

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, septembre 2015, numéro

124 *cee*  
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

## LES CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU FIL DES VIES PROFESSIONNELLES : PLUS FRÉQUENTS, MOINS FAVORABLES

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

Analyser comment les changements de conditions de travail s'inscrivent dans les itinéraires professionnels, tel est l'objet de cette exploitation de l'enquête *Santé et itinéraires professionnels (SIP)*. L'observation issue de l'enquête permet de construire une typologie en six classes, décrivant les configurations principales de changement des conditions de travail.

L'analyse sur quatre décennies fait apparaître une accélération continue des changements, en particulier ceux de type « intensification », qui vont de pair avec un accroissement de la pression ressentie dans le travail et des tensions avec le public. Les changements qualifiés de « retrait », qui donnent accès à une vie professionnelle moins bousculée mais parfois moins valorisante, sont également plus fréquents. En revanche, les changements de type « intégration », caractérisés par une meilleure insertion dans le milieu professionnel, une reconnaissance accrue ou une adéquation plus grande entre les compétences et le travail demandé, se raréfient.

Les évolutions à long terme des conditions de travail font l'objet de nombreuses études (Pailhé, 2006 ; Gollac, Volkoff et Wolff, 2014), mais les occasions sont rares d'analyser comment celles-ci s'inscrivent dans les itinéraires professionnels des personnes. L'enquête conjointe de la Dares et de la Drees, *Santé et Itinéraire Professionnel* (enquête *SIP* – voir encadré 1), permet de décrire finement certains moments-clés des parcours professionnels : les situations dans lesquelles les conditions de travail sont modifiées, ainsi que les changements d'emploi (allant souvent de pair avec des modifications de conditions de travail)<sup>1</sup>. Procéder à l'analyse de ces moments sur la base des interrogations rétrospectives menées par l'enquête *SIP*, tel est l'objet de ce 4-pages.

Plus précisément, il s'agit d'examiner avec quelles fréquences certaines contraintes de travail s'accroissent ou s'atténuent à l'occasion de ces changements. Les modifications ont été

regroupées pour aboutir à une typologie en grandes catégories. Celle-ci permet ensuite d'apprécier dans quel sens et quelle mesure l'ampleur de ces configurations varie d'une époque à une autre (depuis le milieu des années 1960) et quelles populations elles concernent.

Poursuivre cet objectif de recherche tout en tenant compte des caractéristiques de la source utilisée (enquête *SIP* 2006) a nécessité de prendre certaines options dans la définition des « changements de conditions de travail » (cf. encadré 2). Ces variations peuvent ainsi être ou non associées à un changement d'emploi. Dans les deux cas, elles sont observées sur la base des déclarations des individus enquêtés et doivent avoir été suffisamment importantes et repérables pour être « datées » par ceux-ci dans la grille biographique – l'étude n'inclut donc pas, *a priori*, les évolutions progressives qui peuvent advenir dans une situation de travail.

<sup>1</sup> Les axes de réflexion à propos de ces « changements » ainsi que les analyses détaillées de leurs modalités et de leurs liens avec la santé, font l'objet d'un rapport de recherche (Wolff et col., à paraître), dont le présent texte reprend quelques éléments.

## L'ENQUÊTE SIP

L'enquête *Santé et Itinéraire professionnel (SIP)*, conjointement réalisée par la Drees et la Dares, recueille une biographie sur le travail, l'emploi et la santé d'environ 14 000 personnes interrogées deux fois (en 2006 et 2010), quelle que soit leur situation vis-à-vis du marché du travail (actifs occupés, chômeurs ou inactifs, retraités, etc.), âgées de 20 à 74 ans à la première date d'enquête, avec un volet rétrospectif important lors de cette première vague. L'objectif d'ensemble de *SIP* est, d'une part, de mieux connaître les déterminants de la santé liés aux conditions de travail et aux parcours professionnels, d'autre part, de repérer l'impact de l'état de santé sur le parcours professionnel des personnes.

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

## ● Une grande diversité dans les caractéristiques des « changements »

Dans le questionnaire de l'enquête *SIP*, dix questions permettent de décrire les conditions de travail dans chaque emploi, avant et après un « changement important ». Pour simplifier l'analyse, un découpage de chaque variable caractérisant le changement a été adopté opposant la présence d'une contrainte (ou nuisance, motif d'insatisfaction) à l'absence de cette même contrainte. Le passage d'un côté à l'autre de ce découpage est, selon le cas, désigné comme « entrée » dans une contrainte, ou « sortie » de celle-ci. Le tableau donne la liste de ces dix caractéristiques étudiées et la fréquence des entrées et des sorties relative à chacune de ces contraintes.

Description des changements de conditions de travail

	% d'entrées	% de sorties
Travail de nuit (minuit-5h, au moins 50 nuits par an)	9,7	8,6
Travail à la chaîne ou répétitif	11,6	12,2
Travail physiquement exigeant	13,3	11,6
Exposition à des produits nocifs ou toxiques	10,6	10,0
Compétences non pleinement employées	11,3	16,2
Travail sous pression	18,3	12,0
Tensions avec le public	15,5	10,1
Travail non reconnu à sa juste valeur	12,6	15,1
Difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales	15,6	9,0
Mauvaises relations de travail avec les collègues	11,0	9,0

Source : *SIP* 2006.

Lecture : 9,7 % des changements s'accompagnent d'une entrée dans le travail de nuit (i.e. passage d'un horaire entièrement diurne à un horaire comportant des périodes nocturnes).

On constate en particulier que les « entrées » sont nettement plus nombreuses que les « sorties » s'agissant du « travail sous pression » (18,3 % contre 12,0 %), des « tensions avec le public » (15,5 % contre 10,1 %) et des « difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales » (15,6 % contre 9,0 %) – en cohérence avec les connaissances accumulées sur l'expansion à moyen et long termes de ces contraintes (Gollac et col., *op. cit.*). À l'inverse, les « sorties » excèdent les « entrées » concernant les « compétences non pleinement employées » (16,2 % contre 11,3 %) et le « travail non reconnu à sa juste valeur » (15,1 % contre 12,6 %), ce qui peut renvoyer à la hausse des qualifications dans la population active.

Les interprétations suggérées ici doivent toutefois être nuancées, puisque les écarts entre entrées et sorties peuvent aussi refléter les places des diverses contraintes dans les itinéraires professionnels et au fil de l'âge : davantage de « sorties » pour des contraintes plus répandues en début de parcours (celles où l'on peut « entrer » sans qu'il y ait « changement » puisque le parcours commence, mais d'où éventuellement on « sort » plus tard<sup>2</sup>) ; davantage de « d'entrées » pour des contraintes plus présentes en fin de parcours, avec des « sorties » prenant souvent la forme de la cessation d'activité.

Au-delà de ces descriptions, il s'agissait de savoir s'il existait des « configurations » dans lesquelles des modifications dans les conditions de travail tendraient à survenir ensemble, d'autres au contraire dans lesquelles des changements coexisteraient rarement. En effectuant une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification ascendante, il a été possible de construire une typologie des changements en six grandes classes. Ces six classes peuvent être baptisées et décrites comme le proposent les paragraphes suivants – et l'on notera que ces classes s'opposent deux à deux.

## Encadré 2

### L'APPROCHE DES « CHANGEMENTS » DANS CETTE ÉTUDE

Les résultats présentés proviennent des réponses des enquêtés, dans l'édition 2006 de *SIP*, sur leurs conditions de travail avant et après les « changements » ayant émaillé leurs parcours professionnels. Ces changements (25 350 au total) se composent :

1. des « changements importants » (désignés comme tels par les enquêtés) qu'ils ont connus « dans le contenu ou les conditions de [leur travail] » au sein d'une même période d'emploi et qu'ils ont mémorisés de façon suffisamment précise pour les mentionner et les positionner dans la grille biographique (9 604) ;
2. des changements dans les conditions de travail déclarées, entre deux emplois différents, tels qu'ils ressortent de cette même interrogation rétrospective (15 746).

Ces deux types de « changements » ont en commun d'être repérés à partir du « vécu » et des déclarations des enquêtés : soit suite à la désignation d'un changement comme « important » (cas 1), soit par la comparaison effectuée par les auteurs entre les appréciations sur les conditions de travail dans deux emplois (cas 2). Dans les deux cas, il s'agit d'un changement-« événement », qui se distingue donc des évolutions progressives et plus ou moins prolongées : chaque changement est ici clairement circonscrit par l'enquêté dans une temporalité courte, sur laquelle il peut mettre une date et qui permet de qualifier un « avant » et un « après ».

<sup>2</sup> L'analyse présentée ici ne porte que sur des différences entre situations de travail, à l'exclusion des « changements » que représentent l'entrée dans la vie professionnelle ou la cessation définitive d'activité.

Les deux premières de ces six classes rassemblent une proportion assez faible des changements étudiés : 9 % pour « l'intégration », 7 % pour la « relégation ». Les quatre autres classes sont plus importantes et d'ampleurs voisines : 24 % pour « intensification », 19 % pour « retrait », 21 % pour « pénibilité accrue » et autant pour « mise à l'abri ».

### ● Types 1 et 2 : « intégration », « relégation »

Les changements de type « intégration » sont ceux qui comportent le plus souvent – en proportion – une sortie des « compétences mal employées » (61,6 %<sup>3</sup>) ou du « travail non reconnu » (63,8 %). Ils sont aussi associés – moins souvent –, aux sorties des « mauvaises relations de travail avec les collègues » (17,7 %). En revanche, on n'y trouve guère d'entrées dans ces mêmes caractéristiques du travail, ni d'ailleurs aucun ratio élevé d'entrée dans une contrainte ou nuisance nouvelle.

Autrement dit, avant ce changement, l'individu-type était dans une situation professionnelle qui n'était pas de son niveau et évoluait dans un entourage qui, à ses dires, lui témoignait trop peu de considération. À l'issue du changement, il se sent mieux entouré et reconnu, car il apporte ses compétences et ses efforts, et reçoit en retour des rétributions (matérielles ou symboliques); il se considère donc comme mieux « intégré ». C'est dans cette classe que les changements s'insèrent le plus souvent dans des trajectoires ascendantes et/ou des parcours qui se stabilisent *via* l'obtention d'emplois « longs » (*i.e.* de plus de cinq ans, dans la définition de l'enquête). Il est très rare d'y trouver des trajectoires descendantes aboutissant à un emploi moins stable. Ces changements « intégration » sont plus fréquents chez les jeunes en début de carrière que chez leurs aînés.

Les changements de type « relégation » se caractérisent souvent par l'entrée dans les compétences mal employées (56,7 %), le travail non reconnu (49,3 %), les mauvaises relations avec les collègues (40,1 %). On n'y trouve pas ou peu de sorties de ces caractéristiques, ni aucune amélioration des conditions de travail. Ce type correspond à une forme de déclassement professionnel, de perte de sens du travail, au sein d'une même entreprise ou lors d'un changement d'emploi. Ces changements s'effectuent assez souvent au cours d'emplois « longs » ; ils concernent notamment des professions intermédiaires ou des postes d'employés<sup>4</sup>, pour lesquels les femmes sont légèrement sur-représentées.

### ● Types 3 et 4 : « intensification », « retrait »

Les changements de type « intensification » sont marqués par des entrées fréquentes dans le « travail sous pression » (49,3 %), les « tensions avec le public » (40,8 %), les « difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales » (40,1 %) et symétriquement de rares sorties de ces mêmes contraintes. Après un tel changement, les sensations de tension ou de débordement (jusque dans la vie hors travail) s'accroissent, et apparaît la nécessité de faire face à un faisceau de contraintes difficiles à concilier. C'est dans cette classe que la proportion de cadres est la plus élevée, notamment parce qu'une partie de ces changements s'assortit d'une promotion vers cette catégorie ou, plus généralement, d'une trajectoire sociale ascendante.

Les changements de type « retrait » sont ceux qui vont davantage de pair avec les sorties du travail sous pression (41,6 %), des tensions avec le public (35,4 %), des difficultés de conciliation (34,0 %), des mauvaises relations avec les collègues (19,8 %). Ils débouchent sur une situation de travail moins exigeante nerveusement, mais ne comportent pas seulement des aspects fastes : dans 15,5 % des cas – proportion relativement élevée –, ils s'accompagnent d'une entrée dans les « compétences mal employées ». La contrepartie d'une vie professionnelle moins bousculée est alors un contenu de travail qui mobilise moins les savoirs ou les savoir-faire. Ces changements sont plus fréquents aux âges moyens ou élevés que chez les jeunes. Par ailleurs, les situations de passage vers un emploi moins stable y sont sur-représentées.

### ● Types 5 et 6 : « pénibilité accrue », « mise à l'abri »

Les changements de type « pénibilité accrue » présentent les caractéristiques d'une transformation néfaste des conditions physiques de travail : beaucoup d'entrées dans le travail de nuit (24,9 %), répétitif (35,4 %), physiquement exigeant (41,4 %), ou exposé à des produits toxiques (32,4 %), avec éventuellement, en revanche, la sortie des tensions avec le public (17,3 %). Les ouvriers, en particulier les ouvriers qualifiés (et, corrélativement, les hommes), sont sur-représentés dans cette classe : soit parce que leurs conditions de travail se sont durcies sans qu'ils aient changé de catégorie socio-professionnelle, soit parce qu'ils viennent d'une autre catégorie et sont nouvellement confrontés à la pénibilité d'un travail ouvrier.

Dans les changements de type « mise à l'abri », enfin, les individus sortent relativement souvent du travail de nuit (20,8 %), répétitif (45,8 %), physiquement exigeant (45,9 %) ou exposé à des produits toxiques (36,8 %). Cette modification peut aussi s'accompagner, plus souvent que dans la moyenne des changements, d'un surcroît de tensions avec le public (22,4 %).

### ● Les « changements » de conditions de travail s'accroissent d'une époque à une autre... mais pas tous

Quand on examine les moments auxquels les changements étudiés surviennent, on constate d'abord que, quelle que soit la génération étudiée, l'incidence d'un « changement » diminue avec l'âge – au rythme d'environ un point de pourcentage pour quatre années d'âge. En revanche, cette incidence a progressivement augmenté au fil des époques, à tous les âges.

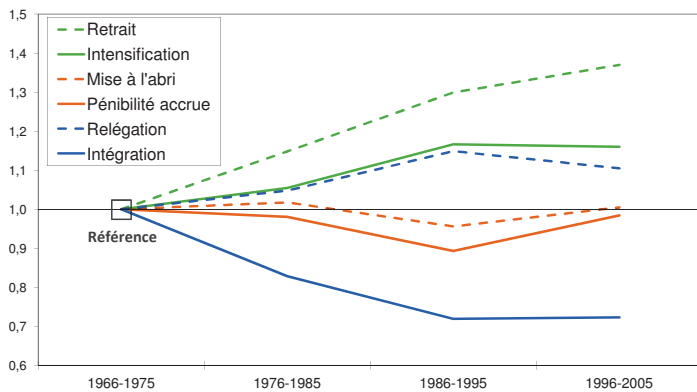
Une interprétation plausible consiste à voir dans ce constat l'effet du caractère de plus en plus mouvant des techniques et des organisations, ainsi que le résultat d'une progression tendancielle de la mobilité. Cette lecture peut se doubler d'une autre en termes d'effet de mémoire : les changements survenus lors des décennies les plus lointaines peuvent s'estomper dans le souvenir des enquêtés. Cependant, il ne faudrait pas surestimer le rôle de la mémoire : les différences entre âges, évoquées à l'alinéa précédent, suggèrent que des événements anciens (pour un enquêté âgé) sont pourtant bel et bien mentionnés.

<sup>3</sup> Autrement dit : dans 61,6 % des changements « intégration », la personne est passée d'une situation où elle jugeait ses compétences mal employées à une autre où elle ne formulait plus ce reproche. Ce pourcentage est signalé ici parce qu'il est nettement plus élevé que la moyenne pour l'ensemble des changements (16,2 %, dans le tableau) et contribue donc à caractériser la classe. Il en ira de même pour les autres pourcentages présentés dans les commentaires suivants.

<sup>4</sup> En cas de modification de la catégorie sociale lors du changement, on retient dans l'analyse celle qui est postérieure à celui-ci. *tarificateurs et services d'aide à domicile tarifés.*

Au-delà de ce constat sur l'accélération des changements, il s'agit aussi de repérer si leur teneur se transforme au fil du temps. Autrement dit, le poids relatif de chacune des six classes précédemment décrites a-t-il évolué au cours des décennies écoulées ? La réponse est nettement affirmative (cf. figure) : toutes choses égales par ailleurs, l'accélération des changements est significativement portée par les types « retrait » et « intensification ». Cela est aussi vrai pour les changements « relégation », même si la significativité de cette évolution n'est pas assurée par ces données. Les changements de types « pénibilité accrue » ou « mise à l'abri » demeurent à un niveau à peu près stable. Quant aux changements de type « intégration », ils sont en net recul.

**Évolution de l'incidence des divers types de changements,**  
toutes choses égales par ailleurs



Source : SIP 2006.

Champ : Personnes en emploi de 1966 à 2005.

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

## ● Les enjeux d'intensité du travail plus fréquemment au cœur des changements...

De même que l'intensité du travail caractérise de façon de plus en plus marquée l'organisation des entreprises et des administrations (Gaudart, 2015), de même les enjeux de l'intensité ont une présence accrue dans les changements de conditions de travail vécus par chacun. L'enquête le montre : les changements de type « intensification » sont plus fréquents que ceux de type « retrait », mais les uns comme les autres sont en progression nette.

Par ailleurs et contrairement aux idées reçues, on remarque que les enjeux d'exposition physique (présents dans les chan-

gements « pénibilité accrue », comme le travail de nuit, répétitif ou physiquement exigeant, et symétriquement dans les changements « mise à l'abri ») se maintiennent en niveau, voire s'accroissent.

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

D'après ces éléments, rien de rassurant n'est à attendre de ces évolutions d'ensemble dans la fréquence et les profils des « changements », en termes de santé et de bien-être des individus concernés à plus ou moins long terme. Des analyses complémentaires, menées à partir de l'enquête SIP (Wolff & col., *op.cit.*), font ainsi apparaître, toutes choses égales par ailleurs (y compris les durées d'exposition aux nuisances, le type de trajectoire, etc.), des liens largement négatifs entre le nombre de « changements » au fil du parcours et la santé à la date de l'enquête.

Bien des travaux ont démontré les effets à long terme des expositions à diverses contraintes ou nuisances et de la durée de ces expositions sur la santé des populations au travail (Bahu et col., 2013). Les évolutions en cours dans l'organisation des systèmes de production et leur instabilité croissante justifient l'intérêt de déplacer le regard vers les changements particuliers qui émaillent la vie professionnelle de chacun.

## RÉFÉRENCES

- Bahu M., Mermillod C., Volkoff S.,** 2013, « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans », *Revue française des affaires sociales* 4, 107-136.
- Barret C., Ryk F., Volle N.,** 2014, « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Céreq Bref*, n° 319.
- Gaudart C.,** 2015, « Intensification du travail : le temps soustrait », in A. Thébaud-Mony et col., *Les risques du travail*, Paris, La Découverte, p. 196-206.
- Gollac M., Volkoff S., Wolff L.,** 2014, *Les conditions de travail*. Paris, La Découverte, collection Repères.
- Pailhé A.,** 2006, « L'intensité du travail s'allège-t-elle avec l'âge ? », in P. Askenazy, D. Cartron, F. De Coninck, M. Gollac (coord.), *Organisation et intensité du travail*. Toulouse, Octarès.
- Wolff L., Mardon C., Molinié A.-F., Volkoff S., Gaudart C.** (à paraître), « Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle et leurs enjeux de santé - Une analyse à partir de l'enquête SIP », Rapport pour la Drees, CEE, *Rapport de Recherche*.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

Elles sont également disponibles via la lettre électronique [flash.cee](mailto:flash.cee), ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

### Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : [cee@cee-recherche.fr](mailto:cee@cee-recherche.fr) - site : [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

Directrice de publication : Christine Daniel - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1509-076 - Septembre 2015 - ISSN : 1767-3356