

# Quelles évolutions des conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016 ?

Entre 2016 et 2024, les contraintes physiques évoluent peu et concernent encore quatre salariés sur dix. *A contrario*, pour la première fois depuis qu'elle est mesurée – à partir des années 1980 –, l'intensité du travail diminue. De plus, les salariés font globalement état de meilleures relations de travail, de plus faibles exigences émotionnelles et d'un sentiment accru de pouvoir réaliser un travail de qualité. Pour autant, ces améliorations ne profitent guère aux employés peu qualifiés, pour lesquels le travail s'intensifie, l'autonomie régresse et les comportements hostiles sont en hausse. Alors que les expositions aux risques psychosociaux et physiques reculent en moyenne, davantage de salariés déclarent ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

L'édition 2024-2025 de l'enquête Conditions de travail, à coloration « risques psychosociaux », actualise les résultats de 2016 et mesure les évolutions survenues depuis, dans un monde du travail en constante mutation (encadré 1). Certains changements organisationnels, comme le développement du télétravail, ont pris de l'ampleur depuis la crise sanitaire liée au covid-19. Par ailleurs, la prise en compte des enjeux de santé mentale au travail et des attentes des salariés vis-à-vis du travail peut faire évoluer leur regard sur leur situation professionnelle. Comment évoluent les conditions de travail depuis 2016, et plus particulièrement l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux tels que l'intensité du travail, le manque d'autonomie ou les rapports sociaux dégradés ? Qu'en est-il du sentiment de faire un travail utile et de pouvoir le faire correctement ?

## Des contraintes physiques bien présentes et stables, mais en hausse pour les employés

En 2024, quatre salariés sur dix sont exposés à au moins trois contraintes physiques (parmi six, tableau 1). Ces expositions sont globalement quasi stables par rapport à 2016, prolongeant la tendance à l'œuvre depuis le début des années 2000, après une période de forte hausse dans les années 1980 et 1990 [1]. 74 % des ouvriers peu qualifiés sont concernés, contre 8 % des cadres, niveaux quasi stables depuis 2016. En revanche, la

**TABEAU 1 | Évolution de la part de salariés exposés à au moins trois contraintes physiques\*, entre 2016 et 2024**

En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                                       | 2016      | 2024      | Var. 2016-2024 en pp |
|---------------------------------------|-----------|-----------|----------------------|
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b> |           |           |                      |
| Cadres                                | 9         | 8         | -1                   |
| Professions intermédiaires            | 31        | 33        | 2                    |
| Employés qualifiés                    | 31        | 35        | 4                    |
| Employés peu qualifiés                | 54        | 61        | 7                    |
| Ouvriers qualifiés                    | 68        | 69        | 1                    |
| Ouvriers peu qualifiés                | 73        | 74        | 1                    |
| <b>Sexe</b>                           |           |           |                      |
| Hommes                                | 45        | 43        | -2                   |
| Femmes                                | 35        | 35        | 0                    |
| <b>Ensemble</b>                       | <b>40</b> | <b>39</b> | <b>-1</b>            |

\* Parmi : rester longtemps debout ; effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ; porter ou déplacer des charges lourdes ; effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ; rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue ; subir des secousses ou vibrations.

Lecture : en 2024, 35 % des employés qualifiés déclarent être exposés à au moins trois contraintes physiques parmi les six listées ci-dessus, contre 31 % en 2016, soit une hausse de 4 points.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

situation des professions intermédiaires (33 %, +2 points depuis 2016) et, surtout, des employés qualifiés (35 %, +4 points) ou peu qualifiés (61 %, +7 points) se dégrade entre 2016 et 2024. Ces différences d'évolution entre catégories socioprofessionnelles se retrouvent au niveau de plusieurs contraintes physiques et nuisances ([tableau A en ligne](#)).

La relative stabilité des expositions pour l'ensemble des salariés résulte de la combinaison de deux effets contraires : d'une part, la hausse des expositions pour certaines catégories socio-professionnelles, d'autre part, l'évolution de la structure des salariés, dans la mesure où la part de cadres, très peu exposés, augmente nettement sur la période (de 18 % à 24 %), au détriment de catégories qui le sont nettement plus, en particulier les employés peu qualifiés ([graphique A en ligne](#)).

Les hommes, plus souvent ouvriers, déclarent davantage de contraintes physiques que les femmes. L'écart se réduit cependant entre 2016 et 2024, passant de 10 à 8 points.

### Une baisse inédite de l'intensité du travail

Entre 2016 et 2024, la proportion de salariés exposés à au moins trois contraintes de rythme (parmi huit, [tableau 2](#)) passe de 43 % à 38 %. Pour la première fois depuis l'existence de la mesure, et après une hausse importante de 1984 à 2016, cette exposition recule. Cette baisse concerne toutes les catégories socioprofessionnelles, excepté celle des employés peu qualifiés, et elle est particulièrement prononcée pour les ouvriers peu qualifiés (-10 points). La catégorie des ouvriers qualifiés demeure la plus exposée (55 % d'entre eux).

Environ deux ouvriers sur trois sont exposés à au moins une contrainte de rythme « industrielle<sup>1</sup> » en 2024, mais cette part recule sensiblement (de -7 points pour les ouvriers peu qualifiés à -8 points pour les ouvriers qualifiés) ([tableau B en ligne](#)). La baisse est encore plus marquée pour les ouvriers peu qualifiés s'agissant de la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues (-8 points)

**TABEAU 2 | Évolution de la part de salariés exposés à au moins trois contraintes de rythme\*, entre 2016 et 2024**  
En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                                       | 2016      | 2024      | Var. 2016-2024 en pp |
|---------------------------------------|-----------|-----------|----------------------|
| <b>Catégorie socioprofessionnelle</b> |           |           |                      |
| Cadres                                | 33        | 29        | -4                   |
| Professions intermédiaires            | 45        | 37        | -8                   |
| Employés qualifiés                    | 45        | 38        | -7                   |
| Employés peu qualifiés                | 32        | 32        | 0                    |
| Ouvriers qualifiés                    | 57        | 55        | -2                   |
| Ouvriers peu qualifiés                | 52        | 42        | -10                  |
| <b>Sexe</b>                           |           |           |                      |
| Hommes                                | 49        | 42        | -7                   |
| Femmes                                | 37        | 33        | -4                   |
| <b>Ensemble</b>                       | <b>43</b> | <b>38</b> | <b>-5</b>            |

\* Parmi : 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 journée ou une heure; une demande extérieure; les contrôles (ou la surveillance) permanents exercés par la hiérarchie; un contrôle ou un suivi informatisé.

Lecture : en 2024, 38 % des employés qualifiés déclarent être exposés à au moins trois contraintes de rythme parmi les huit listées ci-dessus, contre 45 % en 2016, soit une baisse de 7 points.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

et des contrôles (ou de la surveillance) permanents exercés par la hiérarchie (-12 points). Les contraintes de rythme liées à une demande extérieure nécessitant une réponse immédiate et celles dues à un contrôle et suivi informatisé, qui, en 2016, concernent davantage les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les cadres, diminuent de façon marquée pour ces catégories (entre -6 points et -12 points).

La pression temporelle recule aussi, en particulier pour les cadres, qui y restent globalement les plus exposés ([tableau 3](#)). En particulier, ils ne sont plus que 39 % à déclarer toujours ou souvent travailler sous pression en 2024, soit 4 points de moins qu'en 2016. La massification du télétravail pour ces derniers sur la période pourrait expliquer pour partie une telle baisse

**TABEAU 3 | Évolution de la part de salariés exposés à une pression temporelle et une surcharge de travail, entre 2016 et 2024**  
En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                                                                   |                | Cadres | Professions intermédiaires | Employés qualifiés | Employés peu qualifiés | Ouvriers qualifiés | Ouvriers peu qualifiés | Ensemble | Hommes | Femmes |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|--------|----------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|------------------------|----------|--------|--------|
| Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue | 2024           | 72     | 71                         | 70                 | 56                     | 50                 | 42                     | 64       | 62     | 66     |
|                                                                   | Var. 2016-2024 | -3     | -2                         | -3                 | -2                     | 0                  | -1                     | -1       | 0      | -2     |
| Devoir se dépêcher (toujours ou souvent)                          | 2024           | 41     | 41                         | 41                 | 44                     | 36                 | 37                     | 41       | 36     | 45     |
|                                                                   | Var. 2016-2024 | -8     | -5                         | -4                 | 3                      | -7                 | -5                     | -4       | -6     | -3     |
| Être sollicité pour une quantité de travail excessive*            | 2024           | 44     | 44                         | 38                 | 40                     | 38                 | 35                     | 41       | 38     | 44     |
|                                                                   | Var. 2016-2024 | -3     | -1                         | -5                 | 4                      | -1                 | -4                     | -2       | -2     | -1     |
| Travailler sous pression (toujours ou souvent)                    | 2024           | 39     | 31                         | 26                 | 20                     | 19                 | 18                     | 28       | 26     | 30     |
|                                                                   | Var. 2016-2024 | -4     | -5                         | -3                 | 0                      | -6                 | -4                     | -3       | -4     | -1     |
| Penser à trop de choses à la fois (toujours ou souvent)           | 2024           | 60     | 53                         | 45                 | 34                     | 29                 | 23                     | 46       | 40     | 51     |
|                                                                   | Var. 2016-2024 | 3      | 2                          | 1                  | -1                     | -2                 | -3                     | 3        | -1     | 3      |

\* Le salarié déclare être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que cette assertion reflète sa situation au travail.

Lecture : en 2024, 70 % des employés qualifiés déclarent devoir fréquemment abandonner une tâche pour en effectuer une autre non prévue, soit 3 points de moins qu'en 2016.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

<sup>1</sup> Rythme de travail imposé par au moins une des trois contraintes suivantes : la cadence automatique d'une machine ; le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ; des normes de production à satisfaire en une journée.

(éclairage). Le recul de la pression temporelle sur l'ensemble des catégories est porté par les salariés du privé : sur la période, la part des salariés devant se dépêcher (-4 points dans l'ensemble) se réduit de 7 points dans le privé alors qu'elle augmente de 3 points dans la fonction publique<sup>2</sup>.

Dans ce contexte global de baisse des contraintes de rythme et de la pression temporelle, les employés peu qualifiés se démarquent : la part de ceux exposés à de telles contraintes ne diminue pas ou de façon plus atténuée que pour les autres catégories. Elle augmente même concernant la dépendance vis-à-vis des collègues (+6 points), le fait de devoir toujours ou souvent se dépêcher (+3 points) ou encore d'être sollicité pour une quantité de travail excessive (+4 points).

Du fait de différences genrées dans la nature des emplois occupés, les femmes subissent en moyenne moins de contraintes de rythme que les hommes, mais sont plus exposées à une pression temporelle ou à une surcharge de travail. En particulier, elles sont plus nombreuses à être confrontées à une quantité de travail excessive, au fait de devoir se dépêcher ou penser à trop de choses à la fois. Entre 2016 et 2024, la réduction de l'intensité du travail, caractérisée par ces différentes formes de contraintes, est globalement plus marquée pour les hommes que pour les femmes.

Le niveau d'intensité du travail reste cependant supérieur à celui des années 1980 et 1990. Par exemple, 50 % des salariés subissent un rythme imposé par des demandes extérieures exigeant une réponse immédiate, contre 28 % en 1984 [2].

### Des contraintes horaires un peu moins fortes

Entre 2016 et 2024, les contraintes horaires demeurent relativement stables, voire baissent légèrement, prolongeant une tendance déjà observée sur une période plus longue [1]. En 2024, 57 % des hommes déclarent travailler au moins occasionnellement en horaires atypiques (le samedi, le dimanche, le soir, la nuit) (tableau 4), contre 51 % des femmes. Celles-ci sont en revanche davantage confrontées qu'eux au morcellement de la journée de travail et à l'impossibilité de s'absenter en cas d'imprévu familial ou personnel. Cette dernière contrainte pèse sur 10 % des salariés ; elle concerne 18 % des employés peu qualifiés, contre 23 % en 2016 (tableau C en ligne).

### Baisse des exigences émotionnelles liées au contact avec le public

En 2024, les femmes sont plus exposées que les hommes aux exigences émotionnelles, avec des écarts marqués : de 10 points sur le fait de devoir cacher ses émotions au travail, de 12 points concernant le fait de devoir calmer des gens et même de 18 points en matière de contact avec des personnes en situation de détresse (tableau 5).

**TABEAU 4 | Évolution de la part de salariés exposés à des contraintes horaires, entre 2016 et 2024**

|                                                                                                        |                | En %, variation en points de pourcentage (pp) |        |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------|--------|----------|
|                                                                                                        |                | Hommes                                        | Femmes | Ensemble |
| Ne pas connaître ses horaires du mois à venir                                                          | 2024           | 20                                            | 15     | 18       |
|                                                                                                        | Var. 2016-2024 | -1                                            | 0      | 0        |
| Travailler au moins occasionnellement en horaire atypique*                                             | 2024           | 57                                            | 51     | 54       |
|                                                                                                        | Var. 2016-2024 | -4                                            | 0      | -2       |
| En cas d'imprévu personnel ou familial, ne pas pouvoir s'absenter de son travail, même quelques heures | 2024           | 8                                             | 11     | 10       |
|                                                                                                        | Var. 2016-2024 | -2                                            | -2     | -2       |
| Avoir de façon habituelle sa journée de travail morcelée en 2 périodes séparées par 3 heures ou plus   | 2024           | 6                                             | 8      | 7        |
|                                                                                                        | Var. 2016-2024 | 0                                             | -1     | -1       |

\* Comprend le travail le samedi, le dimanche, le soir, la nuit.  
Lecture : en 2024, 54 % des salariés déclarent travailler au moins occasionnellement en horaire atypique, soit une baisse de 2 points par rapport à 2016.  
Champ : France ; salariés.  
Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

**TABEAU 5 | Évolution de la part de salariés soumis à des exigences émotionnelles, entre 2016 et 2024**

|                                                                                                  |                | En %, variation en points de pourcentage (pp) |        |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------|--------|----------|
|                                                                                                  |                | Hommes                                        | Femmes | Ensemble |
| Contact direct avec le public                                                                    | 2024           | 66                                            | 76     | 71       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | -1                                            | -4     | -2       |
| Situation de tension avec le public*                                                             | 2024           | 37                                            | 43     | 40       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | -3                                            | -3     | -4       |
| Être au contact de personnes en situation de détresse                                            | 2024           | 35                                            | 53     | 44       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | -3                                            | -1     | -2       |
| Être amené à devoir calmer des gens                                                              | 2024           | 47                                            | 59     | 53       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | -2                                            | -1     | -1       |
| Devoir toujours ou souvent cacher ses émotions au travail                                        | 2024           | 22                                            | 32     | 27       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | 3                                             | 1      | 2        |
| Devoir toujours ou souvent éviter de donner son avis                                             | 2024           | 14                                            | 19     | 17       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | 0                                             | 1      | 1        |
| Avoir toujours, souvent ou parfois peur pendant son travail pour sa sécurité ou celle des autres | 2024           | 32                                            | 31     | 32       |
|                                                                                                  | Var. 2016-2024 | -1                                            | 2      | 1        |

\* Parmi les personnes en contact direct avec le public.  
Lecture : en 2024, 27 % des salariés déclarent devoir souvent ou toujours cacher leurs émotions au travail, soit 2 points de pourcentage de plus qu'en 2016.  
Champ : France ; salariés.  
Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

La part des salariés en contact direct avec le public (71 %) est un peu plus faible qu'en 2016 (-2 points), en particulier pour les ouvriers peu qualifiés (-4 points) et les cadres (-5 points) (tableau D en ligne), après une augmentation constante de la fin des années 1990 à 2016 [1]. Ce fléchissement s'accompagne d'une baisse des situations de tension avec le public (-4 points entre 2016 et 2024), qui concernent néanmoins quatre salariés sur dix en contact avec le public. Les contacts avec des personnes en situation de détresse diminuent, particulièrement chez les cadres et les ouvriers, mais concernent toujours plus de la moitié des employés qualifiés et des professions intermédiaires. Des écarts notables d'exposition à ces situations demeurent entre fonction publique et secteur privé, du fait de la nature des emplois occupés : deux tiers des agents publics sont en contact avec des personnes en situation de détresse, contre seulement un tiers des salariés du privé<sup>3</sup> [2].

<sup>2</sup> Ces données et des analyses complémentaires seront publiées à l'occasion de la sortie du rapport annuel sur l'état de la fonction publique *Faits et chiffres*, édition 2026, DGAFP (SDessi), à paraître (octobre 2026).  
<sup>3</sup> Cf. note 2.

**TABEAU 6 | Évolution de la part de salariés exposés au manque d'autonomie, entre 2016 et 2024**

En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                                                                                                     | 2024<br>(en %) | Variation<br>(en pp) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|
| Ne pas choisir soi-même la façon d'atteindre les objectifs fixés                                    | 20             | -1                   |
| Devoir appliquer scrupuleusement les consignes                                                      | 34             | 0                    |
| Ne pas régler soi-même les incidents                                                                | 36             | 5                    |
| Ne pas prendre d'initiatives                                                                        | 20             | -3                   |
| Répéter continuellement une même série de gestes/opérations                                         | 43             | 0                    |
| <b>Manque de marge de manœuvre dans la réalisation des tâches</b> (au moins 2 facteurs parmi les 5) | <b>31</b>      | <b>0</b>             |
| Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés                                                        | 34             | -4                   |
| Ne pas organiser soi-même son travail                                                               | 15             | -1                   |
| Ne pas pouvoir intervenir sur la quantité de travail                                                | 68             | -3                   |
| Ne pas pouvoir s'interrompre                                                                        | 30             | 0                    |
| <b>Manque d'autonomie dans l'organisation du travail</b> (au moins 2 facteurs parmi les 4)          | <b>41</b>      | <b>-3</b>            |
| Ne pas apprendre des choses nouvelles                                                               | 17             | -3                   |
| Ne pas avoir la possibilité de développer ses compétences                                           | 22             | -6                   |
| <b>Manque de capacité de développement</b> (au moins 1 facteur parmi les 2)                         | <b>30</b>      | <b>-7</b>            |

Lecture : en 2024, 41 % des salariés déclarent au moins deux facteurs de manque d'autonomie dans l'organisation du travail, soit 3 points de moins qu'en 2016.  
Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

En 2024, 27 % des salariés doivent toujours ou souvent cacher leurs émotions au travail, soit 2 points de plus qu'en 2016. Les employés, déjà les plus concernés en 2016, le sont encore davantage en 2024 (un tiers d'entre eux). Enfin, un salarié sur trois déclare éprouver – au moins parfois – de la peur pour sa propre sécurité ou celle des autres pendant son travail.

## Une évolution de l'autonomie contrastée

Le manque d'autonomie dans l'organisation du travail, qui concerne 41 % des salariés en 2024 (tableau 6), recule de 3 points entre 2016 et 2024, en particulier pour les ouvriers peu qualifiés (-6 points) et les cadres (-4 points, graphique 1). Seule exception : les employés peu qualifiés, dont le manque d'autonomie organisationnelle augmente (+4 points), en lien notamment avec une moindre possibilité d'intervenir sur la quantité de travail demandée ou d'interrompre son travail ([tableau E en ligne](#)).

Le manque de capacité de développement recule également entre 2016 et 2024, pour l'ensemble des catégories socio-professionnelles (de 7 points en moyenne). Cette baisse est particulièrement marquée chez les ouvriers qualifiés (-10 points) et peu qualifiés (-8 points). Ces derniers demeurent les plus exposés : un sur deux n'apprend pas de choses nouvelles ou ne peut développer ses compétences au travail.

En revanche, la part de salariés manquant de marge de manœuvre dans la réalisation de leurs tâches reste stable, à 31 %, en 2024. Si la situation s'améliore pour les ouvriers

**TABEAU 7 | Évolution de la part de salariés exposés à des rapports sociaux dégradés, entre 2016 et 2024**

En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                                                                                         | 2024<br>(en %) | Variation<br>(en pp) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------|
| Ne pas être aidé par ses supérieurs hiérarchiques                                       | 26             | -2                   |
| Vivre des situations de tension avec ses supérieurs hiérarchiques                       | 19             | -8                   |
| Être en désaccord avec ses supérieurs sur la façon de bien faire son travail            | 15             | -1                   |
| Avoir son supérieur qui ne prête pas attention à ce qu'il dit                           | 14             | -4                   |
| Avoir son supérieur qui ne fait pas confiance                                           | 6              | -13                  |
| Ne pas faire confiance aux informations venant de ses supérieurs                        | 20             | 1                    |
| <b>Relations dégradées avec son ou ses supérieurs</b> (au moins 2 facteurs parmi les 6) | <b>21</b>      | <b>-5</b>            |
| Ne pas être aidé par ses collègues                                                      | 9              | -2                   |
| Vivre des situations de tension avec ses collègues                                      | 18             | -5                   |
| Être en désaccord avec ses collègues sur la façon de bien faire son travail             | 7              | 0                    |
| <b>Relations dégradées avec ses collègues</b> (au moins 2 facteurs parmi les 3)         | <b>6</b>       | <b>-3</b>            |
| Travailler toujours ou souvent seul                                                     | 52             | -3                   |
| Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation           | 19             | -1                   |
| Ne pas avoir l'impression de faire partie d'une équipe                                  | 24             | -4                   |
| <b>Isolement au travail</b> (au moins 2 facteurs parmi les 3)                           | <b>23</b>      | <b>-4</b>            |
| Une personne vous ignore                                                                | 16             | 1                    |
| Une personne vous empêche de vous exprimer                                              | 11             | 1                    |
| Une personne vous ridiculise en public                                                  | 7              | 1                    |
| Une personne critique injustement votre travail                                         | 18             | 0                    |
| Une personne vous charge de tâches inutiles                                             | 8              | 1                    |
| Une personne vous dit des choses obscènes                                               | 5              | 2                    |
| Une personne vous fait des blagues blessantes                                           | 9              | 3                    |
| <b>Comportements hostiles</b> (au moins une forme parmi les 7)                          | <b>31</b>      | <b>2</b>             |

Lecture : en 2024, 26 % des salariés ne sont pas aidés par leurs supérieurs hiérarchiques, soit 2 points de pourcentage de moins qu'en 2016.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

peu qualifiés, qui restent les plus exposés (54 %, en baisse de 4 points), et pour les ouvriers qualifiés (42 %, -2 points), elle se dégrade pour les cadres (+4 points), les professions intermédiaires (+3 points) et surtout les employés peu qualifiés (+5 points), notamment parce qu'ils sont plus nombreux qu'en 2016 à ne pas régler eux-mêmes les incidents.

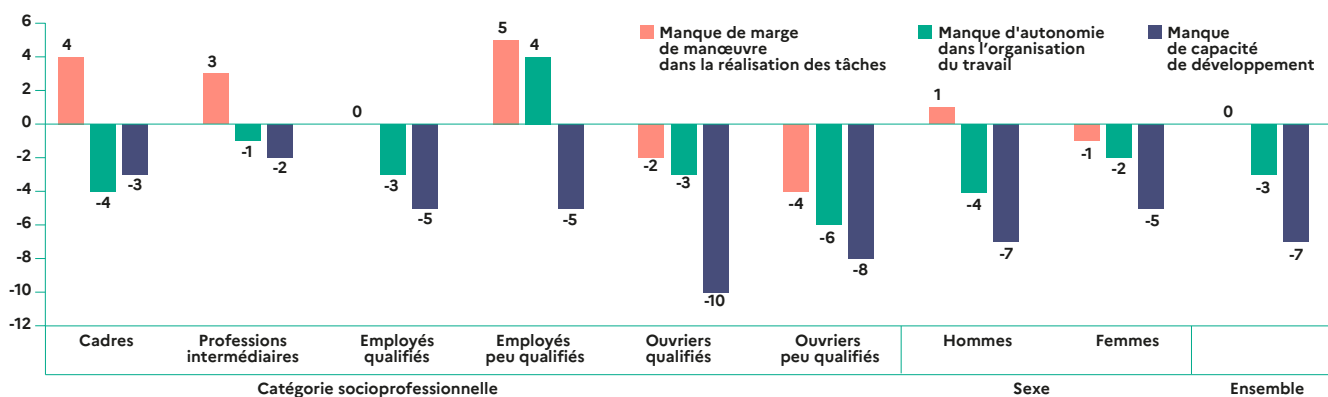
En 2016 comme en 2024, les femmes sont davantage concernées que les hommes par le manque d'autonomie organisationnelle et de capacités de développement. En revanche, femmes et hommes disposent de marges de manœuvre similaires dans la réalisation de leurs tâches, en 2016 comme en 2024.

## Une amélioration des rapports sociaux, mais davantage de comportements hostiles

Entre 2016 et 2024, la part de salariés entretenant des relations dégradées avec leurs supérieurs hiérarchiques recule de 5 points, pour s'établir à 21 % (tableau 7). Cette amélioration, qui concerne l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, est particulièrement marquée chez les ouvriers qualifiés (-8 points), les ouvriers peu qualifiés (-11 points), ainsi que chez les cadres et les professions intermédiaires (-7 points)

GRAPHIQUE 1 | Évolution de la part de salariés exposés au manque d'autonomie au travail, entre 2016 et 2024

En points de pourcentage



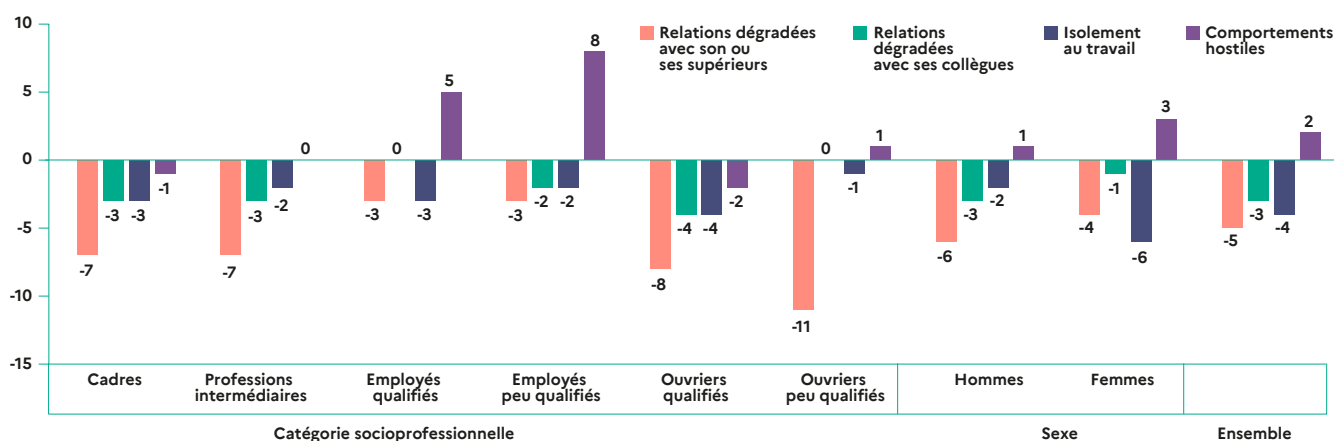
Lecture : le manque de marge de manœuvre dans la réalisation des tâches augmente de 5 points chez les employés peu qualifiés entre 2016 et 2024.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

GRAPHIQUE 2 | Évolution de la part de salariés exposés à des rapports sociaux dégradés, entre 2016 et 2024

En points de pourcentage



Lecture : l'exposition à des relations dégradées avec les supérieurs hiérarchiques recule de 5 points entre 2016 et 2024.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

(graphique 2). Les salariés signalent notamment moins souvent des tensions avec leur hiérarchie (-8 points) ou un supérieur qui ne leur fait pas confiance (-13 points) ([tableau F en ligne](#)).

La part de salariés indiquant des relations dégradées avec leurs collègues diminue de 3 points entre 2016 et 2024 (de 9 % à 6 %), notamment chez les ouvriers qualifiés (-4 points). La proportion de salariés en situation d'isolement au travail recule également (-4 points), à 23 % en 2024, en particulier pour les femmes (-6 points) et les ouvriers qualifiés (-4 points).

À l'inverse, la part de salariés rapportant des comportements hostiles augmente de 2 points entre 2016 et 2024 (passant de 29 % à 31 %), et jusqu'à 8 points parmi les employés peu qualifiés. Plus qu'en 2016, les salariés sont visés par des blagues blessantes (+3 points) ou des propos obscènes (+2 points). Les femmes restent davantage que les hommes la cible de comportements hostiles et l'écart se creuse sur la période (de 3 points d'écart en 2016 à 5 en 2024).

Les salariés déclarent moins souvent un manque de reconnaissance au travail qu'en 2016 ([tableau G en ligne](#)). La part de ceux estimant être mal payés au regard du travail réalisé recule de 4 points entre 2016 et 2024 (de 37 % à 33 %), en particulier

TABLEAU 8 | Évolution de la part de salariés exposés à des conflits de valeur, entre 2016 et 2024

En %, variation en points de pourcentage (pp)

|                   |                                                                                                               | 2016 | 2024 | Var. 2016-2024 |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|----------------|
| Qualité empêchée  | Ne pas avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant pour effectuer correctement son travail* | 31   | 32   | 1              |
|                   | Ne pas avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail                               | 9    | 6    | -3             |
|                   | Ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail                                           | 25   | 24   | -1             |
|                   | Ne pas avoir la fierté du travail bien fait                                                                   | 28   | 18   | -10            |
| Cohérence éthique | Faire des choses que l'on désapprouve (toujours ou souvent)                                                   | 10   | 9    | -1             |
| Utilité sociale   | N'avoir que parfois ou jamais le sentiment d'être utile aux autres                                            | 28   | 22   | -6             |
|                   | N'être que parfois ou jamais fier de travailler dans son entreprise ou organisation                           | 33   | 31   | -2             |

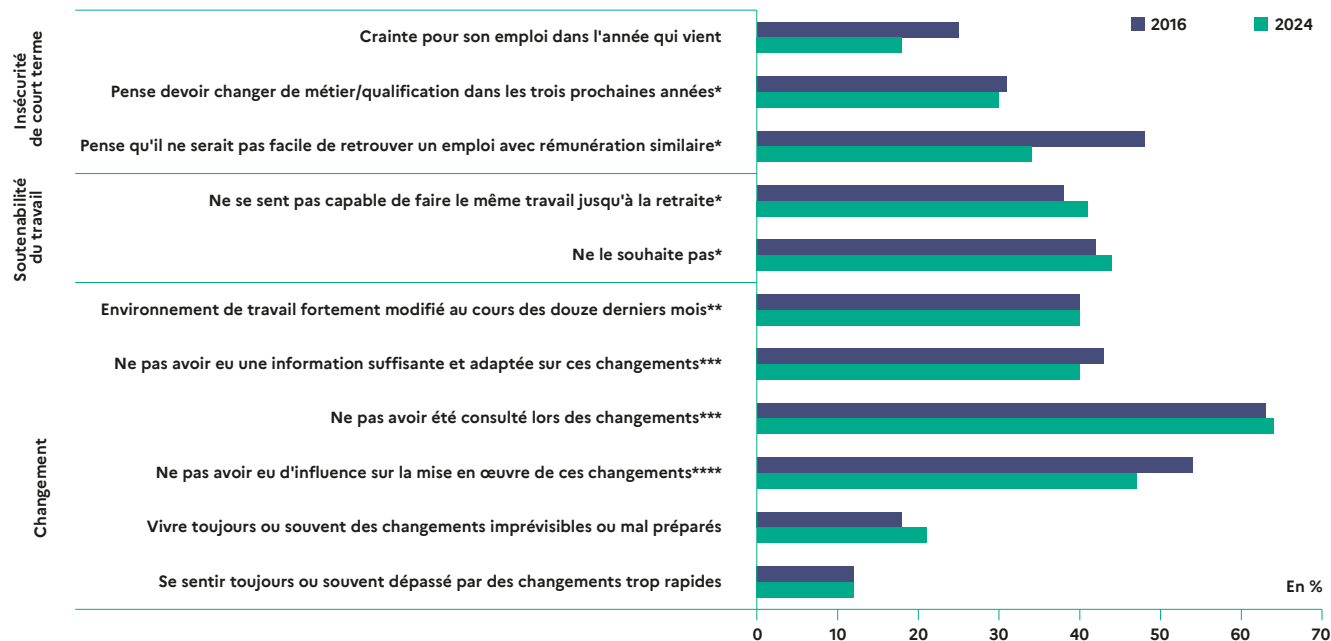
\* En dehors des personnes salariées répondant « sans objet ».

Lecture : en 2024, 22 % des salariés n'ont que parfois ou jamais le sentiment d'être utiles aux autres, contre 28 % en 2016, soit une baisse de 6 points.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

GRAPHIQUE 3 | Évolution de l'insécurité de la situation de travail chez les salariés, entre 2016 et 2024



\* La part de salariés répondant ne pas savoir est particulièrement élevée (> 4 %) ; ceux-ci sont inclus dans les salariés non exposés.

\*\* Par un changement de poste ou de fonction ; des techniques utilisées ; dans l'organisation du travail ; une restructuration ou un déménagement ; un plan de licenciement ; un rachat ou un changement dans l'équipe de direction ; une autre raison.

\*\*\* Parmi ceux dont l'environnement de travail a été fortement modifié au cours des douze mois précédents.

\*\*\*\* Parmi ceux qui ont été consultés lors du changement.

Lecture : en 2024, 18 % des salariés déclarent craindre pour leur emploi dans l'année qui vient, soit 7 points de pourcentage de moins qu'en 2016.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

parmi les ouvriers et employés peu qualifiés. Les salariés sont aussi moins nombreux à déclarer ne pas avoir des perspectives de promotion non satisfaisantes (-7 points).

sont désormais à un niveau équivalent. Le sentiment de ne pas être utile aux autres diminue pour toutes les catégories socioprofessionnelles, de 3 à 12 points par rapport à 2016 (-6 points sur l'ensemble des salariés).

## Le sentiment d'utilité et la fierté du travail bien fait en hausse

Au-delà des contraintes et risques que le travail implique pour le salarié, un emploi peut être source de satisfaction et d'accomplissement personnel. À l'inverse, les conflits de valeur peuvent engendrer des souffrances psychiques chez les travailleurs [3].

En 2024, 82 % des salariés éprouvent souvent ou toujours la fierté du travail bien fait (contre 18 % jamais ou parfois), soit une amélioration de 10 points par rapport à 2016 (tableau 8). Pour autant, la proportion de salariés qui s'estiment en situation de « qualité empêchée » par un manque de moyens ne faiblit pas, un salarié sur quatre jugeant ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail et un sur trois pas assez de collaborateurs. Les femmes sont confrontées nettement plus que les hommes à ce sentiment de « qualité empêchée », par manque de collègues (36 % des femmes, 29 % des hommes en 2024) ou de temps (28 % contre 20 %) (tableau H en ligne).

En 2024, comme en 2016, un salarié sur dix est amené à faire des choses qu'il désapprouve, sans différence significative entre femmes et hommes. Les ouvriers, un peu plus exposés à ces conflits éthiques en 2016 que les autres catégories, le

## Moins de craintes pour l'emploi à court terme, mais des perspectives à long terme dégradées

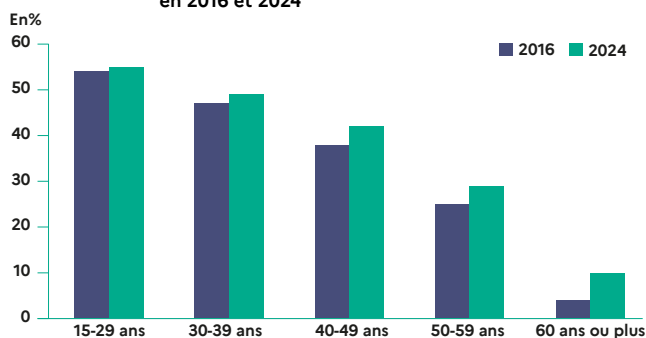
Quatre salariés sur dix indiquent, comme en 2016, une forte modification de leur environnement de travail au cours des douze derniers mois (graphique 3). Or les salariés confrontés à de nombreux changements ressentent davantage d'insécurité et présentent plus de symptômes dépressifs, tandis que la possibilité d'agir sur les changements permettrait d'atténuer ces effets [4].

Dans plus de six cas sur dix, les salariés concernés n'ont pas été consultés à propos de ces changements et, dans quatre cas sur dix, ils jugent ne pas avoir reçu d'information suffisante, avec peu de différences selon les catégories socioprofessionnelles (tableau I en ligne). Les ouvriers, notamment les peu qualifiés, estiment nettement plus que les cadres ne pas avoir eu de l'influence sur le changement (58 % contre 39 %), mais l'écart s'est sensiblement réduit depuis 2016. Plus que les autres salariés, les cadres sont souvent concernés par les changements et les jugent imprévisibles ou mal préparés. Ce sentiment augmente fortement pour eux entre 2016 et 2024 (+7 points), tout comme celui d'être dépassé par les changements (+2 points).

Par rapport à 2016, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, moins de salariés craignent pour leur emploi dans l'année à venir et pensent qu'il leur serait difficile d'en retrouver un avec une rémunération similaire (-7 et -14 points). Cela peut s'expliquer par un marché du travail plus favorable aux salariés par certains aspects en 2024, avec notamment moins de chômage, et davantage de difficultés de recrutement dans certains secteurs pour les employeurs [5].

À l'inverse, la part de salariés ne se sentant pas capables de faire le même travail jusqu'à la retraite passe de 38 % à 41 % entre 2016 et 2024. Elle progresse même de 6 points parmi les employés peu qualifiés, qui sont aussi les plus concernés. La hausse de cet indicateur, lié aux conditions de travail mais aussi à la santé des salariés [6], survient en 2024 dans un contexte marqué par l'adoption, un an auparavant, de la réforme des retraites, depuis suspendue, relevant l'âge d'ouverture des droits et accélérant la hausse de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'un taux plein. Si le sentiment de ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à la retraite décroît fortement avec l'âge, sa hausse entre 2016 et 2024 affecte davantage les plus âgés (graphique 4). ●

**GRAPHIQUE 4 | Part de salariés ne se sentant pas capables de faire le même travail jusqu'à la retraite, selon l'âge, en 2016 et 2024**



\* La part de salariés répondant ne pas savoir est particulièrement élevée (> 4 %) ; ceux-ci sont inclus dans les salariés non exposés.

Lecture : en 2024, 55 % des salariés âgés de 15 à 29 ans ne se sentent pas capables de faire le même travail jusqu'à la retraite, contre 10 % de ceux âgés de 60 ans ou plus.

Champ : France ; salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

## ÉCLAIRAGE • Télétravail et conditions de travail des cadres

Le télétravail<sup>1</sup> s'est durablement installé dans le paysage professionnel au cours des dernières années. En 2024, si 75 % des salariés affirment ne jamais télétravailler, 9 % disent le faire occasionnellement et 16 % habituellement ([tableau EC A en ligne](#)). La diffusion de cette pratique s'accompagne d'une transformation des conditions de travail, en particulier pour les cadres, catégorie y ayant le plus recours (44 % habituellement et 20 % occasionnellement).

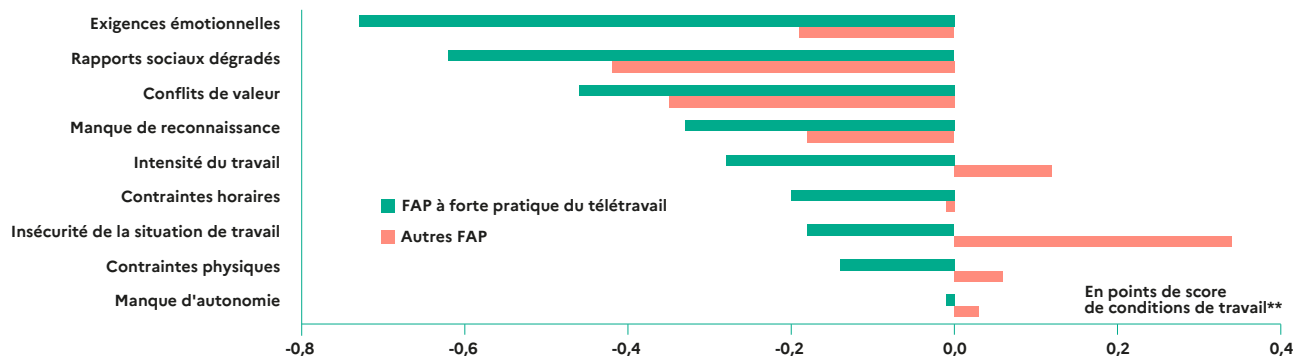
Les cadres des familles professionnelles (FAP) « à forte pratique du télétravail » ([tableau EC B en ligne](#)) voient leur exposition aux risques diminuer plus nettement, entre 2016 et 2024, que les autres cadres (graphique EC 1). Leurs scores de conditions de travail s'améliorent dans l'ensemble des dimensions étudiées (excepté le

manque d'autonomie, de niveau stable), tandis qu'ils se détériorent pour les cadres des autres FAP, du point de vue de l'insécurité de la situation de travail (+0,3 point) ou de l'intensité du travail (+0,1). Même lorsqu'une amélioration intervient dans les deux groupes, elle est toujours plus marquée pour les cadres des familles professionnelles recourant fortement au télétravail, notamment au niveau des exigences émotionnelles (-0,7 contre -0,2), ou des rapports sociaux dégradés (-0,6 contre -0,4).

Ces évolutions mettent ainsi en évidence une corrélation entre diffusion du télétravail et amélioration de certaines dimensions des conditions de travail des cadres, notamment de ceux exerçant des métiers où il est le plus pratiqué, confirmant de précédents résultats [7].

<sup>1</sup>Fait, pour un salarié, d'exécuter son travail hors des locaux de l'employeur, sur les horaires de travail et en utilisant les outils numériques ; à distinguer du fait de ramener du travail à la maison.

**GRAPHIQUE EC 1 | Évolution des conditions de travail des cadres selon l'importance du recours au télétravail dans leur famille professionnelle\*, entre 2016 et 2024**



\* Les familles professionnelles (FAP) sont classées en deux groupes en fonction de l'importance du recours de leurs salariés au télétravail en 2024. Les familles professionnelles « à forte pratique du télétravail » sont celles qui, en 2024, regroupent au moins 50 % de télétravailleurs habituels ou occasionnels, dont au moins 33 % de télétravailleurs habituels.

\*\* Pour un individu et une dimension de conditions de travail donnés, le score est calculé comme somme d'indicateurs (variables indicatrices) reflétant différents aspects de cette dimension des conditions de travail tels que perçus par l'individu. Normalisé, il s'étale de 0 (exposition minimale) à 10 (exposition maximale). Lecture : entre 2016 et 2024, le score d'exigences émotionnelles s'améliore de 0,7 point pour les cadres des familles professionnelles à forte pratique du télétravail, mais de seulement 0,2 point pour les cadres des autres FAP.

Champ : France ; salariés cadres.

Source : Dares-Drees-DGAFP (SDessi), enquêtes Conditions de travail 2016 et 2024-2025.

## ENCADRÉ 1 • Les enquêtes Conditions de travail – Champ et sources

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2024-2025 s'inscrit dans la continuité des enquêtes Conditions de travail, menées depuis bientôt cinquante ans par la Dares. Elles fournissent des indicateurs sur le temps long et pour l'ensemble des actifs occupés en France. En 2024, contrairement à 2016, l'enquête intègre Mayotte, dont le poids dans les résultats n'est cependant pas de nature à affecter les comparaisons dans le temps. Cette nouvelle édition complète et actualise les informations sur les risques psychosociaux établies plus particulièrement par l'enquête de 2016, conformément aux recommandations du collège d'expertise de 2011 sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, présidé par Michel Gollac [3].

Les enquêtes Conditions de travail répondent à une demande sociale vive compte tenu des impacts des conditions de travail

sur la santé des travailleurs et sur le bon fonctionnement des entreprises. Le dispositif s'est modifié progressivement dans sa méthodologie comme dans son questionnaire, en lien avec un monde du travail en continuelle évolution.

L'enquête documente les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par le travailleur et porte principalement sur les risques psychosociaux, le stress au travail, la pénibilité, la soutenabilité du travail, les accidents du travail et, plus généralement, la santé au travail.

La collecte du volet « individus » de l'enquête 2024-2025 s'est déroulée de juillet 2024 à avril 2025. 25 300 questionnaires ont été recueillis face à face, complétés par un autoquestionnaire pour les questions les plus sensibles.

## ENCADRÉ 2 • Définition et mesure des risques psychosociaux au travail

Les risques psychosociaux au travail sont définis par le rapport Gollac comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Ils sont analysés selon six dimensions identifiées dans le même rapport : l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité de la situation de travail. Ces dimensions sont approchées dans l'enquête par un ensemble d'indicateurs présentés dans les différentes figures de cette étude.

Cécile Girault et Aude Lapinte (Dares)

### Pour en savoir plus

- [1] Baradji E., Bègue M., Dennevault C. Mauroux A. (2017), « [Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#) », *Dares Analyses* n° 82, décembre.
- [2] Beatriz M., Bègue M., Erb L.-A., Mauroux A. (2021), « [Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?](#) », *Dares Analyses* n° 44, août.
- [3] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « [Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser](#) », avril.
- [4] Coutrot T. (2017), « [Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ?](#) », *Dares Analyses* n° 61, septembre.
- [5] Chartier F., Ducatel V., Lainé F., Villedieu P. (2026), « [Les tensions sur le marché du travail en 2024](#) », *Dares Résultats* n° 5, février.
- [6] Beatriz M. (2023), « [Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?](#) », *Dares Analyses* n° 17, mars.
- [7] Beatriz M., Erb L.-A. (2024), « [Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?](#) », *Dares Analyses* n° 65, novembre.

**Directeur de la publication**  
Michel Houdebine

**Directeur de la rédaction**  
Gaël de Peretti

**Secrétaires de rédaction**  
Thomas Cayet, Sabine Clerc

**Maquettistes**  
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

**Mise en page**  
Dares, ministère chargé du Travail ISSN 2267 - 4756

**Réponses à la demande**  
[dares.travail-emploi.gouv.fr/contact](mailto:dares.travail-emploi.gouv.fr/contact)

**Contact presse**  
[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](https://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES  
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

**Dares**<sup>II</sup>  
Statistique publique  
du monde du travail