

# Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?

En 2019, peu avant la pandémie, les contraintes physiques s'accroissent par rapport à 2005 pour les ouvriers et les employés de commerce et de services, alors qu'elles restent stables pour les catégories les plus qualifiées, qui y sont aussi les moins exposées. L'usage de l'informatique, déjà généralisé chez les cadres, continue de se diffuser parmi les professions peu qualifiées, mais le télétravail demeure encore peu répandu. L'intensité du travail demeure stable, l'autonomie interrompt son lent déclin. Le soutien social reste élevé, voire s'améliore encore un peu, tandis que les exigences émotionnelles se stabilisent. Les craintes sur l'emploi diminuent par rapport à 2013 et 2016, dans un contexte d'amélioration de la conjoncture économique.

Entre 2005 et 2016, les marges de manœuvre des salariés sur leur poste avaient diminué tandis que les normes et les procédures s'étaient renforcées [1]. Ces tendances se sont-elles poursuivies ? Un an avant le début de la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, dans un contexte de baisse du chômage, comment ont évolué les conditions de travail des salariés ?

Les enquêtes « Conditions de travail » menées depuis 1978 visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par les travailleurs. La dernière édition a été conduite en 2019 (encadré 1). Elle permet de saisir l'état et les récentes évolutions des conditions de travail ainsi que des risques psychosociaux et de donner une photographie de la situation juste avant la pandémie qui a pu influencer sur ces conditions<sup>1</sup>.

## Des contraintes physiques en hausse pour les employés de commerce et de services ainsi que pour les ouvriers non qualifiés

Entre 2005 et 2019, les expositions aux contraintes et risques physiques sont relativement stables, les ouvriers restant la catégorie socio-professionnelle la plus exposée (graphique 1). Plus d'un tiers des salariés demeurent soumis à au moins trois contraintes physiques<sup>2</sup>. Cette proportion augmente nettement depuis 2005 parmi les employés de commerce et de services<sup>3</sup> (+11 points) et les ouvriers non qualifiés (+8 points). Les hommes subissent plus de contraintes physiques que les femmes mais l'écart de genre se réduit : de 15 points en 2005, il n'est plus que de 10 points en 2019 ([graphique 1bis, en ligne](#)).

Certains risques physiques s'accroissent pour les employés de commerce et de services et retrouvent leur niveau de 2005, après une amélioration en 2013 et 2016 : 29 % d'entre eux respirent des fumées et des poussières, 31 % sont en contact avec des produits dangereux, 54 % risquent des blessures ([tableaux complémentaires 1 et 2](#)). De plus, les accidents de la circulation dans le cadre du travail continuent de progresser : un salarié sur quatre parmi ces employés est concerné en 2019, contre un sur cinq en 2005.

Pour les ouvriers non qualifiés, les expositions aux poussières, aux produits dangereux ou aux risques de blessure diminuent et retrouvent des niveaux similaires à ceux de 2005. En revanche, en quinze ans, les ouvriers, qualifiés et non qualifiés, encourent davantage de risques d'accident de la route (+9 et +12 points respectivement depuis 2005).

<sup>1</sup> La Dares a publié en mai 2021 les premiers résultats d'une nouvelle enquête sur « Le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 » (TraCov) qui décrit la situation au début de la pandémie en France. Dossier « [Le marché du travail pendant la crise sanitaire](#) » en ligne.

<sup>2</sup> Parmi cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

<sup>3</sup> Les employés de services correspondent aux employés de services directs aux particuliers.

**TABLEAU 1 | Proportion de salariés utilisant l'informatique**

En %

		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Utiliser l'informatique	1998	85	71	86	26	24	11	51	49	53
	2005	94	82	88	33	30	19	60	57	62
	2013	99	92	77	45	40	25	71	68	74
	2019	99	96	82	60	53	39	79	77	80
Utiliser internet	1998									
	2005	78	52	52	10	6	3	35	33	37
	2013	92	71	49	23	15	7	51	48	54
	2019	94	83	57	33	28	13	60	59	61
Utiliser un téléphone portable	1998									
	2005	53	38	16	22	37	18	32	44	20
	2013	59	49	37	31	49	28	45	56	34
	2019	67	54	40	45	53	33	51	60	42
Utiliser un ordinateur portable	1998									
	2005	44	17	6	3	3	1	13	17	8
	2013	61	30	13	7	5	3	24	28	19
	2019	72	43	20	11	8	5	32	34	30

Lecture : en 2019, 99 % des cadres utilisent l'informatique dans leur travail.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1998, 2005, 2013, 2019).

## L'usage de l'informatique en hausse, en particulier pour les employés de commerce et de services

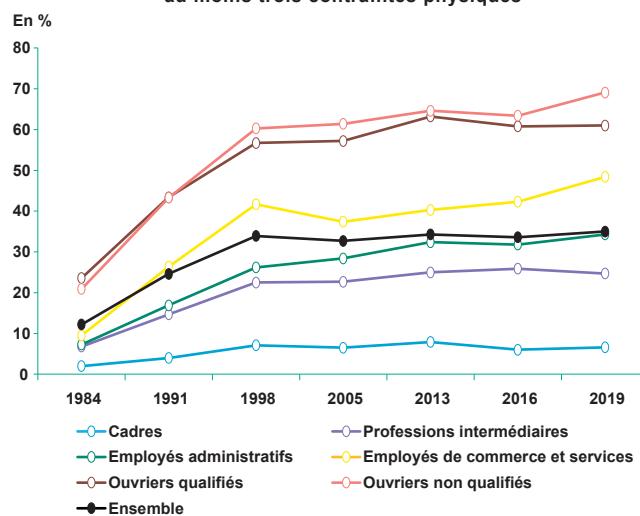
Le recours à l'informatique<sup>4</sup> poursuit son développement, 79 % des salariés l'utilisant dans leur travail en 2019, contre 71 % en 2013 et 60 % en 2005 (tableau 1). Son usage progresse parmi les employés de commerce et de services et les ouvriers, alors qu'il est diffusé auprès de la quasi-totalité des cadres et des professions intermédiaires. Six salariés sur dix utilisent internet pour leur activité professionnelle : cet usage s'est répandu particulièrement parmi les professions intermédiaires.

L'usage de l'ordinateur portable s'étend : 32 % des salariés s'en servent pour leurs activités professionnelles. C'est le cas de 72 % des cadres mais uniquement de 11 % des employés de commerce et de services, ou encore de 5 % des ouvriers non qualifiés. Le téléphone portable est lui aussi fréquemment utilisé par les cadres mais son usage progresse très fortement chez les employés de commerce et de services.

## Le télétravail, encore peu pratiqué, sauf par les cadres

Un an avant la crise sanitaire, le télétravail<sup>5</sup> est encore peu répandu : en 2019, 4 % des salariés le pratiquent régulièrement, c'est-à-dire au moins une fois par semaine, et jusqu'à 9 % y compris occasionnellement, c'est-à-dire au moins quelques jours ou demi-journées par mois (graphique 2).

**GRAPHIQUE 1 | Évolution de la proportion de salariés dont l'exécution du travail impose au moins trois contraintes physiques**



Lecture : en 2019, 69 % des ouvriers non qualifiés déclarent que l'exécution de leur travail leur impose au moins trois contraintes physiques.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

Ces proportions sont proches de celles de 2017 (estimées à partir de l'enquête Sumer [2]). Ce sont surtout les cadres qui télétravaillent : 14 % régulièrement, jusqu'à 28 % en tenant compte des pratiques occasionnelles. À l'inverse, du fait de la nature de leur activité, et même quand ils utilisent l'informatique, les ouvriers comme les employés de commerce et de services ne pratiquent quasiment pas le télétravail.

<sup>4</sup> Les évolutions technologiques rendent difficile le maintien de questions à l'identique dans les différentes éditions. Les équipements ou usages recensés ont été ainsi modifiés entre les enquêtes de 1998 et 2005, et depuis 2013.

<sup>5</sup> Désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, à distinguer du fait de ramener du travail à la maison.

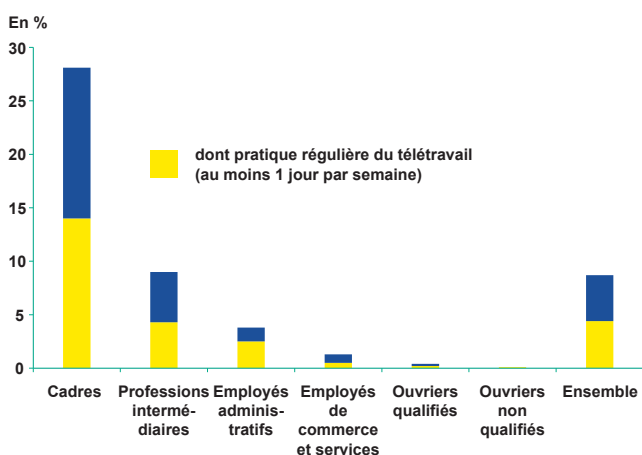
Alors que les femmes continuent à utiliser un peu plus l'informatique que les hommes, bien que moins souvent équipées d'un ordinateur portable et d'un téléphone mobile, le télétravail, régulier comme occasionnel, demeure peu différencié selon le sexe, y compris au sein des professions.

## Des contraintes horaires stables mais plus atypiques pour les employés de services

Les contraintes horaires sont globalement stables depuis 2005 (tableau 2), mais la situation demeure défavorable, voire se dégrade, pour les employés de commerce et de services, nombreux à être soumis à des contrôles horaires et au non-respect des 48 heures de repos par semaine.

Le travail le week-end (tableau complémentaire 3) demeure plus fréquent chez les employés de commerce et services : 64 % travaillent le samedi et 41 % le dimanche (+11 points en quinze ans). Cette proportion reste très proche de celle

GRAPHIQUE 2 | Proportion de salariés pratiquant le télétravail



Lecture : 28 % des cadres déclarent pratiquer du télétravail en 2019, dont 14 % régulièrement, c'est-à-dire au moins 1 jour par semaine.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2019).

TABLEAU 2 | Proportions de salariés ayant des contraintes horaires

En %

		Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble	Hommes	Femmes
Ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine	1984	19	22	17	42	13	12	19	16	22
	1991	21	22	20	44	15	17	21	20	24
	1998	14	19	20	44	16	18	21	19	23
	2005	9	15	17	33	13	11	16	13	19
	2013	11	14	16	33	14	16	16	15	17
	2016	9	11	16	30	15	17	15	14	16
	2019	8	10	16	35	14	16	15	13	17
Être soumis à un contrôle des horaires*	1984	20	38	52	35	58	65	48	48	47
	1991	21	39	50	39	60	64	47	48	46
	1998	25	37	48	38	58	61	44	46	42
	2005	25	44	54	41	64	68	49	50	47
	2013	25	44	49	45	61	60	45	46	44
	2016	29	44	49	47	62	56	46	48	45
	2019	25	42	50	51	63	63	46	47	46
Ne pas connaître ses horaires du mois à venir	1984									
	1991									
	1998	27	22	17	28	24	25	23	27	18
	2005	24	16	14	23	20	21	19	22	15
	2013	23	15	13	28	26	23	20	24	16
	2016	16	13	13	28	24	27	18	21	16
	2019	17	13	15	28	26	23	19	21	17

\* horloge pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, contrôle par l'encadrement, contrôle d'autres personnes, par exemple vos collègues.

Lecture : en 2019, 15 % des salariés déclarent ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

**TABLEAU 3 | Proportion de salariés ayant des contraintes de rythme de travail**

En %

Rythme de travail imposé par...	1978	1984	1991	1998	2005	2013	2016	2019
Le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce .....	3	3	5	6	7	8	7	7
La cadence automatique d'une machine .....	6	4	6	7	7	7	7	6
D'autres contraintes techniques .....	7	7	11	16	16	17	17	17
La dépendance immédiate vis-à-vis des collègues .....	13	11	23	27	27	30	29	30
Des normes de production à satisfaire en une journée .....	21	19	38	43	42	46	48	44
<i>Dont : en une heure .....</i>		5	16	23	25	27	29	23
Une demande extérieure .....	34	39	57	65	65	69	70	69
<i>Dont : obligeant à une réponse immédiate .....</i>		28	46	54	53	58	58	55
Les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie .....		17	23	29	30	31	31	28
Un contrôle ou un suivi informatisé .....					25	35	35	35
Au moins trois contraintes de rythme* .....		6	21	31	32	35	35	34

\* Trois contraintes de rythme parmi les sept suivantes : déplacement automatique d'une pièce, cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, demande extérieure (clients, patients, public) obligeant à une réponse immédiate, contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie. Lecture : en 2019, 7 % des salariés déclarent avoir un rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1978, 1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

de 2013, malgré la loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » qui élargit les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones touristiques<sup>6</sup>. Les cadres sont l'une des catégories les moins touchées par le travail le week-end, et le sont de moins en moins [3].

En 2019, le travail de nuit se replie légèrement : il concerne 13 % des salariés, soit 2 points de moins qu'en 2005. Cette diminution concerne toutes les catégories socio-professionnelles, à l'exception des employés de commerce et de services (+2 points), qui restent toutefois ceux qui travaillent le moins souvent la nuit.

contraintes concernent un peu plus les salariés du secteur privé que les agents de la fonction publique (encadré 2).

Plus précisément, 23 % des salariés se voient imposer un rythme de travail par des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, un peu moins qu'en 2005 (25 %) et 2016 (29 %). Sur la même période, les normes de production à satisfaire en moins d'une journée mais en plus d'une heure augmentent, traduisant un certain desserrement des délais.

La surveillance hiérarchique recule légèrement ; le contrôle informatisé concerne en 2019 plus d'un tiers des salariés, proportion en hausse de dix points par rapport à 2005 et stable depuis 2013.

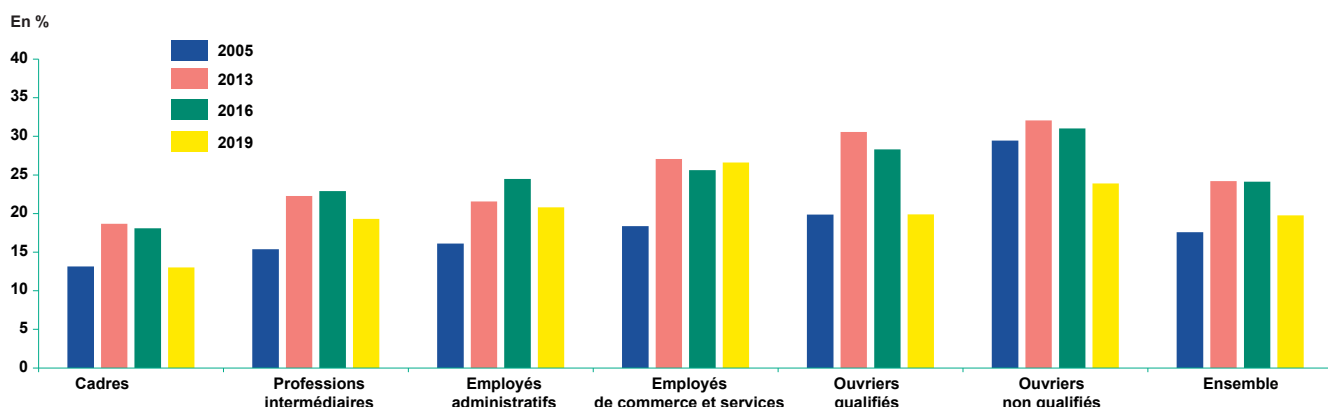
## Des contraintes de rythme toujours stables...

L'exposition aux contraintes de rythme demeure stable par rapport à 2013 et 2016, légèrement au-dessus de son niveau de 2005 : 34 % des salariés sont soumis à un cumul d'au moins trois contraintes parmi sept (tableau 3). Ces

## ...et une pression temporelle égale

En 2019, quatre salariés sur dix doivent effectuer une quantité excessive de travail (tableau complémentaire 4). Cette proportion est stable depuis 2013, mais la part de salariés en surcharge de travail augmente parmi les ouvriers non qualifiés et les employés tandis qu'elle diminue légèrement par-

**GRAPHIQUE 3 | Proportion de salariés craignant pour leur emploi**



Lecture : en 2019, 13 % des cadres déclarent avoir des craintes pour leur emploi.

Champ : salariés de France métropolitaine hors apprentis, stagiaires ou titulaires d'un emploi aidé.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2005, 2013, 2016, 2019).

<sup>6</sup> Sur un champ différent et en mobilisant l'enquête Emploi, la Dares publie des [données annuelles sur le travail du dimanche](#).

mi les cadres et professions intermédiaires. Le travail sous pression concerne toujours près d'un tiers des salariés : les cadres demeurent la catégorie la plus exposée (47 % en 2019).

## Une insécurité socio-économique en baisse

En 2019, 20 % des salariés « craignent pour [leur] emploi dans l'année qui vient » (graphique 3). L'année est marquée par une amélioration globale de la conjoncture économique et une diminution associée du taux de chômage, avant que ne survienne la crise sanitaire. Dans ce contexte, l'incertitude sur l'emploi recule de 4 points par rapport à 2013 et se rapproche de celle de 2005, où la situation sur le marché du travail était relativement comparable (encadré 3).

Entre 2016 et 2019, le sentiment d'insécurité socio-économique diminue surtout pour les cadres (-5 points) et les ouvriers non qualifiés et qualifiés (respectivement -7 et -8 points), pour lesquels il retrouve un niveau inférieur ou égal à celui de 2005. L'insécurité baisse plus modérément pour les professions intermédiaires (-4 points) ainsi que pour les employés administratifs (-3 points) et stagne pour les employés de commerce et services. Dans ces trois derniers cas, elle reste toutefois supérieure à son niveau de 2005. Ces professions étant plus féminisées, les femmes sont davantage touchées par cette insécurité et l'écart entre les sexes se creuse entre 2005 et 2019, pour atteindre 6 points.

## Une pause dans la réduction de l'autonomie entamée il y a quinze ans

L'autonomie et les marges de manœuvre des salariés, en légère baisse depuis 2005, se stabilisent en 2019 (tableau complémentaire 5). Après une réduction continue entamée en 2005, la part de salariés qui « [choisissent eux-mêmes] la façon d'atteindre les objectifs fixés » se maintient, sauf pour les ouvriers non qualifiés, catégorie disposant des plus faibles marges de manœuvre [4]. Toutefois, l'autonomie temporelle s'améliore : les salariés sont un peu plus nombreux à « ne pas avoir de délais ou [à] pouvoir faire varier les délais fixés ». En particulier, parmi ceux qui ont des délais fixés, la part de ceux qui peuvent les faire varier augmente nettement : 44 % en 2019 contre 37 % il y a quinze ans.

Le travail répétitif, stable dans l'ensemble, augmente pour les employés de commerce et de services ainsi que pour les ouvriers qualifiés, mais diminue pour toutes les autres catégories socio-professionnelles.

**TABLEAU 4 | Organisation et relations sociales**

En %

	1998	2005	2013	2016	2019
<b>Organisation et pilotage du travail</b>					
Recevoir des ordres contradictoires .....	44	42	41	42	41
Suivre des procédures de qualité .....		45	43	45	43
Atteindre des objectifs chiffrés précis .....		30	31	30	31
Entretiens d'évaluation .....		45	52	56	55
Avec critères précis et mesurables .....		38	45	46	46
Sans critère précis .....		8	7	8	9
<b>Soutien social et coopération</b>					
Être aidé en cas de travail délicat .....					
Par les supérieurs hiérarchiques .....	59	59	66	66	66
Par les collègues .....	72	74	79	80	82
Avoir pour effectuer son travail correctement :					
La possibilité de coopérer .....	86	89	91	91	92
Suffisamment de collaborateurs .....	55	65	62	62	63
Discussions collectives sur les questions d'organisation du travail .....	69	72	79	79	80

Lecture : en 2019, 41 % des salariés déclarent recevoir des ordres contradictoires.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (1998, 2005, 2013, 2016, 2019).

## Des risques psychosociaux plutôt stables

En 2019, plus d'un salarié sur quatre « doit cacher ses émotions », un peu plus qu'en 2016 mais moins qu'en 2013 (tableau complémentaire 6). Par rapport à 2016, la hausse est plus marquée pour les employés administratifs et les ouvriers, mais les femmes et les employés demeurent davantage concernés.

Les tensions avec les collègues augmentent peu sur quinze ans et celles avec les supérieurs hiérarchiques diminuent légèrement. Cette dernière amélioration pourrait notamment s'expliquer par la baisse de l'insécurité socio-économique (encadré 3).

Les possibilités d'entraide et de coopération, déjà situées à un niveau élevé, progressent légèrement en 2019 tout comme les discussions collectives sur l'organisation du travail (tableau 4). Les entretiens individuels d'évaluation, après s'être diffusés entre 2005 et 2013, voient leur fréquence se stabiliser depuis. De façon générale, depuis 2005, la diffusion des contraintes et procédures organisationnelles est stabilisée, qu'il s'agisse des ordres contradictoires, des procédures de qualité, ou encore des objectifs chiffrés.

## Encadré 1 • L'enquête Conditions de travail 2019

L'enquête Conditions de travail est menée depuis 40 ans, tous les 7 ans de 1978 à 2013, puis tous les 3 ans. Elle alterne désormais une focalisation sur les conditions de travail (CT 2013 et CT 2019) ou sur les risques psychosociaux (CT-RPS 2016). Elle porte sur l'ensemble des actifs occupés. Bien que le champ géographique couvre aujourd'hui Mayotte, en plus de la métropole et des quatre départements d'Outre-mer déjà concernés (Martinique, Guadeloupe, La Réunion, Guyane), cette publication est restreinte aux salariés et à la métropole, de façon à fournir des indicateurs homogènes dans le temps.

Plus d'informations sur l'enquête, [en ligne](#).

## Encadré 2 • L'intensité du travail demeure plus élevée dans la fonction publique hospitalière

Pour l'ensemble des salariés, les contraintes de rythme et l'intensité du travail demeurent stables depuis 2013 et concernent un peu plus les salariés du secteur privé que les agents de la fonction publique (tableau A). En revanche, le contraste est important entre les trois fonctions publiques. Les agents de la fonction publique hospitalière sont les plus exposés parmi les fonctionnaires mais aussi comparativement à l'ensemble des autres salariés.

En 2019, 43 % d'entre eux sont confrontés à au moins trois contraintes de rythme (contre 41 % en 2013) ; 48 % ont un rythme de travail imposé par un contrôle informatisé (contre 39 %) et 49 % ne peuvent pas quitter leur travail des yeux (contre 44 %). La proportion d'agents de la fonction publique hospitalière devant s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue ou devant se dépêcher est relativement stable. Toutefois, ces personnels demeurent les plus exposés à ces situations parmi l'ensemble des salariés.

**TABLEAU A | Rythmes et intensité du travail**

Proportion de salariés, en %

		Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble Fonction publique	Privé <sup>2</sup>	Ensemble
<b>Au moins 3 contraintes de rythme<sup>1</sup></b>	2013	26	25	41	29	37	<b>35</b>
	2016	21	25	43	27	37	<b>35</b>
	2019	21	26	43	27	36	<b>34</b>
<b>Rythme de travail imposé par un contrôle informatisé</b>	2013	34	23	39	32	36	<b>35</b>
	2016	33	24	42	32	36	<b>35</b>
	2019	32	23	48	32	36	<b>35</b>
<b>Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux</b>	2013	45	37	44	42	38	<b>39</b>
	2016	47	40	48	45	43	<b>43</b>
	2019	45	38	49	44	42	<b>42</b>
<b>Devoir s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue</b>	2013	63	64	78	66	64	<b>65</b>
	2016	63	65	79	67	65	<b>65</b>
	2019	64	68	77	68	64	<b>65</b>
<b>Devoir se dépêcher</b>	2013	47	38	63	47	46	<b>46</b>
	2016	40	32	60	42	46	<b>45</b>
	2019	45	36	63	45	45	<b>45</b>

<sup>1</sup> Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou délais à respecter en 1h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie.

<sup>2</sup> Le privé couvre également les entreprises publiques et les salariés des particuliers employeurs.

Lecture : en 2013, dans la fonction publique d'État, 26 % des salariés ont au moins trois contraintes de rythme.

Champ : salariés de France métropolitaine.

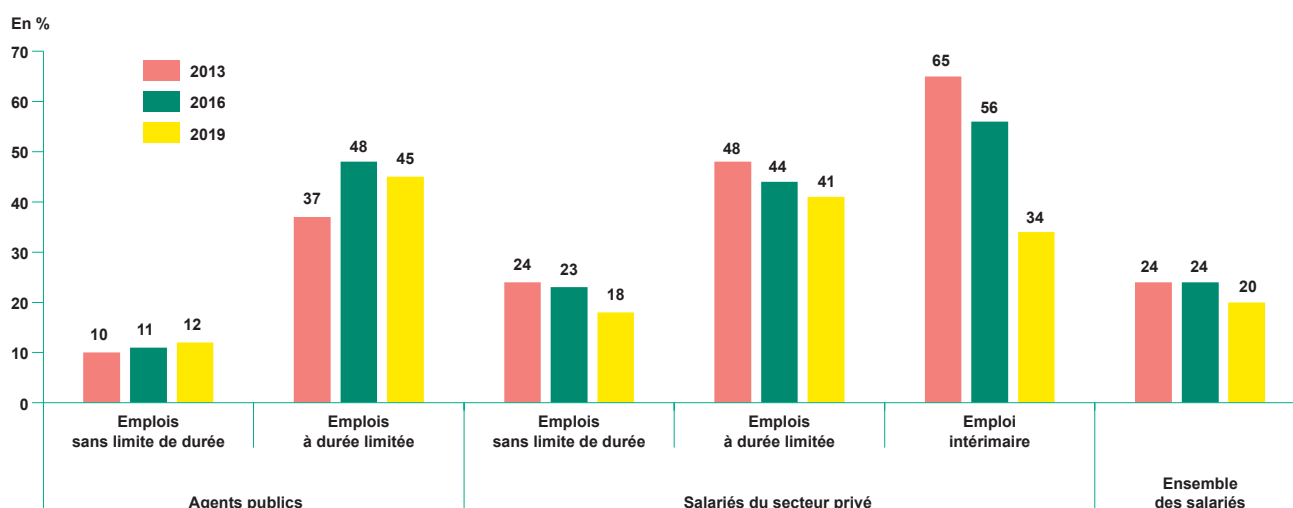
Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016 2019).

### Encadré 3 • Une insécurité de l'emploi en baisse, surtout pour les contrats à durée limitée du privé

À la faveur d'une conjoncture économique qui s'améliore, accompagnée d'une baisse importante du taux de chômage [5], la crainte pour son emploi diminue en 2019 par rapport à 2016 et 2013 (graphique A1).

L'insécurité socio-économique concerne moins les emplois sans limite de durée. Celle des agents publics recrutés sur ce type d'emploi est de surcroît moins sensible à la conjoncture du marché du travail : elle ne baisse pas entre 2013 et 2019. Pour les formes d'emplois les plus précaires, cette crainte est davantage présente. En 2019, elle est même plus élevée dans le public que dans le privé pour les salariés en contrat à durée limitée (hors intérim). Depuis 2013, cette crainte diminue davantage dans l'intérim, car la conjoncture y est encore plus déterminante.

GRAPHIQUE A1 | Proportion de salariés craignant pour leur emploi selon le type d'emploi



Lecture : en 2019, 12 % des agents publics en emploi sans limite de durée (fonctionnaire ou CDI) ont des craintes pour leur emploi.

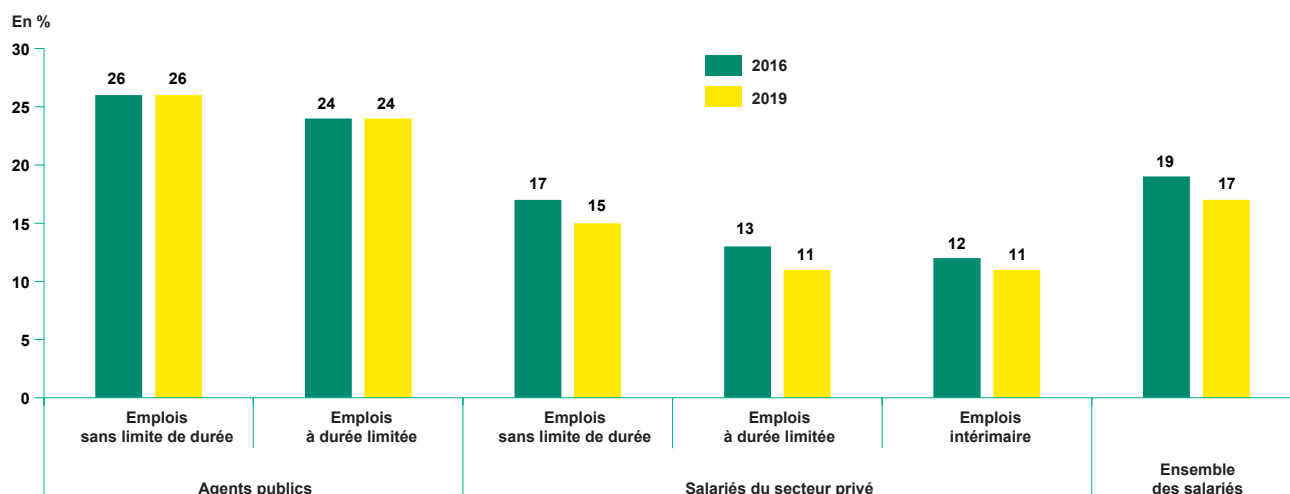
Champ : salariés de France métropolitaine hors apprentis, stagiaires ou titulaires d'un emploi aidé.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2013, 2016, 2019).

Au sein du secteur privé, dans un contexte d'amélioration de la situation conjoncturelle, la crainte d'être muté sur un autre poste contre sa volonté diminue aussi (graphique A2). À l'inverse, elle se stabilise à un niveau nettement plus élevé dans la fonction publique.

L'insécurité socio-économique peut également être associée à des modifications récentes de l'environnement de travail. Ainsi, en 2019, les salariés confrontés à une restructuration ou à un déménagement de leur établissement ou administration sont 31 % à craindre pour leur emploi dans l'année à venir. Cette proportion s'élève à 53 % lorsque le changement est lié à un plan de licenciement.

GRAPHIQUE A2 | Proportion de salariés déclarant craindre une mutation sur un autre poste de travail contre leur volonté selon le type d'emploi



Lecture : en 2019, 26 % des agents publics en emploi sans limite de durée (fonctionnaire ou CDI) craignent une mutation contre leur volonté.

Champ : salariés de France métropolitaine hors apprentis, stagiaires ou titulaires d'un emploi aidé.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2016, 2019).

.../...

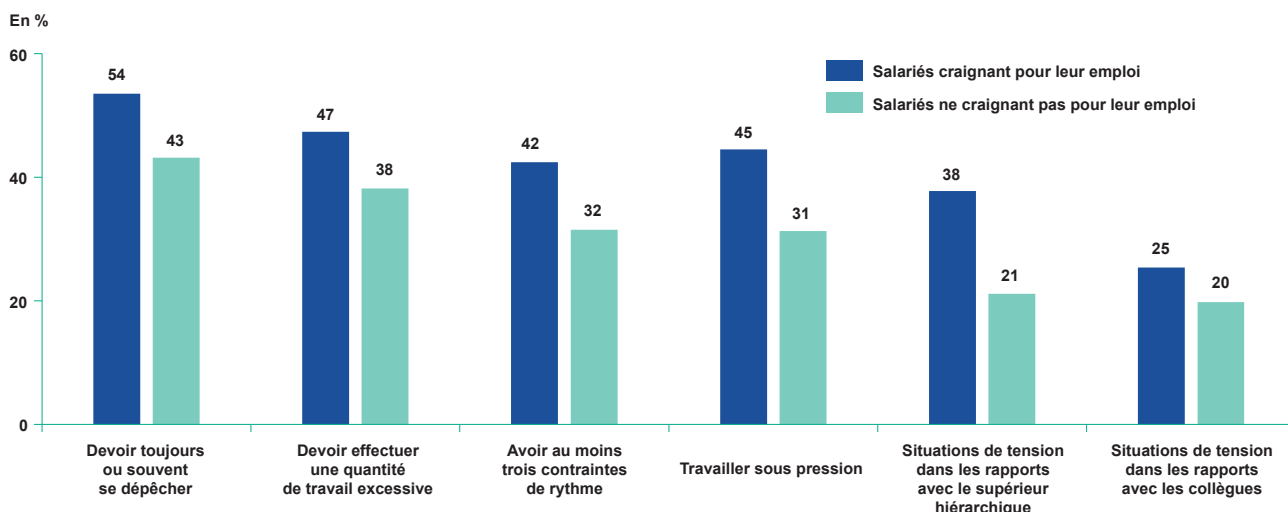
.../...

### L'insécurité socio-économique, associée à plus de contraintes de rythme et de comportements hostiles

La crainte pour son emploi est associée à une plus forte intensité du travail (graphique A3) : 42 % des salariés ayant cette crainte cumulent trois contraintes de rythme ou plus, contre 32 % pour l'ensemble des salariés, et ce lien demeure dans une analyse à caractéristiques équivalentes<sup>1</sup>. Ils sont également plus nombreux à devoir fréquemment se dépêcher, effectuer une quantité de travail excessive ou travailler sous pression (respectivement des écarts de 11, de 8 et de 14 points par rapport aux autres salariés).

Cette situation d'insécurité économique se traduit également par des rapports sociaux au travail plus conflictuels. Les tensions avec les collègues sont ainsi plus fréquentes parmi les salariés qui craignent de perdre leur emploi (25 % d'entre eux en ont vécu au cours des 12 derniers mois, contre 20 % pour les autres). Les tensions sont également nettement plus répandues avec le supérieur hiérarchique, puisqu'elles doublent pratiquement en cas d'insécurité sur l'emploi.

GRAPHIQUE A3 | Proportion de salariés exposés aux risques psychosociaux selon l'insécurité socio-économique perçue en 2019



Lecture : en 2019, 42 % des salariés qui craignent de perdre leur emploi ont au moins trois contraintes de rythme au travail, contre 32 % de ceux qui n'éprouvent pas cette crainte.

Champ : salariés de France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquête Conditions de travail (2019).

<sup>1</sup> Une régression logistique modélise la probabilité du sentiment d'insécurité une fois tenu compte des conditions de travail, de l'âge, du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle et du secteur d'activité des salariés.

### Pour en savoir plus

- [1] Beque M., Mauroux A., Baradji E. et Dennevault, C. (2017), [Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?](#), *Dares Analyses* n° 082, décembre, 10 p.
- [2] Mauroux A. et Hallépée S. (2019), [Quels sont les salariés concernés par le télétravail ?](#), *Dares Analyses*, n° 51, novembre.
- [3] Letroublon C. (2016), [Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs](#), *Dares Résultats*, n° 083, décembre, 6 p.
- [4] Gollac M., Volkoff S. et Wolff L. (2014), [Les conditions de travail](#), *Repères*, n° 301, 3<sup>e</sup> édition, La Découverte, 128 p.
- [5] Dares (2019), [La conjoncture du marché du travail au 2<sup>e</sup> trimestre 2019](#), *Les RDV de Grenelle*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, septembre, 7 p.

**Mikael Beatriz, Louis-Alexandre Erb, Marilyne Beque, Amélie Mauroux (Dares),  
en collaboration avec Bénédicte Casteran-Sacreste (DGAFP)  
et Jacques Pisarik (Drees)**

**Directrice de la publication**  
Anne-Juliette Bessone

**Directrice de la rédaction**  
Anne-Juliette Bessone

**Secrétaires de rédaction**  
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

**Maquettistes**  
Guy Barbut, Bruno Pezzali

**Mise en page et impression**  
Dares, ministère du Travail,  
de l'Emploi et de l'Insertion

**Dépôt légal**  
à parution

**Numéro de commission paritaire**  
3124 AD. ISSN 2109 – 4128  
et ISSN 22674756

**Réponses à la demande**  
dares.communication@travail.gouv.fr

**Contact presse**  
Joris Aubrespin-Marsal  
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

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

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

STATISTIQUE  
PUBLIQUE