

Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ?

Les changements organisationnels ont concerné quatre salariés sur dix en 2013. Ils peuvent être un facteur d'insécurité pour les salariés, du public comme du privé, et contribuer à dégrader leur santé mentale. Les effets de ces changements dépendent beaucoup de la qualité de l'information des salariés et de leur consultation sur ces changements : 56 % des salariés ayant vécu un changement disent avoir reçu une information satisfaisante, et 17 % estiment avoir eu une influence sur les changements. Les salariés bien informés présentent moins souvent un symptôme dépressif que ceux qui ne l'ont pas été ; c'est encore plus vrai pour les salariés qui jugent avoir influencé les modalités du changement.

De même que le chômage est un facteur prouvé de dégradation de la santé mentale [1], l'insécurité socio-économique, pour les personnes en emploi, figure parmi les principaux facteurs psychosociaux de risque, aux côtés de l'intensité du travail, du manque d'autonomie et de soutien social, de la demande émotionnelle et des conflits éthiques [2]. Selon une enquête d'opinion commanditée par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), le premier facteur de stress au travail en Europe est « la réorganisation du travail ou l'insécurité de l'emploi », avant « la charge de travail », le « harcèlement » ou le « manque de soutien des collègues et des supérieurs » [3]. La participation des salariés aux réorganisations est-elle de nature à réduire les risques sur leur santé mentale ?

Insécurité de l'emploi et insécurité du travail

L'insécurité ressentie au travail concerne le risque de perdre son emploi mais englobe aussi la crainte d'une dégradation des conditions du travail, qu'on peut appeler « insécurité du travail » [4]. En 2013, 24 % des salariés disent « craindre pour leur emploi dans l'année qui vient » et 21 % disent « vivre des changements imprévisibles et mal préparés » dans leur travail.

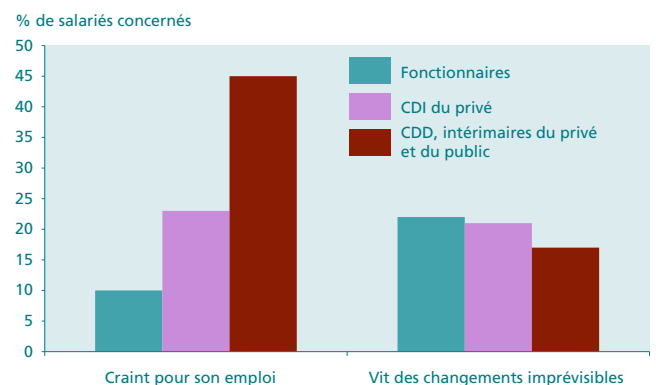
La crainte pour son emploi dépend de la nature du contrat de travail. Elle concerne 45 % des salariés en contrat court (CDD, intérim, apprentis, emplois aidés...) 23 % des salariés en CDI, mais aussi 10 % des fonctionnaires. En revanche, le sentiment pour les salariés de vivre des chan-

gements « imprévisibles ou mal préparés » dépend peu de leur statut d'emploi, même s'il concerne un peu moins les titulaires de contrats courts (graphique 1).

Si certains fonctionnaires disent « craindre pour leur emploi », ce n'est sans doute pas parce qu'ils craignent d'être révoqués (1) mais plutôt qu'ils anticipent une dégradation de leurs conditions d'emploi, à l'occasion, par exemple, d'une réforme administrative. « Craindre pour son emploi » n'indique donc pas toujours une menace ressentie sur la pérennité de la relation d'emploi mais parfois sur les conditions de travail.

Graphique 1

Crainte pour son emploi et changements mal préparés, selon le statut d'emploi



Lecture : 10 % des fonctionnaires craignent pour leur emploi dans l'année qui vient, 22 % disent vivre des changements imprévisibles ou mal préparés.

Champ : salariés, France entière.

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

(1) En 2014, dans la fonction publique d'État, seulement 135 révocations ont été prononcées [5].

Un fort lien avec le risque de dépression

L'insécurité de l'emploi et du travail est associée à un risque accru de dépression (2). La majorité (63 %) des salariés ne craint pas pour son emploi et ne vit pas des changements imprévisibles ; parmi eux, 7 % présentent un symptôme dépressif (graphique 2). En revanche, les salariés en situation d'insécurité sont plus souvent atteints : parmi ceux qui vivent à la fois la crainte pour leur emploi et des changements imprévisibles (7 % des salariés), 28 % présentent un symptôme dépressif.

L'insécurité liée aux changements imprévisibles semble avoir un impact au moins aussi fort sur le risque dépressif que l'insécurité de l'emploi. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes confrontées à la crainte pour leur emploi couplée à des changements imprévisibles et mal préparés ont un risque 2,8 fois supérieur de présenter un symptôme dépressif que ceux qui ne connaissent pas cette insécurité. Ce risque est multiplié par 1,6 pour les personnes qui vivent des changements imprévisibles mais ne craignent pas pour leur emploi et par 1,5 pour celles qui craignent pour leur emploi sans vivre de changements imprévisibles (graphique 2).

L'insécurité est-elle la cause du symptôme dépressif ? Ou bien est-ce une santé mentale fragilisée qui prédispose à se sentir menacé dans son emploi ? Ce deuxième phénomène existe sans doute, mais une analyse économétrique plus poussée [7] incite à penser que le sens de la causalité va surtout de l'insécurité vers la santé mentale, ce qui rejoint les résultats d'autres travaux [8], [9], [10].

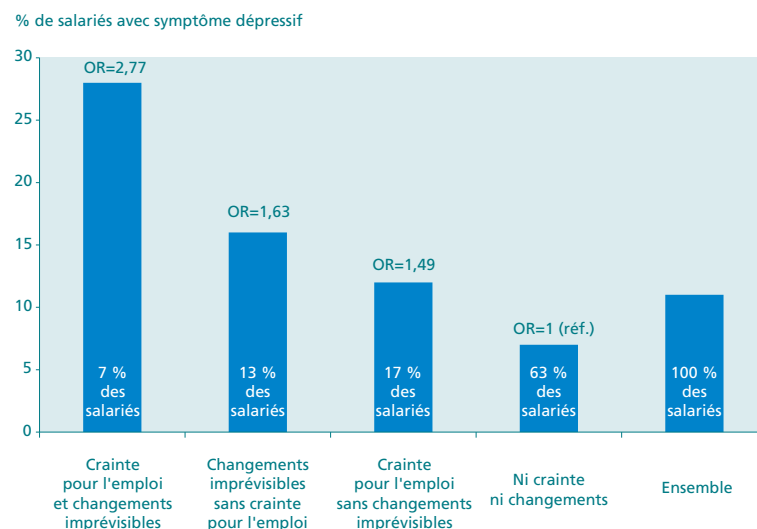
Les changements dans le travail, facteurs d'insécurité

En 2013, 39 % des salariés signalent qu'au moins un changement a « fortement modifié (leur) environnement de travail au cours des douze derniers mois » (graphique 3). 18 % des salariés signalent un seul changement, 12 % deux et 9 % trois ou plus. Les changements les plus cités concernent « l'organisation du travail au sein de l'établissement », « les techniques utilisées », une « restructuration ou déménagement de l'établissement » ou un « rachat ou changement dans l'équipe de direction », devant le « plan de licenciements » et les « autres changements » (3).

En 2013, ces changements concernent plus particulièrement les professionnels de la communication et de l'information, les techniciens et agents de maîtrise des industries de process, les employés, techniciens et cadres de la banque et des assurances ([7], annexe I).

Graphique 2

Proportion de salariés avec un symptôme dépressif, selon la situation d'insécurité



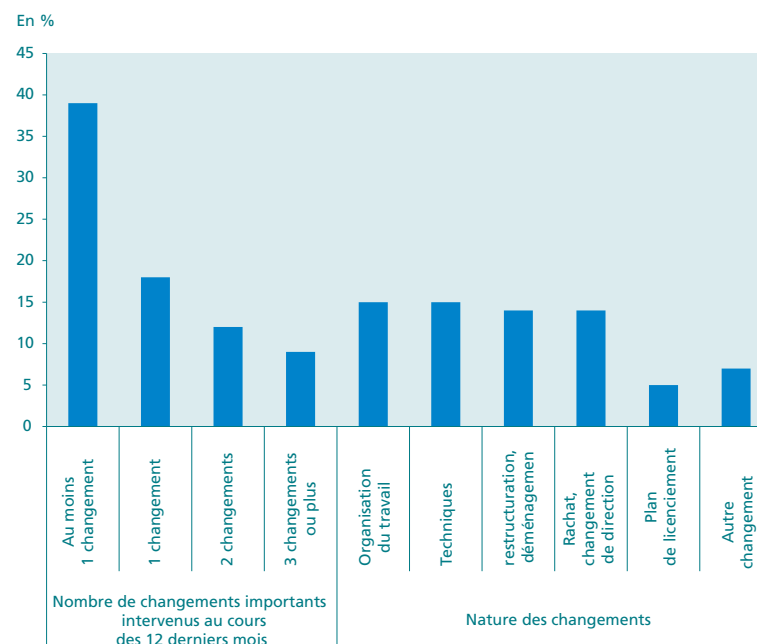
Lecture : les salariés qui craignent pour leur emploi et vivent des changements imprévisibles représentent 7 % de l'ensemble, 28 % d'entre eux présentent un symptôme dépressif, soit un risque multiplié par 2,77 toutes choses égales par ailleurs (modélisation logistique expliquant le risque dépressif par le ressenti d'insécurité (crainte pour l'emploi et / ou changements imprévisibles) avec les variables de contrôle suivantes : sexe, âge, secteur d'activité, statut d'emploi, expérience du chômage de longue durée, employabilité, intensité du travail et manque d'autonomie ([7] pour la définition de ces variables).

Champ : salariés, France entière.

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

Graphique 3

Proportion de salariés ayant vécu un changement important de leur environnement de travail au cours des douze derniers mois, selon le type de changement



Lecture : 38 % des salariés ont connu au moins 1 changement important dans leur travail au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête.

Champ : salariés, France entière

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

(2) L'indicateur de santé mentale utilisé est le score de bien-être psychologique WHO 5 (questionnaire élaboré par l'OMS). Un score inférieur ou égal à 8 correspond à un symptôme dépressif [6], et concerne 11 % des salariés dans l'enquête Conditions de travail 2013 (encadré 2).

(3) Le « changement de poste de travail », cité par 16 % des salariés, n'est pas pris en compte car il n'a pas de raison d'affecter négativement à lui seul la santé mentale (il peut souvent être désiré par le salarié) ; de fait, il n'est pas corrélé avec le risque dépressif.

Les salariés ressentent d'autant plus fortement l'insécurité, et présentent d'autant plus souvent des symptômes dépressifs, qu'ils ont connu un nombre important de changements (graphique 4). Ainsi, les fonctionnaires qui ont connu au moins 3 changements dans l'année précédant l'enquête sont plus nombreux (21 %) à « avoir des craintes pour leur emploi » dans l'année qui vient que les salariés du privé en CDI qui n'ont connu aucun changement (18 %). Les salariés du secteur privé qui bénéficient d'un CDI mais ont vécu 3 changements ou plus sont presque aussi nombreux (41 %) que les salariés en CDD ou en intérim n'ayant pas vécu de changements (45 %) à craindre pour leur emploi.

Une information fréquente mais une participation plus rare aux décisions

Parmi ces salariés qui signalent au moins un changement important, 56 % estiment avoir reçu une information « suffisante et adaptée au moment de ces changements », 35 % disent « avoir été consultés » et 17 % ont eu « l'impression d'avoir une influence sur la mise en œuvre de ces changements » (salariés dits « écoutés ») (graphique 5).

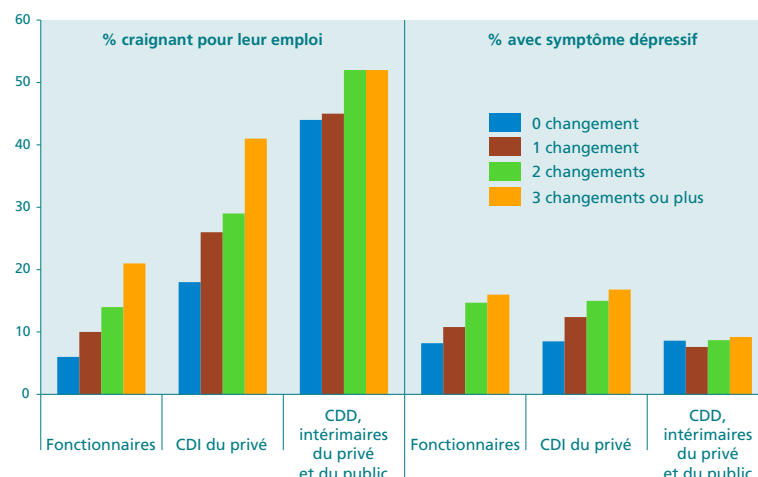
Les changements dans les technologies employées sont plus souvent associés à une consultation et à une prise en compte des attentes des salariés, de même que les changements dans l'organisation du travail (graphique 5). C'est, en revanche, beaucoup plus rare dans le cas de « plans de licenciements » et surtout de « rachats ou changements dans l'équipe de direction » (4).

Une participation plus courante pour les cadres et les salariés des TPE

Des régressions logistiques calculées pour les salariés ayant déclaré un changement important permettent d'identifier les caractéristiques des salariés et des entreprises qui favorisent l'information, la consultation et la participation des salariés (7), annexe II). Toutes choses égales par ailleurs (5), les salariés des petits établissements (moins de 10 salariés) disent moins souvent avoir été suffisamment informés des changements (graphique 6). En revanche, ils sont plus souvent consultés et écoutés que dans les établissements plus grands.

Les cadres, plus proches des niveaux de décision, sont mieux informés (63 % contre 56 % pour l'ensemble, graphique 6), plus consultés et surtout plus « écoutés » (24 % contre 17 % pour l'ensemble)

Graphique 4
Proportion de salariés craignant pour leur emploi ou présentant un symptôme dépressif, selon le nombre de changements vécus au cours des 12 derniers mois

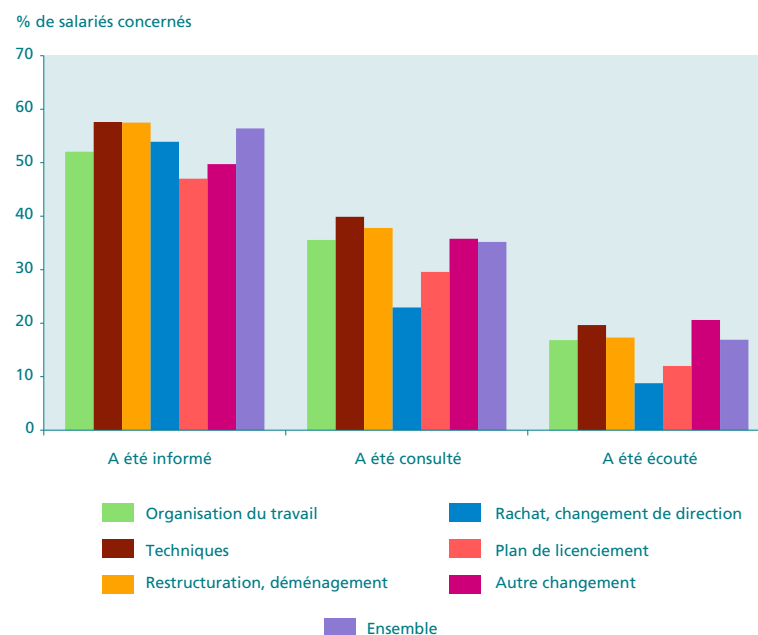


Lecture : 6 % des fonctionnaires qui n'ont pas connu de changement craignent pour leur emploi dans l'année qui vient, contre 21 % de ceux qui ont connu 3 changements ou plus.

Champ : salariés, France entière.

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

Graphique 5
Proportion de salariés informés, consultés, écoutés, selon le type de changement



Lecture : 52 % des salariés qui ont vécu un changement dans l'organisation du travail disent avoir été bien informés sur le changement.

Champ : salariés ayant connu un changement au cours des 12 derniers mois, France entière.

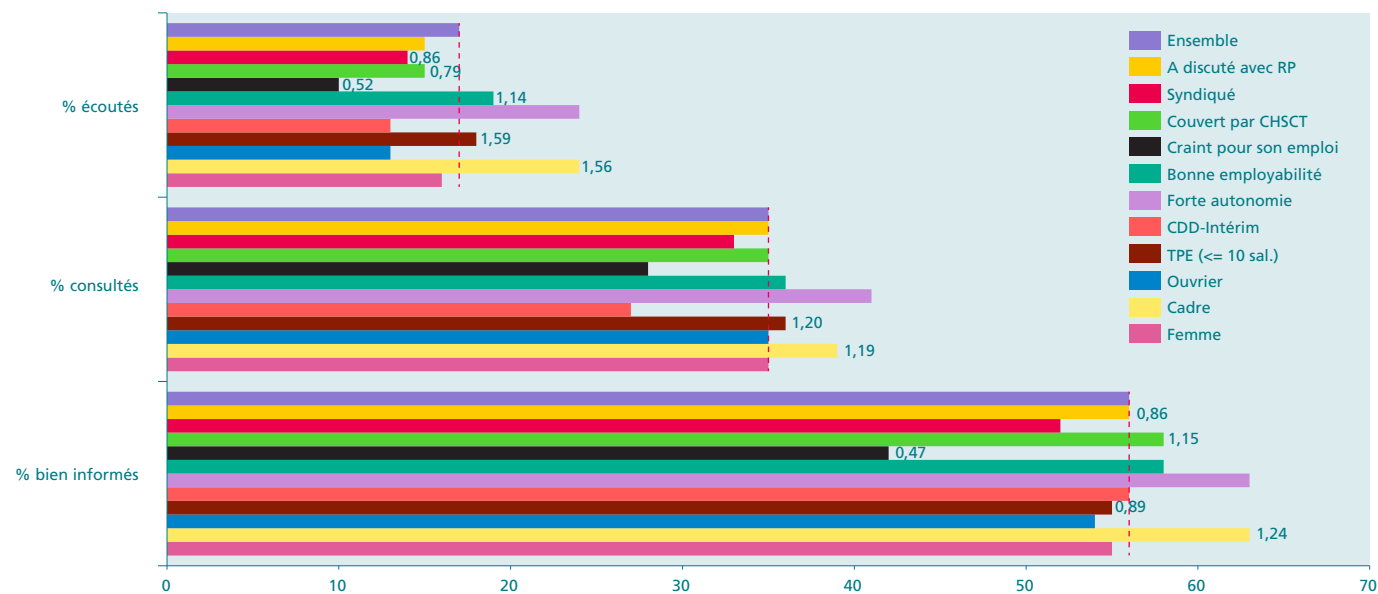
Source : enquête Conditions de travail 2013, Insee-Dares.

(4) Ces chiffres doivent être interprétés avec prudence car ils sont calculés pour les salariés qui ne signalent qu'un seul changement important (soit moins de la moitié des salariés qui signalent au moins un changement). En effet, les questions sur la participation sont posées à propos de l'ensemble des changements vécus : si le salarié en signale de plusieurs types, il n'est alors pas possible de relier précisément participation et nature du changement.

(5) Dans des modèles Logit expliquant la probabilité d'avoir été informé (ou d'avoir été écouté) par les caractéristiques suivantes : secteur, taille de l'établissement, présence de CHSCT, sexe, âge, diplôme, catégorie socio-professionnelle, adhésion à un syndicat, occurrence au cours des 12 derniers mois d'une discussion sur le travail avec un représentant du personnel, craindre pour son emploi, disposer d'une faible autonomie. Tous les *odds-ratios* ici présentés sont significatifs au seuil de 1%, sauf mention contraire. Ces modèles sont reportés dans [7], Annexe 2.

Graphique 6

Proportion de salariés avec un symptôme dépressif selon leur information et participation aux changements



Lecture : 14 % des salariés syndiqués qui ont connu un changement disent avoir pu influencer ce changement (« écoutés »), l'odds-ratios associé est de 0,86 (les odds-ratios signalés sont tous significatifs au seuil de 5 %).

Champ : salariés ayant connu un changement au cours des 12 derniers mois, France entière.

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

que les autres catégories de salariés. De même, les salariés qui jugent avoir une bonne employabilité disent un peu plus souvent avoir été écoutés lors des changements. On peut faire l'hypothèse que leur employeur cherche à limiter le risque de démission.

Si les titulaires de contrats courts sont moins nombreux (27 % contre 35 % pour l'ensemble) à estimer avoir été consultés en cas de changement, ils ne se disent pas moins souvent écoutés, toutes choses égales par ailleurs. À l'inverse, craindre pour son emploi est très clairement associé à une plus faible probabilité d'être bien informé (28 % contre 35 %) et d'être écouté (10 % contre 17 %).

Les salariés les moins autonomes (6) se disent beaucoup moins souvent informés, consultés et écoutés que les autres. Les femmes ne sont pas moins souvent consultées, mais s'estiment un peu moins souvent écoutées (16 % contre 17 % pour l'ensemble).

En présence d'un CHSCT, des salariés mieux informés mais qui se disent moins écoutés

Les salariés couverts par un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (7) signalent un peu plus souvent (58 % contre 56 %) avoir été informés, sont aussi nombreux à avoir été consultés mais moins nombreux à estimer avoir été

« écoutés » (graphique 6). Il semble que la représentation collective sur les questions de santé au travail améliore l'information mais pas forcément la prise en compte des attentes individuelles des salariés.

12 % des salariés ayant vécu un changement disent être adhérents d'un syndicat. En cas de changement organisationnel, ils sont un peu moins nombreux à se sentir bien informés (52 % contre 56 % pour l'ensemble) et écoutés (14 % contre 17 %). 27 % des salariés (dont un quart de syndiqués) disent avoir discuté au cours des 12 derniers mois de leurs conditions de travail avec un représentant du personnel : s'ils s'estiment moins informés que les autres salariés, ils ne disent pas moins souvent avoir influencé les décisions.

Un risque dépressif amoindri quand le salarié participe à la décision

Les salariés qui ont connu un changement important signalent plus souvent un symptôme dépressif (14 % contre 9 % pour les autres). Cependant, leur état de santé psychique dépend beaucoup de la façon dont se sont combinées (ou non) information, consultation et participation aux décisions lors du changement. 37 % n'ont été ni informés correctement ni consultés, 28 % se disent bien informés mais pas consultés, 18 % consultés mais pas écoutés et 17 % consultés et écoutés (graphique 7).

(6) Il s'agit ici des salariés dont l'indicateur synthétique de manque d'autonomie se situe dans le quartile supérieur de la distribution, c'est-à-dire qui appartiennent aux 25 % de salariés disposant de la plus faible autonomie au travail. Cet indicateur synthétique est construit à partir de 16 questions portant sur la répétitivité, les marges de manoeuvre, les possibilités de développement, etc. [11].

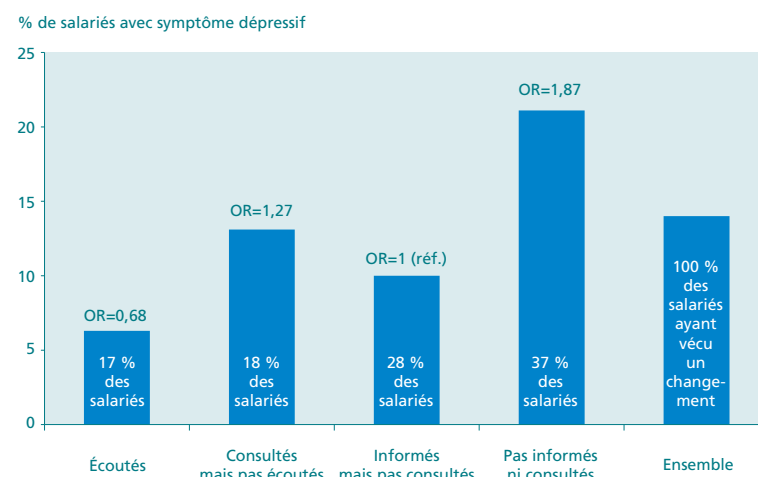
(7) Le CHSCT, émanation du Comité d'entreprise, était comme ce dernier en principe obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le résultat ici commenté est vérifié même à taille identique (grâce à une modélisation logistique, cf. note n°5).

21 % de ceux qui n'ont été ni suffisamment informés ni consultés présentent un symptôme dépressif, alors que c'est le cas de seulement 6 % des personnes consultées et écoutées. Il semble qu'il vaille mieux être informé mais pas consulté si l'on n'est pas ensuite écouté : 13 % des personnes consultées mais pas écoutées ont un symptôme dépressif, soit trois points de plus que celles qui disent avoir été bien informées mais pas consultées (graphique 7).

Un modèle Logit expliquant la probabilité de connaître un symptôme dépressif avec les variables de contrôle déjà évoquées confirme ces résultats. Estimer ne pas avoir été suffisamment informé ni consulté est associé à un risque dépressif très fortement accru (OR = 1,87). Avoir été consulté, mais pas écouté, est encore associé à une dégradation (OR = 1,27). La situation préférable est bien sûr celle des salariés qui se sentent écoutés après avoir été consultés (OR = 0,68).

S'agit-il vraiment d'un effet causal de la participation sur le risque de dépression ? Il se pourrait que les salariés déprimés aient tendance, de ce fait, à se déclarer mal informés ou écoutés. Les résultats précédents surestimeraient donc l'effet de la participation sur le risque dépressif. Au contraire, le management pourrait prêter davantage attention aux souhaits des salariés à la santé fragile pour éviter d'aggraver leur situation : les résultats ci-dessus sous-estimeraient l'impact de la participation. Des estimations complémentaires [7] laissent penser que cette deuxième hypothèse est plus probable. La participation des salariés aurait un effet encore plus important que ce que suggèrent les analyses simples.

Graphique 7
Proportion de salariés avec un symptôme dépressif selon la façon dont ils ont participé aux changements, selon leurs caractéristiques individuelles



Lecture : les salariés qui ont été « écoutés » lors des changements représentent 17 % de l'ensemble, 6 % d'entre eux présentent un symptôme dépressif, soit 1,47 (1/0,68) fois moins de chances, toutes choses égales par ailleurs, que les salariés de référence (informés mais pas consultés) (modélisation logistique expliquant le risque dépressif par le ressenti sur l'information-consultation et les variables de contrôle suivantes : sexe, âge, secteur d'activité, statut d'emploi, expérience du chômage de longue durée, employabilité, intensité du travail et manque d'autonomie ([6] pour la définition de ces variables)).

Champ : salariés ayant vécu un changement au cours des 12 derniers mois, France entière.

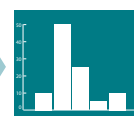
Source : enquête Conditions de travail 2013, Insee-Dares.

Thomas Coutrot (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Mette C. (2015), « Chômage et santé mentale, des liens ambivalents », *Dares Analyses* n° 67, septembre
- [2] Gollac M. et alii (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser », *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*, 2011.
- [3] OSHA (2013), "European Opinion Poll on Occupational Safety and Health", <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit-2013.pdf>
- [4] Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.
- [5] Vasselle A. (2015), « Rapport sur le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires », Sénat, 16 décembre.
- [6] Krieger T., Zimmermann J., Huffziger S., Ubl B., Diener C., Kuehner C., Grosse Holtforth M. (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: 240-244.
- [7] Coutrot T. (2017), « Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ? », *Documents d'étude*, Dares, à paraître.
- [8] Green F. (2015), "Health effects of job insecurity", *IZA World of Labor*.
- [9] Caroli E., Godard M. (2014), "Does job insecurity deteriorate health? A causal approach for Europe", *IZA DP* n° 8299, June.
- [10] Sverke M., Hellgren J., Naswall K. (2002), "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", *Journal of Occupational Health and Psychology*, July.
- [11] Davie E. (2015), « Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux », Note DES/15-076, DGAFP.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 1 - Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles étaient renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005 et enfin 2013. À partir de 2013, elles ont lieu tous les trois ans avec une fois sur deux un focus sur les risques psychosociaux. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non.

Un dispositif refondu et étendu, mais comparable

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complétaient jusqu'en 2005, les enquêtes Emploi de l'Insee. La dernière enquête, dont les données sont disponibles, a été réalisée d'octobre 2012 à mars 2013, indépendamment de l'enquête Emploi. La collecte a été réalisée par le réseau des enquêteurs de l'Insee ce qui garantit une certaine continuité dans les modalités de passation de l'enquête.

À l'occasion de cette nouvelle enquête, le dispositif a été complété :

- Un volet « établissement » a été ajouté pour interroger les établissements qui emploient les salariés interrogés et permettre des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leur employeur.
- À la fin du questionnaire en face-à-face, un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même permet d'aborder des questions plus délicates (comportements hostiles subis dans le travail, santé mentale).

Pour la première fois en 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé. Cet échantillon supplémentaire permet de réaliser des analyses fines et des comparaisons détaillées, en particulier entre fonction publique et secteur privé. Pour la première fois, et également grâce à des financements spécifiques, l'enquête a été réalisée dans quatre départements d'outre-mer. L'enquête de 2013 couvre ainsi un nombre plus élevé d'enquêtés qu'en 2005 (presque 34 000 contre 19 000).

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient ni à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit. Il n'est pas demandé aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif car lié à leur propre appréciation. Il n'est pas fait non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car celles-ci sont rarement connues précisément par les travailleurs. Il est demandé aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manœuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incident, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et cherchent à appréhender les emplois du temps « réels ».

Pour toutes les questions ayant trait aux facteurs de pénibilité physique ou aux facteurs de risques psychosociaux au travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée qui est recueillie, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de possibilités de coopération ou d'intensité du travail.

L'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup évolué. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes («devoir abandonner une tâche pour une autre», «ne pas pouvoir faire varier les délais fixés», «quelle conduite en cas d'incident», etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail et sur les politiques de prévention des risques menées par les entreprises.

Enfin, en 2013, les questions sur la charge mentale ont été reprises dans un ensemble de questions bien plus important consacré aux risques psychosociaux au travail. L'enquête cherche, en effet, à aborder l'ensemble des dimensions étudiées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 [2]. Celui-ci propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

Encadré 2 - WHO 5, l'indicateur de santé mentale de l'Organisation mondiale de la santé

L'indicateur de santé mentale utilisé se fonde sur un score élaboré par l'OMS à partir de 5 questions, le WHO 5 (WHO pour World Health Organisation, Organisation mondiale de la santé).

« À quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des 2 dernières semaines, dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ?

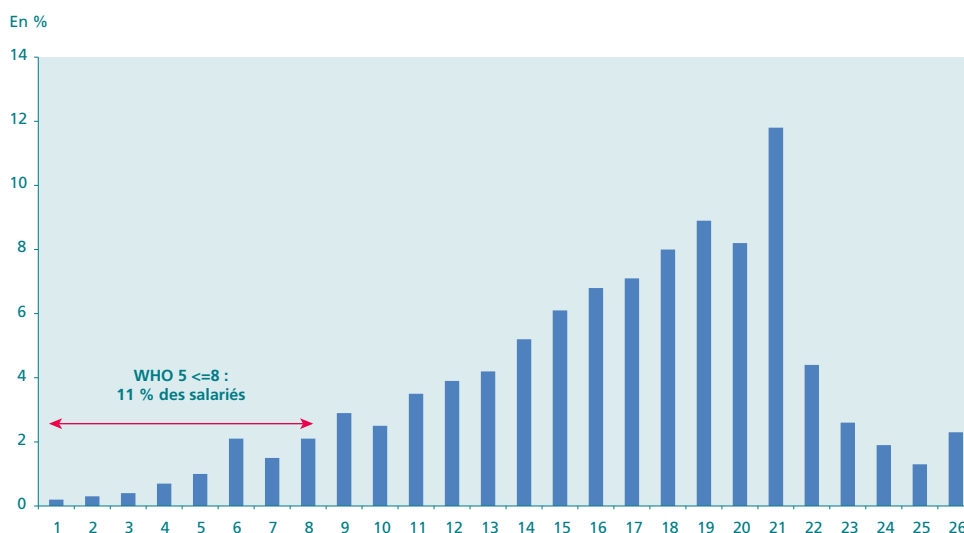
- 1) Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur
- 2) Je me suis senti(e) calme et tranquille
- 3) Je me suis senti(e) plein d'énergie et vigoureux(se)
- 4) Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e)
- 5) Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes »

Les items de réponse possibles sont : 1. Tout le temps, 2. La plupart du temps, 3. Plus de la moitié du temps, 4. Moins de la moitié du temps, 5. De temps en temps, 6. Jamais

Le score est calculé en additionnant les modalités des réponses aux 5 questions. Le score le plus fréquent (mode) est 21, la médiane et la moyenne sont de 16.

Le seuil de 8 correspond à un symptôme dépressif modéré [6].

La distribution statistique du score WHO 5



Lecture : 12 % des salariés ont un score de 21 au questionnaire WHO 5.

Champ : salariés, France entière.

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

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**. Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**.

Conception graphique et impression : ministère du travail.

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

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

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