



indicateurs de santé sont défavorables pour les habitants des ZUS et, plus encore, l'impact global du quartier est relevé : « [...] à *caractéristiques socio-économiques individuelles identiques, plus les personnes vivent dans un quartier où le niveau social et économique est faible, plus la probabilité qu'elles se déclarent en mauvaise santé est élevée* » [3]. Cet effet influence le recours aux soins : à niveau de revenu équivalent, les personnes qui vivent en ZUS consultent moins fréquemment des spécialistes. De même, si toutes les personnes sans emploi ont une plus grande probabilité de se faire hospitaliser, ce risque est trois fois plus important pour les habitants d'une ZUS [73]. Ainsi, il apparaît finalement ici aussi un « effet ZUS » sur l'état de santé de ses habitants qui dépasse la simple addition des effets des catégories sociales les plus usitées.

Investiguer la santé dans les quartiers populaires français

On voit comment un type d'environnement peut créer des situations d'inégalités collectives qui viennent renforcer les inégalités individuelles. Ce n'est donc pas

seulement l'état de santé qui est davantage dégradé pour les habitants des quartiers défavorisés, mais tout un ensemble d'attitudes et de conduites qui se renforcent mutuellement. Autrement dit, c'est loin d'être la somme de déterminants individuels, aussi nombreux soient-ils, qui suffit à rendre compte d'un état de santé et/ou d'un rapport à la santé, mais bien une dimension collective nécessitant une approche adaptée à celle-ci. En ce sens, travailler l'effet du quartier sur la santé invite à multiplier les approches en épidémiologie sociale et en sciences humaines et sociales afin de cerner au plus près la dimension communautaire et culturelle (au sens de pratiques partagées et induites par la cohabitation dans une même unité de lieu). Cette démarche incite également à considérer que cette culture ne se limite pas nécessairement aux habitants des quartiers, mais qu'elle implique également l'activité des professionnels : de même que la sociologie de l'éducation a montré que les quartiers induisent une façon spécifique de faire la classe, il n'est pas de raison de penser que l'activité médicale, de soin ou de santé au sens le plus large ne soit pas touchée par cet effet quartier. ...

Crise économique et conditions de travail

Thomas Coutrot
Chef du département
Conditions de travail
et santé à la Dares,
ministère du Travail et
de l'Emploi

La crise financière commencée aux États-Unis en 2007-2008 a provoqué une récession mondiale : en France, après une chute de 3 % du PIB en 2009, la croissance est restée faible au cours des années suivantes. Le chômage est passé de 7,5 % en 2008 à 10,5 % en 2014, avant de reculer d'un point en 2015-2016.

Ce choc a aussi affecté les conditions de travail des salariés en emploi. Le sentiment d'insécurité est renforcé par la crise, contribuant à une dégradation du vécu du travail par les salariés. Deux grandes enquêtes statistiques complémentaires ont permis d'observer ces changements : l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » (SIP), menée par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), les services d'études des ministères chargés du travail et de la santé, et l'enquête « Conditions de travail » (Dares).

Des risques psychosociaux en hausse entre 2006 et 2010

L'enquête SIP a été réalisée en deux vagues, 2006 et 2010, auprès de 14 000 individus de la population générale. En comparant les déclarations des salariés interrogés à la fois en 2006 et 2010, on observe une stabilité des pénibilités physiques mais une augmentation

générale de l'exposition aux risques psychosociaux¹. Ainsi les proportions d'individus déclarant « travailler sous pression », « avoir très peu de liberté pour décider comment faire leur travail » ou « avoir de mauvaises relations avec leurs collègues » augmentent chacune de plus de 5 points de pourcentage entre 2006 et 2010 [37]. L'augmentation la plus spectaculaire concerne le risque de ne pas avoir un « travail reconnu à sa juste valeur » : 74 % l'expriment en 2010 contre 59 % en 2006.

La dégradation apparaît plus forte dans les entreprises où le salarié indique qu'il y a eu un plan de licenciements sur la période. Même en l'absence de licenciements, beaucoup d'entreprises ont réduit leur recours aux contrats temporaires (CDD et intérim), ce qui a induit des réorganisations du travail pour les salariés permanents. En outre, les politiques de modération salariale ont pu affaiblir le sentiment de reconnaissance du travail. En revanche, les salariés qui ont connu une mobilité professionnelle (mutation ou changement d'employeur) entre 2006 et 2010 voient en moyenne leurs conditions de travail s'améliorer : ils ont souvent réussi à s'extraire de situations délétères.

1. Seule la crainte pour son emploi n'augmente pas : cet apparent paradoxe s'explique par un effet de sélection, les salariés qui craignent pour leur emploi en 2006 ayant une probabilité plus élevée d'être au chômage ou de ne pas avoir été retrouvés par l'enquête en 2010.

Les références entre
crochets renvoient
à la Bibliographie
générale p. 50.

Une reprise de l'intensification du travail sur fond d'entraide entre collègues

L'enquête « Conditions de travail » a été réalisée en 2005 auprès de 18 000 répondants et en 2013 auprès de 34 000 répondants, mais sans suivi individuel des personnes. Elle confirme une stabilité des contraintes physiques et indique une poursuite de la progression de l'informatique dans le travail. Après la relative stabilisation enregistrée entre l'enquête de 1998 et celle de 2005, les changements organisationnels et les rythmes de travail ont repris leur mouvement à la hausse enregistré depuis la fin des années 1980 [2] : on enregistre donc une reprise de l'intensification du travail. En même temps, à la différence de la période antérieure, la standardisation des tâches et les exigences de traçabilité tendent à réduire les marges de manœuvre des salariés, sauf pour les ouvriers non qualifiés.

Les salariés signalent des possibilités accrues de coopération mais aussi des tensions plus fréquentes avec les collègues ou les clients et usagers. Les exigences émotionnelles du travail augmentent, notamment pour les personnels en contact avec un public ou des usagers en souffrance.

En contrepartie, l'entraide entre les salariés tend plutôt à se renforcer au sein des collectifs de travail : la proportion de salariés qui disent « être aidés par leurs collègues en cas de difficulté dans le travail » passe de 65 % à 79 %. Cette amélioration du soutien social semble atténuer les impacts de l'intensification du travail : ainsi la proportion de salariés « obligés de se dépêcher dans leur travail », déclaration fortement liée au manque de soutien social, tend à diminuer.

Insécurité économique : l'impact de la conjoncture mais aussi des changements organisationnels

Dans le contexte de crise, la proportion de salariés « inquiets pour leur emploi pour l'année à venir » a progressé entre 2005 et 2013, passant de 11 % à 17 %. L'enquête « Conditions de travail » confirme que les risques psychosociaux vécus par les salariés dépendent fortement de la situation économique et des changements que traverse leur entreprise [23]. Les salariés des établissements en croissance déclarent logiquement moins d'insécurité économique mais aussi moins de tensions au travail. Par contre, dans les établissements qui ont réduit le volume d'emploi, les salariés connaissent bien sûr une plus grande insécurité de l'emploi, mais aussi un travail plus intense, des marges de manœuvre réduites et des rapports sociaux plus tendus que ceux des établissements « stables » ; leur santé mentale apparaît même fragilisée, avec un risque dépressif accru de 30 % par rapport à ces derniers. Les salariés des établissements dits « flexibles » – ceux qui connaissent de fréquentes fluctuations de leur activité, à la baisse comme à la hausse – signalent également une intensité du travail et une insécurité économique plus élevées (toujours par rapport aux établissements stables). En outre, l'insécurité est plus forte pour les salariés des

établissements qui, sans avoir réduit l'emploi, ont connu des restructurations (fusion, acquisitions, changements de direction...).

Des politiques de prévention plus actives

Les partenaires sociaux ne sont pas restés inactifs face à ces difficultés. Des négociations et accords sur les seniors et sur la pénibilité ont cherché à faciliter le maintien dans l'emploi des personnes dont les conditions de travail étaient risquées et/ou dont la santé est dégradée. Des accords interprofessionnels (en juillet 2008 sur les risques psychosociaux et en juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle) ainsi que l'élaboration du Plan santé au travail n° 3 (2016-2020) ont montré une sensibilisation des employeurs à la prévention des mauvaises conditions de travail. De fait, on observe dans l'enquête « Conditions de travail » un renforcement des politiques de prévention des risques professionnels en entreprise : les salariés disent plus souvent en 2013 qu'en 2005 disposer de consignes de sécurité ou recevoir une formation sur la santé et la sécurité au travail. De même, le sentiment des salariés « d'être capable de pouvoir faire le même travail jusqu'à la retraite » a augmenté entre 2005 et 2013, ainsi que le souhait de le faire ; cette évolution favorable peut refléter l'amélioration de la prévention mais aussi la nécessité de conserver son emploi en période d'incertitude croissante.

C'est pourquoi la manière dont les changements organisationnels sont préparés et mis en œuvre est d'une grande importance en matière de santé au travail [22]. Quand les salariés se disent bien informés par les directions à propos des changements à venir (ce qui est le cas pour plus de la moitié des salariés qui ont vécu un changement en 2013), et plus encore quand ils sont consultés et ont l'impression d'avoir pu influencer les décisions (18 % des salariés ayant vécu un changement), l'impact sur leur sentiment d'insécurité d'emploi et sur leur bien-être psychologique est relativement limité. En revanche, les salariés qui n'ont été ni informés ni associés aux changements (37 % des salariés) sont beaucoup plus inquiets et ont un risque environ deux fois plus élevé de connaître un symptôme dépressif. ...