

En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ?

Les conditions de travail auxquelles sont exposées les personnes en 2013 ne sont pas identiques selon leur parcours professionnel. 35,4 % des salariés considérés ont des parcours « stables » avec peu ou pas de changement d'emploi et une catégorie sociale stable dans le temps, 38 % ont des parcours « dynamiques » avec une progression professionnelle ainsi que de nombreux changements d'emploi, et 26,6 % ont des parcours « précaires » caractérisés par un déclassement ou des aléas de carrière.

À profession identique, les salariés ayant eu une carrière « précaire » connaissent de fortes exigences émotionnelles et un manque de reconnaissance dans leur emploi actuel, auxquels s'ajoutent plus spécifiquement pour les femmes des conflits de valeur et une insécurité socio-économique, et pour les hommes un manque d'autonomie et une plus forte pénibilité physique. Les femmes ayant vécu des parcours dynamiques connaissent également des rapports sociaux au travail plus problématiques que les femmes aux parcours stables.

Le lien de court terme entre précarité d'emploi et santé est connu : en moyenne, les personnes en CDD ou en intérim à un instant T sont en meilleure santé mentale et physique que celles qui ont des emplois permanents, du fait d'un effet de sélection par les employeurs [1] [1b]. En revanche, lorsque la précarité est vécue dans la durée, elle est associée à terme à une santé altérée [2]. Serait-ce parce qu'une carrière professionnelle marquée par la précarité débouche sur des conditions de travail dégradées ?

De nombreuses publications ont montré l'incidence négative des mauvaises conditions de travail sur la santé [3], [4], [5], mais il n'existe pas d'étude sur les liens entre la précarité de l'emploi et les trajectoires de carrière d'une part et les conditions de travail d'autre part. On sait que le niveau de salaire est durablement impacté par un passage par le chômage [6], [7], [8] : les personnes ayant connu la précarité acceptent des emplois moins bien rémunérés. Sont-elles également enclines à accepter des conditions de travail plus difficiles ?

Trois types de parcours professionnels bien distincts

Une classification (encadré 1) regroupant les salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins dix années a été construite à partir de l'enquête Conditions de travail de 2013 (encadré 2). Elle permet de distinguer trois types de parcours différents.

Les parcours « stables », 35,4 % des salariés, correspondent aux carrières stationnaires des cadres et des pro-

fessions intermédiaires, mais aussi des ouvriers et des employés qui changent peu ou pas d'emploi et ne subissent pas d'aléas de carrière (tableau 1). Les personnes ayant ces parcours exercent davantage des fonctions d'études, de recherche et de développement, de méthode ou d'enseignement, dans des entreprises de plus de 500 salariés, plus souvent du secteur de l'industrie (tableau 2). Elles sont parmi les plus diplômées puisque 40 % ont au minimum un niveau bac +2, alors que c'est le cas de seulement 35 % pour l'ensemble de la population. Enfin, les hommes y sont un peu plus nombreux que les femmes (55 % contre 45 %).

Les parcours « précaires », 26,6 % des salariés, sont marqués par des périodes de chômage et d'inactivité de longue durée, des carrières descendantes et des changements d'emploi assez fréquents. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à avoir suivi ce type de parcours que les hommes (68 % contre 32 %). Les parcours précaires concernent plus souvent des personnes peu diplômées et ayant une santé altérée.

Les parcours « dynamiques », 38 % des salariés, renvoient à des carrières avec des promotions peu linéaires et très instables de personnes changeant souvent d'emploi pour progresser professionnellement. Ces parcours se situent moins souvent que la moyenne dans le tertiaire ou l'industrie et plus souvent dans le secteur de la construction. Les salariés ayant ce type de parcours occupent des postes liés au commerce ou aux études et recherches, ou encore au secrétariat et à la comptabilité. Les hommes y sont plus nombreux que les femmes. Les salariés sont plus jeunes que la moyenne.

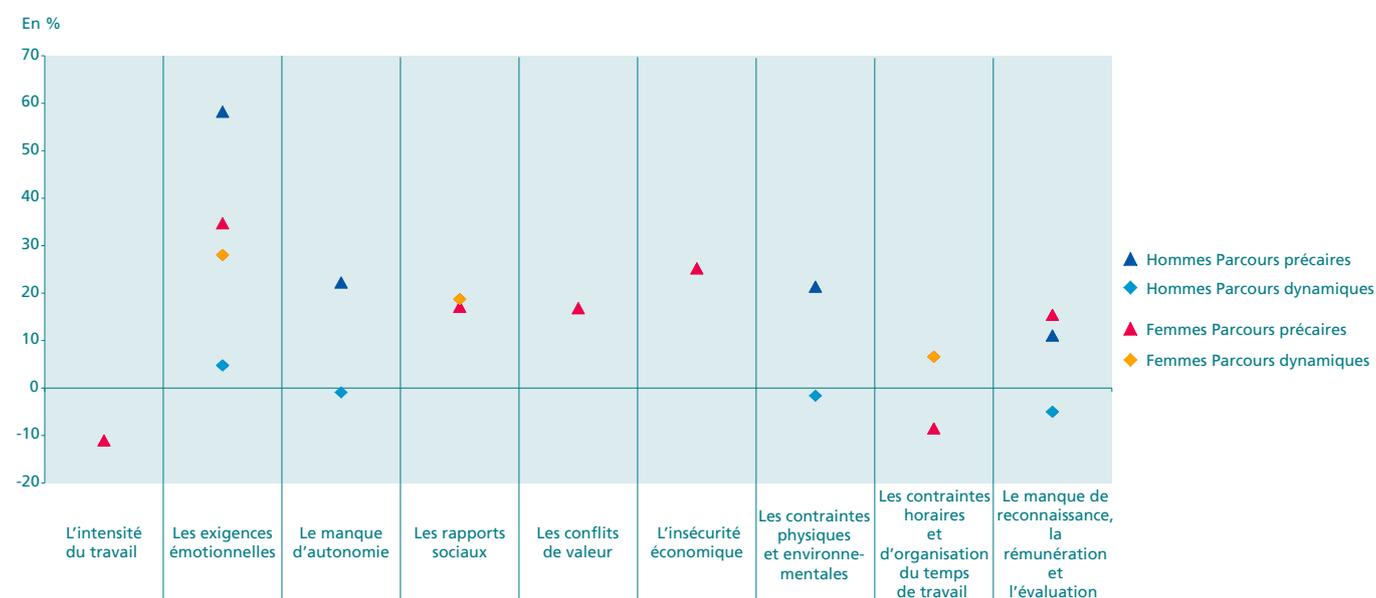
Tableau 1
Caractérisation des salariés ayant les 3 types de parcours

		Parcours stables	Parcours précaires	Parcours dynamiques	Ensemble
		35,4	26,6	38,0	100,0
		% dans la classe			
Le « Sens » de la trajectoire	Trajectoire stationnaire peu qualifiée	51,5	31,4	33,3	38,5
	Trajectoire stationnaire qualifiée.....	48,5	11,8	17,4	25,6
	Trajectoire ascendante		11,0	49,4	23,7
	Trajectoire descendante.....		45,8		12,2
	Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Présence de périodes de chômage dans le parcours	Un an ou plus	21,8	47,7	21	28,3
	Moins d'un an.....		11,4	47,0	22,8
	Jamais.....	78,2	40,9	32	48,8
	Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Présence de périodes d'inactivité dans le parcours	Moins d'un an ou jamais.....	100,0	27,2	79,2	71,9
	Au moins un an		72,8	20,8	28,1
	Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0
Fréquence des changements d'emploi tout au long du parcours	Emploi stable	80,5	51,1	34,0	53,1
	Emploi plutôt instable	19,5	35,6	23,7	25,5
	Emploi très instable.....		13,3	42,3	21,4
	Ensemble.....	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Graphique 1
Rapport des chances traduisant le lien entre expositions aux contraintes professionnelles et parcours professionnel passé



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les hommes aux carrières précaires ont une probabilité 59 % plus élevée de signaler des exigences émotionnelles dans leur travail que les hommes aux carrières stables.

Les *rapports de chances* résultent de modèles logistiques expliquant chacune des expositions par la trajectoire passée (situation de référence : carrière stable) ; les autres variables de contrôle sont l'âge, le niveau de diplôme, l'état de santé, le nombre de personnes dans le ménage rapporté au nombre d'actifs, les statuts d'emploi du père et de la mère de l'enquêté lorsque ce dernier avait 15 ans, la taille de l'entreprise où l'enquêté travaille et la famille professionnelle de l'emploi exercé. Ne sont présentés que les rapports de chances pour lesquels l'estimateur est significatif au seuil de 5 %.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Exigences émotionnelles, manque de reconnaissance : l'apanage des personnes ayant eu des trajectoires « précaires »

Une analyse toutes choses égales par ailleurs (1) a permis de distinguer précisément les conditions de travail des personnes selon leur trajectoire de carrière passée. Elles dépendent fortement du métier, les modèles présentés neutralisent cet effet en contrôlant du métier.

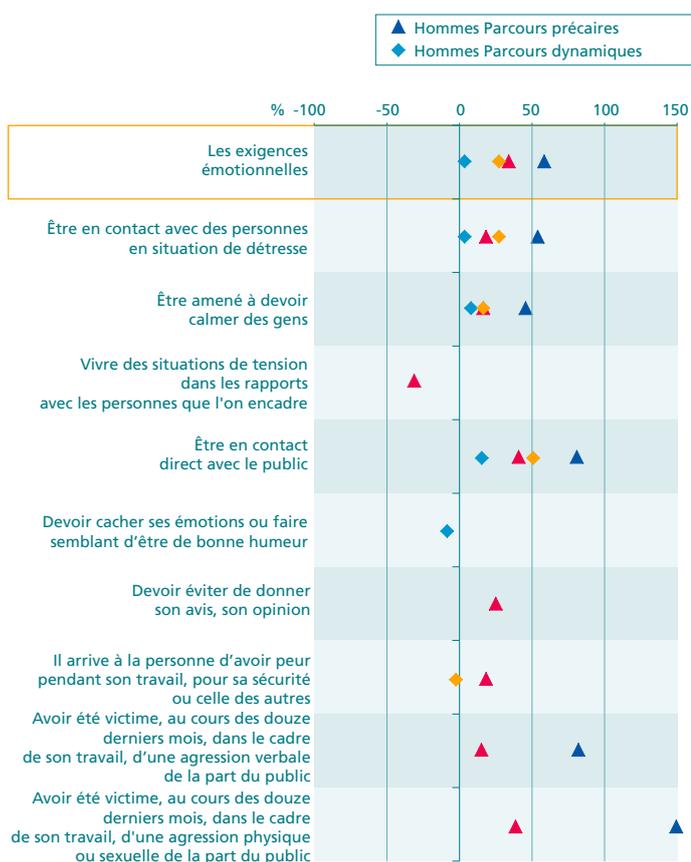
À métier identique donc [9], les hommes et les femmes aux carrières précaires déclarent être davantage exposés aux risques psychosociaux que ceux aux carrières stables (2). La différence la plus nette concerne les exigences émotionnelles dans le travail (graphique 1 et tableau 3), c'est-à-dire, par exemple, le fait de « vivre des tensions » dans les rapports avec l'entourage professionnel, d'être en « contact avec des personnes en situation de détresse » ou encore de « devoir calmer des gens »

(graphique 2). Les personnes aux carrières dynamiques sont elles aussi plus exposées, mais dans une moindre mesure s'agissant des hommes.

Les femmes et les hommes aux carrières précaires déclarent plus souvent manquer de reconnaissance dans leur emploi actuel que leurs homologues aux carrières stables, tant au regard des gratifications symboliques (« respect et estime ») que de la rémunération (sentiment d'être « normalement » ou « bien » payé, « compte tenu du travail réalisé ») (graphique 3). Ils sont aussi davantage victimes de déclassement professionnel : ils déclarent en effet moins souvent que leur profession actuelle correspond bien à leur formation.

Les liens entre les expositions aux risques professionnels et les trajectoires de carrière ne peuvent être interprétés en termes de causalité. Les deux sens de causalité coexistent : en raison d'une carrière difficile, en particulier marquée par des aléas, les personnes ont moins la possibilité de choisir leur emploi et, de ce

Graphique 2
Rapports des chances traduisant le lien entre expositions aux exigences émotionnelles et parcours professionnel passé



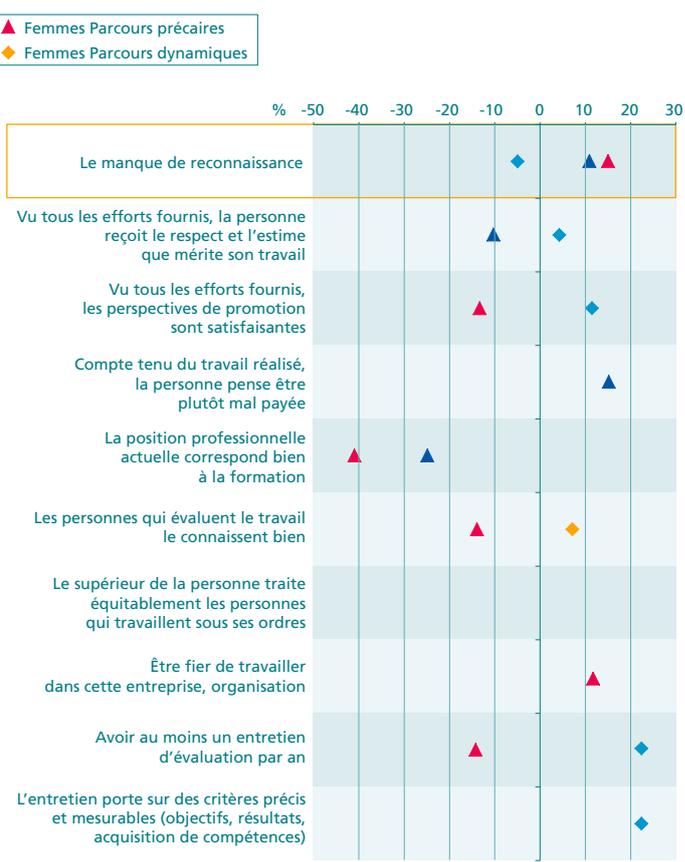
Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les femmes aux carrières dynamiques ont une probabilité 29 % plus élevée d'être en contact avec des personnes en situation de détresse que les femmes aux carrières stables.

NB : l'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées en dessous.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Graphique 3
Rapport des chances traduisant le lien entre manque de reconnaissance et parcours professionnel passé



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les hommes aux carrières précaires ont une probabilité 16 % plus élevée de considérer être plutôt mal payés que les hommes aux carrières stables.

NB : l'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées en dessous.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

(1) Des modèles multilogit expliquant chacune des expositions par un ensemble de variables explicatives, dont la trajectoire de carrière passée, ont été mis en œuvre.

(2) Le contrôle par la nature du contrat de travail de l'emploi occupé (CDD versus non CDD) permet de s'assurer que les liens dégagés entre les trajectoires précaires et les expositions aux conditions de travail résultent bien de l'inscription dans la durée de la précarité plutôt que d'une précarité induite par la nature du contrat de travail, c'est-à-dire à un moment donné.

Tableau 2
Description socio-démographique des salariés ayant les trois types de parcours

		Parcours stables	Parcours précaires		Parcours dynamiques		% dans l'ensemble
		% dans la classe	% dans la classe	Rapport de chances	% dans la classe	Rapport de chances	
Caractéristiques socio-démographiques							
Sexe	Hommes.....	55,1	32,1	Ref.	57,8	Ref.	50,12
	Femmes.....	44,9	67,9	2.453 ***	42,2	0.906 ***	49,88
Âge	Moins de 40 ans.....	28,6	21,8	0.741 ***	32,6	1.017 ***	28,45
	40 à 49 ans.....	34,5	37,0	Ref.	37,9	Ref.	36,59
	50 ans et plus.....	37,0	41,2	1.015 ***	29,5	0.734 ***	34,95
Niveau de diplôme	Pas de diplôme.....	8,4	10,3	ns	6,9	0.689 ***	8,25
	CEP, BEPC, CAP, BEP.....	34,4	46,9	Ref.	40,0	Ref.	40,06
	Bac.....	17,0	17,3	ns	16,7	ns	16,96
	Bac+2 et plus.....	40,3	25,5	0.548 ***	36,4	ns	34,73
État de santé	Santé altérée.....	24,5	31,6	1.247 ***	25,3	1.096 **	26,71
	Bon état de santé.....	75,5	68,4	Ref.	74,7	Ref.	73,29
Nombre d'actifs dans le ménage par personne	Pas d'actif dans le ménage.....	0,4	0,4	ns	0,6	1.813 **	0,5
	Toutes les personnes du ménage sont actives.....	35,7	34,3	ns	32,8	0.955 ***	34,11
	Un actif pour 2 personnes dans le ménage.....	18,1	16,6	Ref.	18,8	Ref.	17,96
	Un actif pour plus de 2 personnes dans le ménage.....	45,9	48,7	1.222 **	47,8	1.009 **	47,43
Statut d'emploi du père de l'enquêté lorsque ce dernier avait 15 ans	Autre qu'au chômage ou inactif.....	97,6	98	Ref.	97,4	Ref.	97,61
	Au chômage ou inactif.....	2,4	2,1	0.761 **	2,6	ns	2,39
Statut d'emploi de la mère de l'enquêté lorsque ce dernier avait 15 ans	Autre qu'au chômage ou inactive.....	76,1	74,4	Ref.	78,5	Ref.	76,65
	Au chômage ou inactive.....	23,9	25,6	ns	21,5	0.882 ***	23,35

Caractéristiques de l'emploi en 2013

Taille de l'entreprise	1 à 49 salariés.....	26,4	26,4	ns	27,6	ns	28,0
	50 à 499 salariés.....	24,6	24,6	Ref.	23,6	Ref.	23,5
	500 salariés et plus.....	40,8	40,8	0.798 ***	38,1	0.82 ***	36,7
	Non renseigné ou salarié d'un ou plusieurs particuliers.....	8,1	8,1	1.553 ***	10,7	1.240 ***	11,8
Secteur d'activité	Agriculture.....	1,2	1,2	ns	0,7	0.509 ***	1,1
	Industrie.....	18,0	18,0	0.594 ***	18,6	0.912 ***	16,2
	Construction.....	5,6	5,6	ns	7,8	1.148 ***	6,4
	Tertiaire du secteur public.....	44,9	44,9	0.780 *	54,9	0.542 ***	52,5
	Tertiaire du secteur privé.....	30,3	30,3	Ref.	18,0	Ref.	24,0
Fonction	Production, chantier, exploitation, installation, réparation, maintenance, gardiennage, nettoyage et manutention.....	36,9	36,9	Ref.	37,6	Ref.	37,2
	Secrétariat, saisie, accueil, gestion, comptabilité.....	15,5	15,5	ns	16,6	1.294 ***	16,6
	Commercial, technico-commercial.....	6,3	6,3	1.247 ***	10,9	1.770 ***	8,9
	Études, recherche et développement, méthode, Enseignement.....	17,1	17,1	0.500 ***	12,8	1.02 ***	12,5
	Soin des personnes.....	10,8	10,8	0.990 ***	7,0	0.809 ***	11,0
	Autre fonction.....	13,5	13,5	0.806 *	15,1	1.318 ***	13,9

*** significatif au seuil de 0,1 %, ** significatif au seuil de 1 % et * significatif au seuil de 5 %.

Lecture : les estimateurs résultent de modèles multilogit expliquant chacune des expositions par la trajectoire passée (situation de référence : carrière stable) ; les autres variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, l'état de santé, le nombre de personnes dans le ménage rapporté au nombre d'actifs, les statuts d'emploi du père et de la mère de l'enquêté lorsque ce dernier avait 15 ans, la taille de l'entreprise où l'enquêté travaille et la famille professionnelle de l'emploi exercé.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Tableau 3
Estimateurs issus des modèles explicatifs des indicateurs synthétiques de contraintes de travail par le parcours professionnel passé

	Hommes			Femmes		
	Parcours stables	Parcours précaires	Parcours dynamiques	Parcours stables	Parcours précaires	Parcours dynamiques
L'intensité du travail.....	Ref.	0.06	0.023	Ref.	-0.06 **	0.016
Les exigences émotionnelles.....	Ref.	0.290 ***	-0.12 ***	Ref.	0.116 ***	0.065 **
Le manque d'autonomie.....	Ref.	0.136 ***	-0.07 **	Ref.	0.031	0.024
Les rapports sociaux.....	Ref.	-0.01	0.006	Ref.	0.048 *	0.061 **
Les conflits de valeur.....	Ref.	0.007	0.004	Ref.	0.069 **	0.01
L'insécurité économique.....	Ref.	-0.00	0.000	Ref.	0.099 ***	0.02
Les contraintes physiques et environnementales.....	Ref.	0.13 ***	-0.07 *	Ref.	-0.01	0.017
Les contraintes horaires et d'organisation du temps de travail.....	Ref.	0.021	0.024	Ref.	-0.08 ***	0.07 **
Le manque de reconnaissance, la rémunération et l'évaluation.....	Ref.	0.086 **	-0.06 **	Ref.	0.072 ***	-0.00

*** significatif au seuil de 0,1 %, ** significatif au seuil de 1 % et * significatif au seuil de 5 %.

Lecture : les estimateurs résultent de modèles multilogit expliquant chacune des expositions par la trajectoire passée (situation de référence : carrière stable) ; les autres variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, l'état de santé, le nombre de personnes dans le ménage rapporté au nombre d'actifs, les statuts d'emploi du père et de la mère de l'enquêté lorsque ce dernier avait 15 ans, la taille de l'entreprise où l'enquêté travaille et la famille professionnelle de l'emploi exercé.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

fait, sont plus enclines à accepter par défaut des postes présentant des conditions de travail difficiles. Inversement, des conditions de travail difficiles peuvent amener à des trajectoires de carrières interrompues en raison de problèmes de santé par exemple. Il se peut qu'une ou des caractéristiques inobservées expliquent à la fois la trajectoire de carrière et une exposition supérieure à la moyenne à certaines contraintes professionnelles : la méthodologie utilisée ici ne tranche pas entre ces différentes possibilités.

Moins d'autonomie pour les hommes à la carrière précaire

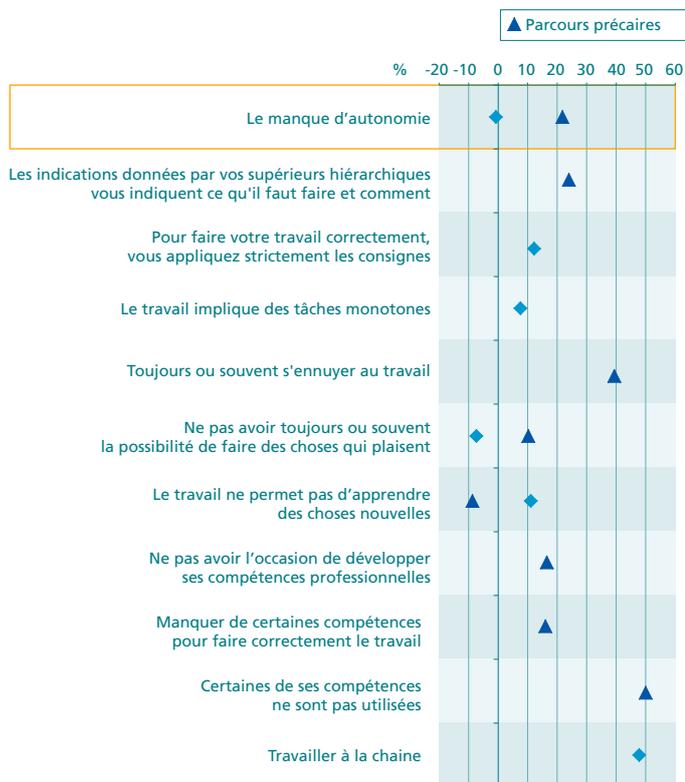
À métier identique, les hommes au parcours professionnel précaire sont plus exposés que les hommes à la carrière stable au fait de ne pas pouvoir utiliser pleinement leurs compétences dans leur travail ou de ne pas pouvoir organiser leur travail de la manière qui convient le mieux (graphique 4). Leur mission est plus souvent définie par des indications sur le travail à effectuer plutôt que par la fixation d'objectifs leur laissant plus de latitude quant aux moyens de les atteindre. Les hommes au parcours dynamique ont une propension plus forte à tra-

vailler à la chaîne, à signaler connaître la monotonie, à appliquer strictement des consignes ou encore, à ne pas apprendre de choses nouvelles à la différence de ceux à la carrière précaire.

Une exposition aux contraintes physiques plus importante pour les hommes aux parcours précaires

La probabilité pour les hommes à la carrière précaire d'être exposés à des contraintes physiques excède de 21 % celle des hommes au parcours stable. À métier identique, les risques auxquels ils sont le plus fortement exposés ont trait aux mouvements douloureux ou fatigants, ainsi qu'au contact avec des produits dangereux et dans une moindre mesure, au port de charges lourdes (graphique 5). La difficulté à obtenir un emploi et à s'y maintenir pourrait inciter les hommes à accepter des emplois à forte pénibilité physique. Il est toutefois possible que la causalité soit inverse : les hommes qui s'engagent dans des métiers présentant des contraintes physiques connaissent ensuite un parcours professionnel heurté du fait du marché du travail instable.

Graphique 4
Rapports des chances traduisant les liens entre manque d'autonomie et parcours professionnel passé des hommes



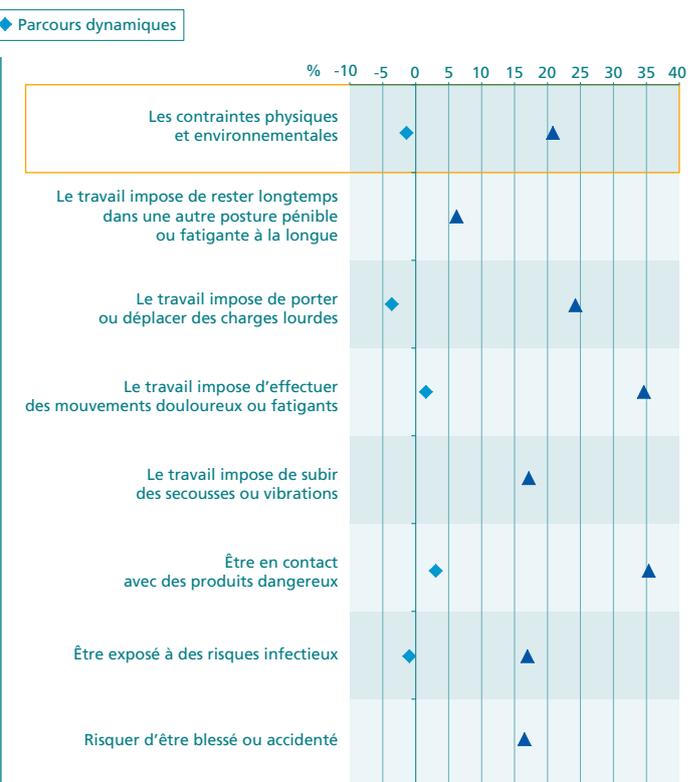
Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les hommes aux carrières précaires ont une probabilité 39 % plus élevée de déclarer s'ennuyer dans leur travail relativement aux hommes aux carrières stables.

L'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées à côté.

Champ : hommes salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Graphique 5
Rapports des chances traduisant les liens entre contraintes physiques et parcours professionnel passé des hommes



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les hommes aux carrières précaires ont une probabilité 21 % plus élevée de signaler que leur travail impose de rester longtemps dans une posture, autre que debout, pénible ou fatigante à la longue, que les hommes aux carrières stables.

NB : l'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées à côté.

Champ : hommes salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

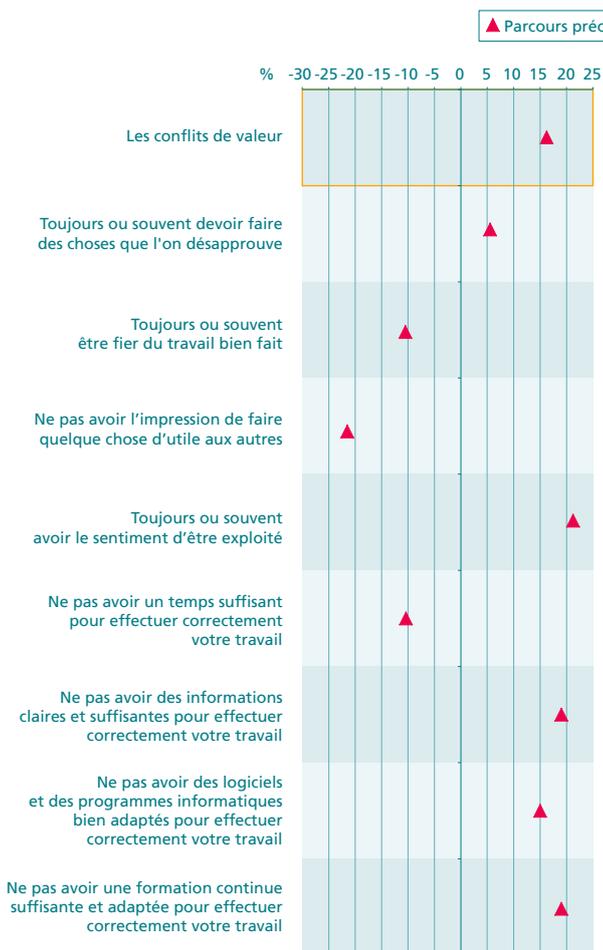
Des conflits de valeurs et des rapports sociaux problématiques au travail plus souvent subis par les femmes à la carrière précaire

Les femmes ayant vécu une carrière précaire sont moins exposées à l'intensité du travail et aux contraintes horaires, et plus exposées aux risques psychosociaux que les femmes aux carrières stables. Elles le sont également plus que leurs homologues masculins ne le sont relativement aux hommes aux carrières stables. Ainsi, à métier identique, pour les femmes, avoir eu une carrière précaire augmente le risque de vivre des conflits éthiques au travail (graphique 6). En particulier, les femmes ayant eu ce type de parcours déclarent plus souvent, toutes choses égales par ailleurs, avoir le « sentiment d'être exploitées » et devoir « faire des choses qu'elles désapprouvent ». De même, elles manquent plus souvent de moyens – matériel

suffisant et adapté, formation continue ou information – pour « faire leur travail correctement ».

Enfin, comme les femmes ayant une carrière dynamique, celles ayant une carrière précaire vivent plus souvent des rapports sociaux difficiles au travail par rapport aux femmes à la carrière stable (graphique 7). Cela concerne en particulier des comportements hostiles dont elles se déclarent victimes, tels qu'avoir été « injustement critiquée » ou « ignorée dans le cadre de son travail durant les douze derniers mois ». Les personnes à la carrière dynamique, signalent plus souvent des comportements visant à se moquer d'elles ou à les ridiculiser. Les femmes aux carrières précaires se plaignent quant à elles davantage d'avoir reçu des propositions à caractère sexuel, d'avoir été victime d'une agression verbale de la part de l'entourage professionnel, de s'être entendu dire des choses obscènes ou dégradantes ou encore d'avoir subi un sabotage au travail.

Graphique 6
Rapports des chances traduisant les liens entre conflits de valeur et parcours professionnel passé des femmes



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les femmes aux carrières précaires ont une probabilité 22 % plus élevée de signaler toujours ou souvent avoir l'impression d'être exploitées relativement aux femmes aux carrières stables.

L'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées à côté.

Champ : femmes salariées ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

Graphique 7
Rapports des chances traduisant les liens entre rapports sociaux problématiques et parcours professionnel passé des femmes



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les femmes aux carrières précaires avaient une probabilité 78 % plus élevée de signaler avoir reçu des propositions à caractère sexuel de façon insistante au travail durant les douze derniers mois, que les femmes aux carrières stables.

L'indicateur synthétique figure en haut du graphique (en encadré), les diverses expositions qui le constituent sont représentées à côté.

Champ : femmes salariées ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

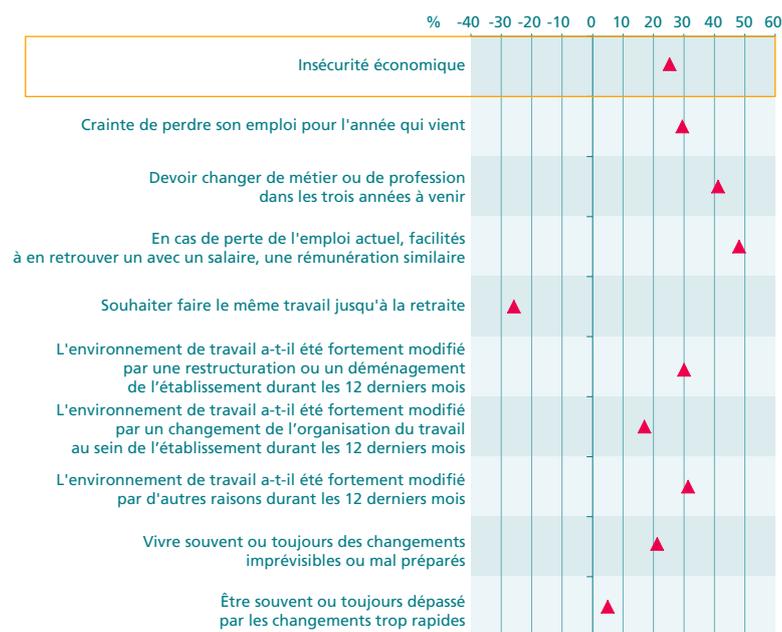
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Une crainte moins importante de perdre en rémunération pour les femmes à la carrière précaire

Toutes choses égales par ailleurs, à métier identique, les femmes au parcours professionnel précaire déclarent davantage d'insécurité économique que les femmes au parcours stable, alors que les différences ne sont pas significatives pour les femmes au parcours dynamique, ainsi qu'au sein des hommes. Dans le détail, elles déclarent plus souvent que celles ayant un parcours stable, qu'elles n'éprouveraient pas de difficulté à retrouver un emploi avec un salaire similaire si elles venaient à le perdre (graphique 8). Pour autant, en moyenne, elles déclarent plus souvent qu'elles devront changer de métier ou de profession dans les trois années à venir. Elles manifestent aussi moins de satisfaction à l'égard de leur emploi, puisqu'elles déclarent moins souvent souhaiter faire le même métier jusqu'à la retraite, et signalent plus souvent « vivre des changements imprévisibles et mal préparés ».

La trajectoire de carrière passée n'est donc pas seulement en lien avec la rémunération de l'emploi actuel, elle l'est aussi avec le niveau d'exposition que les salariés supportent. Même si le sens de la causalité n'est pas univoque, il semble que des carrières marquées par des aléas conduisent les salariés à occuper des emplois de moindre qualité, c'est-à-dire davantage exposés à des contraintes physiques, mais aussi à certains des risques psychosociaux, avec toutefois des variations selon le genre. Les effets négatifs du chômage et des conditions de travail difficiles s'amplifient ainsi mutuellement.

Graphique 8
Rapports des chances traduisant les liens entre insécurité économique et parcours professionnel passé des femmes



Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en 2013, les femmes aux carrières précaires ont une probabilité 42 % plus élevée de signaler devoir changer de métier ou de profession dans les trois années à venir que les femmes aux carrières stables.

NB : l'indicateur synthétique figure en encadré et est suivi, sur le graphique, par les expositions dont il est constitué.

Champ : femmes salariées ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

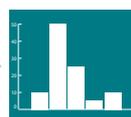
Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2013.

Corinne METTE (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Coutrot T. (2017), Changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ?, *Document de travail*, n°214, Dares, septembre.
- [1b] Virtanen M., Kivimäki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M., Vahtera J. (2005), "Temporary employment and health: a review", *International Journal of Epidemiology*, 34
- [2] Mette C. (2015), « Chômage et santé mentale, des liens ambivalents », *Dares Analyses* n°067.
- [3] Bahu M., Coutrot T., Herbet J.-B., Mermilliod C., Rouxel C. (2010), « Parcours professionnels et état de santé », *Drees, Dossier solidarité santé*, n° 14. Également paru en *Premières synthèses*, Dares, 2010, n° 001.
- [4] Bahu M., Mermilliod C., Volkoff S. (2011) « Conditions de travail pénibles au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans », *L'état de santé de la population en France - Rapport 2011*, Drees, collection *Études et statistiques*.
- [5] Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête " Santé et itinéraire professionnel " », *Dares Analyses*, n° 020.
- [6] Couch K. A. (2001). "Earnings losses and unemployment of displaced workers in Germany", *Industrial & Labor Relations Review*, 54(3): 559-572.
- [7] Couch K. A. et Placzek D. W. (2010), « Earnings losses of displaced workers revisited », *The American Economic Review*, pages 572-589.
- [8] Royer J.-F. (2011), Évaluation des effets des brusques fermetures d'établissements sur les trajectoires salariales, *Économie et Statistique*, n° 446, p. 45-65.
- [9] Davie E. (2015), Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux, DGAFP, Note DES/ 15-076, novembre – dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/des-15-076_reprise.pdf
- [10] Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (2011), « Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser », avril. (travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf)

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES
analyses
janvier 2018 N° 002

7

Encadré 1 - Classification selon la trajectoire professionnelle

La classification présentée a été construite à partir du positionnement des hommes et des femmes (1) sur les deux premiers axes factoriels d'une analyse factorielle multiple réalisée à partir de quatre variables permettant d'approcher la trajectoire professionnelle depuis la fin des études initiales. Ces quatre variables comprennent en tout douze indicatrices et s'articulent autour de trois dimensions que sont le sens de la trajectoire (une variable), la continuité du parcours (deux variables) et la fréquence des changements d'emploi (une variable).

Le « sens » de la trajectoire

L'évolution des personnes dans la hiérarchie sociale est ici décrite à partir des mobilités entre les catégories socioprofessionnelles :

- les trajectoires « stables des cadres et des professions intermédiaires » concernent des individus dont les première (2) et dernière professions correspondent à des emplois de l'une de ces deux catégories socioprofessionnelles ;
- les trajectoires « stables des ouvriers et des employés » concernent des individus dont les première et dernière professions appartiennent à ces catégories sociales ;
- les trajectoires « avec promotion » concernent, par exemple, des trajectoires professionnelles débutant par un emploi d'employé ou d'ouvrier non qualifié et terminant (au moment de l'enquête) par un emploi salarié d'employé ou ouvrier qualifié, ou bien débutant par un emploi d'employé ou d'ouvrier qualifié et terminant par un emploi de cadre ou profession intermédiaire ;
- les trajectoires « avec déclassement » concernent, par exemple, des trajectoires professionnelles débutant par un emploi de profession intermédiaire et terminant par un emploi d'employé qualifié.

Tableau 4
Classification des trajectoires

PCS à la date d'enquête PCS de la 1 ^{ère} profession	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé et ouvrier qualifié	Employé et ouvrier non qualifié
Cadre et profession intellectuelle supérieure	Stabilité catégorielle des cadres et professions intermédiaires (10,1)	Déclassement (-)	Déclassement (-)	Déclassement (-)
Profession intermédiaire	Promotion (5)	Stabilité catégorielle des cadres et professions intermédiaires (14,9)	Déclassement (1,9)	Déclassement (2,2)
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	Promotion (-)	Promotion (-)	Déclassement (-)	Déclassement (-)
Agriculteur	Promotion (-)	Promotion (-)	Stabilité catégorielle des employés et ouvriers (-)	Stationnaire Employé et ouvrier (-)
Employé et ouvrier qualifié	Promotion (2,2)	Promotion (5,9)	Stabilité catégorielle des employés et ouvriers (17,8)	Déclassement (6,7)
Employé et ouvrier non qualifié	Promotion (1,2)	Promotion (3,6)	Promotion (5,4)	Stabilité catégorielle des employés et ouvriers (20,7)

NB : cette classification ne rend évidemment pas compte finement du sens des trajectoires, mais elle délivre néanmoins une information sur la trajectoire professionnelle.

Lecture : 20,7 % des salariés de 2013 sur le marché du travail depuis au moins dix ans ont commencé leur carrière professionnelle sur un poste d'employé ou ouvrier non qualifié et sont en 2013 employés ou ouvriers non qualifiés. (-) correspond à une fréquence inférieure à 1 %.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans.

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

La continuité du parcours

Cette dimension est approchée par la présence ou non dans le parcours depuis la fin des études initiales, des aléas de carrière que sont le chômage et l'inactivité. Ainsi, au regard du chômage, les personnes sont classées selon qu'elles ont répondu avoir vécu « une période de chômage d'un an ou plus » et/ou « de plus de trois mois mais moins d'un an » (Un an ou plus, Moins d'un an, Jamais).

Au regard de l'inactivité, sont retenues celles qui déclarent avoir « arrêté de travailler pendant un an ou plus à cause de problèmes de santé » ou pour d'autres raisons, « par exemple, pour s'occuper du foyer, de ses enfants, reprendre des études ».

(1) Une analyse factorielle multiple par genre réalisée par ailleurs a indiqué que les premiers axes des hommes et des femmes étaient identiques.

(2) Si, en dehors de leur emploi actuel et depuis qu'elles ont terminé leurs études, les personnes disent avoir exercé plusieurs emplois de plus d'un an dans des entreprises différentes ou pour des employeurs différents, leur profession principale lors de ces autres emplois est renseignée et constitue la profession retenue pour le début de carrière.

Fréquence des changements d'emplois

Les parcours professionnels sont classés en trois groupes selon le nombre d'emplois de plus d'un an occupés dans des entreprises différentes ou pour des employeurs différents, ramenés à la durée écoulée depuis la fin des études :

- 53 % des parcours sont dits « stables » : le salarié travaille dans la même entreprise depuis la fin de ses études ou change d'emploi, en moyenne, tous les 15 ans ou moins souvent ;
- 21 % des parcours sont « très instables » : le salarié change d'emploi tous les 7,5 ans ou plus fréquemment ;
- 26 % sont dits « instables » : tous les autres cas, c'est-à-dire les trajectoires comprenant un changement d'emploi, en moyenne, au minimum tous les quinze ans et au maximum tous les sept ans et demi.

Dans un premier temps, une analyse factorielle multiple a été réalisée. Elle permet de construire les indicateurs synthétisant l'information comprise dans l'ensemble des variables actives (3). Le premier axe (précarité) oppose d'une part les personnes aux trajectoires stationnaires de cadre, avec des emplois stables et n'ayant pas connu de période de chômage, aux personnes aux trajectoires descendantes, moins linéaires puisqu'ayant connu des périodes de chômage ou d'inactivité d'au moins une année au cours de leur carrière professionnelle. Le second axe (mobilité) oppose les trajectoires ascendantes, ayant souvent changé d'emploi, aux trajectoires stationnaires de non-cadre.

Une classification ascendante hiérarchique à partir des cinq (4) premiers axes de l'analyse, représentant 80,5 % de l'information comprise dans les variables actives, a permis de distinguer les trois groupes d'individus présentés dans ce papier (graphique A).

Graphique A
Une classification issue des trois dimensions du parcours



Lecture : le positionnement des modalités à l'extrémité des axes permet de les distinguer les unes des autres. Ainsi, sur le premier axe, ceux qui ne sont jamais passés par le chômage s'opposent à ceux qui y ont été au moins un an.

Champ : salariés ayant terminé leurs études initiales depuis au moins 10 ans ; France métropolitaine.

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

(3) Parmi les variables actives, les modalités qui n'ont pas été retenues comme actives sont les suivantes : les trajectoires « stables des ouvriers et des employés », les parcours sans chômage ni inactivité et les parcours sans changement d'emploi. Elles sont ajoutées à l'analyse en tant que modalités supplémentaires.

(4) Le critère de choix des cinq premiers axes résulte de la perte d'inertie de l'information contenue dans l'ensemble des variables actives, constatée à partir de ce seuil.

Encadré 2 - Les enquêtes Conditions de travail

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 et enfin 2013. Depuis 2013, l'enquête a lieu tous les 3 ans, en panel tournant. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. En 1978 et 1984, l'enquête s'intéressait aux seuls salariés. Depuis 1991, elle concerne tous les actifs occupés, salariés ou non.

Un dispositif refondu et étendu, mais comparable

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population âgée de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complétaient jusqu'en 2005 les enquêtes Emploi de l'Insee, avant de devenir des enquêtes indépendantes. L'édition de l'enquête 2013 a été réalisée d'octobre 2012 à mars 2013 auprès de 34 000 personnes, indépendamment de l'enquête Emploi. La collecte a été réalisée par le réseau des enquêteurs de l'Insee, ce qui garantit une certaine continuité dans les modalités de passation de l'enquête.

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

- un volet « établissement » pour interroger les établissements qui emploient les salariés enquêtés et permettre des analyses couplant la réponse des salariés à celle de leur employeur.
- à la fin du questionnaire en face-à-face, un questionnaire rempli par l'enquêté lui-même pour aborder des questions plus délicates (comportements hostiles subis dans le travail, santé mentale).
- un module renseignant la trajectoire professionnelle depuis la fin des études initiales (périodes de chômage, d'inactivité, de congés maladie, nombre d'emplois différents occupés, nature des différents types de contrats de travail...)

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

Quantifier les conditions de travail

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

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

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

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

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

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

Enfin, en 2013, les questions sur la charge mentale ont été reprises dans un ensemble de questions bien plus important consacré aux risques psychosociaux au travail. L'enquête cherche, en effet, à aborder l'ensemble des dimensions étudiées par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail dans son rapport final publié en avril 2011 [10]. Celui-ci propose un grand nombre d'indicateurs organisés en six dimensions : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflits de valeur et insécurité de la situation de travail.

DARES ANALYSES est édité par le ministère du travail.

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

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

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

Conception graphique et impression : ministère du travail. Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

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

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