

Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail ?

Entre 2013 et 2016, 23 % des salariés qui ont changé d'emploi ou de profession ont fortement amélioré leurs conditions de travail, contre 13 % des salariés stables. Leur bien-être psychologique s'est lui aussi amélioré. Cependant, ceux qui ont changé d'emploi ou de profession sont également un peu plus nombreux (17 % contre 15 % des salariés stables) à voir leurs conditions de travail se dégrader.

Quitter l'industrie ou la construction réduit l'exposition des salariés à des contraintes physiques, tandis que ne plus travailler dans les secteurs des services limite l'insécurité socio-économique.

Pour les salariés qui ne changent pas d'emploi, la survenue d'un changement organisationnel est associée à un fort risque de dégradation des conditions de travail et de la santé entre 2013 et 2016. Ce risque est bien moindre lorsque les salariés ont été bien informés et qu'ils ont pu participer aux décisions concernant le changement.

Depuis 2013, l'enquête Conditions de travail interroge tous les 3 ans un panel d'individus. Ainsi, les actifs occupés enquêtés en 2013 ont été réinterrogés en 2016 (1). On peut donc étudier les liens entre le parcours d'emploi des salariés entre 2013 et 2016 et l'évolution de leurs conditions de travail au cours de cette période. Quel est l'impact d'un changement d'emploi sur les conditions de travail d'un salarié, selon qu'il change ou non de profession, ou bien qu'il passe ou non par une situation de chômage ou de précarité ? Cet impact est-il le même selon le secteur quitté ? Pour les salariés qui ne changent pas d'emploi, quel est l'impact des changements technologiques et organisationnels sur leurs conditions de travail et leur santé ? Dépend-il de la manière dont ils sont ou non associés aux changements ?

Un changement d'emploi et/ou de profession pour près d'un salarié sur quatre entre 2013 et 2016

Parmi les salariés en emploi en 2013 et 2016, un peu moins de la moitié (45 %) connaissent peu d'évolutions professionnelles. Ils ne signalent pas de changement d'emploi, de profession ou de bouleversement important dans leur environnement de travail au cours des 12 mois précédant l'enquête de 2016. Leur trajectoire sera donc qualifiée ici d'« emploi et travail stables ». D'autres salariés (32 %) conservent le même emploi et la même profession mais indiquent que leur environnement de travail a été marqué par un important changement technique ou organisationnel dans les 12 mois précédant l'enquête de 2016. Leur trajectoire sera qualifiée d'« emploi stable, travail modifié ».

Les autres salariés (23 %) changent d'employeur et/ou de profession (2). Parmi eux, 8 % connaissent une « transition directe » : ils changent d'employeur et/ou de profession (3) sans passer par une période de chômage ni d'emploi court. Les autres passent par des épisodes de chômage et/ou d'emplois courts, que ce soit en CDI, CDD ou en intérim. Parmi eux, certains conservent leur profession (« emploi instable, même profession », 6 % des salariés), d'autres en changeant (« emploi instable, autre profession », 9 %) (4).

Les salariés des services aux particuliers et les ouvriers agricoles, quand ils n'ont pas connu de mobilité, sont ceux qui signalent le moins de changements organisationnels entre 2013 et 2016 (graphique 1), au contraire des professions intermédiaires et des employés administratifs (du privé comme du public). Les transitions directes entre emplois concernent les salariés les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires du privé ou du public ainsi que les contremaîtres ; les parcours précaires sont plus fréquents pour les catégories moins qualifiées (ouvriers, employés de service). Les trajectoires diffèrent également selon les secteurs, avec davantage de changements organisationnels dans les emplois stables de l'administration et des transports, et des parcours précaires un peu plus

(1) La ré-interrogation concernait aussi les personnes qui n'étaient plus en emploi, mais l'étude ici présentée se limite aux personnes salariées en emploi aux deux dates.

(2) Ils changent de catégorie socio-professionnelle (PCS) au niveau fin (4 postes). Ce changement ne provient pas d'un effet de codage différent en 2013 et 2016. En effet, en 2016, l'enquêteur rappelait à l'enquêté sa profession déclarée en 2013 et ne la modifiait qu'en cas de changement déclaré par l'enquêté. L'enquête ne renseigne pas sur le caractère choisi ou subi du changement de profession.

(3) Parmi eux, 6 % changent de profession et 2 % changent seulement d'employeur.

(4) Des formations ont sûrement contribué à certaines de ces trajectoires favorables liées à un changement de profession mais l'information n'est pas disponible dans l'enquête.

fréquents dans le BTP, les secteurs du commerce, des hôtels, cafés et restaurants, et les autres services (graphique 2).

Qu'il s'agisse de fins de CDD, d'intérim, d'apprentissage ou de démissions de CDI, les jeunes connaissent beaucoup plus de parcours instables avec changement de profession, au contraire des seniors qui connaissent majoritairement des parcours d'emploi et de travail stables (graphique 3).

La période d'insertion professionnelle des jeunes peut en effet être marquée par des mobilités liées à une phase de tâtonnement dans la recherche du métier ou du type d'employeur. Les transitions directes sont ainsi également un peu plus fréquentes chez les jeunes.

Pour d'autres jeunes, cette période correspond à une forte précarité liée à la difficulté d'obtenir, sans expérience, un contrat long. Quant aux changements organisationnels pour les salariés qui ne changent pas d'emploi, leur fréquence est maximale pour les salariés d'âge médian (35-44 ans) et plus faible pour les jeunes et les seniors. En revanche, les parcours sont peu différents pour les hommes et les femmes.

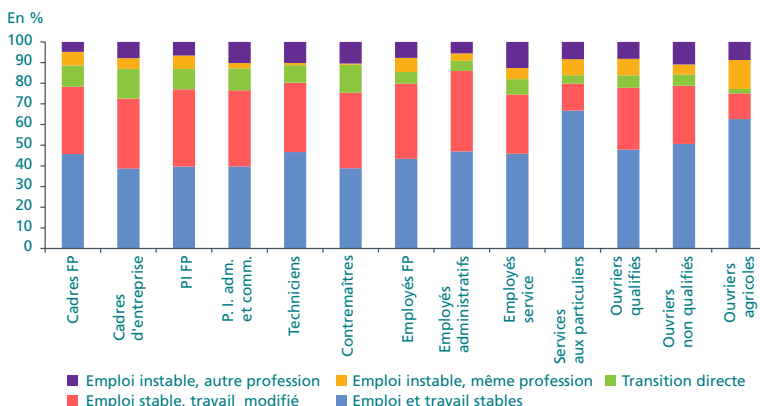
Changer d'emploi ou de profession pour quitter des conditions de travail difficiles

Les salariés qui changent d'emploi et/ou de profession signalaient plus souvent des conditions de travail difficiles au départ : par exemple, 38 % des salariés connaissant une trajectoire « emploi instable, autre profession » entre 2013 et 2016 indiquaient de « mauvaises » conditions de travail en 2013 - ils se situaient parmi les trois premiers déciles de l'indicateur synthétique de qualité des conditions de travail (encadré 2), contre (par définition) 30 % de l'ensemble des salariés (graphique 4). Ils ont amélioré leur position relative entre 2013 et 2016, se rapprochant de la situation moyenne. La mobilité semble donc permettre d'échapper à des conditions de travail difficiles.

Ceux qui indiquent un changement important dans leur travail sans avoir changé d'emploi signalaient déjà, eux aussi, des conditions de travail relativement défavorables en 2013 (35 % de « mauvaises » conditions de travail) : mais, eux, voient ensuite leur situation relative empirer fortement (45 % en 2016). Les réorganisations récurrentes (5) sont associées à une intensité élevée du travail, à de l'insécurité socio-économique et à d'autres facteurs de risques psychosociaux [1].

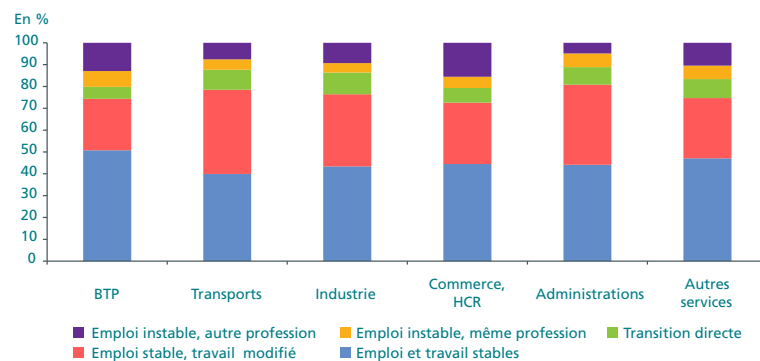
En revanche, les salariés dont ni l'emploi ni le travail n'ont changé entre 2013 et 2016 avaient plutôt de meilleures conditions de travail que les autres en début de période, et les conservent en 2016 : seuls 22 % d'entre eux se situaient en 2013 parmi les trois premiers déciles de l'indicateur synthétique de qualité des conditions de travail (encadré 2), et 20 % en 2016.

Graphique 1
Les trajectoires entre 2013 et 2016 des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle en 2013



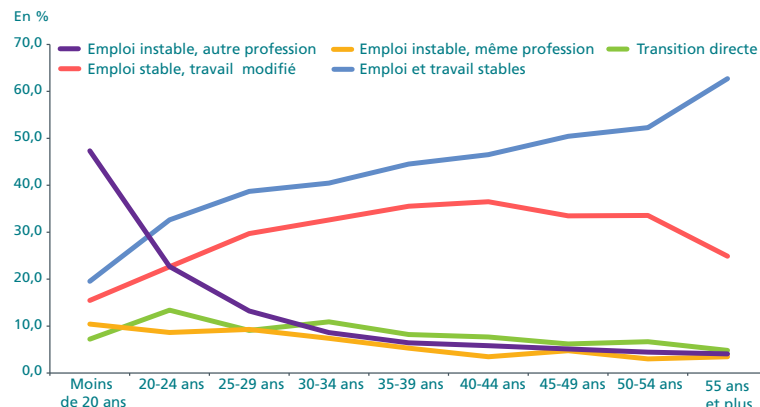
Lecture : 46 % des cadres de la fonction publique ont un emploi et un travail stables entre 2013 et 2016 - ils n'ont changé ni d'employeur ni de profession (au niveau fin) - et n'ont pas connu de changement organisationnel au cours des 12 derniers mois.
 Champ : salariés aux deux dates du panel.
 Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 2
Les trajectoires entre 2013 et 2016 selon le secteur d'activité en 2013



Lecture : 50 % des salariés du BTP (en 2013) ont eu un emploi et un travail stables entre 2013 et 2016.
 Champ : salariés aux deux dates du panel.
 Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Condition de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 3
Les parcours des salariés selon l'âge entre 2013 et 2016



Lecture : 48 % des salariés de moins de 20 ans en 2013 ont changé d'emploi et de profession entre 2013 et 2016.
 Champ : salariés aux deux dates du panel.
 Sources : Dares-Drees-DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Changement d'emploi ou de métier : plus souvent associé à une amélioration des conditions de travail

Entre 2013 et 2016, 15 % des salariés connaissent une forte amélioration de leurs conditions de travail (6). C'est plus souvent le cas pour ceux qui ont eu un parcours discontinu, c'est-à-dire qui sont passés par le chômage ou des emplois courts entre 2013 et 2016 (graphique 5) : 29 % de ceux qui ont alors changé de profession ont fortement amélioré leurs conditions de travail, et 21 % de ceux qui n'en ont pas changé. C'est aussi vrai, quoique dans une moindre mesure, pour les salariés aux parcours en transition directe, qui connaissent, pour 19 % d'entre eux, une forte amélioration de leurs conditions de travail. Au total, 23 % des salariés qui ont changé d'emploi ou de profession ont fortement amélioré leurs conditions de travail, contre 13 % des salariés stables.

Parmi ces derniers, ceux qui n'ont pas connu de changement organisationnel récent ont amélioré leurs conditions de travail (déjà plutôt favorables) dans la même proportion que l'ensemble des salariés (15 %) ; c'est seulement le cas pour 10 % de ceux qui ont vécu un changement important dans leur travail au cours des 12 derniers mois, dont on a vu que les conditions de travail étaient déjà dégradées.

Les changements d'emploi ou de profession sont associés à une amélioration dans toutes les dimensions des conditions de travail (graphique 6). Cependant, la forte réduction des contraintes horaires n'est liée qu'au changement de profession, et pas au changement d'emploi à profession identique.

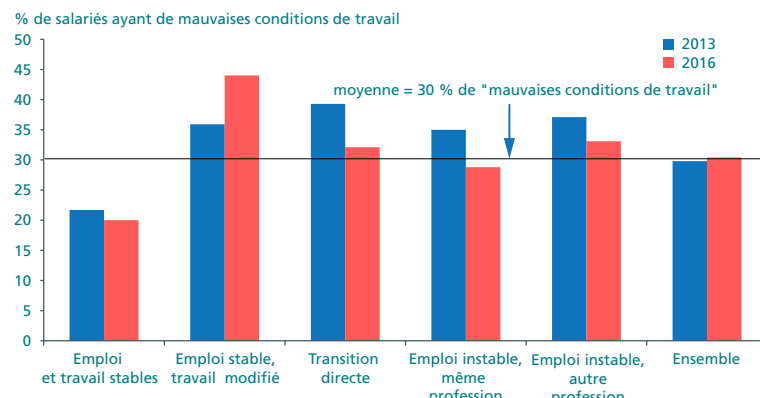
Le sentiment de reconnaissance tend à s'améliorer fortement lors des changements d'emploi, notamment dans l'une de ses dimensions, celle de la satisfaction quant au salaire. Globalement, en 2013 comme en 2016, 19 % des salariés s'estiment « plutôt bien payés » tandis que 36 % se jugent « plutôt mal payés », les autres (45 %) se considérant « normalement payés ». Cette satisfaction s'améliore plus souvent pour ceux qui ont changé d'emploi et de profession (graphique 7) : 30 % d'entre eux sont plus satisfaits (7) de leur salaire en 2016 qu'en 2013, contre 20 % de l'ensemble des salariés.

Des changements de profession qui augmentent aussi le risque de détérioration pour certains salariés

La trajectoire d'emploi instable avec changement de profession s'accompagne souvent de fortes évolutions des conditions de travail, positives pour nombre de salariés, mais parfois négatives pour d'autres. Ainsi, 17 % des salariés ayant suivi cette trajectoire connaissent une forte détérioration de leurs conditions de travail (contre 15 % de l'ensemble, graphique 5).

Graphique 4

Pourcentage de salariés ayant de « mauvaises » conditions de travail en 2013 et 2016 selon leur trajectoire entre ces deux dates



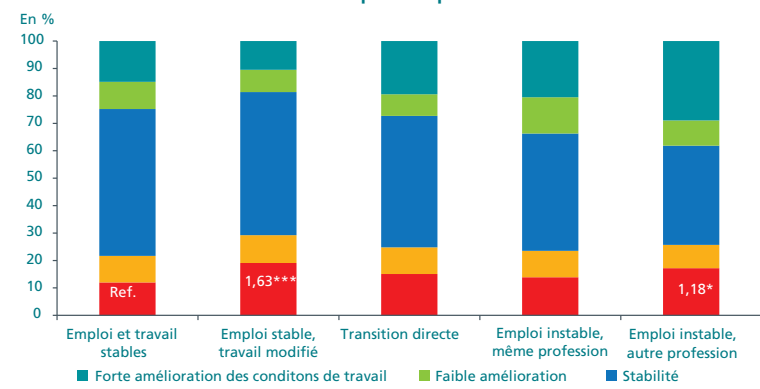
Lecture : 22% des salariés stables (n'ayant changé ni d'emploi ni de profession ni vécu de changement organisationnel) avaient de « mauvaises conditions de travail » en 2013.

Champ : salariés aux deux dates du panel.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 5

Évolution des conditions de travail selon le parcours professionnel entre 2013 et 2016



Réf.: référence ; n. s. : non significatif. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %.

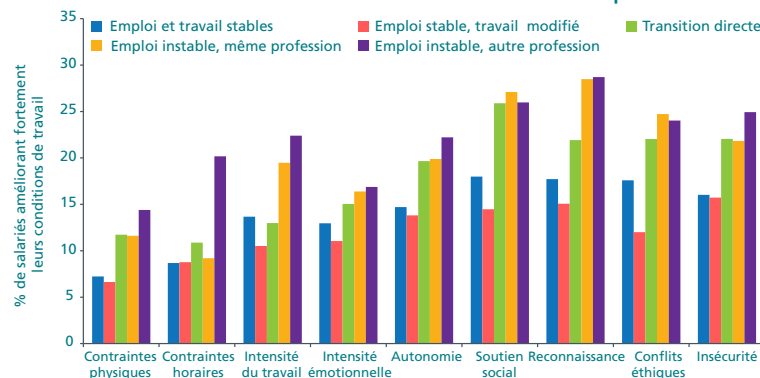
Lecture : 19 % des salariés à l'emploi stable et au travail modifié ont connu une forte dégradation de leurs conditions de travail. Leur probabilité de forte dégradation des conditions de travail est significativement plus élevée que pour les salariés à l'emploi et au travail stables (modèle logit contrôlant l'effet de l'âge, du sexe, du diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle, du statut d'emploi et des événements récents de la vie personnelle).

Champ : salariés aux deux dates du panel.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 6

Salariés améliorant fortement leurs conditions de travail selon l'itinéraire professionnel



Lecture : 7 % des salariés stables (n'ayant changé ni d'emploi ni de profession ni vécu de changement organisationnel) ont connu une forte amélioration de leurs contraintes physiques entre 2013 et 2016.

Champ : salariés aux deux dates du panel.

Sources : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

(6) Par forte amélioration, on entend ici un gain d'au moins 3 déciles dans la distribution de l'indicateur synthétique de conditions de travail (encadré 2) : par exemple, un salarié qui était dans le 2^{ème} décile en 2013 (entre 10 % et 20 % des salariés avaient de plus mauvaises conditions de travail que lui) et passe dans le 5^{ème} décile (entre 40 % et 50 % des salariés ont de plus mauvaises conditions de travail que lui en 2016). Entre 2013 et 2016, 15 % des salariés sont descendus (respectivement montés) d'au moins 3 déciles dans la distribution de l'indicateur synthétique de conditions de travail, 20 % sont descendus (respectivement montés) de 2 déciles et 30 % sont restés dans le même décile ou dans un décile immédiatement contigu.

(7) Leur appréciation est plus favorable en 2016 qu'en 2013 (par exemple, ils se jugeaient « plutôt mal payés » en 2013 et se disent « normalement payés » en 2016).

Le risque de détérioration lié à ce type de parcours est notamment fort pour les contraintes horaires, l'intensité du travail et l'intensité émotionnelle (graphique A, données complémentaires).

En revanche, ces parcours instables avec changement de profession conduisent moins souvent à une hausse du sentiment (8) d'insécurité socio-économique. En effet, les salariés qui ont connu ces trajectoires étaient, en 2013, fortement exposés à ce risque, et l'emploi retrouvé leur semble souvent moins menacé que le précédent.

Changer de secteur pour améliorer ses conditions de travail

Entre 2013 et 2016, 17 % des salariés ont changé de « grand secteur d'activité » (9). Ainsi, 26 % des salariés qui travaillaient dans l'industrie en 2013 n'y travaillent plus en 2016; ce taux de départ n'est que de 9 % pour l'administration (graphique 8).

Les salariés qui quittent l'industrie se dirigent aussi bien vers la construction, le commerce-HCR ou les services, alors que ceux qui quittent l'administration vont surtout vers les services (tableau 1).

Changer de secteur permet en moyenne d'améliorer ses conditions de travail (graphique 9) (10). Selon le secteur que l'on quitte, l'amélioration ne porte pas sur les mêmes dimensions des conditions de travail. Quitter l'industrie, mais aussi les secteurs du commerce, de l'hôtellerie et de la restauration, permet souvent de réduire les contraintes physiques et horaires ainsi que l'intensité du travail (graphique B, données complémentaires). Partir du BTP est associé à une forte réduction des contraintes physiques, particulièrement intenses dans ce secteur. Quitter les transports est surtout bénéfique pour réduire l'insécurité socio-économique, tandis que le départ des secteurs de services est favorable à une réduction des contraintes physiques et de l'insécurité.

Tableau 1

Les flux intersectoriels de main-d'œuvre entre 2013 et 2016

	Industrie	BTP	Commerce, HCR	Transports	Services	Administrations	Total
Industrie.....	76	4	8	1	9	2	100
BTP.....	9	76	3	2	7	3	100
Commerce, HCR.....	8	1	79	1	6	5	100
Transports.....	4	1	3	82	8	2	100
Services.....	3	1	4	2	80	10	100
Administrations.....	1	0	1	1	6	91	100

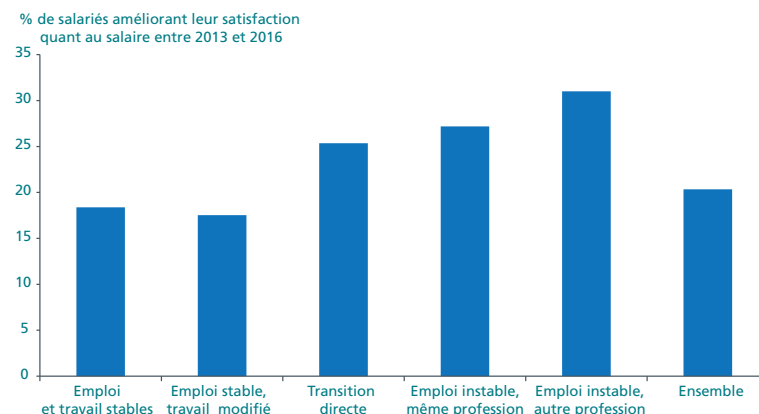
Lecture : 76 % des salariés de l'industrie en 2013 travaillent encore dans l'industrie en 2016.

Champ : salariés aux deux dates.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 7

Salariés améliorant leur satisfaction quant à leur salaire entre 2013 et 2016 selon l'itinéraire professionnel



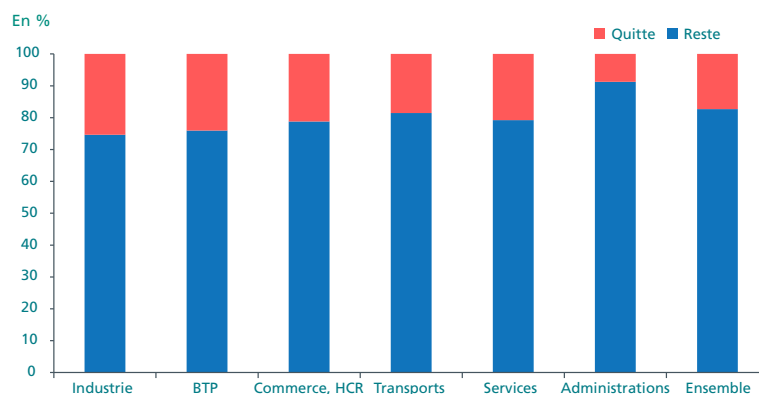
Lecture : 18 % des salariés stables sont plus satisfaits de leur salaire en 2016 qu'en 2013.

Champ : salariés aux deux dates du panel.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 8

Taux de départs selon le secteur entre 2013 et 2016



Lecture : 76 % des salariés de l'industrie en 2013 restent dans l'industrie en 2016.

Champ : salariés aux deux dates du panel.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

(8) Même dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (en contrôlant par de nombreuses caractéristiques du salarié et de son poste de travail), les salariés qui retrouvent un emploi via le chômage ou la précarité ont une probabilité plus faible de ressentir une augmentation de l'insécurité économique entre 2013 et 2016.

(9) La nomenclature ici retenue est *ad hoc*, intermédiaire entre la NAF 4 (trop agrégée) et la NAF 17 (trop détaillée pour cette étude au vu de la taille de l'échantillon et du faible nombre d'enquêtés qui changent de secteur à ce niveau de désagrégation). On considère ici 6 grands secteurs : industrie (y compris agriculture), construction, commerce-hôtels-café-restaurants, transports, autres services et administrations.

(10) Rappelons qu'un individu est considéré comme améliorant fortement ses conditions de travail s'il gagne au moins 3 déciles dans la distribution de l'indicateur synthétique de conditions de travail (encadré 2).

Pour les salariés en emploi stable, un impact souvent négatif des changements organisationnels

Pour les salariés ayant conservé le même emploi et la même profession entre 2013 et 2016, les chances d'améliorer ses conditions de travail sont plus faibles, surtout en présence d'un changement technologique ou organisationnel important (11) dans les 12 mois précédant l'enquête: seuls 10 % des salariés à « emploi stable, travail modifié » signalent une forte amélioration (gain d'au moins 3 déciles), contre 12 % pour les salariés en « emploi et travail stable » et 15 % pour l'ensemble (graphique 5). Au contraire, ils décrivent des conditions de travail plus souvent dégradées en 2016: 19 % de ces salariés à « emploi stable, travail modifié » ont connu une forte détérioration (chute d'au moins 3 déciles) de leurs conditions de travail (12) contre 12 % de ceux en « emploi et travail stables » et 15 % de l'ensemble.

Les dimensions les plus dégradées suite à un changement organisationnel sont l'intensité du travail, le manque de soutien social, le manque de reconnaissance et les conflits éthiques (graphique 10) (13).

Des conditions de travail préservées pour les salariés qui ont pu influencer le changement

Parmi les salariés à « emploi stable, travail modifié », 39 % disent n'avoir pas du tout été associés au changement intervenu au cours des 12 derniers mois: ils estiment ne pas avoir bénéficié d'une information préalable suffisante ni avoir été consultés lors de la mise en œuvre du changement. Pour le reste, 27 % s'estiment bien informés mais pas consultés, 20 % disent avoir été consultés mais n'avoir pas pu influencer le changement; seuls 14 % disent avoir été consultés et écoutés.

Les conditions de travail courent un fort risque de dégradation dans le premier cas: la probabilité d'une chute d'au moins 3 déciles dans la distribution de l'indicateur synthétique de conditions de travail est fortement accrue pour les personnes qui n'ont pas été du tout associées au changement, relativement à celles n'ayant pas vécu de changement (graphique 11). L'information et la consultation des salariés réduisent quelque peu cet impact négatif du changement organisationnel, mais celui-ci n'est annulé, en moyenne, que pour les salariés qui estiment avoir pu influencer la mise en œuvre du changement.

L'information et la consultation ont un impact fort sur certains risques psychosociaux (soutien social, reconnaissance, conflits éthiques, insécurité), mais

Graphique 9

Pourcentage de salariés améliorant leurs conditions de travail selon qu'ils quittent ou non leur secteur d'activité entre 2013 et 2016



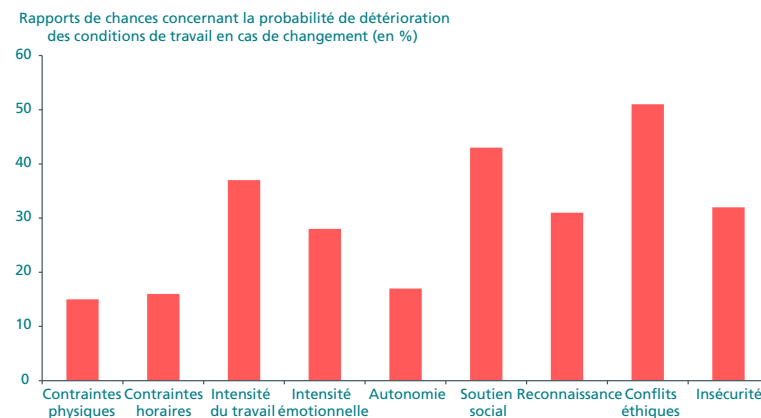
Lecture : 48 % des salariés de moins de 20 ans en 2013 ont changé d'emploi et de profession entre 2013 et 2016.

Champ : salariés aux deux dates.

Sources : Dares-Drees-DGAFF ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 10

Probabilité de détérioration des différentes dimensions des conditions de travail



Lecture : les salariés ayant connu un changement organisationnel au cours des 12 derniers mois ont une probabilité significativement supérieure (relativement à ceux sans changement) d'avoir connu une détérioration des contraintes physiques entre 2013 et 2016. Le graphique présente les rapports de chance (*odds-ratio*) de la variable « changement dans le travail au cours des douze derniers mois » d'un modèle Logit expliquant la probabilité de détérioration (chute de plus de 2 déciles) des contraintes physiques par les caractéristiques des salariés et de leur poste de travail.

Champ : salariés n'ayant changé ni d'emploi ni de profession entre 2013 et 2016.

Sources : Dares, Drees, DGAFF ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

moins net sur d'autres (intensité du travail, intensité émotionnelle) (graphique C, données complémentaires).

Concernant les risques physiques et les contraintes horaires, les salariés qui ont été consultés et écoutés en cas de changement sont plus nombreux à connaître une dégradation comparés à ceux qui n'ont pas eu d'information ou bien n'ont pas connu de changement. C'est sans doute le signe

(11) Parmi les changements suivants : changement de l'organisation du travail, changement technique, plan de licenciement, restructuration ou déménagement, changement de direction ou d'organigramme.

(12) La probabilité d'une forte détérioration des conditions de travail en cas de changement organisationnel au sein d'un emploi stable (« emploi stable, travail modifié ») est multipliée par 1,63 (graphique 5) relativement à la trajectoire de stabilité d'emploi sans changement (« emploi et travail stable »).

(13) Sur la base de modèles de type logit où la variable expliquée est la probabilité de dégradation (d'au moins 3 déciles) d'une dimension des conditions de travail, et les variables explicatives l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle, le statut d'emploi, le diplôme et la trajectoire au cours de la période 2013-2016.

d'une causalité inversée entre la consultation et l'impact du changement: l'exposition à certaines pénibilités ou le passage au travail de nuit ou en horaires atypiques peut, en effet, nécessiter un avenant au contrat de travail et/ou être associé à des primes spécifiques, ce qui implique un échange formalisé entre le salarié et la direction.

Un fort impact des pratiques de la gestion des ressources humaines sur les conditions de travail des salariés à l'emploi stable

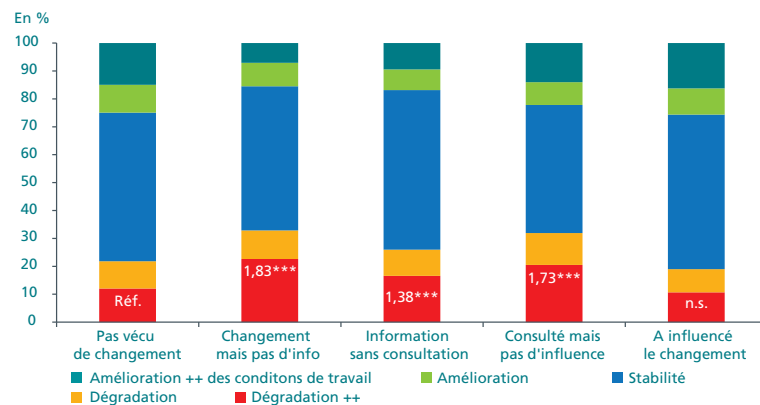
Pour les salariés n'ayant pas changé d'emploi ni de profession, certains changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines de leur employeur ont un impact sur leurs conditions de travail (graphique C, données complémentaires). Ainsi, les salariés qui disaient en 2013 bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation portant sur des critères « précis et mesurables », mais ne le disent plus en 2016, ont une probabilité nettement plus forte de connaître une détérioration de leurs conditions de travail (14), et l'inverse est vrai en cas d'introduction de tels entretiens. L'introduction d'objectifs individuels chiffrés est concomitante à une détérioration encore plus importante (15), tandis que la suppression de tels objectifs s'accompagne d'une amélioration significative (16). Enfin, l'introduction d'un document d'évaluation des risques porté à la connaissance du salarié, est associée à un risque plus faible (17) de détérioration des conditions de travail, à l'inverse de sa suppression (graphique 12).

Des transitions plutôt favorables au bien-être psychologique

Entre 2013 et 2016, 16 % des salariés ont connu une forte hausse de leur bien-être psychologique (18) et 17 % décrivent une forte baisse; 7 % ont contracté un symptôme dépressif (19) (graphique 13). L'impact des trajectoires sur le bien-être psychologique est cohérent avec les résultats précédents: les trajectoires favorables aux conditions de travail le sont aussi à la santé mentale. Les changements d'emploi et/ou de profession sont plutôt associés à une hausse du bien-être psychologique qu'à une baisse, notamment quand le parcours a été marqué par une discontinuité dans l'emploi entre 2013 et 2016. En revanche, pour les salariés qui n'ont pas changé d'emploi, les changements dans le travail accroissent le risque de perte de bien-être psychologique et surtout de survenue d'un symptôme dépressif.

Graphique 11

Évolution des conditions de travail selon l'information et la consultation sur les changements organisationnels (pour les salariés en emploi stable)



Réf.: référence; n.s.: non significatif. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %

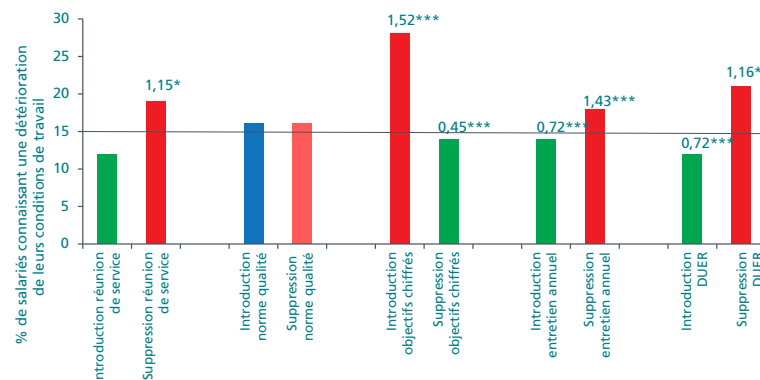
Lecture: 20 % des salariés n'ayant pas connu de changement organisationnel au cours des 12 derniers mois ont connu une forte dégradation de leurs conditions de travail. Les *odds-ratios* sont issus d'une régression logistique expliquant la probabilité d'une forte dégradation des conditions de travail par les variables figurant dans la note 11.

Champ: salariés aux deux dates du panel n'ayant pas changé d'emploi ni de profession.

Sources: Dares, Drees, DGAFP; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 12

Détérioration des conditions de travail selon les variations des dispositifs de gestion des ressources humaines entre 2013 et 2016



Réf.: référence; n.s.: non significatif. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %

Lecture: 12 % des salariés stables ayant connu l'introduction d'une réunion régulière de service ont vécu une détérioration forte de leurs conditions de travail entre 2013 et 2016. La suppression d'une réunion de service est associée à une probabilité significativement plus élevée de dégradation des conditions de travail.

Champ: salariés aux deux dates du panel, qui n'ont pas changé d'emploi ni de profession.

Sources: Dares, Drees, DGAFP; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

(14) L'*odds-ratio* associé est de 1,43, issu d'une modélisation logistique expliquant la forte détérioration des conditions de travail par les variables citées en note 11.

(15) *Odds-ratio* = 1,52.

(16) Ces résultats confirment avec des données longitudinales ceux d'une étude précédente réalisée en coupe, sur les seules données de 2013 [1].

(17) *Odds-ratio* = 0,72

(18) Un salarié est ici réputé connaître une forte hausse (resp. baisse) de son bien-être psychologique s'il progresse (resp. régresse) d'au moins 3 déciles dans la distribution du score WHO 5 (score de bien-être de l'OMS) entre 2013 et 2016 (encadré 2).

(19) Un salarié est ici réputé contracter un symptôme dépressif si son score WHO 5 était supérieur à 32 en 2013 et inférieur à 32 en 2016 (pour la justification de ce seuil, [5]). Ces résultats confirment avec des données longitudinales ceux d'une étude précédente réalisée en statique, sur les seules données de 2013 [2].

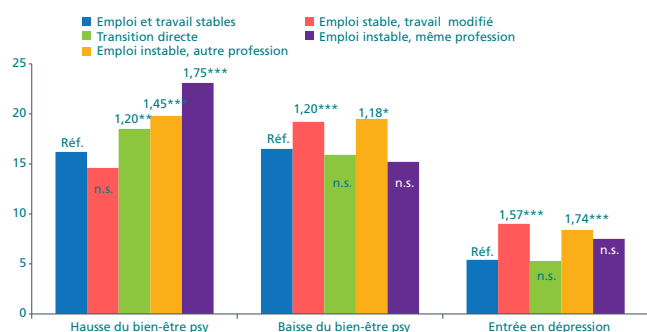
Néanmoins, le parcours « emploi instable, même profession », s'il est bien associé en moyenne à une amélioration des conditions de travail et du bien-être psychologique, l'est aussi à un risque accru de survenue d'un symptôme dépressif (8 % contre 5 % pour les parcours « emploi et travail stables »), sans explication particulière du côté des conditions de travail.

Parmi les salariés qui n'ont pas changé d'emploi, ceux qui ont vécu un important changement dans leur travail sans s'estimer ni informés ni consultés connaissent un risque deux fois plus important

(11 % contre 5 %) de survenue d'un symptôme dépressif entre 2013 et 2016 que ceux dont le travail n'a pas changé (graphique 14). Ce risque est moins fort si une consultation a lieu, et surtout si le salarié a l'impression que son avis a été pris en compte. Pour ces salariés qui se sont sentis écoutés lors du changement, le risque d'entrer en dépression n'est que de 3 %, encore moindre que pour ceux dont le travail n'a pas changé (20).

Thomas Coutrot (Dares).

Graphique 13
Variations du bien-être psychologique selon l'itinéraire entre 2013 et 2016



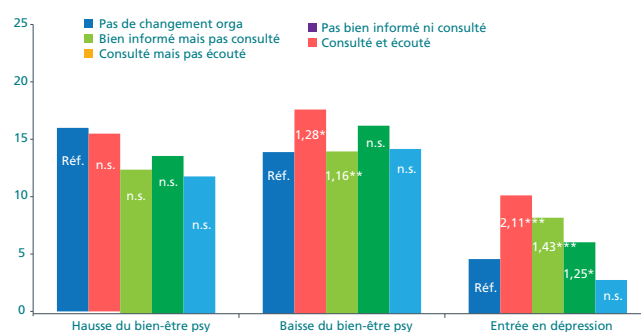
Réf. : référence; n.s. : non significatif. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %

Lecture : 16 % des salariés n'ayant connu ni changement d'emploi ou de profession entre 2013 et 2016, ni changement organisationnel au cours des 12 derniers mois, ont connu une hausse de leur bien-être psychologique (supérieure à 2 déciles). Les *odd-ratios* sont issus de régressions logistiques expliquant les variations du bien-être psychologique en fonction des trajectoires entre 2013 et 2016, où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le diplôme, la CSP, le secteur en 2013 et la survenue d'événements indésirés de la vie privée entre 2013 et 2016.

Champ : salariés en 2013 et 2016 répondants du panel.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Graphique 14
Variations du bien-être psychologique selon l'information et la consultation sur les changements organisationnels



Réf. : référence; n.s. : non significatif. *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 % et * significatif au seuil de 10 %

Lecture : 16 % des salariés n'ayant connu ni changement d'emploi ou de profession entre 2013 et 2016, ni changement organisationnel au cours des 12 derniers mois, ont connu une hausse de leur bien-être psychologique (supérieure à 2 déciles). Les *odd-ratios* sont issus de régressions logistiques expliquant les variations du bien-être psychologique en fonction de l'existence de changements organisationnels sur les 12 derniers mois et de l'information-consultation, où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le diplôme, la CSP et la survenue d'événements indésirés de la vie privée entre 2013 et 2016.

Champ : salariés n'ayant pas changé d'emploi ni de profession entre 2013 et 2016.

Sources : Dares, Drees, DGAFP ; enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Pour en savoir plus

- [1] Coutrot T., Sandret N. (2015), « Pilotage du travail et risques psychosociaux », *Dares Analyses* n° 003, janvier.
- [2] Coutrot T. (2017), « Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », *Dares Analyses* n° 061, septembre.
- [3] Collège d'expertise pour le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (présidé par Michel Gollac) (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour mieux les maîtriser », ministère du Travail.
- [4] Davie E. (2015), « Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », Note DES/ 15-076, DGAFP, novembre., https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/des-15-076_reprise.pdf
- [5] Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête C T-RPS 2016 », Document d'études n° 217, mars.

(20) Même si cette différence n'est pas significative toutes choses égales par ailleurs, graphique 14. Ces résultats confirment avec des données longitudinales ceux d'une étude précédente réalisée en statique, sur les seules données de 2013 [2].

Encadré 1 – Les enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016 et les trajectoires entre les deux

Depuis 2013, l'enquête Conditions de travail procède par interrogation périodique (tous les 3 ans) d'un panel d'individus. Ainsi, les actifs occupés enquêtés en 2013 ont été réinterrogés en 2016 [2]. On peut donc étudier les liens entre le parcours d'emploi des salariés entre 2013 et 2016 et l'évolution de leurs conditions de travail au cours de cette période (encadré 1).

Le dispositif d'enquête Conditions de travail - risques psychosociaux (CT-RPS) est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail [3], réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du travail. Tous les trois ans, en alternance, a lieu une enquête plus tournée vers les risques physiques et une plus axée sur les risques psychosociaux. Le volet « Individus » est complété par un volet « Employeurs » qui n'est pas exploité ici.

Les principaux thèmes abordés dans le volet « Individus » de l'enquête sont: les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et les rythmes de travail, les risques physiques et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, la violence au travail, la santé perçue. Un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, regroupe les questions les plus sensibles.

Pour l'enquête CT 2013, 34 000 personnes âgées de 15 ans ou plus ont été interrogées en face-à-face par les enquêteurs de l'Insee munis d'un ordinateur portable au domicile des enquêtés. Pour l'enquête CT 2016, le volet « Individus » a été collecté d'octobre 2015 à juin 2016, auprès de 27 000 personnes (dont 5 000 « entrants » afin de compenser l'attrition de l'échantillon entre les deux enquêtes). L'étude ici présentée s'appuie sur un panel qui compte 15 437 personnes, ayant répondu aux deux enquêtes et occupant un emploi salarié aux deux dates. L'interrogation se fait en panel, chaque individu interrogé en 2013 a été recontacté en 2016 (et à nouveau en 2019 pour la troisième vague de l'enquête).

L'enquête CT 2013 comportait 260 questions sur les conditions de travail et la santé; en 2016, 85 questions sur les risques psychosociaux ont été ajoutées, et 69 sur les risques physiques retirées. Il y a donc 191 questions communes aux deux enquêtes, ce qui permet l'analyse longitudinale ici présentée.

L'enquête est menée en collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Pour permettre des études plus fines sur les trois volets de la fonction publique et le secteur hospitalier privé, les échantillons d'enquête comportent une surreprésentation des salariés de ces secteurs (6 000 personnes en 2013), réinterrogées en 2016. Le champ géographique de l'enquête comprend la métropole et les cinq départements d'Outre-mer: Martinique, Guadeloupe, la Réunion, Guyane et Mayotte.

La typologie des parcours entre 2013 et 2016 est construite de la façon suivante:

- « **emploi instable, autre profession** »: le salarié dit avoir changé de profession et avoir connu des emplois temporaires, une interruption d'activité ou des changements d'établissement entre 2013 et 2016 (il est passé par des CDD, ou par de l'intérim, ou a eu plusieurs employeurs, ou a connu un épisode de non-emploi) ;
- « **emploi instable, même profession** »: entre 2013 et 2016, il a connu des emplois temporaires ou des changements d'établissement ou un épisode de non-emploi, sans changer de profession ;
- « **transition directe** »: entre 2013 et 2016, il a changé d'établissement ou de profession mais sans connaître d'emplois temporaires ni d'épisode de non-emploi ;
- « **emploi stable, travail modifié** »: entre 2013 et 2016, il n'a pas changé d'établissement, ni de profession, ni connu d'épisode de non-emploi, mais a vécu un changement important dans son travail au cours des 12 derniers mois ;
- « **emploi et travail stables** »: entre 2013 et 2016, il n'a pas changé d'établissement, ni de profession, ni connu d'épisode de non-emploi, ni vécu un changement important dans son travail au cours des 12 derniers mois.

Encadré 2 – Les indicateurs synthétiques de conditions de travail

Les enquêtes CT 2013 et CT 2016 comportaient de très nombreuses questions sur les conditions de travail et les risques psychosociaux.

De façon à simplifier et à rendre lisible l'analyse, la DGAFP a conçu et calculé des indicateurs synthétiques pour les différentes dimensions des conditions de travail (en se limitant aux questions communes aux deux enquêtes CT 2013 et CT 2016): les contraintes physiques, les contraintes horaires et les 6 dimensions des risques psychosociaux au travail issues du rapport Gollac [3]: intensité du travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux (avec deux indicateurs: soutien social et reconnaissance), conflits éthiques, insécurité socio-économique. Ces indicateurs sont issus d'analyses factorielles des correspondances résumant l'information issues des questions liées à chaque dimension [4].

À partir de ces 9 indicateurs, un indicateur synthétique unique a été construit par une combinaison linéaire des 9 dimensions dont les coefficients sont issus d'une régression linéaire expliquant le score de bien-être psychologique (WHO-5, encadré 3) par les caractéristiques sociodémographiques de la personne et les 9 indicateurs synthétiques (voir [5] pour la méthode détaillée). C'est l'évolution de cet indicateur (chute ou ascension d'au moins 3 déciles dans sa distribution statistique entre 2013 et 2016) qui caractérise ici une forte dégradation ou amélioration des conditions de travail.

Encadré 3 – WHO-5, l'indicateur de santé mentale de l'Organisation mondiale de la santé

L'indicateur de santé mentale utilisé se fonde sur un score élaboré par l'OMS à partir de 5 questions, le WHO-5 (WHO pour *World Health Organisation*, Organisation mondiale de la santé).

« À quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des 2 dernières semaines, dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ?

q1) Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur

q2) Je me suis senti(e) calme et tranquille

q3) Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se)

q4) Je me suis réveillé(e) en me sentant frais et dispos

q5) Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes »

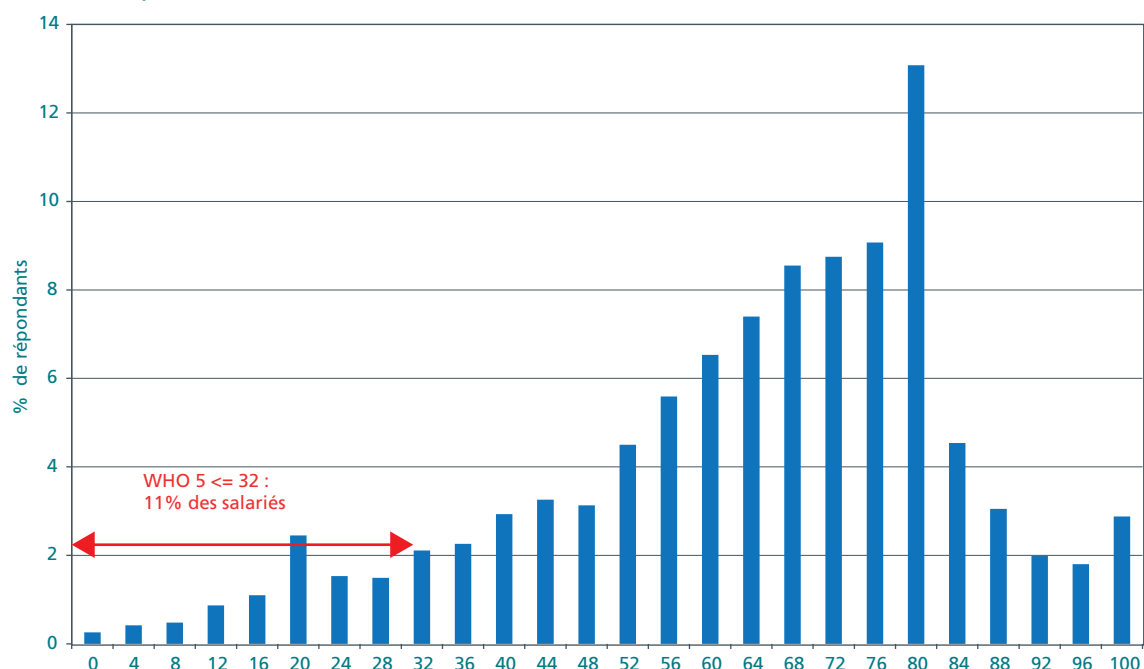
Les items de réponse possibles sont :

1 : « Tout le temps » ; 2 : « La plupart du temps » ; 3 : « Plus de la moitié du temps » ; 4 : « Moins de la moitié du temps » ; 5 : « De temps en temps » ; et 6 : « Jamais ».

Le score est calculé à partir des réponses aux cinq questions (1) et prend les valeurs de 0 à 100. Le seuil de 32 correspond à un symptôme dépressif modéré (voir [5]).

Graphique A

La distribution statistique du score WHO-5



Lecture : 2,5 % des salariés répondants ont un score WHO-5 de 20.

Champ : panel de salariés aux deux dates.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016 ; Dares, Drees et DGAFP.

(1) La formule du score est $Who\ 5=4 \times \sum(oms1, oms2, oms3, oms4, oms5)$ avec $oms1=6-q1$; $oms2=6-q2$; $oms3=6-q3$; $oms4=6-q4$; $oms5=6-q5$.

DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

