
Fiches

Temps et conditions de travail



Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites Internet www.insee.fr et <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

Signes conventionnels utilisés

| | |
|------|--|
| ... | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| e | Estimation |
| p | Résultat provisoire |
| r | Résultat révisé par rapport à l'édition précédente |
| n.s. | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| Réf. | Référence |

4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2015, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 39,1 heures, en légère baisse depuis 2013. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Cette dernière tient compte de facteurs, individuels ou collectifs, qui peuvent conduire les salariés à avoir des durées de travail plus ou moins élevées d'une semaine à l'autre. En 2015, la **durée annuelle effective** du travail des salariés à temps complet est de 1 652 heures en moyenne, soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Cette durée est en baisse en 2015, du fait de l'augmentation du nombre de jours de congés effectivement pris par les salariés.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelle (1 814 heures), qu'hebdomadaire (43,2 heures) et quotidienne (8,6 heures). Les employés et les ouvriers affichent, quant à eux, des durées annuelles effectives relativement proches, supérieures à celles des professions intermédiaires.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 577 heures par an contre 1 708 heures pour les hommes, en partie du fait de différences de métiers ou de secteurs d'activité. Par ailleurs, des écarts s'observent en fonction de la situation familiale : les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules travaillent 97 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Inversement, les hommes cadres travaillent plus lorsqu'ils sont en couple avec enfant(s) que les hommes vivant seuls.

Les non-salariés déclarent des durées de travail plus élevées que celles des salariés avec,

en moyenne, une durée annuelle effective de 2 099 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 46,4 heures.

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des **horaires de travail atypiques**. Travailler le samedi concerne le plus de salariés (35 %), suivi du travail le soir (23 %) et le dimanche (18 %). Les cadres déclarent plus souvent que la moyenne des salariés travailler chez eux ou le soir. Ils sont également nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine sur l'autre, tout comme les professions intermédiaires et les employés. Ces derniers travaillent plus souvent le samedi (44 %) et le dimanche (24 %). Les ouvriers sont, quant à eux, plus concernés par le travail de nuit (13 %) et les horaires alternés (15 %). Les salariés à temps partiel sont davantage soumis à des horaires variables (22 %), alors que les salariés à temps complet connaissent des horaires tardifs (24 % le soir et 10 % la nuit) ou alternés (8 %). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. De plus, femmes et hommes n'exerçant pas les mêmes professions, ils ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires. Ainsi, les hommes employés (policiers, pompiers, agents de sécurité, etc.) déclarent plus souvent travailler en fin de semaine que les femmes employées (agents de services hospitaliers, aides-soignantes, etc.).

Enfin, les non-salariés ont plus souvent des horaires atypiques que les salariés, à l'exception du travail de nuit et des horaires alternés. ■

Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective : inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi.

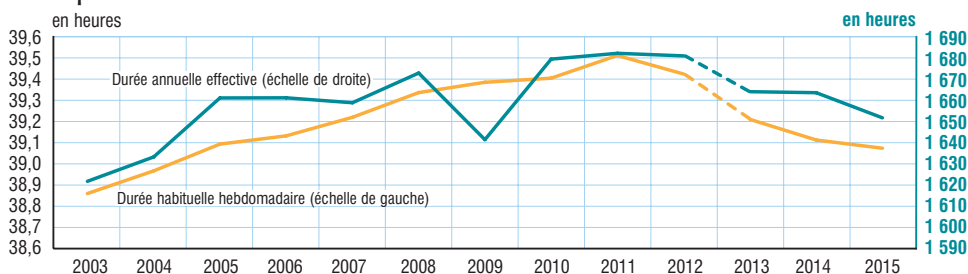
Horaires atypiques : concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h à minuit) ou la nuit (de minuit à 5h), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (avant 2013, la formulation sur les horaires atypiques ne portait pas sur une période de référence mais était posée de façon plus générale).

Pour en savoir plus

- « Le travail du dimanche en 2014. Près d'1 salarié sur 5 concerné chaque mois », *Dares Analyses*, n° 078, octobre 2015.
- « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses*, n° 047, juillet 2013.

Durée et organisation du temps de travail 4.1

1. Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2015



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : en 2015, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 652 heures.

Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015.

2. Composantes de la durée annuelle effective du travail en 2015

| | Salariés à temps complet | | | | | | | Ensemble salariés temps partiel | Ensemble non-salariés |
|--|--------------------------|--------|--------|--------|----------------------------|----------|----------|---------------------------------|-----------------------|
| | Ensemble | Femmes | Hommes | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | | |
| Durée annuelle effective (en heures) | 1 652 | 1 577 | 1 708 | 1 814 | 1 592 | 1 617 | 1 627 | 976 | 2 099 |
| Durée habituelle hebdomadaire (en heures) | 39,1 | 38,2 | 39,7 | 43,2 | 38,4 | 37,9 | 37,7 | 23,3 | 46,4 |
| Durée moyenne d'une journée de travail (en heures) | 7,9 | 7,8 | 8,0 | 8,6 | 7,8 | 7,8 | 7,6 | 5,7 | 8,5 |
| Nombre moyen de jours travaillés dans l'année | 211 | 205 | 215 | 212 | 205 | 211 | 215 | 177 | 243 |

Champ : France métropolitaine, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : en 2015, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2015 par catégorie socioprofessionnelle

| | en heures | | | | | |
|---|--------------|--------------------------|-----------------------|---------------|--------------------------|-----------------------|
| | Hommes | | | Femmes | | |
| | Vivant seuls | En couple avec enfant(s) | Ensemble ¹ | Vivant seules | En couple avec enfant(s) | Ensemble ¹ |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 1 835 | 1 902 | 1 885 | 1 756 | 1 652 | 1 692 |
| Professions intermédiaires | 1 674 | 1 668 | 1 666 | 1 605 | 1 457 | 1 507 |
| Employés | 1 708 | 1 692 | 1 712 | 1 599 | 1 557 | 1 577 |
| Ouvriers | 1 664 | 1 664 | 1 663 | 1 548 | 1 499 | 1 525 |
| Ensemble | 1 712 | 1 723 | 1 721 | 1 633 | 1 536 | 1 571 |

1. Calculée sur l'ensemble des situations familiales.

Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2015, les hommes cadres à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 885 heures.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2015

| | en % | | | | | | |
|---|--------------------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------------|--|---|--|
| | Le soir (20h-00h) ¹ | La nuit (00h-5h) ¹ | Le samedi ¹ | Le dimanche ¹ | Au domicile s'il n'est pas le lieu de travail ¹ | Horaires alternés (2x8, 3x8, équipe...) | Horaires variables d'une semaine sur l'autre |
| Selon la catégorie socioprofessionnelle | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 32 | 7 | 29 | 17 | 36 | 1 | 18 |
| Professions intermédiaires | 25 | 8 | 33 | 19 | 17 | 6 | 17 |
| Employés | 20 | 8 | 44 | 24 | 3 | 6 | 22 |
| Ouvriers | 20 | 13 | 28 | 12 | 1 | 15 | 14 |
| Selon la durée du travail | | | | | | | |
| Temps complet | 24 | 10 | 34 | 18 | 13 | 8 | 17 |
| Temps partiel | 18 | 5 | 36 | 19 | 9 | 3 | 22 |
| Ensemble salariés | 23 | 9 | 35 | 18 | 12 | 7 | 18 |
| Ensemble non-salariés | 41 | 10 | 70 | 37 | 39 | 0 | 38 |

1. Au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête.

Champ : France métropolitaine, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre.

Lecture : 23 % des salariés travaillent au moins une fois le soir (entre 20h et 00h) sur une période de 4 semaines au cours de l'année 2015.

Note : la formulation et la période de référence des questions sur les horaires de travail atypiques ont été modifiées à partir de 2013, ce qui ne permet pas d'effectuer des comparaisons avec les résultats des années antérieures.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

4.2 Temps partiel

En 2015, selon l'enquête Emploi, près de 4,4 millions de salariés sont à temps partiel en France métropolitaine, soit 19,3 % des salariés (hors apprentis). En repli lors de la crise économique de 2008, le taux de temps partiel a repris sa progression à un rythme mesuré depuis 2010. Dans les années 1980 et 1990, il avait beaucoup augmenté, encouragé notamment par des politiques publiques d'abattements en faveur du temps partiel. Puis, cet essor s'était interrompu en raison de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de la suppression des abattements.

La population à temps partiel est à plus de 80 % féminine. En 2015, parmi les salariés hors apprentis, 30,9 % des femmes et 7,4 % des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le temps partiel masculin progresse cependant de façon continue, alors que celui des femmes n'a que faiblement fluctué depuis le début des années 2000.

Le temps partiel est plus fréquent chez les salariés les plus âgés et les moins de 25 ans (hors apprentis). Ainsi, les personnes de 50 à 64 ans occupent 30,7 % des emplois salariés à temps partiel, alors qu'elles ne représentent que 27,5 % de l'emploi salarié. De même, 10,7 % des emplois à temps partiel sont occupés par des jeunes, au-delà de leur part dans l'emploi salarié (7,4 %), ce phénomène étant accentué pour les hommes de moins de 25 ans. Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées. Ainsi, les employés représentent 53,8 % des emplois salariés à temps partiel (et 31,8 % des salariés) et comptent près de 75 % de femmes.

Pour les femmes, le nombre et l'âge des enfants à charge sont des facteurs déterminants du travail à temps partiel, alors que ces facteurs n'ont que peu d'influence sur le travail à temps partiel masculin. La propension au temps partiel des femmes augmente en effet avec le nombre

d'enfants à charge. Ainsi, 47,0 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteignant 51,3 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Neuf salariés à temps partiel sur dix travaillent dans le tertiaire, où le temps partiel concerne 22,5 % des emplois salariés, contre 6,3 % dans l'industrie et 5,1 % dans la construction. Les activités de services les plus utilisatrices de ce type d'emploi sont les activités de nettoyage, l'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale. Le temps partiel est le plus féminisé dans ces secteurs d'activité, en particulier dans le secteur public.

En 2015, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,3 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet. Cette durée est globalement plus longue pour les femmes, avec 23,6 heures, contre 21,7 heures pour les hommes. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 15 heures. Lorsqu'ils sont à temps partiel, les cadres sont plus souvent concernés par des horaires de 30 heures ou plus, alors que, parmi les ouvriers, près des deux tiers déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : un peu plus de quatre salariés à temps partiel sur dix le sont parce qu'ils n'ont pas la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel (41,7 % pour les femmes et 50,0 % pour les hommes). Cette contrainte concerne beaucoup moins les seniors (40,9 %) que les jeunes de moins de 25 ans (58,2 %). Les autres raisons du temps partiel invoquées diffèrent selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial (26 %) que les hommes (6 %), tandis que ces derniers invoquent plus souvent le suivi d'une formation (10,2 % contre 4,3 % pour les femmes). ■

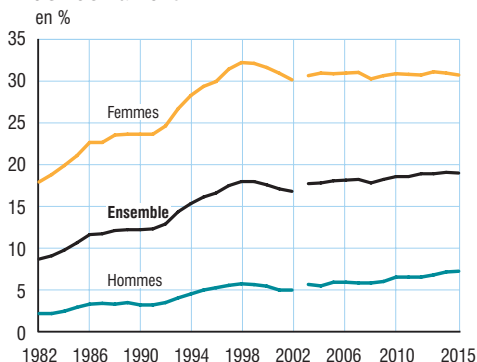
Définitions

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Pour en savoir plus

- « Le travail à temps partiel », *Synthèse.Stat'*, n° 04, juin 2013.
- « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », *Dares Analyses*, n° 005, janvier 2013.

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié de 1982 à 2015



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

Note : rupture de série en 2003, avec le passage de l'enquête Emploi annuelle à l'enquête Emploi en continu.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. Temps partiel selon le nombre et l'âge du plus jeune enfant en 2015

| | Proportion de temps partiel | |
|--|-----------------------------|-------------|
| | Hommes | Femmes |
| Sans enfant | 9,0 | 26,3 |
| Pas d'enfant de moins de 18 ans | 9,7 | 31,1 |
| Un enfant à charge | 5,7 | 29,1 |
| De moins de 3 ans | 5,3 | 24,1 |
| De 3 à 5 ans | 4,1 | 25,1 |
| De 6 à 17 ans | 6,2 | 31,6 |
| Deux enfants à charge | 4,8 | 36,9 |
| Le plus jeune a moins de 3 ans | 5,8 | 50,7 |
| Le plus jeune a de 3 à 5 ans | 4,6 | 35,9 |
| Le plus jeune a de 6 à 17 ans | 4,4 | 32,7 |
| Trois enfants ou plus à charge | 6,5 | 47,0 |
| Le plus jeune a moins de 3 ans | 8,3 | 51,3 |
| Le plus jeune a de 3 à 5 ans | 6,3 | 49,6 |
| Le plus jeune a de 6 à 17 ans | 5,0 | 43,1 |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : parmi les ménages ayant un enfant à charge de moins de 18 ans, 29,1 % des femmes et 5,7 % des hommes sont à temps partiel. Si l'enfant à charge est âgé de 6 à 17 ans, cette proportion est de 31,6 % pour les femmes et de 6,2 % pour les hommes.

Note : le nombre et l'âge des enfants à charge d'un ménage sont définis en comptabilisant dans le ménage les individus de moins de dix-huit ans à la fin de la semaine de référence, n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfant.

Source : Insee, enquête Emploi.

3. Population des salariés à temps partiel en 2015

| | Ensemble des temps partiels | Durée hebdomadaire habituelle | | | | Part dans l'emploi salarié |
|--|-----------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| | | Moins de 15 heures | De 15 à 23 heures | De 24 à 29 heures | 30 heures ou plus | |
| Fréquence du temps partiel | | | | | | |
| ...dans la population active salariée | 19,3 ¹ | 2,8 | 5,7 | 4,8 | 5,6 | /// |
| ...dans l'emploi salarié féminin | 30,9 ¹ | 4,4 | 8,6 | 7,9 | 9,6 | /// |
| ...dans l'emploi salarié masculin | 7,4 ¹ | 1,2 | 2,7 | 1,6 | 1,5 | /// |
| Répartition des emplois à temps partiel | | | | | | |
| Femmes | 80,9 | 14,5 | 28,2 | 26,0 | 31,3 | 50,4 |
| Moins de 25 ans | 10,7 | 24,1 | 34,5 | 26,8 | 14,6 | 7,4 |
| 50-64 ans | 30,7 | 18,7 | 33,0 | 22,6 | 25,8 | 27,5 |
| Cadres | 9,4 | 16,5 | 23,0 | 18,0 | 42,6 | 18,1 |
| Professions intermédiaires | 22,4 | 11,4 | 26,9 | 25,7 | 36,1 | 27,2 |
| Employés | 53,8 | 15,4 | 29,9 | 27,1 | 27,6 | 31,8 |
| Ouvriers | 14,5 | 18,0 | 41,1 | 23,1 | 17,8 | 22,8 |
| Ensemble des temps partiels | 100,0 | 15,0 | 30,1 | 25,3 | 29,6 | 19,3 |

1. Cette fréquence comprend également les salariés à temps partiel pour lesquels la durée hebdomadaire habituelle n'est pas renseignée. Elle est donc légèrement supérieure à la somme des fréquences décomposées selon la durée hebdomadaire habituelle.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : les femmes représentent 80,9 % des salariés à temps partiel ; 30,9 % des salariées sont à temps partiel ; 4,4 % des salariées travaillent à temps partiel moins de 15 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2015

| | Ensemble des salariés à temps partiel | Femmes | Hommes | Moins de 25 ans | |
|--|---------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|
| | | | | 50-64 ans | |
| N'a pas la possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel | 43,3 | 41,7 | 50,0 | 58,2 | 40,9 |
| Pour d'autres raisons | 56,7 | 58,3 | 50,0 | 41,8 | 59,1 |
| Pour exercer une autre activité professionnelle | 3,6 | 3,3 | 5,1 | 1,0 | 4,9 |
| Pour suivre des études ou une formation | 5,4 | 4,3 | 10,2 | 35,8 | 0,2 |
| Pour compléter d'autres revenus | 3,1 | 2,3 | 6,4 | 0,1 | 5,8 |
| Pour des raisons personnelles ou familiales | 44,7 | 48,4 | 28,4 | 4,9 | 48,3 |
| dont : pour s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante | 22,4 | 26,0 | 6,0 | 0,8 | 7,1 |
| pour raison de santé | 7,1 | 6,5 | 9,4 | 0,7 | 12,8 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors contrats d'apprentissage.

Lecture : 44,7 % des salariés à temps partiel déclarent l'être principalement pour des raisons personnelles ou familiales.

Source : Insee, enquête Emploi.

4.3 Pluriactivité

Fin 2013, en France métropolitaine, selon les **Estimations d'emploi**, près de 2,3 millions d'actifs, soit 8,5 %, exercent simultanément plusieurs emplois. Plus de 80 % de ces **pluriactifs** cumulent plusieurs emplois salariés chez des employeurs différents. Les autres sont à la fois **salariés** et **non-salariés**. Cette forme de pluriactivité est plus répandue chez les non-salariés à titre principal (4,9 %) que chez les salariés à titre principal (1,2 %).

Depuis 2010, la proportion de salariés à titre principal exerçant également une activité **secondaire** non salariée continue de s'accroître, alors que celle des non-salariés à titre **principal** exerçant parallèlement une activité salariée cesse d'augmenter. Ces évolutions peuvent en partie s'expliquer par la création du statut d'**auto-entrepreneur** et l'essor de ces emplois depuis 2009 : ce statut a en effet favorisé l'exercice d'une activité indépendante en complément d'un emploi salarié ; il a également conduit à un développement des emplois de non-salarié à titre exclusif (deux tiers des auto-entrepreneurs actifs dans l'année exercent cette seule activité).

La proportion des non-salariés exerçant en parallèle une activité salariée varie selon le secteur d'activité. Elle est ainsi de 11,4 % dans le **tertiaire non marchand**, contre 2,3 % dans la construction. En revanche, la proportion des

salariés exerçant une activité non salariée est plus homogène quel que soit le secteur d'activité de l'emploi principal (1,0 % dans l'industrie ou la construction, à peine plus dans le tertiaire).

La pluriactivité exclusivement salariée concerne 1,8 million de personnes fin 2013, soit 7,7 % de l'ensemble des salariés. Elle baisse légèrement sur les trois dernières années (- 0,7 point), dans tous les secteurs, à l'exception de l'agriculture et des services rendus aux **particuliers-employeurs**.

C'est dans le secteur tertiaire que la part de pluriactifs salariés est la plus importante. Fin 2013, 7,6 % des salariés du **tertiaire marchand** et 11,3 % du tertiaire non marchand exercent plusieurs emplois salariés. Plus de la moitié des salariés des particuliers-employeurs et près d'un salarié sur quatre de l'action sociale occupent plusieurs emplois. Dans ces activités, le recours au temps partiel est fréquent et va parfois de pair avec le fait d'avoir plusieurs employeurs. Le plus souvent, ces salariés ont une activité secondaire dans le même secteur. Les salariés de l'industrie ou de la construction ne sont que 2,2 % à cumuler plusieurs emplois, ceux de l'agriculture 5,2 %. Dans ces domaines, les pluriactifs salariés optent en majorité pour un poste complémentaire dans une autre activité que celle de leur emploi principal. ■

Définitions

Pluriactivité : les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, ici la dernière semaine de décembre, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires.

Services aux particuliers : regroupent les activités hébergement et restauration (IZ), arts, spectacles et activités récréatives (RZ) et autres activités de services (SZ).

Services aux entreprises : comprennent les activités spécialisées scientifiques et techniques (M) et les activités de services administratifs et de soutien (N).

Particulier-employeur : ensemble des activités des ménages en tant qu'employeur (TZ).

Services mixtes : regroupent les activités d'information et de communication (JZ), les activités financières et d'assurance (KZ) et les activités immobilières (LZ).

Estimations d'emploi, salarié et non-salarié, auto-entrepreneur, tertiaire marchand et non marchand : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30 % sont encore actifs », *Insee Première* n° 1595, mai 2016.
- Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2015.

1. Pluriactivité des non-salariés et salariés selon le secteur de l'emploi principal fin 2013

| | Ensemble des pluriactifs | | Non-salariés | | Salariés | | |
|------------------------------|--------------------------|------------|---------------|--------------------------------|---------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| | Effectifs | Proportion | Emploi | Exerçant une activité salariée | Emploi | Exerçant une activité non salariée | Exerçant une autre activité salariée |
| | (en milliers) | (en %) | (en milliers) | (en %) | (en milliers) | (en %) | (en %) |
| Agriculture | 40 | 6,0 | 424 | 5,5 | 234 | 1,7 | 5,2 |
| Industrie | 106 | 3,2 | 144 | 2,5 | 3 193 | 1,0 | 2,2 |
| Construction | 52 | 3,0 | 332 | 2,3 | 1 387 | 1,0 | 2,2 |
| Tertiaire marchand | 1 044 | 8,2 | 1 410 | 3,6 | 11 273 | 1,2 | 7,6 |
| Tertiaire non marchand | 1 014 | 12,4 | 471 | 11,4 | 7 743 | 1,1 | 11,3 |
| Ensemble des secteurs | 2 255 | 8,5 | 2 782 | 4,9 | 23 830 | 1,2 | 7,7 |

Champ : France métropolitaine, emploi hors secteur extra-territorial.

Lecture : au 31 décembre 2013, le secteur agricole emploie 424 000 non-salariés et 234 000 salariés. 5,5 % des non-salariés occupent également un poste salarié secondaire ; 1,7 % des salariés exercent une activité non salariée secondaire et 5,2 % des salariés exercent une autre activité salariée. Au total, la proportion de pluriactifs dans l'agriculture est de 6 %.

Note : les personnes pluriactives sont classées selon leur statut principal, salarié ou non-salarié.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

2. Part des salariés pluriactifs selon le secteur de l'emploi principal fin 2013

| | Emploi salarié (en milliers) | Salariés pluriactifs (en %) | | |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| | | Ensemble | Dans le même secteur | Dans un autre secteur |
| Agriculture | 234 | 5,2 | 2,1 | 3,1 |
| Industrie | 3 193 | 2,2 | 0,4 | 1,8 |
| Construction | 1 387 | 2,2 | 0,6 | 1,6 |
| Tertiaire marchand¹ | 11 273 | 7,6 | 6,1 | 1,4 |
| Commerce | 3 019 | 3,8 | 1,1 | 2,7 |
| Services aux entreprises | 2 927 | 9,0 | 4,7 | 4,2 |
| Services aux particuliers | 1 761 | 8,1 | 2,9 | 5,2 |
| Particuliers-employeurs | 448 | 55,8 | 45,2 | 10,7 |
| Services mixtes | 1 775 | 3,2 | 1,0 | 2,2 |
| Transports et entreposage | 1 342 | 2,5 | 0,5 | 2,0 |
| Tertiaire non marchand | 7 743 | 11,3 | 7,9 | 3,3 |
| Enseignement | 1 578 | 9,9 | 4,6 | 5,3 |
| Action sociale | 1 845 | 23,3 | 15,3 | 8,0 |
| Autre tertiaire non marchand | 4 320 | 6,2 | 2,3 | 3,9 |
| Ensemble emploi salarié | 23 830 | 7,7 | /// | /// |

1. Hors secteur extra-territorial.

Champ : France métropolitaine, emploi salarié, personnes dont le poste principal est un poste salarié.

Lecture : au 31 décembre 2013, 5,2 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,1 % sont salariés dans le même secteur et 3,1 % sont salariés dans un autre secteur.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

3. Répartition des salariés pluriactifs d'un secteur donné selon le secteur de l'activité secondaire fin 2013

| Activité secondaire | Activité principale | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|----------------|
| | Ensemble | Tertiaire marchand | | | Tertiaire non marchand | | |
| | | Services aux particuliers | Particuliers-employeurs | Services aux entreprises | Ensemble | Enseignement | Action sociale |
| Tertiaire marchand | 81,1 | 72,5 | 88,2 | 81,6 | 28,3 | 27,7 | 26,3 |
| dont : services aux particuliers | 10,8 | 35,9 | 1,6 | 6,5 | 6,3 | 11,6 | 2,5 |
| particuliers-employeurs | 31,2 | 13,0 | 80,9 | 12,5 | 14,1 | 7,7 | 18,8 |
| services aux entreprises | 25,5 | 15,7 | 3,5 | 52,9 | 5,0 | 4,9 | 3,4 |
| Tertiaire non marchand | 14,8 | 24,8 | 11,0 | 12,5 | 70,4 | 71,1 | 73,0 |
| dont : enseignement | 4,4 | 8,9 | 0,6 | 4,3 | 15,3 | 46,5 | 2,4 |
| action sociale | 5,5 | 6,6 | 8,3 | 4,0 | 38,2 | 6,7 | 65,7 |
| Autres secteurs | 4,1 | 2,6 | 0,8 | 5,8 | 1,3 | 1,2 | 0,7 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Champ : France métropolitaine, emploi hors secteur extra-territorial, secteurs où le taux de pluriactivité est supérieur à la moyenne.

Lecture : au 31 décembre 2013, parmi les salariés pluriactifs du secteur des services aux particuliers, 35,9 % occupent un emploi secondaire dans le même secteur et 15,7 % dans les services aux entreprises.

Source : Insee, estimations d'emploi 2013.

4.4 Conditions de travail

En 2013, plus de 60 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 11 % des employés administratifs et 8 % des cadres. Les salariés de la **fonction publique hospitalière** (FPH) sont plus exposés (53 %), que ceux de la **fonction publique de l'État** (FPE) (20 %) et du secteur privé (35 %).

Les ouvriers qualifiés et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail et un manque d'autonomie. En 2013, 54 % des ouvriers qualifiés déclarent être soumis à plus de trois contraintes de rythme (contre 35 % de l'ensemble des salariés), 46 % des ouvriers non qualifiés disent qu'ils ne peuvent pas régler eux-mêmes les incidents (contre 30 % de l'ensemble des salariés). Les cadres sont soumis à une pression temporelle plus forte pour effectuer leur travail : 74 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue (contre 64 % pour l'ensemble des salariés), mais ils disposent de plus d'autonomie, car 84 % d'entre eux peuvent régler eux-mêmes les incidents. Chez les cadres, hommes et femmes déclarent des niveaux d'autonomie assez proches, alors que les écarts entre sexes sont plus marqués, au détriment des femmes, pour les ouvriers et les employés de commerce. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la **fonction publique** qu'entre les salariés du privé et du public. Quatre salariés de la fonction publique hospitalière sur cinq doivent souvent interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique de l'État et la **fonction publique territoriale** (FPT).

73 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », contre environ 70 % des agents de la fonction publique. En revanche, ces derniers sont 85 % à être « aidés par leurs collègues », contre 76 % dans le privé. Le soutien entre collègues apparaît particulièrement fort pour les hommes mais aussi dans la FPH et la FPE.

Définitions

Fonction publique hospitalière (FPH), **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique territoriale** (FPT), **fonction publique** : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Conditions de travail - Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses* n° 049, juillet 2014.
- « Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2010 », *Dares Analyses* n° 054, septembre 2013.

En 2013, 20 % des salariés déclarent avoir subi au cours des douze derniers mois une agression verbale, physique ou sexuelle de la part du public ; c'est particulièrement le cas pour les employés et les professions intermédiaires, ainsi que pour les agents de la fonction publique travaillant en contact direct avec le public. En revanche, la fréquence des agressions au sein du collectif de travail ne varie guère d'une catégorie à l'autre : 13 % des salariés déclarent avoir subi une « agression verbale, physique ou sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs au cours des douze derniers mois », à l'exception de la FPH où cette proportion s'élève à 19 %.

Concernant le sentiment de reconnaissance, 65 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est moins souvent le cas chez les employés administratifs et les ouvriers (62 %), ainsi que chez les agents de la FPE (63 %) et de la FPH (61 %), mais plus fréquent chez les cadres (73 %).

En 2013, 9 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de commerce et de service et les ouvriers qualifiés. La crainte de perdre son emploi dans l'année est exprimée par un quart des salariés en 2013. C'est notamment le cas dans le secteur privé (27 %) et parmi les ouvriers (32 %).

En 2010, 10 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée. Plus des trois quarts des salariés concernés sont des ouvriers, et plus de huit sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine. Néanmoins, les femmes sont plus exposées à certains agents cancérigènes tels les produits utilisés dans les traitements par chimiothérapie. ■

1. Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et employeur en 2013

en %

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés administratifs | Employés de commerce et services | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non qualifiés | Hommes | Femmes | Privé | FPE | FPT | FPH | Ensemble |
|--|--------|----------------------------|-------------------------|----------------------------------|--------------------|------------------------|--------|--------|-------|-----|-----|-----|-----------|
| Contraintes et risques physiques | | | | | | | | | | | | | |
| Avoir au moins trois contraintes physiques ¹ | 8 | 25 | 11 | 46 | 63 | 64 | 40 | 28 | 35 | 20 | 35 | 53 | 34 |
| Intensité du travail et pression temporelle | | | | | | | | | | | | | |
| Avoir au moins trois contraintes de rythme ² | 26 | 35 | 32 | 28 | 54 | 45 | 41 | 29 | 37 | 25 | 25 | 40 | 35 |
| Devoir se dépêcher | 51 | 47 | 44 | 46 | 44 | 40 | 43 | 49 | 46 | 46 | 38 | 63 | 46 |
| S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue | 74 | 72 | 72 | 58 | 52 | 44 | 63 | 65 | 64 | 62 | 63 | 78 | 64 |
| Autonomie, marges de manœuvre | | | | | | | | | | | | | |
| Avoir un travail répétitif | 11 | 27 | 44 | 58 | 61 | 72 | 38 | 45 | 44 | 24 | 40 | 47 | 41 |
| Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents | 16 | 24 | 34 | 37 | 36 | 46 | 27 | 33 | 30 | 24 | 31 | 39 | 30 |
| Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par : | | | | | | | | | | | | | |
| les supérieurs hiérarchiques | 75 | 74 | 77 | 67 | 72 | 69 | 73 | 71 | 73 | 70 | 73 | 70 | 72 |
| les collègues | 86 | 83 | 77 | 67 | 77 | 72 | 82 | 74 | 76 | 85 | 79 | 86 | 78 |
| Conflits, harcèlement | | | | | | | | | | | | | |
| Victime d'une agression ³ de la part : | | | | | | | | | | | | | |
| - du public | 15 | 25 | 25 | 26 | 12 | 8 | 18 | 22 | 16 | 33 | 23 | 46 | 20 |
| - de collègues ou supérieurs hiérarchiques | 13 | 14 | 13 | 12 | 13 | 12 | 12 | 14 | 12 | 13 | 15 | 19 | 13 |
| Reconnaissance | | | | | | | | | | | | | |
| Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail | 73 | 65 | 62 | 66 | 61 | 62 | 66 | 65 | 66 | 63 | 68 | 61 | 65 |
| Conflits de valeur | | | | | | | | | | | | | |
| Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent) | 7 | 9 | 9 | 11 | 11 | 9 | 10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 9 |
| Insécurité économique | | | | | | | | | | | | | |
| Crainte de perdre son emploi | 19 | 22 | 23 | 24 | 31 | 32 | 25 | 24 | 27 | 15 | 15 | 17 | 24 |

1. Parmi les cinq contraintes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

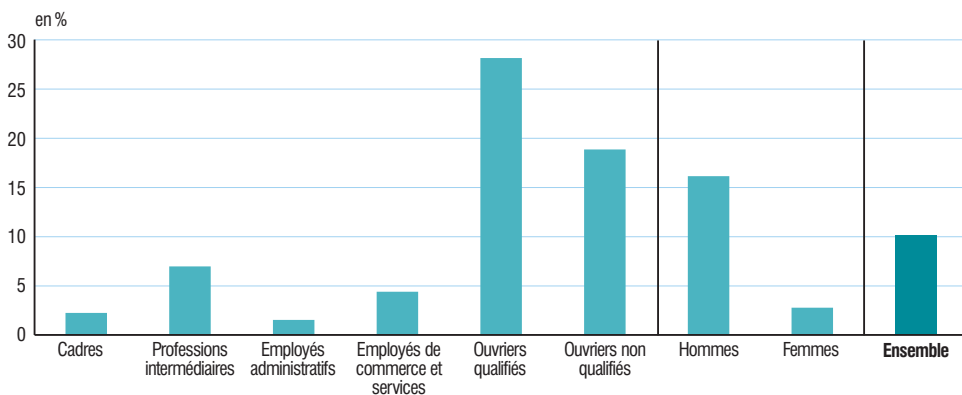
2. Parmi les sept contraintes de rythme suivantes : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

3. Au cours des 12 derniers mois, agression verbale, physique ou sexuelle.

Champ : France, ensemble des salariés.

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

2. Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2010



Champ : France métropolitaine et La Réunion, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2010.

4.5 Travail, santé et handicap

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap, celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) d'une part, le versant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou en situation de handicap d'autre part.

En 2012, les salariés affiliés au régime général de la Sécurité sociale ont vécu en moyenne 21,7 accidents du travail (avec arrêt) pour un million d'heures de travail ; 567 accidents du travail ont été mortels cette année-là. Le nombre de décès est en forte baisse depuis 2005 (-24 %) du fait des progrès de la prévention. Les ouvriers sont beaucoup plus touchés que les autres catégories socioprofessionnelles par les accidents du travail. À durée d'exposition similaire, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Par ailleurs, parmi les 53 300 victimes de maladies professionnelles reconnues en 2012, près de 11 600 sont atteintes d'une incapacité permanente reconnue d'au moins 10 % et perçoivent à ce titre une rente d'incapacité. Ces victimes sont plus souvent des hommes (64 % des victimes). Leur incapacité est reconnue après 50 ans dans la plupart des cas (73 % des victimes).

En 2013, en matière de prévention des risques professionnels, plus de 40 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont en particulier les plus exposés à des risques physiques et chimiques. En revanche, les employés sont relativement moins bien informés que les cadres, bien que davantage exposés. 76 % des salariés ont passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux dernières années, mais 6 % déclarent n'en avoir jamais rencontré. Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la fonction publique d'État (17 %).

En 2013, les employés du commerce (17 %), les ouvriers non qualifiés (19 %) et qualifiés (17 %) déclarent, plus souvent que l'ensemble des salariés (14 %), être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé. De même, les agents des fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) déclarent plus souvent des

limitations (17 %) que les salariés du privé ou de la fonction publique d'État (FPE). Les employés administratifs (33 %) et surtout les ouvriers non qualifiés (38 %) sont les plus nombreux à déclarer souffrir d'un déficit de **bien-être psychologique** (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), contre 28 % des cadres.

Parmi les 25,5 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi en 2014, 3,4 % (soit près de 871 000 personnes) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap leur permettant pour la plupart de bénéficier de la loi sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En tenant compte des personnes qui ont un problème de santé durable accompagné de difficultés depuis au moins six mois dans les activités quotidiennes, la part des personnes dites « en situation de handicap » dans la population en emploi est estimée à 10 %, soit 2 584 000 personnes.

Les personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont peu présentes sur le marché du travail : entre 15 et 64 ans, seules 44 % sont considérées comme **actives au sens du BIT** (en emploi ou au chômage), contre 72 % pour l'ensemble de la population en 2014. Cette faible insertion sur le marché du travail s'observe à tous les âges, et en particulier chez les plus de 50 ans. Le constat est le même pour l'ensemble plus large des personnes en situation de handicap, qui ont toutefois un taux d'activité plus élevé (54 %). Parmi les personnes actives dont le handicap est reconnu administrativement, 19 % sont au chômage, soit près du double que pour l'ensemble de la population active.

La population handicapée en emploi est plus âgée et plus masculine que la moyenne. Les individus reconnus handicapés sont plus souvent des ouvriers (32 % d'entre eux, contre 21 % pour l'ensemble). Cela s'explique à la fois par un niveau de qualification moins élevé que la moyenne parmi les personnes handicapées, et par le fait que certains sont reconnus handicapés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, risques auxquels sont davantage exposés les ouvriers. Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel, notamment en cas de reconnaissance administrative. ■

Définitions

Score de bien-être, population active au sens du BIT : voir annexe *Glossaire*.

1. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2012

| | Accidents du travail reconnus (nombre par millions d'heures de travail) | | | Maladies professionnelles reconnues (nombre) | | |
|---------------------------------------|---|-------------|-------------|--|---------------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Catégorie socioprofessionnelle | | | | | | |
| Cadres et chefs d'entreprise | 2,3 | 2,9 | 2,5 | 387 | 627 | 1 014 |
| Professions intermédiaires | 11,4 | 12,6 | 11,9 | 459 | 818 | 1 277 |
| Employés | 22,2 | 16,2 | 18,0 | 1 531 | 10 504 | 12 035 |
| Ouvriers | 42,6 | 44,4 | 42,9 | 24 704 | 13 476 | 38 180 |
| Âge | | | | | | |
| 15 à 19 ans | 55,1 | 28,3 | 46,2 | 36 | 65 | 101 |
| 20 à 29 ans | 34,6 | 20,1 | 28,3 | 1 009 | 1 006 | 2 015 |
| 30 à 39 ans | 25,6 | 15,5 | 21,5 | 3 533 | 3 424 | 6 957 |
| 40 à 49 ans | 22,4 | 16,3 | 19,9 | 7 373 | 8 942 | 16 315 |
| 50 à 59 ans | 18,9 | 16,5 | 17,9 | 10 954 | 11 565 | 22 519 |
| 60 ans ou plus | 9,2 | 11,4 | 10,0 | 4 635 | 774 | 5 409 |
| Ensemble | 25,0 | 17,0 | 21,7 | 27 540 | 25 776 | 53 316 |

Champs : France, salariés du régime général présents dans les déclarations annuelles des données sociales (DADS).
Sources : Cnam-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

2. État de santé déclaré et prévention au travail en 2013

| | en % | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|----------------------------|-------------------------|----------------------------------|--------------------|------------------------|--------|--------|-------|-----|-----|-----|-----------|
| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés administratifs | Employés de commerce et services | Ouvriers qualifiés | Ouvriers non qualifiés | Hommes | Femmes | Privé | FPE | FPT | FPH | Ensemble |
| Prévention des risques professionnels | | | | | | | | | | | | | |
| Avoir reçu une information ¹ | 37 | 36 | 27 | 29 | 43 | 40 | 42 | 28 | 36 | 28 | 32 | 39 | 35 |
| Dernière visite médicale | | | | | | | | | | | | | |
| 2 ans ou moins | 71 | 75 | 79 | 70 | 87 | 83 | 82 | 70 | 80 | 46 | 78 | 78 | 76 |
| 3 ans ou plus | 22 | 18 | 18 | 20 | 10 | 12 | 14 | 21 | 14 | 37 | 19 | 20 | 17 |
| Jamais | 7 | 7 | 3 | 10 | 3 | 5 | 4 | 9 | 6 | 17 | 3 | 2 | 6 |
| État de santé | | | | | | | | | | | | | |
| Limite dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé | 8 | 11 | 13 | 17 | 17 | 19 | 12 | 15 | 13 | 13 | 17 | 17 | 14 |
| Score de bien-être inférieur à 13 | 28 | 29 | 33 | 30 | 29 | 38 | 28 | 33 | 31 | 31 | 27 | 30 | 30 |
| Penser que l'influence du travail sur la santé est | | | | | | | | | | | | | |
| Négative | 27 | 28 | 19 | 27 | 40 | 36 | 31 | 27 | 29 | 29 | 24 | 34 | 29 |
| Neutre | 44 | 45 | 51 | 46 | 37 | 36 | 43 | 45 | 44 | 42 | 46 | 36 | 44 |
| Positive | 23 | 21 | 24 | 18 | 15 | 14 | 19 | 21 | 19 | 22 | 23 | 23 | 20 |

1. Information sur les risques de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois.

Champ : France, ensemble des salariés.

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

3. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2014

| | en % | | |
|---|--|--|-----------------------------|
| | Reconnaissance administrative ¹ | Population en situation de handicap ² | Population totale en emploi |
| Effectifs (en milliers) | 871 | 2 584 | 25 460 |
| Hommes | 55 | 49 | 52 |
| Femmes | 45 | 51 | 48 |
| Âge | | | |
| 15-24 ans | 3 | 3 | 7 |
| 25-39 ans | 21 | 23 | 35 |
| 40-49 ans | 32 | 29 | 28 |
| 50-64 ans | 45 | 45 | 29 |
| Catégorie socioprofessionnelle | | | |
| Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise | 5 | 8 | 8 |
| Cadres | 8 | 10 | 17 |
| Professions intermédiaires | 20 | 22 | 26 |
| Employés | 34 | 33 | 28 |
| Ouvriers | 32 | 27 | 21 |
| Temps de travail | | | |
| Temps complet | 67 | 73 | 82 |
| Temps partiel | 33 | 27 | 18 |

1. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ».

2. Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

Champ : France métropolitaine, population en emploi, âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee, enquête Emploi 2014.

4. Taux d'activité, de chômage et d'emploi des personnes handicapées en 2014

| | en % | | |
|--------------------------------|--|--|---------------------------|
| | Reconnaissance administrative ¹ | Population en situation de handicap ² | Ensemble de la population |
| Taux d'activité | 44 | 54 | 72 |
| Taux d'emploi | 36 | 46 | 65 |
| Taux de chômage | 19 | 14 | 10 |
| Effectifs (en milliers) | 2 441 | 5 613 | 39 397 |

1. Voir note 1, figure 3.

2. Voir note 2, figure 3.

Champ : France métropolitaine, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee, enquête Emploi 2014.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2013, 16,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives. Cette proportion, quasi stable par rapport à 2012 (- 0,2 point), atteint 87,7 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Leur présence dans l'entreprise exige en principe l'ouverture de négociations sur certains sujets dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

En 2013, 81,7 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont signé au moins un accord, proportion en hausse par rapport à 2012 (+ 0,9 point). 54 600 accords d'entreprises ont été signés (dont 81 % par des délégués syndicaux).

Les négociations sur l'emploi se sont intensifiées, notamment dans le cadre du contrat de génération, dispositif sur l'emploi des salariés jeunes et âgés qui comporte un volet « négociation » pour les entreprises de 50 salariés ou plus. En 2013, le nombre d'accords signés abordant le thème de l'emploi a quasi doublé par rapport à 2012. Parallèlement, les négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur la pénibilité du travail ont significativement diminué, si bien que le nombre d'accords signés sur chacun de ces thèmes a baissé d'un tiers. Sur ces deux derniers thèmes, les nombreuses entreprises qui avaient signé des accords en 2011 et 2012, généralement pour une durée de trois ans, n'étaient pas tenues d'en négocier de nouveaux avant leur échéance.

En 2013, 1,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente. Les entreprises ayant connu au moins une grève emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ et 88 % ont au moins un délégué syndical. En revanche, les grèves sont plus intenses

en moyenne que l'année précédente : les arrêts collectifs de travail sont plus longs et/ou concernent plus de salariés. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés est ainsi passé de 60 en 2012 à 79 en 2013.

Près de la moitié (47 %) des entreprises concernées par des grèves l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux et interprofessionnels. Néanmoins, les motifs internes sont les plus souvent signalés (65 % des entreprises concernées par des grèves). 45 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations. En 2013, dans un contexte économique difficile, l'emploi est un motif qui progresse dans tous les secteurs d'activité : ce thème est cité par plus d'un tiers des entreprises ayant connu une grève.

En 2013, 10 % des entreprises ayant un délégué syndical déclarent avoir connu à la fois au moins une grève et une négociation collective au cours de l'année. Représentation du personnel, négociation collective et grèves sont étroitement imbriquées et marquées par l'histoire des relations professionnelles et le contexte socio-économique propres à chaque secteur d'activité. Les syndicats, par les ressources qu'ils sont susceptibles d'apporter aux salariés (représentation auprès de la direction, défense des droits des salariés, conseils, etc.), conditionnent la capacité à organiser une action collective et stimulent par ailleurs le dialogue social. Ces deux facettes des relations professionnelles peuvent également constituer les étapes d'un même processus : la grève peut être mobilisée par les salariés pour peser sur l'ouverture, le déroulement ou l'issue de négociations collectives ; inversement, une négociation collective peut présenter un moyen de mettre fin à un conflit collectif. ■

Pour en savoir plus

- « Des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013 », *Dares Analyses*, n° 094, décembre 2015.
- « Les grèves en 2013 : la part d'entreprises concernées reste stable, les grèves sont légèrement plus intenses », *Dares Analyses*, n° 093, décembre 2015.
- *La négociation collective en 2014*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juillet 2015.
- *La négociation collective en 2013*, coll. « Bilans et rapports », La Documentation française, juin 2014.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.6

1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2013 en %

| | Négociations engagées ¹ | | | Grèves : entreprise ayant connu au moins un arrêt collectif de travail |
|--|---|--|--|---|
| | Entreprises ayant négocié au moins une fois | Salariés concernés par ces négociations | Entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié en 2013 | |
| Taille des entreprises | | | | |
| 10 à 49 salariés | 7,9 | 10,4 | 77,2 | 0,2 |
| 50 à 99 salariés | 39,7 | 41,0 | 82,3 | 2,8 |
| 100 à 199 salariés | 63,2 | 65,0 | 80,0 | 4,3 |
| 200 à 499 salariés | 78,6 | 80,0 | 87,6 | 11,4 |
| 500 salariés ou plus | 94,4 | 97,6 | 91,7 | 29,3 |
| Secteur d'activité | | | | |
| Industrie | 24,4 | 73,5 | 83,9 | 2,9 |
| Construction | 9,1 | 38,9 | 74,8 | 0,3 |
| Commerce | 12,9 | 60,8 | 82,4 | 0,8 |
| <i>dont : transports et entreposage</i> | 20,8 | 76,8 | 84,7 | 2,9 |
| Services | 17,3 | 61,8 | 81,0 | 1,2 |
| Entreprises ayant un délégué syndical | 87,7 | 96,6 | 85,3 | 10,3 |
| Ensemble | 16,0 | 62,6 | 81,7 | 1,2 |

1. Cela concerne les négociations au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale (UES) et/ou du groupe. Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 7,9 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2013. 10,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. Pour 77,2 % d'entre elles, ces négociations ont abouti à la signature d'au moins un accord collectif courant 2013. 0,2 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu au moins un arrêt collectif de travail en 2013. Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

2. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2013

| | Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe) | | | Enregistrement administratif des accords d'entreprise | | |
|--|--|---|---|---|---|--|
| | Ensemble des entreprises (en %) | Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié (en %) | Part des salariés concernés par un accord (en %) | Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹ | Variation du nombre d'accords 2012-2013 (en %) | Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %) |
| Salaires et primes | 11,1 | 66,2 | 33,3 | 14 794 | - 4 | 95 |
| Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE etc.) | 5,5 | 65,7 | 28,5 | 8 026 | + 92 | 96 |
| Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 5,2 | 57,5 | 13,9 | 4 845 | - 34 | 96 |
| Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.) | 5,2 | 78,6 | 28,5 | 15 785 | - 12 | 48 |
| Temps de travail (durée, aménagement, etc.) | 5,1 | 57,4 | 15,4 | 9 709 | 0 | 94 |
| Conditions de travail (dont pénibilité du travail) | 3,3 | 44,7 | 11,8 | 1 677 | - 29 | 97 |
| Autres thèmes | 2,3 | - | 15,5 | 11 455 | + 3 | 97 |

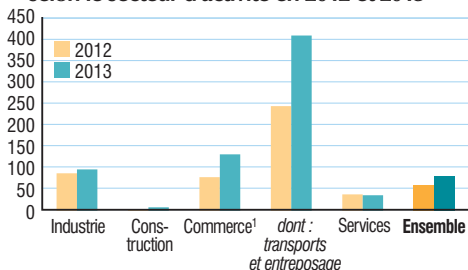
1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprises (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Note : les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo DSE. Les résultats de la rubrique « autres thèmes » sont indiqués, mais ils reflètent sans doute assez mal la réalité, les répondants se limitant souvent à des précisions sur les thèmes déjà suggérés.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité en 2012 et 2013



1. Le commerce comprend les entreprises du « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 96 jours pour 1 000 salariés en 2013.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

4. Principaux motifs des grèves selon le secteur d'activité en 2013 en %

| | Rémunérations | Emploi | Conditions de travail | Temps de travail |
|---|---------------|-----------|-----------------------|------------------|
| Industrie | 47 | 39 | 8 | 16 |
| Construction | n.s. | n.s. | n.s. | n.s. |
| Commerce ¹ | 37 | 45 | 22 | 9 |
| <i>dont : transports et entreposage</i> | 45 | 34 | 20 | n.s. |
| Services | 50 | 25 | 17 | 7 |
| Ensemble | 45 | 34 | 15 | 12 |

1. Le commerce comprend les entreprises du « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles », des « Transports et entreposage » et de « l'hébergement et restauration ».

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Lecture : 47 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2013. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue Social en Entreprise ».