

Sens du travail pour les salariés et contexte économique des entreprises, une exploitation de l'enquête Conditions de travail 2013

Mireille Bruyère, Laurence Lizé

▶ **To cite this version:**

Mireille Bruyère, Laurence Lizé. Sens du travail pour les salariés et contexte économique des entreprises, une exploitation de l'enquête Conditions de travail 2013. 2018. halshs-01854029

HAL Id: halshs-01854029
https://shs.hal.science/halshs-01854029

Submitted on 6 Aug 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

Documents de Travail du
Centre d'Economie de la Sorbonne

CES Working Papers

Sens du travail pour les salariés et contexte économique des entreprises, une exploitation de l'enquête Conditions de travail 2013

Mireille BRUYÈRE, Laurence LIZÉ

2018.20

Maison des Sciences Économiques, 106-112 boulevard de L'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
https://centredeconomiesorbonne.univ-paris1.fr/
ISSN : 1955-611X

Sens du travail pour les salariés et contexte économique des entreprises

une exploitation de l'enquête Conditions de travail 2013

Mireille Bruyère, Centre d'étude et de recherche Travail, Organisations, Pouvoirs (CERTOP), UMR 5044, Université de Toulouse 2
mireille.bruyere@univ-tlse2.fr

Laurence Lizé, Centre d'Économie de la Sorbonne (CES), UMR 8174 (CNRS) - Université de Paris 1
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Abstract
This article proposes to establish links between the sense of work for employees and the economic and organizational context in which they work. Four sense of work conditions were identified and measured by four scores. Through a multilevel analysis, we seek to measure the impact of the organizational context (level 2) and the macro-sectoral context (level 3) of firms on these four conditions of sense at work. The results show how the organization of work in the establishments and the financialization of firm impact the sense of work for employees. The sign of this impact largely depends on the establishment's position in the value chain.

Keywords: Working conditions, sense of work, financialization, Multi-level analyses
JEL: J, J 81

Résumé
Cet article propose d'établir des liens entre le sens du travail pour les salariés et le contexte économique et organisationnel dans lequel ils travaillent. Quatre conditions du sens du travail ont été identifiées et mesurées par quatre scores. Par une analyse multi-niveaux, nous cherchons à mesurer l'impact du contexte organisationnel des établissements (niveau 2) et du contexte macro-sectoriel des entreprises (niveau 3) sur ces quatre conditions du sens du travail. Les résultats montrent comment l'organisation du travail dans les établissements et la financiarisation des entreprises impactent le sens du travail pour les salariés. Le sens de cet impact dépend pour beaucoup de la position de l'établissement dans la chaîne de valeur.

Mots-clés : conditions de travail, sens du travail, financiarisation, analyse multi-niveaux

Sens du travail pour les salariés et contexte économique des entreprises,

une exploitation de l'enquête Conditions de travail 2013

Introduction

Si le sens du travail est avant tout une question individuelle, il reste néanmoins largement dépendant de certaines conditions économiques et organisationnelles nécessaires à sa construction[1]. Cette notion renvoie tout à la fois au respect des valeurs, l'utilité des missions, l'éthique, la compréhension des tâches à accomplir, l'autonomie, le temps dont on dispose ou encore l'appartenance à un collectif. Selon Morin & Forest (2007), le sens du travail peut se définir de trois façons : par la signification du travail, l'orientation que la personne lui confère et la cohérence entre l'individu et les tâches qu'il accomplit. Les problèmes de perte de sens du travail ressentis par les salariés peuvent avoir des conséquences négatives pour les individus et pour les entreprises, comme en témoigne la montée des préoccupations attachées aux risques psychosociaux sur la période récente (Gollac & Bodier, 2011 ; Coutrot, 2015 ; Aziza-Chebilet *al*., 2017 ; Fontaine *et al.*, 2016 ; Beque & Mauroux, 2017).

Le sens que chacun accorde à son travail n'est pas directement mesurable par des enquêtes par questionnaire et il demeure peu étudié en économie où cette question reste souvent réduite à celle des rémunérations ou des promotions. Pour autant, les conditions de travail conditionnent en grande partie le sens que les salariés vont donner à leurs tâches. Dans cet article, nous proposons d'étudier les liens entre le sens du travail pour les individus et le contexte organisationnel et économique dans lequel ils se trouvent. Quatre grandes conditions du sens du travail pour les salariés sont distinguées et mesurées sous forme de scores qui peuvent varier d'une situation clairement favorable à l'expression d'un sens du travail à une autre attestant d'une perte de sens[2]. La première condition se réfère à l'utilité, la fierté et l'éthique du travail, nommée par la suite « score utilité » ; la deuxième concerne l'autonomie vis-à-vis de la prescription du travail, désignée comme « score autonomie » ; la troisième renseigne la possibilité de faire son travail sans urgence et/ou sans interruption du temps, résumée sous le terme de « score temps » et la quatrième se centre sur la qualité du collectif de travail, c'est-à-dire sur l'aide ou les soutiens auxquels les individus peuvent - ou non - faire appel en cas de besoin, appelée ici « score collectif ».

Selon nos hypothèses, le sens du travail ressenti par les salariés sera en partie déterminé par les caractéristiques organisationnelles des entreprises et l'environnement économique d'ensemble, ce sont ces effets que nous cherchons ici à estimer. Plusieurs études récentes s'intéressant à l'évolution des conditions de travail ont cherché à établir des liens entre les facteurs individuels et l'organisation de la production dans l'entreprise, via l'intensification du travail notamment (Askenazy, 2005 ; Wolff *et al.*, 2015, Amossé *et al.* 2015). Les réorganisations des entreprises ont joué un rôle crucial dans l'évolution récente des conditions de travail. Ces dernières ont été marquées par le développement des logiques financières des entreprises et la mondialisation des marchés, en France comme dans d'autres pays industrialisés (Ledoux *et al*., 2013)[3]. Nous nous plaçons dans le prolongement de ces travaux et, plus précisément, de ceux ayant mis l'accent sur l'effet de la situation économique de l'entreprise sur les risques psychosociaux

[1] Une première version de cet article a été présentée au colloque de l'AFEP (2017), Bruyère, Lizé (2017).

[2] Cet article est tiré de la recherche interdisciplinaire (économie, gestion, sociologie et psychanalyse) menée pour le Ministère du travail, DARES, Enquête Conditions de travail 2013, Bruyère *et al.* (2017). L'existence de liens entre quatre grandes conditions du sens du travail et le ressenti des individus a été vérifié grâce à l'analyse des entretiens cliniques et semi-directifs menées par une psychologue et un sociologue.

[3] Concernant le Québec, l'approche pluridisciplinaire de Ledoux *et al.* (2013) insiste aussi sur les interactions entre les conditions de travail, l'âge des travailleurs et le contexte économique marqué par la mondialisation des marchés et les transformations des formes d'emploi.

(Coutrot, 2015) et sur l'épuisement professionnel (Dextras-Gauthier & Marchand, 2016[4]). L'originalité de notre approche réside dans le choix de la logique explicative retenue qui structure les facteurs explicatifs en trois niveaux afin de faire apparaître les déterminations liées à l'organisation des établissements et au contexte de financiarisation des entreprises[5]. Au-delà des caractéristiques individuelles qui sont certes prises en compte comme variables de contrôle, nos variables d'intérêt placent l'environnement économique des entreprises au centre de l'analyse du sens du travail.

Après avoir présenté nos hypothèses tenant aux liens entre le contexte économique et organisationnel des entreprises et le sens du travail ressenti par les salariés dans une première partie, la méthode utilisée fera l'objet d'une deuxième partie. Nous y préciserons la méthode de construction de la base de données, les variables utilisées, en particulier l'élaboration des différents scores, ainsi que la présentation du modèle multi-niveaux. Nos résultats seront exposés en troisième partie puis discuté dans une quatrième partie.

1. Problématique et hypothèses

Les grandes tendances qui se dégagent du contexte économique d'ensemble seront analysées en termes de « faits stylisés »[6]. Ils résument une série de propositions sur le contexte économique, notamment la financiarisation des entreprises (Dallery, 2010). Ils permettent aussi d'associer l'environnement organisationnel des entreprises aux variations possibles du sens du travail pour les salariés.

1.1. Premier fait stylisé : concentration financière des entreprises, montée des relations donneurs d'ordres/sous-traitants et gestion plus flexible de la production et de l'emploi

Le premier fait stylisé concerne la progression des groupes et des réseaux d'entreprises et son corolaire, le développement des relations de donneurs d'ordres/sous-traitants. Dès la fin des années 1980, les anciennes grandes entreprises nationales se sont transformées en groupe-réseau d'entreprises. Les « têtes de groupes » ont maintenu la recherche-développement et la commercialisation des produits et ont externalisé le reste, c'est à dire le travail productif. Ces transformations conduisent à une organisation de la production autour de grands groupes multinationaux qui structurent les chaînes de sous-traitances (Perraudin *et al*. 2013). Ce phénomène concerne beaucoup de personnes puisque la moitié des salariés français du secteur marchand travaillent actuellement pour une firme multinationale (Boccara *et al*. 2013). Ce processus de fragmentation de la production a eu pour conséquence de fragiliser considérablement les anciens collectifs de travail, voire de les détériorer fortement.

Pour approcher statistiquement ces phénomènes, nous proposons d'interroger plusieurs variables renseignant sur le contexte organisationnel des établissements où travaillent les individus. D'une part, leur position dans la chaine de valeur est estimée avec la mesure de leur degré de sous-traitance et /ou de donneurs d'ordres. En effet, il ressort des travaux d'Algava et Amira (2011) que les situations de sous-traitance peuvent malmener le collectif de travail et contribuer à la dégradation du sens que lui accordent les individus.

[4] Sur le sujet connexe de l'épuisement professionnel et en utilisant des analyses multi-niveaux, Dextras-Gauthier et Marchand (2016, p. 156) ont d'exploré des pistes d'analyse allant « au-delà des employés eux-mêmes pour mieux comprendre comment les éléments du contexte organisationnel peuvent influencer le développement de l'épuisement professionnel dans les organisations ».

[5] Les termes « d'entreprises » ou de « structures productives » utilisés ici renvoient à l'unité d'observation qui est celui des « établissements » dans l'enquête Conditions de travail 2013 et d'entreprises dans la base ESANE-FARE de l'Insee (2008-2012).

[6] Cette notion renvoie aux liens qui existent entre deux grandeurs statistiques ou deux faits typiques qui peuvent être significatifs, sans pouvoir toujours être chiffrés (Kaldor, 1957 ; Favereau, 2010).

D'autre part, l'appartenance de l'établissement à un groupe d'entreprise a pu être appréciée à l'aide de nos données. Cette appartenance à un groupe ou plus largement, une forte interdépendance entre les entreprises, peut jouer sur la codification du travail et sur son contrôle, sachant qu'un accroissement de cette normalisation des tâches peut dégrader le sens du travail des personnes. La taille du marché de l'établissement est une autre variable explicative qui est testée : son augmentation pouvant détériorer le sens du travail, via une perte d'autonomie pour les salariés.

Par ailleurs, l'intensification de la concurrence par la mondialisation des marchés et le développement des technologies de l'information ont accru les besoins de flexibilité de l'emploi et du travail dans les entreprises. A cet égard, des variables concernant le type de flexibilité utilisé par l'établissement permettent de repérer comment les organisations s'adaptent aux fusions-acquisitions ou aux restructurations. Ainsi, davantage de flexibilité de la production, de polyvalence imposée ou des restructurations sont susceptibles de détériorer l'utilité au travail, l'autonomie des salariés ainsi que la qualité du collectif de travail.

Une série de variables explicatives relevant du contexte macro-économique sont également utilisées. Par exemple, la structure du capital de l'entreprise permet de voir si elle se place parmi celles en position de « tête de groupe », donc en situation de domination dans leur réseau, ceci peut jouer positivement sur le sens du travail des individus grâce à un meilleur rapport au temps par exemple.

1.2. Deuxième fait stylisé : recentrage sur le cœur de métier, montée de la normalisation et de la standardisation du travail

Le recentrage sur le cœur de métier est l'une des principales logiques à l'œuvre dans les restructurations industrielles depuis la fin des années 1980 et qui se sont accentuées avec la crise de 2008 (Liegey, 2009). L'objectif des établissements est ici de favoriser la fragmentation de la chaîne de valeur entre des unités productives distantes par des externalisations, des cessions d'activité ou encore des fusions-acquisitions afin d'acquérir une position dominante sur le marché plus restreint. Ces entreprises en position de force arrivent ainsi à s'assurer un accès privilégié à la demande des ménages et font appel à un vaste réseau d'entreprises pour produire les biens et les services. Cette nouvelle gouvernance d'entreprise devra en conséquence développer la standardisation, la normalisation et la codification du travail pour commander le travail à distance sans en assumer les responsabilités sociales. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) trouvent ici une large application dans un éventail étendu d'activités et de processus productif. Toutes ces étapes de la production se trouvent davantage normées et codifiées, ce qui se répercute sur les conditions et le sens du travail.

A l'aide des données de l'enquête Conditions de travail 2013 (Dares), nous pouvons cerner le degré de normalisation ou de standardisation des tâches dans l'établissement : l'utilisation (ou non) de méthodes formalisées de résolution de problèmes, d'outils de traçabilité ou de dispositifs informatiques de suivi de l'activité des salariés plus particulièrement. Selon nos hypothèses, une forte normalisation des tâches peut réduire le sentiment d'utilité des salariés et diminuer leur autonomie.

1.3. Troisième fait stylisé : individualisation du contrôle et de l'évaluation du travail

Globalement, la réorganisation des entreprises pousse à l'intensification de la concurrence sur le marché des biens et des services mais aussi entre les salariés pour stimuler la performance au sein même des organisations. Ces transformations entrainent davantage d'évaluations chiffrées et individuelles du rendement des salariés. Comment le renforcement de ces évaluations peut-il jouer sur les conditions de travail et le sens du travail des salariés ? A cette fin, un score qui

synthétise les efforts des établissements pour évaluer le travail a été construit. Selon nos hypothèses, cette individualisation pourrait avoir un impact négatif sur la qualité des collectifs de travail et sur l'autonomie des salariés.

1.4. Quatrième fait stylisé : financiarisation du capital des entreprises

La centralité des marchés financiers qui s'est imposée au tournant des années 1980 et1990 va conduire à un nouveau type de gouvernance d'entreprise fondée sur la recherche de la création de valeur pour l'actionnaire (Plihon, 2004). Cette modification dans la répartition primaire de la valeur ajoutée en faveur des profits va servir à la distribution de dividendes plutôt qu'à l'accumulation du capital via des investissements productifs. En effet, la distribution de dividendes a connu une véritable montée en puissance au cours de cette période (Favereau, 2016). Cette extension des marchés financiers ne saurait être durable sans une diffusion de nouvelles normes de management et de rationalisation du travail au sein du tissu productif car les marchés financiers se nourrissent continument de la réorganisation des systèmes productifs, la finalité étant le redressement des taux de marge. Un autre fait stylisé de la financiarisation des entreprises concerne le relèvement de leur rentabilité financière. A cette fin, les entreprises cherchent à réduire le plus possible la taille des lieux de production, il s'agit du « downsizing ». Ces stratégies se sont développées au sein même des unités productives sous la forme de restructurations dont le point commun est la réduction de l'emploi. Cet aspect peut être relié aux variables explicatives caractérisant les finalités organisationnelles des établissements, plus particulièrement à leur degré de flexibilité qui signalent d'éventuelles réductions des effectifs ou des restructurations récentes.

Plusieurs autres variables explicatives indicatrices de la financiarisation des entreprises sont également mobilisées car elles peuvent potentiellement intervenir sur le sens du travail des salariés. Il s'agit, entre autres, de l'évolution entre 2008 et 2012 du taux de marge, du taux de financiarisation du capital, du taux d'investissement ou de la rentabilité du capital. Selon nos hypothèses, ces variables explicatives sont susceptibles d'agir de manière différenciée selon la place des entreprises dans la chaîne de valeur et leur position, dominante ou dominée, sur leur marché. Ainsi, il est probable qu'une hausse du taux de rentabilité du capital dans les entreprises « dominées » affecte négativement les conditions du sens du travail. Inversement, cette hausse peut agir positivement sur le sens du travail dans les entreprises en position « dominante » : l'utilité ressentie par les salariés ou leur rapport au temps pouvant, par exemple, s'améliorer.

2. Données et méthode d'estimation

A partir de ces faits stylisés qui caractérisent l'environnement économique des entreprises, nous avons recherché dans deux grandes bases de données (enquête Conditions de travail 2013 et base ESANE-FARE de l'Insee) des variables susceptibles d'expliquer les variations du sens du travail ressenti par les salariés.

2.1. Données

Dans cette exploitation de l'enquête Conditions de travail (2013, DARES, Ministère du travail), nous utilisons la version couplée « salarié-employeur » formé d'un échantillon de 6 724 salariés, rattachés à 5 496 établissements, ce qui constitue un aspect original de cette recherche. Pour chaque individu, nous disposons ainsi à la fois de ses réponses au questionnaire « salarié » et de celles de son employeur[7] qui caractérisent les conditions de travail dans l'ensemble de l'établissement. Le champ est restreint aux salariés du secteur marchand et associatif, en CDI

[7] Employeur, directeur des ressources humaines ou toute personne capable de répondre à un questionnaire sur l'organisation du travail et les conditions de travail de l'établissement dans son ensemble.

ou CDD (à l'exclusion des intérimaires, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des stages et des emplois aidés).

2.2. Variables expliquées : les conditions du sens du travail

Les quatre dimensions du sens du travail sont mesurées par quatre scores que nous avons construits et qui forment nos variables expliquées. Le choix des questions qui les composent relève de notre interprétation, il se justifie par notre problématique croisant le sens du travail exprimé par les salariés et les évolutions économiques et organisationnelles au niveau des établissements. Plus le score est élevé, plus la condition sera défavorable au sens du travail[8].

Encadré 1 : variables composant les quatre scores

Dans l'enquête Conditions de travail 2013, des variables ont été repérées dans le questionnaire « individu » et dans « l'auto-questionnaire » qui est plus centré sur les risques psychosociaux afin de caractériser nos quatre dimensions du sens du travail. Les modalités des variables sont ordonnées selon leur contribution à l'existence du sens. Pour ne pas surpondérer une variable avec plus de 4 modalités, tous les recodages varient entre 0 et 3 quel que soit leur nombre.

Score « utilité » : maximum=15 (3*5) : pas d'utilité sociale, ni de fierté, ni d'éthique au travail

J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent
Je dois faire des choses que je désapprouve
Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation
La fierté du travail bien fait
L'impression de faire quelque chose d'utile aux autres

Score « autonomie » : maximum=27 (3*9) : pas d'autonomie dans le travail par rapport à la prescription

Comment sont déterminés vos horaires de travail ?
En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ?
A quel type de contrôle d'horaires êtes-vous soumis ?
Devez-vous atteindre des objectifs chiffrés précis ? Et si oui, avez-vous la possibilité de modifier ces objectifs ?
Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?
Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire (précis ou non ?)
Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi pour faire votre travail correctement ? (appliquer les consignes ou non ?)
Devez-vous suivre des procédures de qualité strictes (certification ISO, accréditation, EAQF, …) ?
L'impression de faire partie d'une équipe ?

Score « temps », 11 variables maximum=33 (3*11) le travail est morcelé, les délais sont raccourcis, les changements sont rapides et imprévisibles

Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés
Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ?
Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ?
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général un temps suffisant ?
Je dois penser à trop de choses à la fois
Je travaille sous pression
Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas
Il m'arrive de faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin
Je sais à l'avance quelles tâches j'aurai le mois suivant
Le sentiment d'être dépassé par les changements trop rapides
Êtes-vous obligé de vous dépêcher ?

Score « collectif » : maximum=18 (6*3) : pas de collectif de travail

Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé (supérieurs, collègues, autres personnes) ?

[8] Cf. annexe 2 : statistiques descriptives des scores. Les scores ne sont pas corrélés entre eux, cf. annexe 3. Par exemple le fait d'être autonome ne s'accompagne pas nécessairement par le fait d'avoir un score « temps » faible (soit une moindre pression temporelle). Les estimations ne sont donc pas redondantes.

Travaillez-vous seul ? Depuis un an, les personnes avec qui vous travaillez régulièrement sont-elles les mêmes ? Avez-vous l'occasion d'aborder collectivement, avec d'autres personnes de votre atelier ou de votre service, des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail ? Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des collaborateurs ? Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général la possibilité de coopérer ?

2.3. Variables explicatives

Les variables explicatives des conditions du sens exprimé par les salariés que nous avons choisi de retenir sont de trois niveaux.

2.3.1. Les caractéristiques individuelles

Ce niveau est composé des variables caractérisant les 6 724 individus : le sexe, l'âge, la CSP, l'ancienneté, la fonction dans l'établissement, le diplôme, le temps de travail et le type de contrat (CDD ou CDI). Compte tenu de notre problématique, il s'agit surtout de variables de contrôle (cf. annexe 7).

2.3.2. Les caractéristiques organisationnelles

Il s'agit des variables qui caractérisent les 5 469 établissements[9].

Trois scores ont été construits pour rassembler les variables ayant trait au type d'organisation :
- le premier concerne la variabilité-flexibilité de la production et de la gestion de la main d'œuvre, appelé score « flexibilité ». Il regroupe des variables renseignant sur la plus ou moins grande variation de l'activité, la mise en place de la polyvalence des tâches, l'existence de réductions d'effectifs dans les 12 derniers mois, d'une restructuration ou d'un autre changement important.
- Le deuxième recouvre la normalisation et la codification du travail, nommé score « normalisation ». Sont regroupées ici des variables concernant la mise en place de certification de type ISO9001 ou de qualité totale, des méthodes formalisées de résolution des problèmes, des outils de traçabilité ou des logiciels d'optimisation de la chaîne logistique, des variables portant sur la plus ou moins grande distance entre le pilotage et l'exécution des tâches ou encore sur l'utilisation d'un dispositif informatique de suivi de l'activité des salariés.
- le troisième apprécie les modes d'évaluation du travail par le score « d'évaluation individuelle ». Cette mesure s'appuie sur l'existence - ou non - d'un entretien individuel, d'objectifs individuels chiffrés ainsi que leur ampleur au sein de l'établissement.

Deux autres variables explicatives renseignent sur la position de l'établissement dans la chaîne de valeur. La première concerne la sous-traitance approchée par deux variables : l'une permet de savoir si l'établissement travaille - ou non - en sous-traitance pour un ou plusieurs clients donneurs d'ordres ; l'autre donne la part du chiffre d'affaires effectuée en sous-traitance. La deuxième est un score de donneur d'ordres, il est composé de deux variables : l'établissement a-t-il - ou non - eu lui-même recours à la sous-traitance l'année dernière pour son activité principale, soit le cœur de métier ? Quelle est approximativement la part des dépenses de sous-traitance relativement au chiffre d'affaires ? Par ailleurs, une variable explicative renseigne sur le périmètre du marché de l'établissement : du marché local jusqu'à l'international. Une autre variable concerne le degré d'indépendance de l'établissement vis-à-vis d'un réseau ou d'un groupe d'entreprises. Enfin, une dernière variable informe sur l'existence - ou non - d'instances de représentatives du personnel (IRP) (cf. annexe 6 : statistiques descriptives des variables de

[9] Pour le détail de la composition des scores de niveaux 2, cf. annexe 4. Egalement, cf. annexe 5 : statistiques descriptives des scores se rattachant aux variables sur l'établissement de niveau 2.

niveau 2).

2.3.3. Les caractéristiques macro-sectorielles

Les variables macro-sectorielles caractérisent les évolutions économiques et financières moyennes des classes d'entreprises, elles sont issues de la base ESANE-FARE de Insee (2008-2012). Elles sont constituées en croisant les secteurs d'activité, avec une nomenclature sectorielle en 38 postes (NAF 38), et les effectifs, en différenciant quatre classes de taille d'effectifs : moins de 10 salariés, de 10 à 250 salariés, de 250 à 5000 salariés et plus de 5000 salariés. Le champ étant celui de secteur marchand, nous disposons ainsi de 138 classes d'entreprises. Chaque établissement recensé dans l'enquête Conditions de travail 2013 est ensuite apparié à sa classe d'entreprise définie par la taille et le secteur et se voit ainsi caractérisé par les moyennes des variables économiques de la base FARE-ESANE.

Etant donné que les niveaux de ces variables sont largement expliqués par des logiques sectorielles et techniques, seules leurs évolutions entre 2008 et 2012 sont observées[10]. Les variables retenues visent à repérer certaines dynamiques de la financiarisation des entreprises, l'hypothèse étant que ce mouvement de financiarisation les transforme différemment selon leur secteur d'activité et leur taille.

Encadré 2 : Construction des variables macro-sectorielles

1- Taux de marge : EBE/VA
Le taux de marge représente la part de la valeur ajoutée destinée à rémunérer les capitaux.
2- Ratio de financiarisation du capital : Immobilisations financières/Total des immobilisations.
Ce ratio permet d'approcher les stratégies des entreprises en donnant une approximation du capital financier dans le capital total. Il renseigne sur la structure du capital : les entreprises peuvent être des « têtes de groupes » ou être le moteur de la financiarisation lorsqu'elles détiennent elle-même un capital financier ou si ce ratio s'élève. Cet indicateur va cibler les sociétés mères dans des groupes (détenant plus de 50 % du capital d'autres sociétés) plutôt que des sociétés financiarisées.
3- Taux de « non investissement du profit » : (EBE-FBCF) /EBE
Ce taux est emprunté à Favereau (2016, p. 64, figure 17).
4- Taux d'accumulation : FBCF/Immobilisations totales
5- Surcoût du capital : (Cordonnier *et al*. 2015) : Dividendes+intérêts versés/FBCF+2%*immobilisations totales
Cet indicateur cherche à voir s'il existe un surcoût du capital, en plus de son renouvellement normal.
6- Taux de rentabilité du capital : EBE/Immobilisations totales
7- Productivité du travail : VA/effectifs salariés : soit la productivité par tête en % entre 2008 et 2012.

2.4. Le modèle à trois niveaux

Nous utilisons ici une approche multi-niveaux (Rabe & Skrondal, 2004 ; Rabe *et al*., 2008) qui permet d'identifier et de mesurer l'apport explicatif de chaque niveau de variables aux conditions d'existence du sens du travail exprimé par les salariés.
La première étape est l'estimation d'un modèle de niveau 0 ou « modèle vide ». L'erreur d'un modèle à trois niveaux (modèle vide) se présente ainsi :

$$y_{ijk} = \beta_0 + v_k + u_{jk} + e_{ijk}$$

$$v_k \sim \mathrm{N}(0, \sigma_v^2)$$

$$u_{jk} \sim \mathrm{N}(0, \sigma_u^2)$$

$$e_{ijk} \sim \mathrm{N}(0, \sigma_e^2)$$

[10] Cf. Bruyère *et al*. (2017) : annexe sur demande : statistiques descriptives par secteurs d'activité.

avec y_{ijk} est le score d'une des quatre conditions du sens pour le salarié *i* appartenant à l'établissement *j* et à la classe d'entreprises *k*.
Les indices sont :

$$i = 1 \dots 6724$$
$$j = 1 \dots 5469$$
$$k = 1 \dots 138$$

La décomposition des effets fixes par niveau permet ensuite de tester la pertinence des estimations à 2 ou 3 niveaux.

Test de l'hypothèse de nullité des effets établissements et classes d'entreprises :
$\mathrm{H}_0 : \sigma_v^2 = 0, \sigma_u^2 = 0$

$\mathrm{H}_1 : \sigma_v^2 > 0, \sigma_u^2 > 0$

C'est un test de Maximum de Vraisemblance (LR test)

$$\mathrm{LR} = (-2\log \mathrm{L}_0) - (-2\log \mathrm{L}_1)$$

Avec L_0 est la Vraisemblance du modèle non structuré et L_1 est la Vraisemblance du modèle à trois niveaux.

$$\begin{aligned} \mathrm{var}(y_{ijk}) &= \mathrm{var}(\beta_0 + v_k + u_{jk} + e_{ijk}) \\ &= \mathrm{var}(v_k) + \mathrm{var}(u_{jk}) + \mathrm{var}(e_{ijk}) \\ &= \sigma_v^2 + \sigma_u^2 + \sigma_e^2 \end{aligned}$$

Pour chaque niveau, nous pouvons donc calculer la part de la variance totale :

- $\mathrm{VPC}_v = \dfrac{\sigma_v^2}{\sigma_v^2 + \sigma_u^2 + \sigma_e^2}$ pour la part de la variance inter-classe d'entreprises
- $\mathrm{VPC}_u = \dfrac{\sigma_u^2}{\sigma_v^2 + \sigma_u^2 + \sigma_e^2}$ pour la part de la variance inter-établissement
- $\mathrm{VPC}_e = \dfrac{\sigma_e^2}{\sigma_v^2 + \sigma_u^2 + \sigma_e^2}$ pour la part de la variance inter-salarié

Le modèle à trois niveaux avec les variables explicatives

$$y_{ijk} = \beta_0 + \beta_1 x_{1ijk} + \beta_2 x_{2jk} + \beta_3 x_{3k} + v_k + u_{jk} + e_{ijk}$$

$$v_k \sim \mathrm{N}(0, \sigma_v^2)$$

$$u_{jk} \sim \mathrm{N}(0, \sigma_u^2)$$

$$e_{ijk} \sim \mathrm{N}(0, \sigma_e^2)$$

avec x_{1ijk} la variable explicative de niveau 1, x_{2jk} la variable explicative de niveau 2 et x_{3k} la variable explicative de niveau 3.

On peut tester l'hypothèse de la nullité des coefficients avec un test de Wald.

2.5. Analyse de la variance

Ces modèles présentent l'intérêt de mesurer la part de la variance expliquée par chaque niveau étudié en prenant en compte la structuration de l'erreur selon le niveau. En préalable, un modèle sans variable explicative est estimé pour mesurer la part de la variance de chaque niveau (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Analyse de la variance

	score utilité		**score autonomie**		**score temps**		**score collectif**	
Variance salarié niveau 1	87,9%		70,7%		90,1%		90,5%	
Variance établissement niveau 2	10,1%		29,3%		8,7%		0,0%	
Variance classes d'entreprises niveau 3	2,0%		0,0%		1,2%		9,5%	
Variance totale	100%		100%		100%		100%	
Xi² LR Test trois niveaux vs non structuré (Valeur/P)	17,3	0,00	133,2	0,00	11,1	0,00	8,6	0,00
Xi² LR Test trois niveaux vs deux niveaux salarié-établissement (Valeur/P)	0,07	0,78	0,00	1,00	0,04	1,00	3,78	0,05
Xi² LR Test trois niveaux vs deux niveaux salarié-classes d'entreprises (Valeur/P)	-81,51	1,00	-254,1	1,00	-53,77	1,00	-22,55	1,00

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Les Xi² montrent que la structuration en trois niveaux est pertinente par rapport à un modèle linéaire non structuré. L'effet de l'établissement est élevé pour l'utilité, l'autonomie et la dimension temporelle du travail, les différences inter-établissements sont importantes pour ces trois scores. En revanche, pour ces mêmes scores, il y a peu de différences entre les classes d'entreprises (moins de 2,1% de la variance totale).

On observe une inversion de la structuration de la variance pour le score « collectif » : en effet, ce score diffère de manière plus importante selon la classe de l'entreprise que selon l'établissement.

Cette analyse de la variance indique que le modèle de niveau trois n'apporte pas toujours une nette amélioration de l'estimation par rapport à un modèle à deux niveaux. Pour autant, l'estimation en trois niveaux est maintenue pour l'ensemble des scores car, même si elle n'améliore pas nettement les maximums de vraisemblance pour l'ensemble des quatre conditions des estimations, elle nous permet de comparer les résultats sur les quatre modèles et elle reste supérieure pour le score « collectif ». Par ailleurs, dans les modèles multi-niveaux sur données individuelles comme ceux-ci, l'hétérogénéité se trouve principalement du côté des salariés, ce qui explique que le niveau 1 capte la plus grosse partie de la variance.

3. Résultats : les déterminants des scores des quatre conditions du sens du travail

Quelles sont les facteurs explicatifs qui contribuent à faire varier le sens du travail ressenti par les individus ? Les liens entre les quatre conditions du sens du travail exprimées sous forme de « score » et les variables explicatives retenues sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 : Estimations des coefficients des variables de niveaux 2 et 3 expliquant les 4 scores

		Score utilité	Score autonomie	Score Temps	Score collectif
	Variables NIVEAU 2				
	score individualisation du management	**-0,059***	**0,151****	**ns**	**ns**
	score flexibilité variabilité du travail	**0,047***	**0,137****	**ns**	**0,106***
	Présence IRP (réf : pas d'IRP)	**-0,294***	**-0,515****	**ns**	**ns**
	score normalisation du travail	**0,023***	**0,116*****	**ns**	**ns**
liens entreprises	appartient à un groupe (ref. appartient à un réseau)	**ns**	**ns**	**ns**	**ns**
	est indépendant	**-0,374***	**-0,681***	**ns**	**ns**
	degré de sous-traitance	**0,091***	**ns**	**ns**	**0,260****
	degré position donneur d'ordres	**ns**	**-0,201***	**ns**	**-0,166***
taille marché	régional (ref : marché local)	**0,191***	**ns**	**ns**	**ns**
	marché national	**0,400***	**1,266*****	**0,761****	**0,433***
	marché européen	**0,225***	**0,691*****	**ns**	**ns**
	marché international	**0,784***	**1,221***	**ns**	**ns**
	Variables NIVEAU 3				
en taux d'évolution	taux de marge	**1,818****	**1,636***	**ns**	**ns**
	ratio de financiarisation du capital	**ns**	**ns**	**-1,594***	**ns**
	taux de non investissement du profit	**-0,023***	**ns**	**ns**	**ns**
	taux d'accumulation	**0,704***	**ns**	**ns**	**ns**
	surcoût du capital (Cordonnier et al. 2015)	**ns**	**ns**	**0,001***	**ns**
	taux de rentabilité du capital	**-4,461****	**ns**	**-5,819***	**2,720***
	productivité du travail	**ns**	**0,783***	**ns**	**ns**
	Constante	**6,375*****	**11,599*****	**17,184*****	**7,971*****

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012
Lecture : un coefficient négatif et significatif indique une hausse du score : la présence instances représentatives du personnel (IRP) augmente le score d'utilité (un coefficient positif indique une baisse du score : un marché régional plutôt que local fait baisser le score d'utilité). Les coefficients estimés des variables individuelles qui sont ici des variables de contrôle sont disponibles sur demande.
*** : Coefficients significatifs à 1 % ; ** : Coefficients significatifs à 5 % ;* : Coefficients significatifs à 10 %

3.1. Les déterminants du score « utilité-éthique »

Une part relativement importante de la variance se trouve au niveau 2 (10,1%, cf. tableau 1). Au niveau des établissements, avoir des instances représentatives du personnel (IRP) augmente le sentiment d'utilité et d'éthique. Être dans un établissement indépendant vis-à-vis d'un réseau ou d'un groupe va dans le même sens. Par ailleurs, plus le marché est étendu, plus le sentiment d'utilité baisse et il en est de même pour la flexibilité ou la sous-traitance. La normalisation du travail dégrade l'utilité tandis que lorsque l'individualisation du management se généralise, ce sentiment s'améliore. Globalement, les niveaux des coefficients significatifs des variables de niveau 2 s'avèrent faibles compte tenu de l'écart-type de ce score (2,84),

En revanche, au niveau 3, les coefficients significatifs sont bien plus élevés, ce qui démontre que les dynamiques économiques et de financiarisation des entreprises jouent un rôle notable dans le sentiment d'utilité des salariés. Lorsque le taux de marge augmente, ce sentiment diminue de manière importante puisque le coefficient est égal à 1,8, soit plus de la moitié de l'écart-type. Après avoir nettement reculé entre 2008 et 2010 sous l'effet de la crise financière, le taux de marge s'est redressé au cours de l'année 2011, ce qui traduit un partage de la valeur ajoutée plus favorable aux entreprises en 2012 et peut contribuer à expliquer cette corrélation. La remontée du taux de marge s'est donc faite au détriment du sentiment d'utilité. De même, la hausse du taux d'accumulation réduit l'utilité ressentie.

De son côté, l'amélioration de la rentabilité du capital conduit à une hausse de ce sentiment d'utilité (avec un fort coefficient de 4,46 pour–un écart-type de 2,54). Il est probable qu'il s'agisse d'entreprises dominantes dans leur environnement économique : la croissance du profit n'est alors pas nécessairement synonyme de dégradation du score d'utilité pour les salariés. La période étudiée est certes caractérisée par une mauvaise conjoncture d'ensemble, cependant, elle s'est aussi accompagnée d'une intense reconfiguration du capital productif et d'un vaste mouvement de fusions/acquisitions.

Les variables individuelles permettent de dresser le profil des salariés pour qui cette dimension du sens du travail est moins forte. Le sentiment d'utilité est moins bon pour les femmes, les personnes travaillant à temps partiel, les plus jeunes, les moins qualifiés et ceux qui ont une grande ancienneté dans l'entreprise (cf. annexe 7).

3.2. Les déterminants du score « autonomie »

La variance expliquée par les différences entre les établissements (niveau 2) est ici importante car elle est égale à 29,3 % de la variance totale, celle de niveau 3 est nulle et celle de niveau 1 est de 70,7% (cf. tableau 1). Ainsi, l'autonomie des salariés est une dimension largement dépendante du contexte managérial et organisationnel de l'établissement. En revanche, l'environnement économique ne contribue pas directement à une variation de ce score.

Plus le management est individualisé et plus l'autonomie est faible. Ce résultat est important car il montre que l'individualisation entraîne une augmentation du contrôle du travail qui devient alors plus fort et plus proche. La contrainte ne provient pas du collectif de travail mais des dispositifs de contrôle qui sont de plus en plus techniques et individualisés (Dardot, 2011). Par ailleurs, les méthodes de normalisation et de standardisation du travail qui sont souvent présentées par le management comme un moyen d'obtenir une meilleure efficacité au travail conduisent également à une réduction de l'autonomie des salariés. Le score de flexibilité intégrant les changements récents dans la structure de production et la variabilité de l'activité de l'établissement diminue aussi l'autonomie dans le travail.

Plus le marché de l'établissement est étendu et moins l'autonomie des salariés est importante, les coefficients de cette variable sont très élevés (entre 0,69 et 1,26, cf. tableau 2). Ce résultat permet de lier le degré de concurrence de l'établissement à l'autonomie des salariés. Nous

pouvons supposer que lorsque la concurrence s'exerce à un niveau mondial, elle se réalise par les prix ou par la qualité qui est saisie via les labels et les certifications : cette concurrence élargie est donc nécessairement fortement normée. Elle diminue ainsi la marge d'autonomie des salariés dans leur travail. La flexibilité de la production et la taille des marchés exercent un effet complémentaire en ce sens.

L'existence de représentants du personnel augmente ce score, un dialogue social institué est donc gage d'une meilleure autonomie des salariés. De même, lorsque l'entreprise est indépendante ou en position de donneur d'ordres, l'autonomie des salariés est aussi plus grande.

L'ajout des variables de niveau 3 n'apporte pas beaucoup de variance, soit 1,2 %, et en cohérence, peu de variables de ce niveau sont significatives. Il ressort cependant que l'évolution positive du taux de marge diminue l'autonomie. En d'autres termes, l'effort déployé par les entreprises pour rétablir le taux de marge après la crise financière tend donc à baisser l'autonomie des salariés et il en est de même si la productivité du travail augmente.

Au niveau des variables individuelles, un profil cohérent de salariés disposant d'une marge d'autonomie (hommes plutôt âgés et diplômés, cadres, professions intermédiaires ou employés, en CDI), se distingue des autres pour qui cette dimension du sens du travail se dégrade.

3.3. Les déterminants du score « temps »

Le rapport au temps varie avant tout selon les individus mais le contexte organisationnel joue aussi un rôle non négligeable. En effet, la part de la variance totale expliquée par le niveau 1 est de 90,1%, celle de niveau 2 est de 8,7% et de niveau 3 de 1,2% (cf. tableau 1).

Au niveau des classes d'entreprises (niveau 3), certaines variables sont significatives avec des coefficients importants : le ratio de financiarisation du capital a pour effet d'améliorer le rapport au temps, donc de décroitre l'urgence ou le morcèlement du travail (coefficient de -1,59, cf. tableau 2). Cette transformation de la structure du capital qui se financiarise semble indiquer une évolution de ces entreprises vers les « têtes de groupes » pouvant alors être en position de domination. L'augmentation du taux de rentabilité du capital améliore aussi ce rapport au temps, avec un coefficient de -5,8. Il semblerait que ces unités soient en bonne position au sein d'un réseau d'entreprises, situation leur permettant de faire remonter la valeur ajoutée vers elles et ainsi, d'améliorer leur rentabilité. En d'autres termes, ce coefficient concernant la rentabilité du capital indiquerait qu'elles ont externalisé une partie de leur production tout en gardant le même excédent brut d'exploitation (EBE). Il s'agirait d'entreprises qui sortent gagnantes de la crise car elles ont pu profiter de ce contexte pour se restructurer, se recentrer sur leur cœur de métier ou externaliser leur activité. Ainsi, l'amélioration de la dimension temporelle du travail des salariés constatée ici est principalement déterminée par la position dans la chaîne de valeur, c'est à dire liée à la situation de domination financière de l'entreprise.

Au niveau des individus, il ressort que les contraintes temporelles sont plus fortes pour les catégories socioprofessionnelles les plus élevés ainsi que pour les personnes les plus diplômées. Ces résultats rejoignent la littérature sur les transformations du management des fonctions d'encadrement dans les entreprises (Coutrot, 2016 ; Gollac *et al*., 2014). En effet, si les catégories sociales des ouvriers subissent plus que d'autres la précarité, la perte d'autonomie et la fragilisation des anciens collectifs de travail, les cadres et les catégories socioprofessionnelles supérieures font face à une pression temporelle accrue, même si elles préservent leur sentiment d'autonomie.

3.4. Les déterminants du score « collectif de travail »

Le modèle à trois niveaux est pertinent, l'essentiel de la structuration se trouve au niveau des classes d'entreprises, ce qui distingue ce score des autres (cf. tableau 1).

Les estimations des coefficients des variables de niveaux 2 montrent que les collectifs de travail sont malmenés dans les établissements en situation de sous-traitance et de flexibilité du management ou de la production. Les résultats indiquent une cohérence entre les effets des deux variables. Inversement, les établissements donneurs d'ordres présentent des collectifs de travail de meilleure qualité.

Bien que les différences inter-classes d'entreprises soient importantes dans la variance totale du score (9,5% cf. tableau 1), l'introduction des variables explicatives au niveau 3 ne permet pas de bien caractériser ces différences. La seule variable pertinente est le taux de rentabilité du capital : sa hausse conduit à dégrader les collectifs de travail. Ceci traduit un effet de la financiarisation qui concerne plutôt les entreprises dominantes. Il est probable que ces structures privilégient l'autonomie pour l'organisation du travail de leurs cadres ou managers notamment mais, dans le même temps, elles font subir une forte pression sur les autres salariés, ce qui exerce un effet négatif sur le collectif de travail (les cas d'Airbus ou d'Apple par exemple peuvent illustrer ces situations).

Les résultats au niveau des individus confirment cette tendance : la catégorie socioprofessionnelle élevée et/ou le diplôme au moins égal au baccalauréat restent encore un rempart contre le délitement des collectifs de travail. Ces personnes travaillent dans des collectifs plus solides, avec plus d'aides potentielles ou de coopérations possibles et donc, moins d'isolement.

4. Synthèse et discussion

Nos résultats montrent que la rentabilité du capital joue positivement sur le sentiment d'utilité et la dimension temporelle du travail mais tend à dégrader le collectif de travail. En croisant ces effets avec le taux de financiarisation du capital qui intervient positivement sur le score « temps » et le taux de marge qui joue négativement sur l'autonomie et l'utilité ressentie, nous pouvons conclure que les entreprises en position de « têtes de groupe », ayant une part du capital financier en hausse, profitent de la financiarisation et peuvent améliorer les conditions de travail de leurs salariés. Cette situation permet à ces entreprises de relâcher la contrainte temporelle pour certains salariés mais au prix d'une fragilisation des collectifs de travail. Pour accroitre leur rentabilité, ces structures externalisent une partie de leur production et recentrent leurs activités sur les plus rentables. Elles procèdent ainsi afin de continuer à maintenir un profit élevé, malgré un moins grand engagement des capitaux productifs. En ce sens, ces établissements sortent gagnants de la crise en se positionnant de manière avantageuse dans la chaîne de valeur et dans les réseaux d'entreprises. Dans ces établissements, le sentiment d'utilité-éthique des salariés est plus élevé, ce qui n'est pas le cas dans les établissements majoritairement sous-traitants.

Les établissements en position moins favorable dans la chaîne de valeur doivent investir pour rester compétitifs et donc supporter les coûts économiques et sociaux de ces investissements, ce qui conduit vraisemblablement à dégrader l'utilité du travail pour les salariés. Ceci explique que, lorsque le taux d'accumulation est important, le score d'utilité des salariés baisse. Dans tous les cas, toutes choses égales par ailleurs, l'augmentation du taux de marge se fait au détriment du sentiment d'utilité ressentie et de l'autonomie dans le travail.

Les entreprises qui financiarisent leur capital et qui augmentent ainsi leur rentabilité agissent de manière différenciée sur les contraintes temporelles des salariés : si ces contraintes s'accroissent pour les cadres et les catégories socio-professionnelles supérieures, elles peuvent cependant se réduire pour les ouvriers.

Au total, il semble bien que les établissements qui tirent leur épingle du jeu sont ceux qui sont bien positionnées dans la chaîne de valeur. Nos résultats montrent qu'ils le font au détriment

du collectif de travail des salariés. Tout semble se passer comme si l'autonomie du travail et le sentiment d'utilité dans ces établissements pouvaient être préservés en sacrifiant le collectif de travail. En effet, l'un des résultats majeurs de cette étude est que le score « collectif » n'est pas déterminé de la même manière que les trois autres.

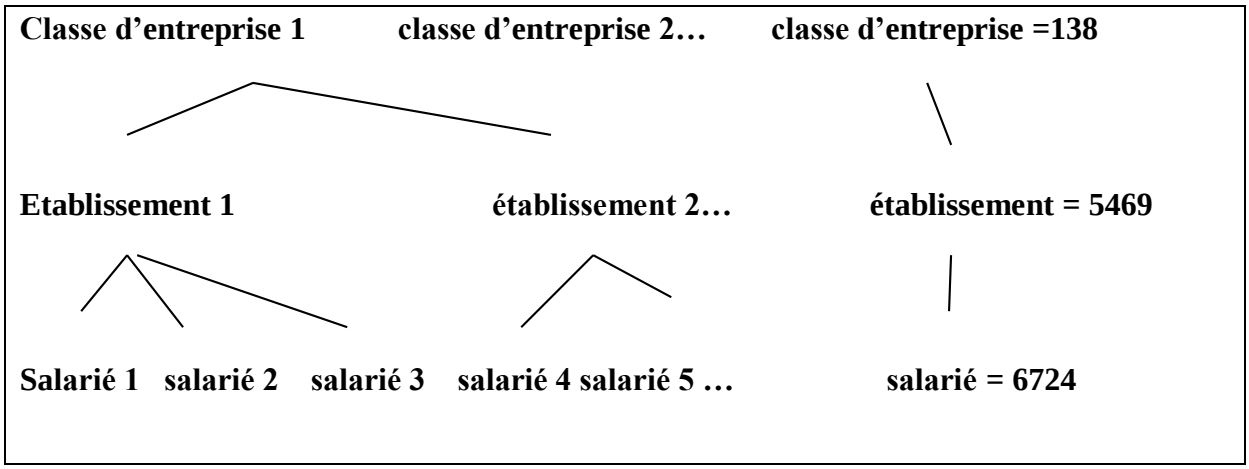
Conclusion

Cet article a analysé la contribution du contexte organisationnel de l'établissement et de son environnement économique aux conditions du sens du travail ressenti par les salariés. Nous avons cherché à expliquer ces variations à l'aide de variables explicatives originales car elles invitent à dépasser les caractéristiques individuelles pour se pencher sur des variables organisationnelles et macro-sectorielles L'objectif est de saisir, au moins partiellement, la financiarisation des entreprises et leur place dans la chaîne de valeur. Une exploration des liens possibles multi-niveaux a pu ainsi être menée. Il ressort de nos résultats que l'organisation du travail dans les établissements et leur financiarisation n'ont pas une influence linéaire sur les conditions de travail : leurs effets sur le sens que les salariés donnent à leur travail dépend en partie de la position dans la chaîne de valeur. En ce sens, il est remarquable que la financiarisation des entreprises contribue à l'accroissement de la segmentation sur le marché du travail, en aggravant les écarts entre les établissements bien placés dans la chaîne de valeur et ceux mal positionnés.

Notre travail comprend certaines limites et suggère des prolongements de recherche. Les scores de sens du travail pourraient être complétés et affinés. Il faudrait caractériser plus précisément la position de l'établissement dans la chaine de valeur et son contexte économique en appariant avec des données économiques d'établissement, ceci afin d'affiner les tendances qui ressortent sur les classes moyenne d'entreprise. D'autres aspects mériteraient aussi d'être explorés plus avant, notamment les déterminants du score « collectif de travail » qui se distingue des autres ou du score « autonomie », sachant que l'autonomie des salariés a continué de reculer sur la période récente (Beque & Mauroux, 2017). Malgré ces limites, les résultats originaux obtenus démontrent que certains aspects de la financiarisation des entreprises impactent le sens du travail pour les salariés et que ces liens dépendent de la position de l'établissement dans la chaîne de valeur.

Annexes

Annexe 1 : Schéma de structuration des données



Annexe 2 : Statistiques descriptives des 4 scores de conditions du sens

Variable	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
1 Score utilité	5,52	2,84	0	15
2 Score autonomie	9,43	4,74	0	27
3 Score temps	16,55	5,26	0	33
4 Score collectif	8,28	4,50	0	18

Lecture : plus le score est élevé, plus il est défavorable au sens du travail

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Annexe 3 : Matrices de corrélation des scores de conditions du sens

	Score autonomie	Score collectif	Score utilité	Score temps
Score autonomie	1,0000			
Score collectif	0,1744	1,0000		
Score utilité-éthique	0,2116	0,1580	1,0000	
Score temps	0,0133	-0,0152	0,3724	1,0000

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Lecture : la corrélation entre le score collectif et autonomie est de 17,44 %, ce qui est faible et indique une absence de problème de redondance des scores. Le maximum est entre le score utilité et temps (37,2%), ce qui reste un niveau de dépendance acceptable.

Annexe 4 : Les scores du niveau 2 (établissement)

Variables explicatives : indicateurs du type d'organisation de l'établissement

Le score « flexibilité »

Chaque modalité est recodée de 0 à 2 et le score est la somme de ces variables recodées. Il varie de 0 à 9 au maximum : 0 indiquant une stabilité de l'activité et de l'organisation du travail et 9 une grande variabilité, des changements, de la flexibilité ou de la polyvalence.

B3ASP Au cours des douze derniers mois, cet établissement a-t-il connu un plan de réduction des effectifs ou des licenciements collectifs ?

C2SP Au cours des douze derniers mois, avez-vous eu à faire face à des variations importantes de votre activité ?

C5SP_9 Dans son activité courante, votre établissement utilise-t-il ? …Rotation des postes de travail, polyvalence systématisée ?

C6SP_1 Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu une fusion ?

C6SP_2 Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu une restructuration ayant induit un changement d'organigramme ?

C6SP_3 Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu un changement d'actionnaire majoritaire ?

C6SP_4 Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu un déménagement ?

C6SP_5 Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu d'autres changements ?

Le score « normalisation »

Les variables sont recodées de 0 à 3 selon le degré de normalisation. Ce score varie de 0 à 25, un score à 25, plus il est élevé, plus le travail est normalisé.

Dans son activité courante, votre établissement utilise-t-il…

C5SP_1 la certification ou l'accréditation portant sur le système qualité, les compétences techniques ou la sécurité (ex : ISO9001, EAQF)

C5SP_4 les méthodes formalisées de résolution de problèmes, analyse de la valeur, analyse fonctionnelle ?

C5SP_7 Les outils de traçabilité (des produits, des processus, RFID)

C5SP_8 Un outil/logiciel d'optimisation de la chaîne logistique

Dans votre établissement, ce sont la hiérarchie et/ou les clients et/ou des intervenants extérieurs qui …

C4SP1_1 1. définit les procédures et les modes opératoires ?

C4SP1_2 2. détermine les horaires ?

C4SP1_3 3. détermine la durée et les types d'aménagement du temps de travail ?

C4SP1_4 4. répartit le travail au sein des équipes ?

C4SP1_5 5. effectue la maintenance des machines et des outils ?

C4SP1_7 7. contrôle les résultats du travail ?

D4SP Utilisez-vous un dispositif informatique de suivi de l'activité des salariés ? (géo-localisation, reporting, enregistrement de l'activité - ne pas prendre en compte les dispositifs uniquement dédiés au suivi des horaires)

Le score « individualisation »
De la même manière, ce score varie de 0 à 3 : le maximum indique une généralisation des évaluations chiffrées et individuelles des performances.
B5ASP Dans votre établissement, les salariés ont-ils un entretien annuel d'évaluation ? 1 : Oui, tous / 2 : Oui, certains (cadres…) / 3 : Non
B5BSP Ces entretiens comportent-ils un objectif individuel ? 1 : Oui, tous / 2 : Oui, certains (cadres…) / 3 : Non

Autres scores de niveau 2
Score de sous-traitance
Ce score varie de 0 à 3, un score élevé indiquant une position de sous-traitance importante (plus de 50% du chiffre d'affaire).
A4ASP Votre établissement travaille-t-il en sous-traitance pour un ou plusieurs clients donneurs d'ordres ? 1 : Oui / 2 : Non
A4BSP Quelle est la part du chiffre d'affaires effectuée en sous-traitance ? 1 : 90% ou plus / 2 : 50 % à 89 % / 3 : 25 % à 49 % / 4 : 10 % à 24 % / 5 : Moins de 10 % / 6 : NSP

Score de donneurs d'ordres
Il varie de 0 à 2, le score élevé représentant une position de donneurs d'ordres importante (à plus de 50%)
A10ASP Votre établissement a-t-il eu lui-même recours à la sous-traitance l'année dernière pour votre activité principale (cœur de métier) ? 1 : Oui / 2 : Non
A10BSP Quelle est approximativement la part des dépenses de sous-traitance relativement à votre chiffre d'affaires ? 1 : Plus de 20 % / 2 : Entre 2 % et 9 % / 3 : Entre 10 % et 19% / 4 : Moins de 2 % / 5 : NSP

Annexe 5 Statistiques descriptives, scores se rattachant aux variables sur l'établissement

Variable	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
score flexibilité-variabilité	1,74	1,42	0	9
score normalisation	7,40	4,46	0	25
score individualisation	1,33	1,39	0	3
score sous-traitance	0,38	0,69	0	3
score donneurs d'ordres	0,40	0,66	0	2
corrélation score sous-traitance/score donneurs d'ordres	0,25			

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012
Lecture : score flexibilité-variabilité : 0=stabilité de l'organisation, 9= grande variabilité/flexibilité de l'organisation.

Annexe 6 : Statistiques descriptives, variables « établissement », niveau 2

	effectifs des établissements	%
Relations inter-entreprises		
réseau	287	5,25
groupe	2691	49,2
indépendant	2148	39,28
non réponse	343	6,27
Taille du marché		
marché local	2882	52,7
marché régional	1244	22,75
marché national	347	6,34
marché européen	930	17
marché international	66	1,21
présence d'IRP	4417	80,76

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Annexe 7 : Coefficients estimés des variables explicatives de niveau 1 (salarié) des 4 scores

	Variable NIVEAU 1	Score utilité	Score autonomie	Score temps	Score collectif
	CDD (ref CDI)	**-0,387***	**0,639***	**-1,236*****	**ns**
	sexe (ref : homme)	**0,151***	**0,734*****	**ns**	**0,361***
	âge	**-0,027*****	**-0,041*****	**-0,040*****	**0,032*****
	temps partiel (ref : temps complet)	**0,281***	**ns**	**-0,942*****	**0,883*****
fonction (ref : Production, chantier, exploitation)	Installation, réparation, maintenance	**-0,740****	**-1,512*****	**ns**	**ns**
	Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	**ns**	**-1,155*****	**ns**	**ns**
	Manutention, magasinage, logistique	**ns**	**-1,708*****	**0,928****	**ns**
	Secrétariat, saisie, accueil	**ns**	**-2,239*****	**-1,477*****	**1,779*****
	Gestion, comptabilité	**ns**	**-0,910*****	**ns**	**ns**
	Commercial, technico-commercial	**ns**	**-1,772*****	**ns**	**ns**
	Études, recherche et développement, méthodes	**ns**	**-1,550*****	**ns**	**ns**
	Enseignement	**-0,296***	**-0,801****	**0,544***	**ns**
	Soin des personnes	**ns**	**-0,901****	**ns**	**ns**
	Autre fonction	**-0,942****	**-1,444****	**-3,220*****	**ns**
diplôme (ref : CAP,BEP)	Sans diplôme	**-1,066*****	**0,581****	**-1,506*****	**0,489***
	CEP	**-0,690****	**ns**	**-0,876***	**ns**
	Brevet des collèges, BEPC, brevet élémentaire	**ns**	**0,601***	**ns**	**ns**
	Baccalauréat technologique ou professionnel	**0,296***	**ns**	**ns**	**ns**
	Baccalauréat général ou niveau équivalent	**ns**	**0,643***	**ns**	**-0,653***
	Diplôme de niveau Bac+2	**ns**	**-0,355***	**0,640****	**-0,635****
	Diplôme de niveau bac +3 ou bac +4	**ns**	**-0,600***	**ns**	**-0,989*****
	Diplôme de niveau supérieur à bac+4	**ns**	**-1,005*****	**0,694***	**-0,620***
	NSP	**-2,851***	**ns**	**-7,086***	**ns**
catégorie socio-professionnelle (ref : ouvrier)	CSP manquant	**ns**	**ns**	**-5,939***	**ns**
	commerçants et chefs d'entreprise	**-1,570***	**-5,151*****	**3,905****	**-4,022*****
	Cadres et professions intel. Sup.	**-0,623*****	**-3,468*****	**2,721*****	**-1,665*****
	Professions intermédiaires	**-0,306***	**-1,605*****	**1,621*****	**-0,959*****
	Employés	**Ns**	**-0,939*****	**0,576***	**ns**
	ancienneté (en année)	**0,001***	**ns**	**ns**	**ns**

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Lecture : un coefficient négatif et significatif indique une hausse du score : ne pas avoir de diplôme augmente le score d'utilité par rapport à ceux ayant un CAP-BEP (un coefficient positif indique une baisse du score : être une femme fait baisser le score d'utilité)

*** : Coefficients significatifs à 1% ; ** Coefficients significatifs à 5% ;* Coefficients significatifs à 10%.

Annexe 8 : Tableau de synthèses des résultats

Récapitulatif des résultats (hors variables de contrôle, variables repérées par les faits stylisés)

	Utilité-éthique	autonomie	temps	collectif
flexibilité	-	-	**ns**	-
normalisation	-	-	**ns**	**ns**
individualisation	+	-	**ns**	**ns**
Sous-traitance	-	**ns**	**ns**	-
Donneurs d'ordres	**ns**	+	**ns**	+
Taux marge	-	-	**ns**	**ns**
Financiarisation du capital	**ns**	**ns**	+	**ns**
Distribution des dividendes	**ns**	**ns**	**ns**	**ns**
Distribution des dividendes 2	**ns**	**ns**	**ns**	**ns**
Non investissement du profit	+	**ns**	**ns**	**ns**
Accumulation	-	**ns**	**ns**	**ns**
Surcoût	**ns**	**ns**	-	**ns**
Rentabilité du capital	+	**ns**	++	--
productivité	**ns**	-	**ns**	**ns**

Source : DARES-DRESS-DGAFP-Enquête Conditions de travail 2013 et Base ESANE-FARE INSEE 2008-2012

Bibliographie

Algava E., Amira S. (2011), « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses*, n° 11.

Amossé T. (2015), « Les conditions du travail en Europe dans les années 2000 : de fortes inégalités sociales », in Thebaud-Mony A. *et al.* (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, La Découverte, p. 66-79.

Askenazy P. (2005), « Sur les sources de l'intensification », *Revue économique*, vol. 56, (2), p. 217-236.

Aziza-Chebil A., Delattre E., Diaye M.-A. (2017), « Les changements organisationnels augmentent-ils les risques psychosociaux des salariés : Une analyse sur données couplées », *Economie & prévision*, 2017/1, n° 210, p. 25-44.

Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 082.

Biétry F., Creusier J. (2015), « Le bien-être au travail : les apports d'une étude par profils, *Relations industrielles / Industrial Relations*, 70-1, p. 11-35.

Boccara F., V. Hecquet, A. D'Isanto, T. Picard (2013) « L'internationalisation des entreprises et l'économie française », Dossier Les entreprises en France, *Insee Références*.

Bruyère M., Lizé L. (2017), « La souffrance au travail comme conflit entre les finalités des entreprises et sens du travail pour les salariés », communication au 7° congrès de l'AFEP, Rennes, 5-7 juillet.

Bruyère M., De Terssac G., Lamote T., Lasserres S., Lizé L., Palpacuer F., Perez C., Saccomanno B., Seignour A., Westphal L. (2017), *Le malaise au travail comme expression de conflits sur le sens et les finalités du travail ?*, Rapport final, Dares-Ministère du travail.

Cordonnier L., Dallery T., Duwicquet V., Melmies, J., Van de Velde F. (2015), *Le surcoût du capital : la rente contre l'activité*, Presses Universitaires du Septentrion.

Coutrot T. (2016), « Salariés sous pression », *Revue Projet*, 355, (6), p.17-23.

Coutrot T., (2015), « Risques psychosociaux et situation économique des entreprises », *Dares Analyses*, n°044.

Dallery T. (2010), *Le divorce rentabilité/croissance dans le capitalisme financiarisé. Changements de régimes, équilibres, instabilités et conflits*, thèse de doctorat, Université de Lille 1.

Dardot, P. (2011), « La subjectivation à l'épreuve de la partition individuel-collectif », *Revue du MAUSS*, 38 (2), p. 235-258.

Dextras-Gauthier J., Marchand A. (2016), « Culture organisationnelle, conditions de l'organisation du travail et épuisement professionnel », *Relations industrielles / Industrial Relations*, Vol. 71, n°1, p. 156-187.

Favereau O. (2016), « L'impact de la financiarisation de l'économie sur les entreprises et plus particulièrement sur les relations de travail », *Rapport pour le BIT*.

Fontaine R., Lengagne P., Sauze D. (2016), « L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? », *Economie et statistiques*, n°486-487, p. 103-128.

Gollac M., Bodier M. (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*.

Gollac M., Volkoff S. & Wolff L. (2014), *Les conditions de travail*, La Découverte, coll. Repères.

Kaldor N. (1957), "A Model of Economic Growth", *The Economic Journal* , vol. 67, n°268, p. 591-624.

Ledoux É, Fournier P.-S., Champoux D., Prud'homme P., Laberge M., Aurousseau C., Ouellet S., Chatigny C. (2013), « Les conditions de travail au Québec : une analyse différenciée selon les groupes d'âge », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 68, n° 4, p. 590-607.

Liegey M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La Note de veille*, CAS, n° 156.

Morin E. & Forest J. (2007), « Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail », *Gestion*, vol. 32, (2), p. 31-36.

Perraudin C., Thevenot N., Valentin J. (2013), « Sous-traitance et relation d'emploi : les comportements de substitution des entreprises industrielles en France entre 1984 et 2003 », *Revue internationale du travail*, vol.152, Issue 3-4, p. 571–597.

Plihon D. (2004), *Le Nouveau Capitalisme*, Flammarion, coll. « Dominos », Paris.

Rabe-Hesketh S., Skrondal A. (2008), *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, College Station, Texas: Stata Press.

Rabe-Hesketh S., Skrondal. A., Pickles A. (2004), « Generalized Multilevel Structural Equation » *Psychometrika* 69 (2), p. 167-190.

Wolff L., Mardon C., Molinié A-M, Volkoff S., Gaudar C. (2015), « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables » *Connaissance de l'emploi*, n°124, CEE.