

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SITUATION ÉCONOMIQUE DES ENTREPRISES

La situation économique des établissements où travaillent les salariés du secteur privé détermine en partie les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés.

Les salariés d'établissements « en crise » connaissent une plus grande insécurité de l'emploi, mais aussi un travail plus intense, des marges de manœuvre réduites et des rapports sociaux plus tendus que ceux des établissements « stables » ; leur santé mentale apparaît même fragilisée.

Les salariés des établissements dits « flexibles » signalent également une intensité du travail et une insécurité économique plus élevées.

Les salariés des établissements « en croissance » déclarent logiquement moins d'insécurité économique mais aussi moins de tensions au travail, tandis que ceux des établissements « restructurés » indiquent ressentir plus d'inquiétude pour leur emploi.

ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL 2013

La situation économique d'une entreprise peut avoir un impact sur les conditions de travail de ses salariés et, en particulier, sur leur exposition aux risques psychosociaux. Cela semble être particulièrement le cas pour l'intensité du travail et l'insécurité économique ([1], [2]). Parmi les autres risques psychosociaux au travail (1), les rapports sociaux dans le travail et les conflits de valeurs semblent également susceptibles d'être affectés. L'enquête Conditions de travail de 2013 (encadré 1) permet d'éclairer cette question grâce à l'association d'un volet « employeur » et d'un volet « actif occupé » : le premier fournit des informations sur le contexte économique et organisationnel des établissements employeurs ; le second étudie les conditions de travail telles que les vivent les salariés de ces établissements.

D'un établissement à l'autre, des contextes économiques très différents pour les salariés

Une analyse statistique (encadré 2) permet de dégager cinq profils d'établissements employeurs en fonction de leur situation économique. En 2013, 31 % des salariés du secteur concurrentiel travaillent dans des établissements dits « stables », où les directions interrogées ne signalent pas de fluctuation importante de l'activité au cours des 12 derniers mois et

(1) Ils sont présentés ici selon la catégorisation proposée par le collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs psychosociaux de risque au travail (encadré 3), [1].

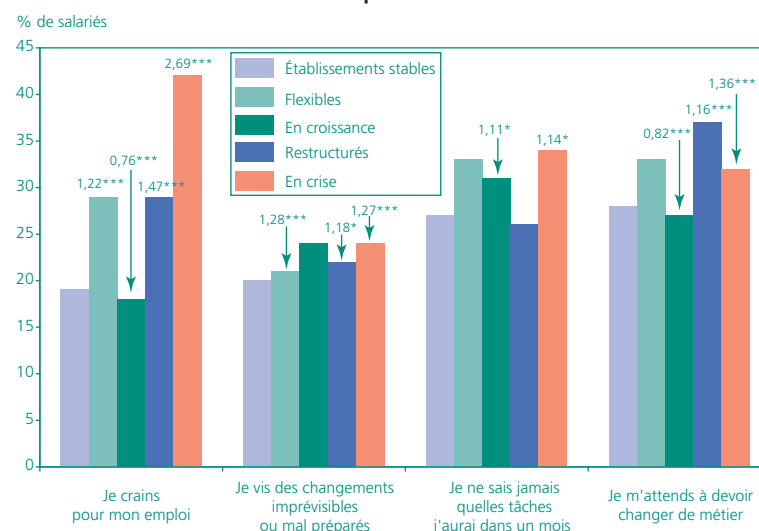
quasiment pas de changements organisationnels importants ou de restructurations dans les trois dernières années. Dans les établissements dits « flexibles » (qui emploient 35 % des salariés), les employeurs signalent, au contraire, que leur activité a connu des chocs successifs à la hausse et à la baisse. 7 % des salariés travaillent dans des établissements « en croissance », qui font part d'une hausse de leur activité et ont, en général, pris des mesures pour augmenter les heures travaillées et/ou les effectifs. Les établissements « restructurés » (14 % des salariés) ont connu un ou plusieurs changements importants au cours des trois dernières années (fusion, restructuration, changement d'actionnaire majoritaire) ; leur activité est stable dans la majorité des cas. Enfin, 13 % des salariés travaillent dans des établissements « en crise » : les employeurs indiquent presque tous une baisse de leur activité au cours de l'année écoulée et ont pris des mesures pour réduire les heures travaillées et/ou les effectifs.

Établissements « en crise » : une forte insécurité économique...

L'insécurité économique est l'une des dimensions des risques psychosociaux au travail. Comme attendu, les salariés des établissements « en crise » sont très nombreux (42 %, contre 19 % dans les établissements « stables ») à déclarer « avoir des craintes pour leur emploi dans l'année qui vient » (graphique 1). Ils sont aussi un peu plus nombreux que les salariés des établissements « stables » à déclarer vivre « des changements imprévisibles et mal préparés », à ne pas « savoir quelles tâches [ils auront à faire] dans le mois qui vient », ou à s'attendre à « devoir changer de métier dans les années à venir ».

Cette situation d'insécurité est associée à des conflits de valeurs plus fréquents (encadré 3). Ainsi, le risque de ne pas éprouver la « fierté du travail bien fait », ou celui d'être « toujours ou

Graphique 1 • Insécurité économique ressentie par les salariés et situation économique de l'établissement



*** Odd-ratio significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'odd-ratio est non significatif.

Lecture : 29 % des salariés des établissements « flexibles » disent craindre pour leur emploi dans l'année qui vient, contre 19 % des salariés des établissements « stables » ; l'odd-ratio de 1,22, significatif au seuil de 1 % (***), indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « flexibles » ont 22 % plus de chances de signaler « craindre pour leur emploi » que ceux employés dans des établissements « stables » (qui constitue la situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Graphique 2 • Conflits de valeurs et situation économique de l'établissement



*** Odd-ratio significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'odd-ratio est non significatif.

Lecture : 35 % des salariés des établissements « en crise » disent « ne pas éprouver la fierté du travail bien fait » contre 32 % des salariés des établissements « stables » ; l'odd-ratio de 1,18, significatif au seuil de 5 % (**), indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « en crise » ont 18 % plus de chances de signaler « ne pas éprouver la fierté du travail bien fait » que ceux employés dans des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

souvent en désaccord avec le supérieur sur la façon de bien faire le travail », apparaît, « toutes choses égales par ailleurs », majoré dans ces établissements « en crise » (2) (de respectivement 18 % et 22 %). En revanche, le sentiment de « devoir faire des choses qu'on désapprouve » n'y est pas plus fréquent que dans les autres établissements (graphique 2).



Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.



Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

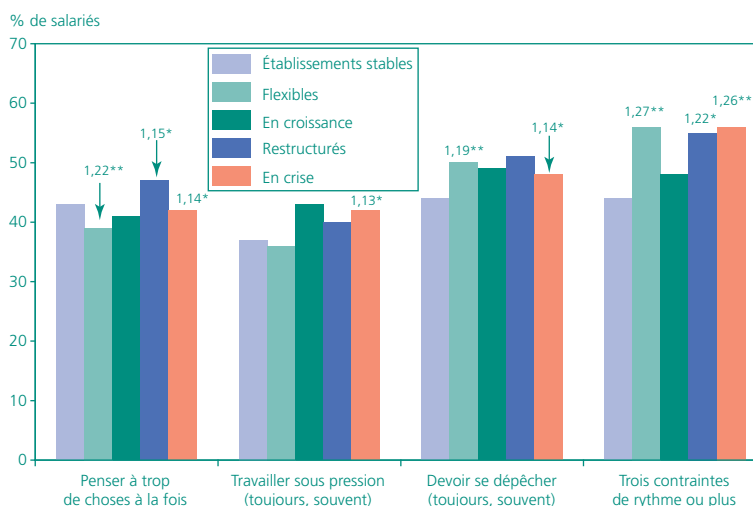
(2) Les probabilités relatives d'être exposé aux divers facteurs psychosociaux de risque sont estimées à partir d'un modèle logit où les variables de contrôle sont les caractéristiques des établissements (taille, secteur) et des salariés (âge, sexe, profession, diplôme, ancienneté, statut d'emploi). Les différences d'exposition selon le type d'établissement ne sont ici commentées que si elles sont significatives, dans cette modélisation, au seuil de 10 %.

... mais aussi d'autres risques psychosociaux

L'intensité du travail apparaît elle aussi un peu plus forte pour les salariés des établissements « en crise » que pour ceux des établissements « stables » (graphique 3). « Toutes choses égales par ailleurs », ils ont une probabilité significativement plus élevée (+14 %) de signaler chacune des expositions suivantes : « travailler sous pression », « devoir se dépêcher pour faire son travail » ou « devoir penser à trop de choses à la fois ».

De même, les rapports sociaux au travail apparaissent plus tendus lorsque l'établissement connaît des difficultés économiques. 34 % des salariés des établissements « en crise » signa-

Graphique 3 • Intensité du travail et situation économique de l'établissement



*** *Odd-ratio* significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'*odd-ratio* est non significatif.

Lecture : 39 % des salariés des établissements « flexibles » disent « devoir penser à trop de choses à la fois dans leur travail », contre 42 % dans les établissements « stables » ; l'*odd-ratio* de 1,22, significatif au seuil de 5 % (**), indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements flexibles ont 22 % plus de chances de signaler « devoir penser à trop de choses à la fois dans leur travail » que ceux employés dans des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.



Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

FOCUS

L'opinion des employeurs sur l'exposition de leurs salariés aux risques psychosociaux

Le questionnaire destiné aux établissements comporte des questions sur le degré d'exposition des salariés aux différents risques psychosociaux, tel que perçu par les dirigeants. Les risques recensés sont au nombre de huit : « la nécessité de travailler dans l'urgence », « le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité », « des tensions entre collègues », « des tensions avec la hiérarchie », « des tensions avec le public, la clientèle », « la crainte de se retrouver au chômage », « des horaires de travail imprévisibles » et « une charge de travail trop importante ». L'employeur doit indiquer quelle proportion de salariés est concernée : plus de 50 %, de 10 à 50 %, « très peu de salariés » ou « aucun salarié ».

De façon cohérente avec les réponses des salariés, les employeurs indiquent plus souvent que leurs salariés craignent « de se retrouver au chômage » dans les établissements « flexibles », « restructurés » et surtout « en crise » (graphique A).

En revanche, les problèmes de « qualité du travail » (conflits de valeurs) sont plus souvent évoqués par les employeurs des établissements « en croissance », alors que les salariés les citent plus souvent dans les établissements « en crise ». De même, les employeurs des établissements « en croissance », au contraire de leurs salariés, détectent, plus souvent que ceux des établissements « stables », des tensions entre collègues ou avec les supérieurs, ou bien le risque d'une « charge de travail trop importante » ou de « travail dans l'urgence » (graphiques A et B). Tout se passe comme si, dans les établissements dynamiques, les employeurs s'attendaient à vivre des tensions associées à une charge de travail croissante, alors que leurs salariés, rassurés quant à leur avenir, ne se plaignent pas particulièrement de leurs conditions de travail.

Graphique A • Les risques psycho-sociaux selon les employeurs



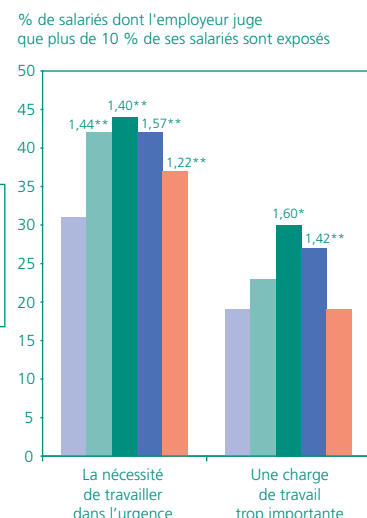
*** *Odd-ratio* significatif à 1 % ; ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'*odd-ratio* est non significatif.

Lecture : 15 % des salariés des établissements « flexibles » travaillent dans des établissements où, selon l'employeur, plus de 10 % des salariés sont exposés au risque de chômage. À caractéristiques d'établissement identiques (taille, secteur), les salariés des établissements « flexibles » ont 2,23 fois plus de chances de travailler dans des établissements où, selon l'employeur, plus de 10 % des salariés sont exposés au risque de chômage, par rapport à ceux des établissements « stables ».

Champ : établissements du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Graphique B • L'intensité du travail selon les employeurs



*** *Odd-ratio* significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'*odd-ratio* est non significatif.

Lecture : 42 % des salariés des établissements « flexibles » travaillent dans des établissements où, selon l'employeur, plus de 10 % des salariés sont exposés à la « nécessité de travailler dans l'urgence » ; à caractéristiques d'établissement identiques (taille, secteur), les salariés des établissements « flexibles » ont 44 % plus de chances de travailler dans des établissements où, selon l'employeur, plus de 10 % des salariés sont exposés à la « nécessité de travailler dans l'urgence », par rapport à ceux des établissements « stables ».

Champ : établissements du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

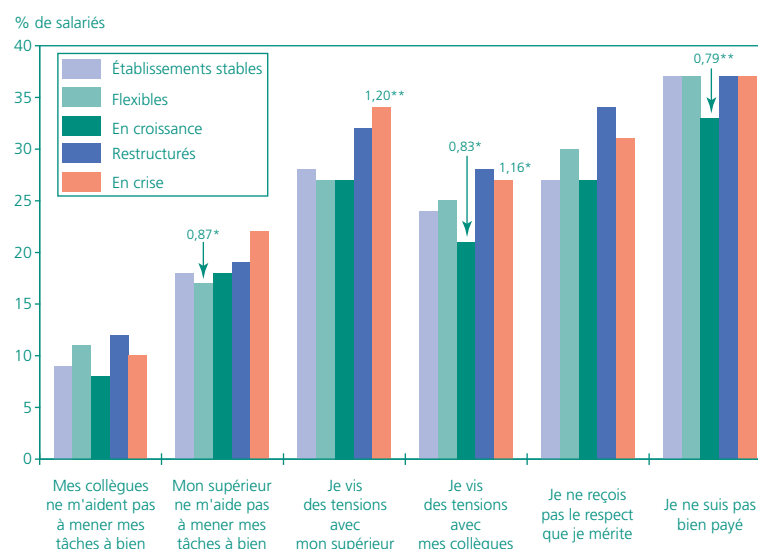
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.



lent vivre des tensions avec leurs supérieurs (contre 28 % dans les établissements « stables »). En revanche, ces salariés n'indiquent pas souffrir d'une moindre reconnaissance de leur travail (graphique 4). Quant aux marges de manœuvre, elles apparaissent un peu plus faibles dans les établissements « en crise » que dans les « stables » (graphique 5).

L'intensité émotionnelle du travail est par ailleurs un peu plus forte dans les établissements « en crise », notamment la nécessité de « devoir cacher ses émotions » dans le travail (30 % des salariés contre 27 % dans les établissements « stables »), mais ne se distingue pas significativement pour les autres aspects (« travailler en contact avec des personnes en situation de détresse » ou « devoir calmer des gens »), (graphique 6).

Graphique 4 • Soutien social au travail et situation économique de l'établissement



Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

*** *Odd-ratio* significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'*odd-ratio* est non significatif.

Lecture : 11 % des salariés des établissements « flexibles » disent que leurs collègues ne les aident pas à mener leurs tâches à bien, contre 9 % dans les établissements « stables » ; l'absence de chiffre indique la non significativité de l'*odd-ratio* ; « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « flexibles » n'ont pas plus de chances de déclarer que « leurs collègues ne les aident pas à mener leurs tâches à bien » que ceux des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Établissements « flexibles » : un peu plus d'intensité du travail, un peu moins de sécurité de l'emploi

Dans les établissements « flexibles », qui sont confrontés à des fluctuations importantes – à la hausse et à la baisse – de leur activité, les salariés ont un travail plus intense que ceux des établissements « stables ». 50 % disent devoir « toujours »

ou « souvent » se dépêcher (contre 44 % dans les établissements stables, soit 19 % plus de chances, « toutes choses égales par ailleurs »), (graphique 3). 56 % voient leur rythme de travail déterminé par au moins trois contraintes, contre 44 % dans les établissements « stables ».

S'ils déclarent moins souvent « devoir penser à trop de choses à la fois » (39 % contre 43 % dans

Encadré 1

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL 2013

Les enquêtes Conditions de travail, réalisées par l'Insee pour la Dares depuis 1978, interrogent les actifs occupés sur leurs conditions de travail telles qu'ils les perçoivent. L'enquête est effectuée à domicile auprès d'un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. La DGAFP (ministère de la fonction publique) et la Drees (ministère de la santé) ont financé des échantillons complémentaires afin de bénéficier d'une meilleure précision statistique dans la Fonction publique (non pris en compte dans cette étude) et le secteur de la santé.

La dernière édition de l'enquête, réalisée en 2013, comprend deux volets : l'enquête auprès des actifs occupés réalisée par un enquêteur en face à face, un questionnaire postal pour les établissements qui emploient les salariés interrogés. Les employeurs étaient interrogés par voie postale sur les politiques managériales en matière de conditions et d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels. Ces deux volets de l'enquête permettent des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leurs employeurs.

L'enquête Conditions de travail 2013 comporte aussi un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même afin d'aborder des questions plus délicates (comportements hostiles, santé, risques psychosociaux). Entre 2005 et 2013, l'enquête s'est, en effet, enrichie en intégrant une série de questions sur les risques psychosociaux au travail.

Dans le cadre de l'enquête 2013, 34 000 individus ont été interrogés, dont plus de 12 000 dans les trois versants de la fonction publique. L'étude présentée se restreint aux salariés du secteur privé (secteur marchand et associatif). Parmi les 14 767 établissements de ce secteur enquêtés, 8 779 (soit 59,5 %) ont renvoyé un questionnaire exploitable. L'étude porte ainsi sur un fichier couplé « salariés/employeurs » dans le secteur privé, qui comporte 6 724 salariés, employés par 5 736 établissements.

L'enquête Conditions de travail s'inscrit dans un système global d'observation statistique des conditions de travail et des expositions aux risques professionnels, qui s'appuie sur les enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux (première édition prévue en 2016) en alternance tous les trois ans, avec un suivi des individus en panel. Ce dispositif est complété par les enquêtes Sumer (Surveillance médicale des risques professionnels) [4], qui sont collectées via les médecins du travail et les médecins de prévention, et fournissent grâce à l'expertise de ces médecins une image plus précise des expositions aux risques physiques, chimiques et biologiques.

les établissements « stables », c'est surtout parce qu'ils sont moins qualifiés que la moyenne. « Toutes choses égales par ailleurs », ils ont, au contraire, 22 % de chances supplémentaires de signaler cette surcharge mentale par rapport aux salariés des établissements « stables ».

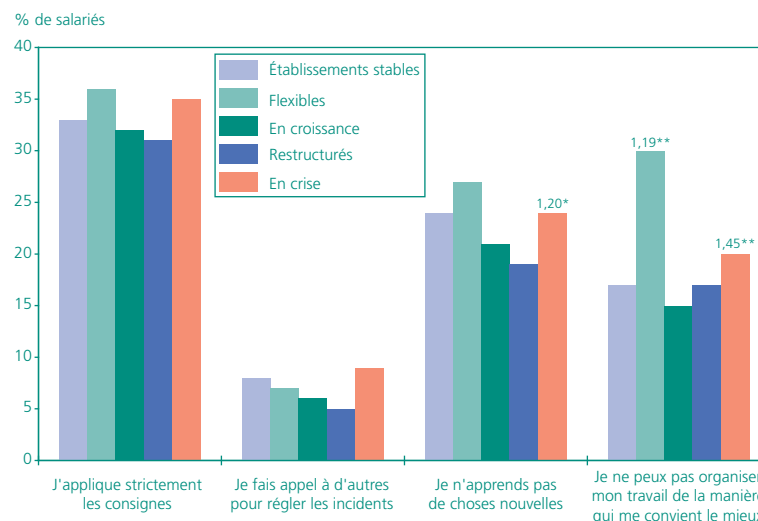
L'autonomie des salariés des établissements « flexibles » est plus faible : 30 % d'entre eux disent « ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux » (17 % des salariés des établissements « stables »), (graphique 5). Même s'ils déclarent plus souvent que les autres salariés que leur supérieur prête attention à ce qu'ils disent, ils indiquent aussi davantage être « toujours » ou « souvent » « en désaccord avec leurs supérieurs sur la façon de bien faire le travail » (graphique 2) ; cela traduit probablement les tensions liées à une variabilité importante de la demande.

Ces salariés vivent aussi une certaine insécurité socioéconomique : 29 % (contre 19 %) (3) craignent pour leur emploi dans l'année qui vient. Ils déclarent aussi plus souvent « vivre des changements imprévisibles ou mal préparés » que les salariés des établissements « en crise » (graphique 1).

Plus d'insécurité économique dans les établissements « restructurés »

Quand leur établissement a connu d'importants changements organisationnels dans la période récente, les salariés signalent plus souvent craindre pour leur emploi (29 % contre 19 %) ou s'attendre à « devoir changer de métier ou de qualification dans les trois prochaines années » (37 % contre 28 %), (graphique 1). S'ils signalent un peu plus souvent « devoir penser à trop de choses à la fois », ils se distinguent assez peu des salariés des établissements stables pour les autres dimensions des risques psychosociaux (graphique 3).

Graphique 5 • Autonomie dans le travail selon la situation économique de l'établissement

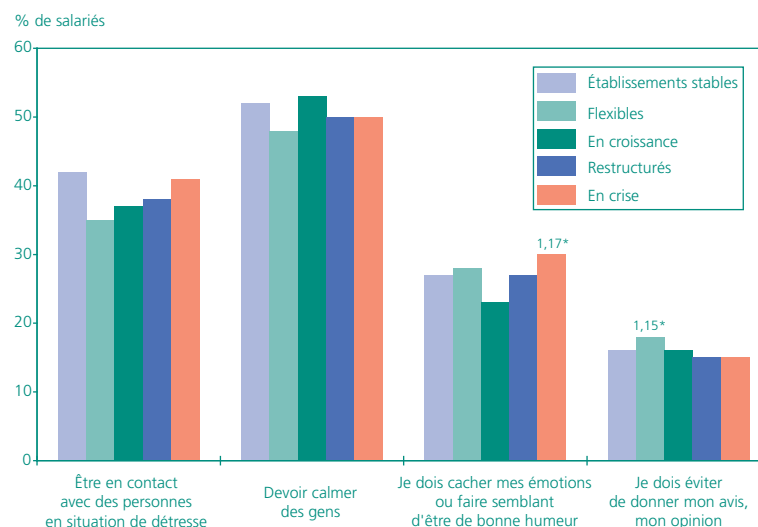


*** Odd-ratio significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'odd-ratio est non significatif.

Lecture : 36 % des salariés des établissements « flexibles » disent « appliquer strictement les consignes », contre 33 % dans les établissements « stables » ; l'absence de chiffre indique la non significativité de l'odd-ratio ; « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « flexibles » n'ont pas plus de chances de déclarer « appliquer strictement les consignes » que ceux des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Graphique 6 • Exigences émotionnelles selon la situation économique de l'établissement



*** Odd-ratio significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'odd-ratio est non significatif.

Lecture : 35 % des salariés des établissements « flexibles » sont « en contact dans leur travail avec des personnes en situation de détresse », contre 42 % dans les établissements « stables » ; l'absence d'odd-ratio indique sa non significativité ; « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « flexibles » n'ont pas plus de chances de déclarer « être en contact dans leur travail avec des personnes en situation de détresse » que ceux des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Moins de tensions dans les relations de travail dans les établissements « en croissance »

Dans les établissements « en croissance », les salariés sont un peu moins nombreux à signaler « vivre des situations de tension dans leurs rapports avec leurs collègues » et à se juger « mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent » que les salariés des autres établissements (graphique 4). Ils manquent un peu plus souvent de visibilité sur



Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

(3) « Toutes choses égales par ailleurs », leur probabilité de ressentir ce type d'insécurité est accrue de 22 % par rapport aux salariés des établissements stables (écart significatif au seuil de 1 %, graphique 1).



Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

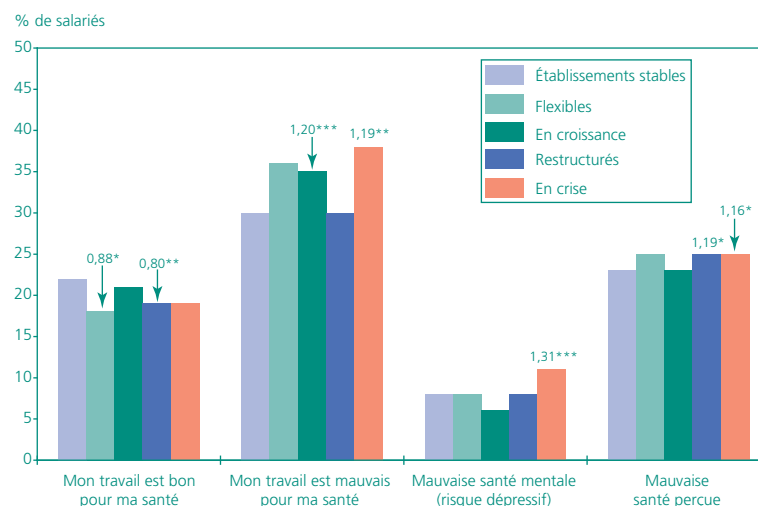
le travail qu'ils auront à réaliser dans le mois à venir. Ils sont, bien sûr, aussi moins nombreux à craindre pour leur emploi ou à s'attendre à devoir changer de métier ou de qualification (graphique 1).

Une santé fragilisée dans les établissements « en crise »

Surexposés à plusieurs risques psychosociaux, dont surtout l'insécurité économique, les salariés des établissements « en crise » sont plus nombreux à avoir une santé mentale fragilisée (4) : 11 %, contre 8 % dans les établissements « stables », soit un risque supplémentaire de 31 % « toutes choses égales par ailleurs » (graphique 7). Ils déclarent également plus souvent que leur santé est « moyenne, mauvaise ou très mauvaise », ou bien que leur travail est « plutôt mauvais pour leur santé ». Dans les établissements « restructurés », où les salariés sont plus exposés à l'insécurité économique, la santé perçue apparaît un peu moins bonne que dans les établissements « stables ». Le jugement des salariés sur l'effet

du travail sur leur santé est lui aussi moins favorable (5). En revanche, les salariés des établissements « flexibles », bien que plus exposés à divers risques psychosociaux que ceux des établissements « stables », ne s'en distinguent pas pour ce qui est de l'état de santé perçue.

Graphique 7 • Situation économique de l'établissement et indicateurs de santé perçue



*** Odd-ratio significatif à 1 %, ** à 5 %, * à 10 % ; en dehors de la situation de référence (établissements stables), l'absence de chiffre signifie que l'odd-ratio est non significatif.

Lecture : 18 % des salariés des établissements « flexibles » disent que leur travail est bon pour leur santé, contre 22 % dans les établissements « stables » ; l'odd-ratio de 0,88, significatif au seuil de 10 % (*), indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés des établissements « flexibles » ont 12 % moins de chances de dire que « leur travail est bon pour leur santé » que ceux employés dans des établissements « stables » (situation de référence). Ces calculs utilisent un modèle économétrique de type logit où les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la qualification, le statut d'emploi du salarié, le secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Champ : salariés du fichier couplé, secteur marchand et associatif.



Source : Dares-DGAFF-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

(4) La santé mentale est décrite dans l'enquête Conditions de travail à travers le questionnaire WHO 5 de l'Organisation mondiale de la santé. A été ici retenu le critère d'un score WHO 5 inférieur ou égal à 28, ce qui sélectionne 8 % de la population enquêtée, soit une proportion proche de celle (10 %) mesurée dans la population générale pour l'état anxieux ou dépressif (trouble anxieux généralisé ou épisode dépressif caractérisé) par un questionnaire plus précis (MINI) dans l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP 2006) [2].

(5) Les coefficients de la variable « situation conjoncturelle de l'établissement » sont significativement différents de zéro dans les modèles expliquant la santé mentale et la santé perçue, quand les variables de contrôle sont les caractéristiques de l'entreprise (taille, secteur) et des salariés (âge, sexe, profession, diplôme, ancienneté, statut d'emploi) dans une analyse de type logit. Ils cessent d'être significatifs quand sont introduites dans les modèles les expositions aux risques psychosociaux. Autrement dit, les salariés des établissements en crise ont une moins bonne santé mentale uniquement parce qu'ils sont davantage exposés à des facteurs psychosociaux de risque (principalement insécurité économique et intensité du travail).

Pour en savoir plus

- [1] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril. (travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)
- [2] Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge.
- [3] Bahu B., Mermilliod C. (2014), « Le choix d'indicateurs de santé : l'exemple de l'enquête SIP 2006 », *Documents de travail* n° 049, série Sources et méthodes, Drees, septembre.
- [4] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses* n° 010, février.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : Françoise Bouyard.

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira, Thomas Cayet - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/avis-de-parution-2063/bulletin-2064/abonnement-13777.html>)

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

CINQ SITUATIONS CONJONCTURELLES CHEZ LES ÉTABLISSEMENTS ENQUÊTÉS

La typologie ici présentée résulte d'une analyse factorielle des correspondances suivie d'une classification hiérarchique. Les variables actives en sont les fluctuations infra-annuelles de l'activité (annuelles, saisonnières, hebdomadaires, ou pas de fluctuations), les variations importantes de l'activité au cours des douze derniers mois (à la hausse, à la baisse, à la fois à la hausse et à la baisse, aucune variation importante), les mesures prises au cours des douze derniers mois pour ajuster à la hausse ou à la baisse les heures travaillées (heures supplémentaires, durée hebdomadaire, modulation, congés, chômage partiel) ou le volume des effectifs (non remplacement des départs, licenciements, intérim, CDD, nombre d'équipes, sous-traitance) et enfin les changements importants connus au cours des trois dernières années par l'entreprise à laquelle appartient l'établissement (fusion, restructuration ayant induit un changement d'organigramme, changement d'actionnaire majoritaire, déménagement, autres changements).

31 % des salariés du secteur concurrentiel travaillent dans des établissements dits « stables » (tableau A). Les directions interrogées ne signalent quasiment aucune fluctuation importante de l'activité au cours de l'année précédant l'enquête (qui s'est déroulée d'octobre 2012 à octobre 2013) et ont eu moins recours que la moyenne à des mesures d'ajustement du volume d'emplois et/ou d'heures travaillées, que ce soit à la hausse ou à la baisse. Ces établissements appartiennent à des entreprises qui ont rarement connu des restructurations, fusions ou acquisitions au cours des trois années précédant l'enquête. Leur personnel est plus féminin que la moyenne (48 % de femmes contre 42 % en moyenne). Ils sont un peu plus souvent de petite taille (45 % de leurs salariés travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, contre 41 % en moyenne), insérés sur un marché de dimension locale (56 % des salariés contre 49 %), et appartiennent plus souvent aux secteurs banque-assurance, immobilier et santé-action sociale (privé), (tableau A).

Pour 35 % des salariés, dans les établissements dits « flexibles », les employeurs signalent que leur activité a connu des chocs successifs à la hausse et à la baisse au cours de l'année écoulée : c'est le cas pour 92 % des salariés des établissements « flexibles » contre 37 % en moyenne. Leur activité est plus fluctuante : 68 % des salariés des établissements « flexibles » travaillent dans des établissements qui connaissent des fluctuations saisonnières contre 47 % en moyenne, 36 % contre 20 % dans des établissements soumis à des fluctuations hebdomadaires. Les établissements « flexibles » ont fréquemment ajusté, à la hausse et à la baisse, leurs effectifs et leurs heures travaillées. 20 % de leurs salariés ont connu une augmentation de la durée du travail et 25 % l'ont réduit (contre respectivement 11 % et 15 % en moyenne) ; 13 % des salariés ont connu les deux à la fois (contre 5 % pour l'ensemble). Ces établissements appartiennent plus souvent aux secteurs de la construction, du commerce et des hôtels-café-restaurants.

7 % des salariés travaillent dans des établissements « en croissance » : les directions signalent toutes une hausse de leur activité au cours des 12 derniers mois, et, dans 60 % des cas, au moins deux mesures pour augmenter les effectifs, mais presque aucune pour les réduire. Relativement peu ont connu des restructurations (ainsi 14 % des salariés concernés sont dans des établissements qui indiquent « une restructuration ayant induit un changement d'organigramme », contre 25 % en moyenne). Ces établissements interviennent beaucoup plus souvent que la moyenne sur des marchés internationaux (40 % contre 25 %).

Pour 14 % des salariés au contraire, leur établissement a connu de nombreux changements importants : une fusion (pour 55 % contre 10 % en moyenne), une restructuration (71 % contre 25 %) ou un changement d'actionnaire majoritaire (43 % contre 10 %). Ces établissements « restructurés » sont assez nombreux à n'avoir connu aucune variation importante de leur activité au cours de l'année écoulée (55 % des salariés contre 40 % en moyenne), et ont un peu moins souvent subi des chocs à la baisse. Ils ne se distinguent pas vraiment de la moyenne en ce qui concerne les modalités d'ajustement de l'emploi ou des heures travaillées. Ces établissements emploient plutôt moins de femmes (33 % contre 42 % en moyenne) et appartiennent plus souvent aux industries agricoles et alimentaires ou du matériel de transport.

13 % des salariés travaillent dans des établissements « en crise ». Les directions signalent presque toutes une baisse de leur activité au cours de l'année écoulée, et de multiples mesures de réduction des heures travaillées et des effectifs : 26 % de ces salariés travaillent dans des établissements qui ont réalisé des licenciements au cours des 12 derniers mois (contre 9 % en moyenne) et 65 % ont connu des départs non remplacés (contre 30 %). 13 % des salariés de ces établissements ont vu le chômage partiel s'appliquer sur leur site contre 3 % en moyenne. Les secteurs les plus concernés sont ceux de l'industrie.

Tableau A • Cinq situations conjoncturelles dans les établissements enquêtés

% de salariés concernés



	Établissements stables	Flexibles	En croissance	Restructurés	En crise	Ensemble
VARIABLES À LA BASE DE LA TYPOLOGIE						
Au cours des douze derniers mois, avez-vous eu à faire face à des variations importantes de votre activité ?						
Non.....	98	3	0	56	6	41
Oui, des variations à la hausse et à la baisse.....	0	94	0	27	4	37
Oui, uniquement une variation à la hausse.....	1	1	100	9	1	8
Oui, uniquement une variation à la baisse.....	1	2	0	8	89	14
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
Au cours des douze derniers mois, avez-vous eu recours aux outils d'ajustement du volume de travail suivants ?						
<i>i) Réduction du volume d'heures supplémentaires et/ou complémentaires ; périodes basses de modulation/annualisation ; obligation pour les salariés de prendre des jours de congés, de RTT ou des jours sur un compte épargne-temps ; chômage partiel</i>						
Oui, au moins deux de ces mesures de réduction du temps de travail.....	3	25	0	10	26	15
<i>ii) Non remplacement des départs ; licenciements ; non renouvellement ou baisse des embauches en CDD ; diminution du recours à l'intérim ; diminution du nombre d'équipes</i>						
Oui, au moins deux de ces mesures de réduction d'effectifs.....	13	44	4	26	65	32
<i>iii) Recours accru aux heures supplémentaires et/ou complémentaires ; périodes hautes de modulation/annualisation ; jours de congés ou de RTT refusés aux salariés, obligation d'alimenter leur compte épargne-temps</i>						
Oui, au moins deux de ces mesures d'augmentation du temps de travail.....	5	20	11	7	3	11
<i>iv) Augmentation du nombre de salariés en CDI ; augmentation du nombre de CDD ; recours accru à l'intérim ; mise en place d'équipes ponctuelles ou supplémentaires (de nuit) ou de suppléance ; recours accru à la sous-traitance ; recours accru au portage salarial</i>						
Oui, au moins deux de ces mesures de hausse d'effectifs.....	15	34	60	20	8	25
Au cours des trois dernières années, l'entreprise à laquelle appartient votre établissement a-t-elle connu...?						
Une fusion.....	0	4	5	55	4	10
Une restructuration ayant induit un changement d'organigramme.....	11	18	14	71	29	25
Un changement d'actionnaire majoritaire.....	1	7	4	43	5	10
Un déménagement.....	8	9	12	18	7	10
D'autres changements.....	4	4	7	12	4	6
L'activité de cet établissement connaît-elle des fluctuations...?						
Saisonniers.....	29	68	41	37	43	47
Hebdomadaires.....	7	37	10	13	18	20
VARIABLES DESCRIPTIVES						
Sur les 12 derniers mois, l'effectif total de l'établissement						
A augmenté.....	24	27	70	26	6	26
Est resté à peu près le même.....	66	51	26	51	42	53
A diminué.....	10	22	4	23	52	21
Dans son activité principale, diriez-vous que le marché ou le public de votre établissement est plutôt...						
Régional ou local.....	56	47	38	44	49	49
National.....	22	26	21	30	21	24
Européen.....	4	8	9	4	7	6
International.....	16	19	31	20	20	19
Pourcentage de femmes dans les établissements.....						
	48	38	38	45	36	42
Pourcentage d'établissements de moins de 50 salariés.....						
	45	39	38	32	46	41
Catégorie socio-professionnelle						
Cadres.....	20	16	24	25	20	20
Professions intermédiaires.....	25	19	25	27	19	23
Employés.....	26	26	17	21	21	24
Ouvriers.....	25	34	31	22	34	29
NSP.....	4	5	3	5	6	4
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
Secteurs d'activités						
AZ : Agriculture, sylviculture et pêche.....	0	1	1	0	0	1
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	3	2	4	2	1	2
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	3	4	7	3	1	3
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	2	4	4	5	4	4
C4 : Fabrication de matériels de transport.....	2	3	4	4	4	3
C5 : Fabrication d'autres produits industriels.....	7	11	11	8	18	11
FZ : Construction.....	6	11	7	6	10	8
GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	14	19	12	12	17	16
HZ : Transports et entreposage.....	8	10	12	7	11	9
IZ : Hébergement et restauration.....	3	6	0	2	4	4
JZ : Information et communication.....	4	3	5	10	4	5
KZ : Activités financières et d'assurance.....	8	4	1	5	3	5
LZ : Activités immobilières.....	3	0	1	1	1	1
MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	11	12	12	16	10	12
OQ : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	21	7	12	16	10	13
RU : Autres activités de services.....	5	3	7	3	2	3
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100

Champ : établissements du fichier couplé, secteur marchand et associatif.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, composé de spécialistes de diverses disciplines, a élaboré un rapport de référence sur la question [1].

Selon ce rapport, ce qui constitue un risque psychosocial pour la santé n'est pas sa manifestation, mais son origine. Les risques psychosociaux sont donc définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Situés à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, ces facteurs de risques sont multiples et sont analysés selon six dimensions :

1. **les exigences du travail**, qui regroupent les risques en lien avec le travail sous pression, les contraintes de rythme, la difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie familiale, l'exigence de compétences élevées ;
2. **les exigences émotionnelles**, liées par exemple à la nécessité de devoir cacher ou maîtriser ses émotions face à la clientèle ou à un public en difficulté ;
3. **l'autonomie et les marges de manœuvre** qui désignent la possibilité d'être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail ;
4. **les rapports sociaux, les relations de travail** qui couvrent les relations avec les collègues, la hiérarchie ; est questionnée aussi la reconnaissance du travail (reconnaissance symbolique, rémunération, promotion...) ;
5. **les conflits de valeurs** qui désignent une situation où l'on demande à une personne d'agir en contradiction avec ses valeurs professionnelles ou personnelles ; la justice organisationnelle (sentiment d'être traité équitablement par l'organisation) fait partie de cette dimension.
6. **l'insécurité économique** qui inclut le risque de perdre son emploi et les changements non maîtrisés de la tâche ou des conditions de travail.

La modélisation la plus connue des risques psychosociaux est celle de R. Karasek. Le modèle de Karasek distingue trois catégories de facteurs psychosociaux : les exigences du travail (ou « demande psychologique »), les marges de manœuvre (« latitude décisionnelle ») et le soutien social. La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé. La latitude décisionnelle renvoie aux marges de manœuvre dont dispose le salarié pour peser sur les décisions dans son travail, aux possibilités d'utiliser et de développer ses compétences. Le soutien social décrit l'aide dont peut bénéficier le salarié, de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou de ses collègues.

Le modèle de Karasek indique que les situations à risques pour la santé – ou situation de « *job strain* » – sont celles où le salarié est confronté à une forte demande psychologique mais dispose d'une faible latitude décisionnelle. Autrement dit, les exigences du travail sont importantes mais les marges de manœuvre disponibles pour y faire face sont insuffisantes. Le risque est encore aggravé si le salarié bénéficie d'un faible soutien social. Les pathologies liées aux risques psychosociaux sont essentiellement des troubles musculo-squelettiques, cardio-vasculaires et psychiques.