-mêmes, et par la plupart des services administratifs, des représentants d'organisations professionnelles et syndicales, voire des chercheurs plutôt spécialisés dans le « qualitatif ».

A l'époque où se déroulait sur le terrain la première enquête nationale sur les conditions de travail, nous évoquions (2) le réquisitoire parfaitement crédible, qu'on aurait pu prononcer contre tout projet de quantification globale des conditions de travail : « ... la réalité de la vie de travail est complexe; chaque poste de travail est un cas d'espèce que l'on ne peut pas traiter comme la somme de quelques contraintes mesurables; une part considérable de la vie de travail tient justement dans ce qui n'est pas chiffrable — et, encore moins, homogénéisable — d'un poste de travail à l'autre; vouloir à tout prix produire du chiffre en ce domaine, vouloir, surtout, constituer là une batterie d'indicateurs, est un pari intenable et inutile. Intenable, parce que l'on aperçoit aussitôt l'énorme fossé qui sépare la réalité des conditions de travail, des quelques ratios par lesquels on souhaite les repérer. Inutile, parce que ni les pouvoirs publics, ni les chefs d'entreprise n'ont vraiment besoin de chiffres pour savoir qu'il y a des modifications considérables à apporter aux conditions de travail, et à l'organisation du travail, si l'on souhaite lutter contre les nuisances que les employés et ouvriers connaissent fort bien sans les mesurer ».

Une telle analyse, certes très pessimiste, est pourtant tout à fait défendable; elle n'est, en revanche, pas très opératoire. En effet, les règles de l'information sociale sont telles, actuellement, que les phénomènes sur lesquels aucune donnée chiffrée n'est fournie, finissent souvent par être jugés « mineurs ». C'est ainsi qu'on sous-estime parfois l'intérêt des recherches monographiques en considérant leurs conclusions comme « marginales ».

---

* Cellule « Conditions et relations du travail » du service des études et de la statistique.

(1) Ce paragraphe reprend des extraits de la contribution, effectuée par les auteurs, pour un colloque sur l'évaluation des conditions de travail et l'analyse économique, organisé durant l'été 1981 à l'IREP-Grenoble (documents actuellement non publiés).

(2) « Des statistiques sur les conditions de travail : indications ou indicateurs? », *Courrier des statistiques*, n° 8, octobre 1978.

C'est ainsi que les réflexions semblent se polariser autour des thèmes d'actualité — par exemple : l'enrichissement des tâches, l'aménagement du temps de travail — en faisant implicitement l'hypothèse que les grandes caractéristiques traditionnelles des tâches industrielles (pénibilité physique, longues journées de travail) ont peu à peu disparu du monde du travail, l'automation aidant. Ou encore, c'est ainsi qu'on suppose que les situations concrètes sur les postes de travail sont rigoureusement encadrées par l'ensemble des dispositions légales ou conventionnelles concernant les conditions de travail — alors qu'en réalité, par le jeu des diverses dérogations, adaptations, interprétations, les acteurs sociaux façonnent une réalité souvent imprévisible.

Sur des problèmes de ce type, la statistique, loin d'évacuer les débats en brandissant quelques ratios définitifs, peut au contraire les enrichir. Elle peut contribuer à une sensibilisation sur ces questions, et dans le même temps permettre une confrontation critique avec d'autres approches (juridiques, monographiques, expérimentales...), ce qui suppose qu'il faut à tout prix éviter de conférer aux chiffres une quelconque réputation d'autorité : il s'agit d'un mode d'évaluation parmi d'autres, et la modestie de ses objectifs doit apparaître clairement, non seulement dans quelques réserves méthodologiques d'usage, mais surtout dans la production des résultats eux-mêmes.

C'est pour cette raison, avant tout, que l'idée d'une statistique nationale par observations sur postes, sur la base par exemple de grilles de cotation, n'a finalement pas été mise en œuvre. Le grand risque, en effet, est de donner à une telle statistique toutes les apparences de la parfaite objectivité — alors qu'on sait bien que sur toutes les mesures faites, la marge d'appréciation est considérable. Les ergonomes, les physiologues du travail, expliquent fort bien qu'une série de mesures sur un poste de travail n'a de sens que si on l'articule d'emblée avec une description complète, détaillée, des tâches effectuées. Le choix même des mesures à faire nécessite d'avoir longuement observé le salarié dans l'exécution de son travail. Or, en statistique, la démarche est évidemment l'inverse : on établit un cadre d'interrogation a priori, en tentant de l'adapter à la grande variété des situations de travail.

Supposons cependant qu'un tel cadre ait pu être constitué. Supposons aussi qu'on ait pu résoudre les problèmes matériels — considérables — posés par la réalisation d'une statistique nationale à partir de grilles d'analyse : la formation et l'intervention d'enquêteurs hautement spécialisés, en grand nombre, qui passeraient à chaque fois plusieurs heures (sinon plusieurs jours) sur chaque poste — et cette opération devrait être répétée sur des milliers de postes représentatifs de l'ensemble des travaux effectués en France. Supposons enfin que l'on accompagne la publication des résultats ainsi produits, d'une importante réflexion méthodologique incitant le lecteur à la prudence dans le maniement de ces données. Que se passerait-il? Les utilisateurs de ces résultats, les services administratifs, les partenaires sociaux, les médias, retiendraient les chiffres et oublieraient les réserves méthodologiques — c'est là un réflexe très naturel, et en tout cas très habituel. La haute technicité des enquêteurs, la grande sophistication des mesures effectuées, contribueraient à donner — à tort — aux résultats un caractère irréfutable. Cette situation dominatrice de l'approche statistique se verrait confortée par des choix budgétaires : la mise en place d'une statistique détaillée et homogène par observation de postes de travail, serait une opération très coûteuse, qui se ferait vraisemblablement au détriment du financement par l'État d'un grand nombre de recherches non quantitatives.

On aurait tort de voir dans ce qui vient d'être dit une remise en cause de l'intérêt des grilles d'analyse. Pour autant que l'on sache, un ensemble de mesures précises, codifiées, sur un poste de travail, ou sur un ensemble de postes comparables, apporte une information très précieuse — à condition que ceux qui manient cette information sachent bien par ailleurs de quel(s) poste(s) il s'agit. Ce souci de formalisation dans l'observation de poste oblige à un examen approfondi des conditions de travail sous leurs divers aspects, et peut contribuer à mettre en évidence des contraintes ou des nuisances auxquelles on ne songera pas a priori. Mais, répétons-le, cette même démarche peut difficilement être couronnée de succès dans le cadre d'une statistique nationale.

Dans ces conditions, il était légitime d'envisager plutôt une enquête globale auprès des salariés eux-mêmes. Mais on rencontre aussitôt une nouvelle difficulté : comment éviter, ou au moins limiter, les inconvénients liés à la démarche de type « enquête d'opinion », voire « enquête de satisfaction »? Ces inconvénients ont été fréquemment décrits : l'enquête d'opinion reflète au moins autant l'attitude de l'enquêté(e) vis-à-vis de son travail que la situation de travail elle-même. Les réponses se réfèrent donc, à la fois, aux conditions de travail « telles qu'elles sont », aux facultés d'adaptation du salarié, à son goût pour la critique ou pour la conciliation, à ses « attentes » en matière de travail (eu égard à son éducation, à sa formation, à son âge, etc.), et plus généralement à l'appréciation d'ensemble, diffuse, et plus ou moins favorable, que porte le salarié sur sa vie de travail — appréciation qui peut varier considérablement, par exemple, selon le jour et l'heure de l'enquête. Qui plus est, un grand nombre de chercheurs ont fait valoir, à juste titre, qu'un salarié ne connaît pas nécessairement toutes les nuisances auxquelles son travail l'expose, et qu'il peut tout à fait sous-estimer les conséquences néfastes que ces nuisances peuvent avoir sur sa santé.

II. QUELQUES CHOIX ESSENTIELS DANS LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

Une fois effectué le choix de réaliser une enquête auprès des salariés, la conception d'une telle enquête devait, compte tenu des difficultés que l'on vient de décrire, répondre à une double préoccupation : il fallait tenter de limiter au maximum l'aspect « enquête d'opinion », mais en même temps faire apparaître la part de subjectivité des réponses dans la présentation même des résultats.

CARACTÉRISTIQUES TECHNIQUES DE L'ENQUÊTE

L'enquête nationale d'octobre 1978 sur les conditions de travail a été réalisée en collaboration entre le service des Études et de la Statistique du ministère du Travail (élaboration du questionnaire, préparation et réalisation de la commande des tableaux statistiques, exploitation des résultats), et la division « Emploi » de l'INSEE (organisation de la collecte sur le terrain et de la saisie des données).

Elle a été conçue comme un complément à l'enquête-emploi de l'INSEE. Un tiers des salariés appartenant à l'échantillon de l'enquête-emploi ont été invités à répondre à une trentaine de questions sur leurs conditions de travail; on dispose ainsi d'un échantillon de 18 500 salariés.

Le champ de l'enquête est celui de l'enquête-emploi mais limité aux salariés; il s'agit donc de l'ensemble des salariés résidant en France, et faisant partie de « ménages ordinaires » (à l'exclusion des foyers collectifs ou mobiles). L'échantillon représente fidèlement la population salariée dans sa diversité (catégories socio-professionnelles, âge et sexe, statuts, secteurs économiques...), avec toutefois une certaine sous-estimation des effectifs étrangers.

Étant la première du genre, l'enquête d'octobre 1978 sur les conditions de travail ne permet pas d'apprécier les évolutions de phénomènes observés. Ceci ne sera possible que lors de son renouvellement, actuellement prévu pour octobre 1983.

De là ont découlé plusieurs choix essentiels :

— la présentation des résultats fait en général référence à la formulation des questions; on trouve ainsi, dans les en-têtes des tableaux, des intitulés du type : « Proportion de salariés qui *ont déclaré* que ... »;

— la moitié du questionnaire a été consacrée au problème du temps de travail, sous tous ses aspects : horaires, travail de nuit et de week-end, pauses, contrôles d'horaires, temps et moyens de transports, durée et lieu du repas, etc. Pour la plupart de ces questions, la marge d'appréciation de l'enquêté (e) est assez réduite, et les réponses reflètent sans doute assez bien la réalité;

— sur certains sujets, plutôt que de proposer une mesure unique, on a cherché à accumuler les questions, pour saisir une même réalité sous divers aspects juxtaposables ou superposables. Par exemple, pour la contrainte de cadence, on a demandé au salarié s'il travaillait à la chaîne — selon la définition rigoureuse utilisée dans les enquêtes du ministère du Travail — puis on a cherché à savoir quels étaient les déterminants de son rythme de travail : déplacement d'un produit, cadence d'une machine, dépendance vis-à-vis de collègues, etc., en indiquant à chaque fois qu'il était possible de mentionner plusieurs de ces contraintes en même temps;

— dans le cas particulier du bruit, une interrogation directe, trop subjective sur le niveau du bruit a été évitée (« est-il trop élevé? ») en recourant à une évaluation détournée de certaines de ses conséquences : on a demandé au salarié s'il pouvait ou non entendre une personne qui lui parle normalement, ou qui lui parle en élevant la voix;

— pour toutes les questions concernant la charge physique de travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée (degrés de température, décibels, poids des objets à porter, taux de concentration de toxiques, temps de cycle, ...); on sait, de toute façon, que la plupart des salariés ne disposent pas de ces renseignements; en outre, chacun de ces seuils n'a guère de signification en soi, si l'on ne tient pas compte en même temps de la situation de travail dans toute sa complexité : le temps de cycle, mais pour effectuer quelles opérations? Les décibels, mais sur quelles fréquences sonores, pendant quelle durée? Le poids des objets, mais dans quelle posture? etc. Il était alors préférable de s'en tenir à des formulations beaucoup plus imprécises, mais dont l'imprécision même permet de n'entretenir, chez l'utilisateur des résultats, aucune illusion sur l' « objectivité » des réponses. C'est ainsi qu'il est question de postures « pénibles ou fatigantes à la longue », de températures « souvent très élevées », d'éclairage « insuffisant », etc.;

— enfin, et c'est sans doute le plus important — mais c'est une pratique usuelle pour des enquêtes de ce type — le questionnaire a été élaboré en liaison étroite avec des personnes qui, en raison de leur appartenance administrative [Direction des relations du travail, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)], de leur profession (ergonomes, médecins, ...), ou de leur expérience pratique (syndicalistes), ont pu contribuer efficacement à déterminer des questions pertinentes, pour cerner au mieux la réalité. Puis le questionnaire a été testé auprès de 100 salariés environ, un an avant l'enquête proprement dite.

Il restait tout de même, une fois établie une liste de questions fiables, à opérer un choix important : devait-on ou non choisir pour certaines questions des populations-cibles, grâce un système de « filtres » permettant d'adapter les questions selon qu'on avait affaire à un ouvrier, un employé, un cadre, etc.? On a choisi, dans un premier temps, de ne pas recourir à l'utilisation de tels filtres, et de poser toutes les questions à tout le monde.

Certes, cela représentait parfois une certaine perte de temps et cela mettait l'enquêteur dans des situations cocasses, lorsqu'il devait demander à un PDG s'il travaillait à la chaîne, à un chauffeur routier

s'il travaillait à domicile, ou à un gardien de square s'il travaillait dans une atmosphère à air conditionné.

Mais la constitution de questions-filtres était difficile à envisager, pour deux raisons : d'une part, ces questions auraient vraisemblablement porté sur la profession exercée, et aucun enquêteur ne connaît suffisamment bien le code des métiers pour pouvoir, d'autorité, procéder à tous les regroupements. D'autre part, il n'était pas souhaitable de décréter, d'emblée, que par exemple les questions sur les charges physiques, les contraintes de cadence, les risques dans le travail, concernaient presque exclusivement les ouvriers, et qu'il était inutile de poser ces questions aux autres catégories. L'enquête devait permettre de confirmer ou infirmer cette hypothèse, et de décider en toute connaissance de cause pour les enquêtes à venir. En pratique, maintenant que l'on dispose des résultats, il est toujours difficile d'apprécier si le choix de populations-cibles serait ou non préférable; en effet, il est exact par exemple que certaines contraintes ou nuisances concernent surtout les ouvriers — mais on ne peut jamais dire qu'ils soient absolument les seuls : on trouve toujours, parmi les employés, les personnels de service, les infirmières, voire les techniciens, un pourcentage non négligeable de salariés dont la situation, par tel ou tel aspect, se rapproche de celle des ouvriers.

III. LES RÉSULTATS : LEUR INTÉRÊT, LEURS INSUFFISANCES

Il est bon de rappeler que, avant la réalisation de l'enquête, la connaissance statistique en matière de conditions de travail provenait :

— de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ministère du Travail), qui fournit entre autres une mesure systématique de la durée du travail dans les divers secteurs, et, à intervalles de quelques années, une mesure de l'importance du travail posté et du travail à la chaîne (3);

— des statistiques annuelles sur les accidents du travail et maladies professionnelles, fournies par la CNAM, ou par d'autres régimes de sécurité sociale;

— des relevés annuels, effectués par le ministère du Travail, concernant les représentants des salariés : comités d'entreprise (avec résultats des élections), sections syndicales d'entreprise, CHS.

Par rapport à cet ensemble de données, les progrès accomplis grâce à l'enquête d'octobre 1978 sont appréciables. Ainsi, la connaissance du temps de travail est désormais affinée par la prise en compte de plusieurs aspects très concrets, en relation directe avec la vie quotidienne de chacun : heure de début ou de fin de travail, coupure en milieu de journée, fixité ou variabilité de l'horaire, fréquence du travail nocturne ou dominical, etc.

PUBLICATIONS ISSUES DE L'ENQUÊTE

L'ensemble de résultats produits a été publié en deux volumes de la série *Supplément au Bulletin mensuel des statistiques du Travail*; il s'agit des numéros : 71-1979 (janvier 1980) et 84-1980 (février 1981).

De ces résultats ont été tirés plusieurs articles :

« Horaires décalés et travail posté », *Travail et Emploi*, n° 3 (mars 1980).

«Conditions de travail des ouvriers... et des ouvrières », *Économie et Statistiques*, n° 118, janvier 1980).

« L'assujettissement temporel dans le travail », *Le Travail humain*, vol. 43, fasc. 2/19.

« Les contraintes de temps dans le travail », *Économie et Sta:istique*, n° 131 (mars 1981).

« Présentation des données chiffrées ».

« Analyse par secteurs d'activité et tailles d'établissement ».

« Données statistiques et droit du travail », *Travail et Emploi*, n° 8 (avril-juin 1981).

« Les conditions de travail des salariés étrangers », *Travail et Emploi*, n° 9 (juillet-septembre 1981)..

La *Lettre de l'ANACT* a également fait largement appel, à plusieurs reprises, aux résultats de l'enquête. On peut notamment consulter les numéros de février 1980, et de mars, octobre, novembre et décembre 1981.

De même, la connaissance des mécanismes d'assujettissement au rythme de travail dépasse maintenant largement l'évaluation du « travail à la chaîne » stricto sensu.

Ou encore, l'étude de l'accidentéisme peut à présent être complétée par une observation des risques auxquels les salariés considèrent qu'ils sont exposés.

En outre, l'enquête a tenté d'apporter des informations sur des sujets, totalement absents jusqu'alors, de l'investigation statistique : efforts physiques, bruit, température, éclairage, saleté, humidité, etc.

Dans tous ces domaines, le caractère nécessairement très sommaire des interrogations (rappelons que le questionnaire entier tient sur deux pages) empêche de prétendre à une connaissance détaillée; d'autre part, la décision d'aborder des thèmes aussi divers interdit évidemment de rechercher une homogénéité interne dans le questionnaire, une vision synthétique des situations de travail. En revanche, la consultation des résultats s'avère souvent fructueuse, parce que toutes les réponses fournies sont individualisées, ce qui permet de les croiser entre elles — et donc d'aborder le problème crucial du cumul de diverses contraintes ou nuisances — et aussi de les croiser avec les renseignements fondamentaux fournis par l'enquête-emploi

(3) Champ de cette enquête : les établissements industriels ou commerciaux employant au moins 10 salariés.

d'octobre 1978 (dont l'enquête sur les conditions de travail était un complément) : cela permet des comparaisons entre catégories socio-professionnelles, entre secteurs économiques, entre hommes et femmes, Français et étrangers, salariés jeunes et âgés, etc. A noter aussi les comparaisons permises par l'introduction d'une courte nomenclature des types de tâche principalement exercés; ce « type de tâche » est apparu très vite comme l'un des déterminants essentiels de la situation de travail; chez les ouvriers, notamment, l'ampleur des diverses contraintes ou nuisances dans le travail diffère sensiblement selon qu'ils effectuent de la « fabrication » proprement dite, de la « manutention », de la « surveillance de machines en fonctionnement », etc.

Si l'on veut à présent rendre compte des insuffisances dans l'information ainsi rassemblée, il faut d'abord dire qu'elles étaient, pour la plupart, prévues dès la phase de conception de l'enquête. D'emblée, par exemple, on a systématiquement délaissé les aspects psycho-sociologiques (autonomie, intérêt du travail, rapports hiérarchiques, sécurité de l'emploi, appartenance à une organisation syndicale, ...) qui constituent pourtant des composantes essentielles d'une situation de travail; mais il a paru difficile d'engager une exploration statistique dans ces domaines. Dans le cadre de l'enquête, seules des questions inévitablement très sommaires ou dénuées de signification auraient pu être formulées. L'importance des sujets concernés, paradoxalement, a conduit à les éliminer d'une enquête qui, ainsi, montre clairement ses limites et ne prétend pas donner des informations chiffrées sur des questions qu'elle cernerait très mal. Seuls les problèmes de discipline sur les lieux de travail se trouvent évoqués, par la bande, au travers de questions sur les contrôles d'horaires, la possibilité d'interrompre son travail, la permission ou l'interdiction de parler avec des collègues.

Il faut rappeler qu'un questionnaire statistique bâti sur une trentaine d'interrogations fermées, dans un domaine aussi riche et complexe que celui des conditions de travail, ne peut qu'être très réducteur. Cela s'est vérifié notamment lors du test du questionnaire. Visiblement satisfaits d'être interrogés sur un sujet qui leur tenait à cœur, les salariés étaient tentés de donner, sur chaque aspect de leur travail, des explications détaillées, gestes à l'appui, et faisant fréquemment appel au jargon de leur métier; au regard de ce foisonnement d'informations, les trente questions de l'enquête apparaissaient bien pauvres.

Pour certaines de ces questions, l'information recueillie a été jugée peu fiable et on a renoncé à l'exploiter. Ainsi en est-il de la dépendance entre rythme de travail et rémunération, problème qui mériterait sans doute un questionnaire à lui seul, avec examen des bulletins de paie et étude des pratiques salariales dans l'entreprise. Ainsi en est-il également de la question : « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle d'effectuer des déplacements longs, fréquents ou rapides? »; cette question, insérée dans une liste d'items concernant la charge physique de travail, aurait dû permettre de repérer les déplacements nécessitant un effort musculaire (marche, course, vélo, etc.); mais l'examen des réponses montre que les chauffeurs routiers, les représentants de commerce, voire les PDG effectuant des voyages fréquents, ont aussi répondu affirmativement à cette question.

D'autres insuffisances s'expliquent par la taille d'échantillon (18 500 salariés) qui empêche de produire des résultats sur des sous-populations à effectifs réduits. Ainsi ne trouve-t-on pas de données séparées sur les travailleurs à domicile (au sens statutaire du terme), les intérimaires, les saisonniers, les apprentis; on ne trouve de données spécifiques sur un secteur économique que si celui-ci emploie au moins 100 000 salariés; pour les étrangers, on dispose de données globales (4), mais l'étude par nationalité est impossible : seuls les Algériens sont suffisamment nombreux pour permettre une étude séparée.

*
* *

Un bilan rapide de l'intérêt et des insuffisances de l'information fournie par l'enquête renvoie finalement aux considérations dont on a fait part au début de cet article : apprécier l'utilité de l'enquête indépendamment d'autres sources d'informations, qualitatives ou quantitatives, déjà disponibles ou à venir, serait une erreur. Cette enquête a été produite pour fournir des données de cadrage, et non pour s'insérer globalement dans une problématique bien définie. Les utilisateurs de l'enquête l'ont d'ailleurs très bien compris, puisqu'ils choisissent en général de puiser dans les résultats publiés (5), ou de demander des exploitations plus détaillées du fichier (6) pour alimenter des réflexions qui font largement appel par ailleurs à d'autres types de connaissances — droit du travail, ergonomie, sociologie, etc. — ou simplement à la confrontation avec des exemples concrets dans telle ou telle entreprise.

Dans un domaine aussi complexe que les conditions de travail, cet appel à plusieurs disciplines simultanément devrait être tenté aussi souvent que possible. C'est particulièrement vrai dans le cas de la statistique, dont on attend trop souvent qu'elle apporte

---

(4) En tenant compte ici du fait que l'Enquête-Emploi de l'INSEE ne s'intéresse qu'aux ménages « ordinaires », et ignore donc les salariés vivant en chantiers-mobiles ou certains de ceux qui vivent en foyers de jeunes travailleurs. L'enquête-emploi, et avec elle l'enquête-conditions de travail qui en est un complément, sous-estiment donc de quelques pour-cents les effectifs d'immigrés.

(5) Voir par exemple deux numéros récents de la *Lettre de l'ANACT* : « temps de travail et conditions de vie des salariés » en octobre 1981, et « manutention et conditions de travail » en novembre 1981.

(6) Ce qu'ont fait, par exemple, le Séminaire d'économie du travail de Paris I pour une étude sur la construction mécanique ou le Laboratoire de physiologie du travail pour une recherche sur le travail posté dans l'automobile.

à chaque problème des réponses définitives. On devrait au contraire songer systématiquement aux modes d' « alimentation » réciproque entre connaissance quantitative et qualitative. Cela suppose qu'il n'appartienne pas aux seuls statisticiens de définir les objectifs ou les méthodes de collecte de l'information chiffrée. C'est une véritable réflexion collective qui doit permettre de répondre à des questions telles que : sur un sujet donné, la production de chiffres est-elle souhaitable, est-ce vraiment de chiffres que l'on a besoin, et pourquoi? Cette production est-elle possible? Comment, et avec qui, mettre en œuvre la collecte d'informations? Et, bien sûr, quel est le coût de l'opération?

Lors de la conception et de la réalisation de l'enquête nationale sur les conditions de travail, cette réflexion a seulement été amorcée. On peut souhaiter qu'elle prenne de l'ampleur, dans toutes les autres investigations chiffrées qui seront envisagées à l'avenir, à commencer par le renouvellement de l'enquête, prévu pour octobre 1983. Ce renouvellement devrait permettre d'évaluer les effets concrets, sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés, de plusieurs grandes mutations actuellement en cours: réduction et aménagement du temps de travail, modifications dans la gestion de la main-d'œuvre et dans l'organisation du travail, recours à des technologies nouvelles; la statistique ne pouvant suffire à une description directe de ces mutations, il sera plus que jamais nécessaire de mettre en relation les résultats de l'enquête avec l'ensemble des connaissances disponibles par ailleurs.

ENQUÊTE COMPLÉMENTAIRE

(à remplir si STTSECH = 3 ou 4)

Résultat de l'interview complémentaire :

Accepté	0
Refus	1
Absent de longue durée	2
Inactif, chômeur, ou non salarié	3

} Fin de l'interview complémentaire

*(Les questions suivantes sont à remplir pour tous les **actifs** (FILTRE = 1) **salariés** (réponse 4 à 8 à la question 14), ayant accepté l'interview complémentaire.)*

Journée de référence : le .... (ou nuit du .... au ....)

La journée de référence est la dernière journée
- *ou nuit - de travail :*
- *qui ait été entièrement travaillée,*
- *qui n'ait pas été perturbée pour des raisons particulières ou passagères.*

1. Votre lieu de travail est-il uniquement à votre domicile ?

Oui	1 → Q. 6
Non	0 → Q. 2

Ⓔ

(Les questions 2 à 5 sont relatives au trajet domicile-lieu de travail (aller) de la journée (ou nuit) de référence)

2. Heure de départ de votre domicile ..... | | h | | | mn

3. Heure d'arrivée au lieu de travail ..... | | h | | | mn

4. Avez-vous effectué un détour ?

Non	0
Oui	1

→ *Durée du retard occasionné* ..... | | h | | | mn | 9 |

5. Moyens de transports utilisés et durées correspondantes :

Marche à pied	| | h | | | mn | 9 |
Deux roues	| | h | | | mn | 9 |
Voiture particulière	| | h | | | mn | 9 |
Transport en commun organisé par l'entreprise	| | h | | | mn | 9 |
Autres transports en commun	| | h | | | mn | 9 |
Autres	| | h | | | mn | 9 |

6. Vos horaires de travail sont-ils :
(Une seule réponse)

Les mêmes tous les jours	1
Alternants : 2 x 8	2
Alternants : 3 x 8 ou plus	3
Différents d'un jour à l'autre, mais fixés par l'entreprise	4
Modifiables par vous-même, d'un jour à l'autre, dans un système du type « horaires à la carte »	5
Variables d'un jour à l'autre, déterminés par vous-même	6

7. Quels ont été vos horaires lors de la journée de référence ?

Heure de début ..... | | h | | | mn

Heure de fin ..... | | h | | | mn

(éventuellement) **deuxième période :**

de ..... | | h | | | mn

à ..... | | h | | | mn

Ⓔ

8. A quel type de contrôle d'horaires êtes-vous soumis ? *(Une seule réponse)*

Aucun contrôle	1
Horloge pointeuse (et assimilé)	2
Signature, fiches d'horaires (et assimilé)	3
Contrôle par l'encadrement	4

9. Travaillez-vous le dimanche ?
(entre 0 et 24 h)

toujours	1
parfois	2
jamais	3

→ Combien de dimanches par an ? ..... | | |

Travaillez-vous le samedi ? *(entre 0 et 24 h)*

toujours	1
parfois	2
jamais	3

→ Combien de samedis par an ? ..... | | |

Travaillez-vous la nuit ? *(entre 0 et 5 h)*

toujours	1
parfois	2
jamais	3

→ Combien de nuits par an ? ..... | | |

10. Quelle est la durée de la pause dont vous bénéficiez pour votre repas ? ..... | | h | | | mn | 9 |

(éventuellement) deuxième pause-repas ..... | | h | | | mn | 9 |

11. En général, où prenez-vous votre repas durant votre journée de travail ?
(une seule réponse)

A domicile	1
Cantine ou restaurant d'entreprise	2
Restaurant extérieur	3
Sur le lieu de travail	4
Autres	9

12. Combien de temps vous reste-t-il effectivement pour prendre votre repas ..... | | h | | | mn | 9 |

13. De combien de pauses, en dehors de la (ou des) pause(s)-repas bénéficiez-vous chaque jour ? ..... | | |

Durée totale de ces pauses ..... | | h | | | mn | 9 |

Pouvez-vous choisir le moment où vous prenez ces pauses ?

Oui	1
Non	0
sans objet (pas de pause) ..	9

Disposez-vous d'un local spécial pour les temps de pause ?

Oui	1
Non	0
sans objet (pas de pause) ..	9

Vous arrive-t-il de travailler pendant les pauses ?

Jamais	0
Rarement ...	1
Fréquemment	2
sans objet (pas de pause) ..	9

Ⓔ

14. En dehors des pauses prévues (ou s'il n'y en a pas) pouvez-vous interrompre votre travail ?

Oui ... 1
Non .. 0

(Si oui) cette interruption nécessite-t-elle que vous vous fassiez remplacer ? Oui ... 1
Non .. 0

Y a-t-il des interruptions dues à l'absence de travail à faire ? Oui ... 1
Non .. 0

15. Quel type de travail effectuez-vous principalement ? *(une seule réponse)*

Fabrication ... 01
Manutention ... 02
Conditionnement, emballage ... 03
Entretien, réglage, réparation ... 04
Surveillance de machine en fonctionnement ... 05
Contrôles, essais ... 06
Transport (à l'intérieur de l'entreprise) ... 07
Livraisons, service après-vente, démarchages, transports en dehors de l'entreprise ... 08
Gardiennage, balayage, nettoyage, aménagement de terrains ou de locaux ... 09
Études (dessin, prototypes) ... 10
Guichet, caisse, vente, et autres tâches de type commercial ... 11
Comptabilité, informatique, secrétariat, écritures, et autres tâches de type administratif ... 12
Services sociaux, sanitaires, éducatifs, culturels ... 13
Organisation du travail, encadrement ... 14
Autres ... 99 Ⓔ

16. Travaillez-vous à la chaîne ? Oui ... 1
Non .. 0

17. Votre rythme de travail vous est-il imposé par *(plusieurs réponses possibles)* **:**

Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ... 1
La cadence automatique d'une machine ... 2
D'autres contraintes techniques ... 3
La dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues ... 4
Des normes de production, ou des délais, à respecter (en une heure, ou une journée) ... 5
La demande extérieure (clients, public) ... 6
Les contrôles ou surveillances exercés par la hiérarchie ... 7
Autres (préciser) ... 9

18. Votre travail consiste-t-il à répéter toujours une même série de gestes ou d'opérations ?

Oui ... 1
Non .. 0

19. Votre niveau de rémunération est-il indépendant de votre rythme de travail ?

Oui ... 1
Non .. 0

20. L'exécution de votre travail vous impose-t-elle *(plusieurs réponses possibles)* **:**

De rester longtemps debout ... 1
De rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue ... 2
D'effectuer des déplacements longs, fréquents ou rapides ... 3
De porter ou déplacer des charges lourdes ... 4
D'effectuer d'autres efforts physiques importants ... 5
De subir des secousses ou vibrations ... 6 Ⓔ

21. Quand vous travaillez, si une personne, placée à 2 ou 3 mètres de vous, vous adresse la parole :

Vous l'entendez si elle parle normalement ... 1
Vous l'entendez, à condition qu'elle élève la voix ... 2
Vous ne pouvez pas l'entendre ... 3

22. Par ailleurs, subissez-vous de temps en temps des bruits très forts ou très aigus ?

Oui ... 1
Non .. 0

23. Y a-t-il, en dehors du bruit, des raisons qui vous empêchent de parler avec vos collègues de travail ? *(plusieurs réponses possibles)*

Non ... 1
Oui : poste isolé ... 2
Oui : interdiction ... 3
Oui : port de protections ... 4
Oui : exigences du travail (cadence, attention,...) ... 5
Oui : autres raisons (préciser) ... 9

24. Travaillez-vous à l'air libre ? Oui ... 1
Non .. 0

25. Travaillez-vous dans une atmosphère à air conditionné ? Oui ... 1
Non .. 0

26. La température à votre travail est-elle :

Très élevée ? Toujours ... 1
Souvent ... 2
Rarement ... 3
Jamais ... 4

Très basse ? Toujours ... 1
Souvent ... 2
Rarement ... 3
Jamais ... 4

27. Votre emplacement de travail est-il suffisamment éclairé ? Oui ... 1
Non .. 0

Est-il fréquemment trop éclairé ? Oui ... 1
Non .. 0

Travaillez-vous constamment à la lumière artificielle ? Oui ... 1
Non .. 0

Disposez-vous d'un éclairage personnel à votre poste de travail ? Oui ... 1
Non .. 0

28. Votre travail, ou votre lieu de travail, présente-t-il les inconvénients suivants : *(plusieurs réponses possibles)*

Saleté ... 1
Humidité ... 2
Courants d'air ... 3
Odeurs désagréables ... 4

29. A votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à *(plusieurs réponses possibles)*

Respirer des fumées ... 01
Respirer des poussières ... 02
Respirer des toxiques ... 03
Manipuler ou être en contact avec des produits toxiques ou nocifs ... 04
Manipuler ou être en contact avec des produits explosifs ... 05
Risquer de faire une chute grave ... 06
Risquer d'être électrocuté(e) ... 07
Risquer d'être brûlé(e) ... 08
Risquer des blessures sur machine ... 09
Risquer des accidents de la circulation (en cours de travail) ... 10
Risquer d'autres accidents graves ... 11 Ⓔ