
FICHES THÉMATIQUES

**Conditions
et organisation du travail**

3.1 Salaires

En 2005, dans les entreprises du secteur privé et semi public, le salaire net annuel moyen versé par l'employeur pour un travail à temps complet s'élève à 22 800 €, soit 1 900 € par mois. La dispersion des salaires entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) reste forte : 45 300 € pour un cadre contre 16 900 € pour un ouvrier et 16 100 € pour un employé. Les écarts de salaire entre sexes sont importants : une femme touche 19 % de moins que son homologue masculin, en lien avec une structure de l'emploi par qualification et par secteur moins favorable.

Au cours de la période 2000-2005, les salaires dans les entreprises augmentent en termes réels de 0,5 % en moyenne par an : après être resté stable de 2002 à 2004, le salaire net moyen augmente en 2005 sous l'effet de la légère amélioration de la conjoncture économique. Par CSP, ces évolutions sont contrastées, plus favorables aux ouvriers qui ont plus souvent bénéficié des hausses du Smic, et dans une moindre mesure aux cadres. Par contre, pour les niveaux intermédiaires, les salaires ont stagné.

Dans la fonction publique d'État (FPE), le salaire moyen est plus élevé que dans le privé mais ceci tient en premier lieu à un effet de structure des qualifications, défavorable au secteur privé qui emploie une part plus importante d'employés ou d'ouvriers que la FPE. Par ailleurs, sans être d'aussi grande ampleur que dans le secteur privé, les différences de rémunérations entre hommes et femmes sont significatives, notamment parmi les cadres.

Dans la fonction publique territoriale (FPT) qui représente en 2005 plus de 30 % de l'emploi public total, le poids des cadres est beaucoup plus faible que dans la FPE (9 % contre 57 %). Aussi le salaire net annuel moyen pour un poste à temps complet est inférieur de près de 24 % à celui de la FPE, et même inférieur de 15 % à celui du privé.

L'âge, et à travers lui l'expérience professionnelle ou l'ancienneté, est un déterminant important du salaire : dans le secteur privé, un salarié à temps complet âgé de moins de 30 ans touche en 2005 un salaire net annuel moyen de 16 600 € contre 27 200 € pour un salarié de 50 à 59 ans et 38 400 € pour un salarié

d'au moins 60 ans, qui a plus de chances d'être cadre que le plus jeune. Les différences apparaissent moins accusées dans la FPE et surtout dans la FPT, du fait de son taux d'encadrement plus faible.

Les statistiques présentées jusqu'ici décrivent le salaire annuel net offert par les employeurs. Pour un salarié donné, le revenu salarial correspond, lui, à l'ensemble des salaires perçus une année donnée, et provenant directement de toutes ses activités salariées quelles que soient les conditions d'emploi. Il dépend donc du salaire offert par les employeurs, mais aussi des situations d'emploi et de la durée de chaque période d'emploi (temps complet ou temps partiel, interruptions en cours d'année, multiactivité).

Dans le secteur privé, le revenu salarial moyen s'élève en 2005 à 16 100 € par an, soit beaucoup moins que celui des agents de l'État dont les emplois sont plus stables. Le revenu salarial des femmes est inférieur de 31 % à celui des hommes. Ce différentiel résulte de la combinaison d'un salaire horaire féminin inférieur de 19 % en moyenne à celui des hommes, d'un horaire hebdomadaire plus faible de 11 %, du fait que les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel et enfin d'un nombre de semaines rémunérées plus réduit de 4 %. Le revenu salarial augmente avec l'âge : pour les moins de 30 ans, il est inférieur de 56 % à celui des plus de 45 ans. D'une part, l'expérience professionnelle plus faible chez les jeunes a pour conséquence des salaires horaires inférieurs de 38 % à ceux des seniors. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarre souvent en cours d'année et engendre des situations d'emploi plus irrégulières, ce qui se traduit par un nombre de semaines travaillées plus faible de 26 %. Le niveau de qualification a également un impact sur le revenu salarial, qui est de 38 100 € pour un cadre contre 11 800 € pour un ouvrier et moins de 10 000 € pour un employé. Ces écarts s'expliquent par des salaires horaires plus élevés pour les cadres, mais aussi par des horaires hebdomadaires plus faibles pour les employés, plus fréquemment à temps partiel, et par un nombre de semaines rémunérées plus réduit pour les ouvriers et employés. ■

1. Salaires nets annuels moyens en 2005

	Salaires en euros			Rapport des salaires F/H
	Femmes	Hommes	Ensemble	
Secteur privé				
Cadres*	37 257	48 232	45 322	77,2
Professions intermédiaires	21 371	24 306	23 128	87,9
Employés et ouvriers	15 457	17 186	16 580	89,9
Ensemble	19 818	24 446	22 842	81,1
Fonction publique d'état				
Cadres	27 145	33 290	29 575	81,5
Professions intermédiaires	21 255	22 753	21 869	93,4
Employés et ouvriers	17 864	20 658	19 198	86,5
Ensemble	23 922	27 744	25 525	86,2
Fonction publique territoriale				
Cadres	31 562	37 947	35 062	83,2
Professions intermédiaires	20 407	22 519	21 393	90,6
Employés et ouvriers	16 313	17 905	17 053	91,1
Ensemble	18 341	20 879	19 540	87,8

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

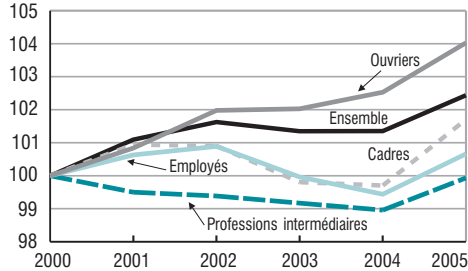
Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public et des collectivités territoriales, France métropolitaine et Dom ; ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.

Lecture : le salaire net annuel moyen d'un cadre féminin du secteur privé se monte en 2005 à 37 257 €, soit 77 % de celui de son homologue masculin.

Sources : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - Fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi définitif).

2. Évolution en euros constants du salaire annuel net moyen des salariés à temps complet du secteur privé par catégorie socioprofessionnelle

indice base 100 en 2000



Source : Insee, DADS (exploitation au 1/25 jusqu'en 2001, au 1/12 à partir de 2002).

3. Salaires nets annuels moyens selon le sexe et l'âge en 2005

	en euros		
	Privé	FPE	FPT
Moins de 30 ans	16 609	18 602	15 848
30 - 39 ans	21 858	22 590	18 144
40 - 49 ans	24 853	25 660	20 075
50 - 59 ans	27 184	30 135	21 644
60 ans ou plus	38 402	38 131	22 288
Ensemble	22 842	25 525	19 540

Champ : salariés à temps complet du secteur privé et semi public et des collectivités territoriales, France métropolitaine et Dom ; ensemble des agents des services civils de l'État, France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS 2005 (exploitation au 1/12 pour le secteur privé et exhaustive pour la FPT) - Fichiers de paie des agents de l'État en 2005 (semi définitif).

4. Revenu salarial moyen et décomposition complète sur le seul champ du secteur privé en 2005

	Revenu salarial	Salaire horaire	Horaire hebdomadaire	Semaines rémunérées
	en euros	en euros	en heures	
Ensemble	16 127	11,9	32,1	42,1
Hommes	18 636	12,9	33,7	43,0
Femmes	12 801	10,4	29,9	41,0
Moins de 30 ans	9 179	8,7	30,8	34,3
De 30 à 45 ans	17 886	12,0	32,8	45,3
Plus de 45 ans	21 003	14,0	32,3	46,4
Cadres	38 074	23,7	34,2	47,0
Professions intermédiaires	19 007	12,5	33,3	45,7
Employés	9 955	8,5	29,9	39,1
Ouvriers	11 766	8,9	32,2	40,9
Temps complet	19 493	12,3	35,6	44,5
Temps non complet	8 474	10,2	22,5	36,9

Lecture : le revenu salarial moyen se monte en 2005 à 16 127 €. Il résulte d'un taux de salaire horaire moyen de 11,9 €, d'un horaire horaire hebdomadaire moyen de 32,1 heures et d'un nombre moyen de semaines rémunérées de 42,1.

Source : Insee, DADS.

3.2 Durée et aménagement du travail à temps complet

Depuis le début de l'année 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et de l'année 2002 dans les autres, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures pour les salariés à temps complet. De fait, avec un rythme et une intensité variable en fonction de la taille des unités, la grande majorité des salariés ont vu leur entreprise procéder à une réduction de la durée du travail (RTT). La **durée collective hebdomadaire** du travail est ainsi passée de 38,8 à 35,8 heures entre 1998 et 2002, avant de se stabiliser à ce niveau.

Beaucoup de salariés connaissent cependant une durée hebdomadaire de travail supérieure pour de multiples raisons. Tout d'abord, certaines entreprises ont maintenu une durée collective du travail supérieure à la durée légale et leurs salariés effectuent chaque semaine des heures supplémentaires dites structurelles ; ce sont plutôt de petites unités et elles emploient environ un quart des salariés à temps complet. Par ailleurs, dans les entreprises à 35 heures, de façon régulière ou occasionnelle, nombre de salariés effectuent des heures supplémentaires au-delà de cette durée. Au total, en 2006, 38,3 % d'entre eux avaient effectué en moyenne 114 heures supplémentaires. D'autres salariés, certains cadres en particulier, relèvent d'un régime de durée du travail sans référence à une durée hebdomadaire. Ils doivent fournir un nombre annuel de jours de travail, dans la limite de 218 par an, les seules règles horaires encadrant leur durée quotidienne de travail étant celle d'un temps de repos minimal (11 heures). Ces salariés

représentent 10 % de l'ensemble des salariés à temps complet. Enfin, lors de leur passage à 35 heures, beaucoup d'entreprises ont choisi de conserver un horaire hebdomadaire d'un niveau supérieur en accordant à leurs salariés des jours de congés supplémentaires : les jours de RTT. En 2007, 37,8 % des salariés déclarent en bénéficier. Aussi, selon leurs déclarations, la **durée moyenne hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est en 2007 de 39,3 heures (40,0 pour les hommes et 38,1 pour les femmes).

Enfin, au cours des dernières années, la législation a multiplié les outils individuels ou collectifs, permettant de faire varier d'une semaine à l'autre la durée du travail : desserrement des contraintes sur le recours aux heures supplémentaires, possibilité de reporter des jours de congés ou d'y renoncer contre rémunération supplémentaire, horaires variables, modulation comportant une alternance de périodes hautes et basses sur l'année... Ainsi, 19 % des salariés déclarent avoir des horaires variables d'une semaine sur l'autre, et 14 % ont connu une modulation de leur durée du travail.

Du fait du recours à ces nouvelles formes d'organisation du temps de travail où la durée peut varier sensiblement d'une semaine à l'autre, la durée effective du travail par salarié sur une base annuelle devient l'indicateur le plus pertinent de mesure des temps travaillés. En 2007, selon leurs déclarations, la **durée annuelle effective** du travail des salariés à temps complet est de 1 692 heures alors que la durée annuelle légale est de 1 607 heures. ■

Définitions

Durée collective hebdomadaire du travail : mesure l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail. Elle ne s'applique qu'aux salariés à temps complet.

Durée moyenne hebdomadaire du travail : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non.

Durée annuelle effective du travail : correspond au nombre d'heures effectivement travaillées au cours de l'année. Elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, mais elle exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité. Elle permet d'intégrer tous les éléments de variation sur l'année, qu'ils soient individuels ou collectifs, réguliers ou irréguliers.

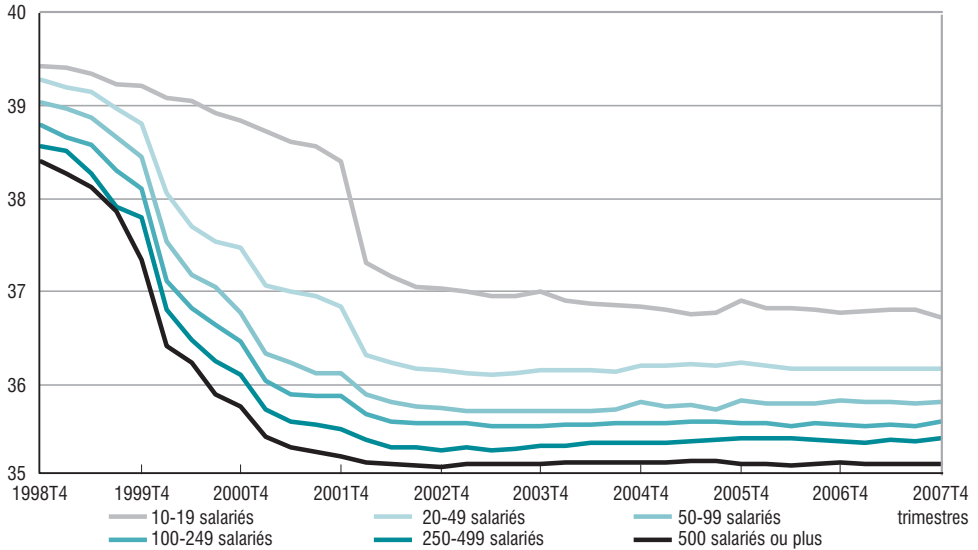
Pour en savoir plus

- Befly M., « Les salariés à temps complet travaillent 1 650 heures dans l'année », *Insee Première* n° 1066, février 2006.
- Chagny O., Ducoudré B., « Les heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses*, à paraître, Dares, 2008.
- Chagny O., Ducoudré B., Zilberman S., « L'organisation du temps de travail en 2006 », *Premières Synthèses*, à paraître, Dares, 2008.

Durée et aménagement du travail à temps complet 3.2

1. Évolution de la durée collective hebdomadaire moyenne du travail selon la taille de l'entreprise

en heures



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles.

Source : Dares, enquête Acemo trimestrielle.

2. Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps complet selon le secteur d'activité en 2007

	Proportion de salariés (en %)			Durée (en heures)		
	Ayant effectué des heures supplémentaires ¹	Connaissant des horaires variables d'une semaine sur l'autre	Au forfait en jours ²	Collective hebdomadaire moyenne	Individuelle hebdomadaire moyenne	Individuelle annuelle effective
Industries agricoles et alimentaires	44,7	15,0	5,9	35,4	38,9	1 670
Industries des biens de consommation	41,4	13,5	11,3	35,5	39,3	1 686
Industrie automobile	54,1	5,5	14,2	35,1	38,9	1 696
Industries des biens d'équipement	49,9	16,9	18,8	35,7	39,9	1 718
Industries des biens intermédiaires	56,0	9,0	8,9	35,5	38,6	1 656
Énergie	40,6	13,6	5,5	34,9	39,3	1 504
Construction	56,4	11,4	5,1	36,6	39,1	1 676
Commerce	42,7	22,7	9,6	35,8	39,3	1 716
Transports	58,4	35,6	3,5	36,7	40,5	1 755
Activités financières	17,0	15,5	22,6	35,0	40,2	1 660
Activités immobilières	27,0	15,3	7,9	35,7	40,1	1 743
Services aux entreprises	25,9	17,6	13,4	35,4	39,3	1 719
Services aux particuliers	20,2	28,2	4,6	36,7	40,3	1 780
Éducation, santé, action sociale	24,1	27,8	2,7	35,2	37,4	1 564
Ensemble	38,3	19,2	10,0	35,8	39,3	1 692

1. Données de 2006.

2. Entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles.

Sources : Insee, enquête Emploi en continu 2007 ; Dares, enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2006, enquête Acemo trimestrielle, enquête Acemo annuelle sur les petites entreprises en 2006 et 2007.

3.3 Travail à temps partiel - Sous-emploi

Le travail à **temps partiel** s'est développé en France au début des années 1980 et surtout durant les années 1990 du fait des mesures d'allègement de charges sociales visant à le favoriser. Ce mouvement s'est interrompu il y a une dizaine d'années, et depuis lors, cette modalité de travail concerne bon an mal an un peu plus de 30 % des femmes en emploi et 5 à 6 % de leurs homologues masculins, soit en moyenne 17 % des actifs occupés. La population à temps partiel est donc très majoritairement féminine : en 2007, parmi les 4,4 millions d'actifs à temps partiel, 82,4 % sont des femmes.

Au sein de ces personnes travaillant à temps partiel, moins d'une sur trois (30 % des femmes et 27 % des hommes) a un horaire habituel de travail hebdomadaire de 30 heures ou plus et une sur six (15 % des femmes et 19 % des hommes) travaille moins de 15 heures par semaine. Cela signifie que la majorité d'entre elles travaillent autour du mi-temps ou un peu plus, ce qui distingue la France de ses voisins européens, où le temps partiel court est plus développé.

Parmi les femmes ayant un emploi, la part du temps partiel atteint 36 % pour celles qui ont un conjoint et des enfants, contre 25 % pour celles en couple mais sans enfant et 20 % pour celles qui vivent seules et sans enfant. Par ailleurs, les femmes qui sont cadres travaillent deux fois moins souvent à temps par-

tiel que celles qui sont employées (19,5 % contre 39 %), elles-mêmes concentrées dans le secteur des services aux particuliers.

Il apparaît en outre que 30 % des femmes concernées subissent plus qu'elles ne choisissent ce mode d'activité : elles souhaitent travailler plus et sont prêtes à le faire. De ce fait, le taux de **sous-emploi** est plus élevé pour les femmes (9 %) que pour les hommes (2,5 %).

Le taux de sous-emploi dans l'emploi total a naturellement augmenté au cours des années 1990 du fait du développement du travail à temps partiel. De 1998 à 2002, il est redescendu avec l'amélioration de la conjoncture. Mais depuis lors, il augmente à nouveau aussi bien pour les hommes que pour les femmes : en 2007, parmi les 4,4 millions de personnes à temps partiel, 1,4 million souhaitent travailler davantage, dont plus d'un million de femmes.

Hommes ou femmes, ce sont les employés, et, dans une moindre mesure les ouvriers qui travaillent involontairement moins que ce qu'ils souhaiteraient, à l'inverse des cadres et professions intellectuelles supérieures. Le sous-emploi touche plus souvent les jeunes, les non-diplômés et les titulaires de contrats aidés. Le tertiaire concentre 93 % des actifs sous-employés, alors que le sous-emploi est très rare dans l'agriculture, l'industrie ou la construction. ■

Définitions

Temps partiel : la population à temps partiel est constituée des personnes en emploi qui se déclarent comme telles lors de l'enquête Emploi.

Sous-emploi : le sous-emploi recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures, et qui sont disponibles pour le faire ou qui cherchent à le faire (ou qui ont trouvé un emploi qui commence plus tard). Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel. Cette mesure du sous-emploi est celle en vigueur jusqu'au quatrième trimestre de 2007. Elle n'est donc pas comparable avec celle utilisée par l'Insee à compter du premier trimestre de 2008. En effet l'Insee a modifié sa mesure du sous-emploi pour se rapprocher du concept BIT (cf. Informations Rapides « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail - résultats de l'enquête emploi », résultats trimestriels).

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail 2007 », *Insee Première* n° 1206, août 2008.
- Arnault S., « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première* n° 1046, octobre 2005.
- Ulrich V., Zilberman S., « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des 25 dernières années », *Premières Synthèses* n° 39-3, et « Six figures de l'emploi à temps partiel », *Premières Synthèses* n° 39-4, Dares, septembre 2007.
- « Les femmes face au travail à temps partiel », Communication du Conseil économique et social présentée par G. Bel, février 2008, Paris.

Travail à temps partiel - Sous-emploi 3.3

1. Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel en 2007

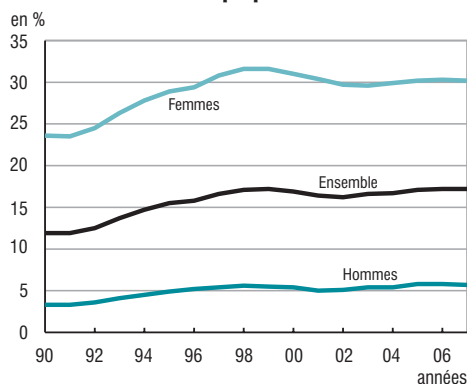
Durée hebdomadaire habituelle de travail ¹	Femmes en milliers	Hommes en milliers	Part des femmes en %	Population active féminine occupée en %	Population active masculine occupée en %
Moins de 15 heures	530	146	78,4	4,4	1,1
De 15 à 22 heures	989	275	78,2	8,2	2,0
De 23 à 29 heures	1 008	149	87,2	8,4	1,1
30 heures ou plus	1 107	209	84,1	9,2	1,5
Ensemble	3 633	778	82,4	30,2	5,7

1. Cette durée est la durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elle est donc supérieure au temps de travail hebdomadaire moyen.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi à temps partiel (sauf pour les deux dernières colonnes).

Source : Insee, enquête Emploi 2007.

2. Proportion d'actifs occupés à temps partiel

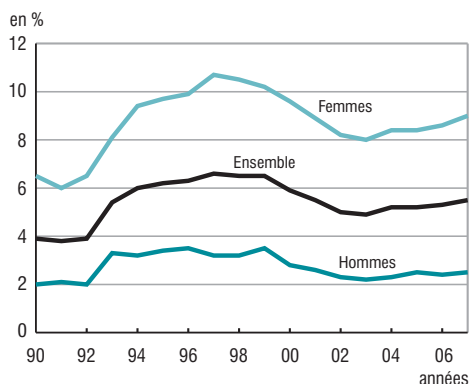


Note : taux en mars de chaque année sauf celles du recensement (janvier en 1990 et 1999) jusqu'en 2002, en moyenne annuelle depuis cette date, date de mise en place de l'enquête Emploi en continu.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Taux de sous-emploi dans l'emploi total



Note : données de 1990 à 2007, corrigées pour les ruptures de série.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi - séries longues.

4. Sous-emploi selon la catégorie socioprofessionnelle et selon l'âge en 2007

	Taux de sous-emploi en % du nombre total d'emplois		Effectifs en sous-emploi en milliers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble en sous-emploi	9,0	2,5	1 083	336
Selon la catégorie socioprofessionnelle				
Cadre et profession intellectuelle supérieure	2,9	1,3	44	33
Profession intermédiaire	5,0	2,0	151	62
Employé	13,1	5,1	769	89
Ouvrier	9,9	2,4	100	117
Selon l'âge				
De 15 à 24 ans	15,7	5,5	147	65
De 25 à 49 ans	9,2	2,3	730	207
50 ans ou plus	6,6	1,9	205	64

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2007.

3.4 Conditions de travail

Les conditions de travail représentent l'ensemble des caractéristiques du poste de travail et de son environnement. Quatre dimensions peuvent être distinguées pour analyser les conditions de travail : les contraintes physiques, l'environnement du travail, l'organisation des horaires de travail et l'organisation du travail.

Les contraintes physiques renvoient aux formes les plus traditionnellement reconnues de la pénibilité du travail telles que la position prolongée debout, ou le fait de devoir porter ou déplacer des charges lourdes. En 2005, elles concernent en premier lieu les ouvriers (plus d'un sur deux), surtout non qualifiés, mais aussi les employés de commerce et de service ; les moins concernés sont les cadres puis les employés administratifs.

Les nuisances liées à l'environnement du travail concernent principalement les ouvriers. 61 % d'entre eux déclarent respirer des fumées ou des poussières à leur emplacement de travail, contre un peu plus de 20 % des professions intermédiaires ou employés et seulement 13 % des cadres. On retrouve ces écarts entre les ouvriers et les autres catégories pour toutes les nuisances liées à l'environnement.

Les ouvriers, surtout les qualifiés, sont plus touchés par le travail de nuit (13 %) alors que le travail du samedi et du dimanche est une caractéristique forte du travail des employés du commerce et des services (49 % et 23 %). Les cadres sont les plus nombreux à travailler plus que les horaires prévus, sans compensation en salaire ou en repos, et à ne pas connaître leurs horaires pour la semaine à venir ; les ouvriers sont aussi soumis à cette forme de flexibilité mais dans une moindre mesure.

Enfin, l'organisation du travail renvoie aux contraintes de rythme de travail, à la quantité et à la complexité du travail, aux marges de manœuvre dont disposent les salariés, aux possibilités qu'ils ont de développer leurs compétences. Ces caractéristiques du travail sont souvent désignées par le terme de « facteurs psychosociaux », pour indiquer qu'elles mettent en jeu la subjectivité des travailleurs, leur fonctionnement mental et psychique. Les contraintes de rythmes de travail concernent toutes les catégories, sous des formes diverses : la pression de la demande est plus marquée (autour de 60 %) pour les professions intermédiaires, les employés administratifs et les cadres, le fait de devoir toujours se dépêcher concerne plutôt les catégories moins qualifiées. C'est aussi pour ces catégories que le travail permet le moins souvent d'apprendre des choses nouvelles.

Entre 1984 et 2005, certaines pénibilités se stabilisent : c'est le cas notamment des postures pénibles, du bruit et de la station debout prolongée. En revanche, d'autres se développent : les vibrations transmises par des machines, le port de charges lourdes ou bien encore les mouvements douloureux. Ces deux dernières contraintes physiques, souvent associées au travail industriel, ne diminuent pas malgré le recul de la part des emplois dans ce secteur, et elles tendent à se développer dans le secteur des services. Le travail à la chaîne des ouvriers se développe également ainsi que le travail régulier le samedi, le dimanche et la nuit (concernant respectivement 21 %, 5 % et 3 % des salariés en 1991 contre 27 %, 17 % et 10 % en 2005) ; cependant, les horaires de travail deviennent plus prévisibles : en 2005, 5 % des salariés prennent connaissance de leurs horaires la veille contre 8 % en 1998. ■

Pour en savoir plus

- Bué J., Coutrot T., Puech I., « Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes », Octarès, 2004.
- Gollac M., Volkoff S., « Les conditions de travail », La Découverte, 2000.
- Bué J., Coutrot T., Guignon N., « L'évolution des conditions de travail », dans cet ouvrage.

1. Contraintes déclarées par les salariés en 2005

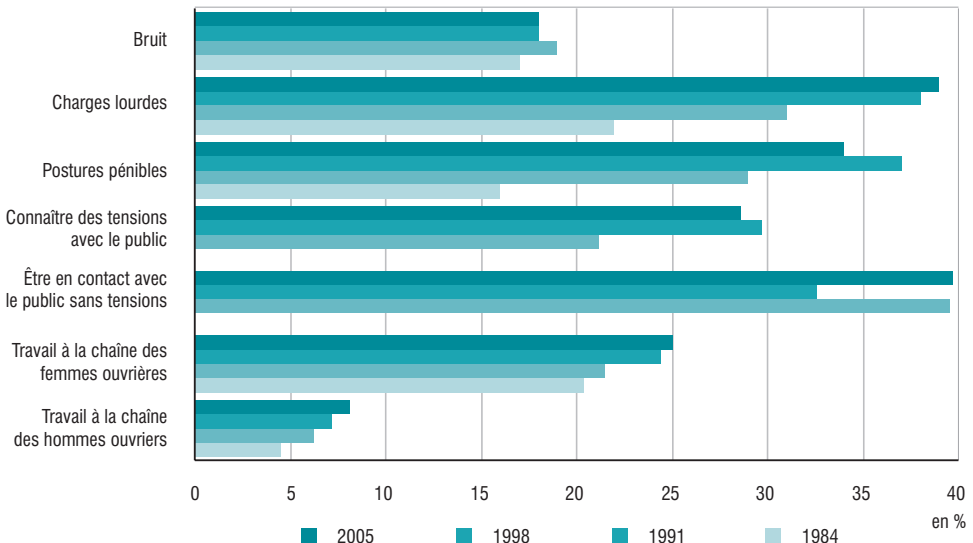
en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Contraintes physiques							
Rester longtemps debout	21,7	43,6	22,8	77,6	70,0	84,5	51,8
Rester longtemps dans une posture pénible	12,7	24,7	25,2	42,8	54,0	56,4	34,2
Devoir porter ou déplacer des charges lourdes	10,9	27,6	19,8	56,8	64,0	64,4	39,0
Faire des mouvements douloureux ou fatigants	7,1	22,9	16,4	52,5	60,5	69,0	35,7
Environnement du travail							
Bruit intense	6,5	13,6	8,1	11,1	38,4	40,5	18,0
Saleté	8,3	18,0	17,0	24,8	50,7	53,0	26,5
Humidité	4,9	12,6	11,8	14,4	40,5	42,1	19,2
Poussières, fumées	12,7	23,1	21,2	24,8	65,8	61,2	32,4
Froid	15,3	25,5	26,3	23,3	56,8	54,8	31,7
Horaires atypiques							
Travaille habituellement de nuit (entre 0 et 5 h)	1,9	6,2	8,3	5,9	13,4	9,5	7,3
Travaille habituellement le samedi	15,3	25,1	25,8	49,4	21,3	15,2	26,6
Travaille habituellement le dimanche	6,0	11,7	10,7	22,8	9,9	5,4	11,9
Ne connaît pas ses horaires de la semaine prochaine	14,9	8,2	7,8	7,3	13,4	12,3	10,3
Travaille souvent au-delà de l'horaire prévu sans compensations	44,7	25,5	13,6	11,1	7,8	4,9	19,1
Organisation du travail							
Devoir toujours se dépêcher	17,0	17,4	15,0	19,0	18,6	19,0	17,6
Devoir souvent interrompre une tâche pour une autre imprévue	66,5	66,5	66,3	55,0	51,1	41,8	59,5
Rythme de travail imposé par une demande à satisfaire immédiatement	56,5	61,7	60,9	54,8	43,1	27,9	53,2
Travail ne permet pas d'apprendre	6,5	12,2	22,0	38,3	34,1	45,7	24,4
Ne pas avoir le matériel nécessaire pour faire correctement son travail	28,4	33,6	28,6	23,6	24,2	21,2	27,5

Lecture : en 2005, 21,7 % des cadres disent rester longtemps debouts dans le cadre de leur travail et 69 % des ouvriers non qualifiés disent avoir à faire des mouvements douloureux ou fatigants.

Source : Dares, enquête Conditions de travail, 2005.

2. Évolutions de certaines conditions de travail de 1984 à 2005



Lecture : en 2005, 39 % des salariés disent devoir porter des charges lourdes, contre 22 % en 1984.

Sources : Insee, Dares, enquêtes Conditions de travail, 1984, 1991, 1998, 2005.

3.5 Emploi des travailleurs handicapés

En 2007, sur les 39 millions de personnes en âge de travailler, 1,8 million déclarent avoir une **reconnaissance administrative** du handicap leur ouvrant potentiellement droit au bénéfice de **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** (OETH). Par rapport à l'ensemble de la population de 15 à 64 ans, celle reconnue handicapée est plus masculine malgré une augmentation récente de la part des femmes. Elle est en outre plus âgée et moins diplômée.

Si la participation au marché du travail des personnes reconnues handicapées est très inférieure à celle de l'ensemble des personnes (44 % contre 71 %), l'écart est moindre pour les plus jeunes (40 % contre 59 %). Ces derniers souffrent souvent d'un handicap dès l'enfance poursuivent des études moins longues, ce qui accélère leur entrée sur le marché du travail. Comme pour la population globale en âge de travailler, les femmes reconnues handicapées sont moins actives que les hommes. De plus, leur participation reste stable entre 2002 et 2007, alors que le taux d'activité de l'ensemble des femmes continue d'augmenter tendanciellement.

En 2007, le taux de chômage des personnes handicapées est plus du double de celui de l'ensemble des 15-64 ans. Par rapport à 2002, il a augmenté, de façon plus marquée pour les hommes que pour les femmes, alors que pour l'ensemble de la population il a légèrement baissé. À peine plus d'un tiers des personnes ayant une reconnaissance officielle du handicap

ont un emploi en 2007. Le travail à temps partiel est plus fréquent parmi elles que dans l'ensemble de la population en emploi (28 % contre 17 %).

En 2005, 100 000 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé sont soumis à l'OETH. Dans ces établissements, les **bénéficiaires de l'OETH** représentent 2,7 % des effectifs en équivalents-temps plein. Cette proportion est d'autant plus élevée que l'établissement est de grande taille. Les bénéficiaires de l'OETH sont plus présents dans l'industrie, du fait du poids important (80 %) des reconnaissances délivrées aux ouvriers suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Un tiers des établissements assujettis n'emploie aucun travailleur handicapé en 2005 ; ils préfèrent verser une contribution financière à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (**AGEFIPH**) et éventuellement sous-traiter avec le secteur protégé (structures accueillant spécialement des handicapés). 60 % des établissements emploient au moins un travailleur handicapé et la moitié remplissent leur obligation par cette seule modalité. Depuis 2000, l'emploi direct de travailleurs handicapés augmente et les établissements relevant d'un accord spécifique prévoyant un programme pour l'insertion professionnelle de personnes handicapées sont également plus nombreux.■

Définitions

Reconnaissance administrative du handicap : le handicap peut être reconnu par différents organismes et donner droit à des aides financières ou des cartes prioritaires. À côté de la reconnaissance administrative, d'autres critères peuvent être utilisés : handicap auto déclaré, déclaration de limitations dans le travail, d'incapacité à effectuer certaines tâches...

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés : la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005, stipule que tout établissement employant au moins 20 salariés est tenu d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Les établissements qui n'atteignent pas ce quota par l'emploi direct de travailleurs handicapés peuvent répondre à leur obligation selon d'autres modalités, en particulier par une contribution financière.

Bénéficiaires de l'OETH : travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, anciens militaires et assimilés, et titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ou de la carte d'invalidité dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %.

AGEFIPH : association qui collecte les contributions des établissements assujettis à l'OETH et qui gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour en savoir plus

- Amira S., Meron M., « L'activité professionnelle des personnes handicapées », *France, Portrait Social 2004/2005*, Insee.
- Amira S., « La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 : éléments de bilan », *Premières Synthèses* n° 28.1, Dares, 2008.
- « Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées », Dares, 2006.

Emploi des travailleurs handicapés 3.5

1. Caractéristiques des personnes reconnues handicapées en 2007

	en %	
	Population totale des 15-64 ans	Personnes avec reconnaissance administrative du handicap
Part des femmes	51	45
Part des 50-64 ans	29	50
Part des non-diplômés ou de niveau BEPC	34	55
Part des personnes vivant en couple avec enfants	50	33

Champ : population âgée de 15 à 64 ans.

Lecture : les personnes non diplômées ou de niveau BEPC représentent 34 % de la population des 15-64 ans et 55 % des personnes reconnues handicapées de cette même tranche d'âge.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2007, calcul Dares.

2. Taux d'activité des personnes reconnues handicapées en 2007, selon le sexe et l'âge

	en %					
	Ensemble de la population			Personnes avec reconnaissance administrative du handicap		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble 15-64 ans	71	75	67	44	48	39
15-24 ans	40	43	38	59	62	57
25-49 ans	90	95	84	59	64	54
50-64 ans	56	59	53	28	32	23

Champ : population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2007, calcul Dares.

3. Taux de chômage des personnes reconnues handicapées en 2007, selon le sexe et l'âge

	en %					
	Ensemble de la population			Personnes avec reconnaissance administrative du handicap		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble 15-64 ans	8	7	9	19	18	21
15-24 ans	20	17	24
25-49 ans	7	6	8	17	17	17
50-64 ans	5	5	6	19	18	20

Champ : population âgée de 15 à 64 ans.

Sources : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 2007, calcul Dares.

4. Part des effectifs de travailleurs handicapés dans l'emploi total en équivalents-temps plein en 2005

	en %
Ensemble	2,7
Secteur d'activité de l'établissement	
Agriculture	2,7
Industrie	3,3
Construction	2,6
Tertiaire (hors transport)	2,5
Transport	2,1
Nombre de salariés de l'établissement	
20 à 49	2,3
50 à 99	2,5
100 à 199	2,8
200 à 499	2,9
500 ou plus	3,2

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial.

Source : Dares, déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés 2005 (DOETH).

5. Établissements assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées

	en %
Modalités retenues	Répartition
Contribution AGEFIPH seulement	27,0
Contribution AGEFIPH + sous-traitance avec le secteur protégé	6,5
Total établissements assujettis n'ayant aucun travailleur handicapé	33,5
Emploi direct de travailleurs handicapés seulement	31,1
Emploi direct de travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé	6,9
Emploi direct de travailleurs handicapés + sous-traitance avec le secteur protégé + contribution AGEFIPH	8,0
Emploi direct de travailleurs handicapés + contribution AGEFIPH	13,8
Total établissements assujettis employant au moins un travailleur handicapé	59,8
Accords spécifiques à l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés	6,7
Total	100,0

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial, assujettis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées selon les modalités de réponse à la loi en 2005.

Source : Dares, déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés 2005 (DOETH).