

94

**Les changements dans le travail
vécus au fil de la vie professionnelle,
et leurs enjeux de santé**

Une analyse à partir de l'enquête *SIP*

Décembre
2015

Loup Wolff, Céline Mardon,
Corinne Gaudart, Anne-Françoise Molinié,
Serge Volkoff

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Les changements dans le travail
vécus au fil de la vie
professionnelle,
et leurs enjeux de santé

Une analyse à partir de l'enquête *SIP*

LOUP WOLFF

Centre d'études de l'emploi

CÉLINE MARDON

Centre d'études de l'emploi

CORINNE GAUDART

Creapt, Lise/Cnam

ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ

Centre d'études de l'emploi

SERGE VOLKOFF

Centre d'études de l'emploi

Directeur de publication : **Christine Daniel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-139585-5

Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle, et leurs enjeux de santé

RÉSUMÉ

Ce rapport présente un ensemble d'analyses menées au sein de l'Unité *Âges et Travail* du CEE, et du groupement scientifique Creapt (Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail), à partir des deux vagues de l'enquête *Santé et Itinéraires Professionnels (SIP)* initiée par la Drees et la Dares.

Ces analyses sont consacrées aux changements dans les situations de travail, vécus par les enquêtés au fil de leurs itinéraires, tels qu'ils ressortent : des « changements importants » que ceux-ci ont mentionnés dans l'interrogation rétrospective de la première vague d'enquête en 2006 ; des modifications de conditions de travail lors de changements d'emploi (avec ou sans phase intermédiaire sans emploi), indiqués aussi dans cette interrogation rétrospective ; et des différences éventuelles entre les conditions de travail en 2006 et 2010 pour les enquêtés qui étaient au travail aux deux dates. Le but de l'étude est de caractériser ces changements, d'apprécier les facteurs (notamment l'âge et la date de survenue) qui influencent leur contenu et de repérer leurs liens divers avec la santé.

L'intérêt pour ces questions se justifie par un contexte social et par des problématiques scientifiques plus générales, synthétisées dans le chapitre 1, qui se terminera par l'énoncé des principales questions de recherche que les analyses viseront ensuite à éclairer, et par une réflexion sur les limites ou les écueils que comporte le dispositif *SIP* pour traiter d'un tel sujet. Le chapitre 2, consacré aux méthodes d'étude, décrira les choix de variables et les outils statistiques mis en œuvre. Dans les chapitres 3 à 7, les résultats eux-mêmes seront présentés, selon un découpage correspondant aux questions de recherche indiquées en 1. Le chapitre 8 reviendra, en conclusion, sur les principales indications fournies par les résultats et sur des pistes d'approfondissement qu'ils suggèrent.

Ce rapport est issu d'une recherche financée par la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), en réponse (octobre 2012) à un appel à projets de recherche émis conjointement par la Dares et la Drees sur le thème « Santé et itinéraire professionnel : autour de l'enquête SIP 2006-2010 ».

Sommaire

Chapitre 1. S'intéresser aux « changements »	10
1. Des systèmes de production « mouvants »	11
2. Le changement, une construction sociale	13
3. Les relations ambivalentes entre âge, travail, et changement	14
4. S'appuyer sur <i>SIP</i> pour une approche diachronique des enjeux de « changements »	15
Chapitre 2. Éléments de méthodologie pour repérer et caractériser des changements	19
1. Repérage des changements vécus au cours d'une même période d'emploi	19
2. Repérage des changements à l'occasion des transitions entre périodes	21
3. Premier décompte	21
4. Qualification des changements en termes de conditions de travail	22
5. Prise en compte de l'époque et de l'âge au moment du changement	25
6. Les « changements » entre les deux vagues d'enquête	26
Chapitre 3. La dynamique des changements	27
1. Une accélération des changements, d'une époque à une autre	27
2. Un « sur-changement » pour les jeunes	31
3. La « composition » des changements selon les époques	32
Chapitre 4. Une typologie des changements	35
1. Des configurations de changements identifiables	35
2. Consolidation de la typologie	37
Chapitre 5. Insertion des changements dans les trajectoires individuelles	43
1. Des liens entre les parcours et les types de changement	43
2. Des liens entre durées d'exposition et type de changement	45
3. Des séquences de changements plus ou moins répandues	47
Chapitre 6. Les changements et leurs conséquences sur la santé	49
1. Description des modèles proposés	49
2. Un effet peu défini du nombre de changements	50
3. L'effet des types de changements sur la santé	51

Chapitre 7. La santé comme moteur de changement.....	53
1. La santé comme raison du changement	53
2. La santé en 2006 comme prédicteur des changements 2006-2010	54
Chapitre 8. Conclusion, discussion, pistes de recherches à venir	57
Bibliographie.....	64
Annexes.....	67
Annexe 1. Bilan des entrées/sorties des différentes contraintes, selon l'époque du changement, l'âge au moment du changement (survenu entre 20 et 34 ans ou entre 35 et 54 ans), et le sexe des individus concernés	67
Annexe 2. Aide de lecture de l'ACM sur les entrées/sorties (variables actives)	77
Annexe 3. Les variables actives et supplémentaires de l'ACM.....	78
Annexe 4. Probabilité de connaître ou non un changement en général ou d'une classe en particulier (en colonne) selon les caractéristiques des individus	80
Annexe 5. Régressions logistiques expliquant la santé par le nombre et le type de changement	82
Annexe 6. Régressions logistiques expliquant les changements de conditions de travail entre 2006 et 2010 (selon les 6 classes de changements) par la santé en 2006	90

Liste des tableaux

Tableau 1. Pourcentage de périodes pour lesquelles le nombre de changements déclarés dépassait le nombre de descriptions possibles dans le questionnaire	20
Tableau 2. Bilan des changements recensés dans l'enquête <i>SIP</i> 2006.....	21
Tableau 3. Conditions de travail après un changement	23
Tableau 4. Pourcentage des changements caractérisés par des entrées ou sorties d'expositions	24
Tableau 5. Changements et évolution des conditions de travail	25
Tableau 6. Évolution de la composition des changements (20-34 ans).....	33
Tableau 7. Évolution de la composition des changements (35-54 ans).....	33
Tableau 8. Description des changements selon leur classe d'appartenance à l'issue de la CAH	38
Tableau 9. Probabilité de déclarer un problème de santé en 2006 en fonction du nombre et du type de changement vécus au cours du parcours professionnel	50
Tableau 10. Part des changements intervenus en raison d'un problème de santé, selon la sortie d'une contrainte	54
Tableau 11. Analyse des changements repérés entre 2006 et 2010.....	55

Liste des figures

Figure 1. Forme du panel longitudinal rétrospectif, tranches d'âges et époques retenues pour les analyses	26
Figure 2. Changements, entrées dans une contrainte, sorties d'une contrainte, entre 20 et 34 ans, selon l'année d'occurrence	27
Figure 3. Changements, entrées dans une contrainte, sorties d'une contrainte, entre 35 et 54 ans, selon l'année d'occurrence	28
Figure 4. Évolution des bilans entrées/sorties de contraintes à 20-34 ans selon l'époque du changement (% annuels)	29
Figure 5. Évolution des bilans entrées/sorties de contraintes à 35-54 ans selon l'époque du changement (% annuels)	30
Figure 6. Incidence des changements en fonction de l'âge	31
Figure 7. Incidence des changements en fonction de l'âge, à diverses périodes.....	32
Figure 8. Histogramme de la décomposition de l'inertie du nuage de points selon les axes	35
Figure 9. Représentation du premier plan factoriel (axes 1 et 2)	36
Figure 10. Analyse de l'inertie dans la classification	37
Figure 11. Arbre de classification	37

Figure 12. Représentation du premier plan factoriel (axes 1 et 2), avec la typologie des changements.....	41
Figure 13. Pourcentage des individus ayant été en emploi au moins 10 ans qui ont connu le nombre de changements en abscisse.....	43
Figure 14. Nombre de changements de chaque classe connus par les individus en emploi pendant au moins 10 ans.....	44
Figure 15. Durées d'exposition au « travail pénible », « travail non reconnu » ou « travail tendu » selon les catégories de changements.....	46
Figure 16. Pour chaque type de changement, répartition des individus selon le type du changement consécutif (si celui-ci existe)	47
Figure 17. Évolution de l'incidence des divers types de changements	62

Chapitre 1

S'INTÉRESSER AUX « CHANGEMENTS »

Cette recherche est centrée sur les changements, affectant les conditions de travail, que les individus vivent ou ont vécus tout au long de leur parcours professionnel, et sur les relations entre ces changements et leur santé. Le questionnement biographique de l'enquête *Santé et Itinéraires Professionnels* (*SIP*, voir encadré) permet de détailler les épisodes d'emploi, avec les conditions de travail qui leur correspondaient. L'enquête invite aussi les répondants à décrire les « changements importants » qu'ils ont connus « dans le contenu ou les conditions de [leur travail] » au sein d'une même période d'emploi.

L'enquête *Santé et Itinéraire professionnel* (*SIP*)

L'enquête *Santé et Itinéraire professionnel* (*SIP*)¹, conjointement réalisée par la Drees et la Dares, recueille une biographie sur le travail, l'emploi et la santé d'environ 14 000 personnes interrogées deux fois (en 2006 et 2010), quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail (actifs occupés, chômeurs ou inactifs, retraités, etc.), âgées de 20 à 74 ans à la première date d'enquête, avec un volet rétrospectif important lors de cette première vague.

L'objectif d'ensemble de *SIP* est, d'une part, de mieux connaître les déterminants de la santé liés aux conditions de travail et aux parcours professionnels, d'autre part, de repérer l'impact de l'état de santé sur le parcours professionnel des personnes. Réalisée en face à face, *SIP* aborde, outre les questions de santé, de nombreux aspects de l'emploi et du travail : les épisodes successifs de l'itinéraire professionnel (emploi, chômage ou inactivité), les principaux changements de travail et de conditions de travail, les caractéristiques du travail actuel et l'appréciation globale des enquêtés sur leur itinéraire professionnel. Pour ce faire, l'enquête s'appuie sur le remplissage d'une grille biographique couvrant les différents registres de l'histoire individuelle (familial, professionnel, santé). Cette grille, très complète, élargit le champ des repères temporels utiles aux répondants pour se remémorer, dater et situer la chronologie des épisodes et des événements.

Nous étudions donc : soit ces changements vécus par les individus « dans » leur travail, au cours d'une période d'emploi, changements que ceux-ci jugent « importants » et qu'ils ont mémorisés de façon suffisamment précise pour les mentionner, les dater et les caractériser lors de l'interrogation rétrospective en 2006 ; soit des changements dans les conditions de travail déclarées, entre deux emplois, tels qu'ils ressortent de cette même interrogation rétrospective ; à quoi s'ajouteront, on le verra, les changements identifiés par des différences éventuelles entre les conditions de travail déclarées aux deux vagues d'enquête (2006, 2010). Dans les trois cas, le « changement » est repéré à partir du « vécu » individuel (désignation d'un changement comme « important », appréciations sur les conditions de travail à divers moments), en cohérence avec le protocole de l'enquête, qui n'implique par exemple ni enregistrement de données factuelles de ce point de vue, ni interrogation de l'employeur.

À notre connaissance, *SIP* est la première enquête (en France tout au moins) qui permet d'analyser, dans des parcours professionnels de longue durée, les changements eux-mêmes, leur accumulation ou leur rareté, leurs caractéristiques. Notre projet est de mener cette analyse sur la base de ces données. Car, au-delà de la question de l'exposition à des facteurs de risque au travail, de leur durée et

¹ Pour une présentation d'ensemble de l'enquête, au-delà des éléments de méthode que nous exposerons au fil de ce rapport, voir par exemple le document de travail de Bahu et coll., 2012, <http://www.drees.sante.gouv.fr/article11026.html>

de leur cumul, que *SIP* a largement abordée (Bahu, Mermilliod et Volkoff, 2011 ; Coutrot et Rouxel, 2011), il y a de bonnes raisons de supposer que ces changements sont en eux-mêmes porteurs d'enjeux de santé. La santé peut être une des raisons de chercher à changer de conditions de travail, voire d'emploi, ou d'y être contraint. Symétriquement, elle est influencée par les différentiels entre les conditions de travail qui précèdent le changement et celles qui s'ensuivent. Ces différentiels peuvent marquer des améliorations (des conditions de travail « meilleures » par un aspect ou plusieurs), des régressions, ou des variations composites orientées dans diverses directions – on pouvait *a priori* supposer que ce troisième cas serait fréquent. En outre, la phase de changement elle-même, qu'elle soit liée ou non à des périodes de chômage ou au passage d'un emploi à un autre, sollicite le psychisme (Delgoulet et Gonon, 2000) par les inflexions qu'elle peut impliquer dans l'itinéraire professionnel, les espoirs ou les craintes qu'elle fait surgir, l'attachement possible au contexte initial, la qualité d'accueil dans la situation nouvelle. Enfin, la chronologie selon laquelle les changements interviennent dans l'itinéraire professionnel joue elle-même un rôle essentiel, car elle détermine les conditions dans lesquelles ces changements peuvent être assimilés.

Il nous faut d'abord préciser – ce sera le rôle du présent chapitre – que notre objet de recherche implique plusieurs inflexions au regard de connaissances largement développées par ailleurs.

Il se distingue des analyses des itinéraires professionnels sous l'angle des changements dans l'emploi et des « trajectoires » (voir notamment, à partir des données de *SIP*, Coutrot & coll., 2010). Les résultats de ces travaux seront pris en compte ici comme des éléments – importants certes – de contexte, mais c'est du « travail », et de ses conditions de réalisation, qu'il s'agira.

La question étudiée ici occupe aussi une place spécifique dans l'étude des relations santé/travail, y compris parmi celles que nous avons menées par ailleurs (pour une synthèse, voir Volkoff et Molié, 2011). Celles-ci sont élaborées sur la base, soit de coupes instantanées où l'on croise les caractéristiques du travail et de la santé au même moment, soit de bilans à distance où l'on évalue l'effet à plus ou moins long terme d'expositions plus ou moins longues à des contraintes ou nuisances. Or, dans ces deux cas, les configurations d'analyse ne visent pas à traiter des « changements » en eux-mêmes, complémentairement aux périodes qu'ils départagent.

Enfin, le cadre même de l'enquête induit une approche du « changement » différente de celles souvent retenues dans la littérature sociologique ou économique sur les changements organisationnels, dans laquelle ceux-ci sont analysés du point de vue des organisations, décrites dans leur propre trajectoire (de Coninck, 2009). Cette littérature et les enquêtes statistiques (en France, les enquêtes *COI-Changes organisationnels et informatisation*), qui ont pour objet l'analyse de la dynamique des changements des entreprises, l'abordent sous trois angles principaux : les concepts managériaux et leur diffusion, le changement technologique et la diffusion des outils, et les transformations des structures organisationnelles (voir par exemple : Greenan et Mairesse, 2006 ; Greenan et Walkowiak, 2010 ; Amossé et coll., 2010 ; Bigi et coll., 2013). Or, notre préoccupation, comme on l'a indiqué, est centrée quant à elle sur les modifications de conditions de travail, telles qu'elles sont vécues par les personnes au fil de leur parcours.

Nous voudrions indiquer à présent pourquoi, selon nous, il est légitime que les « changements » fassent, dans la perspective diachronique qui est la nôtre (et qui est celle qu'adopte l'enquête *SIP*), l'objet d'une investigation spécifique et en quoi l'approche retenue dans *SIP* contribue à apporter un éclairage original sur ce sujet.

L'intérêt d'une étude spécifique des liens entre la santé et les changements dans le travail tient, à la fois, aux évolutions à long terme des systèmes de production, avec l'expansion annoncée ou constatée de formes d'instabilité dans les entreprises et à celles de la structure des âges dans la population active, avec un poids relatif croissant des quadragénaires et quinquagénaires, d'où sans doute un développement des cas de « changement » à tous les stades de l'itinéraire professionnel. La problématique âge/travail dans ses liens avec les changements se trouve ainsi centrale, et la diversité des contextes, dans ces deux domaines, d'une époque à l'autre, constitue un facteur supplémentaire d'intérêt pour cette analyse.

1. DES SYSTÈMES DE PRODUCTION « MOUVANTS »

Un « productivisme réactif »

Les transformations dans l'organisation du travail sont diverses selon les secteurs, les professions, les entreprises. Quelques traits prédominent cependant. Philippe Askenazy (2004, p. 14) les rassemble sous cette appellation : le « productivisme réactif ». Il s'agit d'adapter au plus tôt les moyens de travail à l'objet ou au service produit, et celui-ci à la demande extérieure. D'où quelques principes directeurs : réactivité, flexibilité, diversification de la production, réduction des stocks, innovation rapide, effectifs « au plus juste » (Green et Macintosh, 2001 ; Beaujolin, 1999).

La littérature managériale s'en est fait largement l'écho. Dès les années 1990, Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) ont relevé chez divers auteurs des aphorismes qui caractérisaient les orientations en vogue : « le temps des adjudants est passé », « il faut apprendre aux géants à danser », « au sommet d'une pyramide inversée, on trouvera les clients », « celui qui saura maîtriser la plus grande variété de situations professionnelles aura un avantage incontestable dans sa progression professionnelle », etc. Ce dernier pronostic, extrait d'un ouvrage de Meryem Le Saget, est très pertinent pour notre propos, puisqu'il accordait une valeur prééminente, non à la maîtrise d'une « situation professionnelle », mais à la capacité d'en changer aisément.

De fait, de nombreux travaux insistent sur l'instabilité croissante des itinéraires professionnels (voir notamment : Givord, 2003 ; de Larquier et Remillon, 2008 ; Amossé et Gollac, 2008). À partir de l'enquête *SIP* 2006 elle-même, Corinne Rouxel et Bastien Virely (2012) ont montré que les jeunes générations connaissaient des parcours d'emploi plus mouvants que ceux de leurs aînés.

A priori, ce « modèle de la mobilité » pourrait se prétendre en phase avec certaines aspirations des salariés. La variété, les occasions d'apprendre, sont des composantes précieuses d'une vie professionnelle. Une carence dans ce domaine, un travail figé ou routinier, s'accompagne d'une prévalence accrue des troubles de santé mentale (Vézina et coll., 2006), ou du sentiment de ne pas « pouvoir poursuivre ce travail jusqu'à la retraite » (Molinié, 2005). L'intérêt d'un changement de travail, définitif ou périodique, peut être aussi de s'abriter de contraintes pénibles (Vézina, 2003 ; Volkoff, 2006), ou de réduire la durée d'exposition à ces contraintes (Gerling et coll., 2003). Ajoutons que le changement peut permettre de parer à des difficultés dans le travail dues à des troubles de santé (Mardon et coll., 2013 ; Buchmann et Mardon, 2014) – c'est un point que *SIP* permettra d'examiner directement.

Mais les changements, s'ils s'accélèrent, fragilisent des stratégies de travail, individuelles et collectives (Cau-Bareille et Gaudart, 2012). Dans une situation neuve ou épisodique, le salarié dispose d'une connaissance limitée des risques inhérents à cette situation, et de ressources encore faibles pour les réduire. Cette préoccupation est sensible lors des entrées dans la vie active (Girard et coll., 2006). Elle l'est également dans les systèmes de gestion des ressources humaines fondés sur une forte mobilité (Pueyo, 2002). Les situations d'apprentissage s'avèrent parfois éprouvantes (Delgoulet et Gonon, 2000 ; Gaudart, 2003 ; Gaudart et Chassaing, 2012). En outre, des changements hâtifs remettent parfois en cause les acquis de l'expérience. Ils peuvent aussi provoquer une « souffrance éthique » (Dejours, [1980], 2008), s'ils heurtent les convictions des salariés, les normes sociales auxquelles ils adhèrent, la conception du travail bien fait développée par leur groupe professionnel.

Le changement comme source – ou composante – d'une intensification du travail

L'effet d'un changement ne peut être ainsi apprécié *a priori*. Les conditions des changements, et leur fréquence même, s'avèrent des variables déterminantes pour en comprendre les effets sur la santé. À cet égard, les résultats de la dernière enquête nationale sur les *Conditions de travail* (Alga-

va et coll., 2014) ne sont guère encourageants. L'enquête montre un rythme accru des changements de type organisationnel, associé à une augmentation des contraintes de rythme et une diminution des marges de manœuvre. La pression temporelle s'accroît, le travail apparaît de plus en plus bousculé. Si les coopérations entre collègues ou avec la hiérarchie se développent encore, elles se combinent également à des tensions plus fortes. Ce sont par ailleurs les salariés qui connaissent des changements organisationnels, ou dont l'emploi est plus précaire ou plus instable, qui sont les plus exposés à ces tensions.

Les formes prises aujourd'hui par l'intensification du travail semblent donc marquées par un processus d'accélération des changements, tandis que le changement lui-même accélère les rythmes du travail. Cette double forme de contrainte de temps associée au changement – si l'on veut en apprécier les conséquences sur la santé des travailleurs – ne peut toutefois se comprendre comme relevant uniquement d'un temps quantitatif, d'un temps dont on manquerait. Les changements et leur accélération ne bousculent pas uniquement *le temps pour faire*, mais le contenu même du travail. Le temps soustrait, c'est un temps comptable, mais aussi un temps qualitatif, dans lequel chacun s'engage, que chacun produit et qui peut lui être ôté. Il est alors possible d'examiner plus précisément ce que cette accélération des changements peut engendrer² (Gaudart, 2014).

- *Une transformation des registres temporels* – Le constat d'émergence de formes organisationnelles hybrides, combinant contraintes marchandes et contraintes industrielles, est aujourd'hui bien établi (Askenazy et coll., 2006 ; Gollac et coll., 2014). Ces formes organisationnelles hybrides conduisent, dans les faits, les travailleurs à s'ajuster à de multiples temporalités – temps du client, temps du produit, temps des collègues... – qui n'ont ni les mêmes exigences, ni les mêmes rythmes. Le changement se définit ici comme un ajustement perpétuel à des registres temporels de différente nature et pouvant être contradictoires.
- *Un changement des critères de qualité* – L'intensification du travail produit un temps assigné, un temps dont le sens est modifié. Les modèles organisationnels, évoqués plus haut, cherchent à responsabiliser et à mobiliser les travailleurs en vue de produire de la qualité. Mais la qualité du travail telle qu'entendue par la gestion désigne en fait la capacité à faire rapidement des produits de qualité différente en vue de répondre aux demandes des clients ou usagers. Cette responsabilisation ne signifie pas donner liberté pour faire un travail de qualité, elle signifie plutôt rendre chacun comptable, personnellement, de la réalisation des attentes des clients ou usagers. Par ailleurs, à ces changements de critères s'ajoutent souvent des procédés de quantification de la qualité : par exemple la qualité d'un service ne signifie plus *rendre service*, mais avoir des clients ou usagers statistiquement satisfaits (Dujarier, 2006). C'est la nature même du travail qui est changée et ce changement touche les modalités d'engagement de chacun dans son travail et la perception d'être reconnu à sa juste valeur.
- *Le changement permanent, un enfermement dans le présent du temps* – Le productivisme réactif combiné au processus d'accélération des changements conduit à un régime de changements permanents impliquant un ajustement perpétuel au présent. Ce régime du « présentisme » (Hartog, 2012) qui marque les temporalités gestionnaires, instaure un présent sans fin dans lequel les travailleurs sont enfermés. Passé et futur sont rendus inaccessibles. Le premier, parce que l'expérience acquise est rendue obsolète dans un processus organisationnel « d'innovations continues » ; le second, parce qu'il est incertain, vécu comme crise, comme répétition perpétuelle du présent. Dit autrement, l'urgence permanente provoquée par l'accélération des changements empêche la convocation du *champ d'expérience*, pourtant nécessaire pour se préserver et construire sa santé, et limite les possibilités de construction d'un *horizon d'attente* (Koselleck,

² La plupart des changements que nous étudierons dans cette recherche sont « datés » dans la vie professionnelle des enquêtés, ce qui les différencie en partie de ceux qu'examine la littérature, synthétisée ici, sur les évolutions des conditions et de l'organisation du travail. Celles-ci sont... évolutives, et non forcément jalonnées d'événements majeurs. Nous reviendrons à diverses reprises dans ce rapport sur cette discordance, qui à notre avis n'interdit pas des conclusions convergentes.

1990). En quelque sorte, ce régime produit une forme de précarité au travail, associant les personnes à la figure de l'intérimaire : sans passé, sans avenir, immédiatement rentable.

2. LE CHANGEMENT, UNE CONSTRUCTION SOCIALE

La conception même du changement, sa conduite et ses effets, varient d'une époque à une autre. Pour s'en tenir aux périodes couvertes par *SIP*, on peut envisager que les contours de ces changements n'aient pas été les mêmes en 1960, en 1980 ou au début des années 2000. C'est une construction sociale, soumise à des contextes économiques, sociaux et scientifiques situés. C'est, par exemple, ce que l'on peut tirer des travaux de Christiane Demers (1999). Celle-ci met à jour, dans une perspective historique, les liens entre facteurs environnementaux et théories du changement³. Cette perspective met en lumière comment les organisations du travail sont pour partie contraintes par l'environnement macro-économique et convoquent les théories du changement pour mener à bien leur projet. L'auteure distingue ainsi trois grandes périodes, que l'on pourra garder à l'esprit dans l'interprétation d'une partie de nos résultats.

Elle associe *les années d'après-guerre* à la croissance et la stabilité économique. Le changement est synonyme de progrès, de croissance et de développement. Dans cette conception positiviste, le processus est – de manière prédominante – graduel et continu, porté par des dirigeants « rationnels et volontaires ». Des théories de la croissance se développent. Elles considèrent le changement comme une tendance naturelle des organisations pour maximiser leurs profits. L'entreprise se définit par sa fonction de production, déterminant le comportement du dirigeant supposé rationnel. Elle est vue comme un acteur unique agissant pour le progrès économique. Ces théories s'appuient sur une métaphore biologique : l'organisation est un organisme vivant. La phase de croissance est une étape inhérente à l'organisation qui progresse en se différenciant et se complexifiant graduellement, dans une adaptation à l'environnement : de simple et centralisée, elle devient décentralisée et diversifiée.

Les années 1970 sont, elles, marquées par la récession, la restructuration des grosses entreprises et la libéralisation des marchés, dans une logique de réduction des coûts et d'augmentation de la compétitivité. Le changement n'est plus conçu comme graduel et continu, mais comme discontinu et radical. Cette période, contrairement à la précédente, se caractérise par une conception négative du changement, mis en œuvre en réaction à une crise, à deux niveaux : sur un plan économique, la concurrence accrue s'accompagne de fortes diminutions des effectifs⁴ ; sur un plan social, le modèle du taylorisme est jugé de moins en moins acceptable et de nouvelles formes d'organisation du travail sont promues (rotation des postes, élargissement et enrichissement des tâches, groupes semi-autonomes), censées accorder une plus grande autonomie aux travailleurs – aspect qui a été largement discuté (Stroobants, 2007).

Christiane Demers date enfin de *la fin des années 1980* une prise de conscience d'un régime de « changement permanent », par essence difficilement prévisible et maîtrisable. « Au sentiment de crise fait place un sentiment de “résignation optimiste” : le changement n'est plus un événement rare et bouleversant, mais une réalité quotidienne » (Demers, 1999, p. 135). Cette nouvelle donne conduit à réinterroger les théories fondées sur un management stratégique, intentionnel, porté par les seuls dirigeants. Les pratiques de conduite du changement se transforment, pour que celui-ci soit porté par tous et de manière continue : l'organisation doit devenir « apprenante » ; le changement devient innovation continue (Autissier et coll., 2010), voire innovation ordinaire (Alter, 1990). Les gestionnaires répondent aux exigences de l'environnement économique par la mise en place

³ Notre propos n'est pas ici de faire une analyse bibliographique approfondie des théories du changement, mais plutôt de dégager des tendances au regard de la perspective temporelle qui nous occupe. Pour une analyse plus détaillée des théories du changement, outre les écrits de Demers qui vont être synthétisés ici, les lecteurs peuvent se reporter par exemple à Autissier et coll. (2010).

⁴ En partie ciblées, en France, sur les tranches d'âges les plus élevées.

d'organisations du travail flexibles, et aux exigences internes d'autonomie par la mise en place de dispositifs dits participatifs, des cercles de qualité aux méthodes Kaizen. Le contrat de travail s'individualise et la capacité à changer devient une méta-compétence que les travailleurs doivent conjointement prendre en charge avec l'entreprise (Merle, 2004). Dans ce « changement permanent », le retour à un nouvel équilibre n'est plus l'objectif à atteindre ; le désordre fait partie d'un processus créatif qui enferme le travail dans un « présentisme », l'avenir n'étant plus prévisible.

3. LES RELATIONS AMBIVALENTES ENTRE ÂGE, TRAVAIL ET CHANGEMENT

De façon générale, les évolutions démographiques sont plus aisées à anticiper que d'autres variations économiques et sociales. S'agissant de la population « en âge d'être active » (au niveau international, l'intervalle usité est 15-64 ans), à horizon d'une vingtaine d'années la majorité des personnes sur lesquelles portent des anticipations sont déjà nées quand les projections sont établies ; les décomptes sont donc, *a priori*, fiables. Pour la population en emploi, la robustesse des pronostics est moins assurée. Dans ce domaine, se confrontent plusieurs phénomènes, dont les conséquences sont parfois contradictoires. En France, en ce début de XXI^e siècle, cinq de ces phénomènes retiennent l'attention.

Deux d'entre eux ont pour effet d'accroître le poids des quinquagénaires, voire des sexagénaires, parmi les actifs occupés : l'évolution démographique porte la marque de la natalité élevée dans les années 1945-1973 et provoque un afflux de « seniors », d'autant plus important que ces générations nombreuses sont aussi celles qui ont connu une forte progression de l'activité féminine ; et la fin de scolarité, l'accès au premier emploi, sont devenus plus tardifs dans les dernières décennies, ce qui a différé l'arrivée des jeunes. Les dispositifs concernant les fins de vie active devraient eux aussi, depuis leur réorientation affirmée dans les années 1990, élever la proportion de salariés âgés, mais le bilan en ce domaine est nuancé. Deux éléments, liés entre eux, limitent en effet l'expansion relative des tranches d'âge les plus élevées dans le monde du travail : les attitudes et les pratiques des employeurs à l'égard des salariés vieillissants, et celles de ces salariés eux-mêmes.

S'agissant des salariés, nous avons indiqué que les changements exercent en ce domaine des effets ambivalents, par leur capacité, d'un côté, à donner davantage de dynamisme à l'itinéraire professionnel en deuxième partie de carrière, mais, d'un autre côté, par leurs conséquences parfois néfastes dues à la remise en cause des atouts de l'expérience. En ce qui concerne les employeurs, la question des changements et de « l'adaptabilité » des salariés à tout âge, même après le milieu de carrière, est jugée cruciale, et désignée comme telle dans des études menées dans divers pays depuis plusieurs décennies, car elle obère largement leurs appréciations sur les atouts des salariés « vieillissants », et contribue à des politiques d'embauche sélectives sur l'âge (Pacaud, 1975 ; Walker et Taylor, 1992 ; Richet-Mastain et Brunet, 2002 ; Defresne et coll. 2010). Les jeunes, eux, se voient reprocher une moindre disponibilité horaire mais sont jugés plus mobiles et plus adaptables.

En reprenant la perspective historique des changements proposée par Christiane Demers, ces stéréotypes, associés à des politiques publiques qui longtemps ont misé sur des départs anticipés, peuvent avoir des effets néfastes. Pendant les premières périodes, les travailleurs âgés ont été avant tout considérés comme une variable d'ajustement. Durant la phase de croissance d'après-guerre, économiquement favorable, ces travailleurs âgés souffraient déjà de stéréotypes négatifs relatifs à leurs capacités à s'adapter aux changements, alors perçus comme inhérents à la croissance, à leur capacité à augmenter leur productivité et à rester motivés. Durant la période de crise des années 1970-1980, c'est sur cette même catégorie de travailleurs vieillissants qu'a porté une grande partie des réductions d'effectifs liées à la mise en œuvre de changements radicaux pour la survie des entreprises. Dans la dernière période, le vieillissement de la population active, résultat à la fois de l'avancée en âge des « baby-boomers » et de l'arrêt du financement des pré-retraites par l'État, devient une nouvelle contrainte de l'environnement à laquelle les organisations doivent s'adapter. C'est aussi dans cette période que la conception du changement par les organisations se transforme, comme on l'a

dit : le changement devenant « l'affaire de tous », cela conduit à évaluer les capacités de chacun à le porter et se l'approprier. Mais cette autonomie toute relative ne se défait pas des stéréotypes négatifs à l'encontre des travailleurs vieillissants, voire les renforce, puisqu'elle positionne comme centrale pour la réussite du changement la capacité de chacun à pouvoir s'adapter. Les résistances possibles sont réduites à des *in-capacités* individuelles, ou pour le moins des difficultés, et des questions de motivation, supposées inhérentes à l'avancée en âge.

Au total, le « productivisme réactif » et le processus d'intensification du travail, qui en découle, renforcent la fragilité des travailleurs vieillissants en ajoutant une contrainte supplémentaire, celle de s'adapter *rapidement*. De manière paradoxale, l'intensification renforce l'importance des stratégies développées avec l'expérience et qui permettent de faire face aux difficultés du travail mais, du fait même de ses caractéristiques, elle en compromet la mise en œuvre (Gaudart, 2010). Elle contribue par là même à conforter les organisations dans cette représentation dominante d'un « vieillissement-déclin ».

Si une partie des travailleurs vieillissants avaient encore jusqu'à ces dernières années des possibilités locales de se mettre à l'abri de certaines contraintes du travail, ces formes de protection jouent de moins en moins. Dans l'enquête *SVP50*⁵ (Volkoff et coll., 2010), 39 % des hommes salariés de 50 ans et plus, et 36 % des femmes estimaient travailler « sous pression » ; parmi eux, 11 % des hommes et 15 % des femmes ont découvert cette contrainte dans les dix dernières années de leur vie professionnelle. Ils ont également été soumis – quasiment dans les mêmes proportions (10 % chez les hommes et 14 % chez les femmes) – à un travail psychologiquement difficile. 80 % d'entre eux considèrent que ces deux évolutions dans leur travail constituent une contrainte ; et la pression est particulièrement perçue comme difficile à vivre quand la qualité du travail est remise en cause.

Or, quand la pression est ressentie comme une difficulté, on notait dans cette même enquête un accroissement des troubles de la santé par rapport aux salariés exposés à une pression qu'ils ne trouvent pas handicapante : fatigue, troubles du sommeil, découragement, mais aussi des douleurs multiples et des troubles de la digestion, sans que cela prenne nécessairement la forme de pathologies diagnostiquées ou de traitements médicaux spécifiques. On sait par ailleurs – nous l'avons signalé plus haut (Molinié, 2005) – qu'avoir un travail « qui ne permet pas d'apprendre » et « ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité » sont deux facteurs importants dans la probabilité de « ne pas se sentir capable » de tenir jusqu'au bout son emploi. Les « petites » dégradations de la santé, le mal-être au travail, peuvent conduire à des comportements d'auto-accusation : les salariés concernés finissent par penser qu'ils sont fautifs, parce qu'ils manquent d'endurance, et confortent eux-mêmes cette représentation négative du vieillissement auprès de leurs employeurs.

Dans ce contexte, l'analyse des aspects du changement à diverses périodes de la vie professionnelle, de leurs déterminants et de certaines de leurs retombées, est d'autant plus importante à mener.

4. S'APPUYER SUR *SIP* POUR UNE APPROCHE DIACHRONIQUE DES ENJEUX DE « CHANGEMENTS »

Nous nous sommes efforcés, en abordant cette étude et en précisant nos méthodes d'analyse à mesure de son avancement, de rapprocher autant que possible les préoccupations générales que l'on vient de décrire, concernant les « changements » et leurs enjeux de santé, et les possibilités offertes par l'enquête *SIP*.

Celle-ci offre en effet l'occasion d'aborder cette question des changements par une autre « porte » que celle, dominante dans la littérature sur les changements, des transformations dans les techniques et les organisations. Il s'agit des changements vécus par les personnes elles-mêmes, au

⁵ *Santé et Vie Professionnelle après 50 ans*, menée en France en 2003-2004 avec un réseau de médecins du travail.

cours de leur itinéraire professionnel. L'enquête *SIP* permet d'éclairer certaines questions jusque-là peu traitées, en même temps qu'elle fait surgir des difficultés largement inhérentes à son approche⁶.

Les atouts de *SIP* pour l'étude des changements

SIP permet **d'inscrire les changements dans une temporalité relativement longue**, celle des histoires professionnelles. Il serait d'ailleurs plus exact de parler de temporalités (au pluriel), car l'éventail des âges des personnes interrogées dans *SIP* est large (de 20 à 74 ans) et la durée, le calendrier et le contexte de leurs histoires professionnelles sont extrêmement divers. Cette interrogation donne l'occasion d'évoquer des changements qui peuvent être lointains et d'approcher d'éventuels effets d'époque. Elle laisse aussi la possibilité de construire une périodisation de façon plus souple que les cadres temporels imposés par des comparaisons d'enquêtes à deux dates, périodisation qui peut varier selon les questions ou les populations étudiées. De plus, cette inscription des changements dans des parcours individuels ouvre la possibilité d'examiner à quel(s) stade(s) des parcours ils interviennent, leur nombre et leur succession éventuelle.

SIP approche **les changements vus par ceux qui les vivent** (ou les ont vécus), c'est-à-dire au carrefour entre les transformations du contexte socio-économique global ou d'une entreprise, et une histoire professionnelle singulière. C'est un autre regard sur les changements qui est proposé, puisqu'un contexte de changement dans une entreprise peut affecter très différemment les situations de travail de ses salariés (voire ne rien changer pour certains), ou ne les modifier que très indirectement ou graduellement, sans que cela constitue un changement repérable – et encore moins datable – pour nombre d'entre eux. À l'inverse, des changements importants pour un individu peuvent ne pas être liés à des transformations particulières du contexte (par exemple, parce qu'il change de service, ou qu'il a déménagé et changé d'entreprise, etc.).

SIP interroge **le changement du point de vue des conditions du travail**, que ce soit à l'occasion des changements d'emploi, ou au sein d'un « même » emploi, ouvrant aussi un champ de recherche peu exploré à notre connaissance, celui des liens entre les changements (ou non changements) d'emploi et les changements (ou non changements) dans les conditions de travail. On peut ainsi examiner si les changements d'emploi (et quels changements) sont (ou non) des occasions de sortir de certaines formes de « pénibilités » du travail au fil de la vie professionnelle, pour qui, à quelle période, etc. ; ou interroger les changements importants de contenu ou conditions de travail au sein de ce qui pourrait être considéré comme une période homogène, parce qu'il s'agit d'un « même » emploi.

Pour ce faire, l'enquête *SIP*, dans sa première phase, s'appuie sur une **interrogation rétrospective** qui couvre des périodes plus ou moins longues, des situations plus ou moins distantes du moment et du contexte de cette interrogation, qui a eu lieu en 2006. La question de l'appel à la mémoire dans les enquêtes rétrospectives a fait l'objet de nombreux travaux, qui fournissent des repères sur les dispositifs favorisant la remémoration et la qualité de la datation (voir notamment Thélot, 1990 ; Riandey 1995, Dex, 1995 ; Couppié et Demazière, 1995 ; Auriat, 1996 ; Molinié, 2003 ; Laborde et coll., 2007). Les concepteurs de l'enquête *SIP* ont construit un dispositif qui vise à favoriser la remémoration, en particulier avec la constitution d'une grille biographique qui prend en compte différents registres de l'histoire individuelle (familial, professionnel, santé...), élargissant ainsi le champ des repères temporels possibles pour se remémorer, dater et situer la chronologie des épisodes et des événements.

L'interrogation rétrospective, par définition, part du présent pour se tourner vers le passé, quel que soit le sens (chronologique ou à partir d'aujourd'hui) dans lequel on déroule le questionnement. Mais, comme le rappelait Marc Bloch ([1949], 1997) à propos de la démarche des historiens, ce sont les questions d'aujourd'hui qui vont guider l'investigation du passé, la recherche des « traces »

⁶ Ces difficultés peuvent aussi être en lien avec certains aspects plus précis du protocole d'enquête. Nous reviendrons sur cette question dans le prochain chapitre et au fil de la présentation détaillée des analyses.

et la construction des « événements ». Le questionnaire rétrospectif de *SIP* sollicite la reconstitution d'une « histoire » par les enquêtés, mais cette invitation à porter un regard rétrospectif passe par le filtre de questions qui reflètent les préoccupations et les formulations d'aujourd'hui⁷. Ce qui présente à la fois l'intérêt de proposer aux enquêtés un « langage commun », plus proche des questions d'aujourd'hui (avec, par exemple, une attention aux facteurs psycho-sociaux), mais peut être source de difficultés lorsque ces modes d'objectivation des « conditions de travail » ne correspondent pas aux représentations des enquêtés sur leur travail ou leur semblent difficiles à mobiliser pour des situations d'un passé lointain.

Des changements-événements

SIP offre plusieurs occasions de repérer des changements dans les conditions de travail, soit en demandant à l'enquêté s'il a connu des changements importants dans le contenu ou les conditions de son travail au sein d'une période d'emploi, soit par confrontation des conditions de travail « avant » et « après » un changement d'emploi, soit encore – comme on le fera au chapitre 7 – par confrontation des réponses aux deux interrogations de *SIP* (2006 et 2010).

Nous reviendrons plus en détail dans le chapitre suivant sur les modalités précises de repérage de ces changements et les choix que nous avons opérés pour sélectionner ceux sur lesquels porteront nos analyses. Retenons que, pour ce qui concerne l'analyse rétrospective, ces changements sont conçus comme des « événements », circonscrits dans une temporalité courte, sur laquelle on peut mettre une date et qui permet de qualifier un « avant » et un « après ». Dans cette approche, le changement est autant « ce qui a changé » que « ce qui change ». Cette conception, inhérente au cadre de l'enquête, diffère de celles retenues dans les recherches qui analysent le changement comme un processus, ou qui insistent sur son caractère permanent, sur les difficultés à articuler une multiplicité de changements et sur les conflits de temporalités que cela engendre (Alter, 2003).

Une telle approche des changements comme « événements » suppose que les enquêtés les construisent comme tels⁸, c'est-à-dire qu'ils les aient perçus et « découpés » dans leur passé professionnel, qu'ils puissent se les remémorer de façon suffisamment précise pour pouvoir les dater et les caractériser, et qu'ils les aient jugés suffisamment importants pour en faire état dans l'enquête. Or, même lorsqu'ils peuvent avoir le sentiment que leurs conditions de travail ont changé, ils sont probablement souvent dans l'impossibilité de définir un « changement » en ces termes, si cette idée évoque pour eux tout à la fois l'idée d'une mutation permanente et d'une succession de « petites » transformations. L'invitation, dans le questionnement de *SIP*, à s'attacher aux changements qu'ils jugent « importants », conduit à accentuer cette dimension événementielle, notamment lorsque les traces vives qu'ils en ont conservées peuvent être révélatrices de « bifurcations » (Bessin et coll., 2010) associées par eux à ce changement.

Nos questionnements sur les changements, à partir de cette source

Selon les orientations que nous avons indiquées, et compte tenu des spécificités du dispositif d'enquête, cinq grands questionnements peuvent être proposés et constitueront le découpage de nos résultats dans les chapitres 3 à 7 :

⁷ Une comparaison des questionnaires des différentes enquêtes *Conditions de travail* depuis la première, en 1978, est révélatrice à la fois des transformations des conditions de travail, de leur émergence dans les débats sociaux et des modes d'entrée de la quantification dans ce champ (Gollac et coll., 2014).

⁸ Cf. les réflexions de Paul Veyne ([1971], 2007, p. 57) : « *Les événements ne sont pas des choses, des objets consistants, des substances ; ils sont un découpage que nous opérons librement dans la réalité, un agrégat de processus où agissent et pâtissent des substances en interaction, hommes et choses* ».

- Vérifie-t-on, et dans quelle mesure, une *accélération du tempo des changements* au fil des périodes ? Vérifie-t-on par ailleurs qu'ils surviennent davantage *dans les premières années de la vie professionnelle* que plus tardivement dans le parcours de chacun(e) ? (chapitre 3).
- Les changements dans les conditions de travail se traduisent-ils par des « progrès » ou des « dégradations » entre les phases antérieure et postérieure ? En va-t-il de même pour tous les aspects des conditions de travail, ou bien est-ce différencié de ce point de vue ? Comment, là aussi, ces constats varient-ils, d'une part *au fil des périodes* et d'autre part *selon le sexe des enquêté(e)s, et leur âge* (au moment du changement) ? (chapitre 4).
- Au-delà des constats propres à chaque aspect des conditions de travail, y a-t-il des *configurations* de changements, dans lesquelles certaines variations de conditions de travail surviennent simultanément, ou en tout cas apparaissent statistiquement très liées l'une à l'autre ? Si de telles configurations émergent, comment trouvent-elles place dans les *itinéraires des enquêté(e)s* ? En particulier, quelle est la *proportion d'enquêtés des diverses générations concernés par des changements de tel ou tel type* ? Par ailleurs, y a-t-il des types de changement qui se retrouvent *souvent associés (à des moments différents) dans un même parcours* ? (chapitre 5).
- En quoi *l'existence de changements de tel ou tel type dans l'itinéraire professionnel « explique »-t-elle* (au sens statistique du terme) *la santé à la date d'enquête*, donc après un certain nombre d'années de travail, voire la totalité du parcours pour les générations les plus anciennes – ce, en contrôlant par ailleurs, autant que faire se peut, les durées d'exposition à des contraintes ou nuisances connues comme potentiellement pathogènes ? (chapitre 6).
- En quoi, symétriquement, *la santé « explique »-t-elle la survenue d'un changement de tel ou tel type* dans la période qui suit : soit explicitement et de façon immédiate (changement déclaré lié à un problème de santé), soit par constat (spécifique à la comparaison 2006-2010) ? Notons tout de suite que ce dernier axe de travail, outre son intérêt par lui-même, est indispensable pour préciser les conclusions à tirer du précédent, puisqu'à long terme les interprétations causales sont toujours complexes (chapitre 7).

Le protocole d'enquête de SIP et les données qui en résultent se prêtent assez largement à la recherche de réponses à ces questions, sur la base d'une démarche méthodologique que nous proposons de préciser au chapitre suivant.

Chapitre 2

ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE POUR REPÉRER ET CARACTÉRISER DES CHANGEMENTS

Dans une première phase de l'étude, notre principale tâche a été de constituer une « base des changements », mobilisant toutes les informations disponibles dans les diverses bases de données qui constituent les enquêtes *SIP* 2006 et 2010.

L'ambition de cette recherche était d'embrasser une multiplicité d'événements qui émaillent les parcours des enquêtés et sont renseignés à plusieurs endroits des enquêtes 2006 et 2010. Il nous a fallu mobiliser et rationaliser des informations de statuts divers dans l'enquête (*cf.* ci-après) : aussi bien les changements intervenus à l'intérieur d'une période d'emploi qu'entre deux périodes d'emploi, des changements signalés à l'aide de la grille biographique, ou perceptibles en comparant les réponses au moment des deux vagues d'interrogation (2006 et 2010).

Le questionnaire rétrospectif de l'enquête *SIP* recense les périodes d'emploi, de chômage et d'inactivité connues par les répondants depuis leur sortie du système éducatif. Les enquêtés peuvent ainsi signaler :

- des périodes d'emploi de plus de cinq ans consécutifs chez le même employeur (périodes dites d'« emploi long »),
- des périodes de chômage d'un an ou plus,
- des périodes d'inactivité d'un an ou plus,
- et des périodes dites d'« emplois courts », qui agrègent toutes les autres configurations : succession d'emplois de moins de cinq ans, entrecoupés ou non de périodes d'inactivité ou de chômage de moins d'un an.

1. REPÉRAGE DES CHANGEMENTS VÉCUS AU COURS D'UNE MÊME PÉRIODE D'EMPLOI

Que ce soit pour les périodes d'emplois *courts*⁹ ou *long*, le questionnaire permet aux répondants de renseigner les « changements importants » intervenus au sein de ces périodes. Une première question porte sur l'existence d'au moins un changement dans la période :

« Avez-vous connu, au cours de cet emploi, des **changements importants** dans le contenu ou les conditions de votre travail (changements d'équipement, d'horaires de travail, d'organisation du travail, changement de poste de travail, promotion...) ? »

En cas de réponse affirmative, l'enquêté est invité à indiquer le nombre de changements vécus au cours de la période. Ce nombre conditionne l'administration de blocs de questions, spécifiques à chaque changement signalé et destinés à les décrire. Pour la suite, nous qualifierons ces changements – changements « importants » signalés spontanément par les enquêtés au sein de périodes d'emplois courts ou long préalablement définies – de *changements intra-période*.

Le nombre de changements ainsi décrits dans le questionnaire est cependant plafonné, pour des raisons d'économie du temps de passation de l'enquête. Plus précisément, ce nombre lui-même peut

⁹ Les périodes d'emplois courts (voir leur définition au § précédent) peuvent être elles-mêmes de durée inférieure à cinq ans. Dans ce cas, les questions sur l'incidence de changements ne sont pas posées aux enquêtés.

être indiqué, quel qu'il soit, mais le nombre de ceux qui ouvrent ensuite un « bloc de questions » est, lui, limité. Les limites dépendent de la durée de la période et se déclinent ainsi :

- un changement maximum pour une période (d'emplois courts ou long) de cinq à dix ans,
- deux changements maximum pour une période (d'emplois courts ou long) de dix à vingt ans,
- trois changements maximum pour une période (d'emplois courts ou long) de plus de vingt ans.

Dans le cas où le nombre de changements spontanément signalés par le répondant excède la limite prévue, l'enquêteur demande à ce dernier de « se limiter aux X changements principaux » (X valant un, deux ou trois, selon les cas). La limite a effectivement été dépassée dans l'administration du questionnaire (*i.e.* avec un nombre de changements signalés strictement supérieur à celui que le questionnaire peut ensuite prendre en compte), mais assez rarement : pour 14,5 % des périodes d'emplois courts et 7,0 % d'emploi long (*cf.* tableau 1).

Tableau 1. Pourcentage de périodes pour lesquelles le nombre de changements déclarés dépassait le nombre de descriptions possibles dans le questionnaire

	Périodes d'emploi long	Périodes d'emplois courts
Périodes de 5 à 10 ans	8,0 %	15,3 %
Périodes de 10 à 20 ans	6,6 %	13,5 %
Périodes de plus de 20 ans	6,3 %	8,8 %
Périodes de plus de 5 ans	7,0 %	14,5 %

Source : SIP 2006.

Les personnes caractérisées par des trajectoires d'emplois instables ont ainsi été plus souvent contraintes par le questionnaire de réduire le nombre de changements qu'elles auraient souhaité signaler. Avec la procédure de plafonnement adoptée, ce ne sont pas les périodes les plus longues qui sont le plus souvent limitées¹⁰, mais les périodes courtes (*i.e.* de cinq à dix ans).

L'objectif de parcimonie à l'origine des limites imposées sur le nombre de changements décrits a un effet sur l'enquête, puisque, dans de nombreux cas, il a amené des enquêtés à devoir choisir les changements « principaux » au sein des changements importants auxquels ils ont spontanément pensé. Cet élément de méthodologie de l'enquête a un effet complexe sur les données que nous analysons. La limite contraignant les enquêtés dans la description de leurs parcours a pu s'exprimer de façon variable en fonction des caractéristiques de leur parcours : une personne qui aura connu quarante ans de carrière dans un même emploi stabilisé ne pouvait signaler que trois changements maximum ; une autre personne ayant enchaîné huit périodes d'emploi de cinq ans (avec aussi quarante ans de carrière donc) a pu enregistrer jusqu'à douze changements (*i.e.* cinq changements intra-période et sept changements intervenus entre deux périodes, voir ci-après). Il n'est pas illogique que le second, qui a connu un parcours plus mouvementé, ait potentiellement plus de changements à signaler ; mais on ne peut être certain que l'espace donné ne soit pas trop étroit pour certains parcours (qu'ils soient stables ou non) – dont on vient de voir cependant qu'ils sont très minoritaires.

¹⁰ Pour rappel : trois changements maximum pour une période de plus de vingt ans.

2. REPÉRAGE DES CHANGEMENTS À L'OCCASION DES TRANSITIONS ENTRE PÉRIODES

Les changements intra-période ne sont pas les seuls changements abordés dans notre étude. Aux côtés de ces derniers, nous avons ajouté toutes les transitions observées dans l'enquête entre deux périodes travaillées¹¹, qu'elles soient d'emplois courts ou long. Nous qualifions ces changements d'**inter-périodes**.

D'un point de vue strict, la distinction entre changements intra- et inter-périodes n'est pas nécessairement claire. Un changement intra-période signalé dans une période d'emplois courts peut correspondre, et correspond sans doute souvent, à une transition d'un emploi (court) à un autre (court aussi). Cette relative porosité entre les deux types de changements plaide selon nous dans le sens d'un traitement conjoint dans l'analyse de ces deux types de changements, ce qui n'interdira pas d'examiner leurs différences éventuelles.

Enfin, un changement correspondant à une transition d'une période à une autre peut intervenir avec un laps de temps non travaillé (qu'il s'agisse de chômage ou d'inactivité). Les changements inter-périodes que nous avons recensés couvrent ces deux configurations. Nous parlerons de **changement inter-période sans interruption** lorsque la transition s'est faite sans interruption du lien avec l'emploi. Les **changements inter-période avec interruption** concernent à l'inverse les situations dans lesquelles une période non travaillée s'est intercalée.

3. PREMIER DÉCOMPTE

Au total, nous recensons **25 350 changements**, ainsi définis, dans les trajectoires des 14 000 répondants de l'enquête SIP 2006 (tableau 2).

Tableau 2. Bilan des changements recensés dans l'enquête SIP 2006

	Changements	
	Nb	%
inter-périodes sans interruption	11 080	43,7%
période d'emplois courts → Emp. courts	879	3,5%
période d'emplois courts → Emp. long	5 584	22,0%
période d'emploi long → Emp. courts	2 125	8,4%
période d'emploi long → Emp. long	2 492	9,8%
inter-périodes avec interruption	4 686	18,5%
période d'emplois courts → Emp. courts	1 769	7,0%
période d'emplois courts → Emp. long	1 255	5,0%
période d'emploi long → Emp. courts	733	2,9%
période d'emploi long → Emp. long	909	3,6%

¹¹ Dans cette perspective, la première entrée et, s'il y a lieu, la dernière sortie du marché du travail ne sont pas retenues comme des transitions amenant un « changement », car elles ne correspondent pas à des transitions entre deux périodes travaillées. Nous reviendrons, en conclusion de ce rapport, sur cette option, qui n'exclut pas des traitements complémentaires sur ce sujet, dans les suites de cette recherche.

intra-période	9 604	37,9%
Dans une période d’emplois courts	1 344	5,3%
Dans une période d’emploi long	8 260	32,6%
Total	25 350	100,0%

Source : SIP 2006.

Par rapport aux changements inter-périodes, les changements intra-période sont minoritaires : moins de deux cinquièmes des changements recensés. Ils sont très largement observés au sein des périodes d’emploi long.

Près de la moitié des changements (43,7 %) est observée à l’occasion d’une transition entre deux périodes d’emploi, sans interruption entre ces deux périodes ; et la moitié de ceux-ci survient lors du passage d’une période d’emplois courts à un emploi long.

Pour 18,5 %, enfin, il s’agit d’une transition entre périodes avec interruption.

4. QUALIFICATION DES CHANGEMENTS EN TERMES DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour l’ensemble de ces changements repérés, le questionnaire de l’enquête fournit une description de la situation *avant* et *après* l’événement. Une série de dix questions permet en particulier de qualifier ces changements en termes de conditions de travail. On trouvera ci-après l’énoncé de ces questions, suivi pour chacune de l’appellation condensée que nous utiliserons dans la suite du rapport. Ces dix questions sont sur quatre modalités (Toujours / souvent / parfois / jamais), parfois cinq (+ sans objet pour certaines). Et l’ordre des modalités correspond, selon les cas, à une graduation en sens positif ou négatif : seules les questions concernant les compétences, la reconnaissance et les relations avec les collègues, sont formulées en termes positifs ; en pareil cas, les réponses « toujours » désignent les meilleures situations, alors que c’est l’inverse pour les sept autres *items*. Pour simplifier la lecture, les appellations condensées que nous utiliserons sont, elles, systématiquement orientées du côté d’une contrainte, d’une nuisance ou d’un motif d’insatisfaction – tous éléments qu’il nous arrivera de regrouper sous le terme « d’expositions ».

- a. Mon travail m’obligeait à ne pas dormir entre minuit et 5h du matin (« souvent » vaut au moins cinquante nuits par an)
Travail de nuit
- b. Je devais effectuer un travail répétitif sous contraintes de temps ou un travail à la chaîne
Travail répétitif
- c. Mon travail était physiquement exigeant : charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations
Travail physiquement exigeant
- d. J’étais exposé à des produits nocifs ou toxiques : poussières, fumées, microbes, autres agents infectieux, produits chimiques
Exposition à des produits toxiques
- e. Je pouvais employer pleinement mes compétences
Compétences mal employées
- f. Je travaillais sous pression
Travail sous pression
- g. Je vivais des tensions avec un public : clients, usagers, patients, élèves, parents, etc.
Tensions avec le public
- h. Mon travail était reconnu à sa juste valeur
Travail non reconnu

- i. J'avais du mal à concilier travail et obligations familiales
Difficultés de conciliation
- j. J'avais de bonnes relations de travail avec mes collègues
Tension avec les collègues

La fréquence de l'incidence de ces expositions varie elle-même largement selon les *items* (tableau 3). Alors que le travail de nuit – au moins « parfois » – reste minoritaire (18,7 % des situations après changement), les expositions à un travail physiquement exigeant (50,6 %) ou sous pression (52,9 %) sont plus communes.

Tableau 3. Conditions de travail après un changement¹²

Nom	Libellé de la question	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	Sans objet
Travail de nuit	a. Mon travail m'oblige à ne pas dormir entre minuit et 5h du matin (souvent vaut au moins 50 nuits par an)	4,4%	4,9%	9,4%	81,3%	
Travail répétitif	b. Je dois effectuer un travail répétitif sous contraintes de temps ou un travail à la chaîne	14,0%	7,9%	8,0%	70,2%	
Travail physiquement exigeant	c. Mon travail est physiquement exigeant : charges lourdes, postures pénibles, bruit, températures excessives, vibrations	22,4%	14,0%	14,2%	49,4%	
Exposition à des produits toxiques	d. Je suis exposé à des produits nocifs ou toxiques : poussières, fumées, microbes, autres agents infectieux, produits chimiques	12,0%	8,5%	12,8%	66,6%	
Compétences mal employées	e. Je peux employer pleinement mes compétences	64,3%	20,4%	9,7%	5,7%	
Travail sous pression	f. Je travaille sous pression	15,0%	14,3%	23,6%	47,1%	
Tensions avec le public	g. Je vis des tensions avec un public : clients, usagers, patients, élèves, parents, etc.	4,6%	8,1%	24,2%	63,1%	
Travail non reconnu	h. Mon travail est reconnu à sa juste valeur	46,6%	23,7%	17,2%	12,5%	
Difficultés de conciliation	i. J'ai du mal à concilier travail et obligations familiales	5,0%	7,7%	16,4%	58,1%	12,8%
Tensions avec les collègues	j. J'ai de bonnes relations de travail avec mes collègues	70,1%	14,3%	5,5%	1,5%	8,6%

Source : SIP 2006.

Lecture : En rose, les expositions aux facteurs de risque – en vert, l'absence d'exposition.

Ces dix variables ont été dichotomisées pour distinguer des populations que l'on va considérer exposées, et d'autres pas ou peu exposées : les dichotomies ont été fabriquées en agrégeant cases roses et cases vertes dans le précédent tableau. Ce choix a été guidé par la volonté d'équilibrer autant que possible les effectifs des deux modalités des variables dichotomisées, et ainsi de maximiser le

¹² Les ordres de grandeur – c'est ce qui nous intéresse ici – seraient voisins si l'on présentait plutôt les situations antérieures aux changements

nombre de changements observés lorsque les variables *avant* le changement et *après* sont croisées. Compte tenu des effectifs constatés, on voit que cette façon de procéder aboutit à opposer la présence – au moins pendant une partie du temps – d’une contrainte (ou nuisance, motif d’insatisfaction) à l’absence totale de cette même contrainte.

Il est alors possible d’étudier ce qui se noue au moment des changements en identifiant les personnes qui « entrent » dans l’une de ces dix expositions (*i.e.* les répondants qui passent d’une absence d’exposition à une exposition) et ceux qui en « sortent » (tableau 4). Il faut rappeler ici que nous avons fait le choix de nous intéresser exclusivement aux changements qui interviennent pour des personnes *en emploi, avant et après le changement*. Ce choix nous a amenés à ne pas considérer les entrées et les sorties de vie active, puisque, dans le premier cas, il n’y a pas d’emploi précédent (donc aucune description possible des conditions de travail) et, dans le second cas, c’est l’emploi suivant qui fait défaut.

Tableau 4. Pourcentage des changements caractérisés par des entrées ou sorties d’expositions

	Entrée	Sortie
Travail de nuit	9,7%	8,6%
Travail répétitif	11,6%	12,2%
Travail physiquement exigeant	13,3%	11,6%
Exposition à des produits toxiques	10,6%	10,0%
Compétences mal employées	11,3%	16,2%
Travail sous pression	18,3%	12,0%
Tensions avec le public	15,5%	10,1%
Travail non reconnu	12,6%	15,1%
Difficultés de conciliation	15,6%	9,0%
Tensions avec les collègues	11,0%	9,0%

Source : SIP 2006.

Lecture : 9,6 % des changements s’accompagnent d’une entrée dans le travail de nuit (*i.e.* passage d’un travail de jour à un travail de nuit).

On constate en particulier que les « entrées » sont nettement plus nombreuses que les « sorties » s’agissant du « travail sous pression », des « tensions avec le public » et des « difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales » – en cohérence avec les connaissances accumulées sur l’expansion à moyen et long termes de ces contraintes (Gollac et coll., *op. cit.*). À l’inverse, les « sorties » excèdent les « entrées » en ce qui concerne les « compétences non pleinement employées » et le « travail non reconnu à sa juste valeur », ce qui peut renvoyer à la hausse des qualifications dans la population active.

Les interprétations suggérées ici doivent toutefois être nuancées, puisque les écarts entre entrées et sorties peuvent aussi refléter les places des diverses contraintes dans les itinéraires professionnels et au fil de l’âge : davantage de « sorties » pour des contraintes plus répandues en début de parcours (celles où l’on peut « entrer » sans qu’il y ait « changement », puisque le parcours commence, mais d’où éventuellement on « sort » par la suite) ; davantage « d’entrées » pour des contraintes plus présentes en fin de parcours, avec des « sorties » prenant souvent la forme de la cessation d’activité.

La simplification par la dichotomisation des variables décrivant les conditions de travail avant et après les changements se traduit nécessairement par un relatif appauvrissement de l’information analysée. Notamment dans le croisement des situations avant et après, nous n’identifions plus, par

exemple, les passages entre « Parfois » et « Souvent ». Cependant, cette perte d'information s'avère limitée, comme le montre le tableau 5 : on lit que 84,8 % des changements repérés s'accompagnent d'un changement de conditions de travail sur l'un au moins de ces dix *items* dichotomisés. Or, nous avons vérifié par ailleurs que cette proportion s'élevait à 89,6 %, lorsque l'on considère l'intégralité des croisements possibles entre les quatre (parfois cinq) modalités originelles.

Tableau 5. Changements et évolution des conditions de travail

	Nb de chgt	Avec chgt de CdT ?		% avec chgt de CdT
		Oui	Non	
inter-périodes sans interruption	11 080	9 706	1 374	87,6%
période d'emplois courts → Emp. courts	879	714	165	81,2%
période d'emplois courts → Emp. long	5 584	4 975	609	89,1%
période d'emploi long → Emp. courts	2 125	1 806	319	85,0%
période d'emploi long → Emp. long	2 492	2 208	284	88,6%
inter-périodes avec interruption	4 686	4 246	440	90,6%
période d'emplois courts → Emp. courts	1 769	1 594	175	90,1%
période d'emplois courts → Emp. long	1 255	1 133	122	90,3%
période d'emploi long → Emp. courts	733	671	62	91,5%
période d'emploi long → Emp. long	909	827	82	91,0%
Intra-période	9 604	7 568	2 036	78,8%
Dans une période d'emplois courts	1 344	1 154	190	85,9%
Dans une période d'emploi long	8 260	6 410	1 850	77,6%
Total	25 350	21 497	3 853	84,8%

Source : SIP 2006.

La suite des analyses présentées ici porte sur les 21 497 changements pour lesquels il a été possible d'identifier des variations de conditions de travail.

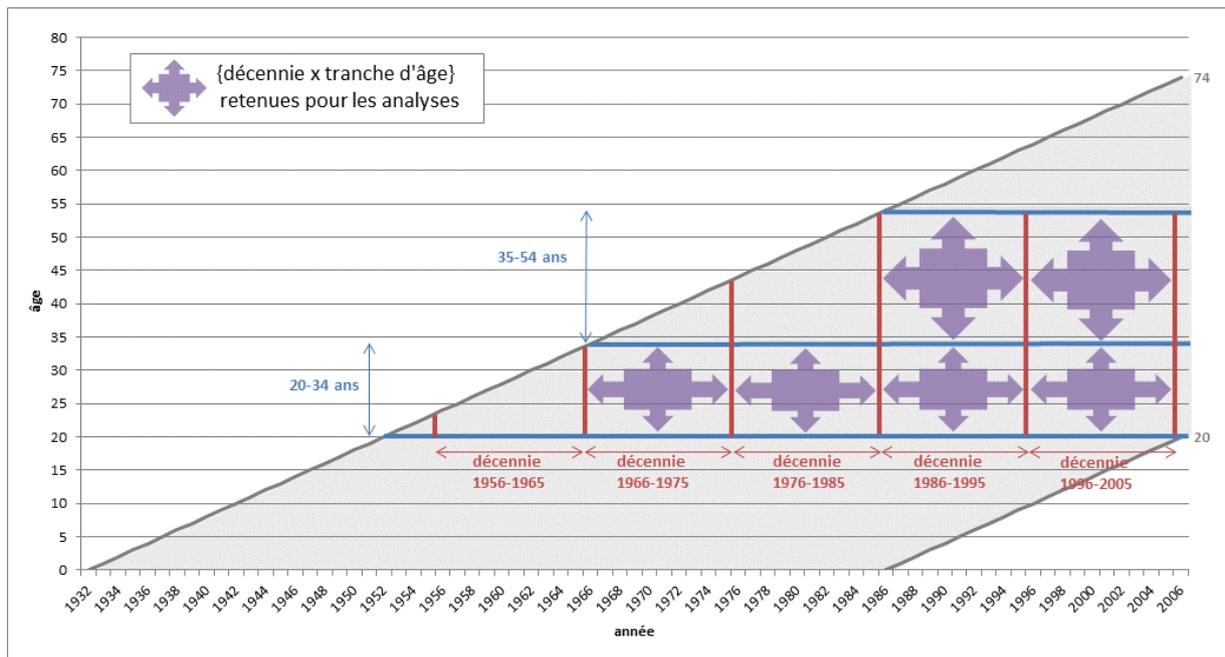
5. PRISE EN COMPTE DE L'ÉPOQUE ET DE L'ÂGE AU MOMENT DU CHANGEMENT

La prise en compte de l'âge au moment du changement, dans les analyses qui suivent, s'appuiera notamment sur un découpage en deux tranches d'âge (deux seulement pour préserver la puissance statistique) : les 20-34 ans, d'une part, et les 35-54 ans, d'autre part. On considèrera les individus dans la population en emploi, vivant un changement dans l'une et/ou l'autre de ces tranches d'âge. La période étudiée sera prise en compte par le biais des dates de changement, dates regroupées en décennies que nous appellerons « époque » du changement. Ces décennies sont définies en découpant la frise rétrospective précédant 2006, par tranches de dix années successives.

Ce découpage des époques et des âges a été défini de façon à obtenir des groupes âges-époque suffisamment nombreux pour être analysés et se distribuant selon plusieurs époques et tranches d'âges afin d'observer les évolutions.

Nous avons seulement retenu pour les analyses les groupes âges-époque qui ne sont pas tronqués par la construction rétrospective du pseudo-panel longitudinal. Ainsi, une personne interrogée en 2006 et âgée de 50 ans au moment de l'enquête avait 30 ans en 1986 et figure avec cet âge-là, à cette date-là, dans notre panel. Compte tenu de la date de l'enquête, des limites d'âge dans l'échantillon de 2006 et des âges usuels de vie active, le nombre de cas de figure envisageables est limité aux six présentés dans la figure 1.

Figure 1. Forme du panel longitudinal rétrospectif, tranches d'âges et époques retenues pour les analyses



6. LES « CHANGEMENTS » ENTRE LES DEUX VAGUES D'ENQUÊTE

Comme indiqué en fin de chapitre 1, nous avons complété l'étude des « changements importants » mentionnés dans le volet rétrospectif de la vague 2006, par celle de modifications – toujours sur les dix mêmes *items* de conditions de travail – constatées en comparant les réponses aux deux vagues d'enquête chez les mêmes personnes. On verra que nous mènerons parfois sur ces données supplémentaires des analyses présentant des analogies avec celles de la première vague, mais nous insisterons sur le fait que les résultats n'ont pas le même sens. Plusieurs différences sont à souligner :

- il s'agit ici de jugements recueillis « au présent », dans les deux cas ; les interrogations présentées ci-avant sur les effets de mémoire n'ont pas lieu d'être ;
- on ne raisonne pas sur des événements survenus au cours d'une période, mais sur le début et la fin de celle-ci, à quatre ans d'écart ;
- rien ne dit cette fois que les changements soient « importants », dans l'opinion de l'enquêté : il se trouve que celui-ci n'a pas fourni la même réponse que quatre ans plus tôt, mais la différence peut refléter par exemple un point de vue un peu hésitant de part et d'autre, qui n'a pas abouti au même choix de réponse. Un écart peut aussi résulter d'une variation de jugement sur une situation semblable à la précédente, mais vécue différemment, y compris pour des raisons liées à la santé. On constatera ainsi, sans surprise, que la grande majorité des enquêtés (85 %) ont connu, entre 2006 et 2010, au moins une modification dans leurs conditions de travail, telles qu'ils les décrivent à l'une et l'autre dates.

Chapitre 3

LA DYNAMIQUE DES CHANGEMENTS

Ce premier chapitre d'analyse descriptive propose d'étudier l'incidence des changements recensés dans l'enquête *SIP* 2006 selon les époques et les âges.

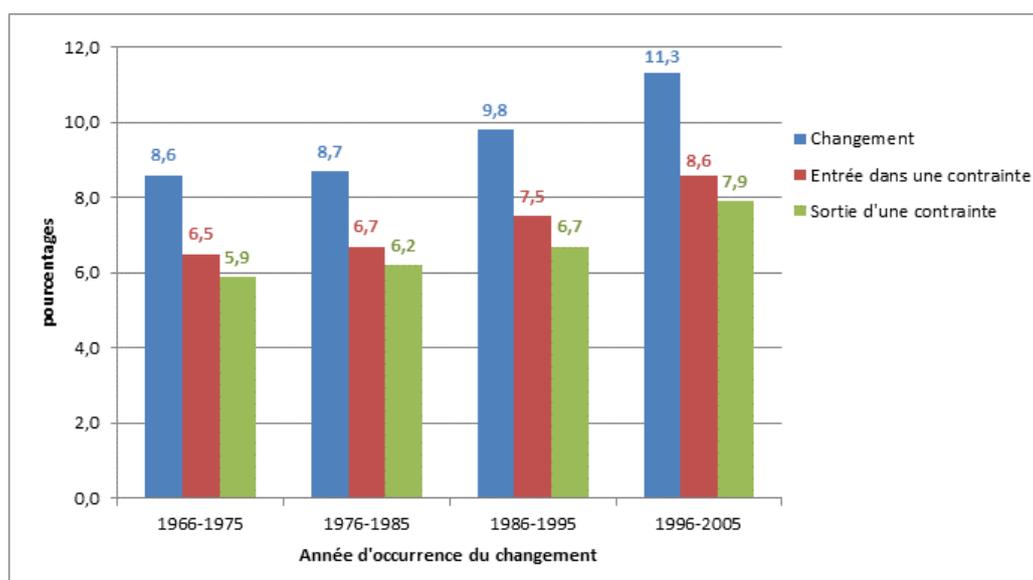
1. UNE ACCÉLÉRATION DES CHANGEMENTS, D'UNE ÉPOQUE À UNE AUTRE

Dans les deux premiers graphiques qui suivent (figures 2 et 3), on examine, selon l'époque et successivement pour deux tranches d'âges (au moment du changement), l'incidence des « changements importants » au sein de la population en emploi ayant eu cet âge à l'époque considérée. Nous considérerons également ceux d'entre eux qui comportent une « entrée » au moins dans une contrainte et ceux (qui peuvent parfois être les mêmes) qui comportent une « sortie » au moins.

L'incidence des changements progresse au fil des époques, pour une tranche d'âge donnée. Plus la période est récente, plus nombreux sont les changements repérés et les mouvements d'entrée et sortie des contraintes de travail. La figure 2 présente ce résultat pour la tranche des 20-34 ans, la figure 3 pour les 35-54 ans.

L'interprétation « réaliste » consistant à voir là une manifestation du caractère historiquement de plus en plus mouvant des techniques et des organisations, ainsi que de progrès historiques de la mobilité, peut se doubler cette fois d'une lecture en termes d'effets de mémoire : par exemple, la décennie 1966-1975 de la figure 2 est lointaine, et les changements survenus alors peuvent s'estomper dans les souvenirs des enquêtés ayant travaillé à cette époque. On verra cependant, ci-après, quelques raisons de ne pas accorder à cette réserve un poids trop important.

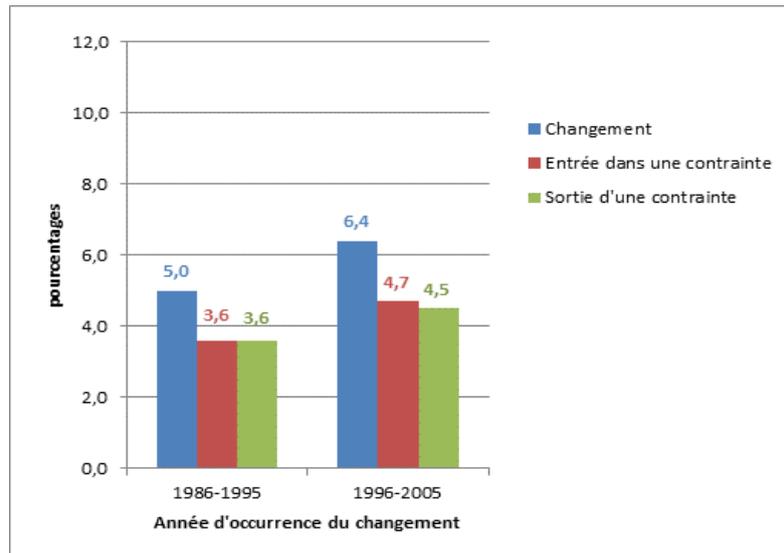
Figure 2. Changements, entrées dans une contrainte, sorties d'une contrainte, entre 20 et 34 ans, selon l'année d'occurrence



Source : *SIP* 2006.

Champ : personnes en emploi et âgées entre 20 et 34 ans dans le pseudo-panel longitudinal rétrospectif.

Figure 3. Changements, entrées dans une contrainte, sorties d'une contrainte, entre 35 et 54 ans, selon l'année d'occurrence



Source : SIP 2006.

Champ : personnes en emploi et âgées entre 35 et 54 ans dans le pseudo-panel longitudinal rétrospectif.

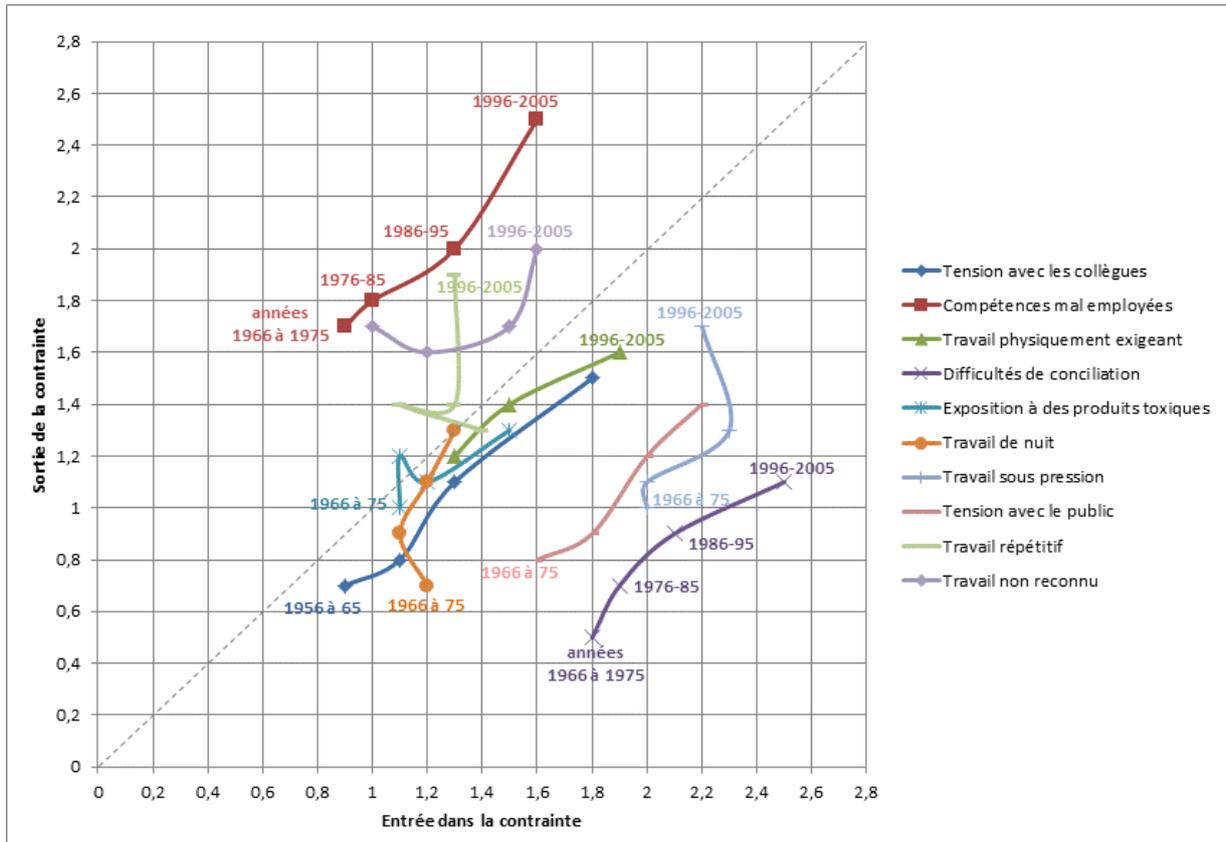
Au-delà de l'incidence seule du changement, nous avons souhaité exploiter les variables permettant de qualifier la nature de ce changement en termes de variation des conditions de travail. Les répondants sont en effet invités à décrire leurs conditions de travail après tout changement (intra- ou inter-). En admettant que les réponses données restent valables jusqu'au « changement important » suivant, ces informations permettent de reconstituer ce qui s'est produit à cette date précisément. Pour explorer plus avant les entrées et les sorties de contraintes au travail, en lien avec l'âge et l'époque du changement qu'elles accompagnent, nous avons dressé un bilan de ces entrées/sorties selon l'époque du changement, pour chaque contrainte, en distinguant les changements survenus entre 20 et 34 ans, d'une part, et ceux ayant eu lieu entre 35 et 54 ans, d'autre part. Les mêmes analyses ont été menées selon le sexe des individus concernés (cf. annexe 1).

Sur la figure 4, parmi les individus ayant été en emploi entre 20 ans et 34 ans, on s'intéresse au *pourcentage annuel* de ceux qui ont connu un changement dans cette tranche d'âge accompagné d'une entrée, d'une part (en abscisse), ou d'une sortie, d'autre part (en ordonnée) dans chacune des conditions de travail, décrites avant et après chaque « changement important » déclaré. Ce résultat est décliné selon l'époque où le changement survient (qui est à relier aux générations des individus concernés).

On constate que les époques les plus anciennes (changements entre 1966 et 1975) ont en proportion connu moins d'entrées et de sorties dans chaque contrainte de travail que les plus récentes : au fil des périodes, donc des générations, les courbes s'orientent vers la droite (davantage d'entrées) et vers le haut (davantage de sorties). On retrouve ici la tendance à l'accélération historique des changements, évoquée à propos des figures 2 et 3.

Par ailleurs, le relatif parallélisme entre chaque courbe et la diagonale principale indique une certaine stabilité du rapport entrées/sorties dans les contraintes de travail entre les époques, à l'occasion de tels changements.

Figure 4. Évolution des bilans entrées/sorties de contraintes à 20-34 ans selon l'époque du changement (% annuels)



Source : SIP 2006.

Champ : personnes en emploi et âgées entre 20 et 34 ans dans le pseudo-panel longitudinal rétrospectif.

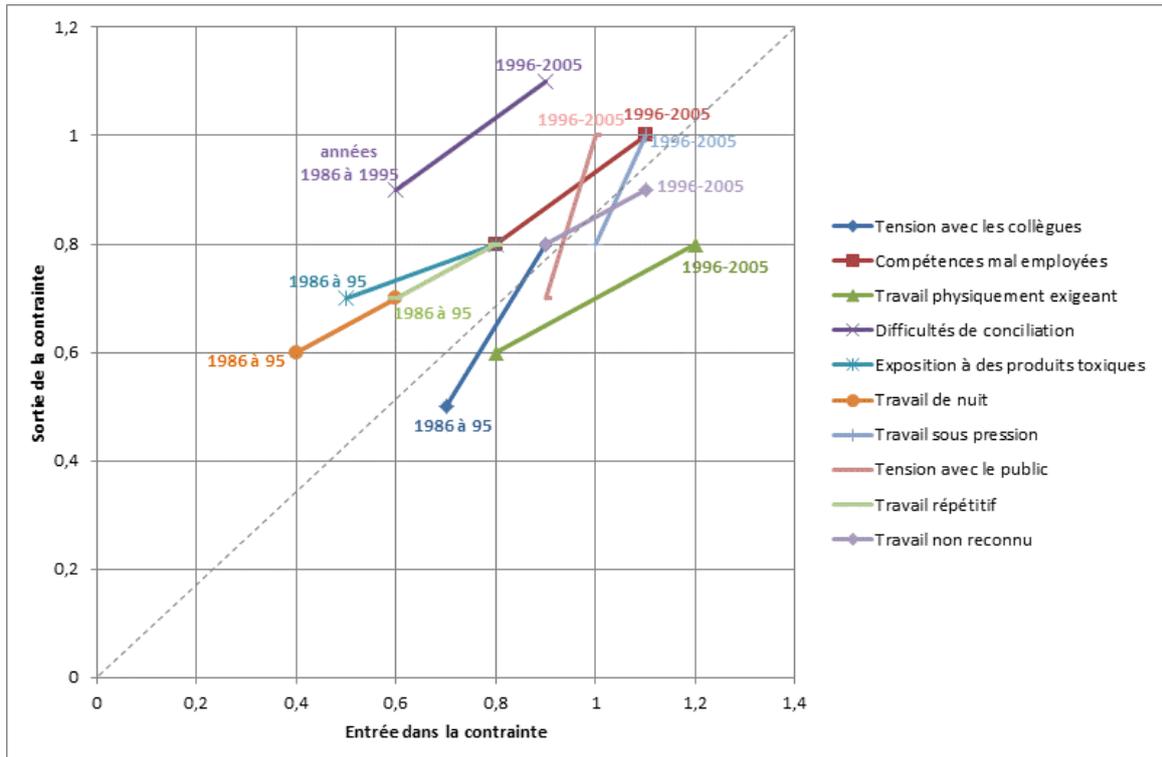
Note de lecture : chaque année de la décennie 1956-1965, 0,9 % des 20-34 ans entraient dans la contrainte 'tension avec les collègues' et 0,7 % en sortaient.

Certaines contraintes sont plus souvent abandonnées que découvertes (courbes au-dessus de la diagonale dans la figure 4) à l'occasion d'un changement survenant entre 20 et 34 ans, comme le fait de ne pas pouvoir employer pleinement ses compétences ou d'estimer que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Les débuts de vie professionnelle des enquêtés semblent donc avoir été assez souvent marqués par une période d'emploi peu valorisé, période non durable laissant place ensuite à une autre caractérisée par une meilleure reconnaissance – et ce, à toutes les époques.

On entre en revanche, à ces âges-là, dans le travail sous pression, les tensions avec le public et les difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales, plus souvent que l'on n'en sort. Une autre caractéristique assez fréquente dans les changements en première partie de carrière serait donc de se retrouver dans un travail plus intense et/ou posant problème pour la vie de famille.

La figure 5 est construite sur le même principe que la précédente, mais pour les changements survenus entre 35 et 54 ans. On ne considère ici que deux décennies indiquant l'époque du changement, puisque les autres ne peuvent être complètes (comme l'illustre la figure 1 ci-dessus).

Figure 5. Évolution des bilans entrées/sorties de contraintes à 35-54 ans selon l'époque du changement (% annuels)



Source : SIP 2006.

Champ : personnes en emploi et âgées entre 35 et 54 ans dans le pseudo-panel longitudinal rétrospectif.

Prêtons attention aux échelles des figures 4 et 5 : les pourcentages annuels d'entrées et de sorties des contraintes de travail sont bien moindres entre 35 et 54 ans qu'entre 20 et 34 ans. La plupart des points montrent ainsi un rythme annuel supérieur à 1 % dans un cas (20-34 ans) et inférieur à 1 % dans l'autre (35-54 ans). Nous reviendrons sur ces différences entre âges dans la section 2 ci-après.

Pour chaque contrainte de travail, on constate ici encore une accélération des entrées comme des sorties au fil des époques. On note également que les ratios entrées/sorties restent à peu près stables d'une époque à l'autre (les courbes sont parallèles ou presque à la diagonale). Ils sont ici plus proches d'une contrainte à une autre que ce n'était le cas pour les changements aux âges jeunes : les contenus des changements aux âges moyens porteraient donc des caractéristiques moins nettement définies.

Le même type d'analyse a été repris, contrainte par contrainte, en faisant cette fois figurer côte à côte les deux zones d'âge « 20-34 ans », d'une part (sur quatre époques reflétant quatre cohortes) et « 35-54 ans », d'autre part (sur deux époques seulement). En outre, les enquêtés hommes et femmes sont cette fois séparés, pour tenir compte des spécificités possibles des parcours des uns et des autres. L'ensemble des graphiques correspondant à ces analyses figure en annexe 1. On y retrouve à nouveau la tendance nette à l'accélération du rythme des changements, en termes de conditions de travail, qu'on observait tous sexes confondus. La seule contrainte qui présente une sensible différence entre hommes et femmes à tout âge et quelle que soit l'époque du changement est le travail physiquement exigeant : les entrées prévalent sur les sorties chez les femmes, alors que le bilan est équilibré chez les hommes. Par ailleurs, les hommes de 20-34 ans se différencient des femmes du même âge sur le travail de nuit, non pas en termes de différentiel entre entrées et sorties de la contrainte mais en termes de rythme : il y a beaucoup plus de mouvements chez eux que chez les femmes, dans un sens et dans l'autre, quelle que soit l'époque à laquelle le changement a eu lieu.

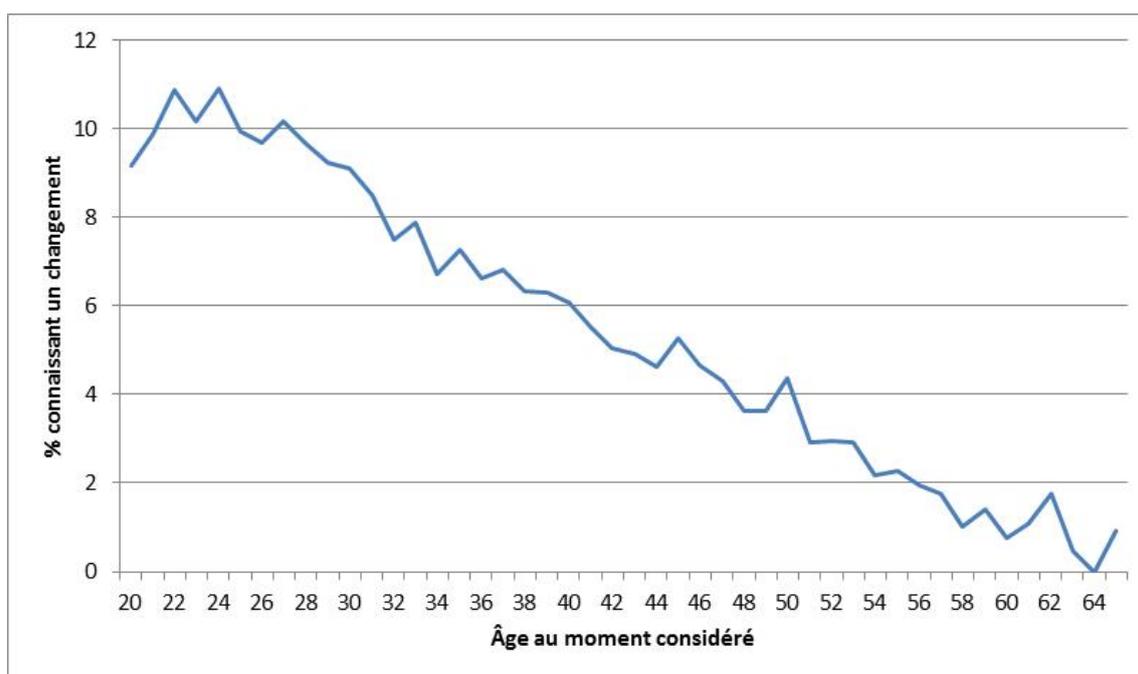
Enfin, on peut souligner qu'en termes de conciliation entre vie familiale et professionnelle, de travail sous pression et de tension avec le public, les changements qui ont lieu entre 20 et 34 ans s'accompagnent bien plus souvent d'entrées dans la contrainte que de sorties, pour les deux sexes.

2. UN « SUR-CHANGEMENT » POUR LES JEUNES

L'incidence des changements (c'est-à-dire la proportion d'individus vivant un changement dans la population en emploi, à un âge donné) décroît à peu près régulièrement avec l'âge à partir de 24 ans (figure 6). Cette décroissance peut donner lieu à une interprétation mettant en avant une baisse effective du rythme des changements quand l'âge s'élève.

Cette tendance descendante n'alimente pas l'hypothèse, précédemment évoquée, d'un important « effet de mémoire » qui amènerait les enquêtés à citer davantage les changements les plus récents ou à minimiser ceux de leur jeunesse : si c'était le cas, les écarts entre âges, que montre ce graphique, s'en trouveraient nivelés. Si ce phénomène ne peut être exclu, nous pouvons constater qu'il n'est pas suffisamment puissant pour effacer une tendance à la raréfaction du changement avec l'âge.

Figure 6. Incidence des changements en fonction de l'âge



Source : SIP 2006.

Champ : personnes en emploi et âgées entre 20 et 65 ans dans le pseudo-panel longitudinal rétrospectif.

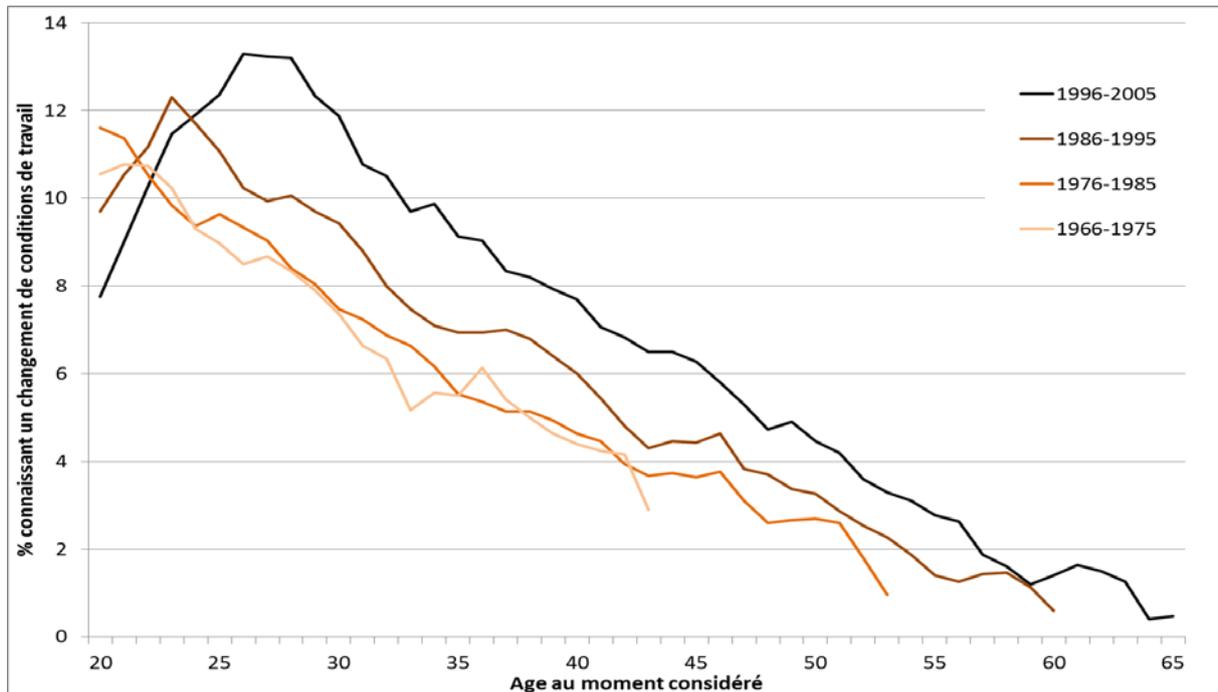
Note de lecture : 9 % des répondants ont connu un changement l'année de leurs 20 ans.

Le pseudo-panel dont nous nous sommes servis pour produire la figure 6 n'est pas représentatif de la population française. Les âges jeunes sont largement surreprésentés par rapport aux âges plus avancés, dans la mesure où les changements concernant des seniors ne peuvent figurer dans le pseudo-panel que dans les années récentes (les seniors des époques anciennes avaient en effet dépassé 74 ans, âge plafond de l'enquête, en 2006, ou étaient décédés). Comme on l'a vu dans la figure 1, c'est donc sur les âges les plus jeunes que le pseudo-panel fournit le plus de profondeur historique. Notons que, là aussi, les écarts entre âges pourraient s'en trouver nivelés, en raison de la

tendance historique à l'accélération des changements, puisque les âgés des époques anciennes, époques où le rythme des changements était *a priori* moindre, sont absents du pseudo-panel.

Quoi qu'il en soit, nous avons pu vérifier que la relation inverse entre l'âge et le rythme des changements se vérifiait à toutes les époques et que l'accélération historique des changements se vérifiait à tous les âges (figure 7).

Figure 7. Incidence des changements en fonction de l'âge, à diverses périodes



3. LA « COMPOSITION » DES CHANGEMENTS SELON LES ÉPOQUES

Dans les figures 4 et 5, nous avons introduit certaines caractéristiques des changements dans l'analyse que nous menions de l'accélération d'ensemble. Nous avons vérifié que cette accélération marquait tous les types de contenus, tous les âges et les deux sexes. Il est intéressant de poursuivre en examinant, parmi les changements survenus, le poids de ceux qui comportent telle ou telle caractéristique. En effet, le phénomène d'accélération constaté, pour une entrée ou une sortie quelconque, pourrait selon les cas être dû uniquement à la variation d'ensemble, ou à une variation spécifique à la contrainte étudiée, donc à une évolution dans la composition des changements (tableau 6).

Selon cette analyse, on constate qu'il y a, proportionnellement, de moins en moins d'entrées et de plus en plus de sorties au fil du temps dans le travail répétitif, le travail de nuit, le travail sous pression, les tensions avec le public et les difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales (en vert dans le tableau 6). Au contraire, les entrées dans le travail non reconnu progressent en part relative, alors que les sorties reculent.

Le même exercice sur le champ des 35-54 ans en emploi lors des périodes successives (au nombre de deux cette fois) ne donne pas les mêmes résultats (tableau 7) : c'est dans l'exposition aux produits toxiques, le travail de nuit, le travail non reconnu à sa juste valeur et les difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales qu'il y a un accroissement relatif des entrées accompagné d'une stabilité ou d'un recul des sorties au fil du temps.

Tableau 6. Évolution de la composition des changements (20-34 ans)

	Entrées					Sorties				
	1966-1975	1976-1985	1986-1995	1996-2005	Évol	1966-1975	1976-1985	1986-1995	1996-2005	Évol
Changements	75,1	76,4	76,2	76,1		68,8	70,8	68,1	70,0	
Travail répétitif	15,8	12,9	13,3	11,7	--	14,6	16,2	13,8	17,0	+
Travail physiquement exigeant	15,2	14,6	15,3	16,6		14,1	13,4	14,2	14,5	
Exposition à des produits toxiques	13,0	12,5	12,7	13,1		11,6	14,1	11,1	11,3	
Travail de nuit	13,5	12,8	12,7	11,8	-	8,6	9,9	11,5	11,9	++
Travail sous pression	23,8	22,6	23,4	19,4	--	11,8	12,7	13,7	15,2	++
Tensions avec le public	18,6	20,8	20,8	19,2		9,3	10,0	11,9	12,3	++
Tensions avec les collègues	10,5	12,0	13,2	15,7	++	7,8	9,7	10,8	13,5	++
Compétences mal employées	10,5	11,5	13,0	14,4	++	20,1	20,5	20,1	22,0	
Travail non reconnu	12,1	13,6	15,5	14,1	+	20,0	18,1	17,5	17,6	-
Difficulté de conciliation	21,1	21,5	21,9	22,0		6,3	7,4	9,3	9,4	++

Source : SIP 2006.

Champ : personnes ayant connu un changement et âgées entre 20 et 34 ans au moment du changement.

Note de lecture : 10,5 % des personnes ayant connu un changement dans les années 1966-75 et qui étaient âgées entre 20 et 34 ans à ce moment-là sont devenues exposées à des tensions avec les collègues.

Légende : La colonne « Evol » prend les valeurs suivantes

- ++ lorsque le taux de croissance entre la colonne 1966-75 et 1996-05 est supérieur à 20%
- + lorsque le taux de croissance est supérieur à 10%
- lorsque le taux de croissance est inférieur à -10%
- lorsque le taux de croissance est inférieur à -20%.

Tableau 7. Évolution de la composition des changements (35-54 ans)

	Entrées			Sorties		
	1986-1995	1996-2005	Évol	1986-1995	1996-2005	Évol
Changements	71,0	72,9		71,3	70,7	
Travail répétitif	11,4	12,1		13,2	12,7	
Travail physiquement exigeant	15,1	18,3	++	11,6	12,5	
Exposition à des produits toxiques	9,8	12,5	++	13,4	11,7	-
Travail de nuit	7,5	8,9	+	12,0	10,9	
Travail sous pression	20,3	17,4	-	15,5	15,9	
Tensions avec le public	17,8	14,8	-	14,5	16,0	+
Tensions avec les collègues	13,5	13,4		9,7	12,4	++
Compétences mal employées	15,3	16,7		15,1	16,1	
Travail non reconnu	17,0	17,2		16,2	14,3	-
Difficulté de conciliation	12,2	13,7	+	17,1	16,7	

Source : SIP 2006.

Champ : personnes ayant connu un changement et âgées entre 35 et 54 ans au moment du changement.

Chapitre 4

UNE TYPOLOGIE DES CHANGEMENTS

Au-delà des analyses isolant chaque caractéristique du changement, comme celles présentées dans les figures 4 et 5 et le tableau 6, une question importante est de savoir s'il existe des configurations dans les changements de conditions de travail : telle « entrée » ou « sortie » survient-elle souvent en même temps que telle autre, et rarement en même temps que telle troisième ? Chaque changement étant décrit par vingt indicateurs d'entrée/sortie dans l'une des dix conditions de travail proposées par le questionnaire de l'enquête, les croisements sont nombreux et, pour en avoir une vision synthétique, nous avons fait appel à des méthodes d'analyse de données permettant d'étudier leur co-occurrence.

1. DES CONFIGURATIONS DE CHANGEMENTS IDENTIFIABLES

Dans le but d'aboutir à une typologie des changements tels que nous les avons définis, nous avons, dans un premier temps, mené une analyse des correspondances multiples (ACM), avec comme variables actives les descripteurs d'entrée et de sortie de chacune des dix variables de conditions de travail (soit vingt modalités au total). Avec le « critère du coude », nous pouvons retenir pour la suite les trois premiers axes fournis par l'analyse, et qui résument à eux seuls 22,5 % de l'information (figure 8).

Figure 8. Histogramme de la décomposition de l'inertie du nuage de points selon les axes

Inertie totale : 6.01

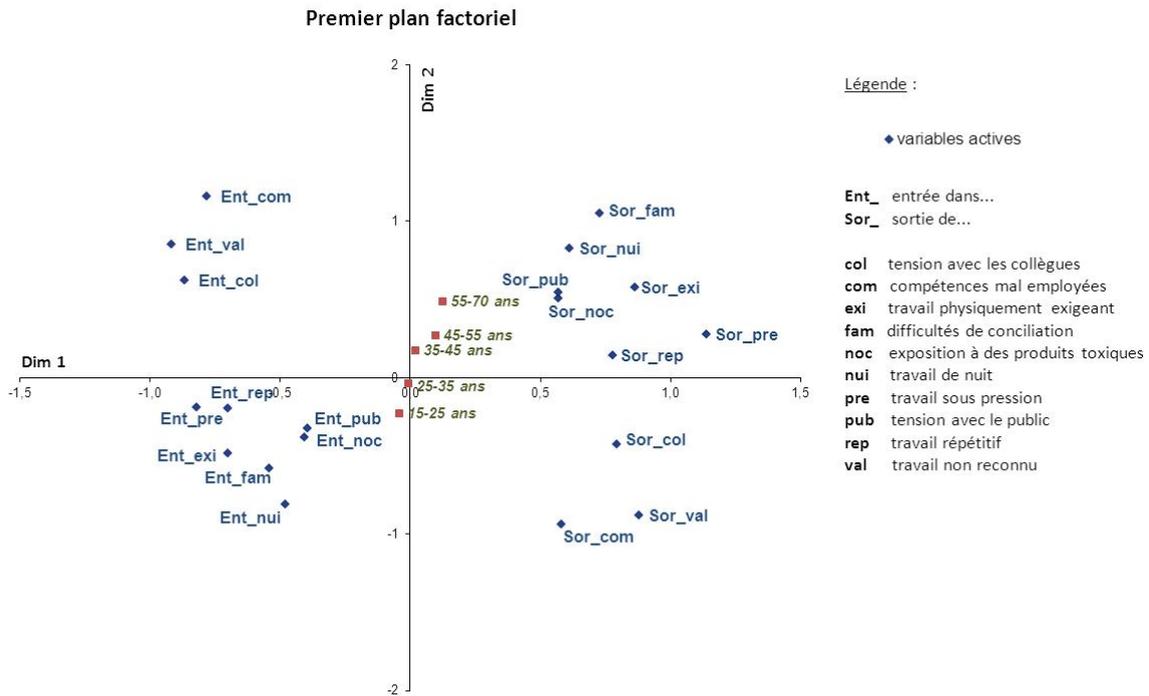
N°	Val.Pr.	Diff.	Pct	Cum	!
1	0.5337	.	8.88	8.88	!*****
2	0.4173	0.1164	6.95	15.83	!*****
3	0.3978	0.0195	6.62	22.45	!*****
4	0.3410	0.0568	5.68	28.13	!*****
5	0.3363	0.0047	5.60	33.73	!*****
6	0.3277	0.0085	5.46	39.18	!*****
7	0.3158	0.0119	5.26	44.44	!*****
8	0.3110	0.0048	5.18	49.62	!*****

Source : SIP 2006.

Champ : changements recensés dans le pseudo-panel rétrospectif longitudinal.

L'ensemble des coordonnées, contributions à l'inertie des axes et qualités de représentation des modalités actives est détaillé en annexe 2. Quatre zones se distinguent à partir des variables actives sur le premier plan factoriel (cf. figure 9), s'opposant deux à deux. Un premier axe oppose les entrées dans la « charge de travail » au sud-ouest du graphique aux sorties de ce type de contraintes au nord-est. Les entrées dans les contraintes associées à un manque de « sens du travail » se trouvent au nord-ouest du graphique, opposées aux sorties de ces mêmes contraintes qui figurent dans le quart sud-est du graphique.

Figure 9. Représentation du premier plan factoriel (axes 1 et 2)



Source : SIP 2006.

Champ : changements recensés dans le pseudo-panel rétrospectif longitudinal.

L'âge, inséré dans l'analyse comme variable supplémentaire, voit ses modalités suivre un axe inverse aux entrées dans la pénibilité physique, ce qui peut traduire le fait qu'à partir d'un certain âge les salariés s'efforcent d'éviter ces contrantes ou nuisances, ou le fait qu'ils y sont déjà, peut-être depuis les débuts de leur vie professionnelle. Les autres variables supplémentaires sont les suivantes : génération de l'individu concerné, catégorie socio-professionnelle (après le changement), son type de trajectoire (ascendante ou descendante au moment du changement), l'époque du changement et son type (intra- ou inter-périodes, avec ou sans période de chômage, une stabilisation du statut d'emploi ou le contraire, changement pour raison de santé). L'annexe 3 comporte les graphiques correspondant à la projection de ces variables supplémentaires sur le premier plan factoriel. Retenons notamment que le positionnement des époques est logiquement analogue à celui des âges, puisque les changements anciens n'ont été vécus dans le pseudo-panel que par des enquêtés qui étaient jeunes alors. Le positionnement des catégories socio-professionnelles et des générations est assez difficile à interpréter à ce stade. Les changements pour raison de santé se retrouvent dans la zone du graphique correspondant aux sorties de la charge de travail notamment. S'agissant du type de changement, les inter-périodes caractéristiques de trajectoires instables (passage d'une période d'emploi court à une autre, avec interruption) sont les plus au sud du graphique, entre les entrées dans les contraintes physiques du travail et les sorties de caractéristiques associées à un mauvais « sens du travail ». C'est dans la même zone du graphique qu'on retrouve les trajectoires ascendantes, opposées aux trajectoires descendantes qui vont au contraire vers l'entrée dans le mauvais « sens du travail ».

2. CONSOLIDATION DE LA TYPOLOGIE

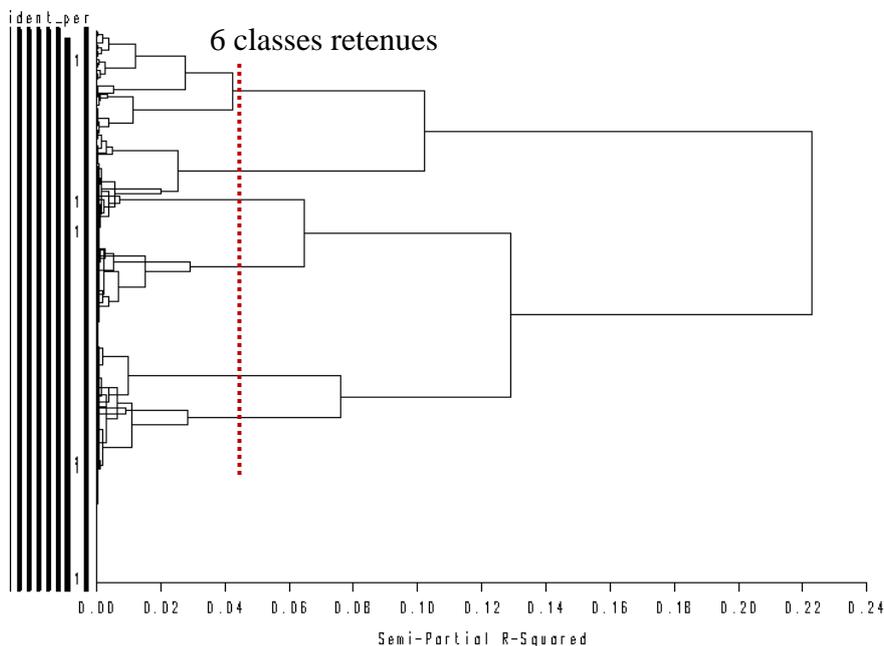
Dans un deuxième temps, nous avons poursuivi avec une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les trois axes de l'ACM retenus ci-avant. Au vu de l'histogramme (figure 10), le critère du coude suggère de choisir la classification en six classes (figure 11).

Figure 10. Analyse de l'inertie dans la classification

Inertie totale : 1.709846

Noeud	Effectif pondéré	Classes jointes	Perte d'inertie inter-classes			Histogramme
			0/00	cum.	dif.	
CL1	21679.0	CL3-CL2	223	223	.	*****
CL2	13047.0	CL5-CL4	129	352	94	*****
CL3	8632.0	CL6-CL10	102	454	27	*****
CL4	6385.0	CL16-CL8	76	530	26	*****
CL5	6662.0	CL18-CL7	65	595	12	*****
CL6	4161.0	CL9-CL14	42	637	22	*****
CL7	5178.0	CL23-CL12	29	666	13	*****
CL8	4435.0	CL17-CL15	29	695	1	*****
CL9	2479.0	CL13-CL22	28	723	1	*****
CL10	4471.0	CL24-CL11	25	748	2	*****
CL11	2617.0	CL42-CL21	20	768	5	*****
CL12	3598.0	CL47-CL19	15	783	5	****
CL13	1998.0	CL27-CL33	12	795	3	***
CL14	1682.0	CL30-CL25	11	806	1	**
CL15	2368.0	CL20-CL40	11	818	0	**
CL16	1950.0	CL26-CL39	10	828	1	**

Figure 11. Arbre de classification



L'exploration des six catégories de changements ainsi obtenues a été menée, d'une part, du point de vue des variables d'entrées et sorties de conditions de travail à partir desquelles elles ont été construites et, d'autre part, selon des variables supplémentaires (les mêmes que celles utilisées dans l'ACM) à propos des changements ou des individus qu'ils concernent. Le tableau 8 donne la description complète des changements selon la classe à laquelle ils se rattachent. De plus, y figure en rouge la classe la plus souvent concernée en proportion par la caractéristique en ligne.

Tableau 8. Description des changements selon leur classe d'appartenance à l'issue de la CAH

Variables actives	Intégration (9,0%)			Relégation (6,9%)			Intensification (23,9%)			Retrait (19,2%)			Pénibilité accrue (20,5%)			Mise à l'abri (20,6%)		
	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet
Entrée dans le travail de nuit	11,8%	***	++	0,9%	***	---	15,5%	***	+	3,1%	***	---	24,9%	***	+++	3,9%	***	---
Sortie du travail de nuit	0,3%	***	---	5,6%	***	--	1,5%	***	---	19,7%	***	+++	6,2%			20,8%	***	+++
Entrée dans le travail répétitif	2,9%	***	---	7,3%	***	---	17,7%	***	+	5,0%	***	---	35,4%	***	+++	1,6%	***	---
Sortie du travail répétitif	7,8%	***	---	1,5%	***	---	3,5%	***	---	11,1%	***	---	5,4%	***	-	45,8%	***	+++
Entrée dans le travail physiquement exigeant	7,1%	***	---	4,0%	***	---	21,4%	**	+	5,1%	***	---	41,4%	***	+++	0,8%	***	---
Sortie du travail physiquement exigeant	1,8%	***	---	2,3%	***	---	1,5%	***	---	13,7%	***	--	3,8%	***	--	45,9%	***	+++
Entrée dans l'exposition à des produits toxiques	6,7%	***	---	2,2%	***	---	13,7%	*	-	6,9%	***	--	32,4%	***	+++	2,3%	***	---
Sortie de l'exposition à des produits toxiques	1,7%	***	---	4,2%	***	---	3,4%	***	---	10,2%	***	--	4,4%	***	--	36,8%	***	+++
Entrée dans les compétences mal employées	0,0%			56,7%	***	+++	16,6%	**	+	15,5%	***	++	8,7%	***	---	2,8%	***	---
Sortie des compétences mal employées	61,6%	***	+++	0,1%	***	---	13,8%			11,8%	***	--	10,0%	***	---	27,9%	***	++
Entrée dans le travail sous pression	8,5%	***	---	16,6%	***	---	49,3%	***	+++	2,5%	***	---	21,2%	***	-	13,8%		
Sortie du travail sous pression	2,1%	***	---	0,3%	***	---	0,4%	***	---	41,6%	***	+++	7,3%	***	--	20,7%		
Entrée dans les tensions avec le public	13,5%	***	--	6,8%	***	---	40,8%	***	+++	3,3%	***	---	7,3%	***	---	22,4%	***	++
Sortie des tensions avec le public	0,1%	***	---	1,0%	***	---	2,0%	***	---	35,4%	***	+++	17,3%	***	+++	4,3%	***	---
Entrée dans le travail non reconnu	0,1%	***	---	49,3%	***	+++	26,7%	***	++	9,9%			6,5%	***	---	8,4%	***	-
Sortie du travail non reconnu	63,8%	***	+++	0,1%	***	---	2,9%	***	---	20,1%			13,3%	***	-	22,5%	***	+
Entrée dans les difficultés de conciliation	16,3%	*	-	3,7%	***	---	40,1%	***	+++	3,3%	***	---	17,4%			13,2%	***	-
Sortie des difficultés de conciliation	0,0%			4,2%	***	---	1,0%	***	---	34,0%	***	+++	9,3%	***	+	7,3%	***	---
Entrée dans les tensions avec les collègues	0,6%	***	---	40,1%	***	+++	24,3%	***	+++	7,1%	***	-	5,7%	***	---	8,6%		
Sortie des tensions avec les collègues	17,7%	***	+++	0,6%	***	---	1,5%	***	---	19,8%	***	+++	11,6%	***	+	11,4%		
Variables supplémentaires	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet
Génération des années 1930	13,4%			9,5%			10,3%			9,7%			12,3%			11,1%		
Génération des années 1940	23,1%			22,5%			21,1%			22,8%			22,9%			22,7%		
Génération des années 1950	29,1%			29,1%			29,2%			30,4%			29,4%			28,0%		
Génération des années 1960	22,4%			24,3%			25,9%			24,8%			23,3%			24,2%		
Génération des années 1970	10,3%			13,6%			12,1%			11,1%			10,9%			12,3%		
Génération des années 1980	1,7%			1,0%			1,3%			1,3%			1,3%			1,5%		
changement entre 1956 et 1965	10,7%	***	+	5,5%			7,8%	**	-	5,4%	***	-	9,2%			7,8%		
changement entre 1966 et 1975	19,1%	***	+	11,9%			14,6%	***	-	10,9%	***	-	16,1%			15,5%		
changement entre 1976 et 1985	22,0%	*	+	19,2%			20,8%	**	-	18,5%	***	-	21,0%			21,1%		
changement entre 1986 et 1995	23,2%			28,1%			27,3%			28,1%			24,2%	**	-	25,4%		

changement entre 1996 et 2005	24,3%			34,4%			29,0%			36,2%			29,0%			29,7%		
changement en 2006	0,7%			0,9%			0,5%			0,9%			0,4%			0,6%		
Âges 15-25 ans	33,2%			20,4%	**	-	29,9%	***	+	19,2%	***	-	31,1%			30,6%	**	+
Âges 25-35 ans	42,4%			40,7%			40,8%			38,7%			37,4%			38,6%		
Âges 35-45 ans	16,3%	***	-	26,0%			21,0%	***	-	26,5%	***	+	21,2%			20,7%		
Âges 45-55 ans	7,7%			11,3%			7,3%	***	-	13,5%	***	+	8,9%			9,1%		
Âges 55-70 ans	0,4%	***	--	1,6%			0,9%	***	-	2,0%	***	+	1,2%			1,0%		
Hommes	49,0%	***	-	46,0%	***	-	48,8%	***	-	49,5%			54,1%			54,1%	***	+
Femmes	51,0%			54,0%			51,2%			50,5%			45,9%			45,9%		
Cadres	20,4%	***	+	19,1%	**	+	20,8%	***	+	18,2%			16,6%			13,4%	***	--
Professions intermédiaires	22,9%	***	+	23,1%	**	+	21,8%	***	+	22,3%	**	+	16,1%	***	-	21,2%	***	-
Employés qualifiés	10,3%			12,3%			12,2%			13,7%			13,7%			17,0%		
Employés non qualifiés	20,9%	***	+	21,5%	**	+	19,2%	***	+	18,8%			13,5%	***	-	18,7%	**	-
Ouvriers qualifiés	16,5%	*	+	15,1%			15,3%			16,8%			23,3%	***	+	20,1%	***	-
Ouvriers non qualifiés	8,9%			8,4%			10,4%			9,8%			16,6%	***	+	9,3%	***	-
Trajectoire ascendante	28,5%	***	+	15,0%	***	-	23,8%	**	+	17,2%	***	-	20,6%			26,7%	***	+
Trajectoire descendante	9,3%	***	-	11,5%			12,7%			15,1%	***	+	16,4%	***	+	13,2%		
Changement au sein d'un emploi long	28,9%	*	-	40,6%	***	+	29,8%	***	-	31,9%	***	-	26,0%	***	-	27,3%		
Changement inter-période (avec chômage)	17,3%			17,3%			19,3%	***	+	18,7%	***	-	20,2%			22,1%	***	+
Changement entre 2 emplois courts	14,1%			16,7%	***	+	15,0%	***	-	15,4%			16,8%	*	-	18,1%		
Changement d'emploi court à long	36,2%	***	+	17,9%			31,6%			22,9%	**	-	31,3%			29,0%		
Changement d'emploi long à court	7,1%	***	-	14,5%	***	+	9,3%	***	-	15,2%	***	+	10,6%	***	-	12,3%		
Changement à cause d'un problème de santé	2,6%	***	-	4,6%			3,5%	***	-	7,9%	***	+	4,5%	**	-	7,3%	***	+

Champ : SIP 2006 – Base des changements.

Note de lecture : 61,6 % des changements 'Intégration' s'accompagnent d'une sortie des compétences mal employées, cette proportion est supérieure à celles observées pour les autres changements.

Les colonnes 'Sign' et 'Effet' proviennent de 6 régressions logistiques (en colonne) expliquant l'occurrence d'un type de changement (versus tous les autres) en fonction des variables listées dans le tableau (à l'exception de la génération de naissance, liée à l'âge et aux époques déjà présents). Ce tableau se lit dans la comparaison des colonnes entre elles (tant du point de vue des pourcentages que des effets révélés par les régressions).

Les six classes de changements que nous obtenons peuvent, selon nous, être baptisées et résumées ainsi :

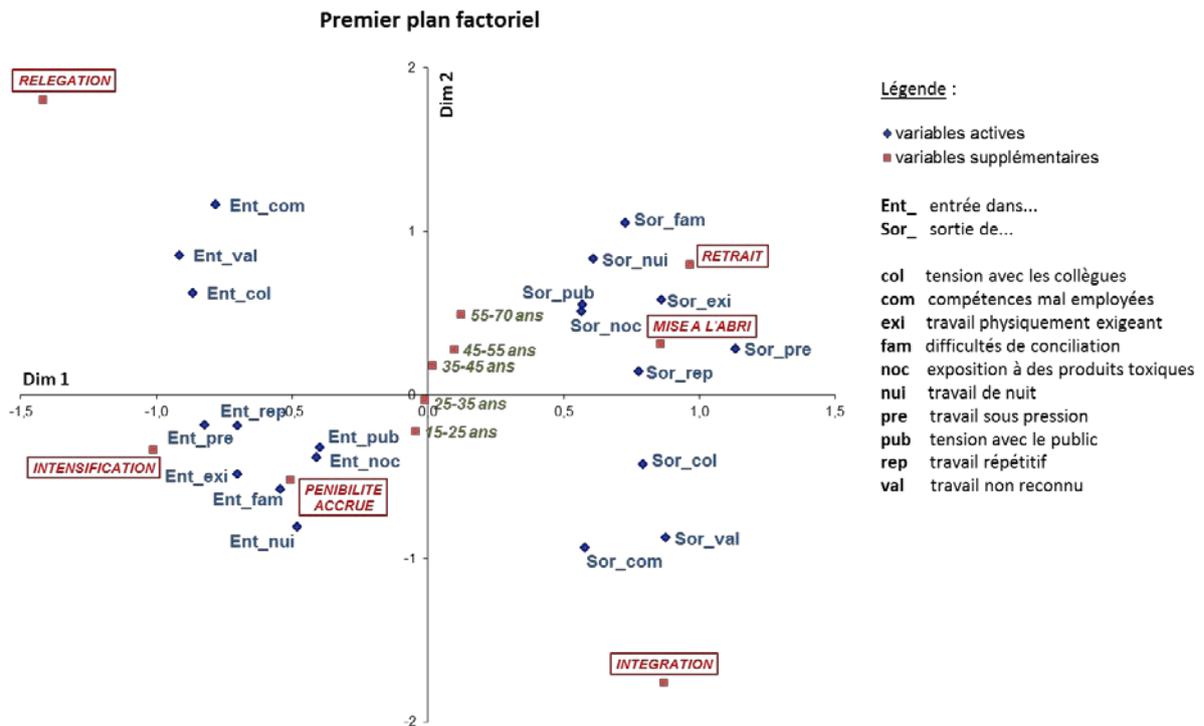
- Les changements de type « **intégration** » (9 % de l'ensemble des changements) sont ceux qui regroupent le plus souvent en proportion les sorties des compétences mal employées (61,6 %) et du travail non reconnu (63,8 %). Ils sont relativement souvent associés à des sorties des tensions avec les collègues (17,7 %). En revanche, on n'y trouve pas ou peu les entrées dans ces caractéristiques du travail, non plus que les sorties du travail de nuit, de l'exposition aux produits toxiques, des tensions avec le public et des problèmes de conciliation. Par ailleurs, c'est la catégorie dont les changements s'insèrent le plus souvent dans des trajectoires ascendantes et le plus rarement dans des trajectoires descendantes (resp. 28,5 % et 9,3 %). Ces changements sont en proportion les plus souvent associés à des parcours qui se stabilisent et le plus rarement à la situation inverse (resp. 36,2 % et 7,1 % des cas).
- Les changements de type « **relégation** » (7 % de l'ensemble) sont à l'opposé de la catégorie précédente : on y entre notamment dans les compétences mal employées (56,7 %), le travail non reconnu (49,3 %), les tensions avec les collègues (40,1 %). On n'y trouve pas ou peu de sorties de ces caractéristiques et du travail répétitif ou sous pression, ni d'entrées dans le travail de nuit ou exposé à des produits toxiques. En outre, les hommes y sont moins représentés (46,0 %), de même que les ouvriers (23,5 %)¹³, alors que c'est là que l'on trouve le plus souvent les professions intermédiaires (23,1 %) et les employés non qualifiés (21,5 %). Il s'agit souvent de changements au sein d'un emploi long (40,6 %), mais rarement un changement associé à une stabilisation du parcours (17,9 % des changements de la classe).
- Les changements de type « **intensification** » (24 % de l'ensemble) sont ceux à l'occasion desquels on entre le plus souvent, en proportion, dans le travail sous pression (49,3 %), les tensions avec le public (40,8 %), les difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales (40,1 %), et, au contraire, on ne constate guère de sorties de ces contraintes. Par ailleurs, les changements de ce type sont moins probables aux âges supérieurs à 35 ans. C'est dans cette classe que la proportion de cadres est la plus élevée (20,8 %).
- Les changements de type « **retrait** » (19 % de l'ensemble), à l'opposé de la classe précédemment décrite, sont ceux qui vont davantage de pair avec les sorties du travail sous pression (41,6 %), des tensions avec le public (35,4 %), des difficultés de conciliation (34,0 %), des tensions avec les collègues (19,8 %). Ils sont plus probables aux âges supérieurs à 35 ans. Ils prennent souvent place au sein d'un emploi long (31,9 % des cas), mais c'est notamment la classe où l'on retrouve le plus souvent des changements associés au passage d'un emploi long à un emploi court (15,2 %), et les changements pour raisons de santé (7,9 %) sur lesquels nous reviendrons.
- Les changements de type « **pénibilité accrue** » (21 % de l'ensemble) sont ceux qui présentent en proportion le plus d'entrées dans le travail de nuit (24,9 %), répétitif (35,4 %), physiquement exigeant (41,4 %) , exposé à des produits toxiques (32,4 %), sans être à l'abri d'entrer dans le travail sous pression (21,2 %) mais s'accompagnant éventuellement de sorties des tensions avec le public (17,3 %). Ce type de changement a par ailleurs tendance à éviter l'entrée dans les tensions avec les collègues. C'est cette classe de changements qui concerne la plus forte proportion d'ouvriers, qualifiés ou non (resp. 23,3 % et 16,6 %), et d'individus à trajectoire professionnelle descendante (16,4 %).
- Les changements de type « **mise à l'abri** » (21 % de l'ensemble) s'opposent aux précédents : c'est dans cette classe qu'on sort relativement souvent du travail de nuit

¹³ Rappelons que la catégorie socio-professionnelle retenue est celle postérieure au changement, si elle diffère de la précédente

(20,8 %), répétitif (45,8 %), physiquement exigeant (45,9 %) ou exposé à des produits toxiques (36,8 %). Les hommes y sont davantage représentés (54,1 %), les cadres le moins souvent (13,4 %) en comparaison des autres catégories. C'est dans cette classe qu'il y a, en proportion, le plus de changements constitués d'un passage entre une période d'emploi et une autre séparées par une période de chômage (22,1 %), et de changements concernant une transition entre deux emplois courts (18,1 %).

Ces six classes qui s'opposent deux à deux (entre intégration et relégation, intensification et retrait, pénibilité accrue et mise à l'abri) sont bien différenciées du point de vue des variables de conditions de travail, mais également des variables supplémentaires. Par ailleurs, cette description correspond bien à ce qu'on peut observer sur la figure 12, en projetant ces catégories en variables supplémentaires dans l'ACM réalisée auparavant. Il est cohérent de constater que la « relégation » apparaît au nord-ouest, là où l'ACM situe les baisses de « sens du travail », et « l'intégration » se positionne au contraire au sud-est. « Intensification » et « pénibilité accrue » prennent place au sud-ouest, du côté des entrées dans diverses composantes de charge de travail, et leurs opposés au nord-est, vers les sorties de ces mêmes contraintes.

Figure 12. Représentation du premier plan factoriel (axes 1 et 2), avec la typologie des changements



Source : SIP 2006.

Champ : changements recensés dans le pseudo-panel rétrospectif longitudinal.

Chapitre 5

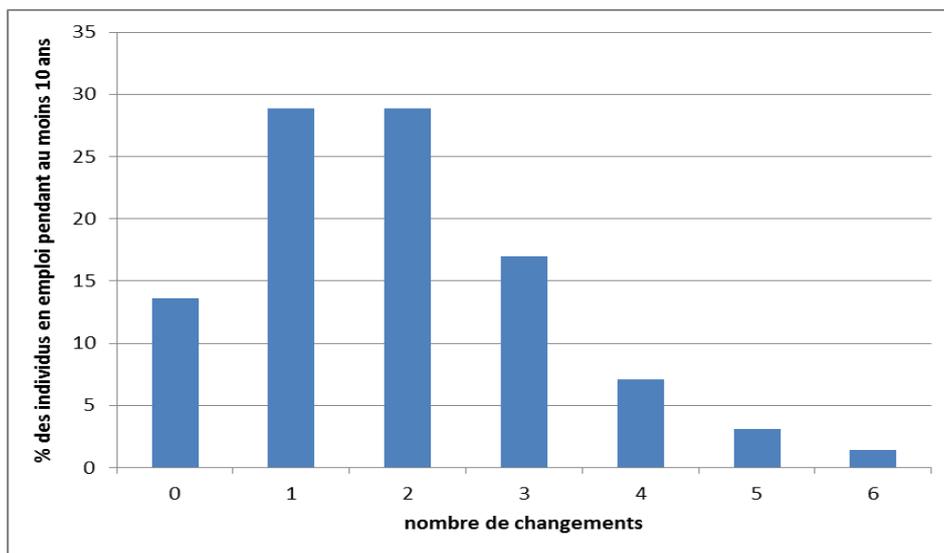
INSERTION DES CHANGEMENTS DANS LES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

Dans ce chapitre, nous allons repérer comment s'insèrent les changements, avec leurs configurations diverses, dans les parcours professionnels des individus. Nous nous restreignons pour cela au champ des individus qui ont cumulé au moins dix années en emploi au cours de leur vie professionnelle. Ce choix nous semble plus cohérent, si l'on souhaite prêter attention à l'expérience professionnelle vécue par chacun.

1. DES LIENS ENTRE LES PARCOURS ET LES TYPES DE CHANGEMENT

Comme on le voit sur la figure 13, les individus sont une minorité à n'avoir connu aucun changement au cours de leur itinéraire professionnel (13,6 %). Les autres sont répartis de façon égale entre : avoir connu un changement, en avoir vécu deux, et en avoir connu trois ou plus (29 % des individus se retrouvent dans chacune de ces trois catégories).

Figure 13. Pourcentage des individus ayant été en emploi au moins 10 ans qui ont connu le nombre de changements en abscisse

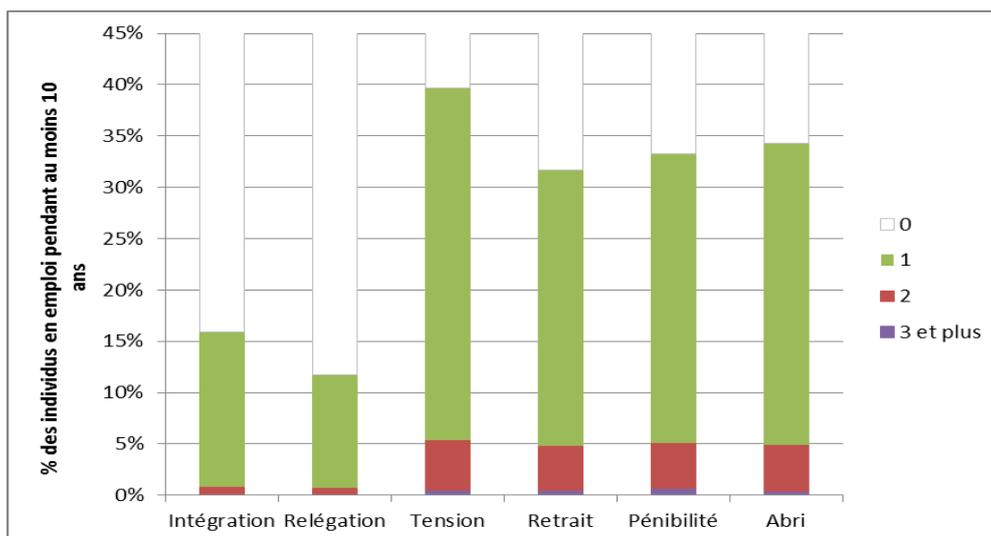


Source : SIP 2006.

Champ : répondants cumulant 10 années d'emploi et plus.

En reprenant la typologie des changements décrite au chapitre précédent, on constate que les différents types de changements ne sont pas également répandus dans les itinéraires professionnels des individus cumulant au moins dix années d'emploi (figure 14) – une répartition inégale que l'on constatait déjà au sein même de la base des changements (voir ci-dessus § 2). La classe de changements « intensification » est en proportion la plus souvent rencontrée au cours des itinéraires (37,9 %) ; les changements de type « retrait », « pénibilité accrue », et « mise à l'abri » interviennent dans le parcours de plus du tiers des individus ; les changements de type « intégration » et ceux de type « relégation », pendant des précédents, sont minoritaires dans les trajectoires (resp. 15,9 % et 11,7 %).

Figure 14. Nombre de changements de chaque classe connus par les individus en emploi pendant au moins 10 ans



Source : SIP 2006.

Champ : répondants cumulant 10 années d'emploi et plus.

L'étape suivante a consisté à rechercher les caractéristiques des individus et de leur itinéraire professionnel liées au fait d'avoir connu un changement important, et plus particulièrement un changement d'une classe donnée. Pour cela, huit régressions logistiques ont été menées, dont les caractéristiques étaient les suivantes :

Variables à expliquer : successivement avoir vécu au moins un changement, un changement de type intégration, relégation, intensification, retrait, pénibilité accrue, et mise à l'abri.

Variables explicatives :

- sexe (réf. hommes)
- génération (réf. années 1960)
- formation initiale (réf. CAP-BEP)
- catégorie socio-professionnelle (réf. employés qualifiés)
- avoir un handicap de naissance ou depuis l'enfance (réf. non)
- avoir été marqué par une longue maladie dans l'enfance (réf. non)
- type de trajectoire¹⁴ (réf. stationnaire peu qualifiée)
- durée de l'emploi associé au changement (réf. 20-24 ans)

L'annexe 4 présente un tableau qui récapitule les résultats de ces régressions.

On y observe qu'être une femme diminue la probabilité de connaître un changement, ainsi que de vivre des changements de type « pénibilité accrue » ou « mise à l'abri » (ce dernier résultat étant évidemment lié à la fréquence relativement moindre des expositions physiques importantes chez les femmes que chez les hommes, d'où des « entrées » et « sorties » moins fréquentes également). En revanche, cela augmente la probabilité de passer par un changement de type « intégration ».

La probabilité de connaître un changement quel qu'il soit augmente avec l'année de naissance : à durée d'emploi égale, les jeunes générations connaissent davantage de changements que leurs aînés. Ce résultat est cohérent avec ce qui était exposé dans le chapitre 3 du présent document. Plus en

¹⁴ Le type de trajectoire a été déterminé à partir des données 2006, suivant la méthodologie développée par la Dares à partir des données de l'enquête SIP (Bahu et al., 2010).

détail, être né dans les années 1930 diminue la probabilité de vivre n'importe lequel des types de changements, excepté ceux de type « intégration » qui semblent n'avoir guère de lien avec l'année de naissance. Les natifs des années 1970 sont, pour leur part, très confrontés aux changements de type « intensification ».

La formation initiale ne joue pas systématiquement un rôle. On peut toutefois noter que les moins diplômés ont une probabilité moindre d'avoir connu un changement de type « relégation », « intensification » ou « retrait », alors qu'ils sont plus souvent en prise aux types de changements « pénibilité accrue » et « mise à l'abri ». Les plus diplômés sont, pour leur part, associés aux changements de types « relégation » et « intensification », au contraire du type « mise à l'abri » (leur niveau de diplôme les abritant *a priori* des contraintes physiques de travail dont il n'ont du coup pas l'occasion de « sortir »).

Par ailleurs, excepté pour les types « pénibilité accrue » et « mise à l'abri » qui ne présentent pas de gradient clair en termes de lien avec la catégorie socio-professionnelle, la probabilité de connaître un changement quel qu'il soit, ou de connaître un type de changement en particulier, augmente avec le niveau de la PCS. Il est à noter que la PCS utilisée dans les modèles est la plus élevée atteinte par les individus au cours de leur parcours professionnel ; les changements vécus par un individu donné peuvent l'avoir été lorsqu'ils correspondaient à une autre PCS que celle prise en compte ici.

Avoir été marqué par un handicap de naissance ou suite à un accident ou un problème de santé au cours de l'enfance augmente la probabilité de vivre au moins un changement et celle de vivre un changement de type « pénibilité accrue ». Avoir été marqué par une longue maladie avant l'âge de 18 ans n'est lié qu'aux changements de type « retrait », avec une probabilité plus forte d'occurrence. Les trajectoires ascendantes et descendantes sont celles qui sont liées à une probabilité plus forte de tous les types de changements, sauf « intégration » et « mise à l'abri » pour les deuxièmes ; les trajectoires stationnaires baissent en général cette probabilité, notamment les stationnaires d'indépendants. La probabilité d'occurrence de tous les types de changements est, de façon prévisible, corrélée positivement à la durée de l'emploi, sauf pour la catégorie « mise à l'abri » pour laquelle on n'observe pas de gradient clair.

2. DES LIENS ENTRE DURÉES D'EXPOSITION ET TYPE DE CHANGEMENT

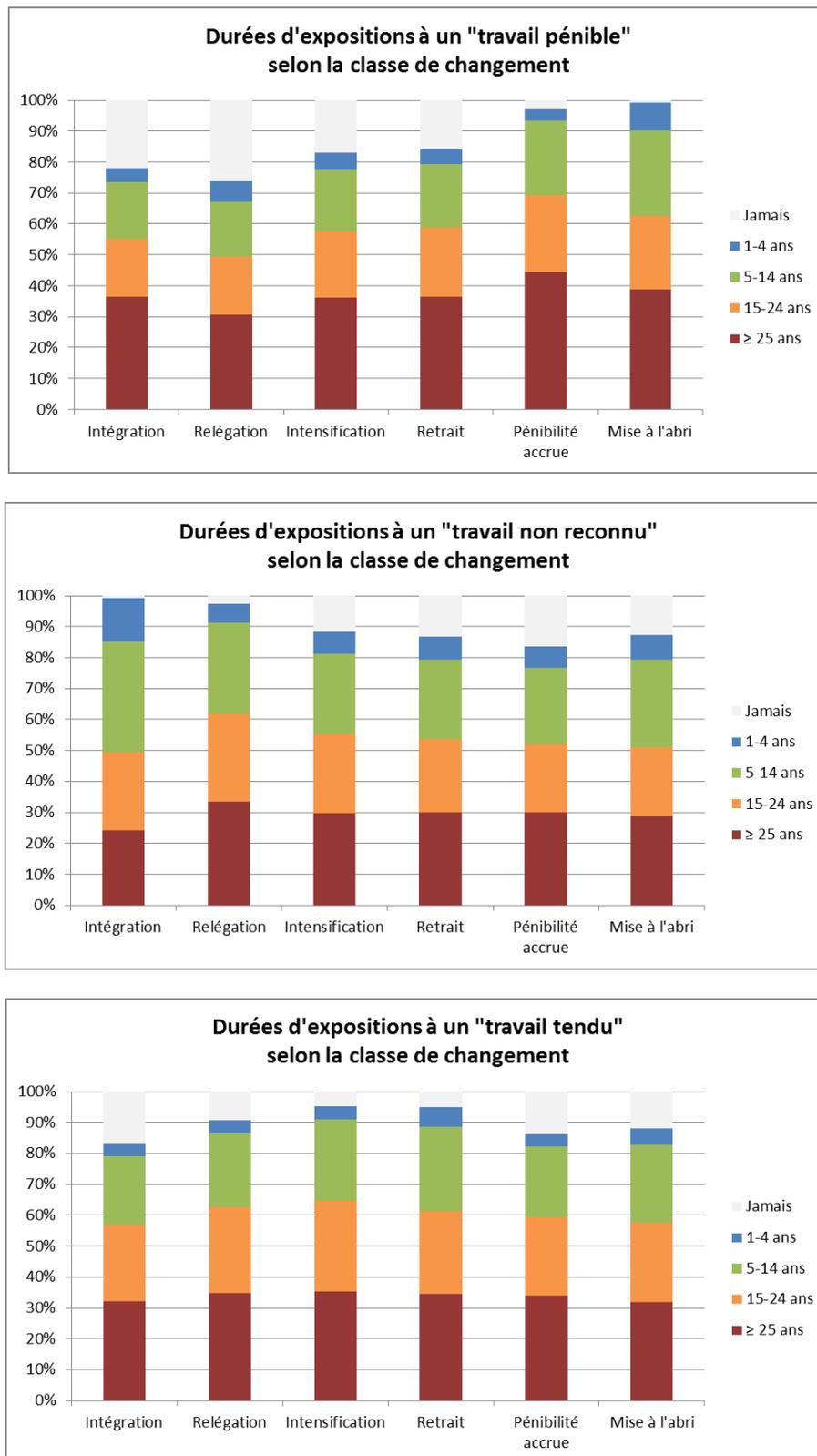
Une question intéressante, à ce stade, est de repérer les liens éventuels entre divers types de changements et la plus ou moins longue durée d'exposition à certaines contraintes. Un changement de type « pénibilité accrue », par exemple, pourrait être aussi bien associé statistiquement à une moindre durée d'exposition (puisque avant ce changement l'individu n'était pas – ou peu – exposé), qu'à une durée plus longue (puisque le changement ouvre une période de travail pénible).

Pour nous en assurer, nous avons construit des indicateurs de durées d'exposition à différentes dimensions des conditions de travail. Ces indicateurs sont les suivants :

- durée d'exposition au « **travail pénible** » : à partir des *items* travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant et exposition à des produits toxiques ;
- durée d'exposition au « **travail non reconnu** » : à partir des *items* travail non reconnu à sa juste valeur et compétences mal employées ;
- durée d'exposition au « **travail tendu** » : à partir des *items* travail sous pression, tensions avec le public et tensions avec les collègues.

Pour chacun de ces indicateurs, on somme les durées des sous-périodes (périodes d'emplois courts ou long, sous-périodes en cas de changement intra) pour lesquelles au moins un *item* constitutif était donné en description des conditions de travail en début de période par les individus.

Figure 15. Durées d'exposition au « travail pénible », « travail non reconnu » ou « travail tendu » selon les catégories de changements.



Source : SIP 2006.

Champ : répondants cumulant 10 années d'emploi et plus.

Ainsi, on peut mettre en relation les catégories de changements définies avec des durées d'exposition au cours de l'itinéraire professionnel. La figure 15 montre graphiquement le résultat de ce croisement : on distingue notamment qu'une majorité de salariés a été exposée aux caractéristiques de travail qui

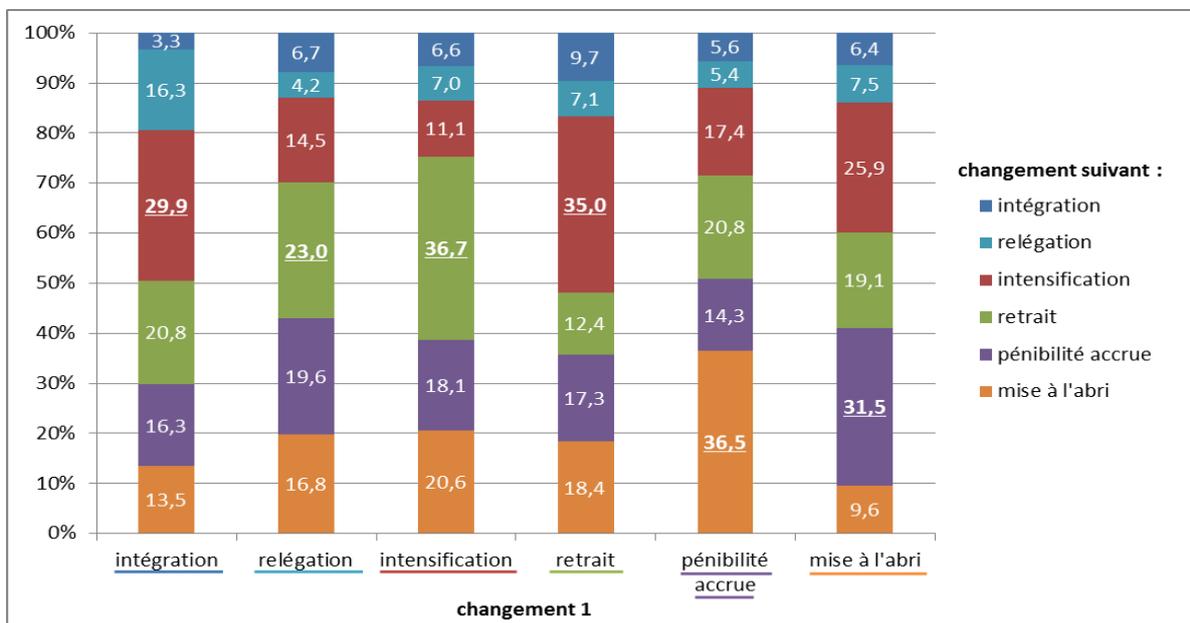
composent ces indicateurs (et au moins la moitié pendant au moins quinze ans), avec toutefois des différences selon le type d'exposition et sa durée.

La question initiale que nous avons posée ci-dessus trouve des réponses dans les deux directions à la fois : il y a, en proportion, davantage d'individus qui ont été exposés au « travail pénible » parmi ceux ayant vécu des changements de types « pénibilité accrue » ou « mise à l'abri » ; c'est pour les « intégration » et « relégation » que l'exposition au « travail non reconnu » est plus massive, et le « travail tendu » concerne en majorité les individus ayant connu des changements de types « intensification » et « retrait ». On ne distingue toutefois guère de différence marquante pour les expositions sur plus de vingt-cinq années selon le type de changement, quel que soit l'indicateur observé. En somme, un changement portant sur une contrainte est d'abord un marqueur de la présence de cette contrainte dans le parcours, que celle-ci soit présente avant ou après celui-ci. Les « jamais exposés » n'auront évidemment jamais connu de changement de ce type, ni en entrée ni en sortie.

3. DES SÉQUENCES DE CHANGEMENTS PLUS OU MOINS RÉPANDUES

Parmi les individus ayant connu au moins un changement, près de deux sur trois, on l'a dit, en ont connu plus d'un. Il est intéressant de savoir si certains appariements – tel type de changement souvent co-présent avec tel autre dans un même itinéraire – sont plus fréquents que d'autres. Nous avons donc examiné des enchaînements de changements consécutifs pour les individus ayant vécu au moins deux changements au cours de leur itinéraire professionnel (figure 16).

Figure 16. Pour chaque type de changement, répartition des individus selon le type du changement consécutif (si celui-ci existe)



Source : SIP 2006.

Champ : individus ayant vécu au moins deux changements au cours de leur parcours professionnel.

L'examen des configurations d'entrée/sortie qui caractérisent les types de changements identifiés nous conduisaient déjà à les apparier deux à deux : « intégration »-« relégation », « intensification »-« retrait » et « pénibilité accrue »-« mise à l'abri ». Le premier était associé à une entrée dans un faisceau de contraintes données, le deuxième à la sortie de ce même faisceau.

Nous souhaitons ici voir si ces appariements fonctionnent également chronologiquement et si les « couples » présentés ici ont aussi un sens dans l'itinéraire des répondants.

De fait, parmi les répondants de 2006 qui ont connu au moins deux changements au cours de leur parcours professionnel, dont un changement de type « intensification », plus du tiers (36,7 %) connaissent ensuite un changement « retrait ». Et de la même façon, à un changement « pénibilité accrue » succède souvent (36,5 % des cas) un changement « mise à l'abri ». L'entrée dans les expositions typiques des changements « intensification » et « pénibilité accrue » appelle donc bien, dans la suite des parcours – éventuellement beaucoup plus tard – pour une partie importante des enquêtés concernés, un relâchement de ces contraintes.

Il est intéressant de noter que la réciproque est vraie : les changements « mise à l'abri » sont plus souvent suivis de changements « pénibilité accrue » et les changements « retrait » de changements « intensification ». Dans les deux cas, on peut imaginer que les contraintes dans lesquelles ces types de changement marquent une entrée (ou dont ils marquent la sortie) sont assez répandues, sans être systématiques, dans un milieu professionnel donné. L'itinéraire professionnel peut alors être caractérisé par des allers et retours.

Le couple « intégration »-« relégation » fonctionne différemment et ne présente pas les mêmes liens chronologiques. Les changements de type « intégration », les plus positifs, n'excluent pas une dégradation ultérieure des conditions de travail, notamment avec un changement « intensification » lui succédant. Mais le profil du changement suivant est moins caractérisable que dans les cas précédents : le changement « intégration » est plus faiblement prédictif du type du changement suivant. C'est le cas également des changements de type « relégation », suivis assez souvent par des changements de type « retrait », mais sans qu'aucun lien n'apparaisse très fortement.

Bien que construite dans la masse des changements recensés dans l'enquête *SIP*, la typologie des changements proposée fait donc sens dans le parcours même des individus. Les types de changements identifiés sont liés aux caractéristiques des itinéraires des personnes et ont des liens étroits avec les durées d'exposition aux différentes contraintes listées par le questionnaire. Les successions de ces changements se construisent également de façon cohérente avec leur contenu, l'entrée dans un réseau de contraintes étant plus souvent suivie, par la suite, d'une sortie – si un autre « changement important » survient.

Chapitre 6

LES CHANGEMENTS ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ

Maintenant que l'inscription des types de changements dans les parcours des répondants a pu être étudiée, nous proposons d'interroger les effets de la présence de l'un de ces types dans la biographie des enquêtés sur leur santé au moment de leur interrogation en 2006. L'objet de ce chapitre est ainsi d'observer si l'occurrence de ces changements dans les parcours des enquêtés a un impact (au sens statistique du terme) sur la santé déclarée en fin de parcours, *indépendamment* (autant que possible) de la question de la durée des expositions, déjà bien documentée quant à elle (Coutrot et coll., 2010 ; Bahu et coll., 2011 ; Coutrot et Rouxel, 2011).

Notre ambition est ici de déterminer dans quelle mesure le changement lui-même, sa présence dans la biographie des enquêtés, sont porteurs d'une amélioration ou d'une dégradation de la santé *in fine*. Rappelons ici que les changements dont nous analysons les effets, qualifiés de « changements-événements » dans le chapitre 1, sont des moments datés et spontanément signalés par les enquêtés pour qualifier leur parcours (qu'il s'agisse de changements d'emploi ou de « changements importants » dans l'emploi). Ces « changements-événements » sont donc structurants dans le parcours des enquêtés, puisque dignes de constituer des jalons dans une histoire personnelle. Le présent chapitre propose ainsi de relier la construction de ces itinéraires avec une santé au moment de l'interrogation, qui, pour les plus âgés en 2006, est le solde d'un long parcours et, pour les plus jeunes, reste en devenir.

1. DESCRIPTION DES MODÈLES PROPOSÉS

Afin d'étudier l'impact des changements sur la santé des individus déclarée en 2006, nous avons procédé à des régressions logistiques, toujours sur le champ des répondants cumulant dix années d'emploi ou plus. Les variables à expliquer sont successivement les indicateurs de santé suivants :

- estimer son état de santé comme mauvais ou très mauvais,
- avoir une maladie chronique,
- le GALI (general activity limitation indicator),
- le sentiment de tristesse,
- la dépression.

Pour chacune de ces variables à expliquer, les variables explicatives sont, pour une première série de régressions, le nombre de changements vécus au cours de l'itinéraire, et, pour une seconde série, le type de changement selon les six classes dégagées par la CAH. Une série de variables de contrôle figure également dans ces modèles : le sexe des répondants, leur année de naissance, leur formation initiale, leur catégorie socio-professionnelle « maximale », l'existence d'un handicap ou d'une maladie pendant l'enfance, le type de trajectoire, ainsi que la durée totale de l'emploi, et – ce qui est essentiel si l'on recherche un « effet propre » des changements – la durée d'exposition au « travail pénible », au « travail non reconnu » et au « travail tendu » (indicateurs définis ci-avant).

Le détail des variables utilisées dans ces régressions et des résultats des modèles est disponible en annexe 5.

2. UN EFFET PEU DÉFINI DU NOMBRE DE CHANGEMENTS

Le détail des analyses menées montre, comme on peut s'y attendre, un lien fort entre l'âge et la dégradation de la santé (annexe 5). On repère aussi, sans surprise, que les expositions pendant des durées longues au « travail pénible », au « travail non reconnu » ou au « travail tendu » ont également des effets délétères sur la santé. De façon tout aussi prévisible, la santé physique (état de santé, maladie chronique, GALI) apparaît surtout affectée par les durées d'exposition au « travail pénible », alors que la santé mentale (tristesse, dépression) est, quant à elle, plus sensible au « travail tendu ».

Tableau 9. Probabilité de déclarer un problème de santé en 2006 en fonction du nombre et du type de changement vécus au cours du parcours professionnel

	Mauvais état de santé				Maladie				GALI			
	Est.	p-val	Sign	Effet	Est.	p-val	Sign	Effet	Est.	p-val	Sign	Effet
Nombre de changements (ref. 2 changements)												
0 chgt	-0,05	0,46			-0,11	0,08	*	-	-0,24	0,00	***	-
1 chgt	-0,13	0,01	***	-	-0,11	0,01	**	-	-0,18	0,00	***	-
3 chgts	0,03	0,51			0,11	0,02	**	+	0,03	0,57		
4 chgts	-0,03	0,68			-0,01	0,88			0,04	0,64		
5 chgts &+	0,24	0,01	***	+	0,05	0,56			0,46	0,00	***	+

Types de changements (ref. aucun ou autre type)

Intégration	-0,15	0,03	**	-	0,02	0,69			-0,24	0,00	***	-
Relégation	0,14	0,05	**	+	0,08	0,23			0,22	0,01	***	+
Intensification	0,08	0,11			0,08	0,07	*	+	0,17	0,00	***	+
Retrait	0,06	0,25			0,10	0,04	**	+	0,16	0,01	***	+
Pénibilité accrue	0,07	0,16			0,00	0,97			0,01	0,90		
Mise à l'abri	0,03	0,56			0,02	0,76			0,12	0,05	**	+

	Tristesse				Dépression			
	Est.	p-val	Sign	Effet	Est.	p-val	Sign	Effet

Nombre de changements (ref. 2 changements)

0 chgt	-0,01	0,92			-0,05	0,59		
1 chgt	-0,12	0,02	**	-	-0,18	0,00	***	-
3 chgts	0,06	0,29			0,14	0,03	**	+
4 chgts	0,11	0,17			0,14	0,12		
5 chgts &+	0,02	0,88			0,01	0,93		

Types de changements (ref. aucun ou autre type)

Intégration	-0,19	0,01	***	-	-0,18	0,04	**	-
Relégation	0,14	0,07	*	+	0,15	0,09	*	+
Intensification	0,12	0,03	**	+	0,16	0,01	**	+
Retrait	0,04	0,44			0,11	0,08	*	+
Pénibilité accrue	0,06	0,31			0,11	0,09	*	+
Mise à l'abri	0,02	0,67			-0,02	0,82		

Source : enquête SIP 2006 - Base des répondants.

Champ : répondants cumulant 10 années d'emploi ou plus.

Note de lecture : ce tableau synthétise les résultats des explicatives 'Nombre de changements' et 'Types de changements' dans les 10 régressions menées séparément.

La prise en compte des effets d'âge et d'exposition à ces contraintes révèle un effet inverse de la durée en emploi : à âge égal et exposition équivalente, les répondants cumulant le plus d'années en

emploi sont en meilleure santé, dans les cinq dimensions retenues ici, ce qui peut éventuellement s'interpréter en termes d'effets de sélection, les enquêtés à la santé détériorée ayant davantage de probabilité d'interrompre ou d'écourter leur vie professionnelle.

Une fois toutes ces dimensions contrôlées, l'effet *toutes choses égales par ailleurs* du nombre de changements sur la santé ne marque pas une tendance systématique, mais les indicateurs « mauvais état de santé » et GALI sont « meilleurs » quand ce nombre vaut 0 ou 1, le GALI marquant même une montée bien ordonnée selon la quantité de changements (tableau 9).

3. L'EFFET DES TYPES DE CHANGEMENTS SUR LA SANTÉ

La typologie des changements proposée ici révèle des liens substantiels avec l'état de santé en 2006. Les liens révélés vont presque exclusivement dans le sens d'une dégradation de la santé. Une raison, déjà évoquée, peut être que les « changements-événements » datés et signalés par les enquêtés dans leur biographie peuvent relever de ruptures douloureuses (ou plutôt : regardées *a posteriori* comme ayant eu des conséquences fâcheuses) dans leur itinéraire ; ce motif est évidemment plus important à prendre en considération s'agissant des changements en cours d'emploi, que lors du passage d'un emploi à un autre, puisqu'*a priori* ces derniers ont été déclarés en tout état de cause.

Un type de changement échappe à ce constat : les changements « intégration ». L'occurrence de ces changements est en effet négativement corrélée aux indicateurs de santé dégradée, en ce qui concerne l'état de santé général, le GALI (limitation depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement), la tristesse et la dépression. Signaler un changement de ce type dans sa biographie est le signe d'un parcours professionnel qui, au moins pour cette raison, a été vécu positivement, avec les effets bénéfiques qui en découlent pour la santé, même à terme. Pour des raisons symétriques, son opposé, la « relégation », est associé à une santé dégradée, selon les mêmes indicateurs.

Les changements « intensification », signalant un moment, dans la biographie des enquêtés, de découverte de difficultés avec les clients ou le public, d'exposition à des pressions et de conciliation vie professionnelle/familiale contrariée, sont associés à une dégradation de la santé, à terme, dans toutes ses dimensions, exceptée l'appréciation générale de l'état de santé.

S'agissant des changements « pénibilité accrue », alors que nous aurions pu éventuellement nous attendre à un effet négatif sur la santé de l'occurrence d'un tel changement dans l'itinéraire des répondants, ce type apparaît peu corrélé *toutes choses égales par ailleurs* avec les cinq dimensions listées, hormis la dépression (sentiment presque tout le temps de n'avoir plus goût à rien, d'avoir perdu l'intérêt ou le plaisir pour les choses qui plaisent habituellement). La présence par ailleurs dans le modèle des durées d'exposition à la pénibilité suffit donc à recueillir tout le pouvoir explicatif de ces contraintes et nuisances.

En ce qui concerne les changements de repli vis-à-vis de l'intensité (« retrait ») ou de la pénibilité (« mise à l'abri ») sont eux aussi associés à une moins bonne santé à terme, repérée, pour le retrait, dans les indicateurs de maladie, le GALI et les signes de dépression, et pour la mise à l'abri dans le GALI seulement (mais rappelons que ce dernier indicateur est souvent considéré comme le meilleur intégrateur de dimensions multiples de la santé – voir Bahu et coll., 2011). On pourrait supposer que ce constat provient d'un effet des pénibilités ou intensités antérieures au changement, mais rappelons que les durées d'exposition sont par ailleurs présentes dans le modèle. Une autre explication peut être qu'un repli protecteur – retrait ou mise à l'abri – a pu comporter des contreparties négatives que le questionnaire n'explore pas précisément (du côté du dynamisme de la carrière, par exemple) et qu'il peut représenter une forme de renoncement à des aspects importants de l'identité professionnelle. Mais une troisième interprétation, non exclusive de la précédente, est à chercher du côté des mécanismes de sélection : de façon plus ou moins formalisée, ces changements

avaient un lien avec une santé fragilisée ou déjà dégradée, et qui ne s'est pas, ou en tout cas pas totalement, rétablie ensuite. Les analyses menées dans le chapitre qui suit permettront, de façon un peu détournée, de mettre cette hypothèse à l'épreuve.

Chapitre 7

LA SANTÉ COMME MOTEUR DE CHANGEMENT

Ce dernier chapitre d'analyse mobilisera, comme on le verra, les données de la deuxième vague de l'enquête *SIP*, administrée en 2010. Cette deuxième vague d'enquête nous a permis d'observer les conditions de travail déclarées en 2010, de les comparer avec celles de 2006 et d'identifier ainsi des configurations de variations des conditions de travail entre ces deux dates.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que les déclarations mobilisées dans cette partie de chapitre (*cf.* section 2 ci-après) diffèrent radicalement de celles que nous avons analysées jusque-là. Alors que les données issues de la grille biographique sont des informations reconstituées rétrospectivement autour de dates ayant marqué les itinéraires des répondants (changements d'emploi, « changements importants » dans l'emploi), le rapprochement des réponses 2006-2010 n'a rien de rétrospectif et ne s'organise pas autour d'un événement particulier signalé par l'enquête. Ces différences, fondamentales, ne nous permettent pas d'étudier sur le même plan les changements rétrospectifs et les changements 2006-2010.

Mais avant d'aller plus loin sur ce sujet, et puisqu'il s'agit d'étudier ici en quoi la santé influe sur l'incidence d'un changement, nous voudrions commencer par revenir sur les effets d'une variable présentée plus haut, mais que nous avons alors peu commentée : la santé comme raison invoquée par l'enquête au moment du changement.

1. LA SANTÉ COMME RAISON DU CHANGEMENT

Les enquêtés ayant déclaré un changement important au sein d'une période d'emplois courts ou long devaient préciser si c'était « en raison d'un problème de santé ». Nous disposons donc de cette information pour les changements que nous avons appelés intra-période.

Pour les changements inter-périodes, correspondant à des transitions observées dans l'enquête entre deux périodes travaillées (qu'elles soient d'emplois courts ou long), nous avons utilisé pour qualifier les changements pour raison de santé la question suivante, se rapportant à l'emploi *ante* changement : « selon vous, la cause de cette fin d'emploi a été occasionnée, au moins en partie, par votre santé ? ».

Une variable construite à partir de l'une ou l'autre de ces interrogations, selon que le changement est intra- ou inter-périodes, permet donc de repérer les changements pour raison de santé, quel que soit le type de changement considéré.

Les enquêtés sont rares à déclarer que les changements qu'ils ont connus sont imputables à une raison de santé (5,3 %). Cette proportion est par ailleurs de niveaux différents selon la classe de changements considérée (dernière ligne du tableau 8 présenté au chapitre 3) : on les retrouve davantage dans la classe « retrait » (7,9 %) et le moins souvent dans la classe « intégration » (2,6 %). Ce sont 7,3 % des changements de la classe « mise à l'abri » qui ont pour origine un problème de santé, soit un niveau comparable à la classe « retrait » mais non supérieur comme on aurait pu se le figurer, dans la mesure où les individus concernés sortent des caractéristiques du travail *a priori* les plus difficiles à supporter en cas de santé dégradée. L'hypothèse d'effets différés des conditions de travail sur la santé, avec des changements pour raison de santé qui ne découlent pas uniquement des conditions de travail du dernier emploi précédant ledit changement, apparaît vraisemblable pour expliquer ces résultats.

Il est intéressant d'entrer aussi dans le détail des contraintes prises une à une, en se demandant à quelles « sorties » les changements pour raison de santé sont le plus nettement associées (ta-

bleau 10). Il n'est pas étonnant de constater que le changement pour raison de santé provoque relativement rarement une sortie des insatisfactions du côté du sens du travail (compétences mal employées, travail peu reconnu), alors qu'il est plus souvent en relation avec une sortie des exigences physiques, du travail de nuit, de la pression ou des tensions avec le public, qui par exemple peuvent figurer explicitement dans des avis de restriction d'aptitude formulés par les services de santé au travail. Plus inattendu : la sortie de contrainte la plus fortement représentée ici est la difficulté de conciliation avec la vie hors travail – alors qu'à notre connaissance cette conciliation est rarement évoquée (ouvertement) comme objectif d'un changement « pour raison de santé » ; une supposition que l'on peut faire est qu'une partie de ces changements comporte une réduction d'horaire, ce qui faciliterait la vie hors travail.

Tableau 10. Part des changements intervenus en raison d'un problème de santé, selon la sortie d'une contrainte

Sortie de...	% liés à un problème de santé
Tensions avec les collègues	8,0
Compétences mal employées	5,5
Travail physiquement exigeant	8,8
Difficulté de conciliation	10,2
Exposition à des produits toxiques	9,7
Travail de nuit	8,3
Travail sous pression	8,9
Tensions avec le public	8,8
Travail répétitif	7,8
Travail non reconnu	5,7

Source : enquête SIP 2006 - Base des changements.

Champ : ensemble des changements recensés.

Note de lecture : un problème de santé est à l'origine de 8,0 % des changements comportant une sortie des tensions avec les collègues.

2. LA SANTÉ EN 2006 COMME PRÉDICTEUR DES CHANGEMENTS 2006-2010

Les évolutions de configurations de conditions de travail entre 2006 et 2010 dessinent des espaces similaires à ceux que nous avons analysés dans la grille biographique : dix variables de conditions de travail décrivant la situation en 2006, les dix mêmes pour 2010 et la possibilité d'observer comment toutes ces dimensions évoluent conjointement.

Ces configurations 2006-2010 ont été analysées sous le même prisme typologique que précédemment : récupérant les principes actifs à l'origine de la constitution de la typologie des changements établie avec 2006, nous les avons appliqués à l'identique sur les données 2006-2010. Cette reproduction à l'identique de la méthode nous permet ainsi d'exhiber des changements de type « intégration », « relégation », « pénibilité accrue », « mise à l'abri », « intensification », « retrait » pour 2006-2010, avec une interprétation conservée.

Pour tester les mécanismes sélectifs (de type « healthy worker effect » – Goldberg, 1995) qui nous intéressent ici, une série de régressions a visé à mettre en relation la santé de 2006 avec les changements de conditions de travail repérés entre 2006 et 2010, rapportés aux six classes de changements définies. L'annexe 6 présente le détail des variables utilisées, et le tableau 11 les résultats en termes de liens entre santé et (type de) changement.

Tableau 11. Analyse des changements repérés entre 2006 et 2010

	Intégration				Relégation				Intensification				Retrait			
	Est	P-val	Sign	Effet	Est	P-val	Sign	Effet	Est	P-val	Sign	Effet	Est	P-val	Sign	Effet
Problèmes de santé :																
Mauvais état de santé	-0,14	0,03	**	-	0,12	0,10	*	+	0,07	0,13			0,06	0,25		
Maladie	0,03	0,61			0,06	0,34			0,08	0,07	*	+	0,10	0,04	**	+
GALI	-0,25	0,00	***	-	0,17	0,04	**	+	0,16	0,00	***	+	0,15	0,01	**	+
Tristesse	-0,20	0,01	***	-	0,10	0,18			0,10	0,05	**	+	0,04	0,50		
Dépression	-0,19	0,03	**	-	0,10	0,26			0,14	0,02	**	+	0,11	0,10		

Gènes fonctionnelles du point de vue de :

Vue de près	-0,13	0,17			-0,04	0,68			-0,02	0,80			0,07	0,36		
Vue de loin	-0,12	0,47			-0,27	0,16			0,08	0,50			0,12	0,34		
Entendre	0,02	0,84			-0,08	0,43			0,16	0,02	**	+	0,00	0,98		
Manipuler	0,06	0,74			-0,19	0,35			0,00	0,99			0,10	0,44		
Se baisser	-0,11	0,17			0,20	0,02	**	+	0,17	0,00	***	+	0,02	0,79		
Monter	-0,19	0,08	*	-	0,08	0,49			0,13	0,10			0,02	0,79		
Souplesse	-0,02	0,81			0,18	0,11			-0,01	0,93			0,05	0,57		

	Pénibilité accrue				Mise à l'Abri				Aucun changement			
	Est	P-val	Sign	Effet	Est	P-val	Sign	Effet	Est	P-val	Sign	Effet

Problèmes de santé :

Mauvais état de santé	0,07	0,19			0,04	0,49			0,02	0,79						
Maladie	-0,02	0,72			0,01	0,90			-0,10	0,17						
GALI	0,00	0,97			0,12	0,06	*	+	-0,12	0,22						
Tristesse	0,04	0,43			0,02	0,69			0,11	0,23						
Dépression	0,08	0,22			-0,03	0,65			0,12	0,25						

Gènes fonctionnelles du point de vue de :

Vue de près	0,06	0,45			0,00	0,99			0,02	0,90						
Vue de loin	0,23	0,06	*	+	-0,15	0,23			0,31	0,10	*	+				
Entendre	0,10	0,16			-0,13	0,07	*	-	0,09	0,43						
Manipuler	0,06	0,61			0,00	1,00			0,03	0,89						
Se baisser	0,09	0,13			0,10	0,11			-0,18	0,07	*	-				
Monter	0,02	0,78			0,10	0,22			0,04	0,72						
Souplesse	0,02	0,76			0,00	0,98			0,11	0,35						

Champ : enquêtes SIP 2006-2010 - Base des répondants appariée.

Note de lecture : les répondants déclarant en 2006 avoir un mauvais état de santé ont moins de chance de connaître un changement de type « Intégration » entre 2006 et 2010 (estimateur=-0.14), et cet effet est significatif à 5% (**).

Résultats de 84 régressions (une par cellule), expliquant l'occurrence d'un changement entre 2006 et 2010 par la variable santé en ligne, ainsi que l'ensemble des variables de contrôle (annexe 6).

Les relations que ce tableau met en évidence ne sont pas toutes aisées à interpréter. Tous les liens auxquels nous souhaitons nous intéresser n'atteignent pas un degré élevé de significativité. Ils s'orientent cependant à peu près tous dans le sens attendu.

Insistons donc sur le fait que plusieurs indicateurs de santé (notamment le GALI) sont bien liés aux changements à venir. Les changements de type « intégration » voient leur probabilité d'occurrence diminuer avec un mauvais état de santé, des limitations dans les activités habituelles à cause de problèmes de santé, le sentiment de tristesse ou un état dépressif. Les changements de type

« intensification » sont au contraire plus probables quand les individus présentent l'un des problèmes de santé en explicatif (excepté pour le « mauvais état de santé »). Les limitations augmentent également, plus ou moins significativement, la probabilité d'une relégation, d'une mise à l'abri ou d'un retrait, tout comme la maladie pour ce dernier type de changement. Dans les grandes lignes, nous vérifions donc bien ici l'hypothèse posée à la fin du chapitre précédent. Enfin, la santé – surtout si l'on examine le GALI – semble être un faible prédicteur de l'occurrence de changements de type « pénibilité accrue ».

Nous avons aussi fait figurer dans cette analyse les gênes fonctionnelles, prises une à une. De ce point de vue, les résultats les plus significatifs concernent, d'une part, les changements de type « relégation », plus probables quand il existe des difficultés à se baisser, et les changements de type « intensification » dont la probabilité augmente avec ces mêmes difficultés à se baisser et avec les difficultés d'audition.

Il n'est pas ici pris en compte l'évolution de la santé entre 2006 et 2010. Il pourrait être intéressant, dans une poursuite de cette recherche, de distinguer les cas où les problèmes de santé en 2010 sont du même ordre et/ou plus marqués, et les cas où ces indicateurs de santé se seraient améliorés.

Chapitre 8

CONCLUSION, DISCUSSION, PISTES DE RECHERCHES À VENIR

En choisissant le thème des changements au fil des parcours, nous avons conscience d'aborder une question à la fois importante et compliquée. C'est pourquoi, même si finalement l'organisation de nos résultats est proche du canevas envisagé lors du projet, notre démarche de recherche a connu de nombreux tâtonnements, des inflexions, des arbitrages sans certitude, chaque résultat intermédiaire ouvrant sur de nouvelles interrogations.

Nous nous sommes expliqués, dans le chapitre 1, sur les raisons de notre intérêt pour ce sujet, et aussi sur ce paradoxe : *SIP* est un outil original et précieux pour travailler cette question – c'est même la seule base de données qui le permette vraiment, et la richesse des informations qu'elle apporte s'est confirmée – mais en même temps son utilisation soulève des difficultés. Nous les évoquons d'emblée, et nous y avons été confrontés au fil des analyses elles-mêmes, ce qui justifie d'insister à présent sur trois d'entre elles :

- En rassemblant dans nos analyses, pour leur donner davantage d'ampleur, toutes les formes de changements que *SIP* repère, nous faisons se côtoyer des éléments de parcours qui sont de natures différentes : les « changements importants » signalés dans l'enquête rétrospective ; les changements de conditions de travail associés à un changement d'emploi ; et les différences entre conditions de travail déclarées « au présent », à deux dates. Selon les phases d'analyse, nous avons cherché à regrouper ces éléments, ou au moins à rapprocher les conclusions auxquelles nous aboutissions dans ces diverses acceptions. C'était un peu risqué, et nous nous sommes efforcés, à chaque fois que cela s'imposait, de rappeler de quel degré de légitimité ces rapprochements pouvaient bénéficier ;
- Nous avons, en revanche, dès nos options méthodologiques de départ, exclu le « changement » particulier que représentent l'entrée dans la vie professionnelle ou la cessation définitive d'activité ; il nous semblait qu'il y avait là une assimilation d'une nature encore différente, et que nous voulions éviter : passer d'une exposition à une non-exposition (ou l'inverse) n'a pas le même sens quand la « non-exposition » caractérise un emploi ou une situation d'inactivité. C'est d'ailleurs pour cette raison aussi que nous n'avons pas opéré de traitement particulier quand deux périodes d'emploi étaient séparées par une période, plus ou moins longue, sans travail : nous avons rapproché les caractéristiques des deux périodes d'emploi, et non les contraintes de travail et « l'absence de contrainte » d'un chômeur, par exemple. Compte tenu des développements que nos analyses ont connus, notamment dans l'étude des liens avec la santé, nous croyons qu'il serait possible à présent (et c'est une piste de travail que nous envisageons) d'intégrer, selon des modalités spécifiques, ces phases particulières de transition – sans doute en ne les baptisant pas « changement ».
- Dans les analyses diachroniques – c'est-à-dire dans presque tous nos résultats – les effets d'âge, d'époque, de génération s'entrechoquent, et l'on ne peut les départager en levant toute incertitude. Ce, d'autant moins que la structure de la « base des changements », construite en rassemblant tous ceux qu'ont vécus, à toutes époques, les enquêtés de tout âge en 2006, n'est évidemment pas équilibrée sur ces variables : dans l'échantillon *SIP* tel qu'il est constitué, les individus ayant travaillé – et peut-être vécu un changement – à une période donnée sont d'autant plus nombreux, et d'âges d'autant plus divers, que cette période est récente ; les individus ayant travaillé – et peut-être vécu un changement – à un âge donné sont d'autant plus nombreux, et de générations d'autant plus diverses, que cet âge est jeune. On a vu par exemple que, pour ces raisons, sur la délicate question des effets de mémoire (un changement aurait

d'autant plus de probabilité d'être signalé qu'il serait récent), nous n'avons pas pu proposer des traitements statistiques qui en suggèreraient l'ampleur, ou même l'existence. Nous avons dû nous contenter de conjectures en indiquant en quoi nos résultats auraient pu être sensibles à ces effets, dans un sens ou un autre. Nous avons aussi, on l'a vu, inséré dans nos analyses, à chaque fois que c'était possible, deux des trois variables (âge lors du changement, année de naissance, année du changement) pour préciser nos interprétations, tout en sachant que la troisième variable était forcément présente à l'arrière-plan.

À ces sources potentielles de difficultés, que nous pointions à l'amorce de cette recherche, il faut en ajouter deux autres, que nous avons dû prendre en compte en interprétant nos résultats, et qu'il nous faut avoir en tête aussi au moment de conclure.

La première est classique, en matière d'étude des relations santé/travail : c'est un « écheveau » d'interrelations (Volkoff et Molinié, 2011), multifactorielles et multidirectionnelles, souvent différées dans le temps, qui ne se prêtent pas à l'élucidation de liens univoques de causalité.

Pour cette raison, nous avons d'emblée *renoncé à pointer des liens changements/santé en « simultané »*, ce qui aurait impliqué de trouver des éléments aussi fiables que possible sur la santé « juste avant » et « juste après ». Outre les difficultés techniques d'une telle entreprise, nous aurions dû faire face à deux questions à notre avis insolubles : 1) que voudrait dire « juste avant » ou « juste après », quel serait le bon empan temporel, serait-ce le même quelles que soient les caractéristiques du travail ou de la santé étudiées ? 2) pourquoi privilégier des variations de santé proches de la période du changement, alors que celles qui se produisent à distance présentent autant d'intérêt¹⁵ ? Cependant, pour se rapprocher d'une perspective causale, nous avons, à chaque fois que c'était possible, examiné des liens dans lesquels les positions d'antériorité étaient explicites : l'événement de santé, ou l'état de santé caractérisé, était clairement situé avant ou après le changement (ou la série des changements, dans l'étude des itinéraires) : la santé en 2006 a été rapportée aux changements antérieurs (chapitre 4), ou aux modifications de conditions de travail entre 2006 et 2010 (chapitre 5-2). Quant aux changements liés explicitement à la santé (chapitre 5-1), ils marquent tout à la fois une antériorité – des enjeux de santé, en l'occurrence – et une causalité directe, décrite par l'enquête.

La deuxième cause de complexité apparue au fil des analyses, est due à *la triple information que comporte la mention d'un changement* sur un aspect des conditions de travail. Comme on l'a noté au paragraphe 3-2 à propos des liens entre changements et durées d'exposition, cette mention signale à la fois une caractéristique antérieure (par exemple, pour une « entrée » : l'absence de la contrainte dans la période précédente), une caractéristique postérieure (en l'occurrence, la présence de cette même contrainte), et le changement lui-même. Si, par exemple, on examine les liens entre tel type de changement et la catégorie sociale, ce phénomène est important à prendre en compte. Le fait que peu de cadres, relativement, aient connu un changement de type « mise à l'abri » est évidemment lié au fait que beaucoup d'entre eux n'ont jamais été exposés à des pénibilités physiques fortes. Un raisonnement symétrique permet de comprendre la forte proportion d'ouvriers dans les changements de type « pénibilité accrue » : ces enquêtés sont ouvriers après le changement, qu'ils l'aient été ou non avant ; on rassemble donc là, à la fois les ouvriers qui ont changé de travail et dont les conditions se sont durcies, et des individus venus d'autres catégories qui ont découvert la pénibilité d'un métier ouvrier.

Pour toutes ces raisons, il nous semble que le socle principal de notre démarche de recherche, son point d'appui le plus solide, est la *classification* présentée et analysée au paragraphe 3-4. Nous en défendons d'abord le principe, selon les orientations de l'ergonomie de l'activité auxquelles notre

¹⁵ Y compris, d'ailleurs, celles qui traduisent un effet du travail sur la longévité – mais nous n'avons pas exploré les possibilités d'intégrer à notre schéma d'analyse un traitement spécifique pour les enquêtés décédés entre 2006 et 2010. Ce serait en principe faisable, quoique sur un effectif très réduit. Cependant on peut supposer qu'en la matière les durées d'exposition à des contraintes physiques lourdes priment sur toute autre explication (Lasfargues, 2005).

équipe se réfère (Laville, 1998 ; Saint-Vincent et coll., 2011) : les régulations, les compromis qu'implique la réalisation de l'activité, sont, selon nous, un objet de compréhension essentiel pour élucider les enjeux d'une situation de travail, en termes de santé ou d'ailleurs d'efficacité. S'intéresser à la modification d'une caractéristique du travail (un seul *item* dans un changement d'emploi, ou dans un « changement important » au cours d'un emploi) peut avoir du sens dans certaines analyses – par exemple pour voir comment varie la fréquence d'une telle modification selon les âges, les époques... – mais il faut mettre en place des outils permettant d'appréhender les combinaisons de modifications, leur occurrence fréquente ou rare. D'où notre idée de bâtir une typologie, à partir d'une ACM et d'une classification ascendante hiérarchique, incluant tous les *items* possibles en matière de conditions de travail modifiées lors du changement.

Le traitement statistique qui s'en est suivi a débouché, et c'est un motif de satisfaction pour nous, sur une typologie nette dans ses découpages (voir les très fortes différences de pourcentages qu'affiche le tableau 8) et, à notre sens, assez « confortable » à interpréter. Nous n'avons, par exemple, pas éprouvé de grandes difficultés pour baptiser les six catégories figurant dans la typologie, même si toute tentative de dénomination comporte une part d'arbitraire. Admettons donc que ces six catégories de changements dans les conditions de travail « existent », et/ou qu'elles alimentent (s'agissant des changements intra-période) des souvenirs nets qui amènent à les mentionner comme « importants », et revenons sur les enjeux propres à chacune d'elles.

Une seule, manifestement, constitue de façon assurée un progrès dans la qualité de vie au travail¹⁶ : le changement « intégration ». Celui-ci est caractérisé, rappelons-le, par l'occurrence relativement fréquente, voire la co-occurrence, de trois sorties : des compétences mal employées, du travail non reconnu, et (à un niveau de fréquence bien moindre) des tensions avec les collègues. Avant ce changement, l'individu-type était dans une situation professionnelle qui n'était pas de son niveau et où l'entourage lui témoignait trop peu de considération selon lui. Après le changement, il se trouve mieux relié à son entourage par des liens d'échange car il apporte ses compétences et ses efforts et reçoit en retour des rétributions (matérielles ou symboliques – Vézina et coll., 2006) ; il se trouve donc mieux « intégré ». En outre, plus souvent que pour d'autres changements, l'enquêté a pu passer d'un emploi « court » à un « long ». En termes de santé et de bien-être au travail, la nouvelle situation est évidemment préférable à l'ancienne, comme l'ont démontré de nombreuses recherches en psychodynamique du travail (Gernet et Dejours, 2009) ou en ergonomie (Caroly, 2002), mais aussi des approches quantitatives dans des études prospectives de long terme (Johnson et coll., 1989 ; Ndjaboué et coll., 2012). Ce qu'indique tout de même notre analyse, c'est que ce changement « intégration » aurait des effets salutaires à long terme par lui-même, c'est-à-dire indépendamment du fait qu'il s'ensuit une période faste, plus ou moins longue, comme si la comparaison favorable avec une situation antérieure était une composante d'un parcours réussi. Une voie d'approfondissement pourrait d'ailleurs être de rapprocher la présence d'un tel changement (ou, tout aussi bien, du changement « relégation » dont nous parlerons aussitôt après) des variables portant sur le bilan de l'itinéraire professionnel (questions Z134 à Z136 du questionnaire *SIP*).

Le changement « relégation » est donc le symétrique du précédent, avec une forte proportion d'entrées dans les motifs d'insatisfaction auxquels « l'intégration », au contraire, permettait d'échapper. Ce qui est notable ici, c'est que, dans 41 % des cas, cette perte de sens du travail – on peut la désigner ainsi – est survenue au cours d'un même emploi, long ; cela veut dire dans ce cas qu'elle a été déclarée lors d'une mention portant sur un « changement important ». On est tenté de penser que les conséquences néfastes d'une telle transformation de la situation de travail peuvent apparaître rapidement. En convoquant ici des résultats d'une nature un peu différente – puisqu'ils portent sur des situations et non des changements –, on sait par exemple que les salariés déclarant subir un déni de reconnaissance de leur travail ou encore des comportements hostiles, déclarent

¹⁶ Nous usons ici de cette appellation de « qualité de vie », peu stabilisée, pour rassembler des caractéristiques susceptibles de contribuer à la santé dans un sens très large, incluant des capacités d'agir sur l'environnement et d'épanouissement personnel.

nettement plus que les autres avoir un mauvais état de santé, avoir eu au moins deux arrêts-maladie dans l'année, ou considèrent que leur travail est mauvais pour leur santé (Inan, 2013). C'est un domaine où les liens travail/santé ne sont pas nécessairement différés ; on peut donc croire à l'effet immédiatement délétère de la « relégation ». Nos résultats complètent ici ces connaissances en rappelant les méfaits à long terme – là aussi, ceux non seulement de la « mauvaise » situation nouvelle, mais du changement lui-même –, sur la santé à la date de l'enquête, dans diverses composantes de celle-ci (tableau 9). Pour interpréter cet effet apparemment spécifique et néfaste d'une « relégation », on peut supposer qu'il y a là une forme d'effacement du passé, celui-ci devenant « inaccessible » (voir ci-avant paragraphe 1-1). Un rapprochement peut aussi être fait avec la post-enquête *SIP* menée par Marie-Pierre Guiho-Bailly et ses collègues (2009) : les auteurs soulignent les effets à long terme sur la santé des itinéraires comportant des « trajets professionnels qui n'ont pas été empruntés ». Dans le cas qui nous occupe, il pourrait aussi s'agir de trajets qui, à regret, n'ont pas été poursuivis.

Outre la « relégation », un autre type de changement présente *a priori* toutes les caractéristiques d'une transformation néfaste des conditions de travail : le changement « pénibilité accrue » (cinquième colonne du tableau 8), avec une entrée fréquente dans les contraintes et nuisances physiques répertoriées dans le questionnaire : horaires nocturnes, répétitivité, efforts physiques, produits toxiques. On constate évidemment ici une surreprésentation, déjà évoquée, des deux catégories ouvrières (ouvriers qualifiés ou non). Les méfaits à long terme de ces expositions, donc ceux de la période postérieure à de tels changements, sont largement démontrés, y compris à partir de l'enquête *SIP* elle-même (Bahu et coll., 2011). Et cette fois, notre analyse (tableau 9) n'a pas démontré d'effet spécifique du changement, alors que la durée d'exposition, présente parmi les variables de contrôle (tableaux en annexe 5), joue bien sûr de son côté un rôle considérable.

Les trois autres types de changement : « intensification », « retrait » et « mise à l'abri », entretiennent avec la santé des relations qui prêtent à des interprétations plus ambivalentes. Leur présence dans un parcours professionnel s'assortit d'une dégradation de certains indicateurs de santé (pas toujours les mêmes) à la date de l'enquête et ne s'accompagne d'une amélioration pour aucun de ces indicateurs. Cependant, on a vu que, selon les cas, la compréhension de ces liens statistiques renvoie à différents registres d'explication.

Le changement « intensification » se caractérise par des entrées fréquentes dans le travail « sous pression », dans les « tensions avec le public », et dans les « difficultés de conciliation » avec la vie hors travail (tableau 8). Notons qu'il est aussi, davantage que la moyenne des changements, associé à d'autres formes de dégradation, en matière d'horaires, de répétitivité, d'efforts physiques et de manque de reconnaissance. Le tableau, classique, est donc celui d'une situation nouvelle où des formes d'intensification du travail sont à l'œuvre, avec des sensations de débordement (y compris sur les horaires), et la nécessité de faire face à un faisceau de contraintes difficiles à concilier (Askenazy et coll., 2006). Les cadres sont ici en pointe, peut-être parce que certains des changements « intensification » s'assortissent d'une promotion vers cette catégorie – ce serait cohérent avec la proportion assez élevée de « trajectoires ascendantes » dans cette catégorie. En ce qui concerne le lien propre que l'on constate entre ce type de changement et la dégradation constatée de l'indicateur GALI, la prévalence accrue de la tristesse ou de la dépression à la date de l'enquête, une hypothèse peut être formulée au passage et mériterait d'être testée lors de futurs développements : dans une partie des cas, ce changement a été le dernier survenu ; la tension caractérise alors la situation actuelle, avec des effets sur la santé même si la durée d'exposition n'est pas encore très longue ; ce pourrait spécialement être le cas pour des salariés ayant « découvert » l'intensité du travail dans une phase tardive de leur itinéraire (Volkoff et coll., 2010).

Symétrique du précédent, le changement « retrait » entretient pourtant avec la santé à la date de l'enquête des liens assez similaires : hausse du GALI et de la prévalence des dépressions. Dans ce rapport, nous avons insisté sur le fait que cela peut refléter une relation santé/travail qui relève de

processus de sélection. Nos résultats le suggèrent : une partie non négligeable des changements « retrait » (8 %) se sont produits « à cause d'un problème de santé » (dernière ligne du tableau 8) ; et si l'on compare les conditions de travail en 2006 et 2010, un GALI négatif en 2006 est prédictif d'un « retrait » entre 2006 et 2010 (tableau 10) – ceci a donc dû se produire aussi dans les périodes antérieures à 2006. Ajoutons par ailleurs que le changement « retrait » ne comporte pas seulement des aspects « protecteurs » : dans 15,5 % des cas, ce qui est beaucoup, il s'accompagne d'une entrée dans les « compétences mal employées ». La contrepartie d'une vie de travail moins bousculée est alors un contenu moins intéressant, ce qui n'a évidemment pas que des effets positifs sur la santé, à terme.

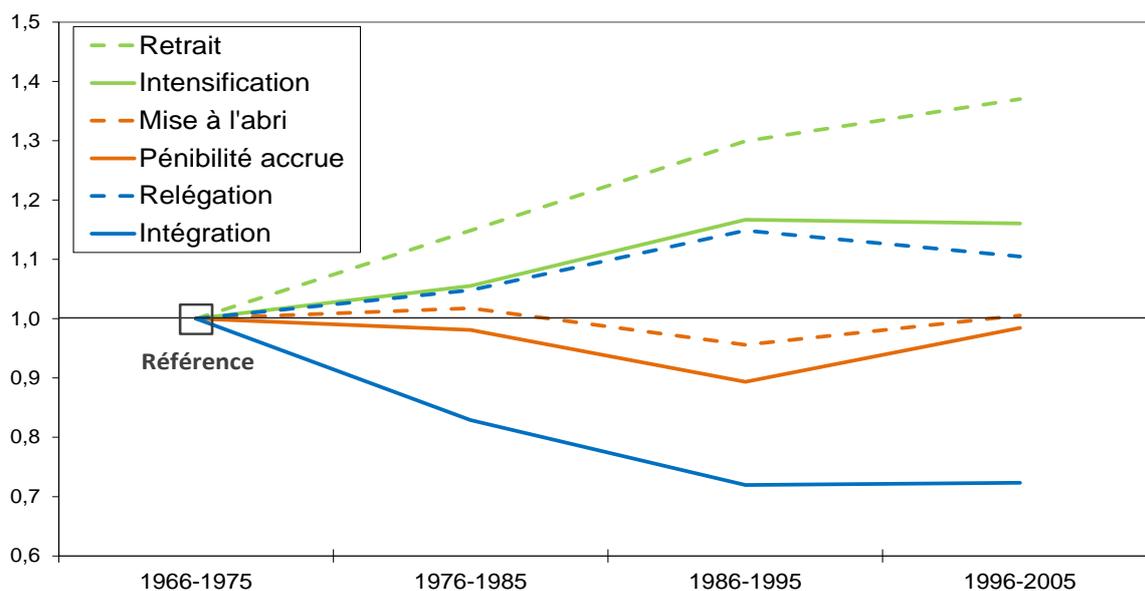
Le changement « mise à l'abri », enfin, est un grand classique des études en démographie du travail (Molinié, 2006). L'enquête *SIP* elle-même a contribué à enrichir les résultats en ce domaine, par ses résultats (Bahu et coll., 2011, p.42), et par les post-enquêtes auxquelles elle a donné lieu (Guiho-Bailly et coll., 2009). Ces derniers auteurs soulignent d'ailleurs que certains changements de poste ou de conditions de travail souhaités pour des raisons de santé peuvent être vécus comme des risques potentiels, voire déjà comme un dommage, pour la santé physique ou psychique. Réexaminons à ce sujet quelques résultats du tableau 8 : la « mise à l'abri » s'accompagne souvent d'une sortie des contraintes physiques dans lesquelles au contraire le changement « pénibilité accrue » (voir ci-dessus) marquait l'entrée, mais il peut aussi s'accompagner, plus souvent que dans la moyenne des changements, d'un surcroît de tensions avec un public. On imagine – ce pourrait être un point à examiner de plus près – que des mobilités d'ouvrier vers employé se retrouvent dans ce type de changement. Ici, à nouveau, comme pour le « retrait », des raisons de santé ont présidé au changement dans une proportion relativement importante des cas (7,3 %) ; et ici aussi, un GALI négatif en 2006 est un facteur prédictif de « mise à l'abri » entre les deux vagues d'enquête.

Au total, le bilan des relations à terme entre santé et changements n'est guère en faveur de ces derniers (mis à part, bien sûr, le fait essentiel qu'un changement positif enclenche une période elle-même positive, dont nous avons vérifié les bienfaits – voir tableaux en annexe 5, où les durées d'exposition figurent comme variables de contrôle). Seuls les changements « intégration » – qui ne représentent, rappelons-le, que 9 % de l'ensemble – sont indéniablement salutaires. Les autres s'avèrent, soit nocifs, soit ambivalents, soit marqués de mécanismes de sélection qui ne permettent pas d'apprécier précisément leurs effets propres. Rien d'étonnant alors à ce que le tableau 9 ait mis en évidence des liens assez largement négatifs entre le nombre de changements au fil du parcours et la santé à la date de l'enquête, alors même que le « type de trajectoire », selon la nomenclature proposée par la Dares (Coutrot et coll., 2010), était présent dans les variables de contrôle.

Il nous faut alors revenir au premier constat auquel nos analyses ont abouti : il y a accélération historique des changements. Ceci se vérifie pour les deux sexes et les deux tranches d'âge étudiées (âge au moment du changement) – voir les figures 4 et 5. La concentration relative des changements sur les âges jeunes (figure 6) n'empêche pas que l'on voie s'élever aussi le rythme des changements autour de la mi-carrière (figure 5).

Ces tendances générales prévalent sur les variations que l'on a pu constater dans la « composition » des changements d'une date à une autre (tableaux 6 et 7). Toutefois, en reprenant notre typologie en six classes, on peut constater que le poids relatif de chacune d'elles a évolué au cours des décennies écoulées (figure 17) : toutes choses égales par ailleurs, l'accélération des changements est significativement portée par les types « retrait » et « intensification ». Cela est vrai aussi pour les changements « relégation », même si la significativité de cette évolution n'est pas assurée avec ces données. Les changements de types « pénibilité accrue » ou « mise à l'abri » demeurent à un niveau à peu près stable. Quant aux changements de type « intégration », ils sont en net recul.

Figure 17. Évolution de l'incidence des divers types de changements, toutes choses égales par ailleurs



Source : SIP 2006.

Champ : personnes en emploi de 1966 à 2005.

Lecture : ces estimations sont issues d'une régression logistique expliquant l'incidence d'un changement d'un type donné (par exemple « Intégration ») en fonction de l'année de ce changement, du secteur d'activité, de la taille de l'établissement, de l'âge et de la catégorie socio-professionnelle au moment du changement, ainsi que du sexe du répondant. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, un salarié interrogé à propos d'une année donnée de la décennie 1986-1995 a 40 % de chances supplémentaires (*odds ratio* à 1,4) de mentionner un changement de type « retrait », par rapport à la période 1966-1975.

De même, donc, que l'intensité du travail caractérise de façon de plus en plus marquée l'organisation des entreprises et des administrations (Gaudart, 2015), de même les enjeux de l'intensité ont une présence accrue dans les changements de conditions de travail vécus par chacun. On a vu (tableau 4) que les changements « intensification » sont plus fréquents que les changements « retrait ». On observe à présent que les uns et les autres sont en progression nette, qu'il s'agisse de situations de travail dans lesquelles les tensions s'accroissent à la suite d'un changement, ou qu'elles le précèdent et l'aient peut-être provoqué (comme dans le cas du « retrait »).

On remarque également que les enjeux d'exposition physique dans le travail (présents dans les changements « pénibilité accrue » et symétriquement dans les changements « mise à l'abri ») se maintiennent en niveau.

Enfin, les changements « intégration » qui, eux, ne revêtent que des aspects bénéfiques, sont pour leur part en recul : soit parce que davantage de jeunes accèderaient à une situation « intégrée » dès leur premier emploi et ne passeraient donc pas par un « changement » qui les y conduirait plus tard ; soit parce que les périodes de précarité et de tâtonnement s'allongent et que « l'intégration » se fait attendre – une hypothèse que les connaissances disponibles permettent de privilégier (Barret & coll., 2014).

Si, comme nos résultats semblent l'indiquer, l'existence de ces changements, dans les conditions où ils ont été le plus souvent menés, ne s'accompagne pas, par elle-même – à l'exception toujours des changements « intégration » –, d'effets favorables sur la santé à terme, on peut penser que les approches diachroniques des liens santé/travail gagneraient à s'intéresser, non seulement aux paliers dans les conditions de travail, mais aux inflexions, voire aux ruptures. Le « productivisme réactif » (voir ci-dessus 1-1) accroît le besoin que se développe une compréhension finalisée des évolutions

en cours, non seulement par l'examen d'ensemble de leurs effets potentiels sur le bien-être des populations au travail, mais par une attention portée aux changements singuliers qui émaillent la vie professionnelle de chacun.

BIBLIOGRAPHIE

- ALGAVA E., DAVIE E., LOQUET J., VINCK L., 2014, « Conditions de travail – Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses*, 49. <http://travail-emploi.gouv.fr/2014-049-conditions-de-travail.17845.html>
- ALTER N., 2003, « Mouvement et dyschronie dans les organisations », *L'Année Sociologique*, 2003/2, 53, 489-514.
- ALTER N., 1990, *La gestion du désordre en entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- AMOSSE T., GUILLEMOT D., MOATTY F., ROSANVALLON J., 2010, « Échanges informels et relations de travail à l'heure des changements organisationnels et de l'informatisation », *Rapport de recherche du CEE*, n° 60. <http://www.cce-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/echanges-informels-et-relations-de-travail-lheure-des-changements-organisationnels-et-de>
- AMOSSE T., GOLLAC M., 2008, « Intensité du travail et mobilité professionnelle », *Travail et Emploi*, 113.
- ASKENAZY P., CARTRON D., DE CONINCK F., GOLLAC M., 2006, *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès Editions, coll. « Le travail en débats » – série Colloques & Congrès.
- ASKENAZY P., 2004, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.
- AURIAT N., 1996, *Les défaillances de la mémoire humaine. Aspects cognitifs des enquêtes rétrospectives*, Paris, PUF - Ined, « Travaux et documents », Cahier n° 136.
- AUTISSIER D., VANDANGEON-DERUMEZ I., VAS A., 2010, *Conduite du changement : concepts clés*, Paris, Dunod.
- BAHU M., COUTROT T., MERMILLIOD C., ROUXEL C., 2012, « Appréhender les interactions entre la santé et la vie professionnelle et leur éventuel décalages temporels, premier bilan d'une enquête innovante : SIP », *Document de travail de la Drees*, série Sources et méthodes, n° 35. <http://www.drees.sante.gouv.fr/article11026.html>
- BAHU M., MERMILLIOD C., VOLKOFF S., 2011, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle, et état de santé après 50 ans », in S. Danet (Ed.), *L'état de santé de la population en France - Rapport 2011*, coll. « Études et statistiques », Drees, p. 39-55.
- BARRET C., RYK F., VOLLE N., 2014, « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Céreq Bref*, n° 319.
- BEAUJOLIN R., 1999, *Les vertiges de l'emploi*, Paris, Grasset.
- BERNOUX P., 2004, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil.
- BESSIN M., BIDART C., GROSSETTI M. (Ed.), 2010, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- BIGI M., GREENAN N., HAMON-CHOLET S., LANFRANCHI J., 2013, « Y-a-t-il convergence de l'engagement des salariés du secteur privé et des agents de la Fonction publique d'État face aux changements organisationnels ? », *Revue d'économie politique*, vol. 123, 3, 377-401.
- BLOCH M., [1949], 1997, *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien*, Paris, Armand Colin.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BUCHMANN W., MARDON C., 2014, « Usure, régulations, sélection : le passé professionnel dans la genèse des Troubles Musculo Squelettiques », in *Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ?*, Actes du séminaire *Âges et Travail* du Créapt, *Rapport de recherche du CEE*, n° 88, p. 107-132. <http://www.cce-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/travail-passe-activite-et-sante-daujourd'hui-quels-impacts-des-situations-de-travail>
- CAROLY S., 2002, « Différences de gestion collective des situations critiques dans les activités de service selon deux types d'organisation du travail », *PISTES*, 4(1). <http://pistes.revues.org/2696>
- CAU-BAREILLE D., GAUDART C., 2012, « Formation et changements technologiques : des difficultés liées à l'âge ? », in A.-F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et Activité humaine », p. 95-113.
- COUPPIE T., DEMAZIERE D., 1995, « Se souvenir de son passé professionnel », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 49, 23-57.
- COUTROT T., ROUXEL C., BAHU M., HERBET J-B., MERMILLIOD C., 2010, « Parcours professionnels et état de santé », *Dares, Premières Synthèses*, n°001. (Également paru en *Dossier solidarité santé*, Drees, n° 14).

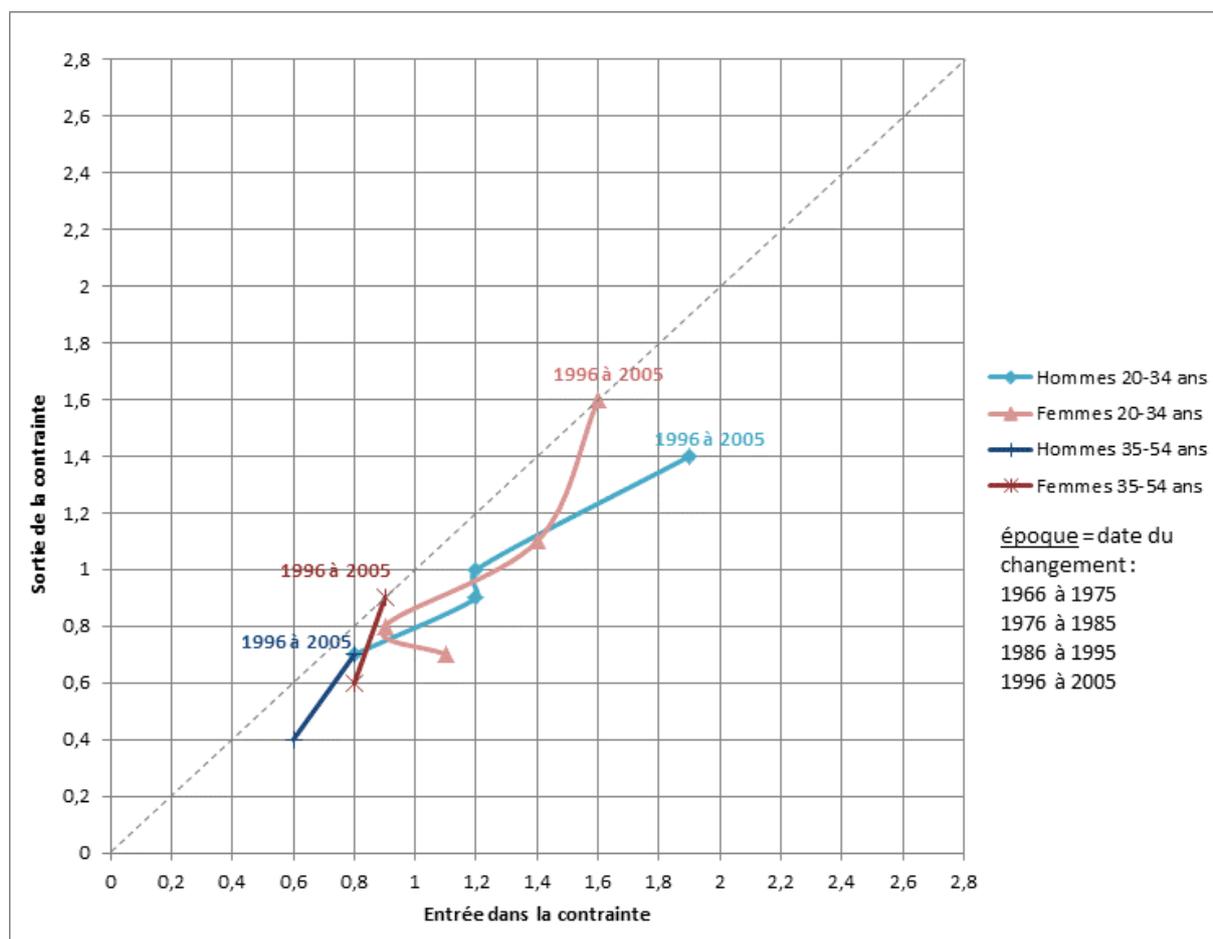
- COUTROT T., ROUXEL C., 2011, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière - l'apport de l'enquête "Santé et itinéraire professionnel" », *Dares Analyses*, n° 020.
- DE CONINCK F., 2009, « Pourquoi les organisations bifurquent-elles ? », in M. Grossetti (Ed.), *Bifurcations*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », p. 349-359.
- DEFRESNE M., MARIONI P., THEVENOT C., 2010, « Emploi des seniors : pratiques d'entreprises et diffusion des politiques publiques », *Dares Analyses*, n° 054.
- DEJOURS C., [1980], 2008, *Travail, Usure mentale*. Paris, Bayard.
- DE LARQUIER G., REMILLON D., 2008, « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie » », *Travail et Emploi*, 113.
- DELGOULET C., GONON O., 2000, « L'épreuve de l'apprentissage en milieu de carrière : conditions affectives et motivationnelles », *Formation-Emploi*, 71, 53-65.
- DEMERS C., 1999, « De la gestion du changement à la capacité de changer. L'évolution de la recherche sur le changement organisationnel de 1945 à aujourd'hui », *Gestion*, 24(3), 131-139.
- DEX S., 1995, "The reliability of recall data: a literature review", *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 49, 58-89.
- DUJARIER M.-A., 2006, *L'Idéal au travail*, Paris, Éditions Le Monde, PUF, coll. « Partage des savoirs ».
- GAUDART C., 2015, « Intensification du travail : le temps soustrait », in A. Thébaud-Mony et col., *Les risques du travail*, Paris, La Découverte, p. 196-206.
- GAUDART C., 2014, « Les relations entre l'âge et le travail comme problème temporel », in « Vivre au travail : Vulnérabilité, créativité, normativité », *PISTES*, numéro spécial 16-1. <http://pistes.revues.org/3052>
- GAUDART C., 2010, « Les âges au travail », in L. Théry (s/d), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Entreprise & Société », p. 119-137.
- GAUDART C., CHASSAING K., 2012, « Formation "in situ" et "école de dextérité" dans l'automobile : analyse des modalités d'apprentissage et de leurs coûts pour les opérateurs », in A.-F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo V (Eds.), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès, coll. « Travail et Activité humaine », p. 75-94.
- GAUDART C., 2003, « La baisse de la polyvalence avec l'âge : question de vieillissement, d'expérience, de génération ? », *PISTES*, 5(2). <http://pistes.revues.org/3323>
- GERLING A., AUBLET-CUVELIER A., APTEL M., 2003, « Comparaison de deux systèmes de rotation de postes dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques », *PISTES*, 5(2). <http://pistes.revues.org/3324>
- GERNET I., DEJOURS C., 2009, « Évaluation du travail et reconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 8.
- GIRARD S.A., DOYON P., GILBERT L., LEGRIS M., LALIBERTE D., 2006, « Santé et sécurité du travail et formation professionnelle : prochaine cible d'intérêt », *PISTES*, 8(2). <https://pistes.revues.org/3049>
- GIVORD P., 2003, « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue Economique*, vol. 54, n° 3.
- GOLDBERG M., 1995, *L'épidémiologie sans peine*. Paris, Frison-Roche.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., WOLFF L., 2014, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- GREEN F., MACINTOSH S., 2001, "The intensification of work in Europe", *Labour Economics*, 8(2), 291-308.
- GREENAN N., WALKOWIAK E., 2010, « Les structures organisationnelles bousculées par les nouvelles pratiques de management ? », *Réseaux*, 2010/4, 162, 73-100.
- GREENAN N., MAIRESSE J., 2006, « Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés », *Revue Economique*, n° 57(6), 1137-1175.
- GUIHO-BAILLY M.-P., BERTIN C., DUBRE J.-P., LANCIEN N., MACHEFER J., PARENT D., 2009, « Rapport subjectif au travail : sens des trajets professionnels et construction de la santé - Rapport final », Drees, Série *Etudes et recherche*, n° 95.
- HARTOG F. [2003], 2012, *Régimes d'historicité - Présentisme et expériences du temps*, Paris, Points.
- INAN C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé: un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, 009, février.
- JOHNSON J., HALL E., THEORELL T., 1989, "Combined effects of job strain and social isolation and cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of Swedish male working population", *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15, 241-249.
- KOSELLECK R., 1990, *Le futur passé. Contribution à la sémantique des temps historiques*, Paris, Editions de l'EHESS.

- LABORDE C., LELIEVRE E., VIVIER G., 2007, « Trajectoires et événements marquants, comment dire sa vie ? Analyse des faits et des perceptions biographiques », *Population*, 62(3), 567-586.
- LASFARGUES G., 2005, « Départs en retraite et travaux pénibles. L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé », *Rapport de recherche* du CEE, n° 19. <http://www.cce-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/departs-en-retraite-et-travaux-penibles>
- LAVILLE A., 1998. *L'Ergonomie*, Paris, PUF (6^e édition corrigée).
- MARDON C., BUCHMANN W., VOLKOFF S., 2013, « Une approche diachronique des TMS : usage de données quantitatives dans une grande entreprise », *PISTES*, 15(3). <http://pistes.revues.org/3530>
- MERLE V., 2004, « La formation des adultes en France : une politique publique en devenir », in J.M. Barbier, E. Bourgeois, G. Chapelle, J-C. Ruano-Borbalan (Eds.), *Encyclopédie de la formation*. Paris, PUF, p. 179-202.
- MOLINIE A.-F., 2006, « Les salariés quinquagénaires, entre fragilisation et protection », *Retraite et Société*, 49.
- Molinié A.-F., 2005, « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? », *PISTES*, 7(1). <http://pistes.revues.org/3254>
- MOLINIE A.-F., 2003, « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Rev Epidemiol Sante Publique*, 51, 589-605.
- NDJABOUE R., VEZINA M., BRISSON C., 2012, « Effets des facteurs psychosociaux au travail sur la santé mentale. Une revue de littérature des études prospectives portant sur trois modèles émergents », *Travail et Emploi*, 129.
- PACAUD S., 1975, « Le travailleur vieillissant : quelques réflexions sur ses difficultés, mais aussi ses facilités d'adaptation au travail », in A. Laville, C. Teiger, A. Wisner (Eds.), *Age et contraintes de travail*, Paris, NEB Editions scientifiques, p. 115-180.
- PUEYO V., 2002, « Expérience professionnelle et gestion des risques au travail : l'exemple des hauts-fourneaux », *Quatre Pages* du CEE, n° 50. <http://www.cce-recherche.fr/publications/anciennes-series/experience-professionnelle-et-gestion-des-risques-au-travail-lexemple-des-hauts-fourneaux>
- RIANDEY B., 1995, « Les défaillances de la mémoire dans les enquêtes », *Population*, 3, 856-864.
- RICHE-MASTAIN L., BRUNET F., 2002, « L'âge des salariés joue surtout à l'embauche », *Dares, Premières Informations et Première Synthèses*, 15(3).
- ROUXEL C., VIRELY B., 2012, « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », Insee, *Emploi et salaires - Insee Références*. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL12d_D2_génerat.pdf
- SAINT-VINCENT M., VEZINA N., BELLEMARE M., DENIS D., LEDOUX É., IMBEAU D., 2011, *L'intervention en ergonomie*. Québec, Éditions Multi Mondes, IRSST.
- STROOBANTS M., 2007, « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », *Formation emploi*, 99, 89-94.
- THELOT C., 1990, « L'erreur de mémoire sur la situation professionnelle », in *Les ménages : mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, collection Insee, 175-189.
- THERY, L. (Ed.) [2006], 2010, *Le travail intenable ? Résister collectivement à l'intensification du travail*, Paris, La Découverte, coll. « Entreprise et Société ».
- VEYNE P., [1971], 2007, *Comment on écrit l'histoire*, Paris, Éditions du Seuil, coll. Points « Histoire ».
- VEZINA M., BOURBONNAIS R., BRISSON C. ET TRUDEL L., 2006, « Définir les risques : note de recherche sur la prévention des problèmes de santé mentale », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 3, 163, 326-334.
- VEZINA N., 2003, « Implantation de la rotation : quels sont les enjeux ? quelles sont les balises ? », *PISTES*, 5(2). <http://pistes.revues.org/3318>
- VOLKOFF S., MOLINIE A.-F., 2011, « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge », in A. Degenne, C. Marry, S. Moulin (Eds.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Laval (Québec), PUL – Les Presses de l'Université Laval, coll. « Société et Population », p. 323-34.
- VOLKOFF S., BUISSET C., MARDON C., 2010, “Does intense pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey ‘SVP50’”, *Applied Ergonomics*, 41(6), 754-762.
- VOLKOFF S., 2006, « “Montrer” la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2006/3, 163, 62-71.
- WALKER, A., TAYLOR, P., 1992, “The employment of older people: employers attitudes and practices”, *ESRC Conference on Past, current and future initiatives on ageing*, Londres, 20-22 mai 1992.

ANNEXES

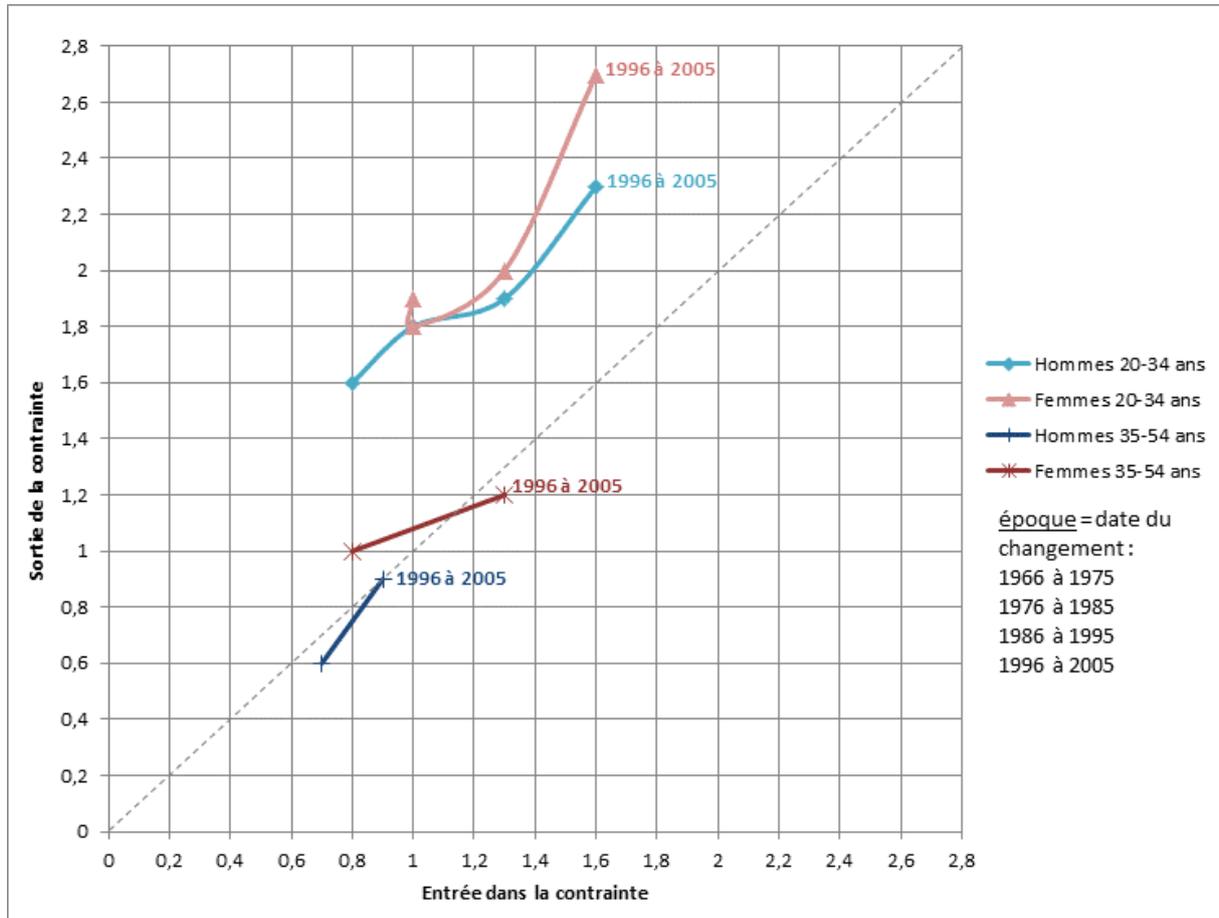
ANNEXE 1. BILAN DES ENTRÉES/SORTIES DES DIFFÉRENTES CONTRAINTES, SELON L'ÉPOQUE DU CHANGEMENT, L'ÂGE AU MOMENT DU CHANGEMENT (SURVENU ENTRE 20 ET 34 ANS OU ENTRE 35 ET 54 ANS), ET LE SEXE DES INDIVIDUS CONCERNÉS

Évolution des bilans entrées/sorties dans les mauvaises relations avec les collègues selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



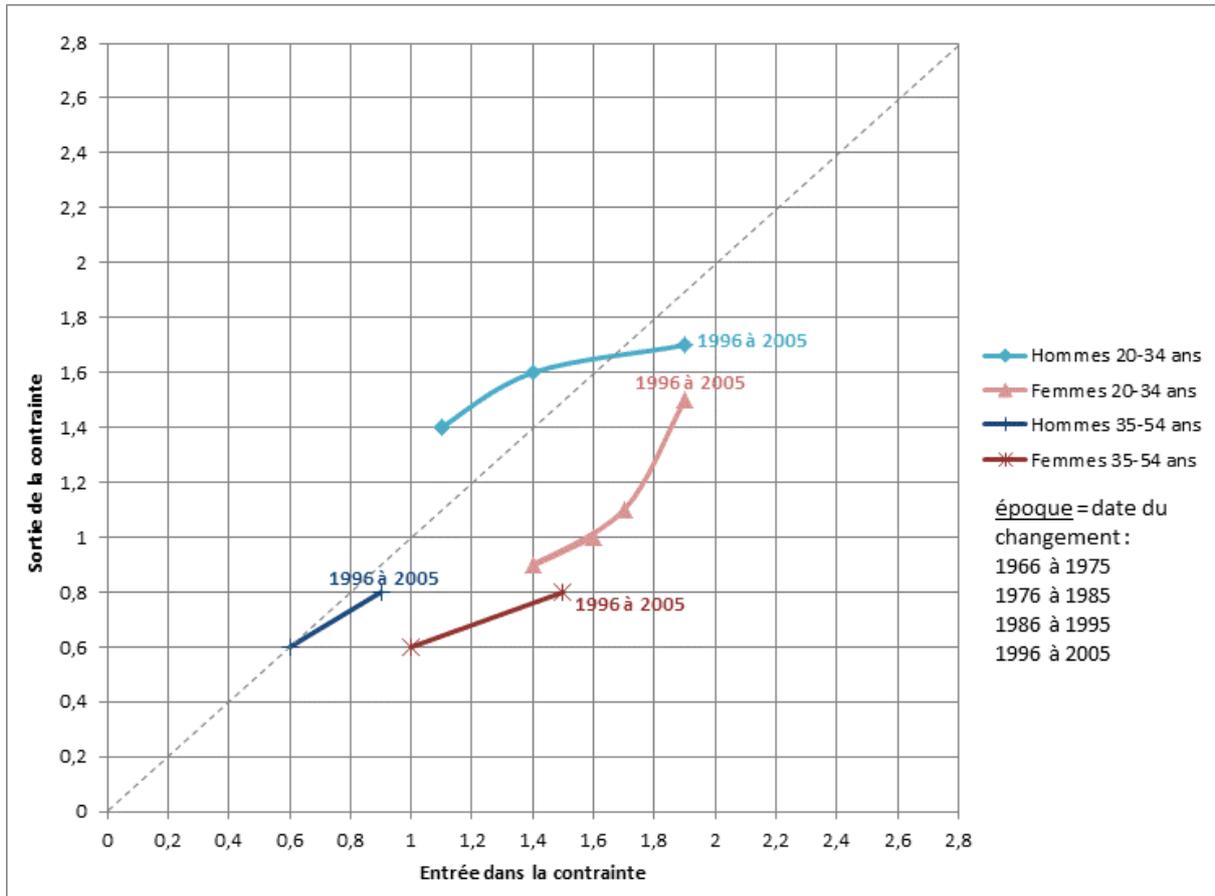
Les entrées/sorties en matière de mauvaises relations avec les collègues sont dans l'ensemble équilibrées, avec cependant un bilan tendant à la « dégradation » en début de vie active chez les femmes les plus jeunes, contrairement à leurs homologues masculins.

Évolution des bilans entrées/sorties dans l'impossibilité d'employer pleinement ses compétences selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



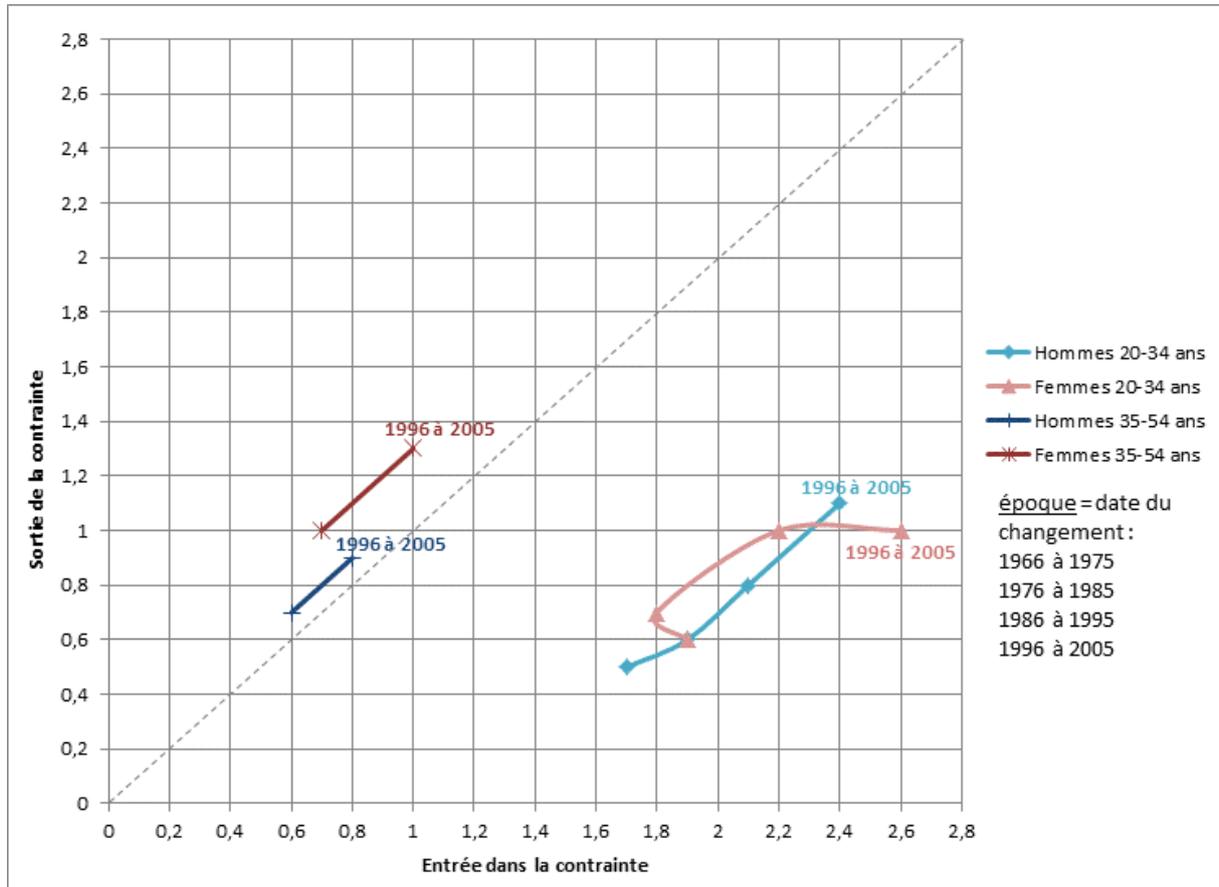
C'est pour les changements qui ont lieu entre 20 et 34 ans que le bilan des entrées/sorties est favorable sur la possibilité d'employer pleinement ses compétences, sans qu'on observe de différence selon le sexe.

Évolution des bilans entrées/sorties dans le travail physiquement exigeant selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



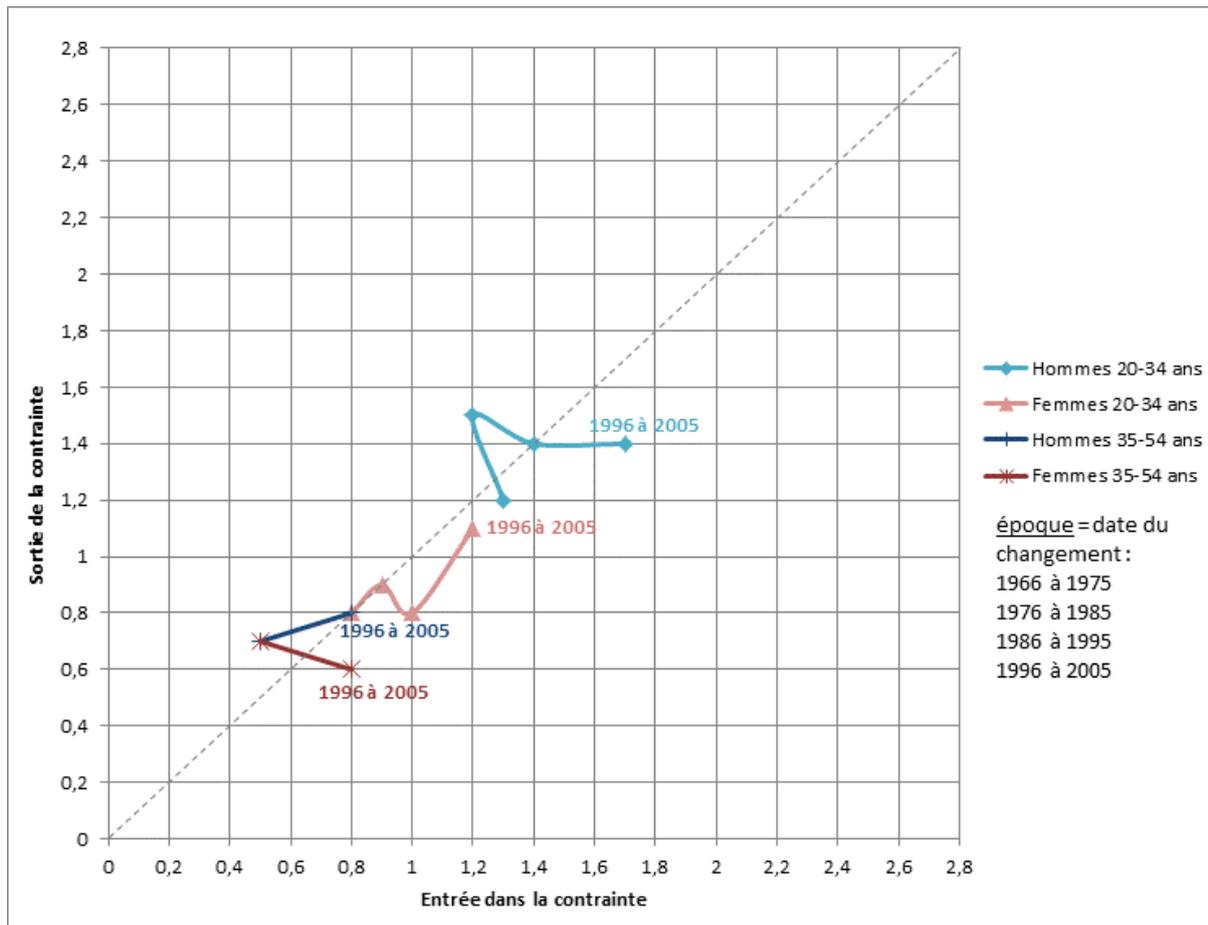
La différence sexuée est ici très nette. Chez les hommes, les sorties ont longtemps prévalu sur les entrées entre 20 et 34 ans (mais ce n'est plus le cas), et cela s'équilibrait entre 35 et 54 ans, avec tout de même des inflexions en faveur des entrées dans la cohorte la plus récente. Chez les femmes, ce sont les entrées qui sont les plus nombreuses, dans les deux tranches d'âge et à toutes les époques ; ce constat semble refléter une progression globale des exigences physiques pour les femmes en emploi, telles qu'elles les indiquent dans une interrogation rétrospective en tout cas.

Évolution des bilans entrées/sorties dans les difficultés de conciliation selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



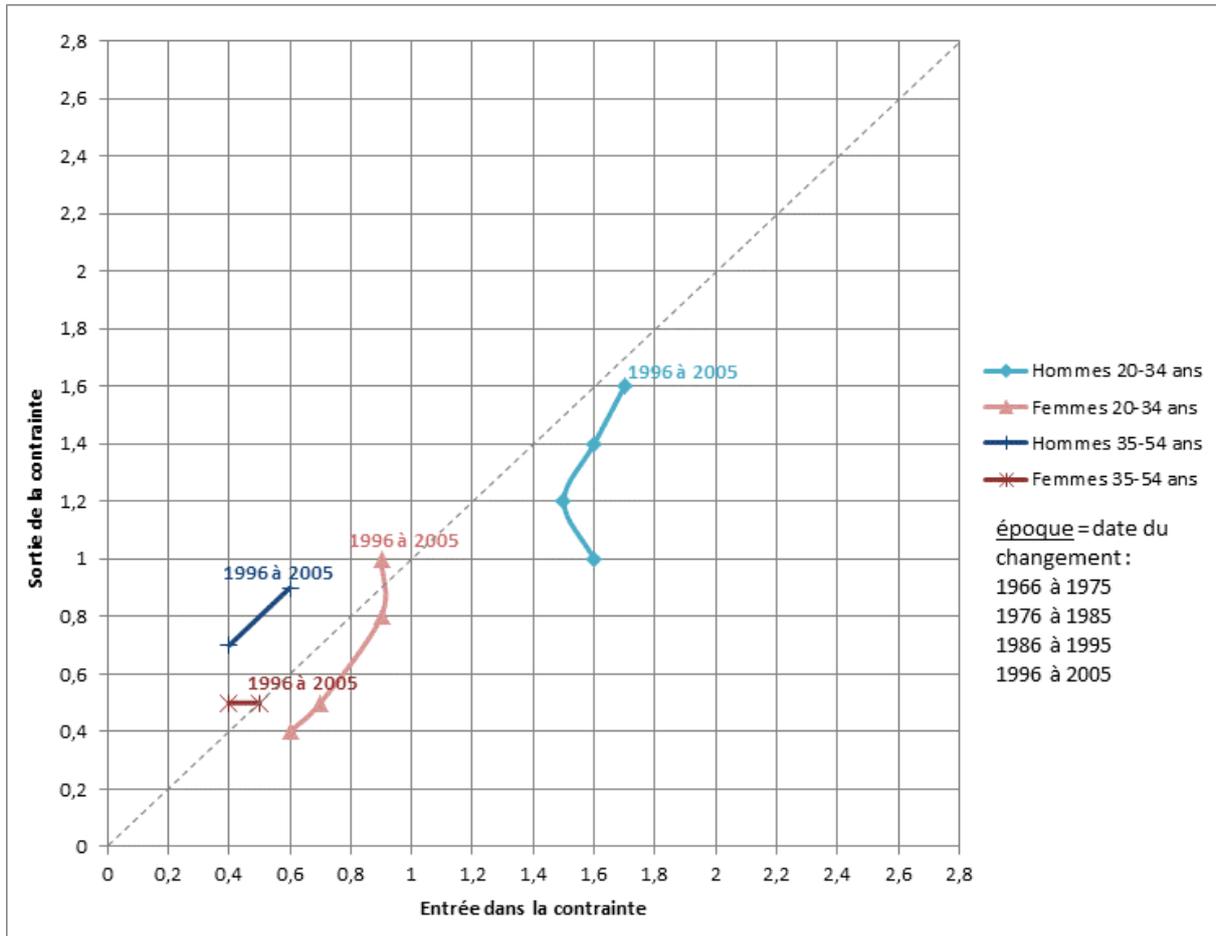
Le principal constat pour cette contrainte est l'important écart entre zones d'âge : c'est surtout entre 20 et 34 ans que les changements s'accompagnent d'une « entrée » dans les difficultés de conciliation.

Évolution des bilans entrées/sorties de l'exposition à des produits toxiques selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



Globalement un peu moins impliqués dans les changements que les contraintes précédentes, les produits toxiques présentent un bilan entrées/sorties équilibré quels que soient le sexe et la cohorte pour la période 35-54 ans. Pour les plus jeunes âges, la tendance est plutôt à l'accentuation des entrées d'une cohorte à l'autre chez les femmes, et à des entrées plus nombreuses à la fois dans les cohortes correspondant aux changements les plus anciens et dans celles correspondant aux plus récents chez les hommes.

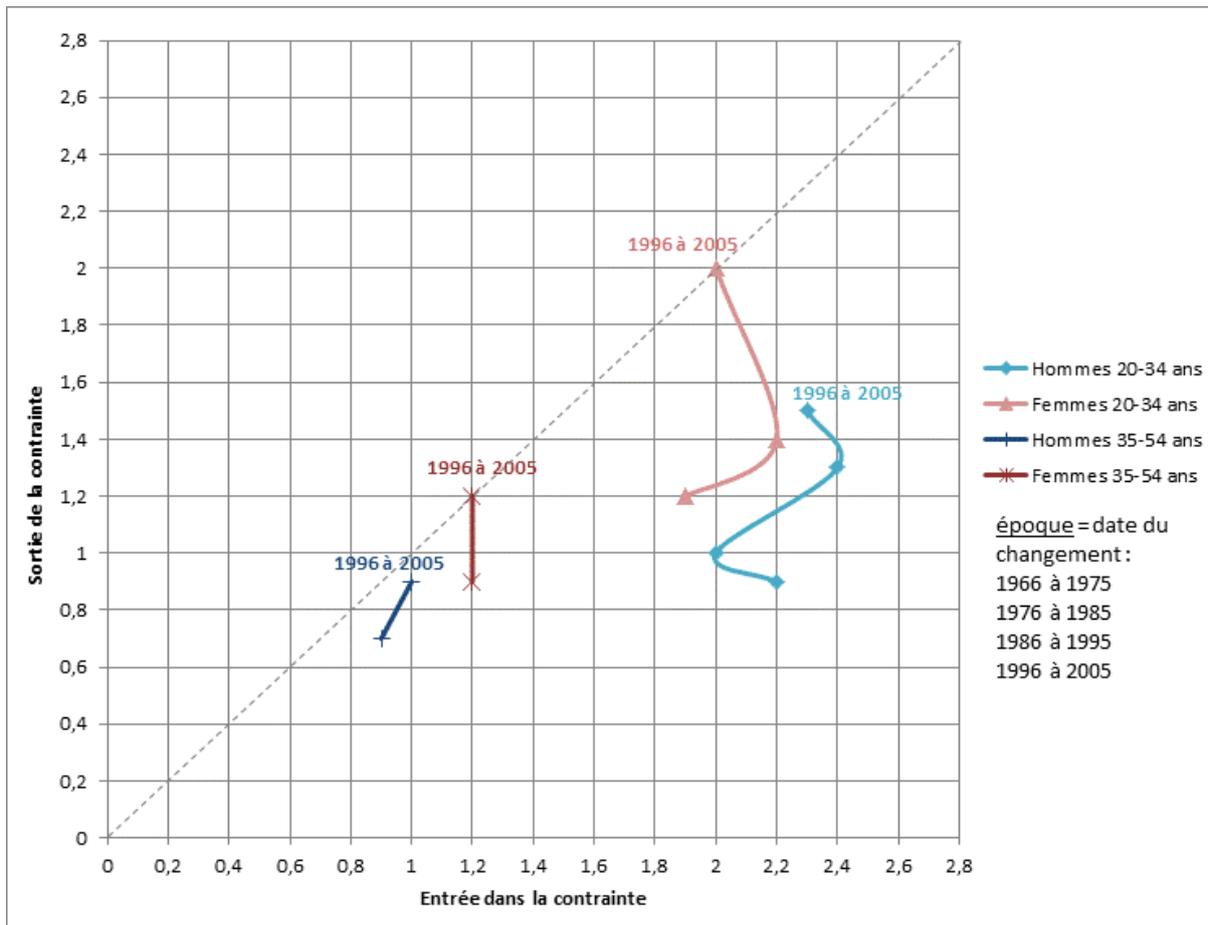
Évolution des bilans entrées/sorties du travail de nuit selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



L'équilibre entrées/sorties vis-à-vis du travail de nuit est à peu près établi chez les femmes, quelle que soit la zone d'âge considérée, avec tout de même une tendance à l'accroissement des sorties pour les 20-34 ans quand le changement est des plus récents. Chez les hommes, en revanche, il y a plutôt davantage d'entrées que de sorties à 20-34 ans et un bilan inverse dans la zone d'âge suivante, avec tout de même une tendance à converger vers l'équilibre pour les changements les plus récents, notamment chez les 20-34 ans.

On note par ailleurs qu'il y a beaucoup plus de mouvements, dans un sens et dans l'autre, pour les hommes de 20-34 ans quelle que soit l'époque à laquelle le changement a eu lieu. Les interprétations auxquelles on peut songer renvoient prioritairement à des découpages sectoriels, d'une part (la gestion des liens horaires/parcours dans la santé pour les unes, la grande industrie pour les autres), à des modes d'organisation de la vie familiale et sociale, d'autre part.

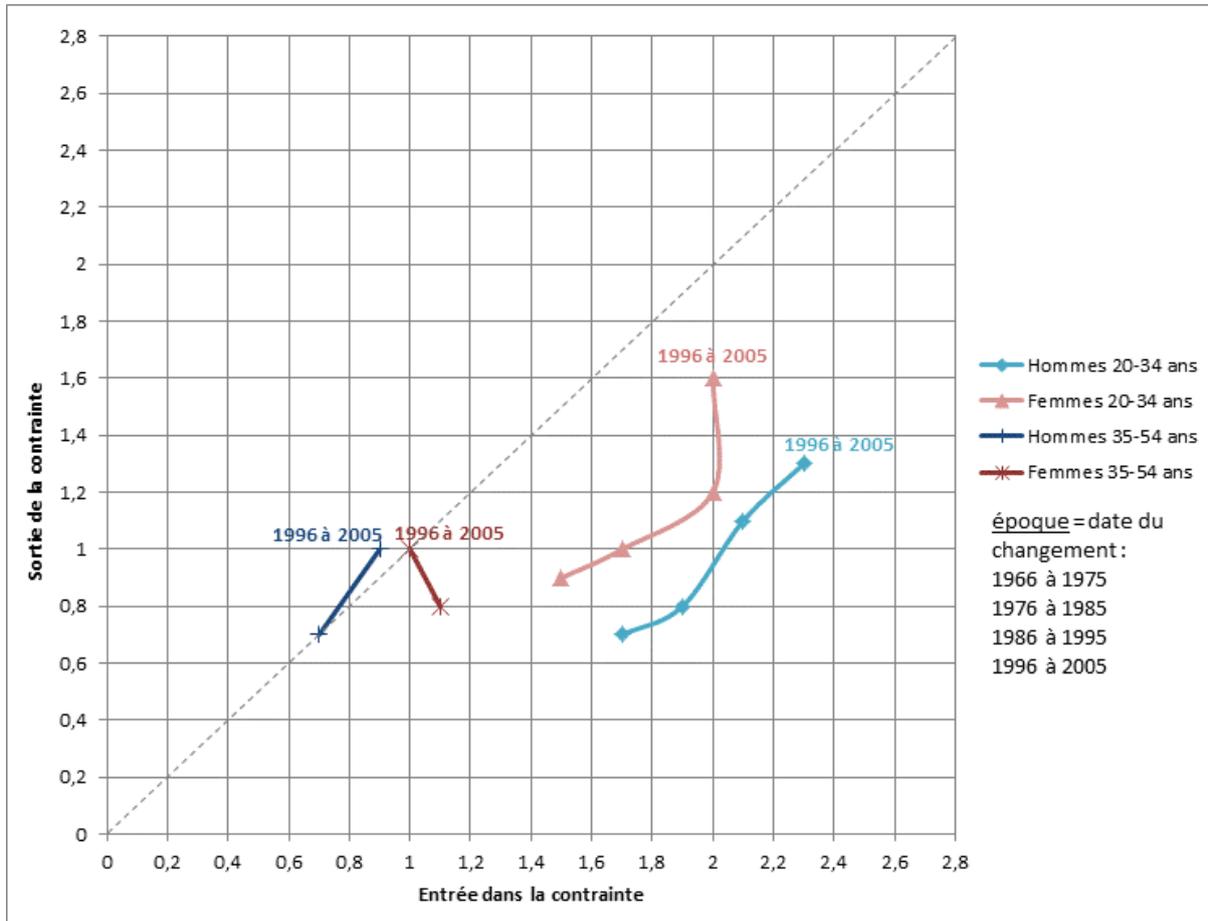
Évolution des bilans entrées/sorties du travail sous pression selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



Le principal constat proposé par ce graphique est le bilan entrées/sorties déséquilibré pour la plupart des cohortes étudiées : davantage de changements s'accompagnant « d'entrées » que de « sorties », ce qui est cohérent avec les résultats d'enquêtes périodiques sur les conditions de travail, qui dénotent une accentuation des contraintes de rythme dans les deux dernières décennies du XX^e siècle.

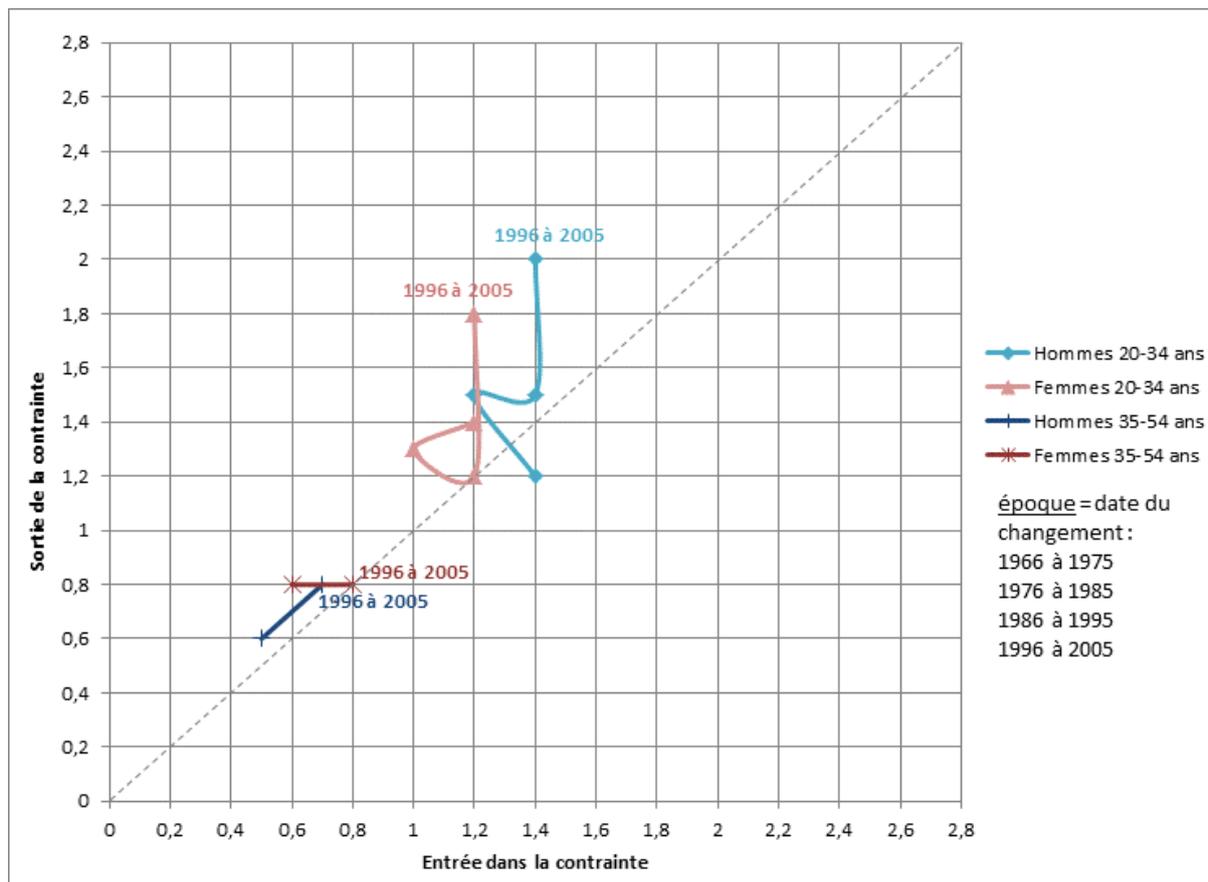
On note toutefois pour les femmes une tendance à converger vers l'équilibre pour les changements les plus récents, dans les deux tranches d'âge.

Évolution des bilans entrées/sorties des tensions avec le public selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



Le constat ici (excédent des entrées sur les sorties) est voisin du précédent, bien qu'il soit moins net pour l'époque de changements la plus récente s'agissant des 35-54 ans. Aux formes d'intensification que les tensions avec le public peuvent elles aussi renvoyer, s'ajoute sans doute le mouvement d'ensemble de « servicarisation », avec un accroissement des contacts avec des publics, contacts dont les tensions constituent un volet possible.

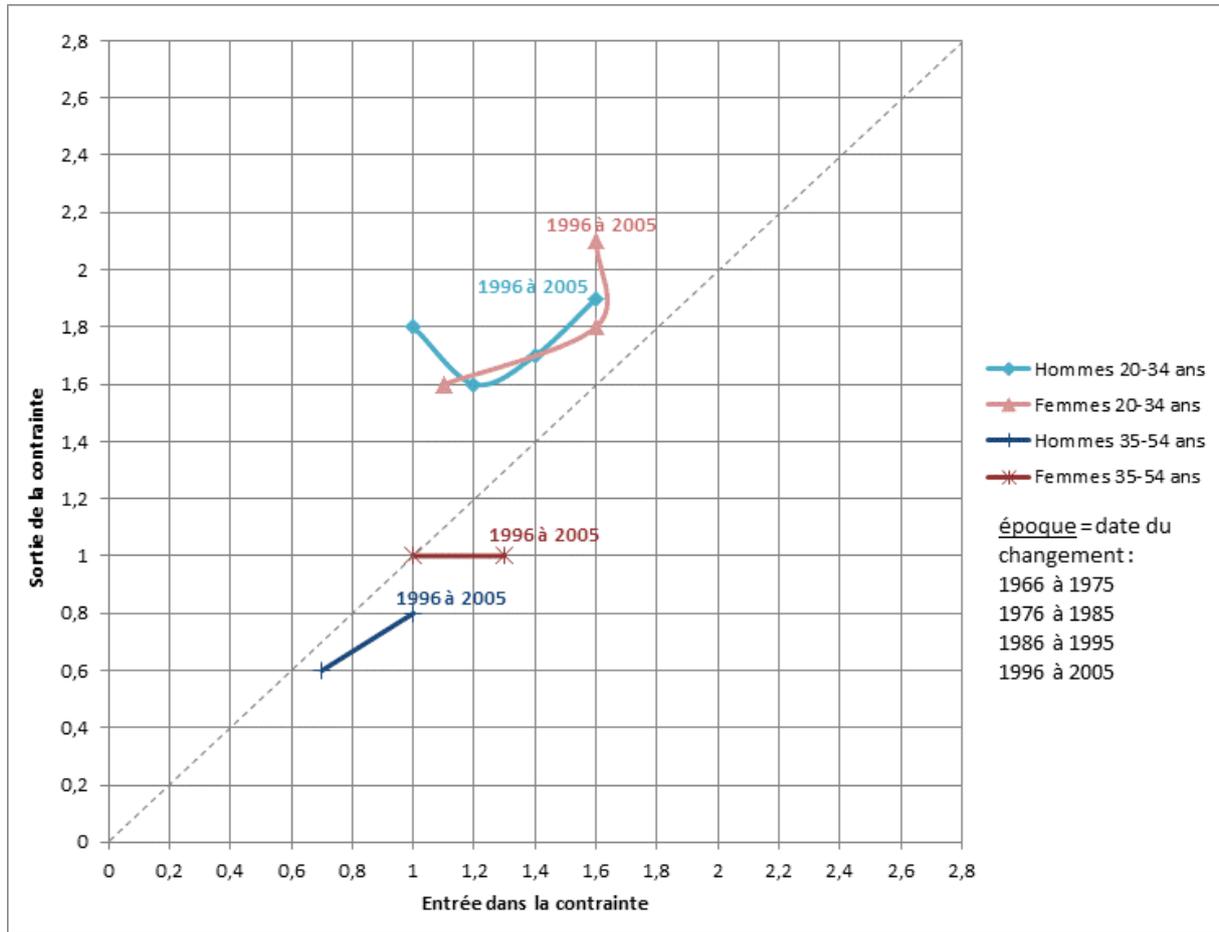
Évolution des bilans entrées/sorties du travail répétitif selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



On n'observe guère de différences selon le sexe en termes de bilan entrées/sorties du travail répétitif sous contrainte de temps ou travail à la chaîne. Ce bilan est globalement équilibré quel que soit l'âge auquel le changement survient et quelle que soit l'époque du changement, avec toutefois une « amélioration » de ce bilan chez les plus jeunes et s'agissant des changements les plus récents.

Contrairement aux autres contraintes, il y a ici peu d'évolution du rythme des changements s'accompagnant d'une entrée ou d'une sortie du travail répétitif.

Évolution des bilans entrées/sorties du travail non reconnu selon l'époque, le sexe et l'âge au moment du changement (% annuels)



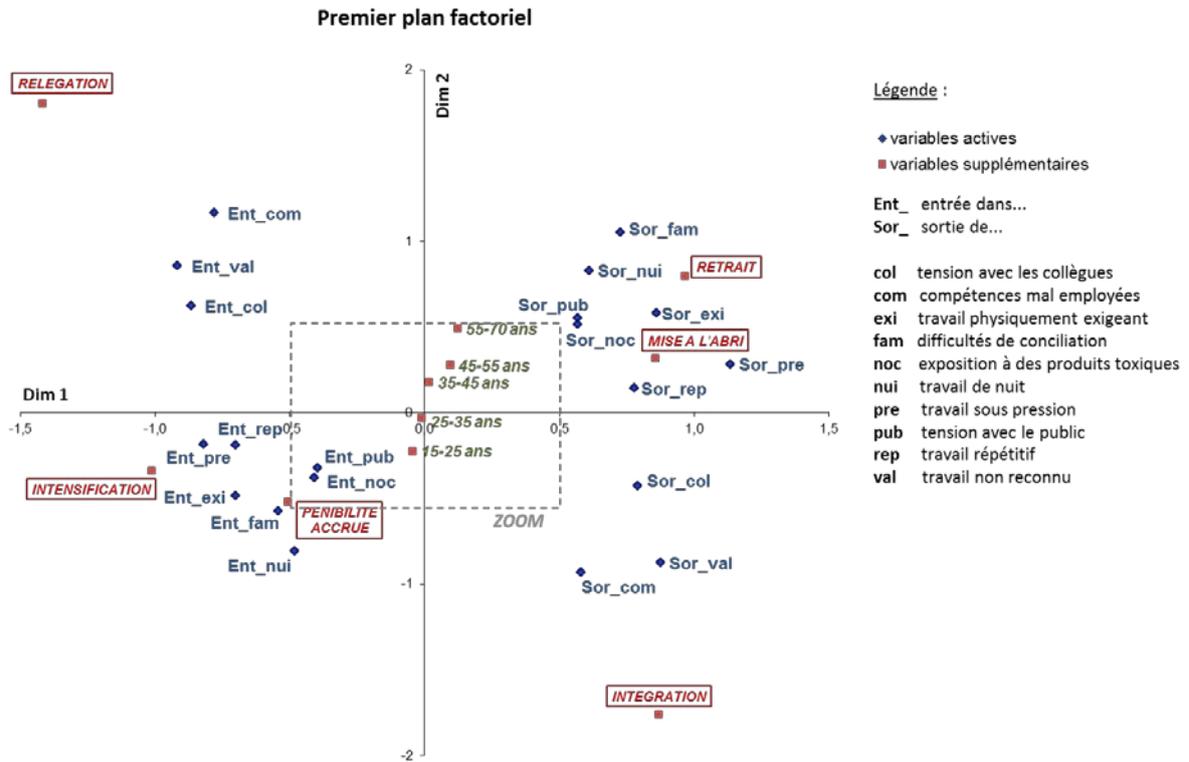
Estimer que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur est globalement une caractéristique où l'on « entre » autant qu'on en « sort » à l'occasion d'un changement dans le travail, avec toutefois une tendance à en sortir un peu plus marquée chez les plus jeunes, notamment pour les changements les plus anciens et les plus récents.

ANNEXE 2. AIDE DE LECTURE DE L'ACM SUR LES ENTRÉES/SORTIES (VARIABLES ACTIVES)

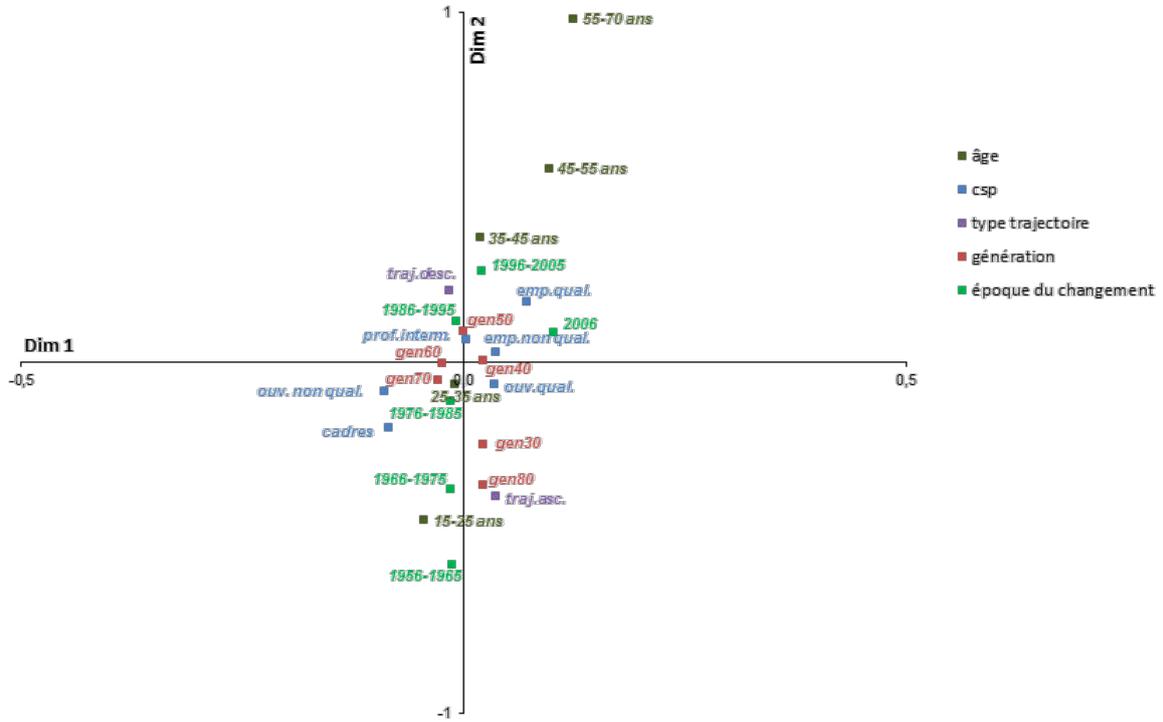
Modalités actives		_ AXE1							_ AXE2					_ AXE3				
Variable	Modalité	CONTR	POIDS	COORD	CTR	RCTR	CO2	QLT	COORD	CTR	RCTR	CO2	QLT	COORD	CTR	RCTR	CO2	QLT
col	Ent_col	5,2	4,5	-0,9	6,4	6	10,8	10,8	0,6	4,2	9	5,6	16,4	-0,4	1,6	14	2,1	18,5
	Sor_col	5,2	3,7	0,8	4,3	11	7,4	7,4	-0,4	1,6	14	2,1	9,5	0,6	3,1	10	3,9	13,4
col		10,5	8,2		10,7					5,8					4,7			
com	Ent_com	5,3	4,6	-0,8	5,3	8	9,0	9,0	1,2	15,1	1	19,9	28,9	0,4	1,6	15	2,0	30,9
	Sor_com	4,9	6,6	0,6	4,2	12	7,5	7,5	-0,9	13,9	2	19,6	27,1	-0,3	1,5	16	2,0	29,1
com		10,2	11,3		9,5					28,9					3,1			
exi	Ent_exi	4,9	5,5	-0,7	5,1	9	9,2	9,2	-0,5	3,1	11	4,3	13,6	0,7	7,6	5	10,3	23,8
	Sor_exi	5,0	4,8	0,9	6,6	5	11,9	11,9	0,6	3,9	10	5,4	17,3	-0,9	8,8	3	11,8	29,0
exi		9,9	10,3		11,7					6,9					16,4			
fam	Ent_fam	5,0	6,4	-0,5	3,5	14	6,3	6,3	-0,6	5,1	8	7,1	13,4	-0,4	2,5	12	3,4	16,8
	Sor_fam	5,4	3,7	0,7	3,6	13	6,0	6,0	1,1	9,8	4	12,5	18,5	0,7	4,8	9	5,8	24,3
fam		10,4	10,1		7,2					14,9					7,3			
noc	Ent_noc	4,7	4,4	-0,4	1,4	20	2,6	2,6	-0,4	1,5	16	2,2	4,8	0,8	6,3	7	8,8	13,6
	Sor_noc	4,8	4,1	0,6	2,5	16	4,6	4,6	0,5	2,6	13	3,8	8,4	-0,9	8,5	4	11,8	20,2
noc		9,5	8,5		3,9					4,1					14,7			
nui	Ent_nui	5,0	4,0	-0,5	1,7	19	3,1	3,1	-0,8	6,2	6	8,6	11,7	0,3	0,7	18	0,9	12,7
	Sor_nui	5,0	3,6	0,6	2,5	17	4,4	4,4	0,8	5,9	7	8,1	12,5	-0,3	0,9	17	1,2	13,7
nui		10,0	7,5		4,2					12,1					1,6			
pre	Ent_pre	4,7	7,5	-0,8	9,5	2	17,8	17,8	-0,2	0,6	18	0,9	18,7	-0,4	2,3	13	3,2	22,0
	Sor_pre	5,0	4,9	1,1	11,9	1	21,0	21,0	0,3	0,9	17	1,3	22,3	0,5	2,9	11	3,8	26,1
pre		9,8	12,4		21,4					1,6					5,2			
pub	Ent_pub	4,8	6,4	-0,4	1,9	18	3,5	3,5	-0,3	1,6	15	2,3	5,8	-0,9	12,0	2	16,7	22,6
	Sor_pub	5,4	4,1	0,6	2,5	15	4,1	4,1	0,6	3,0	12	3,9	8,0	1,4	21,2	1	26,1	34,2
pub		10,1	10,5		4,4					4,6					33,2			
rep	Ent_rep	4,9	4,8	-0,7	4,4	10	7,9	7,9	-0,2	0,4	19	0,6	8,5	0,7	6,2	8	8,4	16,9
	Sor_rep	4,7	5,0	0,8	5,7	7	10,7	10,7	0,1	0,2	20	0,4	11,1	-0,7	6,5	6	9,2	20,2
rep		9,6	9,8		10,1					0,7					12,7			
val	Ent_val	5,0	5,2	-0,9	8,1	4	14,4	14,4	0,9	9,1	5	12,6	27,0	-0,2	0,4	20	0,5	27,5
	Sor_val	5,1	6,2	0,9	8,9	3	15,4	15,4	-0,9	11,4	3	15,4	30,8	0,2	0,6	19	0,8	31,6
val		10,2	11,4		17,1					20,5					1,0			

ANNEXE 3. LES VARIABLES ACTIVES ET SUPPLÉMENTAIRES DE L'ACM

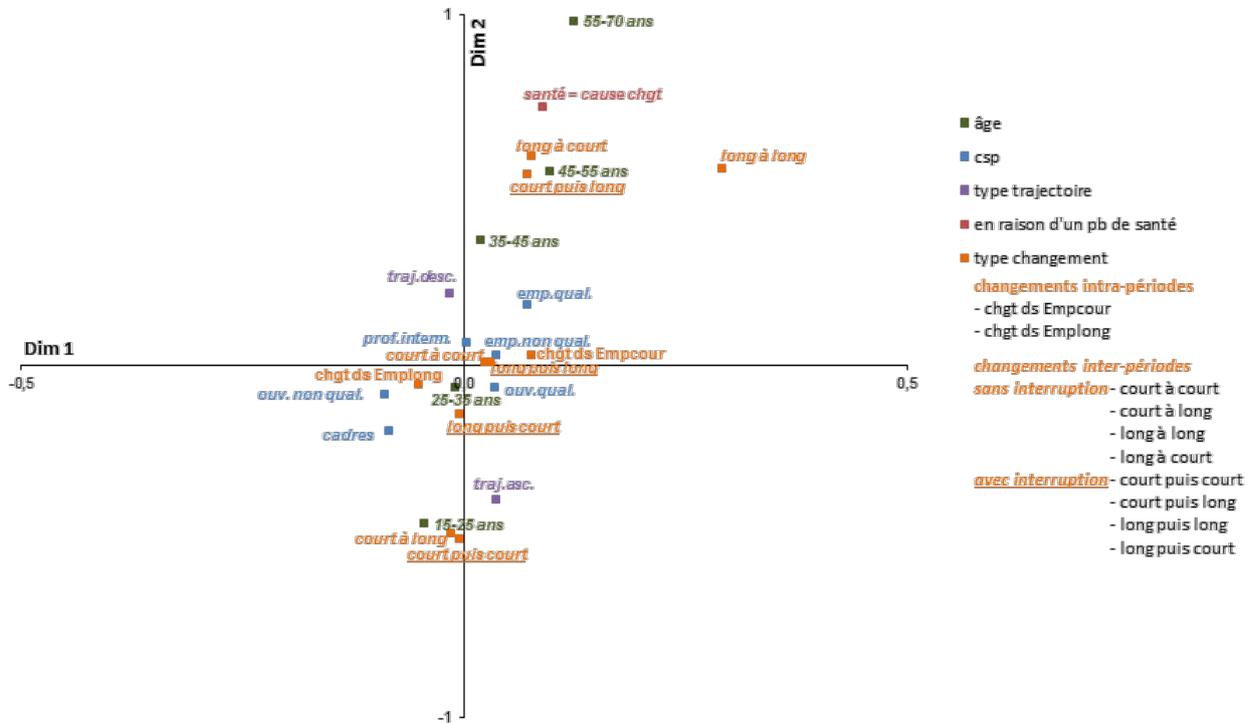
Le graphique ci-dessous présente la disposition dans le plan 1-2 des variables actives ainsi que de l'âge et des classes de changements issues de la CAH, en variables supplémentaires. Les autres variables supplémentaires représentées à la page suivante sont situées dans le rectangle en pointillé (zoom) du graphique.



Premier plan factoriel : variables supplémentaires



Premier plan factoriel : variables supplémentaires



ANNEXE 4. PROBABILITÉ DE CONNAITRE OU NON UN CHANGEMENT EN GÉNÉRAL OU D'UNE CLASSE EN PARTICULIER (EN COLONNE) SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES INDIVIDUS

		Au moins 1 chgt			Intégration			Relégation			Intensification			Retrait			Pénibilité accrue			Mise à l'abri		
		%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet	%	Sign	Effet
Sexe	Femmes	46,9	**	-	48	***	+	48,4			47			46,8			42,9	***	-	42	***	-
	Hommes (<i>ref.</i>)	53,1			52			51,6			53			53,2			57,1			58		
Génération	gen 30's	10,2	***	-	12,2			8,6	**	-	9,3	***	-	9	***	-	10,7	***	-	9,7	***	-
	gen 40's	20,2	***	-	21,7	*	-	21,5			20,1	***	-	22			21,3			21,6		
	gen 50's	26,8	**	+	28,6			29,1			28,6			29,3	**	+	28,6	***	+	27,1		
	gen 60's (<i>ref.</i>)	26,9			25			26,4			28			27,5			26			27,3		
	gen 70's	15,9	***	+	12,5			14,3			14	***	+	12,2			13,5			14,2		
Formation initiale	Aucun diplôme	8,2			6,9			5,5	***	-	6,7	***	-	7,3	**	-	9,9			8,7		
	CEP	12,3	***	+	12,8			9,8	**	-	12			11,7			14,2	***	+	15	***	+
	BEPC	7,4			7,3			7,6			7,7			8,1	*	+	7,8	*	+	7,6		
	CAP-BEP (<i>ref.</i>)	33,4			32,2			32,2			32,9			33,3			34			36,8		
	Bac pro ou technique	7,9			7,5			8			7,9			8,3			7,9			7,9		
	Bac général	7,9	***	-	9,5	*	+	8,1			8,3			8,5	**	-	6,6	**	-	7,4		
	Bac +2	9			10			11,7	**	+	9,3			8,8			7,4	*	-	7,1	***	-
	> Bac +2	12,1	**	-	11,9			15,8	**	+	13,6	**	+	12,7			10,3			7,9	***	-
Diplôme NA	1,6			1,9			1,4			1,6			1,4			2			1,7			
PCS	Cadres	31,4	***	+	36,7	***	+	33,1	*	+	34,7	***	+	33,7	***	+	31,9	***	+	29,3	*	-
	Professions intermédiaires	22,9	***	+	24,1	***	+	27,5	**	+	23,8	***	+	25,2	***	+	21,5	**	+	23,4		
	Employés qualifiés (<i>ref.</i>)	18			14,4			16			15,9			17,1			18,6			20,6		
	Employés non qualifiés	8,8	***	-	9			9,4			9,3			7,5	***	-	6,3	***	-	6,4	***	-
	Ouvriers qualifiés	15,1	***	-	12,9			12			13,1	*	-	13,1	*	-	18,2	**	+	17,3	***	-
	Ouvriers non qualifiés	3,8	***	--	2,9	***	-	1,9	***	-	3,2	***	-	3,4	***	-	3,5	***	-	2,9	***	-
Handicap de naissance ou dans l'enfance	Non (<i>ref.</i>)	95,2			95,3			95,3			95,3			94,8			94,9			95,3		
	Oui	4,8	**	+	4,7			4,7			4,7			5,2			5,1	*	+	4,7		
Longue maladie dans l'enfance	Non (<i>ref.</i>)	95,7			96			95,8			95,9			94,7			95,6			94,9		
	Oui	4,3			4			4,2			4,1			5,3	***	+	4,4			5,1		
trajec_calcul_2006	Stationnaire	14,2	***	---	13,1	***	-	17,8			14,9	***	-	15,7			11,3	***	-	8,5	***	-

	qualifiée																					
	Ascendante	26,6	***	+++	24,6	***	+	23,9	***	+	25,3	***	+	25,4	***	+	26,9	***	+	28,1	***	++
	Stationnaire indépendante	2,5	***	---	2	***	-	1,2	***	--	2,3	***	-	1,5	***	---	2,4	***	--	1,3	***	--
	Stationnaire peu qualifiée (ref.)	39,1			45,3			39,8			40			39,1			40,5			46,6		
	Descendante	14,8	***	++	12,2			14,5	***	+	14,6	***	+	15	***	+	16,4	***	+	13,2		
	NA	2,7			2,8			2,7			2,9			3,3			2,6			2,3		
durée de l'emploi associé au changement	10-14 ans	14,1	***	-	10,5	***	-	10,8	***	-	11,6	***	-	10,3	***	-	11,4	***	-	12,3	**	-
	15-19 ans	13,4	***	-	12,4			13,4			12,4	***	-	12,5	**	-	12,5			12		
	20-24 ans (ref.)	13,3			12			13,7			14,6			14			12,6			13,4		
	25-29 ans	13,6			13,4			15			14,7	**	+	14,8			13,8			14,6	**	+
	30-34 ans	14,1	*	+	15	*	+	14,5			15,2	***	+	16	***	+	15,2	**	+	13,9		
	35-39 ans	13,8	*	+	15,8	***	+	15,7	**	+	14,2	***	+	14,9	**	+	14,7	*	+	13,7		
	≥ 40 ans	17,7	***	+	20,9	***	+	16,9			17,3	***	+	17,6	***	+	19,9	***	+	19,9		

Champ : enquête SIP 2006 – Base des répondants, cumulant plus de 10 années d'emploi.

Note de lecture : parmi les répondants n'ayant signalé aucun changement dans leur carrière, 54,3 % sont des femmes.

ANNEXE 5. RÉGRESSIONS LOGISTIQUES EXPLIQUANT LA SANTÉ PAR LE NOMBRE ET LE TYPE DE CHANGEMENT

Variables dépendantes :

- Mauvais état de santé : réponses « mauvais » ou « très mauvais » à la question : « Comment est votre état de santé général ? »
- Maladie chronique : réponse « oui » à la question : « Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladie(s) chroniques ? »
- GALI (general activity limitation indicator) : réponse « oui » à la question : « Êtes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? »
- Tristesse : réponse « oui » à la question : « Au cours des deux dernières semaines, vous êtes-vous senti(e) particulièrement triste, cafardeux(se), déprimé(e), la plupart du temps au cours de la journée, et ce, presque tous les jours ? »
- Dépression : réponse « oui » à la question : « Au cours des deux dernières semaines, aviez-vous presque tout le temps le sentiment de n'avoir plus goût à rien, d'avoir perdu l'intérêt ou le plaisir pour les choses qui vous plaisent habituellement ? »

Variables explicatives :

- Modèle 1 : le nombre de changements vécus au cours de l'itinéraire professionnel (*réf. 2 changements*)
- Modèle 2 : le type de changement rencontré, parmi intégration, relégation, intensification, retrait, pénibilité accrue, mise à l'abri (classes issues de la CAH) (*réf. aucun changement ou d'un autre type*)

Variables de contrôle :

- Sexenq : Sexe (*réf. hommes*)
- Anaisenq : Année de naissance (*réf. années 1960*)
- PCS max : Catégorie socio-professionnelle la plus élevée atteinte (*réf. employés qualifiés*)
- Fnivdip : Formation initiale (*réf. CAP-BEP*)
- Dur_emp : Durée cumulée d'emploi (*réf. 20-24 ans*)
- Dur_rps : Durée d'exposition au « travail tendu » (*réf. jamais*)
- Dur_penib : Durée d'exposition au « travail pénible » (*réf. jamais*)
- Dur_reconn : Durée d'exposition au « travail non reconnu » (*réf. jamais*)

- Fhand : Avoir été marqué par un handicap de naissance ou pendant l'enfance (*réf. non*)
- Fmaldu : Avoir été marqué par une longue maladie dans l'enfance (*réf. non*)
- Trajec : Type de trajectoire (*réf. stationnaire peu qualifiée*)

Résultats détaillés des régressions logistiques :

État de santé (très mauvais, mauvais ou moyen)

var	mod	Modèle 1				Modèle 2				
		Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	
intercept		-0,58	0,00	***	-	-0,71	0,00	***	--	
Nb de chgts	0 chgt	-0,05	0,46							
	1 chgt	-0,13	0,01	***	-					
	3 chgts	0,03	0,51							
	4 chgts	-0,03	0,68							
	5 chgts &+	0,24	0,01	***	+					
	Type de chgts	Intégration					-0,15	0,03	**	-
		Intensification					0,08	0,11		
Retrait						0,06	0,25			
Pénibilité accrue						0,07	0,16			
Relégation						0,14	0,05	**	+	
	Mise à l'abri					0,03	0,56			
sexenq	Fem	0,06	0,04	**	+	0,06	0,04	**	+	
anaisenq	gen 30's	0,96	0,00	***	++	0,97	0,00	***	++	
	gen 40's	0,53	0,00	***	+	0,53	0,00	***	+	
	gen 50's	0,20	0,00	***	+	0,20	0,00	***	+	
	gen 70's	-1,09	0,00	***	--	-1,10	0,00	***	--	
PCS max	cadres	-0,10	0,02	**	-	-0,10	0,02	**	-	
	profint	-0,04	0,41			-0,03	0,44			
	empronqual	-0,15	0,00	***	-	-0,15	0,00	***	-	
	ouvqual	0,07	0,12			0,07	0,13			
	ouvnonqual	0,02	0,80			0,01	0,81			
fnivdip	1 Aucun dip	0,55	0,00	***	+	0,55	0,00	***	+	
	2 CEP	0,41	0,00	***	+	0,41	0,00	***	+	
	3 BEPC	0,04	0,56			0,05	0,54			
	5 Bac pro ou tec	-0,20	0,02	**	-	-0,20	0,02	**	-	
	6 Bac gen	0,04	0,58			0,05	0,52			
	7 Bac +2	-0,39	0,00	***	-	-0,40	0,00	***	-	
	8 > Bac +2	-0,52	0,00	***	-	-0,53	0,00	***	-	
dur_emp	10-14 ans	0,62	0,00	***	+	0,61	0,00	***	+	
	15-19 ans	0,36	0,00	***	+	0,35	0,00	***	+	
	25-29 ans	0,00	0,96			0,00	0,99			
	30-34 ans	-0,26	0,00	***	-	-0,25	0,00	***	-	
	35-39 ans	-0,38	0,00	***	-	-0,37	0,00	***	-	
	40 ans &+	-0,47	0,00	***	-	-0,46	0,00	***	-	
dur_rps	2. 1-4 ans	-0,01	0,89			-0,03	0,77			

	3. 5-14 ans	0,06	0,31			0,05	0,37		
	4. 15-24 ans	0,07	0,21			0,07	0,22		
	5. 25 ans &+	0,14	0,01	***	+	0,14	0,01	***	+
dur_penib	2. 1-4 ans	-0,25	0,01	**	-	-0,26	0,01	***	-
	3. 5-14 ans	0,02	0,70			0,02	0,72		
	4. 15-24 ans	0,15	0,01	**	+	0,15	0,01	***	+
	5. 25 ans &+	0,34	0,00	***	+	0,34	0,00	***	+
dur_reconn	2. 1-4 ans	-0,10	0,20			-0,07	0,34		
	3. 5-14 ans	-0,04	0,40			-0,03	0,55		
	4. 15-24 ans	0,17	0,00	***	+	0,17	0,00	***	+
	5. 25 ans &+	0,15	0,00	***	+	0,13	0,01	***	+
fhand	Oui	0,28	0,00	***	+	0,28	0,00	***	+
fmaldu	Oui	0,31	0,00	***	+	0,31	0,00	***	+
trajec	1 Stationn quali	-0,16	0,03	**	-	-0,15	0,04	**	-
	2 Ascendante	0,02	0,66			0,03	0,65		
	3 Stationn indép	0,12	0,27			0,11	0,29		
	5 Descendante	0,13	0,03	**	+	0,13	0,04	**	+

Maladie chronique

var	mod	Modèle 1				Modèle 2			
		Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet
intercept		-0,07	0,60			-0,20	0,17		
Nb de chgts	0 chgt	-0,11	0,08	*	-				
	1 chgt	-0,11	0,01	**	-				
	3 chgts	0,11	0,02	**	+				
	4 chgts	-0,01	0,88						
	5 chgts &+	0,05	0,56						
Type de chgts	Intégration					0,02	0,69		
	Intensification					0,08	0,07	*	+
	Retrait					0,10	0,04	**	+
	Pénibilité accrue					0,00	0,97		
	Relégation					0,08	0,23		
	Mise à l'abri					0,02	0,76		
sexenq	Fem	0,08	0,00	***	+	0,08	0,00	***	+
anaisenq	gen 30's	0,96	0,00	***	++	0,96	0,00	***	++
	gen 40's	0,61	0,00	***	+	0,61	0,00	***	+
	gen 50's	0,03	0,50			0,03	0,51		
	gen 70's	-0,95	0,00	***	--	-0,95	0,00	***	--
PCS max	cadres	-0,04	0,31			-0,05	0,26		
	profint	0,01	0,81			0,01	0,84		
	emponqual	-0,07	0,14			-0,08	0,10		
	ouvqual	0,03	0,56			0,03	0,59		
	ouvnonqual	0,02	0,71			0,01	0,93		
fnivdip	1 Aucun dip	0,15	0,04	**	+	0,14	0,04	**	+
	2 CEP	0,04	0,50			0,04	0,49		
	3 BEPC	0,00	0,96			-0,01	0,93		
	5 Bac pro ou tec	0,01	0,86			0,02	0,83		

	6 Bac gen	0,11	0,10		0,12	0,09	* +
	7 Bac +2	-0,13	0,08	* -	-0,13	0,08	* -
	8 > Bac +2	-0,15	0,03	** -	-0,15	0,03	** -
dur_emp	10-14 ans	0,37	0,00	*** +	0,35	0,00	*** +
	15-19 ans	0,27	0,00	*** +	0,27	0,00	*** +
	25-29 ans	-0,05	0,44		-0,04	0,46	
	30-34 ans	-0,21	0,00	*** -	-0,21	0,00	*** -
	35-39 ans	-0,19	0,00	*** -	-0,19	0,00	*** -
	40 ans &+	-0,34	0,00	*** -	-0,33	0,00	*** -
dur_rps	2. 1-4 ans	0,03	0,72		0,03	0,74	
	3. 5-14 ans	0,02	0,77		0,02	0,70	
	4. 15-24 ans	0,01	0,80		0,01	0,81	
	5. 25 ans &+	0,05	0,27		0,05	0,30	
dur_penib	2. 1-4 ans	0,00	0,96		0,00	0,99	
	3. 5-14 ans	-0,09	0,10		-0,07	0,18	
	4. 15-24 ans	0,10	0,08	* +	0,10	0,05	* +
	5. 25 ans &+	0,23	0,00	*** +	0,24	0,00	*** +
dur_reconn	2. 1-4 ans	-0,09	0,18		-0,09	0,21	
	3. 5-14 ans	-0,01	0,76		-0,01	0,85	
	4. 15-24 ans	0,16	0,00	*** +	0,16	0,00	*** +
	5. 25 ans &+	0,12	0,01	** +	0,11	0,02	** +
fhand	Oui	0,23	0,00	*** +	0,23	0,00	*** +
fmaldu	Oui	0,40	0,00	*** +	0,40	0,00	*** +
trajec	1 Stationn quali	0,01	0,90		0,00	0,94	
	2 Ascendante	-0,07	0,22		-0,05	0,32	
	3 Stationn indép	0,06	0,55		0,04	0,71	
	5 Descendante	0,03	0,59		0,04	0,55	

GALI

var	mod	Modèle 1				Modèle 2			
		Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet
intercept		-1,17	0,00	***_--	-1,43	0,00	***_--		
Nb de chgts	0 chgt	-0,24	0,00	***_					
	1 chgt	-0,18	0,00	***_					
	3 chgts	0,03	0,57						
	4 chgts	0,04	0,64						
	5 chgts &+	0,46	0,00	***+					
Type de chgts	Intégration				-0,24	0,00	***_		
	Intensification				0,17	0,00	***+		
	Retrait				0,16	0,01	***+		
	Pénibilité accrue				0,01	0,90			
	Relégation				0,22	0,01	***+		
	Mise à l'abri				0,12	0,05	**+		
sexenq	Fem	0,02	0,51		0,02	0,54			
anaisenq	gen 30's	0,98	0,00	***++	0,99	0,00	***++		
	gen 40's	0,70	0,00	***++	0,70	0,00	***++		
	gen 50's	0,08	0,15		0,09	0,13			

PCS max	gen 70's	-1,14	0,00	***---	-1,16	0,00	***---
	cadres	-0,09	0,08	*-	-0,07	0,15	
	profint	-0,03	0,61		-0,02	0,74	
	empronqual	-0,05	0,38		-0,06	0,31	
	ouvqual	0,03	0,60		0,03	0,60	
fnivdip	ouvnonqual	0,04	0,59		0,02	0,76	
	1 Aucun dip	0,39	0,00	***+	0,39	0,00	***+
	2 CEP	0,30	0,00	***+	0,30	0,00	***+
	3 BEPC	0,09	0,32		0,09	0,29	
	5 Bac pro ou tec	-0,15	0,17		-0,14	0,17	
	6 Bac gen	0,07	0,42		0,08	0,40	
	7 Bac +2	-0,33	0,00	***-	-0,33	0,00	***-
	8 > Bac +2	-0,44	0,00	***-	-0,45	0,00	***-
dur_emp	10-14 ans	0,62	0,00	***+	0,59	0,00	***+
	15-19 ans	0,39	0,00	***+	0,36	0,00	***+
	25-29 ans	0,06	0,44		0,07	0,37	
	30-34 ans	-0,14	0,06	*-	-0,12	0,12	
	35-39 ans	-0,40	0,00	***-	-0,37	0,00	***-
	40 ans &+	-0,80	0,00	***--	-0,76	0,00	***--
dur_rps	2. 1-4 ans	-0,02	0,87		-0,04	0,71	
	3. 5-14 ans	0,06	0,37		0,04	0,49	
	4. 15-24 ans	0,11	0,08	*+	0,11	0,08	*+
	5. 25 ans &+	0,08	0,16		0,08	0,20	
dur_penib	2. 1-4 ans	-0,28	0,02	**-	-0,31	0,01	***-
	3. 5-14 ans	-0,04	0,58		-0,03	0,66	
	4. 15-24 ans	0,14	0,05	**+	0,16	0,03	**+
	5. 25 ans &+	0,37	0,00	***+	0,39	0,00	***+
dur_reconn	2. 1-4 ans	-0,08	0,39		-0,03	0,77	
	3. 5-14 ans	0,01	0,80		0,04	0,49	
	4. 15-24 ans	0,08	0,21		0,10	0,13	
	5. 25 ans &+	0,04	0,47		0,00	0,97	
fhand	Oui	0,25	0,00	***+	0,25	0,00	***+
fmaldu	Oui	0,31	0,00	***+	0,31	0,00	***+
trajec	1 Stationn quali	-0,06	0,46		-0,07	0,41	
	2 Ascendante	-0,11	0,11		-0,09	0,19	
	3 Stationn indép	0,27	0,03	**+	0,23	0,05	*+
	5 Descendante	-0,06	0,41		-0,05	0,47	

Tristesse

var	mod	Modèle 1				Modèle 2			
		Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet
intercept		-1,28	0,00	***	---	-1,38	0,00	***	---
Nb de chgts	0 chgt	-0,01	0,92						
	1 chgt	-0,12	0,02	**	-				
	3 chgts	0,06	0,29						
	4 chgts	0,11	0,17						
	5 chgts &+	0,02	0,88						

Type de chgts	Intégration					-0,19	0,01	***	-
	Intensification					0,12	0,03	**	+
	Retrait					0,04	0,44		
	Pénibilité accrue					0,06	0,31		
	Relégation					0,14	0,07	*	+
	Mise à l'abri					0,02	0,67		
sexenq	Fem	0,34	0,00	***	+	0,34	0,00	***	+
anaisenq	gen 30's	0,14	0,05	*	+	0,15	0,04	**	+
	gen 40's	0,16	0,01	***	+	0,16	0,01	***	+
	gen 50's	0,18	0,00	***	+	0,18	0,00	***	+
	gen 70's	-0,31	0,00	***	-	-0,32	0,00	***	-
PCS max	cadres	-0,02	0,70			-0,02	0,69		
	profint	-0,04	0,37			-0,04	0,39		
	empnonqual	-0,03	0,56			-0,03	0,54		
	ouvqual	0,04	0,41			0,04	0,41		
	ouvnonqual	-0,08	0,26			-0,08	0,26		
fnivdip	1 Aucun dip	0,36	0,00	***	+	0,36	0,00	***	+
	2 CEP	0,20	0,01	***	+	0,19	0,01	***	+
	3 BEPC	0,16	0,05	**	+	0,16	0,05	**	+
	5 Bac pro ou tec	-0,05	0,59			-0,05	0,59		
	6 Bac gen	0,02	0,79			0,03	0,69		
	7 Bac +2	-0,30	0,00	***	-	-0,30	0,00	***	-
	8 > Bac +2	-0,40	0,00	***	-	-0,40	0,00	***	-
dur_emp	10-14 ans	0,47	0,00	***	+	0,46	0,00	***	+
	15-19 ans	0,32	0,00	***	+	0,31	0,00	***	+
	25-29 ans	0,01	0,83			0,01	0,85		
	30-34 ans	-0,22	0,00	***	-	-0,22	0,00	***	-
	35-39 ans	-0,22	0,00	***	-	-0,21	0,00	***	-
	40 ans &+	-0,50	0,00	***	-	-0,49	0,00	***	-
dur_rps	2. 1-4 ans	-0,12	0,23			-0,14	0,17		
	3. 5-14 ans	0,11	0,05	**	+	0,11	0,07	*	+
	4. 15-24 ans	0,18	0,00	***	+	0,17	0,00	***	+
	5. 25 ans &+	0,21	0,00	***	+	0,21	0,00	***	+
dur_penib	2. 1-4 ans	0,05	0,59			0,03	0,75		
	3. 5-14 ans	-0,03	0,62			-0,03	0,62		
	4. 15-24 ans	0,06	0,29			0,07	0,26		
	5. 25 ans &+	0,08	0,17			0,08	0,17		
dur_reconn	2. 1-4 ans	0,00	0,96			0,03	0,72		
	3. 5-14 ans	0,00	0,93			0,02	0,75		
	4. 15-24 ans	0,06	0,30			0,06	0,30		
	5. 25 ans &+	0,12	0,02	**	+	0,11	0,05	*	+
fhand	Oui	0,15	0,01	***	+	0,15	0,01	***	+
fmaldu	Oui	0,12	0,04	**	+	0,12	0,04	**	+
trajec	1 Stationn quali	-0,02	0,84			-0,01	0,88		
	2 Ascendante	0,07	0,26			0,07	0,28		
	3 Stationn indép	0,03	0,78			0,04	0,77		
	5 Descendante	-0,02	0,77			-0,03	0,68		

Dépression

var	mod	Modèle 1				Modèle 2			
		Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet	Estimate	ProbChiSq	Sign	Effet
intercept		-2,03	0,00	***_--		-2,21	0,00	***_--	
Nb de chgts	0 chgt	-0,05	0,59						
	1 chgt	-0,18	0,00	***_					
	3 chgts	0,14	0,03	**+					
	4 chgts	0,14	0,12						
	5 chgts &+	0,01	0,93						
Type de chgts	Intégration				-0,18	0,04	**_		
	Intensification				0,16	0,01	**+		
	Retrait				0,11	0,08	*+		
	Pénibilité accrue				0,11	0,09	*+		
	Relégation				0,15	0,09	*+		
	Mise à l'abri				-0,02	0,82			
sexenq	Fem	0,27	0,00	***+	0,27	0,00	***+		
anaisenq	gen 30's	0,13	0,12		0,14	0,09	*+		
	gen 40's	0,21	0,00	***+	0,21	0,00	***+		
	gen 50's	0,16	0,01	***+	0,16	0,01	***+		
	gen 70's	-0,39	0,00	***_	-0,40	0,00	***_		
PCS max	cadres	0,04	0,47		0,03	0,53			
	profint	-0,06	0,30		-0,06	0,32			
	emponqual	-0,04	0,54		-0,04	0,48			
	ouvqual	0,01	0,84		0,01	0,88			
	ouvnonqual	-0,09	0,25		-0,10	0,22			
fnivdip	1 Aucun dip	0,49	0,00	***+	0,49	0,00	***+		
	2 CEP	0,40	0,00	***+	0,40	0,00	***+		
	3 BEPC	0,23	0,01	**+	0,22	0,02	**+		
	5 Bac pro ou tec	-0,08	0,46		-0,08	0,47			
	6 Bac gen	0,04	0,67		0,05	0,57			
	7 Bac +2	-0,43	0,00	***_	-0,44	0,00	***_		
	8 > Bac +2	-0,77	0,00	***_	-0,78	0,00	***_		
dur_emp	10-14 ans	0,76	0,00	***++	0,73	0,00	***++		
	15-19 ans	0,43	0,00	***+	0,42	0,00	***+		
	25-29 ans	0,07	0,34		0,07	0,34			
	30-34 ans	-0,24	0,01	***_	-0,23	0,01	***_		
	35-39 ans	-0,39	0,00	***_	-0,37	0,00	***_		
	40 ans &+	-0,92	0,00	***_	-0,90	0,00	***_		
dur_rps	2. 1-4 ans	-0,14	0,26		-0,16	0,19			
	3. 5-14 ans	0,11	0,09	*+	0,11	0,12			
	4. 15-24 ans	0,24	0,00	***+	0,23	0,00	***+		
	5. 25 ans &+	0,28	0,00	***+	0,28	0,00	***+		
dur_penib	2. 1-4 ans	-0,15	0,22		-0,15	0,20			
	3. 5-14 ans	-0,05	0,51		-0,04	0,58			
	4. 15-24 ans	0,08	0,26		0,09	0,23			
	5. 25 ans &+	0,22	0,00	***+	0,21	0,00	***+		
dur_reconn	2. 1-4 ans	-0,03	0,75		-0,01	0,95			

	3. 5-14 ans	0,03	0,70		0,04	0,52	
	4. 15-24 ans	0,00	0,95		0,00	0,96	
	5. 25 ans &+	0,17	0,01	**+	0,15	0,03	**+
fhand	Oui	0,05	0,50		0,05	0,49	
fmaldu	Oui	0,16	0,02	**+	0,16	0,02	**+
trajec	1 Stationn quali	-0,07	0,47		-0,07	0,49	
	2 Ascendante	0,11	0,12		0,11	0,11	
	3 Stationn indép	0,04	0,79		0,03	0,81	
	5 Descendante	-0,01	0,86		-0,03	0,74	

ANNEXE 6. RÉGRESSIONS LOGISTIQUES EXPLIQUANT LES CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL ENTRE 2006 ET 2010 (SELON LES 6 CLASSES DE CHANGEMENTS) PAR LA SANTÉ EN 2006

Variables à expliquer :

- Changement de chaque type rencontré, parmi intégration, relégation, intensification, retrait, pénibilité accrue, mise à l'abri (à partir des classes issues de la CAH)
- Aucun changement au cours de l'itinéraire professionnel

Variables de contrôle :

- Sexe (*réf. hommes*)
- Année de naissance (*réf. années 1960*)
- Formation initiale (*réf. CAP-BEP*)
- Catégorie socio-professionnelle (*réf. employés qualifiés*)
- Avoir été marqué par un handicap de naissance ou pendant l'enfance (*réf. non*)
- Avoir été marqué par une longue maladie dans l'enfance (*réf. non*)
- Type de trajectoire (*réf. stationnaire peu qualifiée*)
- Durée de l'emploi associé au changement (*réf. 20-24 ans*)
- Durée d'exposition au « travail pénible » (*réf. jamais*)
- Durée d'exposition au « travail non reconnu » (*réf. jamais*)
- Durée d'exposition au « travail tendu » (*réf. jamais*)

Successivement accompagnées des variables suivantes, une à une :

Problèmes de santé :

- Mauvais état de santé : réponses « mauvais » ou « très mauvais » à la question : « Comment est votre état de santé général ? »
- Maladie chronique : réponse « oui » à la question : « Avez-vous actuellement une ou plusieurs maladie(s) chroniques ? »
- GALI (general activity limitation indicator) : réponse « oui » à la question : « Êtes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? »

- Tristesse : réponse « oui » à la question : « Au cours des deux dernières semaines, vous êtes-vous senti(e) particulièrement triste, cafardeux(se), déprimé(e), la plupart du temps au cours de la journée, et ce, presque tous les jours ? »
- Dépression : réponse « oui » à la question : « Au cours des deux dernières semaines, aviez-vous presque tout le temps le sentiment de n'avoir plus goût à rien, d'avoir perdu l'intérêt ou le plaisir pour les choses qui vous plaisent habituellement ? »

Gênes fonctionnelles (réponse : « non, j'ai des difficultés » ou « non, pas du tout ») :

- Vue de près : « Voyez-vous bien de près (pour lire un journal, un livre, dessiner, faire des mots croisés...) avec vos lunettes, vos lentilles, votre loupe... si vous en avez besoin ? »
- Vue de loin : « Reconnaissez-vous le visage de quelqu'un à 4 mètres, et ce, avec vos lunettes, vos lentilles... si vous en avez besoin ? »
- Entendre : « Entendez-vous ce qui se dit dans une conversation, et ce avec un appareil auditif si vous en avez besoin ? »
- Manipuler : « Pouvez-vous utiliser vos doigts pour attraper ou tenir un petit objet, comme un crayon ? »
- Se baisser : « Pouvez-vous vous baisser ou vous agenouiller ? »
- Monter : « Pouvez-vous monter et descendre un étage d'escalier ? »
- Souplesse : « Pouvez-vous vous couper les ongles des orteils ? »

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 93** *Politiques publiques et pratiques d'entreprise sur les questions d'âge et travail*
CREAPT-CEE
novembre 2015
- N° 92** *Working Conditions and « Sustainability » : Converting Knowledge into Action*
SERGE VOLKOFF, CORINNE GAUDART
août 2015
- N° 91** *Conditions de travail et « soutenabilité » : des connaissances à l'action*
SERGE VOLKOFF, CORINNE GAUDART
août 2015
- N° 90** *Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile. Analyse de cas*
ALEXANDRA GARABIGE (DIR.), BERNARD GOMEL, LOÏC TRABUT
mai 2015
- N° 89** *Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la Fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique*
EMMANUEL DUGUET, CHLOE DUVIVIER, JOSEPH LANFRANCHI, MATHIEU NARCY (Coord.)
mars 2015
- N° 88** *Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ? Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2012*
CREAPT-CEE
décembre 2014
- N° 87** *Entrer dans la banque par la voie de l'alternance. Une enquête auprès d'étudiants en master 2 Banque-Finance dans un IAE*
STEPHANIE MIGNOT-GERARD, CONSTANCE PERRIN-JOLY, FRANÇOIS SARFATI, NADEGE VEZINAT
septembre 2014
- N° 86** *Les arrivants en milieu de travail : accueil, fidélisation, échanges de savoirs. Actes du séminaire Âges et Travail, mai 2011*
CREAPT-CEE
juillet 2014
- N° 85** *Le travail indépendant : conditions de travail et santé. Actes du colloque du 18 septembre 2013*
SYLVIE CELERIER
mai 2014
- N° 84** *Le rôle de l'expérience dans les contextes de changement de travail. Actes du séminaire Âges et travail, mai 2010*
CREAPT-CEE
juin 2013