

Première Synthèses

Informations

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

ENQUÊTE « Conditions de travail »

En 2005, plus d'un quart des salariés étaient dans une situation d'emploi précaire ou instable du fait de la nature de leur contrat de travail (contrat à durée limitée, intérim) ou d'un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi (souhait de travailler davantage ou peur de perdre son emploi dans l'année). Selon leur situation par rapport à l'emploi, les salariés n'ont pas les mêmes conditions de travail. Les titulaires de contrats à durée limitée et les intérimaires disposent de moins d'autonomie dans leur travail et reçoivent moins facilement de l'aide de leurs collègues, même si leur travail est plutôt moins intense. Ils ont plus fréquemment que les salariés en emploi stable des horaires variables, tout comme les salariés en CDI à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Les salariés en CDI qui craignent pour leur emploi ont, eux aussi, des conditions de travail spécifiques qui se caractérisent par une faible autonomie, une forte intensité du travail et de nombreuses pénibilités physiques. De façon générale, les salariés en situation d'emploi précaire accèdent moins facilement aux dispositifs de prévention des risques que les salariés en emploi stable.

En 2005, 27 % des salariés sont dans une situation précaire ou instable du fait de la nature de leur contrat de travail ou d'un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi : 10 % sont en contrats à durée limitée (CDD, contrats saisonniers, contrats d'apprentissage), 2 % sont en mission d'intérim, 4 % occupent un CDI à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage et 10 % ont un CDI mais déclarent « craindre pour leur emploi dans l'année à venir » (graphique 1). 73 % des salariés disposent d'un emploi stable au sens où ils ont un CDI qu'ils ne craignent pas de perdre dans les douze mois à venir ou sont en CDI à temps partiel sans souhaiter travailler davantage. L'enquête « Conditions de travail » de 2005, conçue par la Dares en collaboration avec l'Insee, permet de caractériser les conditions de travail de ces salariés, selon leur situation par rapport à l'emploi (encadré 1).

Les salariés en contrats à durée limitée : horaires variables, moindre soutien des collègues

Les salariés en contrats à durée limitée (CDD, saisonniers, et apprentis) sont plus souvent exposés que les salariés en

emploi stable à des horaires variables (32 % contre 27 %), peu prévisibles ou inconnus d'un jour sur l'autre (22 % contre 20 %) (1), à un travail de nuit ou un travail qui les mobilise le samedi ou le dimanche (14 % contre 9 %) (tableaux 1 et 2).

Ils disposent en moyenne d'une plus faible autonomie que les salariés en emploi stable mais sont relativement moins nombreux à percevoir leur travail comme intense : ainsi, 42 % des titulaires de contrats à durée limitée disent « devoir toujours se dépêcher » dans leur travail, contre 47 % des salariés en emploi stable.

(1) - Tous les résultats ici présentés sont valables « toutes choses égales par ailleurs » (sauf mention contraire), c'est-à-dire contrôlés par l'âge, le sexe, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et la taille de l'établissement (tableau 2).



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

Ils déclarent plus fréquemment subir des pénibilités physiques (2) que les autres salariés. Cependant, ceci tient essentiellement au fait qu'ils sont plus souvent ouvriers ou employés d'exécution, et n'est pas confirmé dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

En comparaison des salariés en emploi stable, ils déclarent moins souvent manquer de moyens pour faire correctement leur travail (matériel, informatique, temps, informations).

S'ils déclarent beaucoup moins fréquemment que les salariés en emploi stable manquer du soutien de leur hiérarchie, ils signalent plus souvent manquer de soutien ou d'échanges avec leurs collègues. Enfin, 23 % d'entre eux déclarent ne pas avoir reçu de formation à la sécurité dans leur entreprise au cours des douze derniers mois, contre 12 % des salariés en emploi stable.

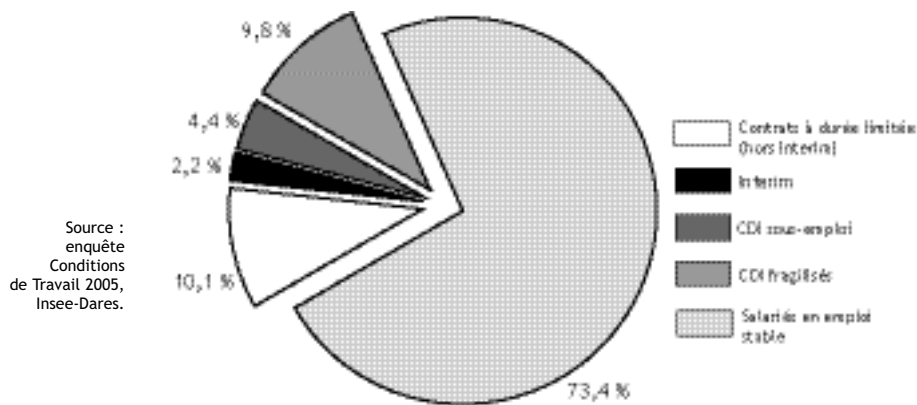
Les intérimaires : autonomie limitée, prévention lacunaire

Par comparaison aux salariés en situation d'emploi stable, les intérimaires sont peu souvent soumis à des horaires variables d'un jour sur l'autre (18 % contre 27 %). En revanche, en raison de la nature même de leur contrat de travail, un intérimaire sur quatre, contre un sur dix parmi les salariés stables, a des horaires imprévisibles d'une semaine à l'autre.

Les intérimaires sont bien plus nombreux à travailler sous contrainte de rythme : 42 % ont leur rythme de travail déterminé par le déplacement automatique d'une pièce ou la cadence d'une machine, contre 13 % pour les salariés stables. Ils disposent d'une faible autonomie : 50 % des titulaires de contrats d'intérim ne peuvent faire varier les délais de production ou adapter l'organisation de leur travail,

(2) - Déplacements à pieds longs ou fréquents, rester longtemps debout, port de charges lourdes, exposition à l'humidité, au froid, ...

Graphique 1
Plus d'un quart des salariés en emploi précaire ou instable



Les CDI en sous-emploi désignent les salariés en CDI à temps partiel déclarant souhaiter travailler davantage. Les CDI fragilisés désignent les salariés en CDI qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans les douze mois. Les salariés en CDI à temps partiel qui déclarent à la fois souhaiter travailler davantage et craindre pour leur emploi ont été classés parmi les « CDI en sous-emploi ».

Lecture : 10,1 % des salariés ont un contrat à durée limitée (hors intérim).

Encadré 1

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL DE 2005

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. Ceux-ci appartiennent à tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique. Les résultats présentés ici concernent les salariés.

Méthodologie de l'enquête

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population métropolitaine de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee. Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi. Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de travail 2005 est la première enquête complémentaire à la nouvelle enquête Emploi en continu. Elle se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005.

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas 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 : la prescription, les marges de manoeuvre, 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 : on ne demande pas aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues précisément par les travailleurs. On demande 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 manoeuvre 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'incidents, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps « réels ». Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

Tableau 1
Caractéristiques des salariés selon leurs conditions d'emploi

En milliers

En pourcentage

Salariés	Contrats à durée limitée*	Intérimaires	CDI en sous-emploi	CDI fragilisés	Ens salariés en emploi instable	Salariés en emploi stable	Ensemble des salariés
Ensemble salariés occupés . . .	10,1	2,2	4,4	9,8	26,6	73,4	100,00
Sexe							
Femmes	11,9	1,3	7,9	8,4	29,5	70,5	100,00
Hommes	8,5	3,1	1,2	11,1	24,0	76,0	100,00
Âge							
15 à 29 ans	24,8	5,4	4,2	7,0	41,4	58,7	100,00
30 à 39 ans	7,6	2,1	3,9	11,3	24,9	75,1	100,00
40 à 49 ans	6,0	1,1	4,6	11,2	22,8	77,2	100,00
50 à 59 ans	4,1	-	4,8	9,3	19,1	80,9	100,00
60 ans et plus	-	-	-	-	19,5	80,5	100,00
CS							
Ouvriers	10,3	6,4	2,8	13,7	33,1	66,9	100,00
Employés	13,2	0,8	9,3	7,2	30,5	69,5	100,00
Professions intermédiaires	8,2	1,1	2,0	9,4	20,6	79,4	100,00
Cadres	6,6	-	-	9,4	17,0	83,0	100,00
Diplôme le plus élevé obtenu							
CEP	11,2	2,7	7,8	10,7	32,4	67,6	100,00
Brevet	12,0	2,7	,4	10,6	30,8	69,2	100,00
CAP/BEP	8,3	2,6	4,6	10,9	26,3	73,7	100,00
Bac	12,1	2,8	3,8	9,6	28,3	71,7	100,00
Bac+2	7,9	1,7	2,3	9,1	21,0	79,0	100,00
Bac+3 ou plus	11,1	-	1,8	7,1	20,4	79,6	100,00
Activité							
Agriculture	24,8	-	-	-	38,0	62,0	100,00
Ind. agricoles et alimentaires	10,9	-	-	15,2	34,0	66,0	100,00
Ind. biens de consommation	-	-	-	20,3	33,8	66,2	100,00
Ind. automobile	-	-	-	16,4	27,0	72,7	100,00
Ind. biens équipement	-	-	-	15,9	25,7	74,3	100,00
Ind. biens intermédiaires	3,6	5,4	-	23,3	33,0	67,0	100,00
Énergie	-	-	-	-	-	85,1	100,00
Construction	10,5	6,1	-	8,9	26,4	73,6	100,00
Commerce	9,0	2,1	6,4	12,9	30,4	69,6	100,00
Transport	5,1	-	-	13,8	22,8	77,2	100,00
Finance	-	-	-	7,1	14,4	85,6	100,00
Immobilier	-	-	-	-	21,4	78,6	100,00
Services aux entreprises	6,3	2,6	5,3	13,5	27,8	72,2	100,00
Services aux particuliers	18,7	-	16,4	7,6	43,6	56,4	100,00
Action sociale	13,4	-	4,9	3,3	21,9	78,1	100,00
Administration	13,1	-	1,6	1,9	16,8	83,2	100,00
Taille de l'établissement							
Moins de 20 salariés	13,0	1,2	5,7	9,9	29,7	70,3	100,00
Entre 20 et 50 salariés	8,2	2,6	3,9	10,5	25,1	74,9	100,00
Entre 50 et 500 salariés	7,6	2,5	2,4	11,1	23,6	76,4	100,00
Plus de 500 salariés	6,9	1,8	-	8,6	18,1	81,9	100,00
NSP**	23,8	8,5	7,2	5,8	45,1	54,9	100,00

Source : enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares. Champ : les salariés actifs occupés.

n.s. : non significatif (nombre d'observations insuffisant).

* CDD, saisonniers, apprentis.

Lecture : les salariés en contrat à durée limitée représentent 10,1 % de l'ensemble des salariés.

Remarque : les salariés en CDI à temps partiel qui déclarent à la fois souhaiter travailler davantage et craindre pour leur emploi ont été classés parmi les « CDI en sous-emploi ».

Tableau 2
Précarité et conditions de travail

En milliers

Situation vis-à-vis de l'emploi	Salariés en emploi stable %	Salariés en emploi instable		Salariés en emploi instable, par type								
		Ensemble		Contrats courts		Intérimaires		CDI en sous-emploi		CDI fragilisés		
		%	Odd-ratios*	%	Odd-ratios*	%	Odd-ratios*	%	Odd-ratios*	%	Odd-ratios*	
Horaires												
Horaires variables	27,0	29,2	1,26	32,4	1,26	17,6	n.s.	39,1	1,83	24,1	n.s.	
Horaires atypiques	19,9	21,2	n.s.	21,5	0,81	23,9	n.s.	20,9	n.s.	20,5	1,19	
Faible prévisibilité des horaires	9,1	13,4	1,64	14,2	1,89	24,4	2,91	8,9	1,60	12,2	1,37	
Organisation du travail												
Cadences	12,8	20,0	1,23	14,2	n.s.	42,3	1,59	14,3	1,32	23,5	1,25	
Contraintes marchandes	53,8	51,6	n.s.	49,0	n.s.	34,7	0,63	49,5	n.s.	59,1	1,25	
Contraintes industrielles	23,8	28,4	1,14	22,2	n.s.	39,7	n.s.	19,9	n.s.	36,0	1,39	
Faible autonomie	17,8	27,0	1,25	29,6	1,25	50,1	1,86	20,7	n.s.	22,1	1,22	
Intensité du travail	54,8	55,5	n.s.	48,0	0,79	51,1	0,78	48,4	n.s.	67,3	1,62	
Pénibilités physiques												
Six pénibilités ou plus	19,0	23,9	1,13	22,6	n.s.	29,2	0,70	14,9	n.s.	28,0	1,49	
Exposition aux risques professionnels												
Exposition à au moins un risque professionnel	67,6	70,4	n.s.	67,9	0,85	79,8	0,72	65,7	0,84	72,9	n.s.	
Exposition à au moins un risque professionnel, hors risque route	60,2	65,4	n.s.	63,9	n.s.	77,6	0,79	61,3	0,82	66,0	1,15	
Moyens insuffisants	62,9	65,4	1,25	58,7	0,84	53,5	n.s.	69,5	1,34	73,2	1,90	
Collectif de travail												
Absence de soutien de la hiérarchie	31,0	30,6	1,10	22,2	0,77	31,4	n.s.	32,2	1,20	38,4	1,42	
Absence de soutien ou d'échanges avec les collègues	38,6	42,2	1,40	41,5	1,51	51,9	2,03	57,0	1,66	34,1	1,13	
Prévention de risques professionnels												
Information sur la prévention	19,6	18,6	n.s.	19,5	n.s.	29,8	n.s.	12,1	n.s.	18,0	0,84	
Absence de prévention	12,4	16,9	1,44	22,6	1,78	15,2	5,00	24,4	1,34	8,0	n.s.	
Accidents du travail	6,4	8,3	n.s.	7,6	n.s.	10,7	n.s.	4,9	n.s.	9,9	1,51	

n.s. : non significatif. * Logit binomiaux, contrôlés par l'âge, le sexe, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle (CS, 6 postes), la fonction, le secteur d'activité et la taille de l'établissement, qui apprécie le risque pour le salarié d'être exposé à l'une de ces conditions de travail, selon ses conditions d'emploi. Indication de lecture : les salariés en emploi instable présentent plus de risques que les autres salariés d'avoir des horaires variables (+26 %).

Lecture : 27 % des salariés en emploi stable ont des horaires de travail variables.

Champ : salariés actifs occupés

Source : enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares.

contre 18 % pour les salariés en emploi stable.

L'intensité de leur travail apparaît en revanche un peu plus faible que pour les salariés en emploi stable : ils sont un peu moins souvent obligés de se dépêcher ou d'interrompre une tâche pour une autre.

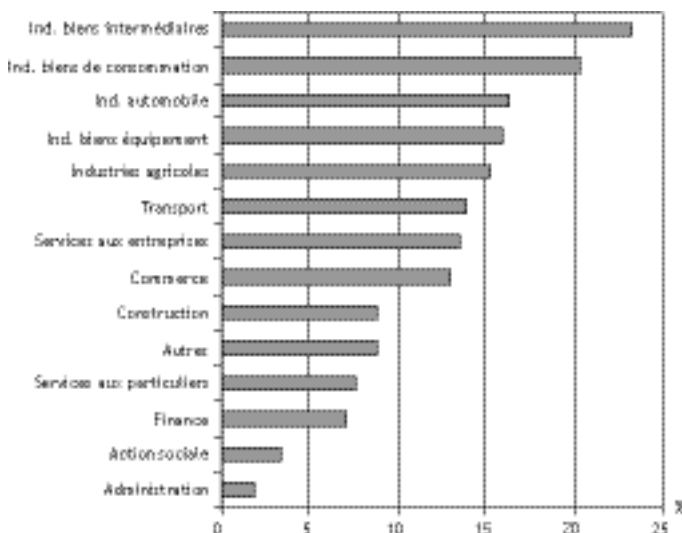
Si les intérimaires sont souvent soumis à de nombreuses pénibilités physiques, c'est parce qu'ils sont le plus souvent ouvriers. Mais, « toutes choses égales par ailleurs », ils présentent un risque plus faible de cumuler plus de cinq pénibilités.

Plus d'un intérimaire sur deux indique manquer de soutien ou d'échanges avec les collègues, ce qui peut freiner le transfert de connaissance et de consignes de sécurité entre salariés permanents et non permanents [2]. De fait, les intérimaires signalent beaucoup plus souvent ne pas avoir reçu de formation sur la prévention des risques professionnels au cours des douze derniers mois. « Toutes choses égales par ailleurs », cependant, les intérimaires ne précisent pas plus souvent que les salariés stables avoir subi un accident du travail au cours des douze derniers mois, ce que confirme d'autres études [1].

Les CDI « en sous-emploi » : horaires variables, moyens et collectif de travail insuffisants

Parmi les salariés en CDI à temps partiel mais souhaitant travailler davantage (« CDI en sous-emploi »), 39 % ont des horaires variables d'un jour à l'autre, contre un peu plus d'un quart parmi les salariés stables. Ces salariés signalent plus souvent manquer de moyens dans leur travail (70 % contre 63 % parmi les salariés en emploi stable) ainsi que de soutien ou d'échanges avec leurs collègues (57 % contre 39 %). Ils accèdent également plus difficilement aux dispositifs de prévention des risques professionnels (formation, consignes écrites, médecine du travail).

Graphique 2
Plus de CDI « fragilisés » dans l'industrie



Les CDI fragilisés désignent les salariés en CDI qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans les 12 mois à venir.

Lecture : 23,3 % des salariés du secteur de l'industrie des biens intermédiaires sont en CDI fragilisés.

Source : enquête Conditions de Travail 2005, Insee-Dares.

Les CDI craignant de perdre leur emploi cumulent de nombreux risques dans leur travail

Les salariés en CDI qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans l'année à venir (salariés en CDI « fragilisés ») sont, plus souvent que les autres, des ouvriers travaillant dans des secteurs industriels exposés (graphique 2). Toutefois, même à profession et secteur d'activité identique, ils connaissent un peu plus souvent des horaires atypiques et difficilement prévisibles. Ils sont aussi plus souvent exposés à des cadences de production ou à un travail à la chaîne (24 % contre 13 % pour les salariés stables). Leur travail est souvent contraint par une demande extérieure, par des normes de production ou des délais à respecter dans l'urgence, et par un faible niveau d'autonomie. Ils signalent plus souvent devoir toujours se dépêcher dans leur travail ou interrompre une tâche pour une autre non prévue, ce qui traduit une forte intensité du travail.

Les salariés en CDI fragilisés signalent plus souvent que les autres salariés un cumul important de pénibilités physiques

(28 % contre 19 % pour les salariés stables). Ils sont également nettement plus exposés à au moins un des risques professionnels suivants : respirer des fumées ou des poussières, être en contact avec des produits dangereux, des risques infectieux. Ils indiquent plus souvent ne pas disposer de moyens suffisants pour faire correctement leur travail.

Ces salariés, bien qu'exposés à de nombreux risques, accèdent un peu moins souvent à une information sur ces risques ; ils subissent des accidents du travail nettement plus souvent que les salariés en emploi stable.

Disposant plus souvent d'une faible autonomie face à un travail intense qu'ils doivent réaliser avec des moyens jugés insuffisants et d'un plus faible soutien de leur hiérarchie (tableau 2), ils sont plus fréquemment que les autres exposés à des situations de forte tension au travail (« job strain » [3]), source de problèmes de santé physiques et psychiques. Cette situation est potentiellement aggravée par la crainte de perte de l'emploi, liée notamment aux secteurs d'activités concernés, fortement soumis à la concurrence (graphique 2).

Les salariés en situation précaire : un risque majoré d'exposition aux risques professionnels

Toutes catégories confondues, les salariés en situation précaire ou instable courent plus de risques d'être exposés à des horaires variables d'un jour à l'autre ou peu prévisibles, de subir de fortes contraintes industrielles et des cadences automatiques, de manquer d'autonomie, et de moyens pour faire leur travail, de cumuler des pénibilités physiques, de manquer du soutien d'un collectif de travail et, enfin, de ne pas bénéficier de mesure de prévention des risques professionnels (tableau 2).

La précarité de l'emploi s'accompagne donc souvent d'une « précarité du travail » [4] qui renforce la segmentation du marché du travail entre les emplois stables et les autres. Pour ces salariés aux trajectoires professionnelles déjà incertaines, les risques de dégradation de la santé physique et mentale peuvent s'en trouver majorés, accentuant en retour les risques de rupture et d'exclusion professionnelle.

CORINNE ROUXEL,
(DARES).

Pour en savoir plus

[1] Sylvie Hamon-Cholet, Nicolas Sandret, « Accidents et conditions de travail », *Premières Synthèses* n° 31.2, Dares, août 2007.

[2] Valentine Hélardot, « Insécurité de l'emploi, la santé en danger », *Santé et Travail* n° 58, avril 2007.

[3] Nicole Guignon, Isabelle Niedhammer, Nicolas Sandret, « Les facteurs psycho sociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2 003 », *Premières Synthèses* n° 22.1, Dares, mai 2008.

[4] Serge Paugam, « Le salarié de la précarité », PUF, 2000.

[5] Jean-Baptiste De Foucauld, Marie Reynaud, Michel Cézard, « Emploi, chômage et précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir », Rapport d'un groupe de travail du CNIS, n° 108, septembre 2008.

[6] Louis Lévy-Garboua, Claude Montmarquette, Véronique Simonnet, « Job satisfaction and quits », *Labour Economics*, vol. 14(2), pages 251-268, April 2006.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën,
75902 Paris Cedex 15.

www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie..

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi

et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

UNE APPROCHE DIVERSIFIÉE DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS

Le rapport du groupe de travail du Conseil National de l'Information Statistique sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage et de précarité de l'emploi souligne que la précarité de l'emploi est une « notion difficile à cerner » [5]. On a retenu ici une approche diversifiée, s'appuyant sur plusieurs des critères énoncés dans ce rapport : la nature des contrats de travail (CDD, intérim...), le sentiment d'insatisfaction concernant la durée du travail (sous-emploi), et le sentiment d'insécurité de l'emploi (crainte de perdre son emploi dans les douze mois). Le sous-emploi est ici pris en compte car l'insatisfaction au travail est un facteur d'instabilité (le plus souvent par démission) du salarié [6]. Par ailleurs, l'enquête Conditions de travail ne fournit pas d'indicateur direct de l'instabilité d'emploi du salarié.

Les différentes formes de précarité ici évoquées concernent des populations aux profils diversifiés.

Les salariés en contrats à durée limitée sont plutôt des jeunes, des femmes (graphique 3), des salariés peu diplômés, des employés, des salariés du commerce et des services (notamment services aux particuliers, action sociale et administration). En 2005, plus de la moitié des salariés en CDD ont moins de 30 ans et moins de 10 % ont une qualification de cadre.

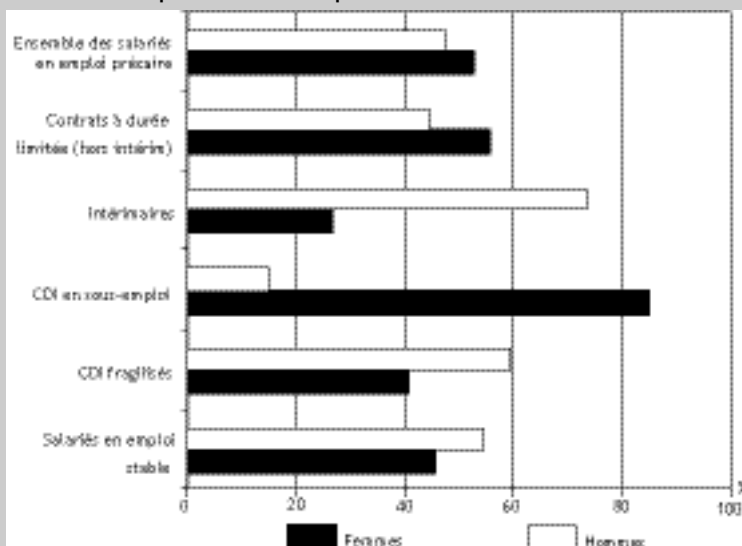
Les intérimaires sont plutôt jeunes, ouvriers et relèvent principalement de l'industrie et de la construction.

Les « CDI en sous-emploi » (salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage) concernent souvent des femmes, sans variabilité marquée selon l'âge, peu diplômées du secteur des services et plus précisément du secteur des services aux particuliers. La flexibilité de l'emploi dans le tertiaire et, plus particulièrement, dans le secteur des services aux personnes s'impose à une partie des salariées de ce secteur (graphique 4), sans accès systématique, organisé, à un cumul de temps partiels ou à des formations professionnelles sur le temps non travaillé. Les « CDI fragilisés » (salariés en contrat à durée indéterminée qui déclarent craindre pour leur emploi dans l'année qui vient) concernent plutôt des salariés d'âge intermédiaire, ouvriers de l'industrie. La proportion de salariés en CDI fragilisés atteint 40 % dans les secteurs en déclin comme l'industrie textile, 25 % dans certaines industries en difficulté ou concurrencées comme la métallurgie ou les industries d'équipements des foyers et des composants électriques et électroniques (graphique 2).

Globalement, la précarité d'emploi ainsi définie touche plutôt les salariés les moins diplômés, principalement parmi les jeunes (graphique 5). Les salariés en contrat à durée limitée, les intérimaires, les salariés en sous-emploi ou en CDI fragilisés représentent près de six millions d'actifs sur les 22 millions de salariés que dénombre l'enquête Emploi réalisée en 2005 (tableau 1), soit 26,6 % du total.

Graphique 3

Des formes de précarité de l'emploi très contrastées selon le sexe



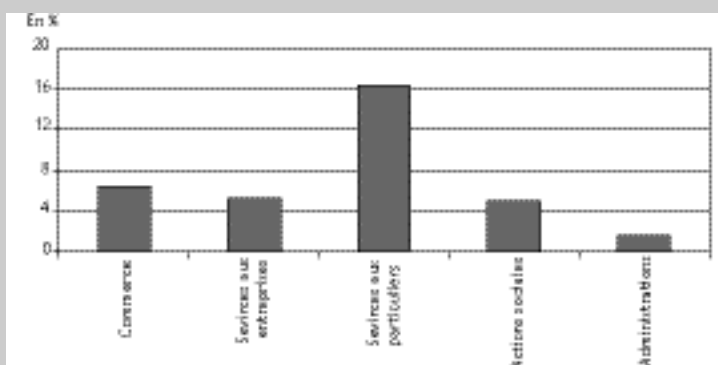
Les CDI en sous-emploi désignent les salariés en CDI à temps partiel déclarant souhaiter travailler davantage. Les CDI fragilisés désignent les salariés en CDI qui déclarent avoir des craintes pour leur emploi dans les 12 mois.

Lecture : 55,7 % des salariés en contrat à durée limitée sont des femmes.

Source : enquête Conditions de Travail 2005, Insee-Dares.

Graphique 4

Plus de CDI « en sous emploi » dans le secteur des services aux particuliers



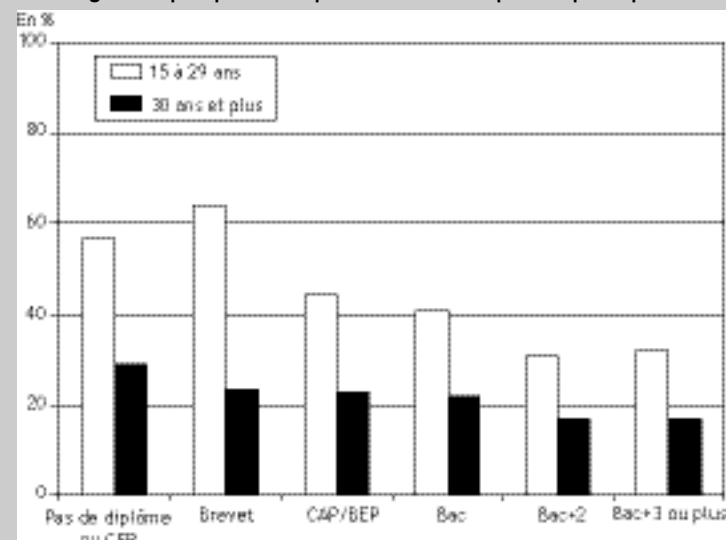
Les CDI en sous-emploi désignent les salariés en CDI à temps partiel déclarant souhaiter travailler davantage. Seuls les secteurs pour lesquels les CDI en sous emploi représentent une part significative des effectifs sont représentés.

Lecture : 6,4 % des salariés du secteur du commerce sont à CDI à temps partiel et déclarent souhaiter travailler davantage.

Source : enquête Conditions de Travail 2005, Insee-Dares.

Graphique 5

Davantage d'emploi précaires parmi les salariés peu ou pas diplômés



Sont considérés en emploi précaire les salariés en contrat à durée limitée, en intérim, les salariés en CDI à temps partiel souhaitant travailler davantage et les salariés en CDI craignant de perdre leur emploi dans les 12 mois. Lecture : 56,8 % des salariés jeunes, âgés de 15 à 29 ans, titulaires d'un CEP ou d'aucun diplôme, ont un emploi instable ou précaire.

Source : enquête Conditions de Travail 2005, Insee-Dares.

LES INDICATEURS SYNTHÉTIQUES DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les indicateurs utilisés dans cette étude sont construits de la façon suivante à partir du questionnaire de l'enquête Conditions de Travail 2005 :

Horaires de travail :

- **Horaires variables** : « Vos horaires de travail quotidiens sont-ils variables d'un jour à l'autre ? » (réponse « oui »)
- **Horaires atypiques** : l'enquêté travaille le dimanche, ou bien de nuit (minuit à 5 heures) ou le soir (20 heures à minuit)
- **Horaires faiblement prévisibles** : « Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer la semaine prochaine ? » (réponse « non »)

Organisation du travail :

- **Cadences** : « Votre rythme de travail est-il imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce ou par la cadence automatique d'une machine ? » (réponse « oui ») ou bien « Travaillez-vous à la chaîne ? » (réponse « oui ») ou bien « Votre travail consiste-t-il à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations en moins d'une minute ? » (réponse « oui »)
- **Contraintes marchandes** : « Votre rythme de travail est-il imposé par une demande extérieure (clients, public) obligeant à une réponse immédiate ? » (réponse « oui »)
- **Contraintes industrielles** : « Votre rythme de travail est-il imposé par des normes de production, ou des délais, à respecter en une heure au plus ? » (réponse « oui »)
- **Faible autonomie** : « Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ? » ou bien « Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que (1) ils vous disent aussi comment il faut faire ou (2) ils indiquent plutôt l'objectif de travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ? » ou bien « Vous recevez des ordres, des consignes, des modes d'emploi. Pour faire votre travail correctement, est-ce que (1) vous appliquez strictement les consignes, ou bien, (2) dans certains cas, vous faites autrement, ou (3) la plupart du temps, vous faites autrement ? » ou bien « Quand au cours de votre travail, il se produit quelque chose d'anormal, est-ce que (1) la plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident, ou, (2) vous réglez personnellement l'incident dans des cas bien précis, prévus d'avance, ou, (3) vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé) ? »
- **Intensité du travail forte** : « Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? » (réponse « toujours » ou « souvent ») ou bien « Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ? » (réponse « oui ») et « Diriez-vous que cette interruption d'activité qu'elle est un aspect négatif de votre travail ? » (réponse « oui ») ou bien « Vous changez de poste en fonction des besoins de l'entreprise ? » (réponse « oui ») et « Du point de vue de l'intérêt de votre travail, de vos compétences, de votre qualification, est-ce positif ? négatif ? sans effet ? » (réponse « négatif »)
- **Moyens insuffisants** : au moins une réponse « non » aux questions « Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général : un temps suffisant », « des informations claires et suffisantes », « la possibilité de coopérer », « des collaborateurs ou collègues en nombre suffisant », « des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés », « un matériel suffisant et adapté », « une formation suffisante et adaptée ? », ou bien « Arrive-t-il qu'il vous soit impossible de respecter à la fois la qualité et les délais imposés ? » (réponse « toujours » ou « souvent »)

Pénibilités physiques

Au moins six réponses « oui » aux questions suivantes : « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout », « rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue », « effectuer des déplacements à pieds, longs ou fréquents », « porter ou déplacer des charges lourdes », « effectuer des mouvements douloureux ou fatigants », « subir des secousses ou vibrations », « Votre travail ou votre lieu de travail présente-t-il les inconvénients suivants : humidité ou température élevée ou température basse ? », « Quand vous travaillez, si une personne, placée à deux ou trois mètres de vous, vous adresse la parole : vous ne pouvez pas l'entendre »

Exposition aux risques professionnels

Au moins une réponse « oui » aux questions : « À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à respirer des fumées ou des poussières », « être en contact avec des produits dangereux », « être exposé à des risques infectieux », « risquer d'être blessé ou accidenté », « risquer des accidents de la circulation au cours du travail ? »

Collectif de travail

Manque de soutien de la hiérarchie : « Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par vos supérieurs hiérarchiques ? » (réponse « non »)

Manque de soutien ou d'échanges avec les collègues : « Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par les autres personnes avec qui vous travaillez habituellement, d'autres personnes de l'entreprise, des personnes extérieures à l'entreprise ? » (réponses « non ») ou bien « Avez-vous l'occasion d'aborder collectivement avec d'autres personnes de votre service ou de votre atelier des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail ? » (réponse « non »)

Prévention

- **Information sur la sécurité** : « Au cours des douze derniers mois, avez-vous reçu une information sur les risques que votre travail fait courir à votre santé ou votre sécurité ? » (réponse « oui »)

- **Actes de prévention** : « Au cours des douze derniers mois, avez-vous bénéficié d'une formation à la sécurité dispensée par votre entreprise ? » (réponse « oui ») ou bien « À quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention ? » (réponse « à deux ans au plus ») ou bien « Pour préserver votre sécurité ou votre santé dans votre travail, disposez-vous de consignes ou d'instructions écrites, en dehors des consignes d'évacuation en cas d'incendie ? » (réponse « oui ») et « pouvez-vous les appliquer totalement ? » (réponse « oui »)

- Accidents du travail

« Dans les douze derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un (ou plusieurs) accident(s), même bénin(s), qui vous a (ont) obligé à vous faire soigner ? » (réponse « oui »)