

Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro **217**

Mars 2018

Travail et bien-être psychologique

L'apport de l'enquête
CT-RPS 2016

Thomas COUTROT
Dares

SOMMAIRE

Résumé.....	4
Introduction.....	5
I. Travail, bonheur, satisfaction : quelques indications sur la littérature.....	6
II. La contribution du travail au bien-être individuel.....	8
II.1 Conditions de travail : les indicateurs retenus	8
II.2 Mode de calcul de la contribution.....	13
II.3 La contribution du travail au bien-être psychologique selon les catégories de travailleurs	15
III. Le bien-être psychologique selon les situations de travail.....	19
III.1 L'approche par les capacités	19
III.1.1 Les questions retenues en variables actives	20
III.1.2 Bien-être et mal-être en lien avec le travail : une première typologie	22
III.1.3 Lien avec le bien-être psychologique	25
III.2 L'approche par les indicateurs synthétiques de conditions de travail	26
III.2.1 Construction des variables actives	26
III.2.2 Bien-être et mal-être au travail : une deuxième typologie.....	27
III.2.3 Lien avec le bien-être psychologique	31
III.2.4 Travail et bien-être selon les métiers : une synthèse.....	32
IV. Conditions de travail et comportements électoraux	34
IV.1 Ce que dit la littérature.....	34
IV.2 Les résultats empiriques pour la France.....	35
Bibliographie	42
Annexes	45

RÉSUMÉ

Comment le travail peut-il contribuer au bien-être psychologique des personnes ? Quels sont les conditions de travail et les facteurs psychosociaux, de risque ou d'épanouissement, qui jouent le plus ? Pour quels métiers le travail impacte-t-il le plus le bien-être, en positif ou en négatif ? Et si, comme l'a montré une récente étude du Cepremap, le bien-être psychologique des personnes est nettement corrélé à leur comportement électoral, en va-t-il de même pour les conditions de travail ? L'enquête Conditions de travail–Risques psychosociaux de 2016 (CT-RPS 2016) permet d'éclairer ces questions de façon inédite.

Pour un peu plus du tiers des actifs en emploi, le travail favorise le développement des capacités et du bien-être. La contribution du travail au bien-être psychologique respecte le gradient social habituel : les plus diplômés et qualifiés ont un travail plus épanouissant. Toutefois, des professions relativement peu qualifiées et à grande majorité féminine, telles les assistantes maternelles, les coiffeurs ou les employés de maison, figurent également parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus au bien-être.

A l'autre extrême, un actif sur dix environ se trouve dans une situation de travail très délétère pour son bien-être psychologique, avec un cumul d'expositions de tous ordres, physiques, organisationnelles et psychosociales. Des professions comme celles de caissières, de cuisiniers, d'infirmières, d'aides-soignantes, d'ouvriers des industries graphiques ou de la métallurgie, d'employés de banques, sont surreprésentées dans ces situations préoccupantes qui appellent sans doute un effort particulier pour les politiques de prévention. Les conflits éthiques (« travail empêché » notamment pour les professions de santé) et l'insécurité socio-économique (pour les ouvriers) structurent des situations intermédiaires qui concernent environ un tiers des actifs.

Conformément à la théorie et à la littérature empirique existante sur le sujet, l'autonomie au travail des répondants à l'enquête CT-RPS 2016 apparaît significativement plus faible dans les communes où ont prédominé, en 2017, l'abstention ou le vote d'extrême droite, ainsi que, dans une moindre mesure, le vote « gauche contestataire ».

INTRODUCTION

Le travail peut influencer la santé physique et psychique, pour le meilleur mais aussi pour le pire. Suite à la montée des pathologies professionnelles et des risques psychosociaux, et pour mettre en lumière les potentialités positives du travail pour la santé, organisations patronales et syndicales se mobilisent depuis plusieurs années sur le thème de la « qualité de vie au travail »¹ (QVT). Celle-ci est définie comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »².

A quelles conditions le travail peut-il contribuer au bien-être psychologique des personnes ou au contraire le dégrader ? Quels actifs connaissent ce sentiment de « bien-être au travail » ? On ne cherche pas tant ici à quantifier la part des individus pour lesquels le travail contribue positivement ou négativement au bien-être, qu'à décrire les combinaisons de facteurs à l'œuvre et les populations concernées. L'enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux » (CT-RPS) de 2016 peut fournir un éclairage utile à ce propos.

Après une mise en perspective de la problématique, cette étude s'intéresse dans un premier temps à la contribution du travail au bien-être individuel, selon les différentes catégories d'actifs en emploi. Dans ce but on estime une régression linéaire qui explique le score de bien-être des personnes en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques, des caractéristiques de leur vie privée et de leurs conditions de travail, les différentes dimensions de celles-ci étant résumées par neuf indices synthétiques. De cette estimation, on dérive un indicateur global du caractère plus ou moins épanouissant des conditions de travail : il s'agit simplement de la somme pondérée des indices synthétiques où le poids de chacun est son coefficient dans la régression précédente. Cet indicateur global reflète l'apport du travail au bien-être psychologique individuel. On examine comment il est distribué selon le genre, les catégories socioprofessionnelles et les métiers.

Dans une deuxième partie, complémentaire, il s'agit d'apprécier la diversité des situations de travail relativement à la QVT et à la santé mentale par une approche typologique. Les expositions aux risques ne sont pas réparties indépendamment les unes des autres mais s'associent dans des bouquets (*clusters*) typiques de certaines professions ou secteurs : une « situation de travail » est une combinaison spécifique de facteurs de risque associée à certains postes de travail. On recourt en fait à deux typologies de ces situations, construites selon des principes assez différents, afin de tester la robustesse des résultats.

La troisième partie s'inscrit dans le prolongement de l'étude « Bien-être et Vote » du Cepremap (Jenmana, Gethin, 2017), en élargissant la focale aux liens entre bien-être psychologique, conditions de travail et comportement électoraux. L'étude citée observe une nette corrélation entre bien-être psychologique et vote des individus : puisque les conditions de travail contribuent fortement à déterminer le niveau de bien-être, peut-on mettre en évidence un lien direct entre les conditions de travail évaluées par l'enquête CT-RPS 2016 et les comportements électoraux observés en France en mai 2017 ? Malgré une mesure très imparfaite on verra que c'est bien le cas : l'abstention et le vote pour l'extrême-droite sont statistiquement associés à une faible autonomie au travail.

¹ Notamment avec l'accord national interprofessionnel de juin 2013 et le Plan santé au travail n° 3 (2016-2020).

² Accord de juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

I. Travail, bonheur, satisfaction : quelques indications sur la littérature

Le travail pionnier de Christian Baudelot et Michel Gollac (1997) à partir de l'enquête « Travail et mode de vie » de 1997 a montré, à la fois, l'importance du travail dans les conceptions du bonheur qu'évoquent les répondants, et les différences entre catégories sociales quant à cette importance. Le travail est plus souvent cité comme une composante importante du bonheur par les catégories populaires, les précaires et les chômeurs, tandis que les cadres le citent moins souvent, au profit de termes comme « équilibre », « harmonie », « plaisir » ou « réussite ».

C'est surtout au cours des quinze dernières années que la recherche en psychologie du travail a prêté attention à la question du bonheur, avec l'essor de la « psychologie positive » et de l'étude du « comportement organisationnel positif » (Bakker & Schaufel, 2008 ; Cameron & Spreitzer, 2011). Cette littérature sur « bonheur (ou bien-être) et travail » tente d'expliquer le bonheur (ou le « bien-être général ») par les ressources que l'environnement de travail fournit à la personne.

Elle doit être distinguée de celle, beaucoup plus développée, sur la « satisfaction au travail » (Clark, 2015) : le bien-être général désigne un état psychique global, alors que la satisfaction au travail renvoie à un jugement sur ce domaine spécifique de la vie. Les résultats de Baudelot et Gollac ainsi que d'autres travaux suggèrent que, quand on pose des questions sur la satisfaction au travail (ou la contribution du travail au bonheur), certains répondants, notamment parmi les catégories les plus précaires, pensent au moins autant à la satisfaction ou au bonheur d'avoir un emploi et un salaire, qu'aux caractéristiques du travail proprement dit. Ils se déclarent alors « satisfaits » de leur travail non pas tant parce qu'ils le trouvent plaisant mais parce qu'ils en ont un, ce qui est problématique si l'on veut distinguer l'impact des deux phénomènes (avoir un emploi plutôt que non *versus* avoir un emploi de bonne plutôt que de mauvaise qualité). C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles les enquêtes de la Dares sur le travail ne posent pas de question sur la « satisfaction au travail », mais ont choisi depuis une dizaine d'années d'administrer des modules courts sur la santé mentale générale, positive ou négative³.

La littérature sur le bien-être prend le contrepied de l'approche épidémiologique classique, centrée sur l'étude étiologique des pathologies ; elle est en développement mais demeure très minoritaire dans le domaine des études sur la santé mentale au travail. A titre indicatif, une récente recension (Häusser & alii, 2010) des 83 papiers parus sur une période de 10 ans (1998-2008) à propos du modèle de Karasek (« Job demand – Control – Support »), le principal modèle épidémiologique de santé mentale au travail, permet de donner un ordre de grandeur de la (faible) part de la littérature épidémiologique qui traite de santé mentale positive ou de bien-être. La plupart des articles recensés s'intéressent à la « dépression », la « détresse psychologique », « l'épuisement émotionnel », « l'anxiété », « la fatigue » ; 48 s'intéressent à la « satisfaction au travail » (dont 5 à « l'insatisfaction »). A l'examen, parmi les 18 articles pour lesquels les auteurs de la recension indiquent que la « santé mentale » est une variable d'intérêt, la plupart utilisent bien des scores de bien-être psychologique ou de santé mentale comme le GHQ12 (General Health Questionnaire en 12 questions) ou le MOS-SF36 (Medical Outcome Study Short Form 36 health survey), ou sur des auto-évaluations du bonheur ou de la satisfaction de vie⁴ : mais, le plus souvent (12 cas sur 18), l'analyse porte sur les déterminants d'une

³ Avec des questionnaires de santé mentale négative (le HAD (Anxiété-dépression) dans SUMER 2010, le PHQ 9 (Patient Health Questionnaire) dans SUMER 2017, le Minni (Mini International Neuropsychiatric Interview) dans SIP-2006-2010 et dans CT-RPS 2016), et de bien-être psychologique (le WHO-5, voir ci-dessous, dans CT 2013 et CT-RPS 2016).

⁴ Avec par exemple des questions comme « dans l'ensemble, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, pas très satisfait ou pas du tout satisfait de la vie que vous menez ? », ou bien « Taking all things together, would you say you are: very happy (1), quite happy (2), not very happy (3), not at all happy (4) » ou encore « All things considered, how satisfied are you with your life as a whole these days ? Please use this card for your answer. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ».

« santé mentale négative » (de faibles scores de santé mentale). Seulement 6 articles étudient les déterminants du bien-être (ou de la santé mentale positive) au travail⁵.

L'autre parti pris de la psychologie positive est de s'intéresser principalement non aux risques mais aux ressources qui permettent la construction de la santé mentale au travail. P. Warr (2007), l'un des pionniers de ce courant de recherche, distingue deux types de caractéristiques de l'environnement de travail : celles qui sont linéairement liées au bonheur, et celles qui peuvent devenir neutres voire néfastes au-delà d'une certaine intensité (« effet vitamine »)⁶. Parmi les premières figurent « le revenu monétaire, la sécurité physique, la position sociale valorisée, la supervision aidante (*supportive supervision*), les perspectives de carrière et l'équité ». Parmi les secondes, « le contrôle, l'emploi des compétences, les buts extérieurs (*externally generated goals*), la variété des tâches, la clarté de l'environnement et les contacts avec autrui ». Ces caractéristiques rejoignent en partie les catégories utilisées dans la construction du questionnaire de l'enquête CT-RPS 2016, qui s'appuient sur le rapport Gollac (2011) ; reconnaissance (monétaire et symbolique), soutien social (soutien du supérieur, justice organisationnelle), latitude décisionnelle (marges de manœuvre et possibilités de développement) et même (in)sécurité socio-économique (avec, vu du versant positif, les perspectives de carrière).

Cependant, l'approche par la psychologie positive, si elle met utilement l'accent sur les ressources qui favorisent la construction de la santé au travail (autonomie, soutien social, sécurité...), ne s'intéresse guère aux divers facteurs qui peuvent au contraire la menacer : elle ne permet pas d'analyser le rôle de l'intensité du travail, des conflits de valeur ni de la demande émotionnelle, qui sont par nature plutôt négatives. Dans cette étude, on adopte un point de vue pragmatique, en examinant l'influence conjointe des facteurs qui menacent (« expositions ») et qui construisent (« ressources ») la santé mentale positive / le bien-être psychologique.

Ce dernier est ici évalué par un indicateur standardisé et validé de l'état psychique, le score Who-5 de bien-être psychologique. Dans l'enquête CT-RPS 2016, on demande aux personnes d'indiquer selon quelle fréquence elles ont vécu cinq situations au cours des deux dernières semaines (« se sentir bien et de bonne humeur », « se sentir calme et tranquille », « se sentir plein(e) d'énergie et vigoureux(se) », « se réveiller frais(che) et dispos(e) », « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes »). Le score construit à partir de ces cinq questions varie de 0 à 100 et possède l'intéressante propriété de permettre aussi bien d'étudier l'occurrence d'un symptôme dépressif (si le score est inférieur ou égal à 32) que de mesurer le niveau de bien-être psychologique (par le niveau absolu du score) (Krieger & alii, 2014).

⁵ Les six papiers en question : B. C. Amick III, I. Kawachi, E. H. Coakley, D. Lerner, S. Levine, G.A. Colditz (1998), "Relationship of job strain and iso-strain to health status in a cohort of women in the United States", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 24, No. 1, February ; L.W. Rydstedt, J. Ferrie, J. Head (2006), "Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental well-being? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II Study", *Work & Stress*, 20; A. Noblet, J. Graffam, J. McWilliams (2008), "Sources of well-being and commitment of staff in the Australian Disability Employment Services", *Health and social care in the community*, Volume 16, Issue 2 ; A. Noblet, J. Graffam, J. McWilliams (2008), "The job strain model is enough for managers: No augmentation needed", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16 Issue 8; J. Ippolito, A.B. Adler, J.L. Thomas, T.B. Litz, R. Hölzl (2005), "Extending and applying the Demand-Control model: the role of soldier's coping on a peacekeeping deployment", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4); L. Munro, J. Rodwell, L. Harding (1998), "Assessing occupational stress in psychiatric nurses using the full job strain model : the value of social support to nurses", *International Journal of Nursing Studies*, Volume 35, Issue 6, 1 December.

⁶ Rydstedt & alii (2006) contestent de façon convaincante l'intérêt de l'approche « vitamine », qui leur semble très fragile empiriquement. Nous n'aborderons pas ici cette question de la non-linéarité de l'impact des conditions de travail sur la santé mentale.

II. La contribution du travail au bien-être individuel

On commence par présenter les indicateurs de conditions de travail retenus dans cette section, puis la spécification économétrique à partir de laquelle sera calculée la « contribution » du travail au bien-être, et enfin les principaux résultats descriptifs.

II.1 Conditions de travail : les indicateurs retenus

L'enquête CT-RPS 2016 comporte un grand nombre de questions sur les différentes dimensions des situations de travail : plutôt que d'utiliser plusieurs dizaines de questions élémentaires dans la modélisation, on a choisi, par souci de parcimonie et de facilité d'interprétation, de construire neuf indicateurs synthétiques à partir de 34 variables. Ces 34 variables ont été choisies à partir des 170 questions de l'enquête CT-RPS pour leur représentativité (chacune ressort sans ambiguïté de l'une des neuf dimensions analysées), leur importance (chacune influe significativement sur au moins une des dimensions de la santé mesurées dans l'enquête) et leur cohérence (les réponses aux questions retenues pour chaque dimension sont significativement et positivement corrélées entre elles).

Plus précisément, on a calculé une série de 8 modèles *Logit* expliquant divers indicateurs de santé (santé perçue, symptôme dépressif⁷), par les caractéristiques sociodémographiques, la vie personnelle et les diverses dimensions de l'environnement de travail : pénibilité physique (incluse dans les 8 modèles), temps de travail, intensité, manque d'autonomie, manque de soutien social, manque de reconnaissance, demande émotionnelle, insécurité, conflits éthiques (Annexe 1, Tableaux A à H). Dans chacune de ces dimensions, on a sélectionné les expositions (ou ressources) qui jouent un rôle significatif pour expliquer le risque dépressif et/ou la santé perçue, et on a vérifié qu'elles sont corrélées positivement entre elles. Pour chaque dimension l'indicateur synthétique est issu du comptage de ces expositions (ou ressources)⁸. Parmi les neuf dimensions retenues, six concernent des expositions et trois des ressources.

Pour les expositions :

- la pénibilité physique : l'indice est la somme des indicatrices associées aux quatre risques suivants : subir au moins trois contraintes physiques lourdes (parmi : porter des charges lourdes, effectuer des déplacements à pied longs et fréquents, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou vibrations), subir un bruit intense, respirer des fumées ou des poussières, être exposé à des produits toxiques ; il varie donc de 0 à 4.
- les contraintes d'organisation du temps de travail : l'indice est la somme des indicatrices associées aux huit risques suivants : travailler de nuit (plus de 50 nuits par an), travailler le dimanche (plus de 40 dimanches par an), avoir une durée du travail supérieure à 42 heures par semaine, ne pas connaître ses horaires du mois suivant, devoir emmener du travail chez soi, avoir été joint plus de 20 fois dans l'année écoulée par des personnes extérieures à l'entreprise pour les besoins du travail, ne pas pouvoir s'absenter quelques heures de son travail en cas d'imprévu personnel ou familial, avoir des horaires qui ne s'accordent pas avec les engagements sociaux et familiaux hors travail ;

⁷ Le « symptôme dépressif » est ici caractérisé par un score Who-5 inférieur ou égal à 32 (cf. Coutrot, 2017).

⁸ Un autre choix possible pour la construction d'indicateurs synthétiques est de mener une analyse factorielle sur chaque dimension des conditions de travail et des RPS et de retenir l'abscisse de l'individu sur le premier plan factoriel (Davie, 2015). Cette méthode présente l'avantage de ne nécessiter aucun choix *a priori* de pondération des différentes variables ; elle conduit en revanche à une certaine opacité qui rend parfois difficile l'interprétation des résultats. Ici les indicateurs accordent le même poids à chacune de leurs composantes. Ils sont centrés et réduits pour qu'on puisse comparer les coefficients de la régression (infra) entre eux malgré les différences dans le nombre de variables élémentaires retenus pour chacun.

- l'intensité du travail : l'indice est la somme des indicatrices associées aux six risques suivants : avoir un rythme de travail imposé par au moins trois contraintes⁹, devoir se dépêcher (toujours ou souvent), travailler sous pression, recevoir des ordres contradictoires, continuer (toujours ou souvent) à penser à son travail même quand on n'y est pas, effectuer une quantité de travail excessive ;
- les conflits éthiques : l'indice est la somme des indicatrices associées aux cinq risques suivants : devoir faire des choses qu'on désapprouve (toujours ou souvent), ne pas pouvoir faire du bon travail-devoir sacrifier la qualité (toujours ou souvent), ne pas éprouver la satisfaction du travail bien fait (toujours ou souvent), ne pas avoir l'information suffisante pour faire correctement son travail, devoir faire trop vite quelque chose qui demanderait davantage de soin (toujours ou souvent) ;
- la demande émotionnelle : l'indice est la somme des indicatrices associées aux cinq risques suivants : vivre des situations de tension avec le public, devoir calmer des gens, travailler au contact de personnes en situation de détresse, devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours ou souvent), être bouleversé, secoué, ému dans son travail (tous les jours ou presque, ou souvent) ;
- l'insécurité de la situation de travail : l'indice est la somme des indicatrices associées aux quatre risques suivants : craindre pour son emploi dans l'année qui vient, craindre une mutation dans l'année qui vient, vivre des changements imprévisibles et mal préparés (toujours ou souvent), avoir peur dans son travail pour sa sécurité ou celle des autres (toujours, souvent, ou parfois).

Pour les ressources :

- l'autonomie : l'indice est la somme des indicatrices associées aux sept ressources suivantes : pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, régler soi-même les incidents la plupart du temps, pouvoir modifier les délais, pouvoir intervenir sur la quantité de travail attribuée, avoir un travail où l'on ne répète pas continuellement une même série de gestes ou d'opérations, avoir l'occasion de développer ses compétences professionnelles (toujours ou souvent), pouvoir apprendre des choses nouvelles dans son travail ;
- le soutien social : l'indice est la somme des indicatrices associées aux six ressources suivantes : disposer d'une coopération suffisante pour réaliser correctement son travail ; avoir l'impression de faire partie d'une équipe (toujours ou souvent) ; recevoir l'aide de son supérieur en cas de travail délicat, compliqué ; recevoir l'aide de ses collègues en cas de travail délicat, compliqué ; avoir un supérieur qui prête attention à ce qu'on dit (toujours ou souvent) ; être traité de façon équitable au travail (toujours ou souvent) ;
- la reconnaissance : l'indice est la somme des indicatrices associées aux trois ressources suivantes : avoir l'impression d'être utile aux autres (toujours ou souvent), recevoir le respect et l'estime que mérite son travail (toujours ou souvent), être fier de travailler dans son organisation (toujours ou souvent) ;

Soit la dimension k (par exemple l'intensité du travail), et j les différentes composantes de l'indicateur synthétique de cette dimension (pour l'intensité du travail, dimension pour laquelle 6 composantes

⁹ Parmi les 8 contraintes de rythme suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, des normes de production à satisfaire en une heure, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

élémentaires sont retenues, j varie de 1 à 6) ; ctk_{ij} est une variable dichotomique qui vaut 1 si l'individu i est exposé à la contrainte j et 0 s'il ne l'est pas. La variable explicative ici utilisée pour la dimension k des conditions de travail est la somme des variables dichotomiques qui entrent dans la composition de l'indicateur synthétique associé à cette dimension : $CT_k = \sum ctk_{ij}$ (cette variable varie de 0 à 6 dans le cas de l'intensité ; l'annexe 2 fournit les distributions des indicateurs synthétiques bruts, qui sont ensuite centrés et réduits).

Après de premiers tests, on a écarté deux indices synthétiques, celui de pénibilité physique et celui de contraintes d'organisation du temps de travail, car ils ne jouent pas de rôle statistiquement significatif dans la détermination du score Who-5. On les a remplacés par deux des variables qui entrent dans leur composition : l'exposition au bruit pour les contraintes physiques¹⁰, ainsi que la difficulté de conciliation vie personnelle-vie professionnelle¹¹ pour les contraintes temporelles ; en effet la littérature scientifique a établi qu'elles influent sur la santé mentale (Stansfeld & alii, 2000) ; Greenhaus & alii, 2011) ; le modèle confirme d'ailleurs fortement cette influence (tableau 2).

Les indices synthétiques de conditions de travail présentent souvent un gradient social assez marqué (graphique 1). Le bruit et l'insécurité socio-économique concernent particulièrement les agriculteurs et les ouvriers. Les indépendants (agricoles ou non) signalent un manque de soutien social et de reconnaissance ainsi que des difficultés de conciliation du fait de l'indistinction entre travail et vie personnelle, mais sont relativement épargnés par les conflits éthiques et disposent d'une forte autonomie. Si l'indicateur d'intensité du travail apparaît relativement faible pour les indépendants, c'est que trois des six variables qui le composent (« recevoir des ordres ou des indications contradictoires », « effectuer une quantité de travail excessive » et « être soumis à trois contraintes de rythme de travail ») les concernent moins (environ un indépendant sur cinq est concerné par chacune de ces trois variables contre deux salariés sur cinq), même s'ils sont plus souvent amenés à devoir « penser à trop de choses à la fois » (64 % des indépendants contre 38 % des salariés).

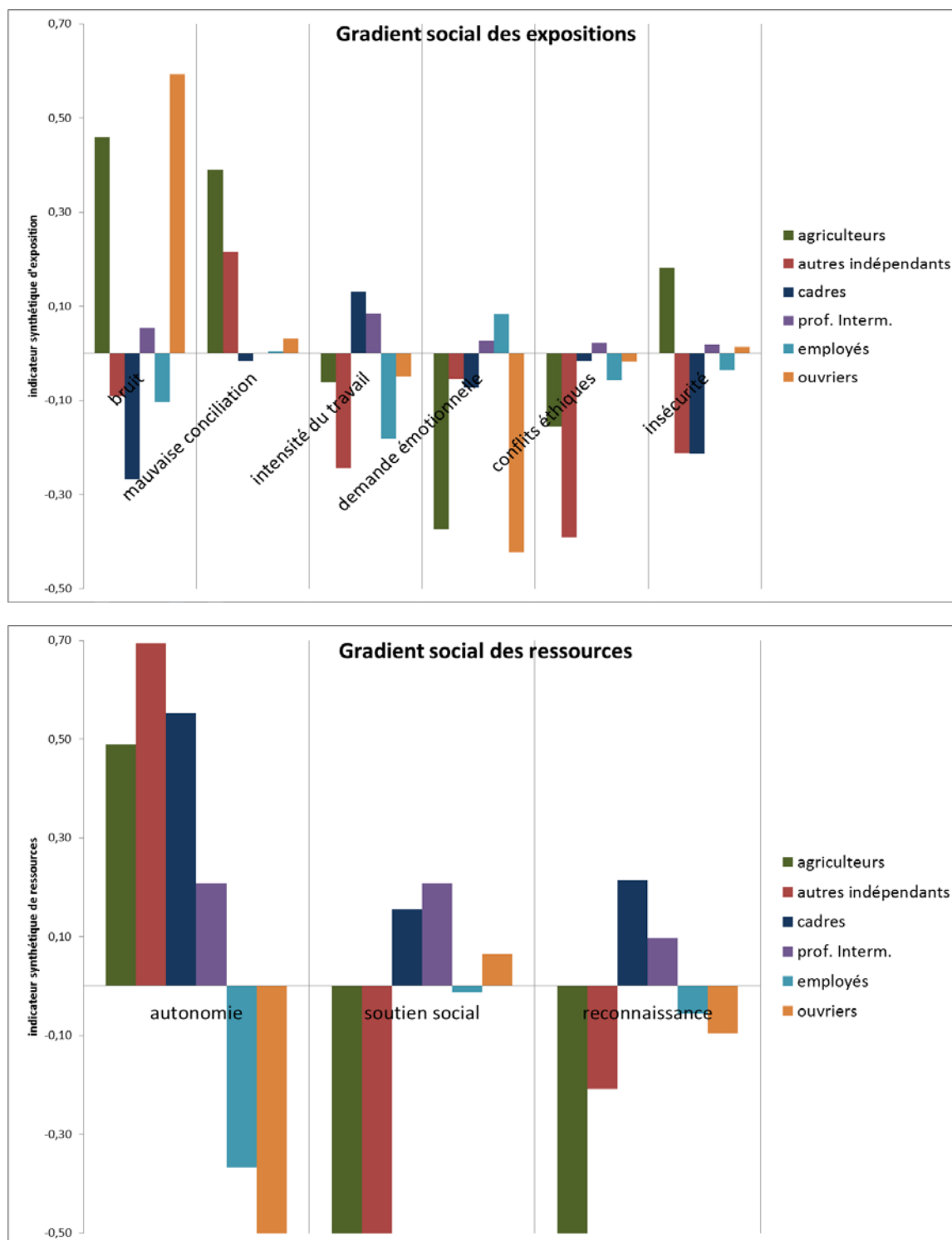
Au sein des salariés, les catégories les plus qualifiées (cadres et professions intermédiaires) se distinguent par un travail plus intense, mais aussi par une autonomie et une reconnaissance plus fortes. Les cadres se distinguent par une faible exposition à l'insécurité socio-économique, et les ouvriers à la demande émotionnelle. En revanche, conflits éthiques, difficultés de conciliation et soutien social ne se différencient guère entre catégories de salariés.

Les hommes se distinguent par une plus forte exposition au bruit, mais les femmes cumulent plusieurs désavantages d'ordre psychosocial (graphique 2) : faible autonomie, faible soutien social, fortes exigences émotionnelles.

¹⁰ « Quand vous travaillez, si une personne placée à 2 ou 3 mètres de vous, vous adresse la parole », réponses « vous l'entendez à condition qu'elle élève la voix » ou « vous ne pouvez pas l'entendre ».

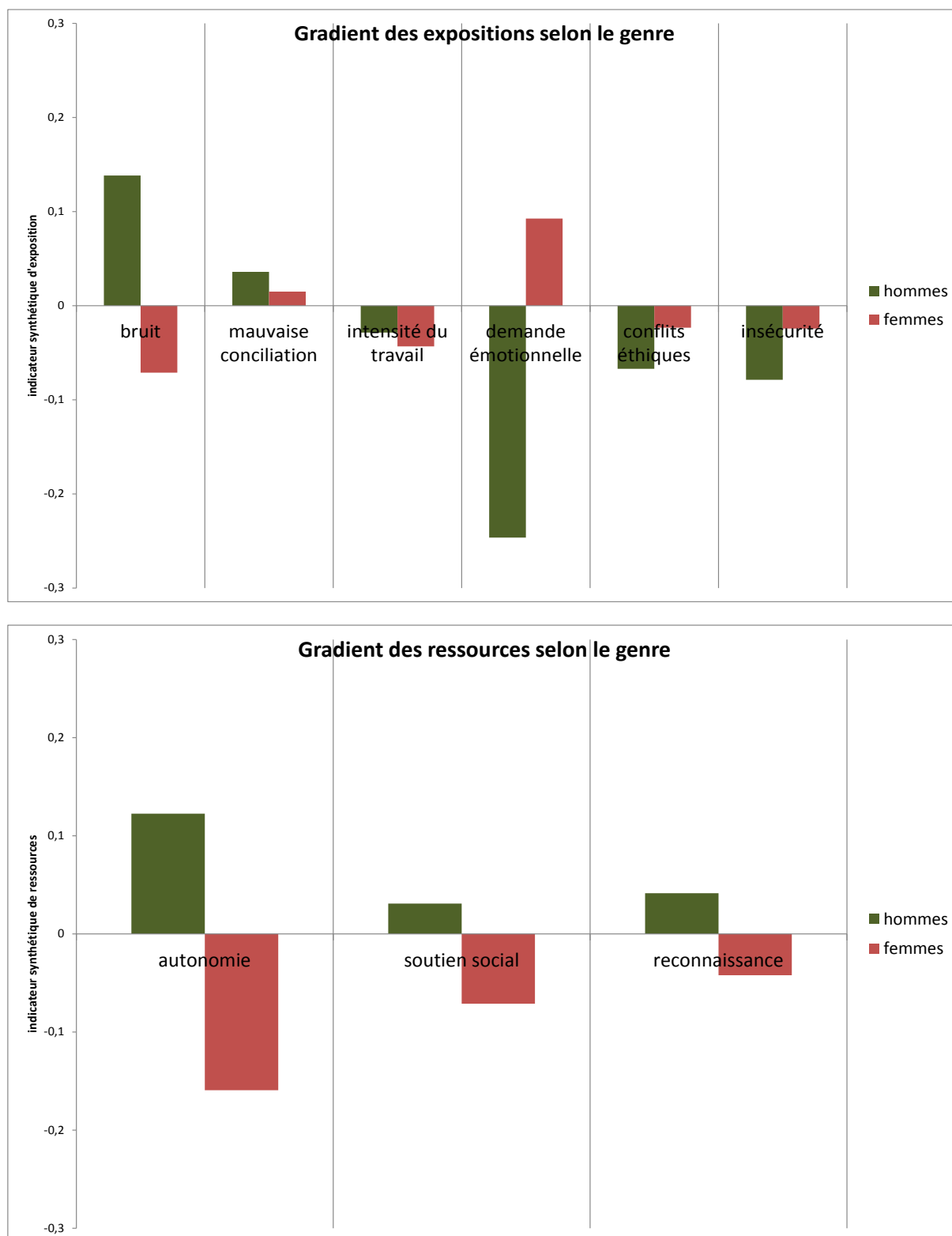
¹¹ « En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux ? », réponses : « pas très bien » ou « pas bien du tout ».

Graphique 1



Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP.

Graphique 2



Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFF.

II.2 Mode de calcul de la contribution

Pour chaque individu i , on estime par un modèle de régression multivarié le niveau de son bien-être (Who-5) en fonction de ses j caractéristiques personnelles et de ses ($k=9$) indicateurs de conditions de travail :

$$\text{Who-5}_i = \text{Cste} + \sum \alpha_j \cdot \text{Priv}_{ij} + \sum \beta_k \cdot \text{CT}_{ik} + \varepsilon_i$$

Le modèle est une régression linéaire où la variable expliquée est le score Who-5 (de 0 à 100) et les variables explicatives sont des variables continues (revenu, âge, âge au carré), des variables discrètes (nombre d'expositions à sept types de contrainte ou de ressource) centrées et réduites, et des variables dichotomiques (sexe, CSP, diplôme, différentes questions sur la vie personnelle hors travail, ainsi que les deux variables « bruit » et « mauvaise conciliation »). Les histogrammes de distribution des variables discrètes sont présentés en annexe 2 (p.52).

Les caractéristiques personnelles sont des variables sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, situation de famille, catégorie socioprofessionnelle) et des variables concernant la vie personnelle hors travail (événements marquants dans l'enfance, soutien amical hors travail, événements récents de la vie privée, jugement global sur la satisfaction relativement à la vie privée).

CT_{ik} étant la variable numérique représentant la dimension k des conditions de travail pour l'individu i , le terme $\sum \beta_k \cdot \text{CT}_{ik}$ indique la contribution totale des conditions de travail au bien-être psychologique de cet individu : il s'agit d'une somme pondérée des indicateurs de conditions de travail (centrés et réduits), où la pondération β_k est le coefficient attaché à la condition de travail k .

Le modèle (tableau 1) met en évidence plusieurs résultats intéressants concernant les variables de contrôle : les femmes affichent un bien-être psychologique réduit (de trois points dans une échelle qui va de 0 à 100) par rapport aux hommes, résultat classique. Les personnes les moins diplômées ainsi que les travailleurs indépendants (agricoles ou non) et les ouvriers signalent un bien-être psychologique plus élevé, toutes choses égales par ailleurs : ce résultat est inhabituel dans la littérature (WHO, 2014), il était déjà visible sur les données brutes, avant toute régression, aussi bien dans l'enquête CT-RPS 2016 que dans l'enquête CT 2013. Il y a là un résultat qui nécessitera des investigations complémentaires, notamment en comparant la distribution du Who-5 avec celle du Minni, disponible lui aussi dans l'enquête CT-RPS 2016.

L'âge joue de façon convexe (le signe de l'âge est négatif et celui de l'âge au carré positif) : le Who-5 varie de 68 pour les moins de 25 ans à 63 pour les 40-45 ans puis remonte à 70 pour les 60 ans et plus. Ce résultat rejoint plusieurs études qui montrent que le bien-être dépend de l'âge selon une courbe en U (Afsa, Marcus, 2008).

La composition familiale joue elle aussi : les personnes en couple – ce résultat n'est pas habituel - ou ayant des enfants à charge expriment un bien-être psychologique moins élevé, tout comme celles, comme attendu, qui signalent des problèmes personnels dans l'enfance ou dans le passé récent.

Un résultat apparemment surprenant est que le revenu individuel (et son carré) n'influence pas significativement le bien-être psychologique : plus précisément, il n'est significatif au seuil de 1 % que si l'on retire du modèle la catégorie socioprofessionnelle et les conditions de travail. Les trois variables revenu, CSP et conditions de travail sont fortement corrélées, il est difficile de conclure ici de façon solide à propos de leur importance relative. Dans ce modèle incomplet (sans CSP ni conditions de travail, non reproduit ici) le lien est significatif mais de faible ampleur; sa forme est concave (le signe de la variable revenu au carré est positif et significatif), ce qui est cohérent avec le fait que le niveau de bien-être des personnes aux plus faibles et aux plus forts revenus est légèrement

supérieur (65) à celui des revenus intermédiaires (64). En tout état de cause, ce résultat tend à montrer qu'il est important d'inclure dans l'analyse les conditions de travail si l'on étudie le lien entre revenu et bien-être (ou bonheur), ce qui est rarement fait dans la littérature.

Tableau 1– Modèle explicatif (régression linéaire) du bien-être psychologique (score Who-5)

	Coefficients
Constante	74,59
<i>Caractéristiques personnelles :</i>	
femme (réf. homme)	-3,56
âge	-0,39
âge ²	0,004*
revenu individuel	Ns
revenu ²	Ns
<i>Vie personnelle</i>	
en couple (réf. célibataire)	-1,20
un enfant à charge (réf. pas d'enfant)	-0,78
absence de soutien de proches (réf : présence)	-3,95
besoin de plus de soutien (réf : pas besoin)	-4,59
événements traumatiques dans l'enfance (réf : non)	-1,15
vie personnelle récemment perturbée (réf : non)	-2,77
jugement négatif sur vie privée (réf : positif)	-8,42
<i>Diplôme</i>	
pas de diplôme (réf. Bac)	4,80
CAP	2,77
Bac + 2	1,13
Bac + 5	0,98
<i>Catégorie socioprofessionnelle</i>	
agriculteur (réf. prof. interm.)	2,21
autre indépendant	5,35
cadre	-1,73
employé	0,72*
ouvrier	3,02
<i>Conditions de travail :</i>	
bruit intense	-1,82
conciliation difficile	-1,84
travail intense	-1,22
insécurité socio-économique	-1,12
conflits éthiques	-0,82
demande émotionnelle	-2,10
forte reconnaissance	2,67
fort soutien social	0,21
forte autonomie	0,39
R²	0,32

Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares ; tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1% (sauf * 5 %).

II.3 La contribution du travail au bien-être psychologique selon les catégories de travailleurs

Comme le montre le modèle (tableau 1), cette contribution s'écrit donc comme une simple combinaison linéaire des expositions et des ressources pour chaque actif occupé :

$$\text{contrib} = -1.82 \times \text{bruit} - 1.84 \times \text{mauvaise conciliation} - 1.22 \times \text{intensité} - 1.12 \times \text{insécurité} - 0.82 \times \text{conflits éthiques} - 2.10 \times \text{émotions} + 2.67 \times \text{reconnaissance} + 0.21 \times \text{autonomie} + 0.39 \times \text{soutien social}$$

(où les variables explicatives sont les indicateurs synthétiques centrés et réduits, hormis pour la conciliation et le bruit où il s'agit de variables dichotomiques).

On peut comparer, à titre indicatif, les coefficients des variables explicatives, puisqu'elles sont normées et réduites ; les poids relatifs des variables psychosociales les plus « subjectives » (émotions, reconnaissance, mauvaise conciliation) sont les plus élevés, l'influence (négative) du bruit sur le bien-être psychologique est elle aussi très importante, l'autonomie ayant une contribution (positive) relativement moins forte.

On a réparti les personnes en cinq groupes correspondant aux quintiles de la distribution de cette contribution : cela permet de visualiser le profil des différents groupes sociaux en fonction de l'influence du travail sur leur bien-être psychologique, depuis une influence « très négative » (pour le quintile inférieur de la distribution) à une influence « très positive » (pour le quintile supérieur) en passant par une influence « neutre » pour le quintile intermédiaire.

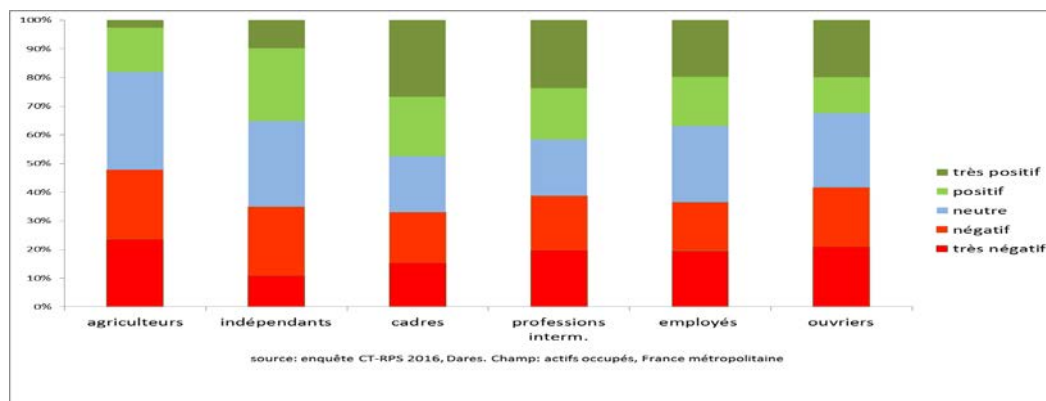
Le bien-être des agriculteurs et des ouvriers est plutôt affecté négativement par le travail, au contraire de celui des cadres (graphique 3). Le travail apparaît moins souvent favorable au bien-être psychologique pour les femmes (graphique 4), surtout du fait de leur plus grande exposition à la demande émotionnelle. Les conditions de travail des fonctionnaires (graphique 5), surtout dans la Fonction publique hospitalière (graphique 6), sont un peu moins favorables au bien-être psychologique que celles des salariés en CDI du secteur concurrentiel. La Fonction publique hospitalière se distingue par des problèmes de conciliation entre vies personnelle et professionnelle, une forte intensité du travail, des conflits éthiques et une demande émotionnelle importante et, enfin, un soutien social plus faible que pour l'ensemble des salariés.

Les salariés en CDD et intérim ont un travail qu'ils ressentent comme plus souvent neutre pour leur santé, du moins à court terme¹², tout comme les salariés employés par des particuliers (graphique 6).

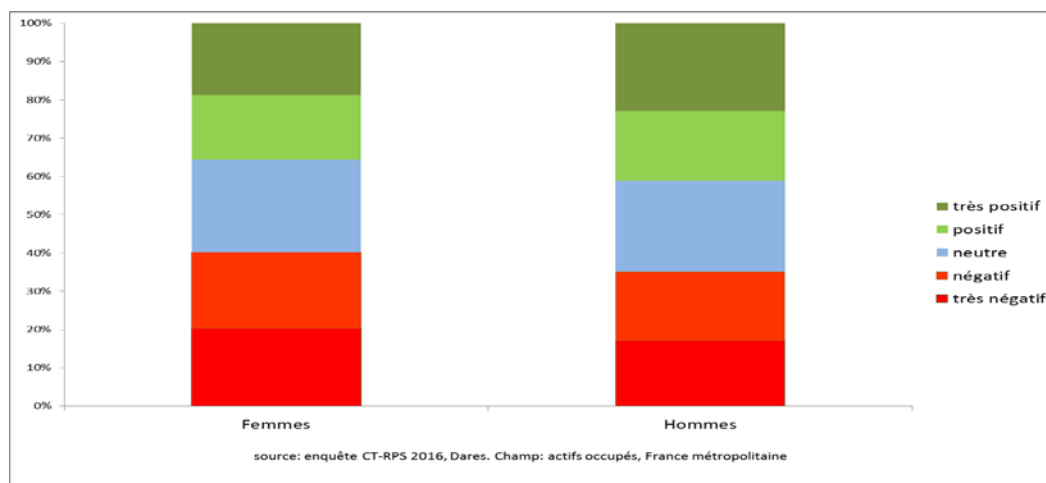
Au contraire du Who-5 dans l'enquête CT-RPS 2016, la contribution du travail au bien-être psychologique suit donc un gradient social classique, elle apparaît plus favorable aux hommes et aux catégories les plus qualifiées, et ce bien que certaines de ses composantes (en particulier l'intensité du travail) suivent un gradient social inverse. Le bruit sur le lieu de travail contribue en particulier à la situation défavorable des agriculteurs et des ouvriers, ainsi que (pour les agriculteurs) le manque de soutien social et de reconnaissance.

¹² On sait en effet que l'impact de la précarité de l'emploi sur la santé physique et mentale est négatif à long terme (Virtanen & alii, 2005 ; Bahu & alii, 2010).

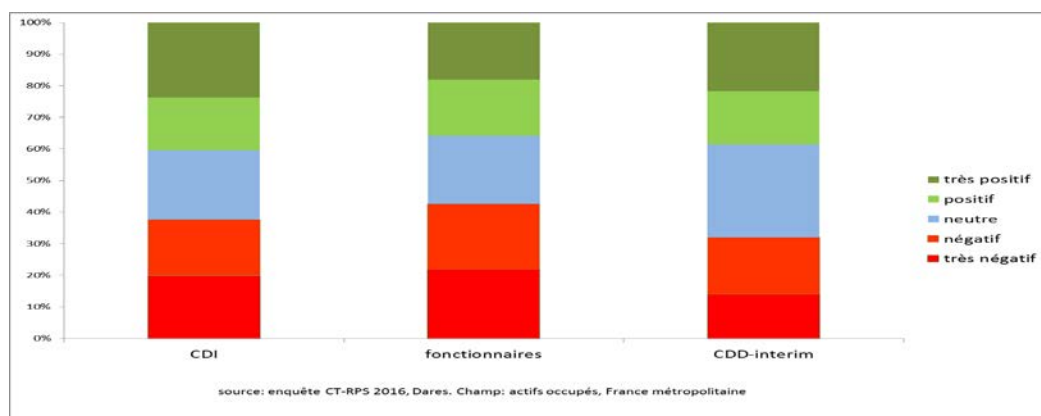
Graphique 3 – Les contributions du travail au bien-être selon la CSP



Graphique 4 – Les contributions du travail au bien-être selon le sexe



Graphique 5 – Les contributions du travail au bien-être selon le statut d’emploi



Graphique 6 – Les contributions du travail au bien-être selon le secteur d’exercice

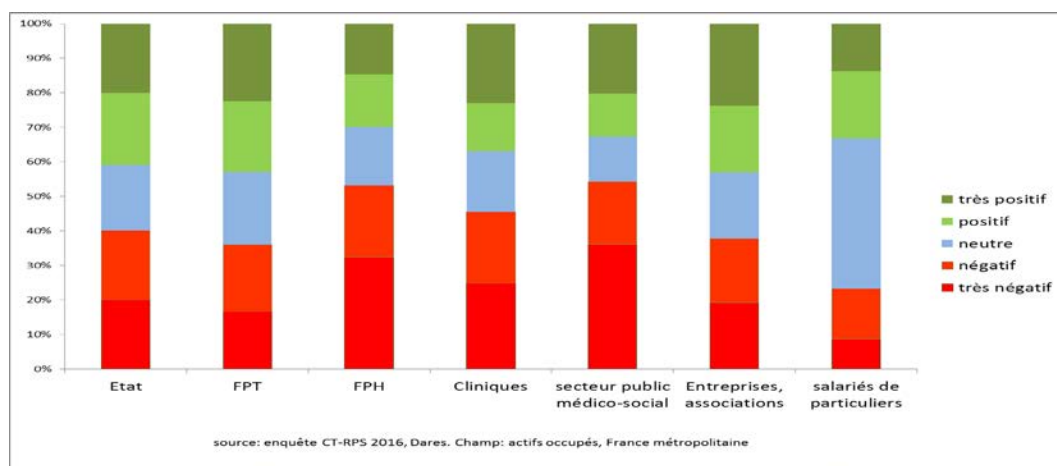


Tableau 2 – Contribution au bien-être psychologique selon les métiers

Les 15 métiers les plus favorables au bien-être psychologique
Ingénieurs de l'informatique
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
Employés des services divers
Cadres des services administratifs, comptables et financiers
Personnels d'études et de recherche
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
Secrétaires de direction
Assistants maternelles
Techniciens de l'informatique
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
Secrétaires
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
Employés de maison
Coiffeurs, esthéticiens
Cadres de la banque et des assurances
Les 15 métiers les moins favorables au bien-être psychologique
Cuisiniers
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
Aides-soignants
Bouchers, charcutiers, boulangers
Employés de la banque et des assurances
Ouvriers non qualifiés de la mécanique
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
Ouvriers non qualifiés du second-œuvre du bâtiment
Infirmiers, sages-femmes
Agents de gardiennage et de sécurité
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Caissiers, employés de libre-service
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics
Ouvriers des industries graphiques

Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares-Drees-DGAFF.

Parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus positivement au bien-être psychologique (tableau 3), on peut citer des professions très qualifiées comme les ingénieurs de l'informatique, les cadres des transports, les cadres administratifs et financiers, les personnels d'études et de recherche, mais aussi d'autres, à majorité féminine, comme les secrétaires, les assistantes maternelles, les employés de maison, les coiffeurs. Ces derniers signalent un travail peu intense dans un contexte de faible insécurité de l'emploi, avec peu de conflits éthiques et une grande autonomie, même s'ils sont

exposés à une forte demande émotionnelle. Quant aux assistantes maternelles, leur travail est peu intense et très autonome, leur sentiment d'insécurité et leurs conflits éthiques sont rares, même si elles manquent beaucoup de soutien social au travail. Les « employés des services divers » interrogés dans l'enquête CT-RPS 2016 se distinguent par une faible intensité du travail et un très fort soutien social¹³.

Les professions les plus difficiles psychologiquement sont des métiers ouvriers majoritairement masculins (industries graphiques, ouvriers procédant par enlèvement de métal, conducteurs d'engins et ouvriers qualifiés des travaux publics, mais aussi les métiers de cuisiniers et d'employés de l'hôtellerie-restauration) : tous ces métiers sont exposés au bruit et au manque d'autonomie. Du côté des métiers plutôt féminins, la demande émotionnelle et les conflits éthiques prédominent chez les infirmières et sages-femmes, alors que les employés de la banque et des assurances signalent un travail intense et peu reconnu avec de nombreux conflits éthiques ; pour les caissiers-employés de libre-service, il s'agit surtout du bruit, des problèmes de conciliation, de l'intensité du travail et d'une très faible autonomie.

Revers de la médaille de son caractère très synthétique, l'approche en termes de « contribution des conditions de travail au bien-être psychologique » présente un défaut majeur, celui de réduire les conditions de travail à un indicateur unique qui peut masquer la diversité des situations d'exposition et qui n'est donc pas propice à la réflexion sur les politiques de prévention. C'est pourquoi il est utile de déployer une approche alternative de nature typologique.

III. Le bien-être psychologique selon les situations de travail

L'approche en termes de « situations de travail » ou de « situations-problèmes »¹⁴ part du constat selon lequel les salariés ne sont pas confrontés à des « risques » isolés les uns des autres mais à des combinaisons de contraintes et de ressources spécifiques, combinaisons qui déterminent leur capacité à protéger et construire leur santé dans le cadre de leur travail. Ainsi, un salarié exposé à un produit cancérigène ne sera pas dans la même situation de risque s'il dispose de protections individuelles et collectives ainsi que du temps et des marges de manœuvre nécessaires pour les utiliser efficacement, ou bien s'il est sous une pression temporelle qui l'empêche *de facto* de respecter les consignes de sécurité. La construction statistique de typologies des situations de travail (Waltisperger, 2009 ; Beque, 2011 ; Holman, 2012 ; Parent-Thirion, 2017) permet de résumer à grands traits ces cumuls de risques et de ressources afin d'aider à la conception des priorités pour la prévention.

III.1 L'approche par les capacités

Les caractéristiques des situations de travail sont potentiellement nombreuses. Les critères listés dans l'ANI de 2013 renvoient, pour une part, à certaines caractéristiques objectives du travail et de son organisation, et, pour une autre part, à certains facteurs psychosociaux de risque, sans que soit justifiée la non-prise en compte d'autres facteurs pourtant importants (comme l'intensité du travail ou les conflits éthiques). Pour évaluer la qualité de vie au travail, il est nécessaire d'opérer une sélection des dimensions pertinentes. On a ici retenu deux méthodes alternatives : la première part du ressenti des travailleurs concernant leurs possibilités d'épanouissement dans le travail, appréhendées à travers la théorie des capacités de Sen-Nussbaum, ce qui nous conduit à retenir sept variables reflétant le vécu

¹³ La majorité d'entre eux sont des indépendants dits « prestataires de services divers » dans la PCS 2003.

¹⁴ « Prévenir les risques psychosociaux : la méthode Anact » :

www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact

au travail ; la seconde, plus « objective »¹⁵, prend pour variables actives dans l'analyse huit indicateurs synthétiques des diverses dimensions des conditions de travail et des facteurs psychosociaux retracés par l'enquête CT-RPS 2016.

Pour la première typologie, on s'appuie sur la conceptualisation d'Amartya Sen en termes de « capacités » et sa déclinaison en « capacités fondamentales » par Martha Nussbaum (encadré p.20). Dans quelle mesure le travail nourrit-il ces capacités fondamentales ou, au contraire, les sape-t-il ?

III.1.1. Les questions retenues en variables actives

Le bien-être ou le bonheur humain, tel est l'objectif que doit se fixer l'économie selon Amartya Sen (1993). De façon opérationnelle M. Nussbaum (2008) a établi une liste de dix « capacités humaines de fonctionnement fondamentales » nécessaires au bien-être (encadré p.20).

On utilise sept questions de l'enquête CT-RPS 2016 qui donnent l'appréciation des personnes par rapport à cinq des capacités fondamentales (tableau 1). Le questionnaire n'a pas été conçu dans l'optique de l'approche de Sen-Nussbaum : toutes les dimensions ne sont pas couvertes par le questionnaire, en particulier celles du jeu (n°8) et de la nature (n°9). En outre, pour les autres dimensions, on a retenu des variables jugées les plus pertinentes mais il s'agit de « proxys », dont l'affectation à telle ou telle dimension peut d'ailleurs être discutée¹⁶. Les dimensions (1, 2 et 3) directement liées à la santé ne pas ici prises en compte comme variables actives (cf. encadré).

Tableau 3 – Repérage des « capacités fondamentales » dans CT-RPS 2016

capacité fondamentale	libellé de la question dans l'enquête CT-RPS 2016	Fréq
	<i>dans votre travail, à quelle fréquence vous arrive-t-il d'éprouver les sentiments suivants ?</i>	
raison pratique	l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres (tjs, svt)	75%
affiliation	l'impression de faire partie d'une équipe (tjs, svt)	71%
émotions	j'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent (tjs, svt)	60%
émotions	vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail (tjs, svt)	72%
émotions	la fierté du travail bien fait (tjs, svt)	73%
contrôle sur son environnement	pour l'année qui vient, je n'ai pas de craintes pour mon emploi	78%
sens, imagination, pensée	j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles (tjs, svt)	69%

Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP.

¹⁵ Ce terme doit être utilisé avec parcimonie concernant les enquêtes Conditions de travail : si le questionnaire utilise le plus souvent un langage visant à favoriser l'objectivation des contraintes de travail (ex : « votre rythme de travail vous est-il imposé par : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ? », etc.), il doit aussi recourir, pour apprécier l'exposition aux facteurs psychosociaux de risque, à des questions faisant intervenir le ressenti de la personne (ex : « je travaille sous pression : toujours, souvent, parfois, jamais »).

¹⁶ Ainsi, « je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail » peut renvoyer aussi bien à l'affiliation qu'aux émotions.

Encadré. Les capacités fondamentales de fonctionnement

Le bien-être ou le bonheur humain, tel est l'objectif que doit se fixer l'économie (Sen, 1993). M. Nussbaum (2008) a établi une liste de dix « capacités humaines de fonctionnement fondamentales » nécessaires au bien-être :

1. la vie, c'est-à-dire être capable de vivre jusqu'à un âge normal ;
2. la santé physique, c'est-à-dire être en bonne santé, avoir un toit et être nourri décemment ;
3. l'intégrité physique, c'est-à-dire pouvoir se déplacer librement, se protéger des agressions physiques et de la violence, avoir des opportunités pour assouvir sa sexualité et le choix de se reproduire ;
4. les sens, l'imagination, la pensée, ce qui comprend la possibilité d'agir en connaissance de cause comme une personne cultivée, d'utiliser son intelligence tout en garantissant sa liberté, d'avoir des expériences agréables et d'éviter les souffrances inutiles ;
5. les émotions, telles que l'amour, la peine, la soif d'expériences, la gratitude et la colère ;
6. la raison pratique, c'est-à-dire pouvoir se faire une idée de ce qui est bien et engager une réflexion sur sa manière de vivre ;
7. l'affiliation, dans le sens où l'on est capable de vivre pour et avec les autres et de maîtriser les bases sociales du respect de soi et de la non-humiliation ;
8. les autres espèces, c'est-à-dire savoir vivre dans le respect et en interaction avec la nature ;
9. le jeu, ce qui signifie être capable de rire, de jouer et de profiter d'activités de loisirs ;
10. le contrôle sur son environnement, c'est-à-dire pouvoir à la fois participer aux choix politiques qui gouvernent sa vie et avoir accès à la propriété, aussi bien de manière formelle qu'en termes d'opportunités réelles.

Les dimensions 1, 2 et 3 renvoient à la santé physique, alors que l'analyse ici présentée concerne les caractéristiques du travail et leur caractère favorable ou défavorable au bien-être psychologique : on a donc choisi de ne pas intégrer la santé physique, qui n'est pas une caractéristique du travail mais plutôt l'un de ses effets, comme variable active dans l'analyse.

L'indicateur de bien-être psychologique

Le Who-5 est un indicateur de bien-être psychologique construit à partir des réponses sur la fréquence selon laquelle les personnes ont ressenti diverses émotions au cours des deux dernières semaines : « se sentir bien et de bonne humeur », « se sentir calme et tranquille », « se sentir plein(e) d'énergie et vigoureux(se) », « se réveiller frais(che) et dispos(e) », « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes ».

L'indicateur peut varier de 0 (absence totale de bien-être) à 100 (bien-être maximal). Le seuil classiquement retenu pour la dépressivité est situé à 32 (pour une justification voir Coutrot, 2017).

III.1.2 Bien-être et mal-être en lien avec le travail : une première typologie

Fondée sur ces 7 questions, une typologie en 5 classes¹⁷ (proc cluster sous SAS) permet de distinguer les profils suivants parmi les actifs occupés (tableaux 5, 6 et 7) :

- Classe 1 : les « insécurisés » (15 %). Ils sont inquiets pour leur emploi dans l'année qui vient, et ceci bien qu'ils se sentent reconnus dans leur travail. Ce sont plus souvent des femmes, d'âge moyen, en CDD-intérim, qui vivent des changements imprévisibles. Leur travail est souvent répétitif et ils connaissent des tensions avec leurs supérieurs. Les métiers typiques de cette classe sont des métiers ouvriers (de la mécanique, du bâtiment, du textile, du bois...), les professionnels des arts et spectacles, les patrons et cadres d'hôtels et restaurants ;
- Classe 2 : les « satisfaits » (41 %). Ces travailleurs jugent que le travail contribue positivement à toutes les capacités couvertes par l'enquête. Au plan sociodémographique, ce sont plus souvent des cadres, des hommes, des fonctionnaires ; les métiers les plus typiques sont les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, les ouvriers qualifiés travaillant par formage du métal, les médecins, les cadres commerciaux, les cadres de la Fonction publique... (tableau 7). Du côté des conditions de travail telles qu'ils les décrivent dans l'enquête (qui serviront de base à la deuxième typologie mais ne sont pas ici actives dans la détermination des classes), des spécificités sont notables : leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles, ils ont des perspectives de promotion et de bons rapports avec leurs supérieurs, et quand ils ont vécu des changements dans leur travail au cours des 12 derniers mois, ils ont plus souvent le sentiment d'avoir exercé une influence sur la mise en œuvre de ces changements ;

Les membres de cette classe signalent souvent avoir une vie privée satisfaisante. Cette corrélation entre les déclarations sur la vie privée et la vie professionnelle, qu'on retrouvera dans la seconde typologie, est difficile à interpréter : il peut s'agir de liens de causalité réelle (la vie privée influençant la vie professionnelle, ou *vice versa*), ou encore d'un transfert d'affects (les difficultés ressenties dans une sphère pouvant influencer la satisfaction dans une autre), ou encore d'une codétermination par un facteur non observé (par exemple un caractère à tendance dépressive). A l'issue d'une revue de la littérature scientifique sur les « traits de personnalité », le Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs psychosociaux de risques au travail a estimé qu'« il serait particulièrement trompeur de considérer comme exogènes des traits de personnalité partiellement endogènes au travail »¹⁸. Il n'a pas recommandé leur mesure dans les enquêtes sur le travail, d'autant moins qu'il n'existe aucun consensus scientifique autour de cette mesure.

¹⁷ Dans une typologie à 6 classes, la classe « heureux » est éclatée en une classe « très heureux » (24 % qui répondent oui à tous les critères) et une classe « heureux » (16 %) regroupant des personnes qui se situent au-dessus de la moyenne pour tous les critères sauf pour le sentiment de faire partie d'une équipe (57 % contre 71 % pour l'ensemble) et surtout le plaisir au travail (36 % contre 60 %) ; 6 % présentent un symptôme dépressif (contre 2,5 % de la classe « très heureux » et 10 % du total). Par souci de parcimonie, on a retenu la typologie à 5 classes.

¹⁸ Collège d'expertise sur le suivi statistique des de risques au travail, « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques pour les maîtriser », 2011.

Tableau 4 – Les classes de la typologie n°1 (« capacités »)

	classe 1	classe 2	classe 3	classe 4	classe 5	
	insécurisés	satisfaits	empêchés	invisibles	mécontents	
% dans la classe	15%	41%	17%	19%	8%	100%
score moyen bien-être	62	72	57	65	52	65
% heureux (Who-5>=70)	40% (OR=0,78)	60% (OR=1,75)	29% (OR=0,56)	45% (ref)	23% (OR=0,36)	46%
% déprimés (Who-5<=32)	13% (OR=1,26)	4% (OR=0,41)	15% (OR=1,39)	11% (ref)	27% (OR=2,94)	10%
% déprimés (selon le Minni)	9% (OR=1,22)	2% (OR=0,43)	6% (OR=0,86*)	8% (ref)	14% (OR=2,07)	6%

Tableau 5 – Les caractéristiques sociodémographiques des classes de la typologie n°1 (« capacités »)

en %	insécurisé	satisfait	empêché	invisible	mécontent	total
femmes	20	36	15	21	8	100
CSP						
agriculteurs	10	28	10	35	17	100
indépendants	21	30	4	37	8	100
cadres	15	50	19	11	5	100
prof. Interm.	19	42	16	15	8	100
employés	18	36	14	22	10	100
ouvriers	22	38	12	17	11	100
statut						
salariés de l'Etat	10	42	23	20	5	100
salariés des collectivités territoriales	18	41	17	19	5	100
salariés des hôpitaux	15	41	21	20	3	100
salariés du secteur public médico-social	17	38	19	23	3	100
salarié du privé	20	41	14	15	10	100
salariés de particuliers	16	33	9	35	7	100
fonction						
production	21	41	12	13	13	100
installation, réparation	17	45	14	17	7	100
gardiennage, nettoyage, ménage	15	34	12	27	12	100
manutention, logistique	25	36	12	16	11	100
secrétariat, accueil	22	35	16	18	9	100
gestion, comptabilité	16	45	17	12	10	100
commercial, technico-commercial	18	41	14	17	10	100
études, recherche, méthodes	17	46	22	7	8	100
enseignement	12	41	21	23	3	100
soin des personnes	16	40	18	23	3	100
vie privée insatisfaisante	21	31	18	19	11	100
Ensemble	19	40	14	19	9	101

Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares-Drees-DGAFF.

Tableau 6 – Les quinze métiers typiques des classes de la typologie n°1 (« capacités »)

insécurisés	satisfaits	empêchés	invisibles	mécontents
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Assistantes maternelles	Ouvriers des industries graphiques
Professionnels des arts et des spectacles	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	Coiffeurs, esthéticiens	Caissiers, employés de libre service
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Médecins et assimilés	Enseignants	Employés des services divers	Ouvriers qualifiés de la mécanique
Ouvriers qualifiés de la mécanique	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Cadres de la banque et des assurances	Employés de maison	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
Ouvriers non qualifiés de la manutention	Techniciens de la banque et des assurances	Ingénieurs de l'informatique	Artisans et ouvriers artisanaux	Ouvriers non qualifiés de la manutention
Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	Aides à domicile et aides ménagères	Employés administratifs d'entreprise
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	Armée, police, pompiers	Bouchers, charcutiers, boulangers	Ouvriers non qualifiés des industries de process
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Infirmiers, sages-femmes	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Ouvriers qualifiés des industries de process
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	Techniciens de l'informatique	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Armée, police, pompiers	Employés de la banque et des assurances	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Agents d'exploitation des transports
Formateurs	Dirigeants d'entreprises	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Agents de gardiennage et de sécurité
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ingénieurs de l'informatique	Aides-soignants	Formateurs	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons
Cadres du bâtiment et des travaux publics	Cadres de la banque et des assurances	Agents d'exploitation des transports	Agents d'entretien	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation
Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	Techniciens et cadres de l'agriculture	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Ouvriers qualifiés de la manutention
Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Personnels d'études et de recherche	Caissiers, employés de libre service	Enseignants	Professionnels de la communication et de l'information

Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares-Drees-DGAFF.

- Classe 3 : les « empêchés » (17 %) (tableaux 5 et 6). Ces travailleurs n'éprouvent pas de fierté du travail bien fait, et ressentent rarement un sentiment d'utilité de leur travail et de plaisir au travail. Ils sont ainsi baptisés par référence à l'analyse d'Yves Clot (2010) sur « l'activité empêchée » et la « qualité empêchée » du fait de conflits entre le management et le travailleur sur les critères de qualité du travail. Ils ont plus souvent des fonctions de gestion et comptabilité, d'études et recherches, de soins des personnes, ce sont plus souvent des fonctionnaires ou des salariés appartenant à de grands établissements. Leurs conditions de travail sont contrastées : ils vivent des tensions avec le public et ne peuvent pas toujours donner leur avis sur leur travail, mais connaissent peu de pénibilités physiques et bénéficient d'un bon soutien de leurs supérieurs et de leurs collègues. Ce sont particulièrement des cadres de la Fonction publique, des professionnels de l'action sociale, des enseignants, des cadres des banques, des policiers, des infirmières ;
- Classe 4 : les « invisibles » (19 %). Ils ont le sentiment d'un travail bien fait et utile, mais manquent de reconnaissance et n'ont que rarement la possibilité de développer leurs compétences. Ce sont plus souvent des femmes, des seniors, des personnes qui travaillent dans de petits établissements, ou qui occupent des fonctions de nettoyage ou de soins. Les métiers

les plus concernés sont les assistantes maternelles, les coiffeurs, les employés de maison, les aides à domicile, les ouvriers de l'artisanat, mais aussi des artisans indépendants (bouchers-charcutiers, patrons de restaurants, agriculteurs...). Du côté des conditions de travail, ils connaissent plus souvent la pénibilité physique et manquent de soutien des chefs et des collègues ;

- Classe 5 : les « mécontents » (8 %). Ils cumulent les sentiments négatifs dans tous les domaines. Ils occupent plus souvent des fonctions de production, maintenance, gestion, commercial, études. Leurs conditions de travail sont mauvaises dans toutes les dimensions (physiques, organisationnelles et psychosociales). Les métiers les plus touchés sont des métiers ouvriers (industries graphiques, mécanique, bois, manutention), les caissières et employés de libre-service, les employés administratifs d'entreprise, les agents de gardiennage... Ces personnes reportent également un peu plus souvent une vie privée insatisfaisante.

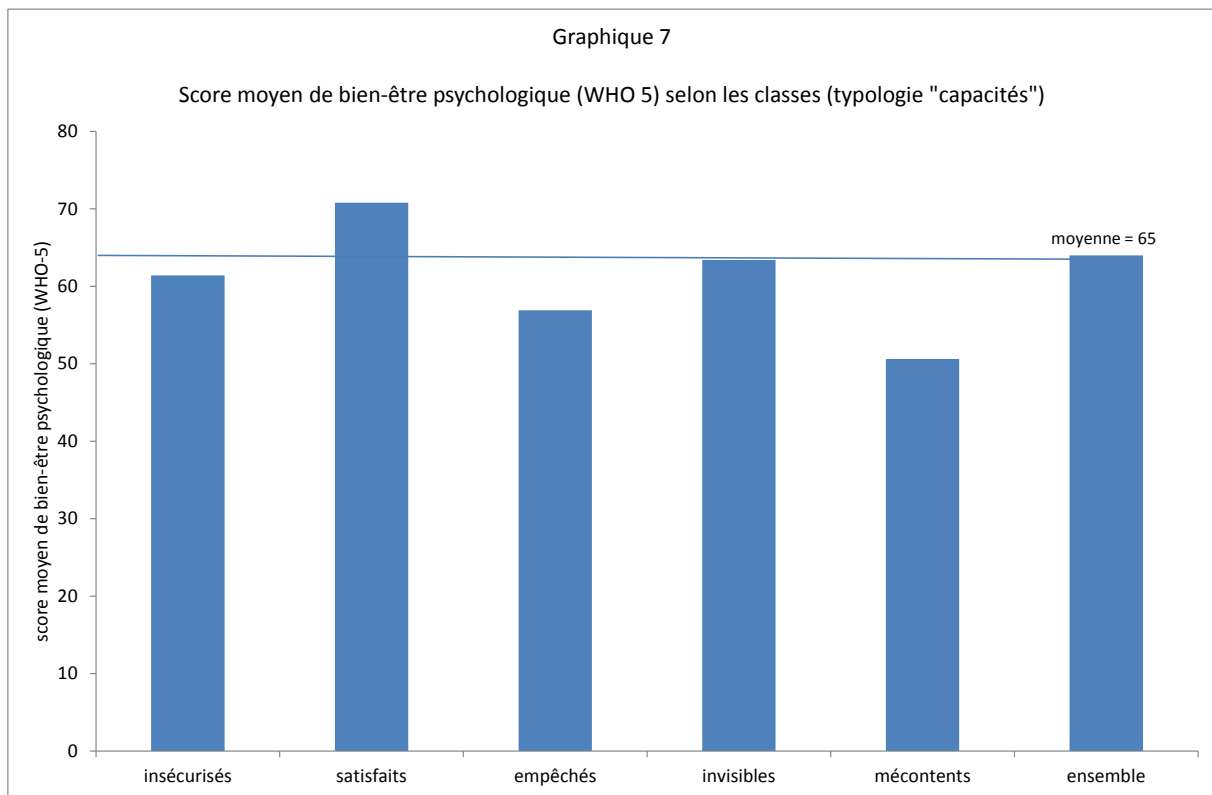
III.1.3. Lien avec le bien-être psychologique

La classe des « invisibles » présente un bien-être psychologique très proche de l'ensemble de la population active occupée : leur moyenne au score Who-5 est de 65, comme pour l'ensemble des répondants (tableau 4, graphique 7). La classe des « satisfaits » indique un bien-être très supérieur (72) et les autres classes un bien-être relativement dégradé (de 52 pour les « mécontents » à 62 pour les « insécurisés »).

Une modélisation logistique (tableau 4) permet d'évaluer le lien entre le bien-être psychologique général (mesuré ici par la probabilité que le score Who-5 dépasse 70, cf. encadré) et l'appartenance à une classe de la typologie en contrôlant par les caractéristiques de l'individu (sexe, âge, CSP, statut d'emploi, diplôme...), y compris des variables décrivant des faits et opinions relatifs à la vie personnelle (événements traumatisants dans l'enfance, événements récents, soutien amical hors travail, degré de satisfaction par rapport à la vie privée).

Pour la classe des « satisfaits », le travail contribue positivement au bien-être global (OR=1,75) ; pour les « invisibles » (modalité de référence), les aspects négatifs et positifs se compensant, le travail est neutre ; pour les classes 1, 3 et 5, il réduit le bien-être (OR=0,36 à 0,78 selon les classes). Comme on l'avait déjà observé dans la section précédente les femmes et les travailleurs peu qualifiés sont nettement surreprésentés parmi ceux dont le travail dégrade le bien-être psychologique, alors que les hommes et les cadres trouvent plus souvent une source d'épanouissement dans leur travail.

Graphique 7. Score moyen de bien-être psychologique (WHO 5) selon les classes (typologie « capacités »)



Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares.

III.2 L'approche par les indicateurs synthétiques de conditions de travail

Au lieu de partir du ressenti des travailleurs concernant l'épanouissement des capacités fondamentales en lien avec le travail, une option alternative, plus classique, consiste à fonder la typologie des situations de travail sur les conditions de travail et les facteurs psychosociaux de risque auxquels les personnes se déclarent exposées. On peut ainsi tester la robustesse de la première typologie et aboutir à des conclusions robustes.

III.2.1 Construction des variables actives

On retient ici les mêmes indicateurs synthétiques de conditions de travail que dans la section II., sous une forme non pas numérique mais dichotomique comme requis par la procédure Cluster sous SAS. Soit la dimension k (par exemple l'intensité du travail), la variable dichotomique retenue est $I_k = (\sum c_{tkj} > N)$.

N est choisi de façon à ce qu' I_k reflète l'appartenance au quartile supérieur, ce qui signifie que chaque type d'exposition concerne ici, par construction, environ un travailleur sur quatre.

II.2.2 Bien-être et mal-être au travail : une deuxième typologie

Fondée sur les indicateurs synthétiques d'exposition, une typologie en 6 classes¹⁹ (proc cluster sous SAS) permet de distinguer les profils suivants (tableaux 7, 8, 9) :

- Classe 1 : les « confortables » (33 % des répondants). Ils sont épargnés par la plupart des risques professionnels, sauf les difficultés dans le collectif de travail et la demande émotionnelle où ils se situent dans la moyenne. Sont plutôt surreprésentés dans cette classe les salariés qualifiés et les auto-entrepreneurs, les seniors et les fonctions de secrétariat-saisie-accueil et d'enseignement. Les métiers les plus concernés sont souvent très qualifiés (dirigeants d'entreprise, cadres administratifs ou commerciaux d'entreprise, professionnels des arts et spectacles, formateurs) mais cela concerne aussi les assistantes maternelles, les coiffeurs, les secrétaires... Ils sont plutôt satisfaits de leur vie privée, à nouveau sans qu'on puisse dire si c'est cela qui leur fait voir leur travail positivement ou si leurs bonnes conditions de travail ont un impact positif sur leur vie hors travail ;
- classe 2 : les « stressés et empêchés » (15 %). Leur travail est très intense et ils sont soumis à des conflits éthiques ; en revanche, ils disposent de ressources en matière d'autonomie, de soutien social et de reconnaissance. On les trouve plutôt dans de grands établissements, dans les fonctions de soin ou de commerce, ils sont plutôt jeunes et qualifiés. Les métiers les plus typiques sont les ingénieurs et cadres de l'industrie et de l'informatique, les cadres de la Fonction publique, les infirmières, les professionnels de l'action sociale, les divers métiers des banques ;
- classe 3 : les « isolés » (11 %). Ils manquent de soutien social et de reconnaissance, soit parce que leur collectif de travail est dégradé, soit parce qu'ils travaillent le plus souvent seuls ; en revanche, ils ne manquent pas d'autonomie ni de sécurité socio-économique. Ils sont plus nombreux chez les seniors, dans les petits établissements, parmi les non-salariés ou dans les fonctions d'étude et d'enseignement. Ce sont plus souvent des agriculteurs, des ouvriers du BTP ou de la métallurgie ;
- classe 4 : les « précaires laborieux » (15 %). Ils sont soumis à de nombreuses contraintes physiques, ils craignent pour leur emploi et/ ou vivent des changements importants. Ce sont plutôt des hommes, ou des femmes de ménage, en CDD ou intérim ou bien non-salariés. On trouve surtout des ouvriers qualifiés (du BTP, de la maintenance, de la réparation automobile, de la métallurgie...) ;
- classe 5 : les « passifs »²⁰ (11 %). Ils manquent d'autonomie mais ont un travail peu intense et ne manquent pas de soutien social ni de reconnaissance. Ce sont plutôt des femmes, seniors, ouvrières, dans une fonction de manutention ou de nettoyage-gardiennage. On trouve des conducteurs de véhicules, des ouvriers de la manutention, des agents d'exploitation des transports, des agents d'entretien, des cuisiniers, des agents administratifs d'entreprise.
- classe 6 : les « accablés » (14 %). Ils cumulent l'ensemble des risques organisationnels et psychosociaux, sauf les pénibilités physiques pour lesquelles ils se situent dans la moyenne. Ils travaillent plutôt dans de grands établissements, et dans des fonctions de secrétariat, de commerce ou de soins. A noter également que leurs réponses concernant leur vie privée sont

¹⁹ On a retenu 6 classes pour avoir un équilibre entre parcimonie (un nombre de classes pas trop important) et pertinence (des classes suffisamment homogènes en termes de conditions de travail). La classification en 5 classes regroupe les classes 2 et 4, ce qui ne permet pas d'isoler les travailleurs manuels précarisés (« précaires laborieux »).

²⁰ Ce terme fait référence au modèle de Karasek, où il désigne les salariés cumulant une faible demande psychologique et une faible latitude décisionnelle.

assez négatives, sans qu'on puisse là encore en inférer le sens de la causalité. Les métiers les plus typiques sont ceux de caissières, d'aides-soignantes, d'ouvriers non qualifiés (bois, manutention, bâtiment...), d'infirmières, d'employés de banque.

Les liens entre les deux typologies sont assez nets (tableau 11) : les « satisfaits » sont majoritairement parmi les « confortables », les « empêchés » parmi les « stressés empêchés » et les « accablés », les « insécurisés » sont nombreux parmi les « précaires laborieux », les « mécontents » parmi les « accablés » ; cependant, les « invisibles » se ventilent à peu près dans toutes les classes de la seconde typologie.

Tableau 7 : Bien-être et mal-être au travail, typologie n°2 ("conditions de travail")							
	classe 1	classe 2	classe 3	classe 4	classe 5	classe 6	ensemble
N=22 915	« confortables »	« stressés empêchés »	« isolés »	« précaires laborieux »	« passifs »	« accablés »	
% dans la classe	34%	14%	12%	16%	11%	13%	100%
Score moyen de bien être psy Who5	72	62	61	66	68	50	65
% « épanouis » (Who-5 >= 70)	62% (OR=1,85)	36% (OR=0,78)	35% (OR=0,61)	48% (ref)	54% (OR=1,28)	20% (OR=0,36)	46%
% symptôme dépressif (Who-5 <= 32)	4% (OR=0,41)	9% (ns)	11% (OR=1,46)	10% (ref)	7% (OR=0,68)	28% (OR=2,61)	10%
% épisode dépressif majeur (Minni)	2% (OR=0,37)	5% (OR=0,78)	6% (ns)	6% (ref)	4% (OR=0,46)	20 (OR=2,42)	6%
Source : enquête CT-RPS2016, Dares-Drees-DGAFF; champ: actifs occupés							

Tableau 8: les caractéristiques sociodémographiques des classes de la typologie n°2 ("cor

en %	confortable	stressés empêché	isolés	précaires laborieux	passifs	accablés	ensembl
femmes	35	14	12	12	12	15	100
CSP							
agriculteurs	13	2	34	40	1	10	100
indépendants	40	4	32	16	3	5	100
cadres	45	23	12	5	4	11	100
prof. Interm.	36	19	11	14	7	13	100
employés	36	10	9	13	16	14	98
ouvriers	20	8	8	29	20	15	100
statut							0
salariés de l'Etat	40	17	11	10	10	12	100
salariés des collectivités t	36	12	10	19	13	10	100
salariés des hôpitaux	28	24	8	14	8	18	100
salariés du secteur public i	29	18	10	18	6	19	100
salarié du privé	32	15	9	16	13	15	100
salariés de particuliers	48	4	17	10	17	4	100
fonction							0
production	22	10	10	28	15	15	100
installation, réparation	27	13	10	30	8	12	100
gardiennage, nettoyage, n	24	5	9	24	24	14	100
manutention, logistique	26	7	7	18	26	16	100
secrétariat, accueil	40	12	8	9	14	17	100
gestion, comptabilité	41	19	11	4	11	14	100
commercial, technico-com	40	18	7	9	9	17	100
études, recherche, métho	44	21	13	6	4	12	100
enseignement	46	18	12	7	7	10	100
soin des personnes	35	18	10	13	9	15	100
Ensemble	34	14	12	16	11	13	100
Source : enquête CT-RPS2016, Dares-Drees-DGAFP; champ: actifs occupés							0
Note de lecture: 35% des femmes figurent dans la classe des "confortables" (contre 34% du total)							

Tableau 9 : les quinze métiers typiques de chaque classe de la typologie n°2 ("conditions de travail")						
confortables	stressés empêchés	isolés	précaires laborieux	passifs	accablés	
Assistants maternelles	Ingénieurs de l'informatique	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Conducteurs de véhicules	Caissiers, employés de libre service	
Formateurs	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Ouvriers non qualifiés de la manutention	Aides-soignants	
Dirigeants d'entreprises	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Techniciens et cadres de l'agriculture	Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	Ouvriers non qualifiés des industries de process	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	
Coiffeurs, esthéticiens	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ouvriers qualifiés de la maintenance	Ouvriers qualifiés de la mécanique	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	Ouvriers qualifiés de la manutention	Employés de la banque et des assurances	
Professionnels des arts et des spectacles	Techniciens de la banque et des assurances	Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Agents d'exploitation des transports	Ouvriers non qualifiés de la manutention	
Employés des services divers	Infirmiers, sages-femmes	Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	Caissiers, employés de libre service	Agents de gardiennage et de sécurité	
Secrétaires	Professionnels de la communication et de l'information	Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Agents d'entretien	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Médecins et assimilés	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	Cuisiniers	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	
Cadres du bâtiment et des travaux publics	Cadres de la banque et des assurances	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	
Employés de maison	Personnels d'études et de recherche	Cadres du bâtiment et des travaux publics	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Employés administratifs d'entreprise	Infirmiers, sages-femmes	
Cadres de la banque et des assurances	Employés de la banque et des assurances	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	Ouvriers qualifiés des industries de process	Ouvriers des industries graphiques	
Personnels d'études et de recherche	Enseignants	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	
Attachés commerciaux et représentants	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	Employés de maison	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	
Ingénieurs de l'informatique	Cadres du bâtiment et des travaux publics	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Armée, police, pompiers	Agents de gardiennage et de sécurité	Cuisiniers	
Source : enquête CT-RPS2016, Dares-Drees-DGAFF; champ: actifs occupés						
Note de lecture: la famille professionnelle des assistantes maternelles est celle qui comporte la plus forte proportion de personnes classées parmi les "confortables".						

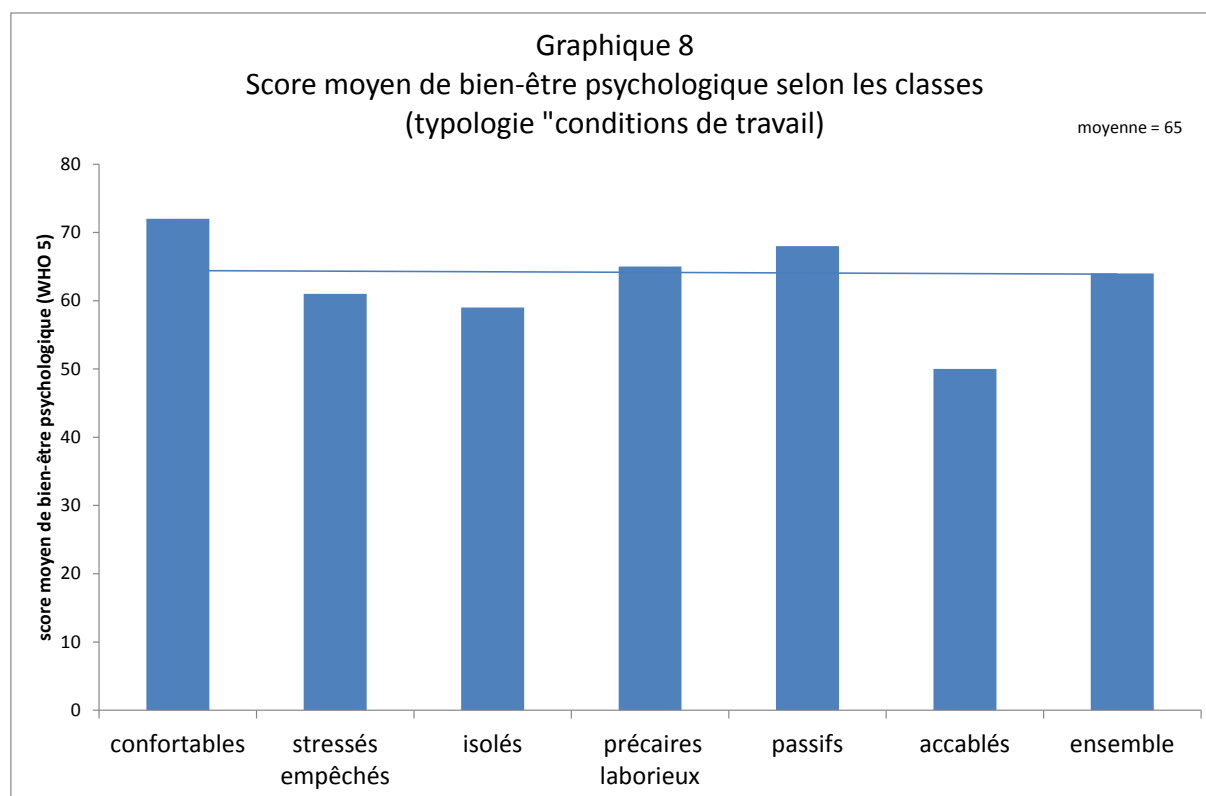
Tableau 10: le croisement des deux typologies							
	confortables	stressés empêchés	isolés	précaires laborieux	passifs	accablés	Ensemble
satisfaits	55%	15%	4%	14%	10%	2%	100%
insécurisés	23%	14%	7%	29%	9%	18%	100%
empêchés	18%	24%	17%	10%	9%	22%	100%
invisibles	22%	13%	19%	15%	14%	17%	100%
malheureux	2%	5%	27%	8%	11%	47%	100%
Ensemble	33%	15%	11%	16%	11%	14%	100%
Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFF ; le V de Cramer concernant les deux distributions est de 0,28.							

III.2.3 Lien avec le bien-être psychologique

La classe des « précaires laborieux » présente un bien-être psychologique semblable à la moyenne de la population active occupée (graphique 8). Les classes des « confortables » et des « passifs » indiquent un niveau de bien-être plus élevé (respectivement 72 et 68), et les autres classes un niveau inférieur.

Une modélisation logistique (dont les résultats figurent au tableau 7) permet d'évaluer le lien entre le bien-être psychologique général (mesuré par la probabilité que le score Who-5 soit supérieur ou égal à 70) et l'appartenance à une classe de la typologie, en contrôlant par les caractéristiques de l'individu (sexe, âge, CSP, statut d'emploi, diplôme...), y compris des variables sur la vie privée (événements traumatisants dans l'enfance, événements récents, soutien amical hors travail, degré de satisfaction par rapport à la vie privée). Pour les « confortables » et les « passifs », le travail contribue au bien-être global (OR=1,86 et OR=1,26) ; pour les « précaires laborieux » (modalité de référence), les aspects négatifs et positifs se compensant, le travail est neutre ; pour les classes 2, 3 et 6 il réduit le bien-être (OR=0,78 pour les « stressés empêchés », 0,61 pour les « isolés » et 0,36 pour les « accablés »).

Graphique 8. Score moyen de bien-être psychologique selon les classes (typologie « conditions de travail »)



Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares.

III.2.4 Travail et bien-être selon les métiers : une synthèse

Les deux typologies fournissent des ordres de grandeur similaires, selon lesquels le travail pourrait contribuer à construire la santé mentale pour environ deux actifs sur cinq, à la dégrader pour deux actifs sur cinq, et serait relativement neutre sur le bien-être d'un actif sur cinq²¹. Cette symétrie dans les résultats tient pour partie au fait qu'on ne dispose pas dans nos données d'une population de référence de non-travailleurs, par rapport à laquelle on pourrait évaluer l'impact du travail sur le bien-être psychologique. Cependant, d'autres typologies utilisant d'autres variables actives pourraient aboutir à des résultats moins symétriques, par exemple si l'algorithme formait des classes « défavorisées par le travail » encore plus homogènes (donc plus défavorisées mais moins nombreuses) et des classes « favorisées » moins homogènes (donc plus nombreuses et un peu moins favorisées), ou bien l'inverse.

Ce ne sont donc pas tant ces proportions qui sont informatives, que la structure des classes qui se dégagent. Les liens entre les deux typologies sont assez nets (tableau 10) : les « satisfaits » sont majoritairement parmi les « confortables », les « empêchés » parmi les « stressés empêchés » et les « accablés », les « insécurisés » sont nombreux parmi les « précaires laborieux », les « mécontents » parmi les « accablés » ; cependant les « invisibles » se ventilent à peu près dans toutes les classes de la seconde typologie.

Dans les deux typologies, un gros tiers des actifs en emploi sont satisfaits de leur travail et des perspectives qu'il offre de développement des capacités. La contribution du travail au bien-être psychologique respecte le gradient social habituel : les satisfaits se trouvent plutôt du côté des plus diplômés et qualifiés. Toutefois, des professions relativement peu qualifiées et à grande majorité féminine, telles les assistantes maternelles, les coiffeurs ou les employés de maison, figurent parmi les métiers pour lesquels la contribution du travail au bien-être est forte, et sont surreprésentés parmi les « confortables » dans la seconde typologie. Dans la première typologie, ces métiers figurent plutôt parmi les « invisibles » : des personnes qui trouvent leur travail intéressant et utile mais ne se sentent pas reconnues socialement et qui, au final, n'ont pas un bien-être psychologique différent de la moyenne.

A l'autre extrême, un actif sur dix environ (8 % pour les « mécontents » de la première typologie et 13 % pour les « accablés » de la seconde) se trouve dans une situation de travail très délétère pour sa santé, avec un cumul d'expositions de tous ordres, physiques, organisationnelles et psychosociales, et un bien-être psychologique fortement dégradé. Des professions comme celles de caissières, de cuisiniers, d'infirmières, d'aides-soignantes, d'ouvriers des industries graphiques ou de la métallurgie, d'employés de banques, sont surreprésentées dans ces situations préoccupantes qui appellent sans doute un effort particulier pour les politiques de prévention.

Deux dimensions du travail structurent des positions intermédiaires : les conflits éthiques et l'insécurité socio-économique. Les « empêchés » de la première typologie et les « stressés-empêchés » de la seconde se distinguent par leur exposition aux conflits de valeur, portant en particulier sur la conception de ce qu'est un travail de qualité (« ne pas éprouver la fierté du travail bien fait »). Les professions typiques de cette situation sont celles du secteur de la santé, où l'on observe également

²¹ L'étude de Kalainathan & alii (2017) donne des résultats en apparence peu différents : dans la typologie sur les variables « subjectives », 38 % sont plutôt satisfaits de leur travail (les « heureux » et « RAS »), 9 % travaillent seuls, 18 % connaissent des « changements », 36 % sont insatisfaits (« tension avec la hiérarchie », « tensions avec les collègues »). Toutefois, les choix méthodologiques qui président à cette typologie sont spécifiques, avec des variables actives de nature très disparate, incluant à la fois l'indicateur de bien-être psychologique et les appréciations sur le travail, ce qui rend peu pertinente la comparaison avec nos résultats.

une forte demande émotionnelle ; mais on trouve aussi, parmi les métiers concernés par ces conflits éthiques, les cadres de la Fonction publique, des banques ou de l'industrie, chargés de mettre en œuvre des innovations organisationnelles ou des politiques commerciales ou de gestions des ressources humaines pas toujours compatibles avec leur éthique personnelle ou professionnelle (de Gaulejac, 2005).

Quant à l'insécurité socio-économique, elle détermine à elle seule la classe des « insécurisés » dans la première typologie et se combine avec la pénibilité physique pour former la classe des « précaires laborieux » dans la seconde. Les ouvriers sont de loin les plus concernés par ces situations, même si on trouve aussi parmi les « insécurisés » des professionnels des arts et spectacles ou des patrons de cafés-restaurants.

On peut aussi remarquer le caractère peu discriminant des variables de soutien social : le manque de soutien des collègues et des supérieurs est très nocif pour le bien-être psychologique mais apparaît relativement peu corrélé aux autres dimensions du travail, ce qui l'empêche de jouer un rôle structurant dans les typologies. Quant à l'autonomie au travail, dont on va voir qu'elle influence fortement les comportements électoraux, elle ne joue pas un rôle de premier plan dans le bien-être psychologique global bien qu'elle structure en partie une classe de la seconde typologie (les « passifs »).

IV. Conditions de travail et comportements électoraux

Une récente étude du Cepremap (Jenmana & Gethin, 2017) met en évidence un fort lien entre le bien-être subjectif et les comportements électoraux des citoyens : à l’opposé des sondés signalant leur préférence pour E. Macron, ceux proches de M. Le Pen ont le plus faible niveau de bien-être psychologique. Le travail contribuant fortement au bien-être, comme on vient de le voir, on peut se demander si leurs conditions de travail n’expliqueraient pas en partie leur vote. Des travaux en psychologie sociale ont étudié ce lien entre l’organisation du travail (plus particulièrement l’autonomie au travail) et les comportements politiques hors travail.

IV.1 Ce que dit la littérature

Au plan théorique, on peut penser que les compétences sollicitées ou entravées durant le travail, qui occupe une grande partie de la vie éveillée des personnes, peuvent influencer leur comportement hors du travail et notamment dans la vie civique. Le philosophe pragmatiste John Dewey affirme ainsi que l’initiative déployée (ou non) par les citoyens durant le temps du travail joue un rôle décisif sur la formation de leurs compétences démocratiques. Il estime que, pour créer une culture démocratique dans la population, l’atelier et le bureau doivent devenir des écoles de l’autonomie : Dewey prône « un modèle d’organisation du travail radicalement démocratique qui implique que tous les travailleurs puissent devenir dans leur activité à la fois dirigeants, managers et ouvriers » (Cukier, 2016). Christophe Dejours va dans le même sens car, selon lui, l’organisation du travail modèle en partie les capacités des personnes à exercer leur libre jugement et leur faculté de délibération collective dans la sphère politique : « Le travail ne peut pas être neutre par rapport à la démocratie : ou bien il contribue à entretenir et à développer l’exercice de démocratie, ou bien il la détruit. » (Dejours, 2017, p. 147). Il suggère aux dirigeants d’entreprise de réformer l’organisation du travail afin que « le management coopératif offre des espaces pour le développement et l’apprentissage de l’activité déontique [de création de règles, TC] et la pratique concrète de la démocratie » (ibid., p. 149). La littérature sur le « comportement organisationnel citoyen » (*organizational citizenship behavior*) comporte elle aussi des travaux qui mettent en évidence l’impact du travail et de son organisation sur les dispositions pro- ou anti-sociales des individus, et notamment leur engagement dans la vie associative hors travail (Organ & alii, 2006).

Au plan empirique, certains travaux de psychosociologie du travail examinent plus précisément l’impact de l’organisation du travail sur les comportements politiques des travailleurs hors de l’entreprise. Dans les années 1970, Robert Karasek (2004) a étudié sur un échantillon de 1 500 travailleurs suédois (uniquement des hommes) « l’effet de contagion » (*carry-over effect*) de l’organisation du travail sur leur activité syndicale et politique. Il distingue le « comportement politique d’élite » (prise de parole en public, rédaction de brochures et d’articles politiques) et « l’activité politique de masse » (adhésion à un parti ou un syndicat). Les travailleurs dont le travail est intense et qui ont beaucoup d’autonomie (travail « actif » dans la terminologie de Karasek) sont trois fois plus nombreux à avoir une « activité politique d’élite » que ceux dont le travail est peu intense et répétitif (travail « passif »). Quant aux travailleurs dont le travail est à la fois intense et répétitif (« travail tendu »), ils s’engagent beaucoup plus souvent dans des partis ou syndicats (activité politique de masse). « La participation politique décline à mesure que les emplois deviennent ‘passifs’ », conclut Karasek.

Cependant, ces résultats montrent une corrélation, non une causalité. Est-ce l’autonomie au travail qui renforce la participation politique, ou bien les salariés les plus férus de liberté recherchent-ils des emplois où ils disposeront de plus d’autonomie ? Deux récentes recherches traitent ces problèmes d’endogénéité et concluent que la causalité va bien du travail vers la politique. A l’aide de l’enquête européenne sur les conditions de travail, Lopes & alii (2014) montrent que, hormis dans les pays scandinaves, l’autonomie au travail a diminué entre 1995 et 2010 pour toutes les catégories de salariés,

et plus particulièrement pour les employés peu qualifiés. De même, ils notent un déclin des comportements civiques, en particulier la participation à des associations et des partis politiques. Surtout, les données statistiques montrent « une claire association entre les niveaux et les tendances de l'autonomie au travail et du comportement civique » : autrement dit, ceux dont l'autonomie a le plus reculé sont aussi ceux dont la participation politique a le plus diminué.

Se fondant sur une autre enquête (European Social Survey, 2010-2011), Budd & alii (2015) obtiennent le même résultat en utilisant (comme Lopes & alii) des modélisations à variables instrumentales pour contrôler les biais d'endogénéité. Ils en tirent des recommandations à l'intention des pouvoirs publics : « Si l'importance de l'organisation du travail est amplifiée au-delà du lieu de travail, l'intervention des politiques publiques pourrait être nécessaire pour prévenir les formes de travail dictatorial qui font obstacle à l'engagement politique. »

Dans le cas français, les enquêtes sur les conditions de travail ne renseignent pas sur l'activité civique ni sur les préférences électorales des personnes, ce qui empêche d'étudier au niveau individuel la corrélation entre autonomie au travail et comportement citoyen. Mais on peut tenter de contourner en partie cette difficulté en utilisant les résultats électoraux à un niveau géographique relativement fin, celui de la commune. Si – comme on le verra –, les résultats sont significatifs malgré l'imprécision consistant à attribuer à un individu le vote majoritaire de sa commune, on peut supposer qu'une mesure plus précise montrerait une association plus forte encore.

IV.2 Les résultats empiriques pour la France

Pour chaque commune où une personne a répondu à l'enquête Conditions de travail 2013, on compare ce qu'elle dit sur ses conditions de travail et son bien-être (ou mal-être) psychologique avec les résultats de sa commune au premier tour de l'élection présidentielle du 23 avril 2017.

Même si la corrélation existe au niveau individuel, il n'est pas évident qu'elle se retrouve dans une analyse par commune : le répondant à l'enquête CT 2013 n'a peut-être pas voté comme la majorité des électeurs de sa commune. En tout état de cause, les corrélations obtenues à ce niveau communal seront vraisemblablement un minorant des corrélations au niveau individuel.

Les résultats électoraux du 23 avril 2017 au niveau communal sont publiés par le ministère de l'Intérieur²². Sur les 35 051 communes de France, on peut identifier des répondants à l'enquête CT-RPS 2016 dans 2 513 d'entre elles : c'est le nombre de communes où au moins un actif occupé a été interrogé et où l'on dispose du code de sa commune de résidence, ce qui concerne 16 120 répondants. Pour chacune de ces 2 513 communes, on dispose donc de la proportion d'abstentionnistes parmi les inscrits, ainsi que du % obtenu par chaque candidat parmi les suffrages exprimés. On a retenu ici les quatre candidats arrivés en tête au premier tour, les autres candidats ayant un nombre de suffrages trop faible pour notre analyse.

On caractérise chaque commune par le type de vote (ou le taux d'abstention) qui y a prédominé (ou pas) : ainsi, 25 % des communes ont donné plus de 30 %²³ des suffrages exprimés à M. Le Pen (tableau 11) ; 32 % des communes n'ont pas de vote dominant selon les seuils ici retenus.

Seulement 14 % des communes voient deux candidats dépasser le seuil ici fixé pour chacun d'eux²⁴, tandis que 53 % voient un seul candidat dépasser le seuil qui le concerne ; 32 % ne voient aucun

²² <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/election-presidentielle-des-23-avril-et-7-mai-2017-resultats-du-1er-tour-1/>

²³ Pour les candidats les seuils de voix retenus correspondent au premier quintile de la distribution.

²⁴ Y compris l'abstention.

candidat dépasser son seuil, et sont donc proches du résultat national. Dans les régressions logistiques qui suivent, la situation de référence est celle de ces communes dont le vote se distingue peu de la moyenne nationale, tant pour l'abstention que pour les quatre principaux candidats.

Tableau 11 – Répartition des communes et des répondants selon le vote dominant dans la commune

en %	Seuil retenu pour la catégorie	communes selon le(s) vote(s) dominant(s)	enquête(s) résidant dans ces communes	Who-5 moyen	% symptôme dépressif	% EDM (épisode dépressif majeur)
abstention	>= 26%	8 %	11 %	64,7	11,0	7,9
FN	>= 30% Le Pen	25 %	22 %	65,3	10,0	6,7
droite de gouvernement	>=28% Fillon	19 %	19 %	64,1	9,5	5,3
LREM	>=24% Macron	17 %	22 %	62,7	11,3	4,9
gauche contestataire	>=24% Mélenchon	13 %	18 %	63,7	11,0	5,9
sans dominance	le reste des communes	32 %	22 %	65,4	9,0	4,9
total		114 %	114 %	65,0	10,0	5,6

Source : enquête CT-RPS 2016 ; champ : répondants avec code commune renseigné (N=16 120).

Lecture : l'abstention dépasse 26 % des inscrits dans 8 % des communes, où résident 11 % des répondants à l'enquête CT-RPS 2016. Le vote FN dépasse 30 % des suffrages exprimés dans 25 % des communes, où résident 22 % des répondants. Le total des colonnes 4 et 5 dépasse 100 car certaines communes ont deux votes dominants.

Le niveau de bien-être psychologique n'apparaît pas significativement corrélé aux résultats des candidats, y compris en contrôlant par les variables sociodémographiques et de vie personnelle²⁵.

En revanche, les personnes résidant dans des communes avec des niveaux élevés de votes FN ou d'abstention ont une probabilité plus forte, toutes choses égales par ailleurs et relativement aux communes au vote proche de la moyenne nationale, de présenter des troubles de santé mentale. C'est surtout le cas pour l'indicateur « épisode dépressif majeur » (issu du questionnaire Minni), qui concerne 6 % de l'ensemble mais 8 % des répondants des communes abstentionnistes (OR = 1,24) et 7 % dans les communes à fort vote FN (OR = 1,14, significatif seulement au seuil de 10 %) (tableau 13). Le symptôme dépressif modéré concerne 10 % des répondants dans les communes à vote FN, ce qui ne semble pas plus que la moyenne : cependant, l'*odds ratio* est de 1,15, significatif au seuil de 5 %²⁶. Les votes pour les trois autres candidats principaux ne sont pas corrélés aux indicateurs de santé mentale.

²⁵ Dans un modèle logit (non reporté) expliquant le bien-être psychologique élevé (>=70) par le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la fonction exercée, le fait d'encadrer d'autres personnes, le statut d'emploi, la taille de l'établissement, le niveau de revenu, les caractéristiques de la vie privée (cf. supra) et la variable d'intérêt ici étudiée, le vote majoritaire de la commune de résidence du répondant, qui n'apparaît pas significatif.

²⁶ C'est parce qu'on contrôle par la satisfaction à l'égard de la vie privée, plus grande pour les répondants des communes à vote « extrême droite » (cf. infra), ce qui devrait induire un risque dépressif réduit.

Concernant le lien entre les conditions de travail et les comportements électoraux, aucune différence significative n'apparaît entre les différentes classes des typologies ci-dessus : ainsi, pour la première typologie l'abstention varie de 19 % (« mécontents ») à 19,6 % (« insécurisés »), un écart non significatif. Pour la deuxième typologie, l'abstention va de 18,9 % (« précaires laborieux ») à 19,6 % (« passifs »), cet écart n'étant pas non plus significatif²⁷.

Les typologies synthétisent de multiples dimensions des conditions de travail : leur absence de lien avec les comportements électoraux peut masquer des liens avec certaines dimensions spécifiques du travail. On a systématiquement examiné les corrélations entre les variables élémentaires décrivant les conditions de travail et les résultats électoraux au niveau communal. Des corrélations significatives, toutes choses égales par ailleurs²⁸, apparaissent pour certaines variables, dont la plupart ont trait à l'autonomie au travail (tableaux 12 et 13, où ne sont reportées que les conditions de travail pour lesquelles apparaissent des liaisons significatives avec les résultats électoraux).

Conformément à la théorie et aux études déjà citées, l'autonomie apparaît significativement plus faible dans les communes où prédominent l'abstention ou le vote FN, ainsi que, dans une moindre mesure, le vote « gauche contestataire²⁹ ».

Les résultats sont particulièrement nets dans le cas des communes « abstentionnistes ». 23 % des répondants (contre 16 % dans l'ensemble) y disent que leur travail est strictement prescrit : en plus de leur donner des indications sur ce qu'il faut faire, « on leur dit aussi comment il faut faire » (par opposition avec « ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez la façon d'y arriver »). « Votre travail nécessite-t-il que vous preniez des initiatives ? » : 22 % des répondants répondent « parfois » ou « jamais » dans les communes à forte abstention, contre 19 % dans l'ensemble³⁰. Le travail est jugé répétitif (il « consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ») par 48 % des répondants dans les communes « abstentionnistes » contre 39 % en général. Devoir appliquer strictement les consignes concerne 32 % des répondants des communes abstentionnistes, contre 27 %. Ne pas pouvoir modifier ses horaires en cas d'imprévu concerne 23 % des répondants dans les communes abstentionnistes contre 18 % en général. Toutes ces corrélations demeurent fortement significatives dans les modèles multivariés, avec des *odds ratios* dépassant 1,20.

Une corrélation similaire s'observe au niveau communal entre une faible autonomie et le vote « FN », même si son intensité est un peu moins forte qu'avec l'abstention – les *odds ratios* s'établissant plutôt entre 1,10 et 1,15. Le vote « LREM » est en revanche plutôt corrélé négativement avec le manque d'autonomie (autrement dit, corrélé positivement avec l'autonomie), même si ce lien n'est fortement significatif que pour la variable « travail répétitif » ; c'est pourquoi on présente ci-dessous les résultats des communes ayant plus voté FN en regard de ceux des communes ayant plus voté « LREM ».

²⁷ Dans une régression logistique expliquant la probabilité que le taux d'abstention dépasse 26 % (avec pour contrôles le sexe, l'âge, l'ancienneté, la fonction exercée, la catégorie socioprofessionnelle, le statut d'emploi, la taille de l'établissement) l'*odds ratio* de la catégorie « passif » vaut 1,19, non significatif au seuil de 10 %.

²⁸ Dans des modèles multivariés expliquant chacune des caractéristiques du travail par les mêmes variables que dans la note précédente (hormis les classes de la typologie), plus une variable dichotomique indiquant un fort taux d'abstention (≥ 26 %) dans la commune de résidence du salarié.

²⁹ On reprend ici la terminologie utilisée par l'étude du Cevipof (Rouban, 2017), sauf pour le vote Macron (qui regroupe les blocs « LREM » et « Modem » de l'étude citée) ; on parlera ici de « communes LREM » pour les communes où prédomine le vote Macron.

³⁰ Sur le champ des actifs dont le code commune est renseigné.

Dans les communes où le FN a eu les meilleurs scores³¹ le 7 mai 2017, 46 % des actifs disent que leur « travail consiste à répéter une même série de gestes ou d'opérations » contre seulement 31 % dans les communes qui ont le plus voté « LREM »³² (40 % pour l'ensemble). L'écart est moins fort, mais toujours très significatif, pour l'item « je dois appliquer strictement les consignes » (30 % vs 25 %). Dans les communes ayant plus voté FN, 23 % des répondants disent ne pas pouvoir « apprendre des choses nouvelles dans leur travail », contre 17 % dans les communes ayant plus voté « LREM » (19 % dans l'ensemble). Devoir appliquer strictement les consignes concerne 30 % des répondants dans les communes FN, contre 25 % dans les communes « LREM » (27 % dans l'ensemble). La seule exception concerne la variable « devoir faire appel à d'autres en cas d'incident » : les répondants des communes à fort vote « FN » ne semblent pas plus aussi nombreux (25 %) que la moyenne à dire que c'est le cas, mais l'*odds ratio* associé est de 0,87 (significatif au seuil de 1 %), ce qui indique une probabilité réduite lorsqu'on prend en compte les autres caractéristiques de ces répondants.

Les salariés des communes à fort vote « gauche contestataire » se signalent eux aussi par un travail plus répétitif et plus prescrit, même si les corrélations entre autonomie et vote sont moins nombreuses et moins fortement significatives.

L'hypothèse de la littérature semble confirmée : une faible autonomie au travail favorise la passivité civique ou l'inclination pour un modèle autoritaire. En toute rigueur, on ne peut pas être certain du sens de la causalité : en sens inverse, les personnes dotées de certains traits de personnalité (caractères « amorphe » ou « apathique »³³, mode de *coping* passif par « évitement » (Bruchon-Schweitzer, 2001)) pourraient à la fois accepter des emplois demandant peu d'autonomie et s'investir peu dans la vie civique. Rappelons toutefois que, dans les deux études citées ci-dessus, la correction de l'endogénéité ne modifie pas les résultats.

Au-delà de l'autonomie, les autres conditions de travail et facteurs psychosociaux (pénibilité physique, intensité du travail, soutien social, demande émotionnelle, conflit de valeur, insécurité socio-économique...) sont corrélées au vote de façon nettement moins systématique. Quelques corrélations peuvent cependant être relevées :

- les répondants des communes « abstentionnistes » craignent plus souvent pour leur emploi dans l'année qui vient ;
- les répondants des communes ayant plus voté « FN » travaillent nettement plus souvent la nuit ou en 3x8 ; ils sont plus nombreux à connaître des tensions avec leurs collègues et leurs supérieurs et à être souvent « bouleversés, secoués, émus » dans leur travail ; enfin, ils ont plus souvent « le sentiment d'être exploités » ;
- les répondants des communes ayant plus voté « droite de gouvernement » signalent (toutes choses égales par ailleurs, notamment le métier détaillé) moins de pénibilités physiques et de risques psychosociaux (relations difficiles avec les collègues et les supérieurs, manque de reconnaissance...) que les autres ;
- les répondants des communes ayant plus voté « LREM » indiquent être un peu plus exposés à

³¹ Soit plus de 30 % des voix au premier tour, cf. supra.

³² Soit plus de 28% des voix, cf. supra.

³³ Selon la typologie des caractères de R. Le Senne (1945), voir <https://fr.wikipedia.org/wiki/Caract%C3%A9rologie>.

certains risques psychosociaux (tensions dans le collectif, absence de plaisir dans le travail et même, de façon surprenante, sentiment d’être exploité) ;

- les répondants des communes ayant plus voté « gauche contestataire » se sentent plus souvent « exploités », connaissent un peu plus de pénibilités physiques et signalent une bonne reconnaissance.

Tableau 12 – Autonomie et marge de manœuvre selon le vote dominant en mai 2017 dans la commune de résidence des répondants à l’enquête CT-RPS 2016

Vote dominant dans la commune	« abstentionniste »	« FN »	« droite de gouvernement »	« LREM »	« gauche contestataire »	Ensemble
travail répétitif	48,3	46,1	30,6	31	42,8	38,7
n’apprend pas de choses nouvelles au travail	21,2	22,7	17	16,8	18,4	18,8
ne peut modifier ses horaires en cas d’imprévu	22,9	20,2	16	16,3	20,3	18,3
ne peut s’absenter pour problème personnel	12,7	11	8,8	8,3	11,7	10,0
le travail ne nécessite pas d’initiatives	22,1	19,8	16,8	17,6	20,6	18,7
doit faire appel à d’autres en cas d’incident	26,2	25	22	23,7	25,4	24,6
doit appliquer strictement les consignes (a)	31,9	29,9	22,6	24,7	29,3	27,3
on me dit comment il faut faire (a)	22,6	15,9	15,1	16	17,8	15,7
ne peut faire varier les délais	37,8	35,7	34	33,3	37,2	34,6

Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFP, et résultats électoraux mai 2017.

Champ : répondants avec code commune renseigné (N=16 120).

Note de lecture : 48,3 % des répondants qui résident dans des communes « abstentionnistes » déclarent que leur travail est répétitif (« consiste à répéter continuellement la même série de gestes ou d’opérations »).

Tableau 13 – Odds ratio des variables électorales dans les modèles explicatifs des conditions de travail et du risque dépressif

	FN	droite de gouvernement	LREM	gauche contestaire	abstention
Autonomie					
travail répétitif			0,85***	1,13**	1,22***
travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles	1,12**				
ne peut pas modifier ses horaires en cas d'imprévu					1,24***
ne pas pouvoir s'absenter pour problème personnel	1,13***	0,90*			
travail ne nécessite pas d'initiatives	0,90*				1,25***
doit faire appel à d'autres en cas d'incident	0,87***				
appliquer strictement les consignes (a)	1,11**				1,22***
on me dit comment il faut faire (a)	1,10*			1,11*	1,51***
ne peut pas faire varier les délais	1,07*	1,09**		1,08*	
Contraintes physiques et temps de travail					
travail physiquement pénible		0,86***	0,92*		
port charges lourdes		0,91*			
respire fumées, poussières		0,85***		1,09*	
bruit intense		0,88**		1,13*	
travail + de 50 nuits					
travail tôt le matin	1,22***		0,76***	0,87**	1,14*
travail en 2 équipes			0,80**		
travail en 3x8	1,67***				
Intensité du travail					
travailler sous pression					
devoir interrompre souvent son travail					
Rapports sociaux au travail					
tensions avec les supérieurs (a)	1,11**	0,91*	1,08*		
Tensions avec les collègues (a)	1,18***	0,88**	1,09*		
ne reçoit pas reconnaissance		0,85***		0,89**	1,13**
Demande émotionnelle, conflits de valeur					
Est parfois bouleversé dans son travail	1,13**				
Ne sent pas de fierté du travail bien fait	0,88***	0,89**	1,07*		1,13*
doit cacher ses émotions		0,90**			
se sentir exploité (a)	1,16***		1,09*	1,17***	
travail pas utile aux autres		0,91*			
pas plaisir au travail	1,07*	0,93*	1,14**		1,12**
Santé mentale					
Episode dépressif majeur (Minni)	1,14*				1,24**
Symptôme dépressif	1,15**				

Source : enquête CT-RPS 2016, Dares-Drees-DGAFF, et résultats électoraux mai 2017.

Champ : répondants avec code commune renseigné (N=16 120).

Note de lecture : dans un modèle Logit expliquant la probabilité d'exercer un travail répétitif (« mon travail consiste à répéter continuellement la même série de gestes ou d'opérations ») par des variables sociodémographiques et professionnelles, l'appartenance du répondant à une commune à fort taux d'abstention est associée à un risque accru de 22 % (OR=1,22) par rapport à une commune moyenne. Les *odds ratios* reportés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 % (***), 5 % (**) ou 10 % (*).

A titre informatif et accessoire, une corrélation apparaît nettement entre les déclarations sur la vie privée et les résultats électoraux communaux : les communes « abstentionnistes » et à vote « gauche contestataire » comptent nettement plus de répondants insatisfaits de leur vie privée, au contraire des communes à vote d'extrême droite (tableau 14)³⁴.

Tableau 14. Opinions sur la vie personnelle des répondants selon le vote dominant dans la commune

en %	vie privée insatisfaisante	événements dans l'enfance
abstention	38%	58%
FN	30%	54%
droite de gouvernement	32%	55%
LREM	35%	54%
gauche contestataire	38%	56%
total	34%	54%

Source : enquête CT-RPS 2016 ; champ : répondants avec code commune renseigné (N=16 120).

Note de lecture : dans les communes à forte abstention, 38 % des répondants indiquent qu'ils ne sont pas satisfaits de leur vie privée, contre 34 % en moyenne.

Au final, les données confirment l'existence de liens, pourtant perçus à travers le prisme déformant de la commune, entre l'organisation du travail – et particulièrement le manque d'autonomie dans le travail – et les comportements électoraux. Nous retrouvons ici le lien signalé par Jenmana & Gethin entre bien-être psychologique et vote³⁵. Cependant, l'autonomie au travail apparaît encore plus fortement corrélée au vote, alors même qu'elle ne figure pas au premier rang des déterminants du bien-être (comme on l'a montré dans la première partie). De toutes les dimensions des conditions de travail, c'est l'autonomie qui apparaît la plus fortement liée aux comportements électoraux : ceci tend à renforcer l'hypothèse d'un « effet de contagion » des schèmes comportementaux de la sphère du travail vers la sphère politique. Les conditions de travail n'ont pas seulement un effet sur la santé mentale et physique des personnes, elles peuvent aussi influencer la santé démocratique du corps social.

³⁴ Les écarts sont significatifs toutes choses égales par ailleurs ; ainsi pour la vie privée insatisfaisante, les *odds ratios* des communes abstentionnistes, de gauche contestataire et d'extrême-droite sont respectivement de 1,16, 1,12 et 0,84, significatives au seuil de 1% (contrôles par le sexe, l'âge, la CSP, le statut d'emploi, la fonction, le fait d'encadrer, la taille d'établissement).

³⁵ Ce lien entre vote et bien-être persiste quand on introduit comme variables explicatives additionnelles les variables reflétant le manque d'autonomie.

BIBLIOGRAPHIE

- C. Afsa, V. Marcus (2008), « Le bonheur attend-il le nombre des années ? », France Portrait Social, Insee.
- Bahu M., Coutrot T., Herbet J.-B., Mermilliod C., Rouxel C. (2010), « Parcours professionnels et état de santé », Premières synthèses, Dares, n° 001.
- A. B. Bakker, W. B. Schaufeli (2008). “Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, 29.
- C. Baudelot, M. Gollac (1997), « Faut-il travailler pour être heureux ? », Insee Premières n° 560 – décembre.
- M. Beque (2014), « Les risques psychosociaux au travail : un panorama d’après l’enquête SIP 2010 », *Dares Analyses*, n° 31, avril.
- M. Bruchon-Schweitzer (2001), « Le coping et les stratégies d’ajustement face au stress », *Recherches en soins infirmiers*, n° 7, décembre.
- J.W. Budd, J.R. Lamare, A.R. Timming (2015), “Learning about democracy at work: evidence on the societal effect of employee participation in decision making”, 17th ILERA World Congress, <http://www.ileraworld.com/dynamic/full/IL62.pdf>
- H. Burr, K. Albertsen, R. Rugulies, H. Hannerz (2010), “Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort–reward imbalance models ?”, *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl 3).
- K.S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.) (2011), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press.
- A.E. Clark (2015), “What makes a good job? Job quality and job satisfaction”, *IZA World of Labor*, Article 215.
- Y. Clot (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte.
- T. Coutrot (2017), « Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ? », Document d’études Dares n° 214, septembre.
- A. Cukier (2016), « Deux modèles de la centralité politique du travail », *Travailler*, n° 36.
- E. Davie (2015), « Méthode de construction d’indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », Note DES 15/076, DGAFP, novembre.
- C. Dejours (2017), « Théorie du travail, théorie des pulsions et théorie critique : quelle articulation ? », in A. Cukier (dir.), *Travail vivant et théorie critique, Affects, pouvoir et critique du travail*, PUF.
- M. Gollac (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour mieux les maîtriser. Rapport du collège d’expertise pour le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*, ministère du Travail.

J. H. Greenhaus, T. D. Allen (2011), "Work-family balance: a review and extension of the literature", in J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2^e éd., pp. 165–183).

J. A. Häusser, A. Mojzisch, M. Niesel, S. Schulz-Hardt (2010), "Ten years on : A review of recent research on the Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being", *Work & Stress* Vol. 24, No. 1, January-March.

D. Holman (2012), "Job types and job quality in Europe", *Human Relations*, 66(4).

T. Jenmana, A. Gethin (2017), « Du mal-être au vote extrême », *Observatoire du bien-être du Cepremap*, n° 2017-08, septembre.

R. A. Karasek (2004), "Job Socialization: The carry-over effects of work on political and leisure activities", *Bulletin of Science, Technology & Society*, Vol. 24, No. 4.

D. Kalainathan, O. Goudet, P. Caillou, M. Sebag, P. Tubaro, E. Bourdu (2017), *Portraits de travailleurs. Mieux comprendre la qualité de vie au travail*, Fabrique de l'Industrie.

T. Krieger, J. Zimmermann, S. Huffziger, B. Ubl, C. Diener, C. Kuehner, M. Grosse Holtforth (2014), "Measuring depression with a well-being index: further evidence for the validity of the Who Well-Being Index (Who-5) as a measure of the severity of depression", *Journal of Affective Disorders*, 156 p.

H. Lopes, S. Lagoa, T. Calapez (2014), "Declining autonomy at work in the EU and its effect on civic behavior", *Economic and Industrial Democracy* 35(2).

R. Le Senne (1945), *Traité de caractérologie*, Presses universitaires de France.

M. Nussbaum (2008), *Femmes et développement humain. L'approche des capacités*, Editions des Femmes.

D.W. Organ, P.M. Podsakoff, S.B. MacKenzie (2006), "Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents and consequences", *Foundations for Organizational Science*.

A. Parent-Thirion, I. Biletta, J. Cabrita, O. Vargas, G. Vermeulen, A. Wilczynska, M. Wilkens (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Eurofound.

L. Rouban (2017), « L'Assemblée élue en 2017 et la crise de la représentation », *Les notes du Cevipof* n° 43, juillet.

S. Schütte, J.-F. Chastang, L. Malard, A. Parent-Thirion, G. Vermeulen, I. Niedhammer (2014), "Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, November, Volume 87, Issue 8.

A. Sen (1993), *Ethique et économie*, PUF.

S.A. Stansfeld, Haines M.M., M. Burr, B. Berry, P. Lercher (2000), "A Review of Environmental Noise and Mental Health", *Noise & health*.

M. Virtanen, M. Kivimäki, M. Joensuu, P. Virtanen, M. Elovainio, J. Vahtera (2005), "Temporary employment and health: a review", *International Journal of Epidemiology*, 34.

P. Warr (2007), *Work, Happiness and Unhappiness*, Lawrence Erlbaum Associates.

D. Waltisperger (2007), « Les ouvriers sont stressés eux aussi », Santé & Travail n° 057, janvier.

WHO (World Health Organization) (2014), *Social determinants of mental health*, Who Press.

Annexe 1 – Les modèles explicatifs des variables de santé

Tableau A – Organisation du temps de travail

	mal-être psychologique	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	mon boulot pas pour mon gosse	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
durée hebdo > 42 h	ns	ns	0,83	ns	0,79	0,87	ns
ne peut pas s'arranger avec collègues en cas d'imprévu	ns	1,16	1,11	1,17	1,21	1,23	1,15
horaires imprévisibles au mois prochain	ns	1,1*	ns	ns	ns	1,14	1,19
horaires imprévisibles à la semaine	1,37	ns	1,24	ns	ns	ns	ns
horaires imprévisibles au lendemain	ns	ns	ns	ns	1,22*	ns	ns
travail tôt le matin	0,8	ns	ns	ns	ns	ns	ns
travail tard le soir	ns	0,83	0,9*	0,89	ns	0,9	ns
travail + 50 nuits / an	ns	ns	0,81	0,8	0,85	ns	ns
travail au-delà des horaires prévus (tjs, svt)	1,19	1,09	1,14	1,22	ns	ns	1,15
joint au mois 20 fois par son employeur	ns	ns	ns	1,16	1,17	ns	ns
joint au moins 20 fois par client	ns	ns	ns	1,17	ns	0,89*	ns
emporter du travail à la maison (tjs, svt)	ns	ns	1,13*	ns	ns	0,81	ns
travailler + de 10 h hebdo à la maison	ns	1,17	ns	ns	ns	ns	1,16
dormir au moins 1 fois par mois loin de chez soi pour son travail	0,78	0,81	ns	0,9*	0,73	0,73	ns
variables de contrôle: caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques							

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Tableau B – Soutien social

Odds-ratios

	symptôme dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
reçoit aide du supérieur si travail délicat	ns	ns	ns	ns	ns	0,91	0,94*
le supérieur aide à mener les tâches à bien	0,76	ns	0,90*	0,90*	ns	0,89	0,87
reçoit aide des collègues si travail délicat	ns	ns	ns	ns	1,16	ns	1,21
reçoit l'aide des collègues	ns	0,89	ns	ns	ns	ns	ns
peut discuter collectivement du travail	0,85	0,92*	0,89	ns	ns	0,91*	ns
peut discuter avec son chef en cas de désaccord	0,9*	0,93*	ns	1,06*	ns	1,06*	1,12
peut discuter avec collègues en cas de désaccord	ns	1,07*	1,08*	1,07*	ns	0,93	1,09
a discuté du travail avec un représentant du personnel	ns	ns	1,14	1,16	1,21	ns	1,11
peut s'exprimer sur son travail	0,7	0,82	0,89	0,84	ns	0,82	0,86
a la possibilité de coopérer	0,84	0,81	0,85	ns	0,87*	0,73	0,82
a des collaborateurs en nombre suffisant	0,78	0,81	0,82	0,79	0,93*	0,95*	0,81
a l'impression de faire partie d'une équipe (tjs, svt)	0,55	0,79	0,82	0,85	0,84	0,68	0,8
le chef prête attention à ce que dit le salarié	0,81	0,86	0,92*	ns	0,85	0,9	ns
les collègues sont amicaux	ns	ns	ns	ns	ns	ns	1,13
les supérieurs font confiance aux salariés (tjs)	0,85	0,87	ns	1,08	0,91*	0,89	0,82
peut faire confiance à l'information donnée par supérieurs (tjs)	0,8	0,87	0,93*	0,87	ns	0,86	0,93*
la direction consulte les salariés en cas de difficulté	0,9*	ns	ns	ns	ns	0,88	0,93*

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle : caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

**Tableau C : Autonomie
Odds-ratios**

	syndrome dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
peut modifier les délais	0,88*	0,88	0,92*	ns	Ns	0,92	Ns
peut organiser au mieux son travail	0,62	0,84	Ns	ns	0,87	0,82	0,73
peut influencer sa quantité de travail	0,81	0,93*	0,91*	0,89	Ns	0,90	0,84
peut interrompre son travail	Ns	Ns	Ns	0,91	Ns	0,85	0,87
choisit la manière de faire	Ns	0,91*	0,92*	Ns	0,87	Ns	Ns
règle personnellement les incidents	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	0,95*
apprend des choses nouvelles	0,72	0,72	0,82	0,83	0,82	0,55	0,73
développe ses compétences professionnelles	0,55	0,73	0,81	0,72	0,81	0,56	0,71
travail pas répétitif	0,90*	0,88	0,80	0,59	0,81	0,82	0,90
applique strictement les consignes	0,84	Ns	0,85	0,81	0,87	0,94*	0,82
n'a pas de consignes	ns	Ns	Ns	0,86	0,90*	Ns	0,92*
n'a pas de chef	ns	Ns	Ns	ns	0,47	Ns	ns
n'a pas de collègues	ns	Ns	Ns	ns	0,65	1,23	0,88*
sait précisément ce qu'on attend de lui (tjs, svt)	0,64	0,76	0,88	ns	0,85	0,90	0,77

Source : enquête CT-RPS 2016.

Champ : salariés ; variables de contrôle : caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Tableau D – Intensité du travail

Odds-ratios

	syndrome dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	Ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
au moins 3 contraintes de rythme	ns	ns	ns	1,1	ns	1,08	ns
doit se dépêcher (tjs, svt)	ns	ns	1,12	1,21	ns	ns	1,12
travaille sous pression (tjs, svt)	1,77	1,12	1,13	1,14	1,09*	1,14	1,33
doit interrompre ses tâches	ns	ns	ns	1,15	ns	0,94*	ns
quantité de travail excessive (tjs, svt)	1,14	1,2	ns	ns	ns	1,18	1,15
pas assez de temps pour travail correct	1,12	1,18	ns	ns	ns	ns	1,27
doit faire trop vite	ns	1,09	ns	ns	1,11	1,09	1,24
pense à son travail après (tjs, svt)	1,78	1,38	1,23	1,3	ns	0,89	1,1
évaluation cadrée	0,90*	0,92	0,9*	0,91	1,27	0,87	0,93*
évaluation non cadrée	ns	ns	ns	0,9	1,29	ns	ns
objectifs chiffrés	0,85*	ns	ns	ns	ns	ns	ns
objectifs non modifiables	1,24	1,22	1,13*	ns	ns	1,2	1,26
objectifs durs à atteindre	ns	1,12*	1,38	ns	1,14*	1,12*	ns
reçoit des ordres contradictoires	1,29	1,17	1,18	1,32	1,12	1,28	1,27

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle: caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Tableau E – Insécurité socioéconomique							
	symptôme dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	Ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
Odds-ratios							
peur dans son travail	1,18	1,27	1,18	1,22	1,2	1,09	1,23
crainte pour son emploi	1,67	1,53	1,36	1,24	ns	1,36	1,15
crainte de mutation forcée	1,15	1,18	1,12	1,15	1,22	1,11	1,08*
au moins 2 changements sur 12 mois	1,31	1,17	1,14	1,21	1,2	1,23	1,27
informé sur le changement	0,86	ns	ns	ns	ns	0,88	ns
influence sur le changement	0,85	0,83	ns	ns	0,87*	0,81	0,82
changements imprévisibles (tjs, svt)	1,61	1,4	1,25	ns	ns	ns	1,27
changements trop rapides (tjs, svt)	1,91	1,26	ns	ns	1,34	ns	1,28
tâches imprévisibles (tjs, svt)	ns	ns	ns	ns	1,12	ns	ns
faible employabilité	1,15	1,14	ns	ns	ns	ns	ns
ne pourrait s'arrêter de travailler	1,36	1,09*	ns	1,19	ns	1,29	1,41

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle: caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.
Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Tableau F – Reconnaissance

Odds-ratios	symptôme dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	Ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
travail reconnu	0,69	0,82	0,83	0,87	0,81	0,81	0,85
perspectives de promotion	0,81	ns	ns	0,83	ns	0,76	0,85
payé normalement	0,88	0,74	0,82	0,81	0,83	0,78	0,82
bien payé	0,76	0,64	0,78	0,77	0,83	0,66	0,83
salaire à la performance	ns	1,15*	ns	ns	ns	ns	1,19
traité justement	0,69	0,74	0,84	0,86	0,85	0,91	0,92*
fait un travail utile (tjs, svt)	0,71	ns	ns	ns	ns	0,78	0,88
satisfaction du travail bien fait (tjs, svt)	0,6	0,81	ns	ns	ns	0,7	0,66
fait des choses qui lui plaisent (tjs, svt)	0,48	0,7	0,85	0,88	0,86	0,6	0,65

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle : caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Tableau G : Demande émotionnelle

Odds-ratios

	syndrome dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	Ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
travaille en contact avec le public	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
en face à face	ns	0,81	ns	0,91*	ns	ns	ns
par téléphone	ns	ns	ns	1,09*	0,91*	ns	ns
par mail	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
doit cacher ses émotions (tjs, svt)	2,37	1,49	1,3	1,4	1,21	1,28	1,38
doit éviter de donner son avis (tjs, svt)	1,19	1,22	1,09*	ns	1,13	1,38	ns
éprouve de l'ennui au travail (tjs, svt)	2,11	1,44	1,26	1,24	1,16	2,21	1,96
doit calmer des gens	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
contact avec personnes en situation de détresse	ns	ns	ns	1,11	1,1*	ns	ns
doit gérer des conflits	ns	ns	ns	ns	1,13	ns	1,22
être bouleversé, secoué, ému (tjs, svt)	1,47	1,4	1,27	1,16	1,2	0,92*	1,31

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle: caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure

* (significativité au seuil de 10 %).

Tableau H : Conflits de valeur

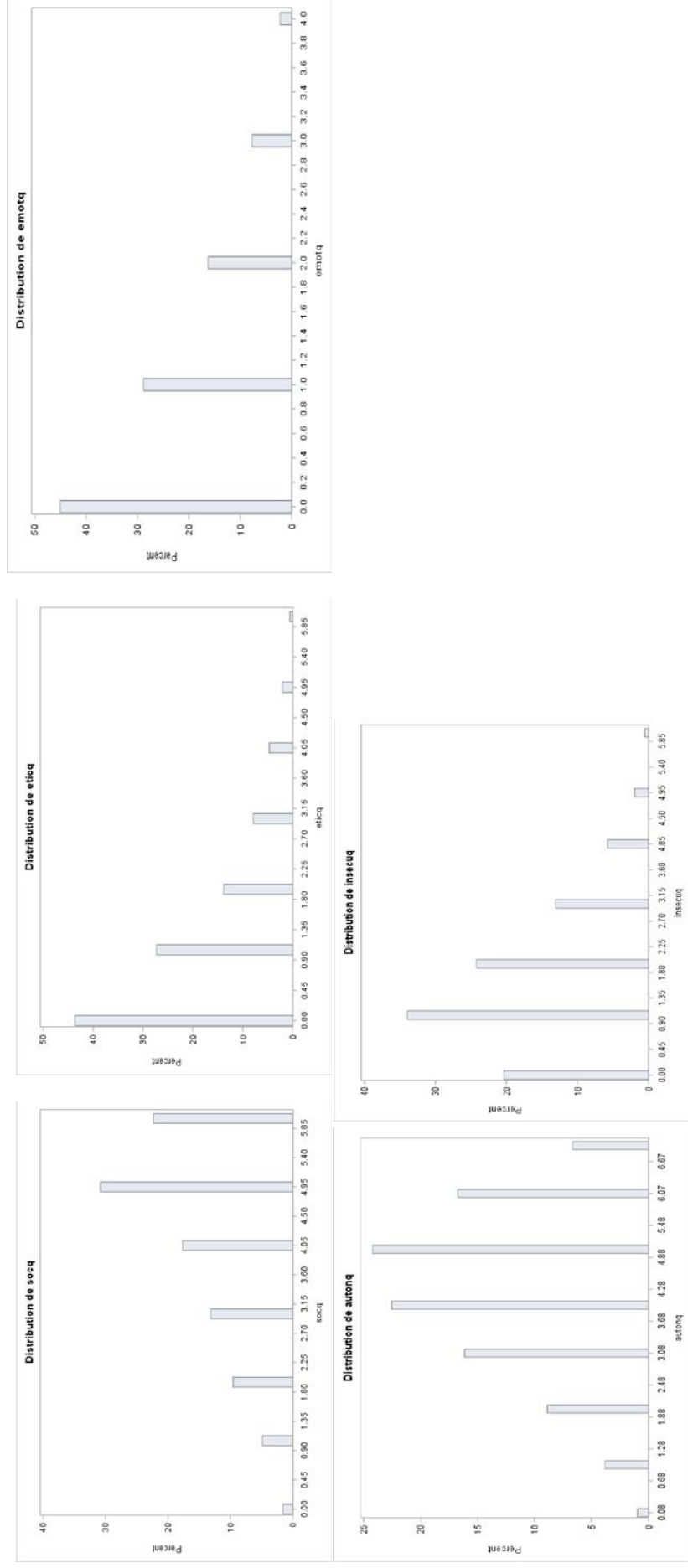
Odds-ratios

	syndrome dépressif	santé altérée	limitation d'activité	douleur	absences maladie > 10 jours	Ne souhaite pas le même travail pour son enfant	travail pas soutenable jusqu'à 60 ans
doit faire des choses qu'il désapprouve (tjs, svt)	ns	ns	ns	1,15	1,13*	1,24	ns
sacrifie la qualité (tjs, svt)	1,25	1,18	1,17	ns	1,18	ns	1,17
fait des choses inutiles ou dégradantes (tjs, svt, parfois)	ns	1,1	ns	ns	ns	ns	ns
doit mentir aux clients (tjs, svt, parfois)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
doit faire prendre des risques (tjs, svt, parfois)	1,41	1,59	1,54	1,58	1,33	ns	1,42
doit discriminer / favoriser (tjs, svt, parfois)	0,89*	ns	ns	ns	ns	ns	ns
exerce des contraintes sur des personnes (tjs, svt, parfois)	0,76	0,91*	0,82	0,93*	ns	0,93*	ns
doit faire des choses qui ne sont pas de son ressort (tjs, svt)	1,22	ns	ns	1,21	ns	ns	ns
parfois ou jamais fier de travailler dans son entreprise	2,19	1,4	1,15	1,09	1,17	2,38	1,77
a le sentiment d'être exploité (tjs, svt, parfois)	1,5	1,22	1,12	1,17	1,11	1,39	1,13
pas assez de temps pour faire correctement le travail	1,22	1,22	ns	1,12	ns	ns	1,4
pas assez d'information pour faire correctement le travail	1,24	1,19	1,14	1,1	ns	1,14	1,22
pas assez de formation pour faire correctement le travail	1,17	1,16	1,15	1,21	1,07*	1,21	1,11
évaluateur ne connaît pas le travail	1,43	1,16	1,17	1,13	1,19	1,39	1,17
critères d'évaluation pas pertinents	1,3	1,19	1,13	1,14	1,19	1,26	1,33

Source : enquête CT-RPS 2016 ; variables de contrôle : caractéristiques de l'établissement, du poste de travail, vie hors travail, conciliation, contraintes physiques.

Note : tous les odds-ratios présentés sont significativement différents de 1 au seuil de 1 %, sauf quand figure * (significativité au seuil de 10 %).

Annexe 2 – Distribution des variables synthétiques des conditions de travail



Source : enquête Conditions de travail/Risques psychosociaux 2016, Dares.

Note de lecture : 2 % des personnes interrogées ont un score de soutien social égal à zéro.