

l'écart » ; la crainte pour l'emploi se relie ici à une perte complète d'autonomie et de reconnaissance. La dégradation des rapports sociaux est également présente dans de nombreux commentaires, comme pour ce formateur qui décrit sa situation ainsi : « *Je subis une grosse pression psychologique depuis début 2015. Ça a démarré par une remise en question lors d'un entretien d'évaluation (...). Suite à cet entretien, j'ai eu un avertissement écrit avec mise en garde. A été évoqué le fait de ne plus me faire confiance (...), j'ai le sentiment qu'ils veulent m'évincer* ».

Des liens « directs » et « indirects » avec la santé

Compte tenu de tout cela, on peut s'attendre à des liens négatifs entre la peur de perdre son emploi et la santé : liens « directs », parce que cette insécurité est pathogène en elle-même, et liens « indirects » parce que, comme on vient de le voir, elle s'associe souvent à d'autres facteurs de risques.

Les analyses multivariées que nous avons menées confirment cette double action négative. Dans l'ensemble, on constate une augmentation significative

de la fréquence des plaintes aux membres supérieurs, rachidiennes et neuropsychiques chez les salariés déclarant travailler avec la peur de perdre leur emploi, augmentation un peu plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Une fois contrôlés les effets d'âge et de sexe, ces liens sont peu modifiés. Enfin, en ajoutant, parmi les variables explicatives, les autres facteurs psychosociaux et les contraintes physiques, on voit s'atténuer (au point de ne plus être significatifs statistiquement) les effets de l'insécurité d'emploi sur les plaintes concernant les membres supérieurs ou le rachis. Ses effets sur les plaintes neuropsychiques, en revanche, restent importants : une fois prises en compte toutes les autres variables qu'on vient d'évoquer, l'existence d'une « peur de perdre son emploi » multiplie encore la probabilité de troubles neuropsychiques par 1,5 chez les femmes, et par 2,3 chez les hommes.

Autour du sujet :

Algava E., 2015. « Insécurité de l'emploi et exercice des droits dans le travail », Dares Analyses, décembre 2015, n°092. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-092.pdf>
Rouxel C., 2009. « Conditions de travail et précarité dans l'emploi », Dares, Premières Synthèses, juillet 2009, n°28.2. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009.07-28-2-3.pdf>

Pour reprendre ces résultats sous un angle plus positif, on peut en conclusion examiner le lien opposé, et souligner que « ne pas avoir la peur de perdre son emploi » est un facteur important de préservation et de construction de la santé au travail.

Ariane Leroyer, Laetitia Rollin, Serge Volkoff

(1) Voir : <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr>

(2) La question sur le type de contrat n'existe que depuis 2015. Les chiffres présentés sur ce sujet résultent d'une première exploration sur la base provisoire des seuls salariés de l'échantillon national interrogés en 2015, soit 12340 salariés.

Des résultats issus du dispositif Evrest

Evrest (*Evolution et Relations en Santé au Travail*) est un observatoire permanent, outil de veille et de recherche en santé au travail, co construit par des chercheurs et des médecins du travail pour pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés.

Ce dispositif vise d'une part à constituer une base nationale à partir d'un échantillon de salariés vus par les médecins du travail volontaires pour participer à Evrest, d'autre part à permettre à chaque médecin participant de produire et d'exploiter ses propres données pour nourrir les réflexions sur le travail et la santé au niveau d'une collectivité de travail.

Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court, qui tient sur un recto-verso, rempli lors des consultations. Un médecin qui participe à Evrest s'engage à interroger au moins tous les salariés nés en octobre des années paires vus en visite systématique. Ce sont ces données qui constituent la base nationale.

Le dispositif a reçu un accord de la Commission Nationale Informatique et Libertés. Il s'appuie sur Groupement d'intérêt scientifique depuis janvier 2009.

Pour en savoir plus, voir <http://evrest.istnf.fr>

Les résultats présentés ici sont issus d'une exploitation de la base nationale 2013-2014, comportant 26 227 salariés vus au moins une fois au cours de ces deux années par les 1050 médecins ayant participé au recueil des données de cette période.

Ils ont été enrichis par une investigation qualitative réalisée par 20 équipes santé – travail (médecins et infirmiers), dans le courant du 2ème semestre de l'année 2015. Lorsque des salariés interrogés dans le cadre d'Evrest répondaient « Oui tout à fait » ou « Plutôt oui » à l'affirmation « Je travaille avec la peur de perdre mon emploi », ils étaient invités à expliciter ce qui motivait leur réponse. Les propos cités dans le texte sont issus du recueil (anonymisé) de ces verbatim.

TRAVAILLER EN AYANT « PEUR DE PERDRE SON EMPLOI »

Une exploration à partir des données 2013-2014 du dispositif Evrest

Evrest Résultats

En 2013-2014, un salarié sur huit considère qu'il « travaille avec la peur de perdre son emploi ». Quelle qu'en soit l'origine, ce sentiment de crainte est un facteur de mal-être au travail et accroît la probabilité que surviennent ou se développent des troubles de santé.

Au-delà du statut de l'emploi, plusieurs aspects des conditions de travail, notamment dans le domaine des facteurs psychosociaux, entretiennent des liens avec cette insécurité perçue.

Dans un contexte de chômage élevé, de fragilisation croissante des situations d'emploi, il importe de prêter attention aux méfaits potentiels de cette insécurité, non seulement sur les personnes en situation de chômage ou de précarité, mais aussi sur ceux qui redoutent de s'y trouver.

« *Il y a un plan social en ce moment ; je ne suis pas concerné cette fois ; mais par la suite... ?* »

« *L'entreprise prévoit de déménager ; je ne vais pas pouvoir suivre* »

« *On me reproche des petites erreurs professionnelles répétées ; mon licenciement est évoqué* ».

Ces trois propos, extraits d'entretiens menés au cours de l'étude présentée ici (voir encadré), ont été tenus respectivement par un agent foncier, une aide-soignante, un chauffeur.

Ils illustrent un premier constat, qui ne surprendra pas : les raisons que peut avoir un salarié de craindre pour son emploi sont très diverses. Elles peuvent relever d'une appréciation générale sur la situation économique dans le secteur ou la région, de certains événements dans la vie de l'entreprise, ou de la situation personnelle du salarié lui-même, telle qu'il l'évalue, compte tenu de son métier, de ses compétences, de ses relations avec sa hiérarchie ou son employeur, et de sa santé.

Un sentiment très éprouvant

Quels que soient les fondements de cette crainte, c'est un sentiment très éprouvant. Les propos des salariés à ce sujet lors des visites médicales, et par exemple ce qu'ils en ont dit lors de cette étude, révèlent de fortes préoccupations du côté du niveau de vie et du statut social, comme pour ce conditionneur, en CDD de trois mois après une longue période de chômage : « *vivre avec le RSA c'est pas drôle socialement, et pour les loisirs... être chez soi et ne rien pouvoir*

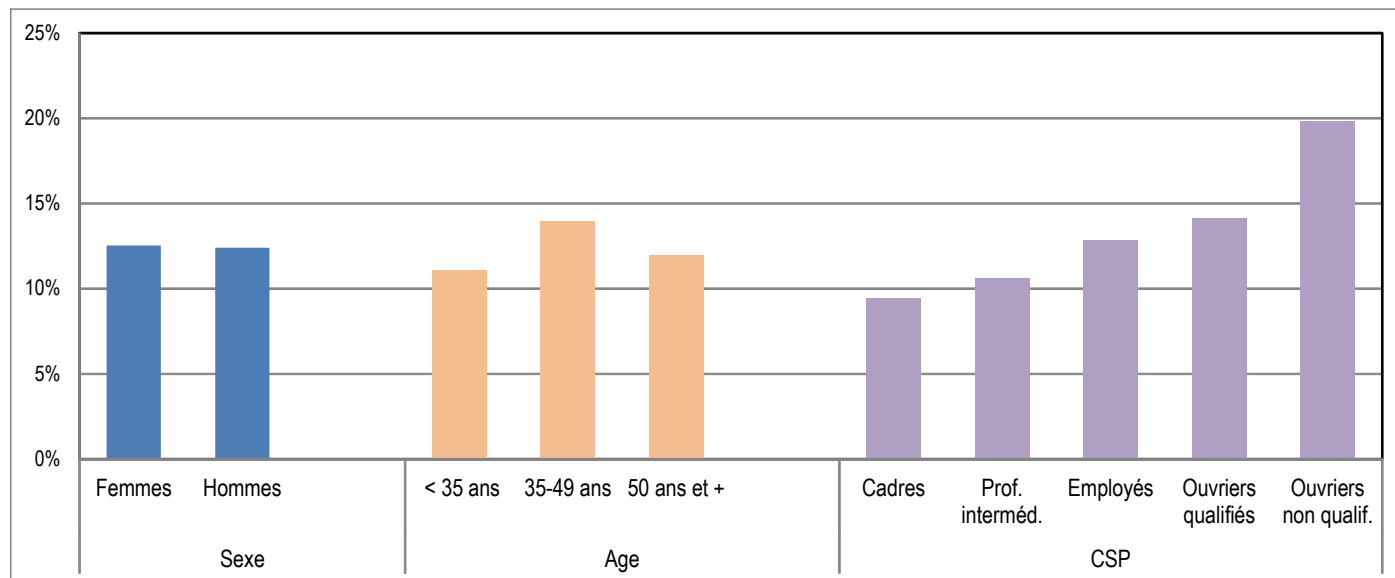
faire, il y a de quoi se... ». Ils soulignent aussi à quel point il est difficile de mener sa vie de travail avec cette « épée de Damoclès », qui fragilise les projets professionnels, l'engagement dans un travail bien fait, et les relations collectives dans l'entreprise.

Un facteur de risque psychosocial identifié par la littérature

Ces constats sont cohérents avec ceux que présentait le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des facteurs psychosociaux au travail (1) : l'une des dimensions étudiées était « l'insécurité de la situation de travail », dont une composante était l'insécurité de l'emploi. Le rapport soulignait que la perception d'une menace sur l'emploi pouvait avoir des conséquences sur la santé aussi négatives que la perte de l'emploi elle-même, avec des répercussions dans des domaines divers comme l'hypertension artérielle, les lombalgies, ou la consommation de tranquillisants.

Un lien complexe avec le type de contrat de travail

Toujours selon les connaissances présentées dans le rapport de ce Collège, le type de contrat de travail joue un rôle complexe. Un contrat temporaire accroît les sensations d'anxiété, et peut amener à accepter des contraintes ou des pressions perçues comme vexatoires, ou à adopter soi-même des comportements que l'on juge humiliants. Non que ces emplois de courte durée soient toujours mal vécus : certains salariés les tolèrent quand ils les



Graphique 1. Proportion de salariés qui disent « travailler avec la peur de perdre leur emploi », selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle

Source : Evrest. Échantillon national, 2013-2014

voient comme provisoires, éventuellement compatibles avec la poursuite d'études, et n'engageant pas leur identité sociale, ou quand ils jugent que leurs compétences sont assez recherchées pour que ce statut d'emploi ne soit pas un problème. Toutefois, même dans cette situation, le mal-être finit souvent par survenir, dès lors que des travailleurs précaires se rendent compte de l'impossibilité où ils sont d'accéder, comme ils l'espéraient, à un emploi stable.

Compte tenu de ce qui précède, le premier résultat d'Evrest qu'on indiquera ici concerne justement le type de contrat. Dans le fichier national, 12,5% des salariés, donc un salarié sur huit, ont répondu « oui tout à fait » (3,2%) ou « plutôt oui » (9,3%) à l'item « vous travaillez avec la peur de perdre votre emploi » ; or le pourcentage s'élève à 18% chez les salariés en contrat précaire, alors qu'il est un peu inférieur à 12% chez ceux en contrat stable (CDI ou assimilés)(2). L'écart n'est pas négligeable, mais pas si considérable, peut-être, que ce qu'on pouvait imaginer.

Un gradient social net

Les différences entre hommes et femmes, ou entre tranches d'âge, sont plus modérées encore. Quant aux dis-

parités entre catégories socioprofessionnelles, elles sont bien marquées ; aucune catégorie n'est épargnée, mais on repère un « gradient social » net, allant des cadres (autour de 9% de « peur de perdre son emploi ») aux ouvriers non qualifiés (20%) (graphique 1).

Ce rôle de la catégorie sociale peut renvoyer à plusieurs interprétations, qui ne s'excluent pas entre elles. On pense d'abord à des faits sociaux bien vérifiés par les données sur le chômage : d'après l'Insee le taux de chômage des ouvriers non qualifiés est le double de celui des ouvriers qualifiés, et le quadruple de celui des cadres. Par ailleurs, des salariés peu qualifiés peuvent juger qu'ils manquent d'atouts pour défendre leur place (« je fais uniquement des remplacements, je n'ai pas beaucoup d'heures de ménage, j'ai peur de ne plus en avoir du tout ») ou en retrouver une autre (« je n'ai pas de diplôme ; je voudrais faire une VAE car je suis dans le social depuis 30 ans mais comme je bosse la nuit, c'est pas simple »). D'autres sont dépendants d'une aptitude qui peut venir à manquer : en cas de douleurs articulaires pour un ouvrier du bâtiment, par exemple, ou de retrait de permis pour un chauffeur.

Sur un plan plus subjectif, enfin, il est

possible que les cadres pensent disposer d'une information plus précise sur l'avenir de l'entreprise ou celui de leur propre service, ce qui atténue leurs craintes si cette information est rassurante ; mais ceci peut jouer en sens inverse s'ils sont au contraire informés de perspectives inquiétantes.

Des craintes plus fortes dans des conditions de travail « pénibles »

Les liens statistiques entre craintes pour l'emploi et catégorie socioprofessionnelle se retrouvent quand on examine les relations entre ces craintes et les conditions de travail. Alors que la « peur de perdre son emploi » concerne, on l'a dit, 12,5% de l'échantillon, ce pourcentage s'élève à 16,4% chez les salariés travaillant de nuit, et 14,9% en cas d'horaires irréguliers ou décalés. Le même constat vaut pour les contraintes physiques de travail (graphique 2) : en rangeant les individus interrogés selon le nombre de contraintes différentes qu'ils mentionnent – de 0 à 3, chiffre maximum compte tenu des items pris en compte – on voit que la « peur de perdre son emploi » est très corrélée à ce nombre, au point de concerner 21,9% de ceux qui cumulent les trois types de contraintes.

Une insécurité qui se cumule avec d'autres facteurs de RPS

Dans le collège d'expertise sur le suivi des RPS, déjà cité, l'insécurité de la si-

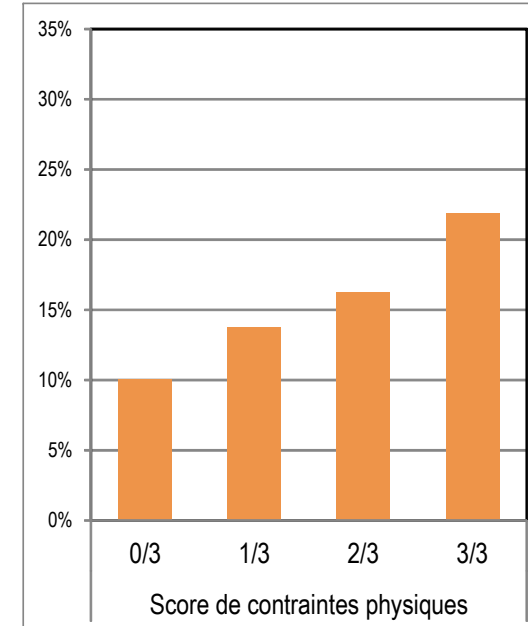
Graphique 2. Proportion de salariés qui disent « travailler avec la peur de perdre leur emploi », en fonction des contraintes physiques de travail (score)

Source : Evrest. Échantillon national, 2013-2014

tuation de travail est une des dimensions analysées, aux côtés de cinq autres : l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux et les conflits éthiques. Or ces autres dimensions sont, elles aussi, examinées dans des questions d'Evrest. Il est tentant de vérifier dans quelle mesure l'insécurité de l'emploi peut se cumuler avec ces autres facteurs de RPS dans la vie de travail d'un salarié, et même de voir si sa présence contribue à accroître la probabilité que ces autres facteurs apparaissent. C'est en effet le cas ; on le constate en bâtissant pour chaque forme de RPS un score du même type que celui qu'on vient d'utiliser pour les contraintes physiques. Selon le nombre d'items du questionnaire relevant d'une dimension, la valeur maximum du score peut aller jusqu'à 4 (pour l'autonomie) ou se limiter à 1 (pour les exigences émotionnelles). Pour chacune des cinq dimensions, le profil

Score de contraintes physiques = somme de :

- postures contraignantes (=1 si réponse souvent ; sinon = 0)
- efforts, ports de charges lourdes (=1 si réponse souvent ; sinon = 0)
- travail répétitif (=1 si réponse souvent ; sinon = 0)



montre bien l'association, nette et ordonnée, avec la peur pour l'emploi (graphique 3).

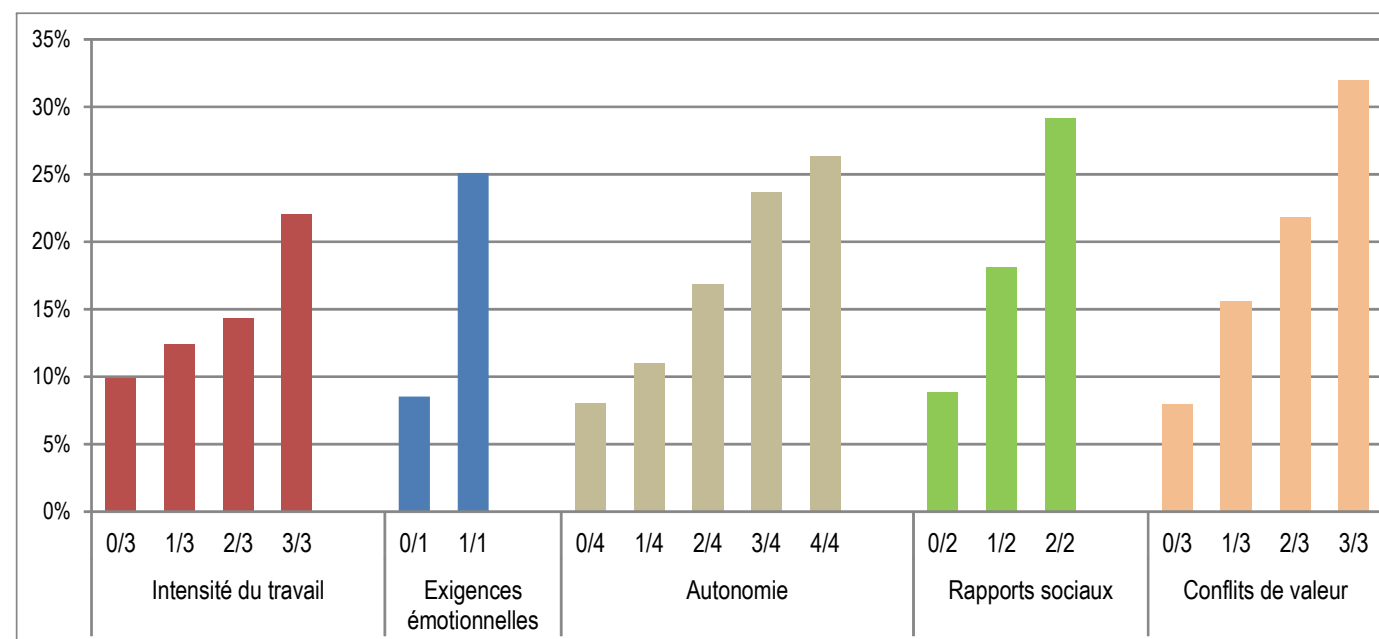
Un lien perçu entre insécurité et autres facteurs de RPS

Dans les commentaires des salariés à propos de leurs propres réponses à ce sujet, le lien avec ces facteurs de RPS

est fait spontanément. Ainsi, la personne qui parlait « d'épée de Damoclès » (voir plus haut), une femme ingénieure commerciale, ajoute « d'autant que les objectifs commerciaux sont inatteignables » ; on comprend que ces objectifs inatteignables sont à la fois une cause de surcharge pour elle et le signe d'un avenir fragile pour l'entreprise. Presque à l'opposé on peut citer le cas de cette responsable administrative qui affirme : « On a réduit mes tâches. J'ai l'impression d'être mise à

Graphique 3. Proportion de salariés qui disent « travailler avec la peur de perdre leur emploi », en fonction de différentes formes de RPS (scores)

Source : Evrest. Échantillon national, 2013-2014



Score « intensité du travail » à partir de 3 items : difficultés liées à la pression temporelle (cotées ≥ 7 sur une échelle de 0 à 10), dépasser les horaires normaux, sauter un repas ou une pause. Score « exigences émotionnelles » avec 1 item : pression psychologique. Score « autonomie » à partir de 4 items : pas le choix de la façon de procéder, devoir abandonner une tâche pour une autre non prévue, travail non varié, travail ne permettant pas d'apprendre. Score « rapports sociaux », à partir de 2 items : travail non reconnu, entraide insuffisante. Score « conflits de valeurs » à partir de 3 items : faire des choses que l'on désapprouve, ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité, traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin.