

CONCOURS INTERNE NORMAL DE CONTRÔLEUR DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

ANNÉE 2014

**ÉPREUVE DE RÉSUMÉ DE TEXTE ET DE RÉPONSES À DES
QUESTIONS SUR CE TEXTE**

Décembre 2013

(Durée : 3 heures, coefficient :4)

Le sujet comporte 7 pages

I. Résumer en 350 mots (une marge de plus ou moins 10% est admise) l'article suivant de Maryline Baumard extrait de « M Le Magazine du Monde » de mars 2013.

Rappel : le résumé de texte est une miniaturisation qui respecte la structure du texte initial.

Le candidat indiquera obligatoirement, à la fin du résumé, le nombre de mots utilisés. Il est rappelé que les articles éliminés comptent pour un seul mot.

II. Répondre aux deux questions suivantes :

Question 1

Selon l'auteur, sur les mathématiques la France est partagée. Expliciter cette ligne de partage. (10 lignes maximum)

Question 2

L'auteur dit « *Les nombres peuplent nos vies et l'école devrait armer le citoyen pour les interpréter.* »

Selon vous, savoir interpréter les nombres au quotidien est-il indispensable ? (50 lignes maximum)

NOTA

1 - Il sera tenu compte de la longueur du résumé, de la clarté de la rédaction, de l'orthographe et de la présentation.

2 - Les réponses aux questions devront être structurées et rédigées.

3 - Le barème de la notation sera le suivant :

Résumé : 10 points

Question 1 : 2 points

Question 2 : 7 points

Présentation et orthographe : 1 point

Les maths, nouvelle langue morte ?

Marilyne Baumard

Paru dans M Le magazine du Monde - mars 2013

« Si je vous dis racine carrée de 25 ? » interroge Gad Elmaleh. « Cinq ! », hurlent les spectateurs. « Ouais et alors ? Ça t'a déjà sorti d'une galère ce truc ? Tu t'es déjà dit en rentrant d'une soirée : "Heureusement qu'on la connaissait cette racine, sinon on était dans la merde..." ? »

En écoutant ce sketch, que l'humoriste a présenté plus d'une fois en tournée, vous avez le délicieux sentiment de tenir là votre vengeance après ces séances à s'échiner sur des problèmes dont vous n'aviez au fond que faire. Le théorème de Pythagore, les identités remarquables, les nombres premiers... Comme Gad Elmaleh, vous êtes nombreux à être scandalisés qu'en 2013, on fasse encore étudier aux collégiens ces notions que vous n'avez jamais utilisées dans la « vraie vie ». Des maths qui ne servent à rien... Mais sur lesquelles vos enfants doivent plancher encore aujourd'hui, pensez-vous.

Caricature ? Pas tout à fait. En réalité, la France est partagée. Il y a d'un côté ceux qui se lamentent sur le faible niveau en calcul des nouvelles générations ; de l'autre, ceux qui coincent sur une règle de trois et n'ont aucun souvenir de leurs années de cours, fussent-ils bons élèves. D'un côté, nos médaillés Fields, ces brillantissimes matheux, décorés de l'équivalent du prix Nobel. Décernée tous les quatre ans, cette prestigieuse récompense a couronné des Français en 2002, en 2006 et en 2010. De l'autre, le niveau dramatiquement mauvais de la population française. En 2011, un sondage du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) montrait que la moitié des adultes ignorent que, s'ils placent 100 euros à 2 %, ils auront 102 euros au bout d'un an. Dangereux pour les finances personnelles. Et pour la marche du monde. Le documentaire *Cleveland contre Wall Street* de Jean-Stéphane Bron (2010) a montré comment l'innumerisme, cet illettrisme des nombres, a précipité des milliers de familles américaines dans la faillite, faute d'avoir les arguments chiffrés à opposer aux vendeurs de rêve qui les ont endettés jusqu'au cou. « Vous n'allez quand même pas dire que c'est la faute des mathématiques si l'on a eu la crise des subprimes ! », s'agace Eric Barbazzo, président de l'association des professeurs de mathématiques (ApmeP). Un peu quand même ! Les nombres peuplent nos vies et l'école devrait armer le citoyen pour les interpréter. Les professeurs de mathématiques ne sont évidemment pas en cause. Mais les programmes ?

A l'issue de la 3^e, dernière année où tous les adolescents du pays sont scolarisés ensemble, 15 % des élèves ne maîtrisent aucune des notions sur lesquelles ils travaillent depuis la classe de 6^e, selon une étude du ministère de l'éducation nationale de la fin 2010. 30 % d'entre eux sont capables de multiplier ou d'additionner des nombres simples, de calculer des carrés simples. Si ces collégiens savent trouver un pourcentage à l'aide d'une calculatrice, ils n'arrivent ni à en donner un ordre de grandeur de tête, ni à en faire l'opération à la main. Et sont incapables de résoudre une équation. S'ils s'en sortent mieux, les 55 % d'élèves restants ne sont pas tous brillants, loin s'en faut. Seuls 15 % d'entre eux sont capables de déplacer la virgule de deux rangs quand ils convertissent des mètres carrés en décimètres carrés, d'arriver à 33 quand on leur demande de calculer trois quarts de 44 ou de déterminer l'aire d'un cercle... Pourtant, à l'âge de 15 ans, les petits Français ont déjà suivi près de 1 500 heures de cours de maths depuis leur entrée au CP. Et quel stress pour obtenir ce piètre résultat ! Maux de ventre, insomnies... L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a montré que les maths jouent un rôle central dans le mal-être des élèves français. 53 % des jeunes de 15 ans se déclarent « tendus quand ils doivent faire leurs devoirs de maths », contre 7 % des Finlandais, 28 % des Italiens et 30 % des Allemands. La beauté des nombres, même les bons élèves s'en moquent. Ce qu'ils veulent avant tout, c'est la bonne note qui leur permettra de choisir leur orientation. Car être fort en maths permet de décrocher un bac scientifique, sésame censé ouvrir n'importe quelle porte de l'enseignement supérieur. Alors, les parents leur demandent moins d'aimer que de réussir. Une injonction qui fonctionne si bien que même les bons élèves ne choisissent pas une filière mathématique dans le supérieur. Et après ? Devenus adultes, la plupart enterrent la discipline.

Un coup d'œil au niveau en maths de nos hommes politiques devrait cependant rassurer plus d'un parent sur les chances de carrière de ses enfants. Et inquiéter plus d'un citoyen quant à la gestion de nos finances publiques. « *Si 10 objets identiques coûtent 22 euros, combien coûtent 15 objets ?* », demande un journaliste de RMC à Luc Chatel, en juin 2011. Bravant le sens commun qui veut que deux produits valent en général plus cher qu'un seul, le ministre de l'éducation nationale répond 16,5 euros (au lieu des 33 euros attendus) à cet exercice de CM2. Trois mois plus tôt, Valérie Pécresse, en charge de l'enseignement supérieur et diplômée de HEC – temple des forts en maths –, oublie devant les caméras que l'on n'additionne pas des pourcentages et explique avec aplomb que lorsqu'un département augmente ses impôts de 30 % et que sa région alourdit les siens de 58 %, la facture du contribuable est majorée de... 88 %. Mais que la gauche ne se gausse pas trop devant tant de confusion à droite. L'innombrable est aussi développé dans son camp. Au point que Didier Migaud, le premier président de la Cour des comptes, autant dire le grand vérificateur des dépenses publiques, s'est joliment illustré en répondant (toujours sur RMC) que $7 \times 9 = 76$. Quant à Olivier Besancenot, du Nouveau Parti anticapitaliste, il a refusé de multiplier 8 par 9.

Faut-il donner raison à Yves Chevallard, professeur émérite de l'université d'Aix-Marseille, quand il se désole que « *les adultes cultivés soient absolument, résolument, étrangers aux mathématiques, même les plus simples* » ? Faut-il croire ce médaillé Hans Freudenthal – la plus haute distinction en enseignement des mathématiques – lorsqu'il rappelle que « *tout se passe comme si les mathématiques n'existaient qu'à travers l'école, dont elles feraient partie au même titre que les notes et les punitions* » ? Or aujourd'hui plus qu'hier, nous avons sans cesse recours aux mathématiques, qui façonnent entièrement notre environnement. Quand vous prenez l'ascenseur pour le troisième sous-sol (-3), vous vous offrez un petit voyage au pays des nombres relatifs. Certes, vous pourriez très bien trouver votre place dans le parking souterrain en ignorant tout d'eux, il n'empêche. Ils sont aujourd'hui omniprésents alors qu'au XIX^e siècle, ils n'étaient même pas familiers des comptables !

Nos civilisations modernes avancent à coups de nouvelles applications de théorèmes et d'utilisations d'algorithmes. Sans les maths, nous n'aurions jamais soupçonné l'existence de l'invisible boson de Higgs, cette particule élémentaire mise au jour en juillet 2012. Nous ne serions pas capables d'anticiper les cyclones ou les séismes, d'assurer le cryptage des données de nos cartes bancaires. Et ce sont aussi les maths qui permettront de répondre aux défis à venir de la planète. Alors il y a urgence à réinventer leur transmission aux générations futures. Enseigner d'autres mathématiques, ou enseigner autrement les mêmes théorèmes et chapitres en leur donnant du sens : à l'heure où Vincent Peillon veut refonder l'école et réinstaurer un conseil supérieur des programmes, pouvons-nous vraiment faire l'économie d'une réflexion sur cet enseignement qui formera les citoyens de la seconde moitié du XXI^e siècle ?

Certains ont déjà largement étudié la question. « *C'est en enseignant les sciences du numérique, c'est-à-dire les mathématiques qui font marcher Internet et les smartphones, que l'on réconciliera très naturellement les jeunes avec cette matière scientifique vivante* », estime Thierry Viéville, de l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria). Depuis la rentrée, en classe de terminale scientifique, une option a été mise en place pour comprendre ce qui se passe quand on clique. Et si les collégiens avaient droit eux aussi à une approche de la matière qui les concerne davantage ? « *Les mathématiques dont nous avons besoin ont radicalement changé. Pour simplifier, on peut dire que celles enseignées au collège et au lycée aujourd'hui sont essentiellement celles qui étaient utiles à l'ingénieur et au physicien du XIX^e siècle ou des deux premiers tiers du XX^e siècle. Récemment, les programmes ont connu une évolution en faveur des probabilités et des statistiques pour tenir compte des demandes des économistes, des biologistes et de quelques autres, mais cette évolution est très insuffisante* », expose Jean-Paul Delahaye, un chercheur à l'université des sciences et technologies de Lille, qui a enseigné à tous les niveaux du système éducatif. Que se passe-t-il quand on pose une question à Google ? Ça, l'école ne l'explique pas. « *Si l'on partait des questions que se posent les élèves, de ce qui les interroge – qu'ils en aient d'emblée conscience ou non – et que, ensuite, on leur faisait rechercher et étudier les outils théoriques et autres pour qu'ils avancent vers des réponses "solides", cela changerait bien des choses dans les savoirs scolaires. Et pas seulement en mathématiques* », insiste le professeur Yves Chevallard. Le rôle de l'enseignant serait transformé, celui des élèves aussi. Pas sûr, pourtant, que cette suggestion soit plus

appréciée par les tenants de l'ordre mathématique que la polémique qui a opposé les partisans des maths appliquées à ceux des maths pures.

Le 14 septembre 2011, *Le Monde* publiait une tribune de deux mathématiciens américains, Solomon Garfunkel et David Mumford (médaillé Fields), intitulée « *Comment réparer l'enseignement des mathématiques ?* ». C'est la traduction d'un texte paru deux semaines plus tôt dans le New York Times du 28 août, qui prône des cours de mathématiques prenant en compte les centres d'intérêt des adolescents. Aux États-Unis, les réactions ont été aussi nombreuses qu'ouvertes. « *Nous avons eu 280 commentaires sur le site du journal américain*, explique Solomon Garfunkel. *Presque toutes en notre faveur.* » En France, au contraire, on crie au scandale. Jean-Michel Kantor, professeur à Paris-Diderot et fervent défenseur de maths plus appliquées, avance une explication : « *On est encore traumatisés de l'enseignement des mathématiques modernes* ». Ah, la belle épopée ! Il s'agissait alors d'en finir avec la vieille géométrie d'Euclide pour rapprocher l'école des travaux de chercheurs. A partir de la 6^e, les problèmes de robinet avaient laissé place aux « applications » et aux « bijections », représentées par des « diagrammes sagittaux »... Dans les petites classes, on avait abandonné la vieille base 10 pour compter en bases 2 ou 3. Cette petite révolution, appliquée à partir de 1969, a suscité une jolie catastrophe et un demi-tour spectaculaire. « *C'étaient des maths très abstraites. Leur enseignement dans les classes fut un échec et l'idée de tout changement glace désormais les décideurs un peu partout dans le monde* », estiment à l'unisson le Français Jean-Michel Kantor, l'Américain Solomon Garfunkel et le Danois Mogens Niss, tous trois pourtant favorables à un grand remue-ménages. En janvier, ils se sont d'ailleurs réunis à Paris pour refaire les programmes. Mais entre eux seulement.

Pourtant, dans tous les pays, le débat passionne un public éclairé. *The Observer* ne s'y est pas trompé en classant l'informaticien Conrad Wolfram parmi ses quinze « nouveaux révolutionnaires » de l'année 2012. Le 15 novembre, à Doha, au Qatar, ce presque inconnu a converti une salle de 1 000 personnes à ses théories en moins d'une demi-heure. Devant un auditoire venu du monde entier pour réfléchir à l'école du XXI^e siècle, il a ridiculisé les mathématiques scolaires. « *Ce qui fait l'essence des mathématiques, comme la modélisation, la résolution de problèmes, le traitement des images, de données ou la conception de machines, on ne l'enseigne pas aujourd'hui dans les collèges. A la place, on vous apprend à résoudre des équations à la main* », railait l'homme. Sûr de son effet, il a sorti son smartphone, a ouvert son assistant numérique et lui a demandé, devant une salle en haleine : « *Peux-tu me résoudre $2x^2 + 37 = 5$?* » Et la machine de s'exécuter en quelques secondes à peine, représentation graphique à l'appui. Lorsque Conrad Wolfram a quitté la salle, une nuée d'auditeurs l'a poursuivi, le pressant de questions, de demandes d'expertises pour refaire les programmes dans tel pays, de mettre en place un enseignement plus moderne dans telle école privée... S'agit-il d'un marchand d'applications intelligentes ou d'un visionnaire ? Ne fait-il là que la promotion de son assistant de calcul à reconnaissance vocale, ou bien met-il le doigt sur « *un problème mondial de programmes dépassés qui perdent 80 % du temps à enseigner le calcul que la machine fait pour nous* », comme il le martèle ? D'un côté, certains estiment, tel le professeur d'université Pierre Arnoux, que l'échec en première année de faculté est principalement dû à l'ignorance des tables de multiplication. Car le calcul élémentaire forme des circuits spécifiques dans nos cerveaux : des chemins que nous ne possédons pas à la naissance mais qui se dessinent, à force de pratiquer, pour devenir la voie naturelle, le raccourci permettant de compter efficacement – rapidement et sans trop d'effort. De l'autre côté, il y a ceux qui veulent donner un coup de pied dans la fourmilière. Mais ils sont isolés et se font régulièrement clouer le bec dans les colloques. Ou plutôt avant, car en général la tribune ne leur est pas offerte.

Pourtant, l'état des lieux – déjà mauvais, en Europe comme en Amérique du Nord – ne cesse d'empirer. Le nombre d'étudiants dans les universités scientifiques décroît dangereusement. Dès 2006, l'OCDE estimait dans un rapport que cette tendance était « préoccupante ». En France, entre 1995 et 2011, les effectifs des facultés de mathématiques ont chuté de 63 720 inscriptions à 33 154. Les candidats au professorat commencent à manquer. Mais la voix des conservateurs couvre toutes les autres. Pour l'inspection générale, gardienne du temple, les programmes ont trois finalités. « *Ils doivent former le citoyen, délivrer une culture scientifique et donner les bases et le goût au futur spécialiste* », explique Charles Torossian, chercheur associé à l'université de Paris-Diderot, inspecteur et président de jury d'agrégation. « *Les maths forgent le raisonnement qui, lui-même, forge la pensée rationnelle* », dit-il. Qu'importe

si l'enseignement rate ses trois cibles, il faut conserver nos programmes ambitieux ! La direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), cette branche du ministère de l'éducation nationale où se mitonne la refondation de Vincent Peillon, est plus pragmatique. « *Replongeons-nous dans l'école du XIX^e siècle*, rappelle Jean-Paul Delahaye, son directeur général (et homonyme du mathématicien déjà cité), *il y avait tellement moins d'heures de cours et tellement plus d'heures de travail personnel. Aujourd'hui, on demande tant de choses à l'école qu'on ne laisse pas le temps aux élèves d'assimiler les savoirs.* » Faut-il tout chambouler ? Cédric Villani, médaillé Fields en 2010, prend le problème sous un autre angle : « *L'important, c'est de donner les moyens aux étudiants d'apprendre ce dont ils auront besoin un jour et qu'il est illusoire de vouloir prévoir. Et pour être capable d'acquérir de nouvelles connaissances, il faut avoir manié l'abstrait. Les contenus ne sont pas si importants : l'immense majorité des élèves oublieront le détail de ce qu'ils ont appris au lycée. Et ce n'est pas grave, il n'y a pas un théorème qui soit indispensable dans la vie de tous les jours. On peut vivre en ignorant celui de Pythagore, pourvu qu'on sache qu'il existe un lien entre les longueurs des côtés d'un triangle rectangle.* »

Oubliées ou non, les maths sont formatrices. Les élèves qui ont pratiqué l'abstraction acquièrent la capacité d'assimiler beaucoup plus vite, de penser de nouvelles approches face à des situations inédites. Et même plus. « *Ce n'est pas seulement une certaine forme d'inventivité, c'est aussi un atout pour le raisonnement logique organisé. Apprendre à conceptualiser, à "réfléchir dur", voilà ce que l'on attend d'un cours de maths. Comme je le répète, les trois vertus cardinales du mathématicien sont l'imagination, la persévérance et la rigueur* », ajoute Cédric Villani. Si les maths sont nécessaires au développement du cerveau, raison de plus pour les rendre captivantes. Tout ne serait qu'affaire de pédagogie, estime Martin Andler, professeur à l'université de Versailles Saint-Quentin et président de l'Association pour l'animation mathématique (Animath) : « *Les mathématiques sont une discipline très ancienne, cumulative. On ne peut pas envisager d'aborder les maths contemporaines sans avoir étudié celles d'Euclide, de Newton ou de Descartes.* » Autrement dit, impossible de toucher aux bases... ce qui n'empêche pas d'introduire en classe des énigmes et autres problèmes sympathiques. C'est l'une des pistes de la direction de l'enseignement scolaire, qui souhaite donner plus d'outils aux enseignants pour les aider à faire cours plus efficacement. Principale cible : les professeurs des écoles, dont la grande majorité a fait des études de lettres et a donc arrêté les mathématiques en classe de première, au lycée. « *Il faut les aider grâce à des banques de problèmes plus didactiques que celles dont ils disposent aujourd'hui* », propose Jean-Paul Delahaye, de la DGESCO.

De nouveaux chapitres ont bien été ajoutés aux programmes. Mais à la marge. Et les enseignants les laissent souvent de côté, car il leur faut du temps pour les intégrer, d'autant plus qu'ils n'y sont pas formés. « *Vous auriez vu le vent de panique, l'an dernier, quand les sujets du bac du lycée de Pondichéry sont sortis. Des algorithmes... Des algorithmes au bac pour la première fois ! Et personne n'avait travaillé ça alors que c'était au programme* », raconte un professeur de lycée. Cet établissement « français à l'étranger », dont les examens sont avancés en raison d'un calendrier différent en Inde, sert traditionnellement d'étalon pour « prédire » les sujets susceptibles de tomber au baccalauréat en métropole. Alors, dans les classes de l'Hexagone, à toute vitesse, il a fallu balayer ce chapitre qui avait été négligé, de la seconde à la terminale, selon une sorte d'accord tacite.

A la décharge des enseignants, leur discipline a été mal chahutée depuis la fin des années 1990. D'abord, il y eut la rénovation pédagogique des années Allègre-Jospin. Claude Allègre le géochimiste tenta de faire tomber les maths de leur piédestal, jugeant leur enseignement dépassé. Puis, il y eut la réforme des lycées des années 2000-2003, qui diminua encore les heures dévolues à cette matière, et enfin celle de Luc Chatel (2010-2013), qui les a une nouvelle fois rabotées. Au final, les profs « *font ce qu'on peut faire de moins mauvais dans le temps d'enseignement imparti* », estime Pierre Arnoux, professeur à l'université d'Aix-Marseille, qui a travaillé sur les derniers programmes du lycée. Aujourd'hui, en ces temps de « refondation », la problématique est simple : si le débat est laissé aux mains des enseignants et des mathématiciens, ils auront du mal à renier le système qui les a formés. Mais si l'on attend trop, les mathématiques deviendront une « *langue morte* », comme le promet Conrad Wolfram. En 1997, l'historien André Legrand estimait déjà, dans son *Histoire de l'enseignement mathématique*, que « *le modèle disciplinaire mis en place au début du siècle et réformé pendant les années 1960-1970 paraît aujourd'hui épuisé et l'on*

peut prévoir, sans trop de risques, des changements profonds à court et à moyen terme pour les mathématiques du collège et du lycée ». En somme, la situation diffère peu de celle qui prévalait à la veille de la révolution de l'introduction des maths modernes. En 1956, le mathématicien Gustave Choquet, éminent scientifique et grand professeur, écrivait : « *Les professeurs n'y sont-ils pas des gardiens de musée, qui montrent des outils poussiéreux dont la plupart n'ont pas d'intérêt.* » C'est exactement ce que dit Gad Elmaleh, dans la suite de son sketch, lorsqu'il demande si vous avez déjà réutilisé un compas depuis vos années d'école... ou s'il vous est arrivé, sortant de la visite d'un logement, de préciser à l'agent immobilier qu'en dépit de ses qualités, « *cet appartement est quand même un peu isocèle* ». Triangle isocèle, ça vous ne vous dit rien ? Révisez. Vos enfants ne tarderont pas à vous en parler.

CONCOURS INTERNE NORMAL DE CONTRÔLEUR DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

ANNÉE 2014

ÉPREUVE DE STATISTIQUES

Décembre 2013

(Durée : 3 heures, coefficient :4)

Le sujet comporte 7 pages

Le présent document comprend 5 exercices indépendants. **Sauf consignes particulières, les résultats seront donnés avec une décimale.**

Le candidat devra être attentif au contenu des questions afin d'y répondre de façon précise.

NOTA :

1° Il sera tenu compte dans la notation tant de la présentation des tableaux et graphiques demandés que de la pertinence et de la clarté des commentaires.

2° L'usage de la calculatrice est autorisé.

Exercice 1

A l'aide des tableaux 1 et 2 (pages 4 et 5),

1. a) Donner l'effectif du second cycle professionnel en 2007.
b) Même question pour l'enseignement adapté du secteur privé en 2009.
2. a) Donner la part du secteur public dans le 1^{er} cycle en 1999.
b) Même question pour la part du secteur privé dans le 2nd cycle général et technologique en 2002.
3. Calculer les évolutions annuelles de 2000 à 2010 de l'effectif total du 1^{er} cycle. Commenter.
4. a) Calculer pour les 2 seconds cycles, de 2000 à 2010, les indices d'évolution en base 100 en 2000 de l'ensemble des effectifs.
b) Représenter graphiquement.
c) Commenter.
5. Calculer pour chacun des trois types de bac, le nombre de candidats qui ont passé l'épreuve chaque année de 2000 à 2010.
6. Calculer l'évolution totale du nombre de candidats entre 2000 et 2010 pour chacun des trois types de bacs.
7. a) Représenter sur un même graphique les admis selon le sexe et la série de bac (y compris le bac technologique et le bac professionnel) pour les années 2000 et 2010.
b) Commenter les résultats
8. a) Calculer pour les deux périodes 2000 - 2005 et 2005 - 2010, les évolutions annuelles moyennes pour chacun des types de bac.
b) Commenter

Rappel : le taux de croissance (TC) et le taux de croissance annuel moyen (TCAM) sur une même période de longueur n sont liés par la relation : $TCAM = (TC+1)^{1/n} - 1$.

Exercice 2

A l'aide du tableau 3,

1. Calculer la répartition des accidents enregistrés en France métropolitaine selon la région.
2. Calculer pour chaque région la part de tués par accident.
3. Commenter ces résultats.
4. Donner un titre informatif au tableau 3.

Tableau 3 : Accidents corporels de la circulation en 2011

| | Accidents | Blessés | dont blessés hospitalisés (1) | Tués (2) |
|------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------|--------------|
| Alsace | 1 328 | 1 682 | 721 | 75 |
| Aquitaine | 3 416 | 4 292 | 1 616 | 231 |
| Auvergne | 1 283 | 1 600 | 732 | 125 |
| Bourgogne | 1 046 | 1 339 | 858 | 158 |
| Bretagne | 2 641 | 3 360 | 1 346 | 194 |
| Centre | 2 430 | 3 035 | 1 340 | 229 |
| Champagne-Ardenne | 881 | 1 149 | 649 | 117 |
| Corse | 514 | 725 | 235 | 27 |
| Franche-Comté | 858 | 1 044 | 503 | 100 |
| Île-de-France | 19 707 | 23 525 | 5 106 | 366 |
| Languedoc-Roussillon | 2 790 | 3 719 | 1 495 | 262 |
| Limousin | 755 | 928 | 363 | 46 |
| Lorraine | 1 605 | 2 068 | 913 | 151 |
| Midi-Pyrénées | 2 033 | 2 531 | 1 181 | 240 |
| Nord-Pas-de-Calais | 2 692 | 3 288 | 1 482 | 166 |
| Basse-Normandie | 1 082 | 1 432 | 712 | 94 |
| Haute-Normandie | 1 165 | 1 508 | 756 | 101 |
| Pays de la Loire | 2 823 | 3 518 | 1 591 | 245 |
| Picardie | 1 360 | 1 734 | 777 | 157 |
| Poitou-Charentes | 1 682 | 2 126 | 946 | 150 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 7 666 | 9 723 | 3 408 | 363 |
| Rhône-Alpes | 5 267 | 6 925 | 2 949 | 366 |
| France métropolitaine | 65 024 | 81 251 | 29 679 | 3 963 |
| Guadeloupe | 389 | 575 | 263 | 53 |
| Guyane | 298 | 406 | 201 | 24 |
| Martinique | 481 | 655 | 217 | 29 |
| La Réunion | 782 | 985 | 275 | 42 |
| France | 66 974 | 83 872 | 30 635 | 4 111 |

(1) : hospitalisations de plus de 24 heures (2) : victimes décédées sur le coup ou dans les 30 jours qui suivent l'accident
 Source : Observatoire national interministériel de la Sécurité routière.

Exercice 3

1. Le gérant d'une boutique de prêt-à-porter décide de baisser ses prix de 15 %.
 - a) Quel est le nouveau prix d'un pantalon qui coûtait 68 euros ?
 - b) Quel est l'ancien prix d'un pull vendu 25,50 euros après baisse ?
2. Soit x le prix initial d'un article et y son prix final avant ou après baisse, quel est le pourcentage d'augmentation ou de baisse dans les cas suivants ?
 - a) $y = 1,31x$
 - b) $y = 0,963x$
3. Ce sont les soldes, le tableau suivant affiche les prix en fonction du pourcentage de remise. Recopier et compléter le tableau suivant :

| Prix en euros | -15 % | -28 % | -30% | -60% |
|---------------|-------|-------|-------|------|
| 5,99 | | | | |
| | | | 17,00 | |
| 38,40 | | | | |

Tableau 1

| La réussite au baccalauréat selon la série et le sexe | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Série | Sexe | | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | |
| ES | Garçons | Admis | 28 335 | 28 211 | 28 391 | 27 032 | 26 748 | 27 061 | 27 902 | 28 159 | 30 609 | 30 969 | |
| | | Taux de réussite % | 73,6 | 74,8 | 77,1 | 74,8 | 74,4 | 75,9 | 78,0 | 78,5 | 81,8 | 82,8 | |
| Filles | Admis | 45 647 | 46 583 | 47 365 | 48 267 | 48 711 | 51 906 | 53 166 | 53 335 | 55 592 | 54 996 | 57 644 | |
| | | Taux de réussite % | 78,2 | 79,4 | 81,4 | 80,2 | 79,8 | 81,4 | 83,4 | 83,6 | 85,6 | 89,1 | |
| ES | Ensemble | Admis | 73 982 | 74 794 | 75 756 | 75 299 | 75 459 | 78 967 | 81 068 | 81 494 | 86 201 | 85 965 | 90 354 |
| L | Garçons | Admis | 12 658 | 12 273 | 10 876 | 10 404 | 9 613 | 8 264 | 8 676 | 8 442 | 8 711 | 9 388 | 9 597 |
| | | Taux de réussite % | 73,9 | 77,9 | 74,9 | 76,5 | 78,6 | 80,4 | 78,4 | 80,6 | 82,8 | 83,9 | 84,4 |
| Filles | Admis | 57 281 | 56 744 | 51 487 | 49 238 | 47 060 | 42 056 | 43 217 | 40 976 | 40 723 | 41 404 | 40 246 | |
| | | Taux de réussite % | 77,4 | 81,9 | 80,2 | 81,1 | 83,0 | 82,9 | 85,2 | 83,0 | 82,6 | 83,9 | 84,8 |
| L | Ensemble | Admis | 69 939 | 69 017 | 62 363 | 59 642 | 56 673 | 50 320 | 51 893 | 49 418 | 49 434 | 50 792 | 49 843 |
| S | Garçons | Admis | 71 091 | 74 509 | 71 952 | 75 992 | 70 245 | 70 096 | 72 847 | 69 936 | 73 115 | 78 635 | 74 556 |
| | | Taux de réussite % | 74,7 | 76,9 | 75,2 | 78,5 | 77,0 | 78,0 | 82,4 | 80,6 | 82,6 | 88,0 | 86,8 |
| Filles | Admis | 53 856 | 56 793 | 56 214 | 60 222 | 56 408 | 58 809 | 62 527 | 60 289 | 63 762 | 67 396 | 66 980 | |
| | | Taux de réussite % | 79,3 | 82,0 | 81,2 | 79,3 | 80,2 | 82,2 | 84,3 | 82,2 | 81,9 | 83,3 | 84,4 |
| S | Ensemble | Admis | 124 947 | 131 302 | 128 166 | 136 214 | 126 653 | 128 905 | 135 374 | 130 225 | 136 877 | 146 031 | 141 536 |
| Ensemble Garçons | Admis | 112 084 | 114 993 | 111 219 | 113 428 | 106 606 | 105 421 | 109 425 | 106 537 | 112 435 | 118 992 | 116 863 | |
| | | Taux de réussite % | 74,3 | 76,5 | 75,6 | 77,4 | 76,4 | 77,5 | 81,0 | 79,9 | 82,1 | 85,9 | 86,5 |
| Filles | Admis | 156 784 | 160 120 | 155 066 | 157 727 | 152 179 | 152 771 | 158 910 | 154 600 | 160 077 | 163 796 | 164 870 | 161 629 |
| | | Taux de réussite % | 78,3 | 81,2 | 80,5 | 81,8 | 81,6 | 82,3 | 85,6 | 84,4 | 85,5 | 87,0 | 88,6 |
| Ensemble | Admis | 268 868 | 275 113 | 266 285 | 271 155 | 258 785 | 258 192 | 268 335 | 261 137 | 272 512 | 282 738 | 281 733 | |
| | | Taux de réussite % | 76,6 | 79,2 | 78,4 | 79,9 | 79,4 | 80,3 | 83,7 | 82,5 | 84,1 | 86,6 | 87,7 |
| Ensemble Garçons | Admis | 65 810 | 68 917 | 69 775 | 71 896 | 69 392 | 66 835 | 68 211 | 69 049 | 67 505 | 66 903 | 68 162 | 64 400 |
| | | Taux de réussite % | 74,5 | 75,7 | 74,5 | 76,2 | 75,2 | 73,8 | 74,5 | 75,3 | 74,2 | 74,8 | 79,1 |
| Filles | Admis | 70 394 | 75 913 | 79 328 | 80 882 | 78 552 | 75 148 | 74 588 | 74 228 | 73 323 | 73 804 | 69 443 | 71 486 |
| | | Taux de réussite % | 80,9 | 83,3 | 82,5 | 81,9 | 80,8 | 79,8 | 78,9 | 78,5 | 79,7 | 79,5 | 82,4 |
| Ensemble | Admis | 136 204 | 144 830 | 149 103 | 152 778 | 147 944 | 141 983 | 142 799 | 143 277 | 140 828 | 140 707 | 137 605 | 135 886 |
| | | Taux de réussite % | 77,7 | 79,5 | 78,5 | 79,1 | 78,1 | 76,8 | 76,7 | 76,9 | 76,2 | 77,3 | 79,3 |
| Ensemble Garçons | Admis | 41 110 | 45 823 | 50 464 | 52 577 | 52 755 | 52 864 | 52 520 | 53 548 | 53 909 | 58 136 | 59 644 | 58 635 |
| | | Taux de réussite % | 76,0 | 74,4 | 76,6 | 78,2 | 76,7 | 75,2 | 75,2 | 73,9 | 76,0 | 77,7 | 79,1 |
| Filles | Admis | 35 616 | 35 750 | 37 832 | 40 040 | 39 744 | 40 715 | 39 017 | 40 410 | 39 359 | 42 426 | 45 331 | 44 676 |
| | | Taux de réussite % | 83,1 | 79,8 | 80,5 | 78,5 | 78,6 | 76,8 | 78,7 | 75,7 | 79,2 | 79,6 | 80,5 |
| Ensemble | Admis | 76 726 | 81 573 | 88 296 | 92 617 | 92 499 | 93 579 | 91 537 | 93 958 | 93 268 | 100 562 | 104 975 | 103 311 |
| | | Taux de réussite % | 79,1 | 76,7 | 77,7 | 79,1 | 77,5 | 76,6 | 75,9 | 76,9 | 74,7 | 77,3 | 78,5 |
| Garçons | Admis | 219 004 | 229 733 | 231 458 | 237 901 | 228 753 | 225 120 | 230 156 | 229 134 | 233 849 | 244 031 | 244 669 | 241 104 |
| | | Taux de réussite % | 74,7 | 75,8 | 75,5 | 77,2 | 76,1 | 75,8 | 77,6 | 77,4 | 77,7 | 80,2 | 82,1 |
| Filles | Admis | 262 794 | 271 783 | 272 226 | 278 649 | 270 475 | 268 634 | 272 515 | 269 238 | 272 759 | 280 026 | 279 644 | 277 791 |
| | | Taux de réussite % | 79,6 | 81,6 | 80,9 | 81,6 | 80,9 | 81,0 | 82,3 | 81,8 | 83,7 | 84,6 | 85,3 |
| Ensemble | Admis | 481 798 | 501 516 | 503 684 | 516 550 | 499 228 | 493 754 | 502 671 | 498 372 | 506 608 | 524 057 | 524 313 | 518 895 |
| | | Taux de réussite % | 77,3 | 78,9 | 78,3 | 79,5 | 78,6 | 80,1 | 79,7 | 82,1 | 83,4 | 83,5 | 86,2 |

Sources : MEN/VA-MESR DEPP/ extrait BCP (Base Centrale de Pilotage) : systèmes d'information OCEAN
Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte / Public + Privé

Concours interne normal de contrôleur de l'Insee - année 2014

Concours interne normal de contrôleur de l'Insee - année 2014

Page 4

Tableau 2

Évolution des effectifs du second degré par cycle

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| PUBLIC | 2 721 345 | 2 729 015 | 2 710 886 | 2 680 159 | 2 646 336 | 2 631 485 | 2 626 207 | 2 621 838 | 2 610 214 | 2 599 101 | 2 574 642 | 2 527 983 | 2 479 766 | 2 444 634 | 2 422 754 | 2 426 171 | 2 441 343 | 2 454 130 |
| PRIVE | 685 915 | 681 435 | 677 107 | 670 750 | 667 971 | 665 810 | 667 205 | 669 037 | 669 947 | 671 190 | 670 924 | 666 281 | 659 237 | 655 950 | 661 247 | 662 321 | 665 877 | 672 319 |
| Part du Public % | 79,9 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 79,8 | 79,7 | 79,7 | 79,7 | 79,6 | 79,5 | 79,3 | 79,1 | 79,0 | 78,8 | 78,6 | 78,6 | 78,6 | 78,5 |
| Total : | 3 407 260 | 3 410 450 | 3 387 993 | 3 350 909 | 3 314 307 | 3 297 295 | 3 293 412 | 3 290 875 | 3 280 161 | 3 270 291 | 3 245 566 | 3 194 264 | 3 139 003 | 3 100 584 | 3 084 001 | 3 088 492 | 3 107 220 | 3 126 449 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| PUBLIC | 569 061 | 571 946 | 572 800 | 580 367 | 588 769 | 589 011 | 580 639 | 556 723 | 552 669 | 554 658 | 560 738 | 566 413 | 569 132 | 565 490 | 559 160 | 550 991 | 542 936 | 552 417 | |
| 2ND CYCLE | PUBLIC | 156 365 | 154 614 | 152 501 | 155 475 | 159 400 | 159 066 | 156 086 | 148 638 | 147 352 | 148 887 | 151 321 | 152 869 | 154 821 | 154 176 | 154 221 | 152 099 | 151 346 | 153 119 |
| PROFES- | PRIVE | Part du Public % | 78,4 | 78,7 | 79,0 | 78,9 | 78,7 | 78,8 | 78,9 | 79,0 | 78,8 | 78,7 | 78,7 | 78,6 | 78,6 | 78,4 | 78,4 | 78,2 | 78,3 |
| SIONNEL | Total : | 725 426 | 726 560 | 725 301 | 735 842 | 748 169 | 748 077 | 736 725 | 705 361 | 700 021 | 703 545 | 712 059 | 719 282 | 723 953 | 719 666 | 713 381 | 703 090 | 694 282 | 705 536 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| PUBLIC | 1 242 658 | 1 219 901 | 1 206 771 | 1 209 086 | 1 218 575 | 1 214 716 | 1 207 744 | 1 199 606 | 1 202 486 | 1 207 211 | 1 206 797 | 1 207 688 | 1 204 020 | 1 182 708 | 1 160 365 | 1 137 281 | 1 121 952 | 1 115 986 | |
| GENERAL | PRIVE | Part du Public % | 329 107 | 323 091 | 319 767 | 320 754 | 318 179 | 310 407 | 305 478 | 301 940 | 301 752 | 302 557 | 304 369 | 307 755 | 308 917 | 308 476 | 309 667 | 309 585 | 309 383 |
| & TECHNO | Y C BT | Total : | 79,1 | 79,1 | 79,0 | 79,0 | 79,3 | 79,6 | 79,8 | 79,9 | 79,9 | 80,0 | 79,9 | 79,7 | 79,6 | 79,3 | 78,9 | 78,4 | 78,3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| PUBLIC | 4 533 064 | 4 520 862 | 4 490 457 | 4 469 612 | 4 453 680 | 4 435 212 | 4 414 590 | 4 378 167 | 4 365 369 | 4 360 970 | 4 342 177 | 4 302 164 | 4 252 918 | 4 192 832 | 4 142 279 | 4 114 443 | 4 106 231 | 4 122 533 | | | |
| PRIVE | 1 171 387 | 1 159 140 | 1 149 375 | 1 146 979 | 1 145 550 | 1 135 283 | 1 128 769 | 1 119 615 | 1 119 051 | 1 122 634 | 1 126 614 | 1 126 905 | 1 122 975 | 1 118 602 | 1 125 135 | 1 124 005 | 1 126 606 | 1 135 129 | | | |
| Part du Public % | 79,5 | 79,6 | 79,6 | 79,6 | 79,5 | 79,6 | 79,6 | 79,6 | 79,6 | 79,6 | 79,5 | 79,4 | 79,2 | 79,1 | 78,9 | 78,6 | 78,5 | 78,4 | | | |
| SEGPA) | Total : | 5 704 451 | 5 680 002 | 5 639 832 | 5 616 591 | 5 599 230 | 5 570 495 | 5 543 359 | 5 484 420 | 5 484 782 | 5 497 782 | 5 484 420 | 5 483 604 | 5 468 791 | 5 429 069 | 5 375 893 | 5 311 434 | 5 267 414 | 5 238 448 | 5 232 837 | 5 257 662 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| Cycle | PUBLIC | 118 495 | 118 211 | 115 704 | 113 826 | 114 405 | 114 765 | 114 224 | 112 907 | 111 719 | 109 893 | 108 358 | 107 225 | 105 499 | 102 627 | 99 929 | 97 234 | 94 786 | 91 395 |
| d'Enseigne- ment adapté (SEGPA) | PRIVE | 2 968 | 3 240 | 3 218 | 3 260 | 3 426 | 3 583 | 3 594 | 3 738 | 3 813 | 3 910 | 3 903 | 4 002 | 4 045 | 3 970 | 4 025 | 4 037 | 4 106 | 4 159 |
| Part du Public % | 97,6 | 97,3 | 97,2 | 97,1 | 97,0 | 96,9 | 96,8 | 96,7 | 96,6 | 96,5 | 96,4 | 96,3 | 96,2 | 96,1 | 96,0 | 95,8 | 95,6 | 95,5 | |
| Total : | 121 463 | 121 451 | 118 922 | 117 086 | 117 831 | 118 348 | 117 818 | 116 645 | 115 532 | 113 833 | 112 261 | 111 227 | 109 544 | 106 597 | 103 954 | 101 271 | 98 892 | 95 554 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ENSEMBLE | PUBLIC | 4 651 559 | 4 639 073 | 4 606 161 | 4 583 438 | 4 568 085 | 4 549 977 | 4 528 814 | 4 491 074 | 4 477 088 | 4 470 863 | 4 450 535 | 4 409 389 | 4 358 417 | 4 295 459 | 4 242 208 | 4 211 677 | 4 201 017 | 4 213 928 |
| (avec SEGPA) | PRIVE | 1 174 355 | 1 162 380 | 1 152 593 | 1 150 239 | 1 148 976 | 1 138 866 | 1 132 363 | 1 123 553 | 1 122 864 | 1 126 544 | 1 130 517 | 1 126 544 | 1 122 572 | 1 129 097 | 1 127 020 | 1 122 042 | 1 130 712 | 1 139 288 |
| Part du Public % | 79,8 | 80,0 | 80,0 | 79,9 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 80,0 | 79,9 | 79,9 | 79,7 | 79,6 | 79,5 | 79,3 | 78,9 | 78,8 |
| Total : | 5 825 914 | 5 801 453 | 5 758 754 | 5 733 677 | 5 717 061 | 5 688 843 | 5 661 177 | 5 648 031 | 5 614 427 | 5 599 952 | 5 597 407 | 5 581 052 | 5 540 296 | 5 485 437 | 5 418 031 | 5 371 368 | 5 339 719 | 5 331 729 | 5 353 216 |

Sources : MENUVA-MESR DEPP / extrait BCP (Base Centrale de Pilotage) ; Système d'information SCOLARITE et enquête n° 16 auprès des établissements hors contrat
Champ : France métropolitaine + DOM hors Mayotte
SEGPA : Sections d'enseignement général et professionnel adapté

Exercice 4

On s'intéresse dans cet exercice au phénomène d'inégalités salariales à travers le calcul d'un indice de Gini.

Les notations i et j sont des indices permettant de caractériser la valeur d'une variable pour une classe donnée dont le numéro est i ou j .

Pour les besoins de l'exercice, le nombre de personnes gagnant plus de 10000 euros nets par mois est considéré comme négligeable.

Vous copierez le tableau suivant sur votre copie afin de pouvoir le compléter avec les résultats obtenus. Tout calcul devra être explicité au moins une fois sur votre copie, y compris pour la question 8.

Répartition de la population française en classes de salaires mensuels nets en euros en 2010.

| i | Classe de salaire | Répartition de la population F_i | Centre de classe X_i | $F_i \cdot X_i$ | P_i | K_i | Q_i |
|-----|-------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------|-------|-------|-------|
| 1 | 0-1 000 | 0,03 | | | | | |
| 2 | 1 000-1 250 | 0,16 | | | | | |
| 3 | 1 250-1 500 | 0,21 | | | | | |
| 4 | 1 500-1 750 | 0,16 | | | | | |
| 5 | 1 750-2 000 | 0,11 | | | | | |
| 6 | 2 000-2 250 | 0,08 | | | | | |
| 7 | 2 250-2 500 | 0,05 | | | | | |
| 8 | 2 500-2 750 | 0,04 | | | | | |
| 9 | 2 750-3 000 | 0,03 | | | | | |
| 10 | 3 000-4 000 | 0,07 | | | | | |
| 11 | 4 000-10 000 | 0,06 | | | | | |

Source : Observatoire des inégalités.

1. On définit le centre d'une classe comme la moyenne arithmétique de ses extrémités. Calculer pour tout i les centres de classe X_i .
2. Calculer $F_i \cdot X_i$ pour chaque classe de salaire.
3. Calculer à présent les pourcentages cumulés d'effectifs, notés P_i .
Donner une représentation graphique de $1-P_i$. Commenter.
4. Calculer la somme cumulée des $F_i \cdot X_i$ pour chaque classe. Cette somme est notée K_i .
5. Pour la classe i , on définit par $Q_i = \frac{K_i}{\sum_{j=1}^{11} K_j}$. Calculer Q_i pour i allant de 1 à 11, c'est à dire la somme cumulée des pourcentages de masse salariale pour chaque classe. Les résultats sont demandés avec trois décimales.
6. En prêtant attention à l'échelle nécessaire, représenter sur un graphique la somme cumulée des pourcentages de masse salariale en fonction des pourcentages cumulés d'effectifs. Vous relierez les points à l'aide de segments de droites.
Cette représentation graphique est appelée courbe de Lorenz.
7. Tracer à présent sur le même graphique la droite d'équation $y = x$. Interpréter la signification de cette droite en tenant compte de ce que représentent les axes du graphique.

L'aire située entre cette droite et la courbe de Lorenz définit l'indice de Gini, qui varie de 0 à 1. La suite de l'exercice permet le calcul de cet indice.

8. L'indice de Gini est donné par la formule suivante :

$$G = 1 - \sum_{i=1}^{11} F_i(Q_i + Q_{i-1})$$

Pour calculer G, il est conseillé de vous aider du tableau suivant en le recopiant et en le complétant sur votre copie. Vous utiliserez pour ces calculs et pour donner la valeur de G, 3 chiffres significatifs après la virgule.

| i | $F_i(Q_i + Q_{i-1})$ | Somme cumulée des $F_i(Q_i + Q_{i-1})$ |
|----|----------------------|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| 6 | | |
| 7 | | |
| 8 | | |
| 9 | | |
| 10 | | |
| 11 | | |

9. A la lumière de la question 7, pouvez-vous interpréter G ?

Exercice 5

Les 28 élèves d'une classe de 6^{ème} prennent les transports scolaires pour aller au collège. Les temps de transports sont reportés dans le tableau suivant :

| Temps de transports en minutes | Nombre d'élèves |
|-----------------------------------|-----------------|
| 10 | 4 |
| 12 | 1 |
| 16 | 3 |
| 18 | 6 |
| 23 | 2 |
| 27 | 1 |
| 30 | 5 |
| 35 | 3 |
| 42 | 3 |

1. Calculer le temps moyen de transport pour ces 28 élèves.
2. Après avoir défini la médiane, calculer le temps médian de transport de ces collégiens.
Comparer et commenter les deux résultats obtenus.

CONCOURS INTERNE NORMAL DE CONTRÔLEUR DE L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES

ANNÉE 2014

ÉPREUVE DE RÉDACTION ADMINISTRATIVE

Décembre 2013

(Durée : 3 heures, coefficient :6)

Le sujet comporte 26 pages

A partir des documents ci-joint, vous rédigerez une note de synthèse de quatre pages. Après avoir montré que le travail est un élément important dans la prise en compte du bien-être des individus, vous présenterez les facteurs qui, au contraire, sont sources de risques pour la santé et la sécurité au travail, ainsi que les actions développées pour y remédier.

| | Document | Pages |
|-----|--|---------|
| N°1 | La démarche de prévention, c'est quoi ? La prévention des risques professionnels | 2 à 5 |
| N°2 | Le point sur ... La prévention du stress et des risques psychosociaux | 6 à 11 |
| N°3 | Extrait du plan ministériel pluriannuel - santé, sécurité et conditions de travail - 2012-2014 | 12 à 15 |
| N°4 | Qualité de vie et bien-être vont souvent de pair | 16 à 18 |
| N°5 | Faut-il travailler pour être heureux ? | 19 à 22 |
| N°6 | Le travail comme source de santé et de performance | 23 à 26 |

Nota : Il sera tenu compte dans la notation de la clarté de la rédaction, de l'orthographe, de la grammaire et de la présentation

DOCUMENT N°1

La démarche de prévention, c'est quoi ? La prévention des risques professionnels

http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/les-fiches-pratiques-du-droit-du_91/sante-conditions-de-travail,115/la-prevention-des-risques,1046.html

Mesures et principes généraux de prévention : de quoi s'agit-il ?

Les mesures de prévention

Elles impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...) ;
- l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel - entreprises classées « Seveso seuil haut » et celles de stockage souterrain de gaz naturel, hydrocarbures ou produits chimiques - la prévention des risques liés aux interventions d'entreprises sous-traitantes et les moyens du CHSCT sont renforcés.

Les principes généraux de prévention

Ils consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent :
 - la technique,
 - l'organisation du travail,
 - les conditions de travail,
 - les relations sociales,
 - l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

La prévention doit également porter sur les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Évaluer les risques : quelles obligations ?

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à :

- des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...);
- des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...):

- régulièrement, au moins une fois par an ;
- lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques ;
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail ;
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité... .

Ses résultats sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement de l'entreprise utilisatrice et le chef de l'entreprise extérieure définissent conjointement les mesures de prévention telles qu'exposées ci-dessus.

Le document unique : quelles caractéristiques ?

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail... Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du CHS-CT ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers et mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- la cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- la lisibilité. En réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- la traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Quelles actions de prévention ?

Outre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation à la sécurité, imposée par le Code du travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou à défaut aux délégués du personnel).

L'information des salariés

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Elle porte sur :

- 1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, mentionné ci-dessus ;
- 2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- 3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- 4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, relatives à la sécurité et aux conditions de travail ;
- 5° Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie, prévues à l'article R. 4227-37 du code du travail. Le temps consacré à cette information est considéré comme temps de travail. L'information se déroule pendant l'horaire normal de travail.

Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité mentionnée ci-dessous.

La formation à la sécurité

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut ni les imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle (sauf pour celles de ces actions qui entrent dans le cadre de l'article L. 6313-1 du Code du travail ni demander une prise en charge à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur appelé à en bénéficier. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail. La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

L'objet de la formation : instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. Le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type d'emplois occupés par les salariés concernés.

En outre, dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel et en cas de recours à la sous-traitance, le chef d'établissement doit mettre en place une formation spécifique au bénéfice des intervenants extérieurs. Cette formation doit être pratique et appropriée aux risques particuliers de leur intervention. Son financement incombe à l'entreprise utilisatrice.

DOCUMENT n°2

Le point sur...

La prévention du stress et des risques psychosociaux

Avec plus de plus de 20% de salariés se déclarant stressés au travail, les entreprises doivent faire face à un enjeu majeur de santé, mais aussi de gestion des ressources humaines et de performance. Les solutions passant par des prises en charge individuelles ont monté leurs limites. En revanche, les démarches de prévention des risques psychosociaux centrées sur l'organisation et les conditions de travail ont ouvert de nouvelles perspectives. La réglementation sur l'évaluation des risques ainsi que l'accord national sur le stress invitent d'ailleurs les entreprises à se mobiliser dans ce sens.

Réseau ANACT

Stress, risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

Dans les entreprises, les termes utilisés pour évoquer le stress sont nombreux. Il importe, dans une première phase de clarification, de bien préciser de quels types de mal-être ou de souffrance on veut traiter, et à quelles situations de travail cela renvoie.

- **Stress : la définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao/Espagne)**

La définition du stress de l'Agence européenne pour la sécurité au travail et la santé de Bilbao est couramment admise : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face ».

- **Les risques psychosociaux**

L'expression, plus large, de risques psychosociaux évoque diverses situations de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail. Elle renvoie à des contextes d'entreprises et à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs... Elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

- **Des conséquences néfastes pour la santé et la performance des entreprises**

Le stress et les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, avec un impact plus ou moins grave sur le plan physique :

- fatigue, épuisement, jusqu'au burn-out,
- troubles du sommeil,
- maladies psychiques, dépression,
- troubles du comportement,
- différentes formes d'addictions,
- suicides dans les cas les plus graves,
- maladies cardiaques, TMS...

Pour l'entreprise, ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes. Le harcèlement est un aspect particulier de manifestations de relations très dégradées dans le travail ; il fait l'objet d'une réglementation spécifique.

L'accord national sur le stress au travail

Les partenaires sociaux français ont conclu, à l'unanimité en juillet 2008,
un accord national interprofessionnel sur le stress au travail.

Ce dernier incite les entreprises à se mobiliser, propose des indicateurs de stress et suggère d'analyser des facteurs comme « l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail, la communication et des facteurs subjectifs ». Il indique des mesures possibles de prévention individuelles et collectives construites avec le CHSCT et le médecin du travail. A côté de la réglementation générale sur l'évaluation des risques, cet accord, désormais rendu obligatoire par arrêté ministériel du 6 mai 2009, est une base essentielle de travail pour les entreprises pour négocier et construire la prévention.

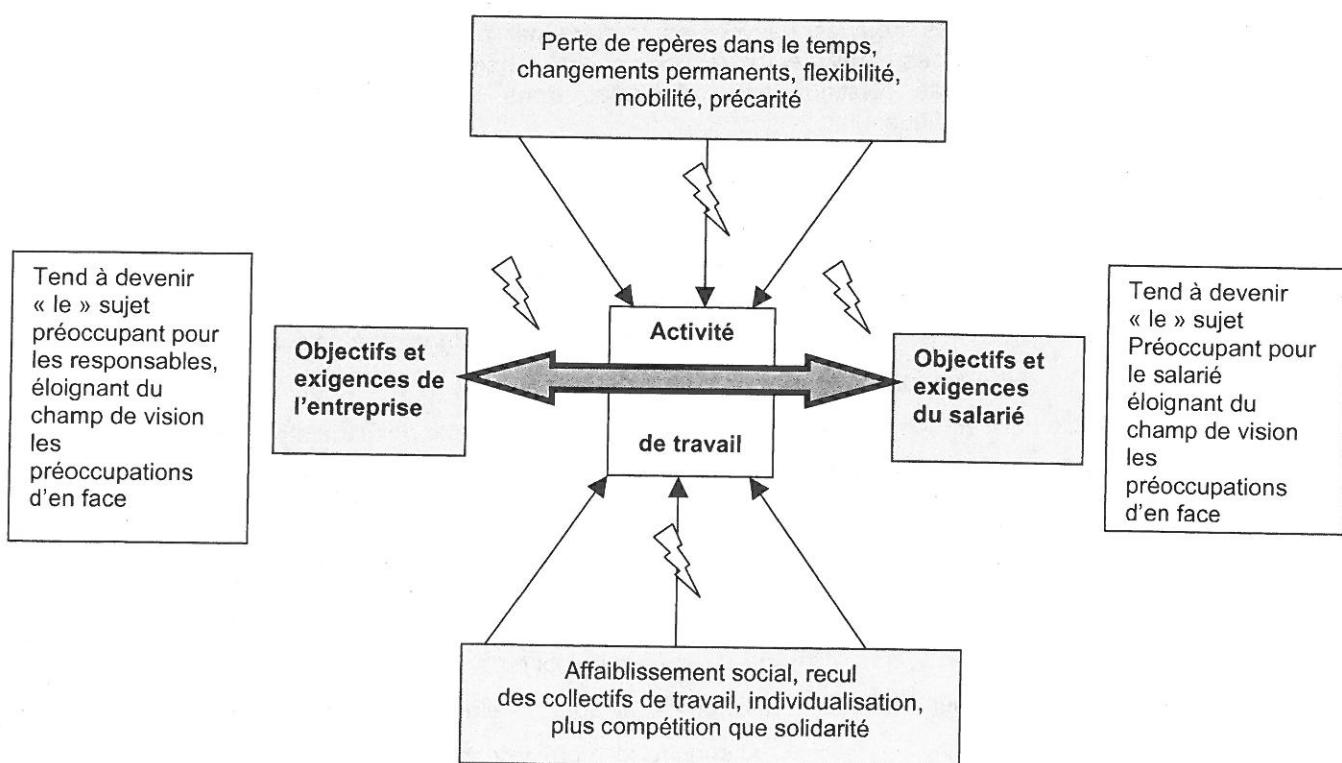
Un enjeu stratégique pour les entreprises

Ni phénomène de mode, ni produit de problèmes seulement issus de la sphère individuelle, la montée des risques psychosociaux correspond à une transformation durable du travail. De nombreuses études le confirment : depuis quelques années, elles mettent en évidence un lien entre la progression continue des contraintes liées à l'organisation du travail et un ressenti défavorable des salariés par rapport à leur travail. Il s'agit donc, pour les entreprises, de s'emparer de cette question à un niveau stratégique liant conditions de travail et performance.

- Une transformation durable du travail

La montée des RPS est à relier à plusieurs phénomènes :

- **des évolutions vers des organisations du travail plus contraignantes sur le plan mental.** Globalement, on assiste dans toutes les activités, même industrielles, à un fort développement des relations de service qui mettent souvent les salariés face à des exigences contradictoires. Par exemple, les salariés sont plus autonomes, mais en même temps soumis à une standardisation et un contrôle plus strict de l'activité. Autre exemple : le travail devient de plus en complexe mais avec des exigences de rapidité plus grandes, et des tâches plus souvent interrompues. Ou encore : le travail nécessite de coopérer pour atteindre les résultats alors que l'isolement est plus grand ;
- **des changements incessants et très rapides de stratégie,** souvent sans accompagnement des salariés, qui entraînent des pertes de repères ;
- **l'affaiblissement des collectifs de travail** où peuvent se jouer l'entraide et la convivialité, ainsi que l'éloignement de l'encadrement de proximité pour régler rapidement des dysfonctionnements ;
- **des transformations sociétales** profondes avec des attentes plus diversifiées des salariés vis-à-vis de leur travail, plus tournées vers la qualité de vie et l'équilibre des temps du travail et de la vie personnelle.



- Des causes à rechercher, en priorité, dans le travail

Les rapports de cause à effet entre conditions de travail et risques psychosociaux sont complexes et l'appréciation des conditions de travail est pour partie subjective. Pour autant, quelles que soient les caractéristiques individuelles des personnes, de nombreuses études épidémiologiques montrent que certains contextes de travail génèrent systématiquement des facteurs défavorables à la santé. C'est donc dans le travail qu'il faut prioriser la recherche des causes du mal-être.

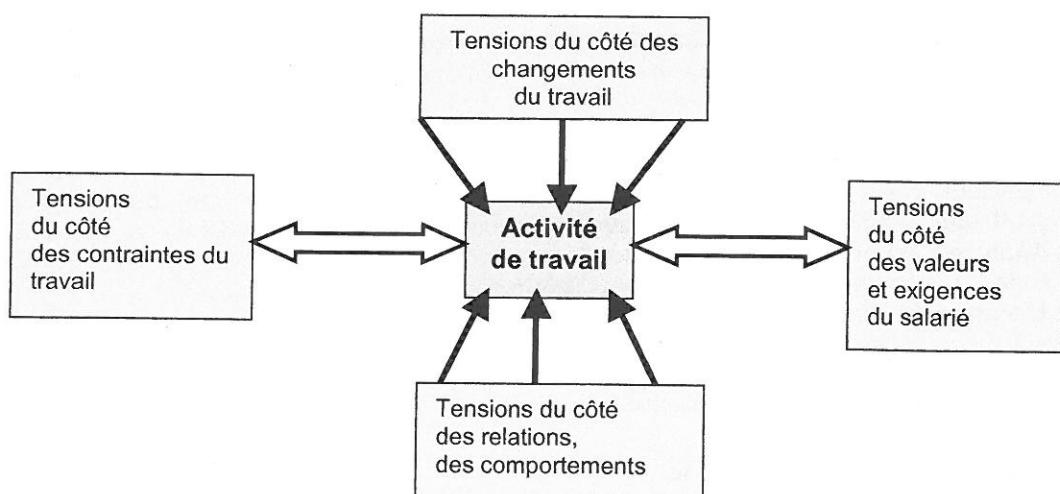
Les tensions au travail au cœur des RPS

Pour le Réseau ANACT, travailler est une source permanente de tensions entre les attentes des salariés et les objectifs de l'entreprise, mais généralement des compromis acceptables sont trouvés dans l'activité quotidienne. Les risques psychosociaux doivent alors être analysés comme le résultat de tensions excessives ou de tensions non régulées par l'organisation du travail et le système de relations sociales.

- Quatre grandes familles de tensions

En fonction de la variété des contextes et pour faciliter l'analyse, le Réseau ANACT a caractérisé quatre grandes familles de tensions liées :

- aux **contraintes du travail** (ex.: tensions entre les objectifs de travail et les moyens mis à disposition, entre le niveau de prescription et le degré de latitude possible, entre les efforts exigés et les possibilités de récupération...);
- aux **valeurs et exigences du salarié** (ex.: tensions entre les exigences du travail et celles de la vie hors travail, entre les attentes de parcours professionnel et celles du court terme de l'entreprise);
- à la **conduite des changements des contextes de travail** (ex.: mise en œuvre d'une nouvelle technologie et temps d'apprentissage...);
- aux **relations entre groupes et individus**.



- Concrètement, des exemples de tensions au travail

Selon les configurations, seules certaines tensions apparaîtront ou au contraire, elles devront être appréhendées de manière globale. Par exemple :

-des perturbations provoquées par des changements récurrents d'organisation peuvent bouleverser les collectifs de travail et la construction de perspectives professionnelles ;

- face à des situations permanentes de surcharge de travail, où l'entraide n'est plus possible, les salariés perdent le sens du travail et les raisons de leur implication, des conflits entre collègues deviennent fréquents ;
- lorsque des salariés sont confrontés à des problèmes de répartition de la charge : l'éloignement de l'encadrement, lié à des organisations trop simplifiées, empêche de réguler au plus près les situations conflictuelles de travail et peut conduire à des relations dégradées entre salariés.

- **De l'individu au collectif, des tensions à la régulation**

L'approche du Réseau ANACT vise à faire émerger les situations de tensions excessives et à les associer à des situations concrètes de travail. Elle aide à passer d'une compréhension des situations focalisée sur les individus à une approche de causes plus profondes dans l'organisation. Les actions de prévention portent sur la **réduction des tensions** et aussi sur le **développement des capacités de régulation individuelle et collective**.

L'objectif est bien alors de développer les possibilités d'expression des difficultés des salariés et de leur traitement à chaque niveau concerné, la réduction ou le réaménagement des charges excessives de travail, l'autonomie, le soutien social par le management, la reconnaissance, la reconstruction du sens du travail...

L'organisation du travail : levier principal de la prévention

L'objectif de la démarche de prévention des risques psychosociaux est de réduire les tensions, de les réguler en cherchant les causes dans l'organisation du travail. Dans cette perspective, l'expérience du Réseau ANACT montre que l'implication du personnel, de ses représentants, ainsi que de l'encadrement est essentielle. La construction de la démarche et sa bonne adaptation à la réalité de l'entreprise sont souvent plus importantes que les outils utilisés ou les actions choisies.

- **Trois niveaux de prévention à combiner**

Les études sur les démarches d'entreprises montrent, que pour être efficace, il convient de donner la priorité aux actions de prévention primaire (actions ciblées sur les causes dans l'organisation) sur les actions de prévention secondaire (actions à destination des salariés pour « gérer » les situations stressantes) ou tertiaire (actions pour accompagner les salariés en difficultés). Cependant, dans bien des cas, la combinaison de ces trois types d'actions est utile.

- **Points de vigilance pour une démarche de prévention**

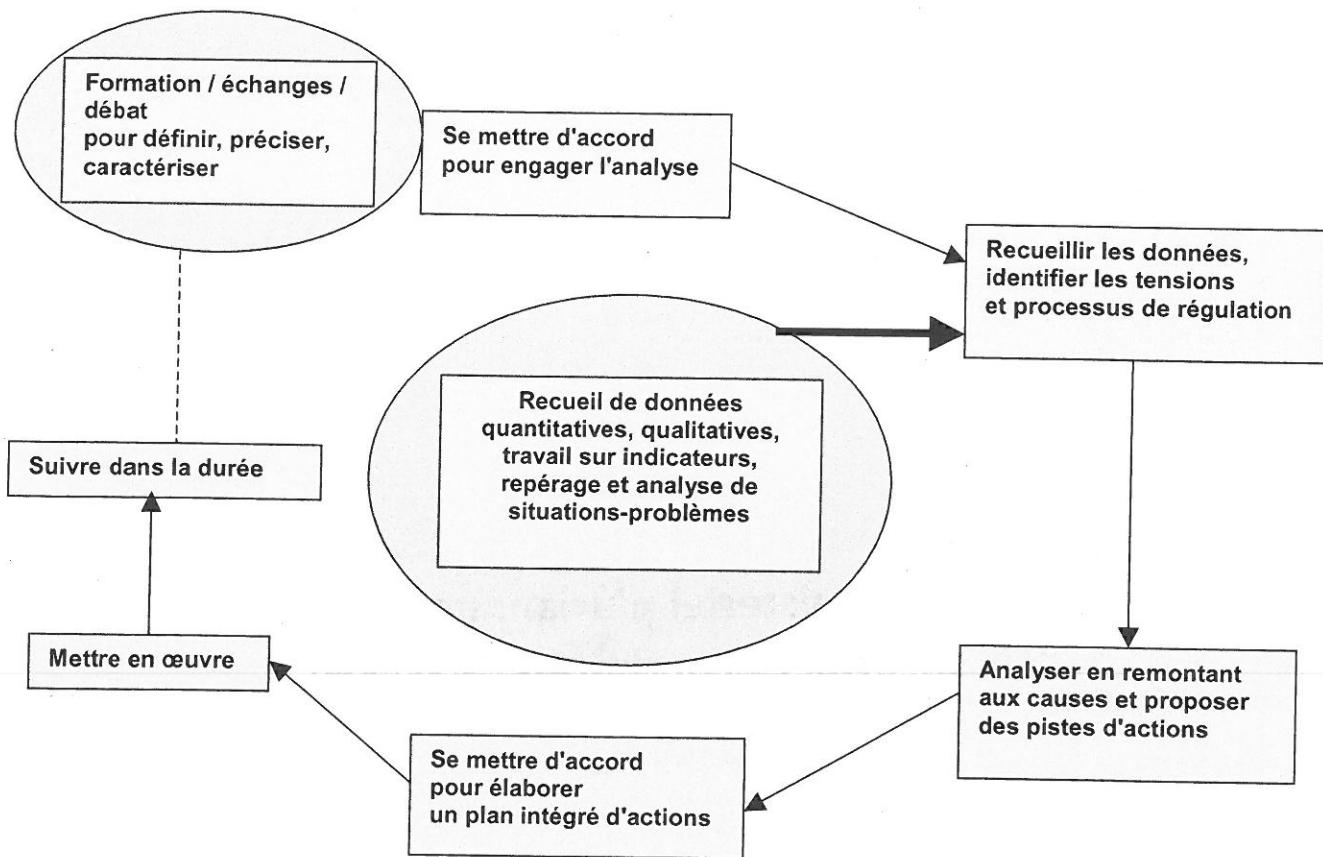
- **Se concerter pour lancer la démarche**, se mettre d'accord sur les mots et rechercher un consensus.
- **Recueillir des données pour construire des hypothèses** : d'origines différentes (RH, santé, performance, relations sociales), elles sont utiles pour évaluer les problèmes. Très souvent déjà disponibles dans l'entreprise (ex.: absentéisme...), leur analyse partagée permet de faire des hypothèses. S'agissant du vécu au travail, le recueil de la parole des salariés est indispensable.
- **Analyser les tensions dans les situations concrètes de travail** : cela permet de remonter aux causes, aux contextes d'organisation qui favorisent leur survenue.
- **Élaborer un plan d'actions dans divers registres** : des outils pour suivre l'adéquation entre les moyens et les objectifs de travail, pour améliorer les compétences, favoriser la coopération et la reconnaissance du travail...
- **Développer des outils de veille et d'évaluation de la démarche**

- **Les acteurs incontournables**

L'engagement fort et durable de la direction est la première condition de la démarche de prévention. L'implication de l'encadrement est aussi une condition nécessaire dans l'action : il dispose d'informations pertinentes sur les réalités de la vie de travail, les difficultés d'équipe... et il sera un moteur des actions de prévention. Sa formation sur le thème des RPS est importante. Souvent, faire appel à des **expertises extérieures** (expert du CHSCT, organismes de prévention, consultants...) favorise une prise de recul des acteurs internes, facilite le dialogue et appuie une dynamique de démarche concertée.

Bien évidemment, le service de santé au travail est un acteur central de la démarche par sa connaissance des réalités de l'entreprise, ses contacts directs avec les salariés et ses données de santé qui peuvent orienter l'analyse.

L'approche des RPS par les tensions-régulations



DOCUMENT N°3



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES
ET DE L'INDUSTRIE

MINISTÈRE DU BUDGET,
DES COMPTES PUBLICS
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Plan ministériel pluriannuel santé, sécurité et conditions de travail

2012-2014



Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, instance représentative des personnels, intervient sur l'ensemble des questions de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail.

Il a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but. Il analyse les conditions de travail et les risques professionnels des agents.

Des missions d'enquête et d'étude

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT procède à intervalles réguliers à la visite des services, réalise des études et effectue des enquêtes (notamment en cas d'accident).

L'administration met à sa disposition les informations nécessaires à ses missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les enquêtes et visites.

Le CHSCT procède également à l'analyse des risques professionnels.

Un avis consultatif

Indépendamment de diverses consultations obligatoires, le comité peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'administration ou le comité technique le saisissent. Il est associé à la recherche de solutions relatives à l'organisation du travail, à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail.

Parmi les consultations obligatoires, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ceci concerne notamment les transformations des postes de travail, le changement de l'organisation du travail ou l'introduction de nouvelles technologies. Cette nouvelle compétence résulte directement de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui a prévu l'élargissement des compétences des anciens CHS aux conditions de travail. Cette mesure est devenue effective dans le cadre de la révision, en 2011, du décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Au besoin, s'il l'estime nécessaire, le CHSCT peut demander le recours à des experts agréés.

Il peut proposer des actions de prévention et des actions de formation et d'information et participer à la promotion de ces actions.

Il joue également un rôle important en matière de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

PRÉAMBULE

En vue de mettre en œuvre dans les ministères économique et financier l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, il a été décidé en comité d'hygiène et de sécurité ministériel du 3 décembre 2009 d'élaborer le présent plan ministériel pluriannuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ce plan détermine les perspectives et le cadre d'action de nos ministères pour les trois prochaines années. Il sera décliné annuellement par la note d'orientation qui est adressée aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions (CHSCT). Il sera mis en œuvre par les directions qui pourront formaliser un cadre pluriannuel ou annuel de déclinaison de ses actions.

L'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique préconise que les actions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail « doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production de services, au bénéfice des usagers et des citoyens ». Le plan s'inscrit également dans la mise en œuvre des mesures annoncées lors du comité technique paritaire ministériel du 3 octobre 2011 sur les conditions de travail dans nos ministères.

Les chefs de service, en tant qu'employeurs, ont une obligation de résultat dans la protection de la santé des agents. La santé est définie par l'organisation mondiale de la santé (OMS) comme « un état complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Selon le bureau international du travail

(BIT), la prévention s'entend donc comme « la promotion et le maintien du niveau le plus élevé possible de bien-être physique, mental et social ».

L'objectif de ce plan ministériel pluriannuel est de mobiliser l'ensemble des acteurs et des moyens pour garantir aux agents des ministères économique et financier un environnement professionnel favorable à leur bien-être physique, psychique et social au travers de l'amélioration des conditions de travail, enjeu essentiel de la politique des ressources humaines et du dialogue social.

Chacun est concerné : le chef de service, en charge de prendre les mesures nécessaires, l'encadrement qui le relaie, ainsi que les agents auxquels il incombe de prendre soin de leur santé et de leur sécurité. Le développement de la démarche participative dans nos ministères (DUERP, études ergonomiques...) vise à permettre l'expression des agents sur leurs conditions de travail.

Une réflexion sur l'organisation du travail dans les services sera lancée ou approfondie dans chaque direction.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les comités techniques sont directement concernés par la démarche d'amélioration des conditions de travail et la prévention de la santé et la sécurité des agents.

La mobilisation concerne également les acteurs de prévention spécialisés (assistants ou conseillers de prévention dans les services, médecins de prévention, ergonomes et psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail) et ceux qui, à raison de leurs fonctions, jouent un rôle majeur dans la prévention (services des

ressources humaines, gestionnaire de sites, assistants de service social...).

Conformément aux principes de prévention posés par le code du travail, les actions de préservation de la santé et de la sécurité au travail prévues dans ce plan s'inscrivent en priorité dans la prévention primaire (qui vise à lever ou réduire les risques) et sont complétées par des actions de prévention secondaire (prise en charge du problème à son apparition en vue de l'enrayer) et des actions de prévention tertiaire (centrées sur les dommages et visant à limiter leurs conséquences, à prévenir les rechutes, à favoriser le maintien dans l'emploi des agents et à améliorer les procédures de réparation).

oOo

Quatre axes prioritaires d'actions ont été définis pour les années 2012 à 2014 à partir d'un constat partagé en comité d'hygiène et sécurité ministériel.

– *Le développement de la connaissance des risques*

Pour agir, il est nécessaire de disposer d'un diagnostic précis et aussi large que possible. Le premier axe d'actions vise à nourrir ce diagnostic par le développement ou la généralisation des outils nécessaires.

– *La prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et des troubles musculo-squelettiques (TMS)*

Les RPS prennent une part grandissante au sein de la problématique de la santé et la sécurité au

travail. Leur augmentation est en lien avec de nombreux facteurs d'exposition qui contribuent également au développement des TMS, ces derniers étant à l'origine de la majorité des maladies professionnelles et continuant d'augmenter.

A partir des constats issus de l'action des acteurs de prévention de nos ministères, diverses actions sont prévues pour renforcer la prévention de ces risques au premier rang desquelles figure l'amélioration des conditions de travail et leur prise en compte dans l'exercice du management.

– *La prévention de l'exposition aux substances cancérogènes, mutagènes et repro-toxiques (CMR) et à des contraintes de pénibilité particulières*

L'amiante et le risque chimique représentent une part importante des risques liés aux CMR. Outre la réduction des risques d'exposition, le plan prévoit de renforcer la traçabilité des expositions.

– *L'amélioration continue de l'existant*

Aux côtés de ces priorités, les autres actions menées en matière de prévention des autres risques (incendie, routier...) seront bien évidemment maintenues.

oOo

Les mesures sont assorties d'un calendrier prévisionnel qui permettra d'effectuer un suivi de leur état d'avancement présenté annuellement en CHSCT ministériel en même temps que la note d'orientation pour l'année suivante.



Dominique LAMIOT
Secrétaire Général

DOCUMENT N°4

Qualité de vie et bien-être vont souvent de pair

Marie-Hélène Amiel, Pascal Godefroy et Stéfan Lollivier, Insee

Référence : Insee Première n° 1428 - Janvier 2013

Les adultes vivant en France métropolitaine déclarent en 2011 un niveau moyen de satisfaction dans la vie de 6,8 sur une échelle allant de 0 à 10. Si 13 % d'entre eux estiment leur bien-être à 9 ou 10, ils sont 7 % à le situer à moins de 5 sur l'échelle de satisfaction.

Ce ne sont pas seulement les restrictions monétaires, contraintes financières ou faibles revenus, qui vont de pair avec une moindre satisfaction. Une enquête inédite montre que d'autres aspects de la qualité de vie, comme la faiblesse des liens sociaux ou le stress dans la vie courante, jouent autant, voire davantage que les contraintes financières. Viennent ensuite les difficultés liées à la santé, au logement, et à l'insécurité physique et économique. Un environnement dégradé ne jouerait pas sur le bien-être ressenti, de même que les tensions perçues au sein de la société. En revanche, les actifs occupant un emploi et en situation de mal-être au travail sont également plus fréquemment ceux qui déclarent une moindre satisfaction.

De nombreuses initiatives ont vu le jour en France suite à la rédaction du rapport sur la mesure du progrès économique et social (rapport Stiglitz). Parmi celles-ci une enquête spécifique a été mise en place en 2011 afin d'appréhender des aspects de la qualité de la vie mis en avant par le rapport mais jusqu'ici peu abordés en France. Dans cette enquête, les adultes résidant en France métropolitaine évaluent leur sentiment de bien-être, c'est-à-dire leur degré de satisfaction dans la vie mesuré sur une échelle de 0 à 10, à un niveau moyen de 6,8 (encadrés 1 et 2).

Au sein de la population, les faiblement satisfaits sont peu nombreux : ils sont seulement 7 % à attribuer à leur satisfaction dans la vie une note inférieure à 5. Les habitants de l'agglomération parisienne, et les adultes vivant seuls ou uniquement avec des mineurs, sont respectivement 9,8 % et 10,8 % à exprimer un niveau de satisfaction aussi faible. Surtout, ils sont 22,5 % parmi les personnes les plus modestes, situées dans le premier décile de revenu fiscal (définitions).

À l'opposé, les personnes satisfaites de leur vie, celles dont les notes sont supérieures à 8, sont près de deux fois plus nombreuses, soit 13% de la population adulte. Elles sont proportionnellement un peu plus nombreuses (15,5%) parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus. Mais c'est encore le revenu qui apparaît jouer le rôle le plus significatif, avec 23,4% de personnes satisfaites parmi celles appartenant à un ménage qui dispose de hauts revenus (situés dans le dernier décile).

Isolement social, contraintes financières et stress sont synonymes d'un moindre bien-être

Pour mieux comprendre comment se forme le bien-être ressenti, notion subjective, on étudie avec cette enquête ses liens avec des déterminants, généralement qualifiés d'objectifs, de la qualité de la vie (santé, éducation, situation familiale,...) (encadré 3). Cette recherche rejoint des travaux actuellement conduits par l'OCDE sur un ensemble de pays qui établissent que, en dehors du revenu, l'état de santé, le fait de ne pas être au chômage, et les relations sociales sont des indicateurs de qualité de vie particulièrement importants pour expliquer les écarts de bien-être ressenti.

L'enquête conduite en France permet ainsi de préciser le fort effet apparent du revenu. Si elle met en évidence le poids important des contraintes monétaires sur les différences de bien-être, elle montre aussi que les écarts de bien-être ne se réduisent pas à des écarts de ressources. En prenant en compte les différentes dimensions de la qualité de la vie préconisées dans le rapport Stiglitz, on constate que d'autres aspects de la qualité de la vie, comme la faiblesse des liens sociaux, ou le stress de la vie quotidienne jouent autant voire davantage sur le degré de satisfaction que la seule insuffisance de ressources financières. Un mauvais état de santé, des conditions de logement dégradées ou les sentiments d'insécurité physique et économique coïncident également avec une plus faible satisfaction. Par contre, la perception de la qualité de l'environnement ou celle de tensions dans la société n'ont pas d'influence significative sur le bien-être ressenti.

Ces différentes composantes de qualité de vie ne jouent pas de la même manière sur le degré de satisfaction : leurs influences sur le bien-être élevé et le bien-être faible ne sont pas nécessairement symétriques. Ainsi, la faiblesse des liens sociaux est la dimension qui est la plus associée au risque d'être très insatisfait (de 0 à 4 sur l'échelle), suivie par les difficultés financières, les mauvaises conditions de logement, un mauvais état de santé et le stress de la vie courante. Mais c'est ce dernier qui, à l'autre bout de l'échelle, réduit le plus les chances de déclarer un bien-être élevé (9 et 10 sur l'échelle), devant l'isolement social ou un mauvais état de santé.

Les risques psychosociaux au travail vont de pair avec un moindre bien-être des actifs en emploi

L'enquête aborde aussi pour la première fois en France la question des risques psychosociaux au travail. Pour les personnes en emploi, il s'agit de prendre en compte une dimension supplémentaire ayant trait à leur qualité de vie au travail. À cet égard, les risques psychosociaux au travail vont de pair avec un moindre sentiment de bien-être, et il apparaît que le mal-être au travail ne se substitue pas au mal-être émotionnel de la vie courante, mais peut au contraire venir s'y ajouter. L'impact des risques psychosociaux au travail apparaît comparable à celui des problèmes de santé physique, mais moins fort que ceux des contraintes financières, de l'isolement social et du stress de la vie courante. En outre, le bien-être des personnes occupant un emploi est plus dépendant des contraintes financières que pour l'ensemble de la population : l'existence de telles contraintes diminue tout particulièrement la probabilité des personnes en emploi de faire état d'un bien-être élevé. En revanche, alors que, pour l'ensemble de la population, faire partie des plus aisés (dernier décile de niveau de vie) augmente à la marge, et à indicateurs de qualité de vie donnés, la propension à déclarer un bien-être élevé, cela n'est plus le cas si l'on se restreint aux seules personnes ayant un emploi.

Encadré 1

Bien-être et qualité de vie

Le rapport sur la mesure du progrès économique et social, rédigé par la Commission présidée par le Professeur Stiglitz recommande, entre autres, d'améliorer la mesure de la qualité de la vie, afin de ne pas se focaliser trop exclusivement sur un indicateur unique, notamment le produit intérieur brut (PIB). Dans la foulée du rapport, de nombreuses initiatives nationales et internationales ont vu le jour afin de proposer des indicateurs qui permettent de mieux appréhender la qualité de la vie. Parmi les nombreuses initiatives prises en France, une enquête spécifique, l'enquête sur la qualité de vie, a été réalisée en 2011 par l'Insee afin de considérer simultanément la plupart des dimensions de la qualité de vie préconisées dans le rapport (sources).

Encadré 2

Effet mécanique ou causalité ?

L'enquête dont on dispose interroge une même année des personnes différentes. Elle ne suit pas les personnes dans le temps, aux différentes étapes de leur cycle de vie. Aussi, les liens que l'on observe entre bien-être et qualité de vie peuvent traduire aussi bien un effet causal que des différences entre les individus. Un effet causal signifie qu'une même personne qui bascule dans l'isolement social va connaître une réduction de son bien-être ressenti. Si tous les individus étaient identiques, on n'observerait que des effets causaux, y compris en coupe instantanée. Mais si l'on admet que les personnes puissent être différentes, ces différences peuvent influer à la fois sur une dimension de qualité de vie et sur le bien-être ressenti. Ainsi, une personne de caractère morose pourra se trouver isolée socialement par manque d'enthousiasme, et avoir une tendance au pessimisme affectant son bien-être ressenti, sans pour autant que celui-ci s'explique par une faiblesse des liens sociaux. La façon la plus convaincante pour traiter ces questions d'hétérogénéité entre individus consiste à les suivre au cours du temps, pour appréhender par exemple si, pour une même personne, le basculement dans la solitude se traduit bien par une réduction de bien-être. On dispose depuis peu d'informations pour deux années sur la qualité de vie et le bien-être ressenti, établies à partir du panel sur les ressources et conditions de vie des ménages (SRCV). De premières explorations laissent à penser que pour les variables de qualité de vie communes au panel et à l'enquête utilisée ici, les liens sont bien des liens causaux, même si les effets mis en évidence sont un peu amoindris.

Encadré 3

Les indicateurs de qualité de vie

Outre le bien-être ressenti, les indicateurs de qualité de vie retenus par le rapport Stiglitz sont les suivants : conditions de vie matérielles, santé, éducation, risques psychosociaux au travail, gouvernance et droits des individus, loisirs et contacts sociaux, environnement et cadre de vie, sécurité économique et physique. Toutefois, le diplôme étant un assez mauvais indicateur de l'éducation au sens où l'entend le rapport, il a été considéré dans cette étude comme une variable sociodémographique classique comme le revenu, l'âge ou le sexe, par exemple.

Les variables composant les indicateurs de qualité de vie sont :

* **conditions de vie matérielles**

- **conditions dégradées de logement** : logement trop petit, trop humide, absence d'espace extérieur ;

- **contrainte financière** : manque de moyens financiers pour maintenir une bonne température dans le logement, pour remplacer le mobilier usagé, pour acheter de la viande ou des vêtements neufs, pour recevoir des amis ou de la famille, pour posséder ou louer une voiture, payer les factures (électricité, gaz, loyer, emprunts), se faire soigner, se maintenir dans le logement.

* **santé**

- **mauvaise santé physique** : perception de son état de santé, existence d'une maladie chronique ou d'une gêne pour accomplir les activités quotidiennes ;

- **mal-être émotionnel (stress dans la vie courante)** : existence de troubles de l'humeur, d'un manque d'énergie, d'une absence de calme et de tranquillité, de fatigue au moment du réveil.

* **risques psychosociaux au travail (mal-être au travail)** : degré de stress au travail, satisfaction vis-à-vis du salaire, de l'autonomie et de l'ambiance au travail ; jugement vis-à-vis de la qualité du travail, des délais d'exécution imposés, des risques encourus ; conséquences de la fatigue au travail sur l'exécution des travaux ménagers, des responsabilités familiales, de la concentration au travail.

* **manque de confiance dans la société (gouvernance et droits des individus)** : méfiance envers autrui, appréciation des tensions entre les pauvres et les riches, les chefs d'entreprise et les salariés, entre les hommes et les femmes, entre les générations, entre groupes ethniques ou religieux ; niveau de confiance accordée à la justice, à la presse, à la police, aux experts scientifiques, aux responsables publics.

* **faiblesse des liens sociaux** : fréquence des contacts avec la famille, avec des proches ou d'autres personnes de l'entourage.

* **environnement dégradé** : jugement sur la qualité de l'eau, la pollution de l'air, la pollution sonore, la qualité des espaces verts, la propreté du quartier.

* **insécurités économique et physique** : insécurité du quartier (criminalité, violences, vandalisme), situation vis-à-vis de l'emploi, crainte de perdre son emploi.

Définitions

Revenu par unité de consommation : le revenu appréhendé dans l'étude est le revenu fiscal par unité de consommation. Dans un logement donné, on fait la somme des revenus fiscaux déclarés à l'administration fiscale par le ou les foyers fiscaux des habitants du logement. Cette somme est ensuite divisée par le nombre d'unités de consommation (UC), qui est déterminé comme suit :

- le premier adulte est compté pour 1 UC ;

- chaque autre personne âgée de 14 ans ou plus compte pour 0,5 UC ;

- chaque enfant de moins de 14 ans occupant le logement compte pour 0,3 UC.

Au total chaque personne d'un même logement aura le même revenu par unité de consommation.

Faut-il travailler pour être heureux ?

Christian Baudelot, Ecole Normale supérieure
et Michel Gollac, Centre d'étude de l'emploi

Plus d'un Français sur quatre déclare que le travail est une composante importante du bonheur. A la question : "Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ?", 27 % des personnes interrogées invoquent dans leur réponse le "travail", soit directement (22 %), soit sous la forme d'un synonyme - "emploi", "boulot", "métier", "profession" (5 %). Cette proportion varie fortement selon la position sociale. Parmi les ouvriers de moins de 35 ans, au chômage ou n'ayant qu'un emploi temporaire, 65 % évoquent le travail ou ses synonymes dans la définition du bonheur. Ce n'est le cas que de 5 % des femmes au foyer. Infime est la proportion de ceux qui, se référant au travail dans leurs réponses, l'invoquent sous la forme négative d'un rejet (moins de 2 %).

Ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l'une des conditions essentielles du bonheur (*tableau 1*). En raisonnant toutes choses égales par ailleurs et en limitant l'investigation aux actifs occupés et aux chômeurs, la probabilité de citer le travail comme une condition ou un élément du bonheur apparaît dépendre de deux types de variables. Les premières, nettement liées à la position de l'individu à l'égard du travail, ont trait à la précarité et au risque, plus ou moins grand, de se retrouver au chômage. Le mot "travail" ou l'un de ses synonymes est cité par 43 % des ouvriers, contre 27 % des chefs d'entreprise, cadres et professions libérales. L'analyse ne permet pas de faire la part entre ce qui relève de la probabilité individuelle ou de la perception d'un risque collectif. Le fait que cette probabilité augmente à mesure que l'origine sociale devient plus populaire tend à donner quelque consistance à l'hypothèse d'une représentation collective propre à un groupe social. La deuxième dimension explicative relève de la position dans le cycle de vie et de la situation familiale. Elle ne joue

pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes.

Le travail représente d'autant plus le bonheur qu'il fait défaut

Pour les hommes, la situation sociale telle qu'elle est mesurée par la catégorie socio-professionnelle (ouvrier ou non-ouvrier) est déterminante ; le statut d'emploi ne l'est pas moins : les chômeurs (43 %) et les salariés à emploi temporaire (45 %) avancent beaucoup plus souvent le travail comme une condition du bonheur que les titulaires d'emplois stables (31 %). S'ils vivent en couple et surtout s'ils ont des enfants, les hommes invoquent moins, toutes choses égales par ailleurs, le travail comme une composante du bonheur.

Par contre, chez les femmes, la profession et le diplôme exercent peu d'influence sur le fait de citer le travail comme un élément du bonheur. La valorisation du travail décroît au contraire fortement chez les femmes dès qu'elles vivent en couple et après 40 ans, à profession exercée ou diplôme égal. On ne peut pas savoir s'il s'agit d'un effet d'âge ou de génération.

Comment expliquer que les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles et les moins gratifiantes associent plus fréquemment le bonheur au travail ? Le résultat est d'autant plus paradoxal que, d'après la même enquête, les ouvriers ne se plaignent pas d'être mis à la retraite trop tôt tandis que, partant plus tard, les cadres souhaitent plus souvent prolonger leur activité professionnelle au-delà de l'âge imposé. De même, alors que la proportion de cadres et de professions intermédiaires qui citent le travail comme une composante du bonheur ne fléchit pas avec l'âge (30 % entre 25 et 34 ans, 27 % entre 35 et 49 ans, 29 % après 50 ans), employés et ouvriers sont beaucoup moins nombreux, après cinquante ans, à considérer le travail comme une condition du bonheur (42 % entre 25 et 34 ans, 42 % entre 35 et 49 ans, mais 31 % après 50 ans). La tendance ici exprimée chez les hommes est de même sens chez les femmes. Pourquoi les cadres qui bénéficient de conditions de travail dans l'ensemble plus favorables sont-ils moins nombreux que les ouvriers à déclarer que le travail est une condition du

INSEE
PREMIÈRE



bonheur alors même qu'ils éprouvent plus de difficultés à le quitter ?

Les cadres ont du mal à « décrocher »

L'explication la plus simple consiste à supposer qu'il en va du travail comme de toutes les composantes du bonheur : c'est son absence qui en fait le mieux mesurer la valeur, et cela d'autant plus que cette absence est subie. Une analyse plus détaillée des réponses confirme cette explication tout en la nuançant.

Les sens du mot "travail" et de ses synonymes varient fortement selon la position de ceux qui les invoquent. Répondre "avoir du travail", comme le font 46 % des personnes utilisant le terme "travail" dans leur réponse, c'est tenir le travail comme un simple synonyme de l'emploi en privilégiant le statut social qu'il confère en même temps que la source de revenu qu'il procure indépendamment de son contenu. Répondre "le travail" (30 %) est déjà plus ambigu. C'est du côté des catégories

les plus privées de travail (les jeunes) et les plus exposées au chômage (chômeurs, formes particulières d'emploi et ouvriers) que culmine cet usage du terme "travail". Ces mêmes catégories parlent aussi d' "emploi" et de "boulot" : reprendre ainsi à son compte les appellations officielles ou une désignation péjorative traduit l'intériorisation d'un statut d'infériorité : le demandeur d'emploi est exposé aux petits boulot et s'oppose au détenteur d'un métier ou d'une profession.

Qualifiés ou non, les ouvriers et, dans une moindre mesure, les employés estiment que l'accès au bonheur est d'abord suspendu à l'acquisition d'un certain nombre de ressources largement dépendante d'aléas extérieurs. Après la santé (43 % pour les ouvriers et 40 % pour les autres) et la famille, le "travail" est la première d'entre elles suivi de "l'argent" et de ses synonymes (salaire, revenus, finances) (23 % contre 15 %), du "logement" et de la "maison". Pour "être" heureux, il faut d'abord "avoir". Ce n'est pas tant le bonheur en soi qui est ici évoqué qu'un

certain nombre de ses conditions minimales de possibilité. Le travail est ici la clé qui permet d'accéder à d'autres biens (*tableau 2*).

Le boulot est la condition du bonheur, un métier n'en est qu'une composante

Autre chose est d'évoquer le travail en termes de "métier", de "profession", de "vie professionnelle", de le qualifier comme une source d'épanouissement ("se sentir bien dans son travail", "être heureux dans son travail", "avoir un travail motivant") ou comme l'une, parmi d'autres, des multiples composantes du bonheur considéré comme une harmonie subtile entre diverses grandeurs. Ces usages sont plus fréquents parmi les catégories les plus riches et les plus diplômées (4 % contre 1 % parmi les employés et ouvriers) (*tableau 3*).

Le bonheur est moins souvent considéré par les membres de ces catégories comme un état résultant de conditions matérielles de base (travail, argent, maison...), mais plutôt comme une construction bâtie à partir de dispositions psychologiques favorables et de ressources matérielles et morales. Le recours à un registre de l'action ("activité", "faire", "pouvoir"), de la réussite ("réussir", "réussite") ou de l'accomplissement ("se réaliser"), significativement plus fréquent dans le vocabulaire des cadres, professions libérales et intermédiaires, renvoie à cette entreprise de construction. Le travail cesse alors de constituer la condition minimale et quasi-unique du bonheur pour en devenir l'un des éléments. La fréquence du verbe "être" associé à des expressions comme "être bien dans sa peau" conçoit le bonheur comme un état intérieur dont la paix a été conquise, par l'activité, contre les menaces du monde extérieur ("tranquille", "tranquillité", "paix", "sécurité", "confort", "stable"). La "vie familiale", les "revenus", l' "aisance financière", la "sécurité", l' "amitié", l'absence de "problèmes" et de "soucis", "financiers" en particulier se trouvent ainsi associés, au titre de composantes du bonheur, à la "vie professionnelle", au "métier", et à la "profession". Les catégories les plus riches privilégié l'aisance financière ("revenus") et la tranquillité ; c'est au contraire une place plus large faite à

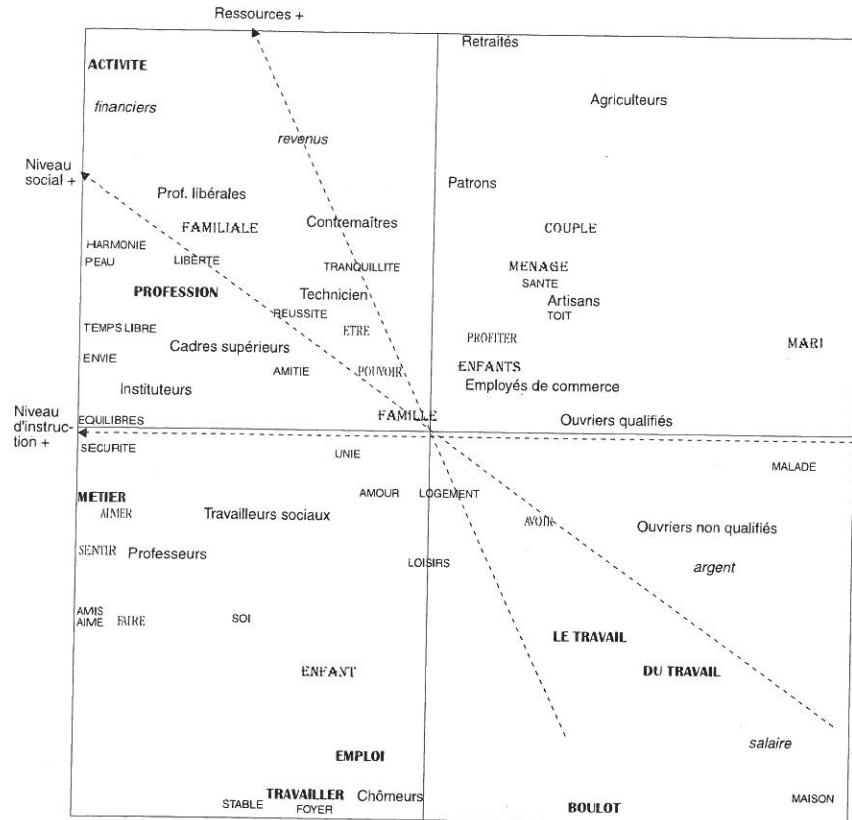
① Qui associe le travail au bonheur ?

| Modalités des variables | Effet "toutes choses égales par ailleurs" | | |
|--|---|--------|--------|
| | Ensemble des actifs | Hommes | Femmes |
| Homme | + | | |
| Femme | réf | | |
| Agriculteur | - | - | = |
| Employé | - | -- | = |
| Patron, cadre supérieur et professions intermédiaires | | | |
| Chômeurs n'ayant jamais travaillé | | | |
| Ouvrier | réf | réf | réf |
| Emploi stable | - | -- | - |
| Emploi temporaire | = | + | - |
| Chômeur | réf | réf | réf |
| Aucun diplôme, CAP, BEP | réf | réf | réf |
| BEPC | - | -- | = |
| Bac et diplôme supérieur | - | -- | = |
| Enfant d'ouvrier ou d'agriculteur (ou père de CS inconnue) | réf | réf | réf |
| Enfant de patron, cadre, intermédiaire, employé | - | = | - |
| 16-34 ans | + | + | + |
| 35-49 ans | réf | réf | réf |
| 50 ans et plus | - | = | - |
| Ne vit pas en couple | + | + | + |
| Vit en couple | réf | réf | réf |
| Pas d'enfant | + | + | + |
| Des enfants | réf | réf | réf |

Champ = actifs ayant un emploi.

Lire ainsi : On a supposé que la probabilité d'employer l'un des mots "travail", "emploi", "métier", "profession" ou "boulot" pouvait être assimilée au logit d'un score dépendant des caractéristiques sociodémographiques (c'est-à-dire que cette probabilité vaut $(1+e^{-S})^{-1}$ où S est le score). Le tableau indique les caractéristiques qui, comparativement à une situation prise, par convention, pour référence, augmentent ou diminuent le score, donc la probabilité de parler du travail dans la définition du bonheur. Par exemple, par rapport à une femme ayant par ailleurs des caractéristiques en tous points identiques, cette probabilité est plus forte pour un homme (signe +) et l'écart à la moyenne est statistiquement significatif au seuil 5% (double +).

Conception du bonheur et position sociale



Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de janvier 1997, Insee

② Qui évoque le travail ou ses synonymes ?

| Mots employés | Travail | Emploi | Profession Métier | Boulot | L'un de ces mots au moins | En % |
|---|-------------|------------|-------------------|------------|---------------------------|------|
| Ensemble des enquêtés | 23,0 | 1,6 | 1,5 | 0,7 | 26,6 | |
| Hommes | 25,9 | 1,6 | 1,7 | 1,0 | 30,1 | |
| Femmes | 20,1 | 1,6 | 1,3 | 0,4 | 23,1 | |
| Titulaires d'emploi durable | 27,2 | 1,7 | 2,1 | 0,5 | 31,5 | |
| Titulaires d'emploi à durée limitée | 38,0 | 2,2 | 3,7 | 1,5 | 44,6 | |
| Chômeurs | 36,0 | 4,3 | 0,5 | 2,8 | 43,1 | |
| Personnes au foyer | 4,5 | 0,2 | 0,1 | | 4,9 | |
| Retraités | 13,4 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 13,8 | |
| Moins de 35 ans | 31,5 | 2,6 | 3,1 | 0,7 | 37,6 | |
| 35 ans à 59 ans | 24,4 | 1,6 | 1,0 | 0,9 | 27,7 | |
| 60 ans et plus | 5,6 | 0,1 | 0,2 | | 6,0 | |
| Ensemble des actifs occupés | 28,0 | 1,8 | 2,3 | 0,6 | 32,6 | |
| Patrons, cadres et professions intermédiaires | 23,2 | 1,7 | 3,8 | 0,5 | 29,1 | |
| Ouvriers, employés et chômeurs n'ayant jamais travaillé | 33,1 | 2,4 | 0,9 | 1,2 | 37,4 | |

Lire ainsi : 23,0% des enquêtés emploient le mot travail dans leur réponse à la question : "Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ?" Ce taux est de 25,9% pour les hommes et 20,1% pour les femmes.

Le chiffre le plus élevé est en gras pour exprimer que l'écart à la moyenne est statistiquement significatif au seuil 5%.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de janvier 1997, Insee

l'affectivité et aux liens interpersonnels ("amitié", "amour", "unie", "aimer", "s'entendre", "amis", "aime") qui prévaut chez les catégories surtout dotées d'un capital culturel étoffé : enseignants, professions de santé, artistes et journalistes. C'est dans l'assemblage personnalisé de ces multiples composantes que réside la clé du bonheur. Les membres de ces catégories emploient quatre fois plus souvent les termes "harmonie" et "équilibre" que ceux des classes populaires. C'est dans l'usage des mots "libres" et "liberté" que culmine la distinction qu'il s'agisse de temps libre ou de liberté de mouvements. Cette conception du bonheur suppose à la fois réunies et transformées, par l'action ou la volonté, toutes les conditions considérées comme des objectifs en soi par les ouvriers. Quand on a un travail, il faut y réussir. Quand on a un salaire, il faut que le revenu soit confortable. Quand on a une famille, il faut s'y sentir libre.

Plus on s'enrichit en biens de toutes sortes (revenus, famille, enfants, travail "enrichissant") et plus nombreu-

③ Les mots les plus souvent associés à la définition du bonheur, en fonction de l'appartenance socio-professionnelle

| Mots utilisés | Patrons, cadres et professions intermédiaires | Ouvriers, employés, agriculteurs | En % |
|--------------------------------|---|----------------------------------|------|
| Avoir | 20,6 | 26,3 | |
| Etre | 13,8 | 11,1 | |
| Faire | 3,2 | 1,2 | |
| Maison | 0,6 | 1,5 | |
| Peau | 2,2 | 1,2 | |
| Envie, plaisir, plaisir | 2,3 | 0,9 | |
| Réussite, réussir, se réaliser | 3,5 | 1,6 | |
| Harmonie, équilibre | 7,5 | 1,9 | |
| Libre, liberté | 2,7 | 1,1 | |
| Santé | 39,5 | 43,0 | |
| Famille, enfant | | | |
| Couple, ménage | | | |
| Conjoint, époux | | | |
| Mari, femme | 37,8 | 34,0 | |
| Amour, affection, sentiment | 6,5 | 6,5 | |
| Travail | 22,5 | 32,3 | |
| Emploi | 1,6 | 1,2 | |
| Profession, métier | 4,0 | 1,0 | |
| Boulot | 0,4 | 0,8 | |

Champ : actifs ayant un emploi

Lire ainsi : 26,3 % des ouvriers, employés et agriculteurs ayant un emploi utilisent le mot "avoir" dans leur réponse à la question : "qu'est-ce qui pour vous est le plus important pour être heureux ?" Ce taux est seulement de 20,6 % pour les patrons, cadres et professions intermédiaires. Le chiffre le plus élevé est en gras pour exprimer que l'écart est statistiquement significatif au seuil 5%.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de janvier 1997, Insee

ses sont sur la terre les sources de bonheur alors que pour ceux qui n'ont rien, le travail est encore le bien minimal, la première marche qu'ils aspirent à gravir. Voilà pourquoi ouvriers, employés et chômeurs associent davantage et plus directement que les cadres, bonheur et travail. Mais le travail étant pour les seconds une composante du bonheur alors qu'il n'est pour les premiers qu'une condition, on comprend mieux pourquoi, l'âge de la retraite venant, les cadres et les professions libérales éprouvent plus de difficultés à renoncer à ce qui constitue pour eux l'un des éléments du bonheur. Dès lors au contraire que la retraite assure aux ouvriers le niveau de ressources minimales qu'ils attendaient du travail, ce dernier cesse d'occuper la place fondamentale qui était la sienne précédemment.

Le bonheur : un sujet qui ne laisse personne indifférent

La question « Qu'est-ce qui est pour vous le plus important pour être heureux ? » était très personnelle mais plus qu'une conception intime du bonheur - radicalement inaccessible par voie de questionnaire -, les réponses recueillies expriment des représentations collectives propres à différents groupes sociaux des relations entre le bonheur et le travail. A ce titre, elles sont très éloignées des propos que peut obtenir un proche, un psychanalyste ou un sociologue expérimenté au terme d'entretiens approfondis et successifs avec un même individu. De fait, les personnes interrogées sont loin de disposer toutes des moyens leur permettant d'exprimer leurs préoccupations personnelles en termes assez généraux pour les communiquer à un enquêteur inconnu et de surcroît délégué par une administration. Il s'en faut que chacun ait déjà élaboré une construction cohérente du bonheur

susceptible d'une formulation rapide. Un taux de non-réponse très faible (moins de 2 %) atteste pourtant que la question n'apparaît pas comme totalement saugrenue aux enquêtés. La fréquence élevée du mot "travail" parmi les enquêtés les plus démunis culturellement pourrait n'avoir pour seule fin que de satisfaire, sans perdre la face, les attentes supposées de l'enquêteur chargé de faire remplir un questionnaire intitulé "Travail et mode de vie". L'hypothèse est contredite par la très faible occurrence du mot dans les réponses des agriculteurs et, à un moindre degré, des femmes même de milieu populaire (toutes choses égales par ailleurs). Les chômeurs étant censés rechercher activement un emploi, l'interaction officielle avec un enquêteur perçu comme un agent de l'administration les inciterait à invoquer le travail comme une composante du bonheur afin de se donner une contenance légitime. Mais cette recherche de légitimité (dont l'importance reste d'ailleurs à estimer) n'est pas propre à la situation d'enquête : elle joue pour les chômeurs dans beaucoup d'interactions de la vie quotidienne que la situation d'enquête ne fait ici que reproduire. La préoccupation "affichée" et recueillie dans le questionnaire a donc un sens et des effets hors de cette situation. Si stéréotypes il y a, ils correspondent dans la diversité de leurs composantes à des variations dans les conditions de travail et d'existence, à des moments du cycle de vie, à des différences de genre. Spontanément énoncées, elles révèlent les normes qui permettent à chacun d'orienter sa conduite en lui donnant un sens. L'accent mis sur la valeur du travail par les plus démunis, qui sont les mieux placés pour en mesurer le prix, rappelle que le travail conditionne le bonheur des catégories les plus exposées aux situations d'emploi et de rémunération les plus difficiles.

Pour comprendre ces résultats

Les données utilisées dans cette étude proviennent du volet « Travail et mode de vie » de l'enquête Permanente Conditions de Vie des ménages. Cette enquête a été réalisée par l'Insee en Janvier 1997 auprès d'un échantillon représentatif de la population française d'environ 6 000 personnes en partenariat avec la DARES et l'ENS (Ecole normale supérieure).

L'analyse de données textuelles a été réalisée à partir du logiciel Spad selon les principes élaborés par Ludovic Lebart. Cet article est le produit d'un travail collectif réalisé dans le cadre du Département de Sciences sociales de l'Ecole normale supérieure. Ont activement participé au séminaire dont cet article reprend les conclusions : Tania Angeloff, Claire Aubé, Céline Bessière, Guillaume Burnod, Thomas Brisson, Marie Cartier, Damien Cartron, Jean-Louis Chapelet, Frédérique Houseaux, Elisabeth Labrousse, Jérôme Maillot, Delphine Serre, Frédéric Viguier, Emmanuelle Yohana.

Pour en savoir plus

L'éthique à Nicomaque, Aristote, Tricot trad, édition Vrin 1990

« La consommation en 1997 : vers le cyberconsommateur ? », Babayou P., Cahier de Recherche n°99 - mai 1997, Credoc

Psychopathologie du travail, Dejours C., Entreprise moderne d'édition, 1985

Les chômeurs de Marienthal, Lazarsfeld P., Editions de Minuit, Paris 1981

Statistique textuelle, Lebart L., Salem A., Dunod, 1994

Les nouvelles formes de domination dans le travail, Actes de la recherche en sciences sociales, n° 114-115, sept-décembre 1996

L'épreuve du chômage, Schnapper D., Gallimard, 1981

A RETOURNER A : INSEE-CNGP, B.P. 2718, 80027 AMIENS CEDEX 01

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 1997

1 an, 60 numéros = 530 F (France) 663 F (Europe) 827 F (Reste du monde)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____ Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Francs par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ F.

Date : _____ Signature _____

Direction Générale :

18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Paul Champsaur

Rédacteur en chef :

Baudouin Seys

Rédacteurs : J-W Angel,

C. Dulon, A.C. Morin, S. Tagnani

Maquette : B. Doguet

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 1997

DOCUMENT N°6

Observatoire social international

ANACT
Agence Nationale pour l'Amélioration
des Conditions de Travail

Le travail comme source de santé et de performance

Propositions d'orientations pour passer de la prise en charge du « mal-être au travail » au développement d'organisations permettant d'« être bien au travail », conditions de la santé et de la performance.

Synthèse réalisée à l'issue des travaux de la session nationale d'échanges partenaires sociaux 2012 - Mai 2012

Depuis plusieurs années, les « risques psychosociaux » ont envahi l'espace public. Les débats autour de leur définition, de leur genèse et des moyens de leur prévention durable au sein des entreprises ont amené à poser un regard radicalement nouveau sur le sujet. En effet, il ne s'agit pas d'envisager la question seulement sous l'angle de la prévention des risques ; il paraît surtout nécessaire de soutenir un renouvellement du point de vue sur le travail, sur sa place dans les organisations et les stratégies d'actions des entreprises. En tenant compte aussi des évolutions de la société et du rapport au travail. S'engager durablement dans le développement de la santé au sein des organisations du travail contemporaines implique de revisiter le triptyque travail, performance et gouvernance des entreprises, en portant une attention particulière au rôle des acteurs (managers, partenaires sociaux, experts...), à la confiance nécessaire et au partenariat indispensable qui doivent s'établir entre eux et à la qualité du dialogue social.

La session nationale OSI – ANACT – RDS, constituée d'une vingtaine d'acteurs engagés dans des entreprises ou institutions, des fédérations ou confédérations syndicales sur la question des RPS, a permis des échanges nombreux pour rechercher les conditions de leur prévention durable et, au-delà, de l'amélioration des conditions de travail. A l'issue de cette session, une synthèse peut être faite ainsi que des propositions d'orientations pour passer de la prise en charge du «mal-être au travail» au développement d'organisations permettant d'«être bien au travail», conditions de la santé et de la performance.

Un constat partagé : « on est au milieu du gué »

L'impression dominante partagée est celle d'une réelle prise de conscience du sujet par de nombreux acteurs d'entreprises. Elle a été faite dans des conditions assez différentes selon les entreprises : plus ou moins soudaine, plus ou moins forte, selon les expériences présentées, dans des PME-TPE et des grandes entreprises. La prise de conscience est très différente, d'une part, selon les expériences vécues (traumatismes, etc.) et d'autre part selon la taille des entreprises. La montée du sujet des RPS (Risques Psycho sociaux) a, incontestablement, interrogé tous les acteurs.

Certains l'avaient vu venir, mais globalement, le sujet a bouleversé toutes les parties dans leurs représentations. L'impression est assez unanime d'une progression rapide et significative des

compétences sur le sujet de tous les acteurs, direction, comme OS (Organisation Syndicales)... Cependant, les prises de conscience restent plus ou moins complètes. Parfois, une vue plutôt technique du sujet (prévalence des outils, des mesures, des questionnaires) ne permet pas de passer à l'action, tandis que beaucoup d'entreprises et d'acteurs en restent encore à une vision plutôt curative et centrée sur l'individu, avec des actions de prévention à dominante secondaire et tertiaire.

Du coup, aujourd'hui, si des avancées ont été possibles à l'occasion de la montée du sujet RPS, si des choses ont bougé fortement sur la place des acteurs (à travers la pluridisciplinarité développée, le repositionnement des DRH sur la santé par exemple), sur le dialogue social (par le nombre des, négociations d'entreprise sur les RPS), et sur la prise en compte du travail (par des initiatives en direction d'une meilleure expression des salariés), il ressort que nous sommes aujourd'hui à un carrefour, avec plusieurs directions possibles. Risques d'abandon car le passage du diagnostic à l'action est difficile, risque de découragement avec d'autres priorités au moment de la crise économique, sentiment d'impuissance face à des mécanismes macro économiques à l'œuvre très puissants qui vont à l'encontre des évolutions positives et favorisent des « organisations paradoxantes ». [...]

Le constat est souvent fait du manque de marges de manœuvre paralysant les intentions des directions locales dans des entreprises mondialisées avec des niveaux de décision éloignés, et aussi de difficultés face au fort malaise de certains groupes de salariés, comme les managers de proximité. Les évolutions positives pour la prise en compte effective des questions de santé, notamment mentale, ne sont, par conséquent, ni assurées ni pérennes. Les acteurs sociaux sont, aujourd'hui, « au pied du mur » : si l'on veut installer durablement la préoccupation de la santé psychique dans les entreprises, il nous paraît indispensable que s'opère déjà un renouvellement de la façon de penser le travail dans les organisations contemporaines.

Des bases pour renouveler l'approche des questions de santé au travail

Le travail, comme facteur de santé.

Il a été beaucoup souligné l'importance de confirmer un changement d'approche : au-delà de la prévention de la « souffrance » au travail, il y a urgence et intérêt à considérer le travail comme une ressource, comme un élément favorable à la santé des salariés. Yves Clot, notamment, a souligné combien la problématique du travail bien fait, de l'empreinte que les salariés laissent dans leur travail, des liens qu'ils créent entre les choses et les personnes redéfinit un professionnalisme essentiel à la qualité de vie et à la santé au travail. Au-delà de la prévention des risques psychosociaux, il s'agit de faire du travail, de ses conditions et de son organisation, un enjeu fondamental du développement humain.

Une approche plus globale des questions du travail et de la santé

S'intéresser au travail conduit à replacer la question des RPS dans un ensemble plus vaste, celui de l'organisation et des conditions du travail qui intègre aussi la pénibilité, l'usure professionnelle dans une vie professionnelle qui s'allonge, le maintien dans l'emploi des seniors, l'articulation vie professionnelle/vie privée... Il importe donc de ne plus apprêhender séparément les sujets, de ne plus multiplier les approches cloisonnées mais de redonner une cohérence à la question des conditions de travail et de favoriser des stratégies globales de prévention.

Cette approche contribue aussi à une prise en compte plus globale de la santé et des impacts des mauvaises conditions de travail en matière de santé publique en termes de coûts pour la santé des salariés d'une part et en termes d'effets négatifs sur la qualité des produits et des services d'autre part avec des impacts dommageables potentiels pour les consommateurs ou l'environnement.

Des liens affirmés entre qualité du travail, efficacité et performance

La question du coût économique et financier des mauvaises conditions de travail a été posée ; et aussi, à l'inverse, celui des bénéfices qu'une politique de santé au travail assure à l'entreprise en matière de performance ; même si, sur ce sujet, il reste à mieux démontrer les liens possibles. Faire du travail l'enjeu central conduit à travailler à mieux établir des liens entre santé, qualité du travail et travail bien fait d'une part et efficacité, innovation, performance et compétitivité d'autre part. Des liens sont aussi à envisager avec les critères de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) et de développement durable, même si la recherche d'indicateurs ou de système de notation sociale soulèvent des risques d'interprétation et d'utilisation détournée. Au-delà de ces réflexions, un accord

s'est établi sur l'idée que l'évolution durable et massive des activités économiques vers plus de sollicitation, d'engagement et de créativité des salariés ne pouvait se passer d'un développement de la qualité de vie au travail et de la valorisation d'un certain capital social qui constitue un ressort de la performance.

Redonner dans l'entreprise une place centrale à l'analyse du travail et au travail lui-même conduit à renforcer sa dimension humaine. Ce mouvement invite aussi l'entreprise à revisiter ses missions et sa responsabilité sociale dans la société et, par conséquent, sa stratégie industrielle ou commerciale.

Des orientations pour l'action

Cette approche renouvelée du travail, nécessaire si l'on veut véritablement progresser dans l'amélioration des conditions de travail, amène à interroger l'ensemble des modes de gouvernance des entreprises, du conseil d'administration aux différents collectifs de travail, c'est-à-dire les rôles et les marges de manœuvre assignées aux différents acteurs de l'entreprise. Plusieurs pistes nous concernant notamment la participation des salariés et les moyens de la régulation.

Développer fortement la participation des salariés et leur expression sur le travail

L'expression des salariés sur le travail et sur son contenu, leur capacité d'intervention sur son organisation, sont apparues centrales dans les évolutions engagées et surtout fondamentales en matière de perspective, pour faire du travail l'enjeu prioritaire. Qu'il s'agisse de débattre et de définir de ce qu'est un « travail bien fait » ou de bonne qualité, de reconstruire du professionnalisme, de faire évoluer et d'aménager des postes de travail, de piloter des changements d'organisation... la participation des salariés est incontournable, à travers des temps et des lieux d'échanges à développer.

Il y a à réinventer une participation concrète et durable des salariés sur leur travail au-delà de l'échec du « droit d'expression » et du détournement productiviste des « cercles de qualité ». Une série de questions importantes sont alors posées : à quelles conditions et selon quelles modalités organiser cette participation ces temps et ces lieux d'échange ? Comment les installer durablement comme dans la gestion des entreprises ? Quelle articulation concevoir avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) ? Comment faire évoluer les missions de celles-ci en conséquence ? Quelles conséquences pour les pratiques syndicales ? Quelles mutations pour le dialogue social également ?

Repenser le rôle de l'encadrement

Parallèlement à une participation accrue des salariés sur l'organisation du travail, il apparaît que le rôle du management doit évoluer fortement, comme cela a pu être constaté au Danemark où des relations moins hiérarchiques, plus égalitaires dans la façon de prendre en considération la parole des travailleurs et de leurs représentants, ont pu apparaître comme un des points d'appui du dynamisme économique et du capital social. Il apparaît que le rôle des managers doit évoluer, qu'une plus grande autonomie doit leur être donnée, permettant surtout de gérer la production au plus près des salariés, de faire remonter les difficultés et les initiatives de leurs équipes et d'éviter que les contradictions se concentrent au premier niveau hiérarchique. Comment favoriser ce rôle central de régulation de l'encadrement ?

Favoriser un dialogue social de qualité

Même si le contexte historique et culturel est différent au Danemark, les capacités de dialogue entre partenaires sociaux paraissent une des clés d'un modèle performant sur le plan économique et sur celui des conditions de travail. Il apparaît, à travers cette expérience à l'étranger mais aussi au travers de maintes expériences françaises, qu'un dialogue social de qualité est une base incontournable pour favoriser de bonnes conditions de travail. Le sujet RPS, les conditions d'expression des salariés à développer amènent à repositionner les modalités du dialogue social. La confiance entre acteurs doit progresser ; de même une rénovation des instances de représentation du personnel et de leurs missions s'avère nécessaire pour associer efficacement expression des salariés et mandats représentatifs.

Favoriser un pilotage global des conditions de travail et la pluridisciplinarité

Pour être efficaces, les démarches de santé au travail exigent un surcroît de pluridisciplinarité et un pilotage fondé sur de nouvelles méthodologies, évitant les effets pervers d'une approche exclusivement quantitative des conditions de travail. Les études de « faisabilité humaine » dans le cadre de changements et la prise en compte de « l'empreinte humaine » évoquées par Danone en font partie. Dans le cadre de la nouvelle législation en matière de médecine du travail, ces démarches appellent aussi un développement de la pluridisciplinarité pour associer partenaires sociaux, médecins du travail, ergonomes et services sociaux, dimension qui n'est pas sans modifier également les formes et le contenu du dialogue social. De nouvelles formes d'instances de pilotage permettant cette vision globale des conditions de travail et un dialogue social de qualité sur les conditions de travail sont indispensables.

Développer de nouveaux niveaux et moyens de régulation et de gouvernance

Qu'il s'agisse de la participation des salariés, de la conduite du changement en matière de santé au travail et du développement de la pluridisciplinarité, différents niveaux de régulation et de gouvernance peuvent intervenir.

Dans l'entreprise tout d'abord, où la définition de la stratégie par les organes de direction doit être interrogée sur la place à donner aux salariés, à leurs représentants et à leur expression. Il en est de même dans le pilotage des actions de la responsabilité des managers qui doit davantage intégrer des éléments de la santé et de la performance sociale, comme le préconisait le rapport Lachman.

Au-delà du dialogue social dans l'entreprise, d'autres échelons et modalités complémentaires de régulation peuvent être étudiés : celui de la branche professionnelle et celui des territoires (bassins d'emploi, région). Ils sont essentiels pour que le tissu des PME (petite et moyenne entreprise) et TPE (Très petite entreprise) développent des politiques de santé au travail adaptées à leurs moyens et à leur spécificité. Comment et selon quelles modalités développer ces processus de régulation dans l'entreprise ? Et à d'autres niveaux adaptés aux divers contextes sociaux ? Comment favoriser un dialogue social sur ces modalités de régulation et leur mise en place ?