

DOCUMENT DE TRAVAIL

LA PERCEPTION SUBJECTIVE DU TRAVAIL :
RÔLE DES IDENTITÉS DE GENRE
ET DES CONDITIONS D'EMPLOI
(quelques éléments d'analyse statistique)

MICHEL GOLLAC
SERGE VOLKOFF

N° 69

octobre 2006

**CENTRE
D'ETUDES
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (Quelques éléments d'analyse statistique)

MICHEL GOLLAC

michel.gollac@mail.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi et Centre Maurice Halbwachs

SERGE VOLKOFF

serge.volkoff@mail.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 69

octobre 2006

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-096185-6

LA PERCEPTION SUBJECTIVE DU TRAVAIL : RÔLE DES IDENTITÉS DE GENRE ET DES CONDITIONS D'EMPLOI (QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE STATISTIQUE)

Michel Gollac, Serge Volkoff

RESUME

Ce document propose une étude préliminaire de deux questions relatives à la perception du travail. Dans la première partie, il examine l'influence des pénibilités et des risques sur le sentiment de voir sa santé mise en péril par son travail. Il s'intéresse en particulier à une question soulevée par la psychodynamique du travail : l'idéologie de la virilité (ou de la muliérité) conduirait à minimiser l'impact de certaines conditions de travail, caractéristiques du travail masculin ou féminin. Dans la seconde partie, il considère l'impact de la sécurité d'emploi sur le sentiment de « bonheur » au travail.

Mots-clefs : conditions de travail, objectivation, genre, psychodynamique du travail, santé au travail.

The Subjective Perception of Work: Role of Gender Identities and Employment Conditions (Some Elements of Statistical Analysis)

Abstract

This paper proposes a preliminary study of two questions relative to the perception of work. In the first part, it examines the influence of painfulness and risks on the feeling that someone's health is endangered by its work. It is interested in particular in a question raised by the psychodynamics of work: the ideology of virility (or muliebrity) would result in minimizing the impact of some working conditions, characteristic of male or female work. In the second part, it takes a look at the impact of job security on the feeling of "happiness" at work.

Key words: working conditions, objectivation, gender, psychodynamics of work, healthy work.

1. IDÉOLOGIES DE GENRE ET OBJECTIVATION DU LIEN TRAVAIL-SANTÉ

La perception des conditions de travail et des liens entre santé et travail ne s'impose spontanément ni aux travailleurs, ni à ceux qui dirigent leur travail. Des actions de lobbying peuvent faire obstacle à l'établissement des connaissances ou à leur diffusion (Thébaud-Mony, 2003). Les préjugés sociaux (par exemple des scientifiques, des médecins, des ingénieurs) jouent un rôle sans doute bien plus important encore (Holmes, 2005). Les travailleurs eux-mêmes, pour pouvoir faire face aux exigences de leur travail, censurent la conscience de ses pénibilités et de ses risques. Face à un risque grave dont on ne peut se protéger, ressentir de la peur est inutile et même néfaste car une peur excessive empêche de travailler. Les collectifs confrontés à ce genre de situation ont développé des stratégies de défenses. On évite d'évoquer le danger. On le défie même, par des prises de risque volontaires. On parvient ainsi à en refouler la conscience (Dejours, 2000). La psychodynamique du travail explique ce refoulement par la façon dont sont construites les identités de genre : estimer qu'on peut supporter sans dommage une pénibilité, affronter sans crainte un risque, c'est se distinguer d'une « femmelette » ; inversement les femmes ont tendance à trouver « naturel », voire « féminin » un travail routinier ou marqué par une forte dépendance à l'égard de la hiérarchie ou de la clientèle (sur le mode de la soumission, de la familiarité ou celui du dévouement) (Kergoat, 1992 ; Pinto, 2000 ; Gollac et Volkoff, 2002).

En résumé, les travailleurs peuvent refouler la conscience de leurs conditions de travail ou ne pas établir de lien entre elles et leur santé. Nous souhaitons dans ce papier contribuer à l'évaluation ce phénomène, établi par des analyses de type clinique, à l'aide de données statistiques. On ne dispose pas, à notre connaissance, de source de grande ampleur, comportant à la fois des mesures subjectives et objectives des mêmes conditions de travail (Molinié et Volkoff, 1978 ; Kramarz, 1991). Il n'est donc pas aisé de mesurer directement l'objectivation des conditions de travail, bien qu'on puisse en avoir des indices indirects (Kramarz, 1986 ; Gollac, 1997). Il est d'ailleurs impossible de définir les conditions de travail de manière entièrement objective, indépendamment des caractéristiques physiques et mentales du travailleur qui les subit (Gollac, 1998 ; Volkoff *et al.*, 2005). Par contre, il est possible d'examiner le lien fait par les personnes entre leurs conditions de travail et leur santé, ainsi que son évolution au cours du temps.

Si les conclusions de la psychodynamique du travail sont exactes, les conditions de travail affectant principalement les hommes, considérées comme « viriles », doivent, toutes choses égales par ailleurs, être moins considérées par eux que par les femmes comme affectant leur santé, tandis que ce doit être l'inverse pour les conditions de travail « féminines », plus souvent rencontrées par les femmes.

Les personnes enquêtées lors des enquêtes européennes sur les conditions de travail¹ sont amenées à décrire ces conditions de travail et à indiquer si elles estiment que leur travail met

¹ Les résultats statistiques originaux exposés dans cet article sont issus de l'enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail en Europe menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie et de l'enquête Dares-ENS-Insee sur le travail et les modes de vie de 1997. Les auteurs remercient la Fondation, la Dares, l'ENS et l'Insee de leur avoir communiqué les données de ces enquêtes. Ces données ont été exploitées avec la version 8.02 du logiciel Sas.

en danger leur santé ou leur sécurité. Il est donc possible d'utiliser cette source pour examiner l'hypothèse ci-dessus.

Pour ce faire, nous avons procédé à des régressions logistiques. La source est l'enquête européenne de 2000². Le champ est constitué des salariés dont la profession (nomenclature européenne en 10 postes) est connue : l'effectif dans l'échantillon est de 17 894. La variable expliquée est le fait de déclarer penser que sa santé ou sa sécurité est menacée à cause de son travail. Les variables explicatives sont :

- un certain nombre de conditions de travail spécifiques mesurées dans l'enquête : travail la nuit ; vibrations ; bruits si forts qu'on doit élever la voix pour parler ; températures qui font transpirer même si on ne travaille pas ; températures basses ; inhalation de vapeurs, fumées, poussières ou substances dangereuses ; contact ou manipulation de substances dangereuses ; radiations (y compris lasers) ; postures douloureuses ou fatigantes ; porter ou déplacer des charges lourdes ; mouvements répétitifs de la main ou du bras ; contact directs avec des clients, élèves, passagers, patients... Ces conditions de travail, sauf le travail de nuit, sont mesurées selon l'échelle : tout le temps, presque tout le temps, environ les trois quarts du temps, environ la moitié du temps, environ le ¼ du temps, presque jamais, jamais. Dans une variante, dont les résultats sont exposés ici, nous avons regroupé en deux modalités seulement : au moins un quart du temps *versus* jamais ou presque³. Le travail de nuit, défini comme travailler au moins 2h entre 22h et 5h, est mesuré en nombre de nuits par mois : nous avons considéré comme travaillant « de nuit » les personnes ayant déclaré travailler au moins une nuit par mois.

- l'exposition à certaines formes de violence au travail, mesurées à travers le fait de déclarer avoir été l'objet au cours des douze mois précédant l'enquête : de violences physiques provenant de personnes appartenant au lieu de travail ; de violences physiques provenant d'autres personnes ; d'intimidations ; d'attentions sexuelles non désirées.

- la profession en dix postes qui capture, d'une part, des spécificités non mesurées par ailleurs des conditions de travail et, d'autre part une partie des effets du capital culturel. En effet, on a des raisons de penser que, d'une manière générale, la possession d'un capital culturel entraîne un autre rapport au corps et à ses usages (Bourdieu, 1979 ; Lorient, 2000) et rend moins tolérant aux pénibilités et aux risques.

- le sexe.

- l'âge, les mêmes conditions de travail pouvant être plus ou moins bien tolérées en fonction de l'âge (David & col., 2001), comme le confirment par ailleurs des analyses démographiques issues de cette même enquête européenne (Molinié, 2003).

- l'état-membre qui capture à la fois : des écarts dus à la nécessaire imperfection, en dépit des précautions prises par les auteurs de l'enquête, de la traduction du questionnaire original rédigé en anglais ; des différences des systèmes de santé et des institutions qui concourent tant au traitement qu'à l'objectivation des liens entre travail et santé ; des différences culturelles pouvant influencer les réponses.

- l'ancienneté dans l'entreprise en deux postes (moins de six ans *versus* six ans et plus) : les salariés les plus anciens sont en effet plus susceptibles que les autres d'avoir pris part à des discussions qui contribuent à objectiver les liens travail-santé, leur réseau de relations internes est en général plus étendu et ils ont aussi plus de chances d'avoir assisté à des

² L'enquête est décrite en détail dans Paoli et Merllié (2001).

³ Dans cette variante, les non réponses sont assimilées à jamais ou presque.

changements susceptibles de briser l'impression que certains aspects du travail sont « naturels ».

- la taille de l'établissement, selon les dires de la personne interrogée : 0 à 9 salariés *versus* 10 salariés et plus. Les salariés travaillant dans de grands établissements ont plus de chances d'échanger avec des collègues, ce qui contribue à objectiver les liens travail-santé.

- le fait de prendre part à des discussions sur les conditions de travail, autre facteur d'objectivation.

- le fait de recevoir des paiements supplémentaires à titre de compensation pour des conditions de travail difficiles ou dangereuses, cette compensation portant essentiellement sur les contraintes les plus visibles socialement (Baudelot, Gollac, 1993).

- le fait de se déclarer très bien informé des risques résultant des matériaux, instruments ou produits utilisés, de se déclarer seulement bien informé, ou encore de se déclarer pas très bien ou pas du tout informé. L'information facilite l'objectivation des risques, mais la mauvaise information est source d'inquiétude.

- le fait d'exercer des responsabilités hiérarchiques.

En raison du taux de sondage très inégal d'un pays à l'autre, nous avons procédé à des régressions pondérées, le coefficient de pondération moyen étant ramené à 1 afin de pouvoir procéder aux tests usuels.

Dans un second temps, nous avons cherché à séparer l'effet des conditions de travail sur les hommes et sur les femmes.

Dans la régression logistique concernant les deux sexes ensemble (tableau 1), à peu près toutes les pénibilités, tous les risques et toutes les contraintes organisationnelles augmentent, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail. L'effet est particulièrement marqué pour l'inhalation de toxiques et les postures pénibles, ainsi que pour le travail de nuit. Il n'est par contre pas significatif pour les radiations (qui incluent les lasers), les vibrations (de façon peu explicable dans ce cas, si ce n'est par les imperfections de la spécification du modèle) et les attentions sexuelles non désirées. Le contact direct des clients a un effet tout à fait significatif sur les conditions de travail, du même ordre que l'exposition à la chaleur ou au bruit, ou que le travail de nuit.

Par ailleurs, à conditions de travail et autres caractéristiques (catégorie sociale, pays...) égales, les femmes expriment peut-être un peu moins de craintes que les hommes, mais cet écart global entre les deux sexes est peu important⁴.

Les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes conditions de travail. Certaines concernent bien plus souvent les hommes (tableau 2) : vibrations, bruits, chaleur, froid, expositions aux toxiques, radiations, charges lourdes, travail de nuit. D'autres concernent également plus souvent les hommes, mais à peine plus que les femmes : postures pénibles, mouvements répétitifs. D'autres enfin concernent plus fréquemment les femmes que les hommes : l'écart est très net pour le contact des clients et le harcèlement sexuel, plus modéré pour les violences et l'intimidation.

On peut ainsi définir des conditions de travail typiquement « masculines », « neutres » ou « féminines ». Parmi les conditions de travail féminines, la seule très répandue est le travail au contact des clients. Il n'est donc guère surprenant qu'éprouver ne serait-ce qu'une condition de travail féminine est plus fréquent parmi les femmes que parmi les hommes. Il en

⁴ Selon les spécifications, l'écart apparaît ou non significatif aux seuils usuels.

est bien sûr de même du fait d'être exposé à plusieurs conditions de travail féminines. Par contre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être exposées non seulement à zéro, mais aussi, ce qui est plus surprenant, à une et même deux conditions de travail masculines. Ce qui caractérise le travail des hommes, c'est le cumul d'au moins trois conditions de travail masculines, cumul éprouvé par près de la moitié des hommes contre à peine un quart des femmes.

Afin d'examiner l'impact différentiel des conditions de travail sur les hommes et sur les femmes, dans une régression logistique analogue à celle décrite ci-dessus, nous avons remplacé les conditions de travail par des variables croisant le nombre de conditions de travail de chaque type (masculines, féminines ou neutres) et le sexe (tableau 3). Ainsi « nombre de conditions de travail masculines * femme » est égal au nombre de conditions de travail masculines pour les femmes, à 0 pour les hommes ; « nombre de conditions de travail masculines * homme » est égal au nombre de conditions de travail masculines pour les hommes, à 0 pour les femmes ; etc.

Le nombre des conditions de travail « masculines » a, toutes choses égales par ailleurs, un impact très net sur la probabilité de juger sa santé en danger à cause de son travail : plus ce nombre est grand, plus cette probabilité est élevée. Il en est de même du nombre de conditions de travail féminines ou neutres. L'impact du nombre de conditions de travail masculines est plus grand pour les femmes que pour les hommes : ce résultat accrédite l'idée que les femmes sont plus portées que les hommes à juger ces conditions comme dangereuses pour leur santé. L'écart est significatif au seuil usuel de 5 %. Inversement, l'impact du nombre de conditions de travail féminines est plus grand pour les hommes que pour les femmes : ce résultat accrédite l'idée que les hommes sont plus portés que les femmes à juger ces conditions comme dangereuses pour leur santé (*idem*). L'écart est largement significatif au seuil de 5 %⁵.

Ces résultats sont cohérents avec l'hypothèse suggérée par la psychodynamique du travail : les hommes minimiseraient l'impact des conditions de travail masculines, que beaucoup d'entre eux estiment pouvoir (et devoir) supporter en raison de leur virilité ; les femmes minimiseraient l'impact des conditions de travail féminines, que beaucoup d'entre elles estiment pouvoir (et devoir) supporter en raison de leur féminité.

Néanmoins, quand on examine l'impact différentiel sur les hommes et les femmes de chaque condition de travail prise séparément, les choses sont beaucoup moins claires.

Pour ce faire, nous avons constitué des variables croisant chaque condition de travail et le sexe. Par exemple, « travail de nuit * homme » vaut 1 pour les hommes travaillant de nuit, 0 pour les hommes ne travaillant pas de nuit, 0 également pour toutes les femmes ; « travail de nuit * femme » vaut 1 pour les femmes travaillant de nuit, 0 pour les femmes ne travaillant pas de nuit, 0 également pour tous les hommes. Les résultats figurent dans le tableau 4. Ils nuancent sérieusement l'idée selon laquelle les conditions de travail masculines inquiéteraient systématiquement plus les femmes et les conditions de travail féminines les hommes.

À vrai dire, le second point est délicat à examiner, car, parmi les conditions de travail féminines examinées, une seule est vraiment très répandue : le contact avec la clientèle.

⁵ L'impact des conditions de travail neutres est peut-être un peu plus élevé pour les femmes que pour les hommes mais l'écart n'est pas significatif. Ces conditions de travail sont, en fait, comme on l'a vu, légèrement plus répandues chez les hommes. Dans une variante (tableau 5), nous avons par conséquent regroupé les conditions de travail masculines et neutres. Les résultats restent inchangés dans leur conclusion.

Violence, intimidation et harcèlement sont beaucoup plus rarement reportés, en partie à cause de la façon dont la question est posée (avoir été effectivement confronté à une telle situation au cours de l'année précédant l'enquête, et non simplement, par exemple, être exposé à un risque de violence). En fait, l'enquête ne permet pas un examen très détaillé des conditions de travail typiquement féminines : celles-ci sont, on l'a dit, en petit nombre dans l'enquête, ce qui renvoie à l'idée que les conditions de travail féminines n'ont pas fait l'objet du même travail social d'objectivation que les masculines. De fait, le contact avec la clientèle n'augmente significativement la probabilité d'estimer sa santé menacée à cause de son travail que pour les hommes. L'impact des situations d'intimidation est très fort pour les hommes, fort mais plus modéré quand même pour les femmes. Par contre, avoir été exposé à la violence ou au harcèlement sexuel dégrade davantage l'idée que les femmes se font de l'influence de leur travail sur la santé que ce qu'on observe pour les hommes. Parmi les conditions de travail masculines, certaines inquiètent davantage les femmes : le froid et les vibrations. L'écart est de même sens, mais non significatif au seuil 5 %, pour les charges lourdes, les postures pénibles et l'exposition aux radiations. Et d'autres conditions de travail masculines inquiètent plus les hommes que les femmes : la chaleur et le bruit. Peut-être n'est-ce pas tant une condition de travail masculine en particulier qui inquiète les femmes que le cumul de conditions de travail masculines, voire une situation de travail typiquement masculine. Une hypothèse plausible, mais évidemment nullement démontrée par cette analyse statistique très rudimentaire, serait que les identités de genre ne seraient pas seules en cause, mais interféreraient avec les identités professionnelles.

Un autre point à souligner est que les questions sur les conditions de travail repèrent des situations fort hétérogènes. Il n'est pas certain que la manipulation de charges lourdes ou le contact avec le client, pour ne prendre que ces deux exemples, signifie la même chose pour les hommes et pour les femmes. Une étude plus approfondie est souhaitable sur ce point, dans la limite de ce que permet un échantillon comme celui de l'enquête européenne sur les conditions de travail. Par exemple, quelles professions sont concernées par telle pénibilité ou tel risque, parmi les hommes et parmi les femmes ?

En dehors des conditions de travail proprement dites, certains aspects de l'organisation du travail sont liés au genre (Gollac et Volkoff, 2002). Or les études épidémiologiques ont mis en évidence les effets objectifs de l'organisation du travail sur la santé (Karasek et Theorell, 1991 ; Vézina *et al.*, 2006), sans qu'on sache d'ailleurs précisément dans quelle mesure ces effets sont liés à l'influence de l'organisation sur les conditions de travail au sens restreint. D'un point de vue subjectif, les hommes pensent-ils moins que les femmes que les traits d'organisation typiquement masculins soient nocifs pour leur santé, comme on peut le penser en s'inspirant des résultats de la psychodynamique du travail, et vice versa pour les traits d'organisation féminins ?

En attendant une investigation plus complète à venir, nous avons procédé à une première étude en caractérisant l'organisation du travail d'une façon qui s'inspire des résultats fondateurs de Karasek et Theorell. Ceux-ci ont montré que la santé psychique et physique des travailleurs était mise en danger par un travail exigeant, un faible degré de maîtrise du travail par l'opérateur et un faible soutien social (technique et émotionnel). Nous avons mesuré le degré d'exigence du travail par un indice (variant entre 0 et 1) proportionnel au nombre de contraintes de rythme déclarées (parmi : dépendance du travail des collègues, demandes directes des clients, normes quantitatives, vitesse d'une machine ou déplacement d'un produit, contrôle direct du chef), augmenté de 1 si le travailleur est soumis à des normes de qualité précises. Le degré de maîtrise du travail est mesuré par un indicateur composite (variant entre 0 et 1), moyenne d'indicateurs élémentaires mesurant la possibilité de choisir

ou d'aménager l'ordre des ses tâches, la façon de procéder, les délais d'exécution et aussi les horaires, les pauses et les congés. Contrairement à ce que pouvait suggérer la conception du *job control* de Karasek, nous sommes aperçus qu'il convenait d'en disjoindre un indice de charge cognitive (variant entre 0 et 1), synthétisant la résolution de problèmes imprévus, l'exécution de tâches complètes et le fait d'apprendre des choses nouvelles : en effet, du point de vue de la perception subjective de l'effet du travail sur la santé, cette charge cognitive, contrairement au degré de maîtrise sur le travail, est liée, toutes choses égales par ailleurs, à une appréciation moins favorable. Enfin, l'indicateur de soutien social (valant 0 ou 1) se limite, faute de mieux, au fait de recevoir l'aide des collègues quand on la demande, ce qui est une mesure pauvre du soutien technique et ne permet pas d'évaluer le soutien émotionnel. Pour faciliter la lecture des tableaux, nous utilisons un indicateur de manque de maîtrise sur le travail, complément à 1 de l'indicateur de maîtrise, ainsi qu'un indicateur de manque de soutien, complément à 1 de l'indicateur de soutien.

Travail exigeant et charge cognitive apparaissent comme des formes d'organisation « masculines », manque d'autonomie et isolement (manque de soutien) comme « féminines » (tableau 6). Les écarts de moyenne des indices entre hommes et femmes sont statistiquement significatifs.

Nous avons procédé à des régressions logistiques séparées pour les hommes et pour les femmes. Pour les hommes, le degré d'exigence du travail n'a pas d'effet significatif (au seuil 5 %) sur le fait de penser que leur travail menace leur santé (en éliminant l'effet des conditions concrètes de travail et d'autres variables, comme précédemment) : c'est ce que montre le tableau 7. Par contre, cette forme d'organisation « masculine » dégrade l'idée que se font les femmes de l'effet de leur travail sur leur santé. Autre forme d'organisation masculine, la charge cognitive dégrade l'opinion des hommes sur le lien travail santé, mais bien plus encore celle des femmes. Le manque de maîtrise sur le travail, typiquement féminin, n'a pas d'influence significative sur les opinions des femmes, tandis que, toutes choses égales par ailleurs, il est, pour les hommes, lié à une appréciation pessimiste du lien entre travail et santé. Enfin, le manque de soutien, typique lui aussi du travail des femmes, ne paraît pas avoir de lien avec l'opinion sur le lien travail-santé, ni pour les hommes, ni pour les femmes : ce résultat n'est peut-être dû qu'à la médiocrité de la mesure.

Au total, les résultats de notre étude, dont il faut cependant souligner le caractère extrêmement préliminaire, sont compatibles avec les hypothèses inspirées par la psychodynamique du travail.

D'autres formes d'objectivation

La prise de conscience des effets potentiels des conditions de travail sur la santé est favorisée par l'insertion dans des collectifs stables et suffisamment nombreux pour permettre des échanges prolongés, confiants et diversifiés. Nos résultats confortent cette hypothèse (tableau 7). À catégorie sociale, sexe, âge, état-membre de résidence égaux et à conditions de travail et formes d'organisation du travail égales, les travailleurs européens ont une probabilité plus élevée d'estimer que leur travail met leur santé en danger lorsqu'ils appartiennent à des établissements moyens ou grands et lorsqu'ils ont une certaine ancienneté dans leur entreprise.

Par ailleurs, percevoir des primes liées à des conditions de travail reconnues comme mauvaises ou dangereuses a un lien étroit avec les craintes éprouvées, même si ces primes peuvent être la raison de l'acceptation de ces conditions de travail ; mais ceci ne concerne guère plus de 3 % des salariés européens. Les discussions sur les conditions de travail n'amènent pas à s'inquiéter davantage pour sa santé. À l'effet de révélation que peuvent avoir ces discussions s'oppose le fait qu'elles dissipent des inquiétudes spécifiquement liées à l'ignorance de l'impact du travail sur la santé, et peuvent

ouvrir un espace d'intervention pour des améliorations : les salariés qui s'estiment « pas très bien » ou « pas bien du tout » informés des risques résultant des matériaux, instruments ou produits qu'ils manipulent pensent bien plus fréquemment, toutes choses égales par ailleurs, que leur travail met leur santé en danger. Ce dernier constat peut s'interpréter aussi en termes moins constructivistes : une partie des salariés, parmi les plus mal informés, auraient « raison » de se juger en danger ; cet aspect a été largement analysé s'agissant des accidents du travail (Daubas-Letourneux, 2005)

2. PRÉCARITÉ ET RAPPORT AU TRAVAIL

Une abondante littérature sociologique et journalistique décrit le malheur causé par la précarité, malheur également mis en avant par divers acteurs sociaux. Inversement, quelques auteurs soutiennent que l'instabilité de l'emploi peut être vécue positivement.

Dans cette partie, nous examinons cette question à l'aide de l'enquête « Travail et modes de vie » de 1997. Nous utilisons deux variables synthétiques, construites grâce à une analyse de correspondances multiples à partir des réponses à diverses questions sur la perception subjective du travail : on peut considérer la première comme mesurant le degré de « bonheur » au travail et la seconde le degré de « pression » (Baudelot, Gollac *et al.*, 2003). Nous nous intéressons ici spécifiquement à l'influence que la sécurité ou l'insécurité de l'emploi peut avoir sur le « bonheur » et sur la « pression » ressentis au travail par les salariés.

Nous avons procédé à des régressions linéaires où les variables expliquées sont le « bonheur » et la « pression » et où les variables explicatives sont :

- le sexe
- la nationalité, française ou étrangère
- l'âge (moins de 30 ans *versus* 30 ans et plus)
- le diplôme (supérieur au bac ; bac ou BEPC ; inférieur au BEPC)
- l'exercice de responsabilités hiérarchiques
- le niveau du salaire en 3 postes
- la durée du travail (39 h et moins par semaine, 40 à 44 h, 45 h et plus⁶)
- l'intensité du travail mesurée par le fait de déclarer travailler à un rythme élevé tout le temps ou plus de la moitié du temps
- le fait de pouvoir choisir soi-même l'ordre de ses tâches, indicateur d'autonomie procédurale
- le fait de participer à des entretiens d'évaluation de son travail
- le fait que ce travail est évalué selon des critères mesurables
- le statut d'emploi : salarié du secteur public ; salarié du privé en contrat à durée indéterminée ; salarié du privé à statut précaire : contrat à durée déterminée, intérim)

⁶ L'enquête date d'avant les lois Aubry sur les 35h.

- le fait d'avoir connu le chômage.

Les résultats qui nous intéressent particulièrement ici sont ceux qui concernent les deux dernières variables explicatives (tableaux 8 à 10).

Le fait d'avoir un emploi précaire dans le secteur privé augmente significativement, toutes choses égales par ailleurs, le degré de bonheur au travail. Cet effet positif d'un statut précaire est égal à environ les deux tiers de l'avantage moral que confère l'appartenance au secteur public. Un tel résultat est en apparence paradoxal. En fait, toutes choses inégales confondues, les salariés précaires ne sont pas plus heureux que la moyenne des salariés du privé. Ces salariés précaires se voient en effet confier en majorité des emplois mal rémunérés, mal considérés, pénibles et peu intéressants. Mais ils sont quand même moins malheureux qu'on n'aurait pu le craindre, compte tenu de leurs caractéristiques et de celles de leur emploi. Pourquoi le supportent-ils (relativement) bien ? Probablement parce qu'ils considèrent qu'il s'agit d'un emploi d'attente, n'engageant pas leur identité sociale, et qu'ils espèrent trouver mieux dans un avenir proche (Burnod, Cartron et Pinto, 2000). Ces résultats ne remettent pas en question les difficultés, largement analysées par ailleurs, que rencontrent les salariés précaires dans leurs projets personnels (Paugam, 2000).

En ce qui concerne la pression éprouvée par les salariés précaires, elle est, par rapport aux autres salariés, plus faible toutes choses inégales réunies. Mais, toutes choses égales par ailleurs, l'écart se révèle non significatif.

Au contraire de la précarité de l'emploi, l'expérience du chômage porte à s'estimer moins heureux, à caractéristiques individuelles et caractéristiques de l'emploi égales. Les salariés qui ont connu une période de chômage ressentent de plus, toutes choses égales par ailleurs, une pression supérieure dans leur travail. Un licenciement peut amener à transformer de façon radicale le regard porté sur le travail, briser des formes d'adhésion liées à des espérances de carrière et, par là rendre sensibles des pénibilités et des risques.

BIBLIOGRAPHIE

- BAUDELLOT C. et M. GOLLAC, 1993, « Conditions de travail et salaires », *Economie et Statistique*, n° 265, septembre.
- BAUDELLOT C., M. GOLLAC, C. BESSIERE, I. COUTANT, O. GODECHOT, D. SERRE et F. VIGUIER, 2003, *Travailler pour être heureux ?*, Fayard.
- BOURDIEU P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit.
- BURNOD G., D. CARTRON et V. PINTO, 2000, « Étudiants en fast-food. Usages d'un petit boulot », *Travail et Emploi* n° 83.
- DAUBAS-LETOURNEUX V., 2005, *Connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes.
- DAVID H., S. VOLKOFF, E. CLOUTIER, F. DERRIENNIC, 2001, « Vieillesse, organisation du travail et santé », + version anglaise, « Ageing, Organization of Work, and Health », *Pistes* vol. 3 n°1 <http://www.pistes.uqam.ca>.
- DEJOURS C., 2000, *Travail, usure mentale : de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Bayard.
- GOLLAC M., 1997 « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données », *Revue française de sociologie*, n° XXXVIII-1.
- GOLLAC M., 1998, « À marches forcées », mémoire d'habilitation à diriger des recherches sous la direction de J-C. Combessie, Université de Paris 8.
- GOLLAC M. et S. VOLKOFF, 2002, « La Mise au travail des stéréotypes de genre : les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, n° 8, septembre.
- HOLMES S., 2005, "Oaxacans like to work bent over: the invisibilization of social suffering among berry farm workers", Conference "Putting Pierre Bourdieu to work 2", University of California, Berkeley, 12-13 mai.
- KARASEK R. et T. THEORELL, 1990, *Healthy Work : stress, productivity, and the reconstruction of the working life*, Basic Books.
- KERGOAT D. (dir.), 1992, *Les infirmières et leur coordination 1988-1989*. Lamarre.
- KRAMARZ F., 1986, « Conditions de Travail et Gestion de la Main d'Œuvre » *Economie et Statistique*, 186.
- KRAMARZ F., 1991, « Formuler les Questions d'une Enquête » *Genèses*, 4.
- LORIOU M., 2000, *Le temps de la fatigue : la gestion du mal-être au travail*, Anthropos.
- MOLINIE A.F., 2003, *Âge et conditions de travail dans l'Union européenne*, Fondation de Dublin (www.eurofound.eu.int).
- MOLINIE A.F. et S. VOLKOFF, 1978, « Des statistiques sur les conditions de travail : indications ou indicateurs ? », *Courrier des statistiques*, n° 8.
- PAOLI P. et D. MERLLIE, 2001, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.
- PINTO J., 2000, « Les secrétaires et la nouvelle économie des bureaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 134.
- THÉBAUD-MONY A., 2003. "Justice for asbestos victims and the politics of compensation: the French experience", *International Journal of Occupational and Environmental Health*.
- VEZINA M., R. BOURBONNAIS, C. BRISSON et L. TRUDEL, 2006, « Définir les risques. Sur la prévention des problèmes de santé mentale. », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163.
- VOLKOFF S. (coord.) avec M-F. Cristofari, C. Gadbois, A. Laville, A-F. Molinié, S. Prunier-Poulmaire, S. Stock, N. Vézina, 2005, *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*, Toulouse, Octarès.

ANNEXE STATISTIQUE

Tableau 1
Impact « toutes choses égales par ailleurs » de divers risques et contraintes
sur la probabilité d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail

Risque ou contrainte	Coefficient (écart type)
Travail de nuit	+0,50 (0,05)
Vibrations	+ ε (0,06)
Bruits si forts qu'on doit élever la voix pour parler	+0,23 (0,05)
Températures qui font transpirer même si on ne travaille pas	+0,21 (0,05)
Températures basses	+0,33 (0,05)
Inhalation de vapeurs, fumées, poussières ou substances dangereuses	+0,68 (0,05)
Contact ou manipulation de substances dangereuses	+0,36 (0,06)
Radiations (y compris lasers)	+0,08 (0,08)
Postures douloureuses ou fatigantes	+0,73 (0,05)
Porter ou déplacer des charges lourdes	+0,39 (0,05)
Mouvements répétitifs de la main ou du bras	+0,20 (0,05)
Contact direct avec des clients, élèves, passagers, patients...	+0,27 (0,05)
Depuis un an, violences physiques provenant de personnes appartenant au lieu de travail	+0,38 (0,15)
Depuis un an, violences physiques provenant d'autres personnes	+0,71 (0,10)
Depuis un an, intimidations	+0,84 (0,07)
Depuis un an, attentions sexuelles non désirées	-0,09 (0,13)

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail. Résultats d'une régression logistique décrite en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 2
Diffusion de divers risques et contraintes parmi les hommes et parmi les femmes

Risque ou contrainte	Proportion de salariées femmes concernées	Proportion de salariés hommes concernés
Travail de nuit	12 %	24 %
Vibrations	10 %	33 %
Bruits si forts qu'on doit élever la voix pour parler	17 %	40 %
Températures qui font transpirer même si on ne travaille pas	17 %	27 %
Températures basses	12 %	27 %
Inhalation de vapeurs, fumées, poussières ou substances dangereuses	13 %	29 %
Contact ou manipulation de substances dangereuses	10 %	19 %
Radiations (y compris lasers)	4 %	8 %
Postures douloureuses ou fatigantes	45 %	46 %
Porter ou déplacer des charges lourdes	29 %	41 %
Mouvements répétitifs de la main ou du bras	55 %	58 %
Contact direct avec des clients, élèves, passagers, patients...	71 %	54 %
Depuis un an, violences physiques provenant de personnes appartenant au lieu de travail	2 %	1 %
Depuis un an, violences physiques provenant d'autres personnes	5 %	4 %
Depuis un an, intimidations	11 %	8 %
Depuis un an, attentions sexuelles non désirées	4 %	1 %

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 3
Impact « toutes choses égales par ailleurs » des risques et contraintes
sur la probabilité d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail
selon qu'ils sont « féminins », « masculins » ou « neutres » et selon le sexe

Risque ou contrainte	Coefficient (écart type)
Nombre de risques féminins * femme	+0,41 (0,04)
Nombre de risques féminins * homme	+0,60 (0,04)
Nombre de risques masculins * femme	+0,38 (0,02)
Nombre de risques masculins * homme	+0,33 (0,01)
Nombre de risques neutres * femme	+0,48 (0,04)
Nombre de risques neutres * homme	+0,41 (0,04)

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail. Résultats d'une régression logistique décrite en détail dans le texte.

* La signification de « féminin », « masculin » et « neutre » est précisée dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 4
Impact « toutes choses égales par ailleurs » de divers risques et contraintes « sexués »
sur la probabilité d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail

Risque ou contrainte	Coefficient (écart type) de la variable * femme	Coefficient (écart type) de la variable * homme
Travail de nuit	+0,52 (0,09)	+0,48 (0,06)
Vibrations	+0,33 (0,10)	-0,09 (0,07)
Bruits si forts qu'on doit élever la voix pour parler	+0,15 (0,08)	+0,30 (0,06)
Températures qui font transpirer même si on ne travaille pas	+0,07 (0,09)	+0,28 (0,06)
Températures basses	+0,56 (0,09)	+0,25 (0,06)
Inhalation de vapeurs, fumées, poussières ou substances dangereuses	+0,80 (0,09)	+0,65 (0,06)
Contact ou manipulation de substances dangereuses	+0,33 (0,10)	+0,36 (0,07)
Radiations (y compris lasers)	+0,13 (0,15)	+0,08 (0,09)
Postures douloureuses ou fatigantes	+0,80 (0,07)	+0,71 (0,06)
Porter ou déplacer des charges lourdes	+0,41 (0,07)	+0,42 (0,06)
Mouvements répétitifs de la main ou du bras	+0,17 (0,07)	+0,18 (0,06)
Contact direct avec des clients, élèves, passagers, patients...	+0,09 (0,08)	+0,37 (0,06)
Depuis un an, violences physiques provenant de personnes appartenant au lieu de travail	+0,78 (0,20)	-0,02 (0,22)
Depuis un an, violences physiques provenant d'autres personnes	+0,78 (0,14)	+0,69 (0,14)
Depuis un an, intimidations	+0,46 (0,10)	+1,16 (0,10)
Depuis un an, attentions sexuelles non désirées	+0,16 (0,16)	-0,53 (0,27)

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail. Résultats d'une régression logistique décrite en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 5
Indicateurs d'organisation du travail : moyennes pour les hommes et pour les femmes

Indicateur	Moyenne pour les femmes	Moyenne pour les hommes
Exigences du travail	0,412	0,471
Manque de maîtrise sur le travail	0,446	0,431
Charge cognitive	0,658	0,714
Manque de soutien	0,138	0,100

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 6
**Impact « toutes choses égales par ailleurs » de l'organisation du travail sur la probabilité
d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail selon le sexe**

Risque ou contrainte	Coefficient (écart type) pour la régression relative aux femmes	Coefficient (écart type) pour la régression relative aux hommes
Exigences du travail	+0,308 (0,158)	-0,168 (0,118)
Manque de maîtrise sur le travail	+0,170 (0,116)	+0,393 (0,095)
Charge cognitive	+0,756 (0,117)	+0,397 (0,090)
Manque de soutien	+0,134 (0,097)	+0,074 (0,088)

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail. Résultats d'une régression logistique décrite en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 7

Effet « toutes choses égales par ailleurs » de l'ancienneté, de la taille de l'établissement et de divers dispositifs d'objectivation des conditions de travail sur la probabilité d'estimer sa santé ou sa sécurité en danger à cause de son travail

Ancienneté de 6 ans au moins	+ 0,22 (0,05)
Taille de l'établissement supérieure ou égale à 10 salariés	+ 0,19 (0,05)
Très bien informé des risques	réf.
Bien informé	+0,04 (0,04)
Pas très bien ou pas du tout informé	+0,32 (0,07)
Discussions sur les conditions de travail	-0,12 (0,05)
Primes de pénibilité ou de risque	+0,65 (0,10)

Source : Enquête européenne de 2000 sur les conditions de travail. Résultats de la régression logistique décrite dans le texte.

Tableau 8
Impact brut et « toutes choses égales par ailleurs » d'un statut d'emploi précaire
dans le secteur privé sur le degré de « bonheur » et de « pression » au travail
(référence : salarié du secteur privé en CDI)

Variable expliquée	Impact brut	Impact « toutes choses égales par ailleurs »
Degré de « bonheur »	- 0,003 (0,026)	+0,071 (0,024)
Degré de « pression »	- 0,045 (0,023)	+0,008 (0,021)

Source : Enquête de 1997 sur le travail et les modes de vie. Les impacts « toutes choses égales par ailleurs » sont estimés par des régressions décrites en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 9
Impact brut et « toutes choses égales par ailleurs » d'un emploi dans le secteur public
sur le degré de « bonheur » et de « pression » au travail
(référence : salarié du secteur privé en CDI)

Variable expliquée	Impact brut	Impact « toutes choses égales par ailleurs »
Degré de « bonheur »	+0,144 (0,014)	+0,104 (0,013)
Degré de « pression »	+0,011 (0,012)	+0,020 (0,011)

Source : Enquête de 1997 sur le travail et les modes de vie. Les impacts « toutes choses égales par ailleurs » sont estimés par des régressions décrites en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

Tableau 10
Impact brut et « toutes choses égales par ailleurs » de l'expérience du chômage
sur le degré de « bonheur » et de « pression » au travail

Variable expliquée	Impact brut	Impact « toutes choses égales par ailleurs »
Degré de « bonheur »	-0,103 (0,013)	-0,045 (0,012)
Degré de « pression »	-0,007 (0,011)	+0,029 (0,010)

Source : Enquête de 1997 sur le travail et les modes de vie. Les impacts « toutes choses égales par ailleurs » sont estimés par des régressions décrites en détail dans le texte.

Champ : Ensemble des salariés.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 68** *Le chômage partiel : quelles tendances ?*
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, EMMANUELLE WALKOWIAK
septembre 2006
- N° 67** *Subjective Evaluation of Performance through Individual Interview: Theory and Empirical Evidence from France*
MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN, MICHAL W. URDANIVIA
septembre 2006
- N° 66** *Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond*
LUCIE DAVOINE, CHRISTINE ERHEL
juillet 2006
- N° 65** *L'émergence des politiques de l'emploi (1945-1973)*
JACQUES FREYSSINET
juillet 2006
- N° 64** *Les modes de coordination des acteurs locaux autour des dispositifs du Pare et du Pap. Une synthèse de l'enquête*
ALBANE EXERTIER, AGNES GRAMAIN, ANNE LEGAL
juillet 2006
- N° 63** *Handicap et accès à l'emploi : efficacité et limites de la discrimination positive*
CHRISTINE LE CLAINCHE, GEERT DEMUIJNCK
juillet 2006
- N° 62** *Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes*
YOLANDE BENARROSH
mai 2006
- N° 61** *L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés*
DELPHINE REMILLON
mai 2006
- N° 60** *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*
ROMINA BOARINI, CHRISTINE LE CLAINCHE, PETER MARTINSSON
avril 2006
- N° 59** *Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators*
LUCIE DAVOINE
avril 2006
- N° 58** *Black Market, Labor Demand, Tax Evasion*
MARC-ARTHUR DIAYE, GLEB KOSHEVOY
mars 2006