

Quels rapports entre les conditions de travail présentes et le passé professionnel ?



Frédéric LAINÉ

Groupe d'exploitation de
l'enquête Defis

Laurence LIZÉ

Centre d'économie de la
Sorbonne, Université Paris 1

Les conditions de travail en France sont très hétérogènes. Si elles varient selon les caractéristiques sociodémographiques des salariés, elles sont également liées à leurs parcours professionnels. Les salariés qui progressent en changeant d'entreprise sans passer par le chômage sont ceux qui considèrent le plus souvent que leur travail est apprenant et qui sont les plus satisfaits des conditions dans lesquelles il est exercé.



Condition de travail

Segmentation du
marché du travail

Inégalités

Cheminement profes-
sionnel

Enquête Defis

Représentation du
travail

Pratique de GRH

Les conditions de travail en France se caractérisent par une forte hétérogénéité. Ainsi 40 % des salariés considèrent que leur charge de travail est excessive tandis que 60 % jugent qu'elle est acceptable [1]. Le travail est considéré comme répétitif par 43 % des salariés, mais 72 % déclarent pouvoir développer des compétences [2].

Cette hétérogénéité des conditions de travail traverse-t-elle l'ensemble du marché du travail ou est-elle différente selon les catégories de population ou les types de parcours professionnel ? Plusieurs facteurs peuvent expliquer les correspondances entre les conditions de travail ou d'emploi et le passé professionnel des individus : marges de manœuvre plus ou moins importantes dans le choix de l'emploi en fonction de la trajectoire passée [7, 8], politiques de gestion de l'emploi et des carrières par les entreprises, valorisation ou non par celles-ci de l'expérience dans d'autres entreprises. À partir des données fournies par l'enquête Defis (encadré 1), ce *Céreq Bref* propose d'examiner en détail ces liens.

Des conditions de travail et d'emploi très liées aux profils sociodémographiques des individus

En premier lieu, à type d'entreprise ou trajectoires professionnelles antérieures identiques, les conditions de travail et d'emploi sont fortement liées aux caractéristiques sociodémographiques.

Les femmes, surtout lorsqu'elles ont au moins deux enfants à charge, jugent plus souvent ne pas être assez payées ou ne pas avoir de chances de promotion et elles sont beaucoup plus exposées au risque

de travailler à temps partiel. Les jeunes occupent plus souvent un emploi court et subissent davantage les risques de fortes contraintes horaires et de travail non apprenant ; les immigrés d'origine non européenne se déclarent plus souvent insatisfaits de leurs conditions de travail.

Les personnes non diplômées sont nettement plus pénalisées en termes de conditions de travail et d'emploi. Par exemple, celles non diplômées ont +25,3 points de probabilité d'exercer un travail non apprenant et +33 points de probabilité d'être insatisfaites des conditions de travail par rapport aux personnes titulaires d'au moins un bac+5 (toutes choses égales par ailleurs, cf. [tableaux en ligne](#)). Cependant, le travail sous pression concerne davantage les personnes fortement diplômées, de niveau bac+5 ou plus.

Toutefois, au-delà de ces caractéristiques, il existe un lien entre les conditions de travail et d'emploi actuelles et la trajectoire professionnelle suivie jusqu'alors.

Des trajectoires de long terme très diverses

Les trajectoires professionnelles passées des salariés peuvent être caractérisées par les différentes situations qu'ils ont occupées (emploi, chômage) et par les évolutions qu'ils ont connues en termes de salaire, de responsabilité, etc. À partir de ces éléments, une typologie est réalisée permettant de dégager 5 grands types de trajectoires, traçant un continuum partant de celles sans perspectives de carrière jusqu'aux trajectoires ascendantes et renvoyant ainsi à des fonctionnements différenciés du marché du travail (encadré 2).

1 Source et méthode

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) a été conduit par le Céreq. Il permet d'observer les parcours professionnels et les formations suivies par une cohorte de salariés (hors emploi en intérim au début de l'enquête) entre fin 2013 et 2019 et les met en relation avec les pratiques de leurs entreprises initiales (soit 4 500 entreprises interrogées en 2015). L'étude présentée ici exploite la première vague de l'enquête en 2015 et mobilise les deux volets de Defis, salariés et entreprises. Les questions utilisées sur le passé professionnel des salariés portent sur leur carrière entière, il s'agit donc de trajectoires longues et rétrospectives. L'analyse est restreinte aux salariés ayant terminé leurs études depuis au moins 5 ans, soit un peu plus de 14 000 salariés parmi les 16 000 personnes de la première vague de l'enquête. Ils représentent en données pondérées 88 % des salariés. La typologie des trajectoires professionnelles a été construite en réalisant une analyse en correspondances multiples (ACM) suivie d'une classification ascendante hiérarchique sur les principaux axes de l'ACM.

Les variables actives mobilisées pour la typologie sont les suivantes.

Depuis la fin des études jusqu'à l'entrée dans l'entreprise dans laquelle est le salarié en 2013, l'individu a eu :

- au moins une période d'emploi d'un an ou plus
- au moins une période d'emplois courts (moins d'un an)
- au moins une période de chômage d'un an ou plus
- une période d'un an ou plus sans travailler pour s'occuper du foyer ou reprendre des études
- un emploi en intérim, CDD ou un emploi aidé
- connu une démission
- a connu une rupture de contrat / licenciement.

Depuis la fin des études jusqu'en janvier 2014 :

- au moins 4 métiers ont été exercés
- le salaire a augmenté
- le niveau de responsabilité professionnelle a augmenté
- le délai d'arrivée dans l'entreprise dans laquelle est le salarié en 2013 est inférieur à 5 ans.

Les informations sociodémographiques (âge, sexe, diplôme...) ont été utilisées comme variables illustratives dans la typologie.

Le premier groupe de trajectoires (24 % de la population étudiée) rassemble des salariés stables, ayant connu un accès rapide à l'emploi actuel après la fin des études. Ces trajectoires se situent plutôt sur ce que l'on nomme le segment primaire du marché du travail (encadré 2). Ces salariés ont évolué positivement en termes de progression de salaire et de responsabilités (figure 3). Les salariés âgés de moins de 30 ans, fortement diplômés (bac+5 ou plus), avec une ancienneté élevée dans l'entreprise, cadres ou professions intermédiaires de la santé et du travail social y sont davantage représentés.

Le deuxième groupe (18 %) regroupe les trajectoires caractérisées par des changements d'entreprise, des démissions nombreuses, sans passage par le chômage et avec peu de contrats courts. Elles représentent les emplois de type « marché professionnel » (encadré 2),

pour lesquels l'évolution des responsabilités et des salaires a été positive. Les hommes, âgés de plus de 50 ans, diplômés à bac+5 ou plus, cadres ou contre-maitres/agents de maîtrise sont surreprésentés.

Le troisième groupe (21 %) réunit des trajectoires de stabilisation après un passage par des emplois courts. Ce groupe occupe une position moyenne dans la typologie et mixte du point de vue de la segmentation, entre les marchés primaire et secondaire. Il est composé de nombreuses personnes âgées de moins de 30 ans, d'un niveau bac à bac+3, occupant des postes de technicien, d'ouvrier qualifié ou d'employé administratif d'entreprise.

Le quatrième groupe correspond à des trajectoires marquées par une alternance entre emploi et chômage (24 %). Les passages par des CDD ou du chômage sont fréquents, mais avec une évolution salariale et des responsabilités. Les salariés de niveau CAP-BEP, occupant des postes de profession intermédiaire administrative et commerciale, de technicien et d'ouvrier qualifié sont surreprésentés. En termes de segmentation du marché du travail, ce groupe se place à mi-chemin entre le segment secondaire et le marché professionnel.

Le cinquième ensemble de trajectoires (13 %) regroupe les individus n'ayant pas ou peu connu d'évolution de responsabilités et de salaires, avec des périodes de chômage, d'inactivité et d'emplois précaires fréquentes. Cette trajectoire est typique du segment secondaire. On trouve ici davantage de femmes, d'immigrés d'origine non européenne, de personnes non diplômées ou de niveau CAP-BEP, d'ouvriers non qualifiés, d'employés, de chauffeurs ou d'ouvriers de la manutention et du magasinage.

Les salariés ont donc connu des parcours différenciés, renvoyant à des fonctionnements spécifiques du marché du travail. L'enquête Defis permet de montrer que

2 La segmentation du marché du travail

La segmentation du marché du travail désigne la partition du marché du travail en catégories cloisonnées d'emplois et de salariés avec des conditions d'emploi et des perspectives de carrière nettement différenciées. Pour Doeringer et Piore [3], la segmentation s'explique principalement par les modes de gestion de l'emploi par les entreprises qui vont chercher à stabiliser certaines catégories de salariés. D'autres auteurs évoquent d'autres facteurs comme la structuration des marchés du travail (reconnaissance des qualifications, rapport entre l'offre et la demande...) propres à chaque métier, le pouvoir de négociation des différentes catégories de salariés, les phénomènes de discrimination, etc.

Le segment primaire est composé d'emplois stables, bien rémunérés, avec une sécurité de l'emploi et des perspectives de carrière. Ces emplois correspondent à un besoin de stabilité des entreprises et alimentent leurs marchés internes. Le segment secondaire se compose d'emplois instables, de mauvaise qualité et sans possibilité de carrière ascendante. Les personnes qui les occupent ont des parcours marqués par des périodes de chômage, d'inactivité ou de contrats courts. Les marchés professionnels, qui concernent des emplois qualifiés, se caractérisent par des mobilités externes fréquentes, volontaires et avec des perspectives de carrières ascendantes grâce aux qualifications transférables des salariés.

Nous mobilisons cette approche pour interpréter les cinq types de trajectoires identifiés à l'aide de l'enquête Defis et les associer aux différents segments du marché du travail.

les salariés des marchés professionnels ont plus de chances d'avoir des conditions de travail et d'emploi favorables (encadré 5), c'est l'inverse pour ceux du marché secondaire. L'analyse se focalise sur ces deux groupes aux caractéristiques opposées

Des conditions d'emploi et de travail moins favorables pour ceux ayant eu des trajectoires sur le marché du travail secondaire

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés dont le passé professionnel relève du « marché secondaire » du travail sont légèrement plus exposés au risque d'occuper des emplois en CDD et à temps partiel. Ils se considèrent plus souvent comme pas assez payés pour le travail accompli et déclarent aussi ne pas avoir de chance de promotion (+12,7 points de probabilité par rapport au groupe « stabilisation après emplois courts », à caractéristiques sociodémographiques et type d'entreprise identique, cf. tableaux en ligne).

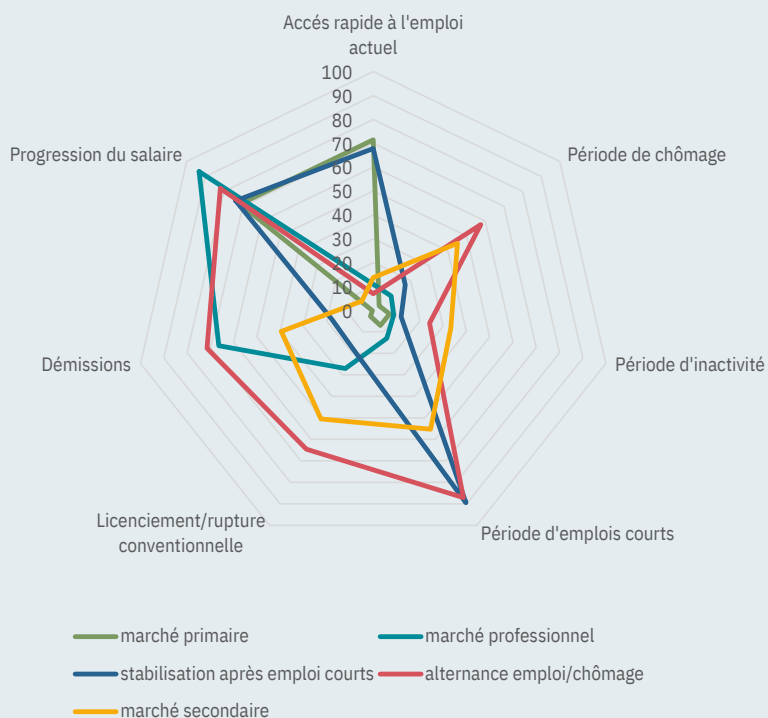
Du côté des conditions de travail, ces salariés ont plus de risques d'occuper un travail faiblement autonome et non apprenant (figure 4). Ils sont aussi davantage insatisfaits de leurs conditions de travail (+9,2 points de probabilité, toutes choses égales par ailleurs). Cette approche subjective est parfois considérée comme une mesure du bien-être/mal-être au travail, voire une approximation globale de la qualité des emplois [4]. À caractéristiques sociodémographiques et d'emplois identiques, le risque de travailler sous pression ou d'avoir une charge horaire élevée est également un peu supérieur.

Des liens existent avec le mode d'organisation du travail dans l'entreprise employant ces salariés [6]. Ils risquent plus souvent de travailler dans des entreprises qui s'investissent peu dans la gestion de cette main-d'œuvre du marché secondaire. En effet, ces entreprises organisent moins de mobilités en interne, ont davantage de difficultés à garder leurs salariés, développent moins de politiques d'aménagement des horaires ou de politiques d'amélioration des conditions de travail. De surcroît, les questions du contenu du travail ou des besoins en formation ont moins de chances d'être abordées dans les entretiens professionnels. Les salariés issus du marché secondaire sont également dans des entreprises dans lesquelles les incidents du travail sont moins souvent réglés par les salariés eux-mêmes, ce qui est le signe d'une faible autonomie.

Des conditions d'emploi et de travail meilleures pour ceux passés par des marchés professionnels

Les salariés aux trajectoires de type « marché professionnel », et dans une moindre mesure de « marché primaire » (deux premières trajectoires), connaissent de meilleures conditions d'emploi : ils sont moins exposés aux risques d'être en CDD ou de ne pas être assez payé pour le travail accompli. Un passé profes-

3 Les cinq trajectoires professionnelles

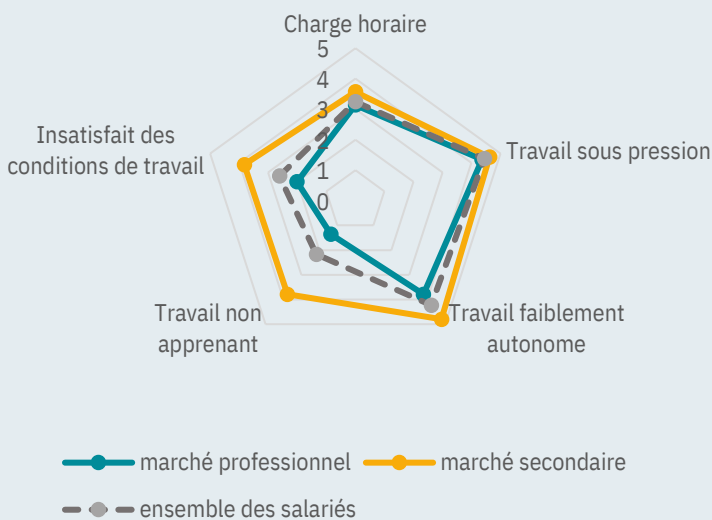


Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis - enquête 2015.

Champ : salariés du champ Defis ayant terminé leur formation initiale depuis au moins 5 ans.

Lecture : 71 % des individus ayant suivi la trajectoire de « marché primaire » ont eu une évolution de salaire positive entre la fin des études et janvier 2014, 93 % pour ceux qui ont été sur le « marché professionnel » et 6 % sur le marché secondaire.

4 Scores de conditions de travail



Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis - enquête 2015.

Champ : salariés du champ Defis ayant terminé leur formation initiale depuis au moins 5 ans.

Lecture : le score moyen d'insatisfaction des conditions de travail est de 3,8 pour les individus ayant suivi la trajectoire « marché secondaire », il est de 2 pour la trajectoire « marché professionnel » et de 2,6 pour l'ensemble des salariés.

sionnel de type « marché professionnel » est également associé à de moindres risques de travailler à temps partiel et de ne pas connaître de promotion, à caractéristiques sociodémographiques et type d'entreprise identique (cf. tableaux en ligne).

5 Les informations sur les conditions de travail et d'emploi

Les conditions d'emploi et de travail sont appréhendées en exploitant un éventail assez large de questions de l'enquête Defis.

Les variables sur les conditions d'emploi

La qualité de l'emploi est approchée à l'aide des quatre variables suivantes : le salarié est-il en CDD en 2013 ? À temps partiel ? Se considère-t-il comme pas assez payé pour le travail accompli ? Considère-t-il qu'il n'a pas de chance de promotion ?

Cinq scores de conditions de travail

Pour synthétiser les informations sur les conditions de travail contenues dans l'enquête Defis, cinq scores ont été construits dont la valeur varie entre 0 et 10 maximum, quel que soit le nombre de modalités. Plus le score est élevé, plus il qualifie des conditions de travail défavorables. Les variables mobilisées pour chacun des scores sont les suivantes.

Score de contraintes horaires-charge horaire : horaires décalés, horaires irréguliers, travail de nuit, travaille plus de 45h, pas de possibilité de modifier les horaires.

Score de travail faiblement autonome : gestes répétitifs, applications strictes des consignes, objectifs chiffrés, travail contrôlé.

Score de travail non-apprenant : le travail n'implique pas de résoudre des problèmes non prévus, le travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles.

Score de travail sous pression : obligé de se dépêcher, difficultés de conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Score d'insatisfaction des conditions de travail : travail non intéressant, conditions de travail pénibles.

Ajoutons que conditions d'emploi et scores de conditions de travail ne sont pas indépendants. Ainsi, le fait de travailler à temps partiel et l'absence de chance de promotions s'accompagnent plus souvent d'un score élevé de travail non apprenant. Et le score d'insatisfaction à l'égard de ses conditions de travail (aussi de travail sous pression) va de pair avec le sentiment de ne pas être rétribué à hauteur du travail accompli, suggérant un déficit de compensation salariale de conditions de travail difficiles.

Afin de vérifier si les liens entre les trajectoires de long terme des individus (variables explicatives) et les conditions de travail et d'emploi (variables expliquées) existent indépendamment des caractéristiques individuelles, des modèles logit ont été réalisés. Les résultats mettent en évidence l'existence de ces liens toutes choses égales par ailleurs (cf. tableaux en ligne).

→ En savoir plus

[1] M. Beque, A. Kingsada, A. Mauroux, « Contraintes physiques et intensité du travail » *Synthèse. Stat'*, n° 24, Dares, 2019.

[2] Dares, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », *Synthèses-stat'*, n° 37, 2021.

[3] P.B. Doeringer, M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2^e ed augmentée, New York, Armonk Sharpe, 1985.

[4] V. Donne, A. Elbaz, C. Erhel, « Qualité de l'emploi : une question de métiers ? », *La note d'analyse*, n° 130, France Stratégie, 2023.

[5] D. Guillemot, E. Melnik-Olive, « Se former tout au long de la vie, quel rôle du parcours professionnel ? », *Insee Référence Formations et emploi*, p. 37-46, 2018.

[6] F. Lainé, L. Lizé, « Quelles sont les relations entre le passé professionnel des salariés et les conditions d'emploi et de travail actuelles ? », *Céreq Echanges*, n° 19, p. 253-270, 2023.

[7] C. Mette, « En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ? », *Dares analyses*, n°002, 2018.

[8] C. Stephanus, J. Vero, « Se reconverter, c'est du boulot ! », *Céreq Bref*, n° 418, 2022.

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Les conditions de travail sont aussi plus favorables pour ces groupes de salariés, avec un travail plus autonome, davantage apprenant et une meilleure satisfaction au travail. Exception faite pour le travail sous pression qui est plus fréquent, à autres caractéristiques égales.

Côté entreprises, les salariés issus des marchés professionnels ont plus de chances de travailler dans celles qui n'organisent pas les mobilités en interne, qui ont des difficultés à garder leur personnel et qui n'évoquent pas les besoins de formation lors des entretiens professionnels. Il est possible que ces entreprises anticipent les démissions de leurs salariés et que leur mode de gestion de l'emploi soit axé prioritairement sur les mobilités externes.

●—L'originalité de l'analyse présentée est de pouvoir placer les trajectoires longues des individus dans le contexte de l'entreprise où ils travaillent et de prendre en compte certains aspects des modes de gestion de l'emploi par les entreprises. La typologie des trajectoires professionnelles donne à voir une pluralité de parcours qui ne se résume pas à la seule opposition duale entre les marchés primaire et secondaire : elle montre plutôt un continuum avec des segments intermédiaires. Les liens mis en évidence entre les condi-

tions de travail et d'emploi et les trajectoires passées peuvent s'expliquer par les marges de manœuvre et les contraintes des individus par rapport à la diversité des emplois ou conditions de travail possibles et par les modes de recrutement et gestion des carrières des entreprises. Ces dernières peuvent adopter des politiques de gestion de la main-d'œuvre différentes en fonction des conditions de travail prégnantes dans les emplois. Sur les marchés professionnels, on peut évoquer l'existence d'un écosystème qui valorise les mobilités entre entreprises sur des postes qualifiés avec une certaine autonomie dans la conduite d'un travail qui est cependant « sous-pression ». Quant à eux, les salariés sur le marché secondaire ne bénéficient pas de possibilité d'ascension professionnelle et risquent plus souvent d'être cantonnés à des emplois avec des conditions de travail plus défavorables.

L'étude invite à porter une attention particulière aux salariés marqués par des trajectoires précaires ou avec peu de possibilités d'avancement professionnel, par exemple en les accompagnant s'ils ont des projets de mobilités et d'évolution professionnelle, ou en essayant d'améliorer leurs conditions de travail. D'autant que les salariés les plus éloignés de l'emploi stable sont aussi ceux qui ont eu le moins d'opportunités de formation professionnelle et qui en ont le plus besoin [5]. ●

Céreq

La publication emblématique
Céreq Bref devient 100 % numérique
à partir d'octobre 2024.

Dans le cadre du service public écoresponsable, le Céreq agit.

Rejoignez les milliers d'abonné-es qui ont déjà fait le choix du numérique.
Inscrivez-vous aujourd'hui pour recevoir l'avis de parution dès la mise en ligne.

www.cereq.fr/abonnement

Céreq Bref, 454|2023 Bulletin de recherches emploi formation

Directeur de la publication : Jean-François GIRET

Secrétariat de rédaction et mise en page : Christian CAMPO

Dépôt légal à parution/Publication gratuite/ISSN 0758-1858

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Site École Centrale Méditerranée - Plot 3, 38 rue Frédéric Joliot Curie

CS 80377 - 13455 Marseille Cedex 13.T.

+33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

