

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 11 avril 2012 à 9h30
« Parcours de vie, activité professionnelle et retraite »

Document N°IV-5
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les transformations des parcours d'emploi et de travail
au fil des générations**

*Corinne Rouxel, Bastien Virely
Emploi et salaires – édition 2012 – INSEE*

Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations

Corinne Rouxel, Bastien Virely*

Lorsqu'on les interroge sur leur passé professionnel, les générations les plus récentes retracent des parcours moins stables que les plus anciennes. En 2006, l'expérience du chômage concernait près d'un individu sur deux pour les générations nées après 1960, alors qu'elle était beaucoup moins fréquente pour les générations antérieures dont les carrières professionnelles étaient pourtant plus longues.

Les nouvelles générations sont plus diplômées et exercent moins souvent des métiers industriels. Pour autant, le ressenti de pénibilités physiques dans le travail reste stable au sein des générations nées après 1940. Les générations les plus récentes signalent davantage que leurs aînées des difficultés liées à l'organisation du travail : leurs compétences leur semblent moins pleinement utilisées, leur travail moins reconnu et davantage exercé sous pression. Ces évolutions peuvent renvoyer aux mutations importantes de l'organisation du travail, mais aussi à une évolution du regard des salariés sur leur travail.

Les salariés ayant un parcours marqué par l'instabilité et le chômage estiment davantage que les autres travailler « sous pression » ou que leur travail est insuffisamment reconnu. Pour les hommes, précarité de l'emploi et pénibilité physique tendent à être associées.

Au cours des dernières décennies, le système productif s'est transformé. Le secteur des services s'est développé, le niveau de qualification des salariés a progressé, les modes de gestion de la main-d'œuvre et d'organisation du travail ont évolué. Comment ces transformations ont-elles influencé le profil des carrières professionnelles au fil des générations et quel est leur impact sur les pénibilités perçues ?

L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) (*encadré 1*) apporte des éclairages inédits sur ces questions. Elle interroge les personnes sur l'ensemble de leur parcours professionnel tant du point de vue des statuts d'emploi que des conditions de travail, permettant ainsi l'analyse conjointe de ces deux aspects.

Instabilité de l'emploi croissante dans les parcours

La mobilité professionnelle progresse au fil des générations. Les individus nés avant 1940 ont connu en moyenne 2,7 emplois à l'âge de 40 ans contre 4,1 au même âge pour ceux nés dans les années 1960 (*figure 1*). Par ailleurs, d'une génération à l'autre, avec les transformations du marché du travail et notamment le développement du chômage, les parcours professionnels alternant chômage et emploi prennent le pas sur les parcours composés de périodes d'emploi successives.

* Corinne Rouxel, Dares, Bastien Virely, Ensaë.

L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 (SIP)

L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 a été conçue conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, avec le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE). Sa mise en œuvre a été assurée par l'Insee. Elle explore les liens entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et conditions de travail.

Réalisée en fin d'année 2006 et au début de l'année 2007, elle s'est adressée aux ménages de France métropolitaine. Près de 14 000 personnes âgées de 20 à 74 ans ont décrit leur itinéraire professionnel et leur histoire de santé, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête (actives occupées, au chômage ou inactives, retraitées ou non).

Dans le questionnaire, est considéré comme « emploi long » tout épisode d'emploi

atteignant ou dépassant cinq années chez le même employeur. Les périodes d'« emplois courts » désignent des périodes où les personnes occupent des emplois durant chacun moins de cinq ans, composées éventuellement aussi de périodes courtes (moins d'un an) de chômage et d'inactivité. Les périodes de chômage et d'inactivité sont dites « longues » si elles dépassent une année. Une telle caractérisation ne peut se faire que sur un mode rétrospectif.

Le nombre d'emploi est déduit des périodes d'emploi décrites et correspond à des emplois effectués chez des employeurs différents.

Quatre types de **pénibilités physiques** sont retenues : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant et expositions à des produits nocifs ou toxiques.

Les **dimensions organisationnelles et psychosociales** du travail recouvrent dans le questionnaire rétrospectif de SIP les six aspects suivants : emploi des compétences, manque de reconnaissance, pression au travail, conciliation vie privée - vie professionnelle, tensions avec le public, relations avec les collègues.

1. Nombre d'emplois occupés selon la génération

Personnes nées ...	Nombre moyen d'emplois occupés avant 40 ans			
	Avant 1940	1940-1950	1950-1960	1960-1966
Ensemble	2,7	3,2	3,7	4,1
Genre				
Hommes	2,9	3,5	3,9	4,4
Femmes	2,5	2,9	3,5	3,9
Niveau de diplôme				
BEPC maximum	2,9	2,9	4,4	4,0
CAP BEP	2,6	3,6	3,5	4,7
Bac technique	2,2	3,1	3,0	4,0
Bac général	1,7	3,1	4,6	4,6
Bac+2	2,0	3,1	2,7	3,7
Bac+3 ou plus	1,7	2,8	3,1	3,0

Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi avant l'âge considéré.

Lecture : à 40 ans, les personnes de la génération née avant 1940 avaient occupé 2,7 emplois en moyenne.

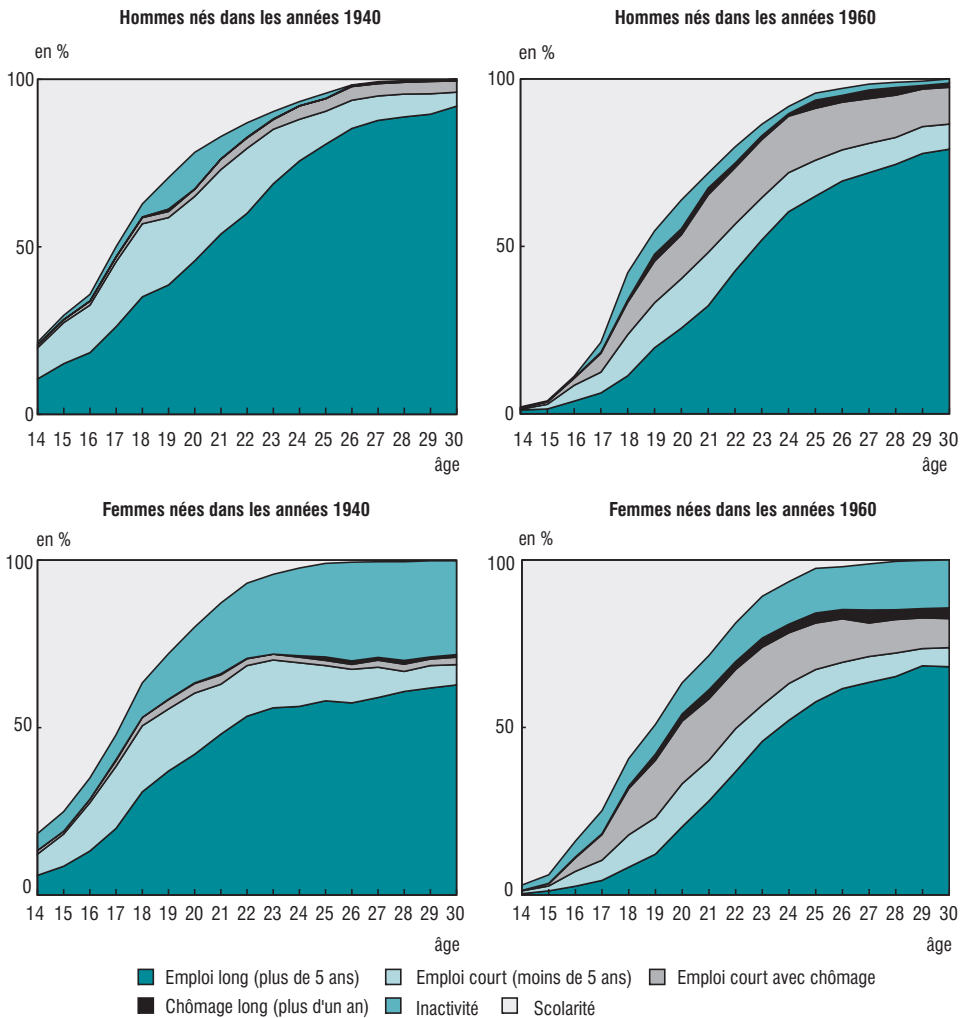
Source : Dares, Drees, enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2006.

Les périodes de travail de courte durée entrecoupées de courts épisodes de chômage se sont fortement développées dans les premières années du parcours des jeunes générations, retardant l'accès aux emplois durables. Ainsi, alors que plus de 92 % des hommes nés dans les années 1940 occupaient à 30 ans un emploi stable dans lequel ils exerçaient depuis plus de cinq ans, ce n'est le cas que de 79 % des hommes nés dans les années 1960. L'allongement de la durée des études a contribué à cette évolution, mais pas seulement. Indépendamment de ce phénomène, 8 % des hommes nés dans les années 1960 occupaient à cet âge des emplois de

courte durée et 11 % connaissaient une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée (figure 2), situations qu'ignorait quasiment la génération précédente.

Entre ces deux mêmes générations, l'inactivité s'est fortement réduite dans le parcours des femmes : alors que 28 % des femmes nées dans les années 1940 étaient inactives à 30 ans, elles ne sont plus que 14 % pour la génération la plus récente. En revanche, les débuts de parcours des femmes sont de plus en plus marqués par des périodes d'emploi interrompues par des épisodes de chômage, courts ou longs : 12 % des femmes nées dans les années 1960 connaissaient à 30 ans un épisode long de chômage (plus d'un an) ou une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée contre 3 % pour la génération plus ancienne. La proportion de femmes occupant un emploi stable à 30 ans a en revanche peu évolué entre ces deux générations (deux tiers environ).

2. Insertion professionnelle de 14 à 30 ans selon le sexe et la génération



Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel est renseigné.

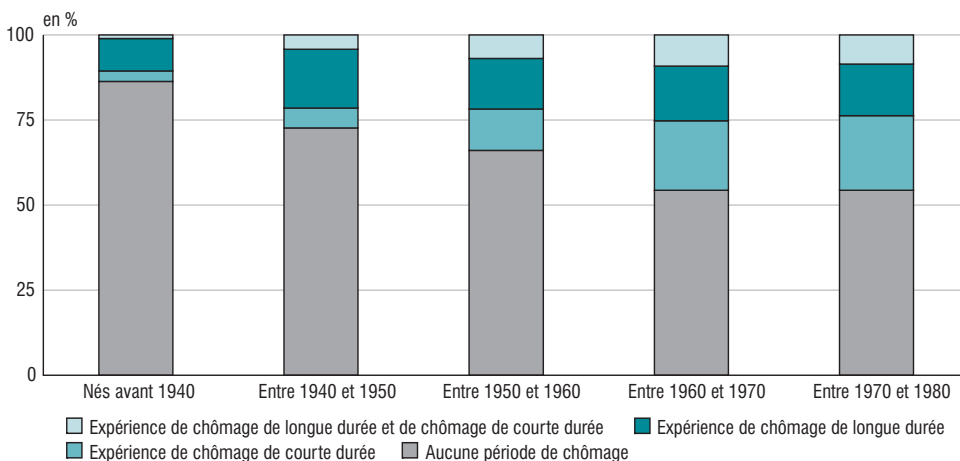
Lecture : parmi les hommes nés dans les années 1960, 11 % déclarent avoir connu à 30 ans une situation d'alternance entre chômage et emploi de courte durée.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Le chômage, une expérience de parcours devenue commune à de nombreux actifs

L'expérience du chômage de courte ou de longue durée, relativement peu fréquente pour les individus nés avant 1940, concerne près d'un individu sur deux parmi ceux nés dans les années 1960 (figure 3). En 2006, 11 % des individus nés avant 1940 déclarent avoir connu un épisode de chômage long au cours de leur carrière, associé ou non à une période de chômage court. Bien que plus jeunes au moment de l'enquête, les générations nées dans les années 1960 sont déjà 25 % à avoir traversé une telle période de chômage.

3. Expérience de chômage déclarée en 2006 au cours du parcours professionnel selon la génération



Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel contient au moins une période d'emploi.

Lecture : les expériences étant déclarées en 2006, le parcours est inégalement avancé selon les générations. Cependant, 3,1 % de la génération née avant 1940 a été confronté avant 2006-2007 à une expérience de chômage court contre 20,5 % de la génération née dans les années 1960.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Cependant, si l'expérience du chômage se diffuse largement, elle ne concerne pas au même titre tous les parcours. Ouvriers et employés sont plus souvent confrontés au chômage. Pour les générations nées dans les années 1960, les actifs dont le dernier emploi déclaré est un emploi ouvrier (resp. employé) sont 57 % (resp. 54 %) à avoir fait l'expérience du chômage contre 46 % pour l'ensemble des actifs. Les femmes, elles, sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir connu un épisode de chômage de longue durée, surtout dans les catégories les moins qualifiées. Ainsi dans la génération des années 1960, 36 % des femmes employées ont connu le chômage de longue durée, contre 13 % des femmes cadres et 20 % pour les hommes employés.

En demandant aux personnes de retracer leurs conditions de travail tout au long de leur parcours professionnel, l'enquête SIP permet d'analyser les perceptions relatives aux pénibilités dans le travail au fil des générations (encadré 2). Dans l'interprétation des résultats qui suivent il faut garder présent à l'esprit le fait que « les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, à en détacher des particularités traduisibles par des mots ; ils ont tendance à interioriser, à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail » [Gollac, Volkoff, 1996]. Aussi, les déclarations des enquêtés sur leurs conditions de travail supposent un processus « d'objectivation », un regard sur le travail qui est socialement construit et qui peut varier d'une génération à l'autre, ou à l'intérieur d'une génération, selon l'âge, le sexe, le niveau de qualification...

Perception ou réalité ?

L'interprétation des données sur les conditions de travail doit passer par l'étude des « processus concrets » aboutissant à la formation des réponses des enquêtés. Or, dans le cas d'une enquête rétrospective, l'exercice de restitution de ses conditions de travail n'est pas le même selon l'âge de l'individu. En comparant l'exposition de plusieurs générations de travailleurs à certaines conditions de travail à 25 ans, ce n'est pas seulement la nature de leur travail lorsqu'ils avaient 25 ans qui est comparée, mais aussi la description par des personnes de plus de 60 ans au moment de l'enquête de l'emploi de leur vingt-cinquième année, avec la description par des personnes de 30 ans d'un emploi récent ou encore occupé.

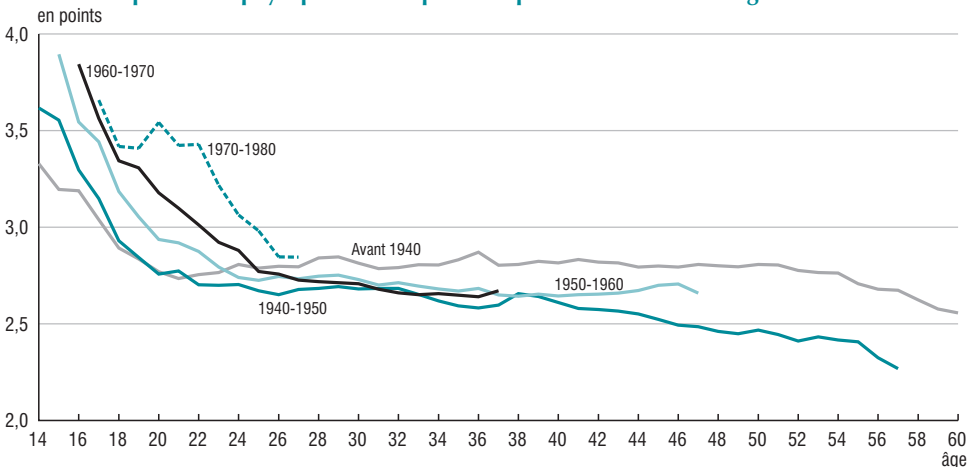
Il y a donc potentiellement des effets de mémoire, de signification et d'intensité inégale entre les générations. Au-delà d'un effet

mémoire, il est probable que la description du vécu diffère selon l'âge. Si les jeunes décrivent les premières étapes d'un parcours dont la suite n'est pas encore déterminée, les plus âgés rendent compte de leur vie professionnelle dans leur intégralité, ce qui peut prendre les allures d'un bilan qu'il est peut-être tentant de rendre cohérent, positif. Néanmoins, l'idéalisation des emplois effectués au cours de la jeunesse ne semble pas une règle générale chez les individus les plus âgés, ces derniers se déclarant plus reconnus au moment de l'enquête que dans leur jeunesse. Il reste enfin la possibilité d'une différence séparant les générations dans la façon de répondre à des questions plus ou moins abstraites sur leur travail. Le sens même de « la juste valeur » de son travail ou de la « pression » par exemple pourrait être susceptible d'évolutions entre les générations.

Les pénibilités physiques du travail : une relative stabilité entre les générations

Les déclarations concernant les expositions à des contraintes physiques au travail ne reculent pas d'une génération à l'autre (figure 4). L'extension des activités de services, l'augmentation du nombre de cadres et la baisse du nombre d'ouvriers et d'agriculteurs, l'introduction des nouvelles technologies, les progrès de la prévention professionnelle des risques au travail, n'ont pas suffi à réduire le sentiment de pénibilité. Les mutations sectorielles

4. Scores de pénibilités physiques dans le parcours professionnel selon les générations



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.

Lecture : à 40 ans, le score de pénibilité physique moyen de la génération née avant 1940 avoisinait 2,8, celui de deux générations suivantes est inférieur de 0,2 point.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

de l'économie, qui tendent plutôt à réduire le poids des catégories les plus exposées aux pénibilités physiques du travail, sont compensées par l'augmentation des pénibilités déclarées par certaines catégories de travailleurs (indépendants, professions intermédiaires et employés). Celles-ci déclarent plus facilement des expositions dont elles n'avaient pas conscience, et leurs conditions de travail peuvent avoir été effectivement modifiées. En effet, les enquêtes sur les conditions de travail ont montré que les déclarations de pénibilités physiques peuvent parfois augmenter dans un métier, du fait de l'évolution des conditions organisationnelles du travail et de l'« intensification » qui rendent moins supportables des conditions de travail auparavant tolérées.

Pour les jeunes qui entrent relativement tôt sur le marché du travail, la pénibilité physique du travail (*encadré 1*) perçue est particulièrement élevée, et le demeure au fil des générations. Le niveau moyen de pénibilité (*encadré 3*) pour les jeunes qui occupent un emploi à 20 ans est même plus élevé pour les jeunes générations que pour les plus anciennes (*figures 4 et 5*). Du fait de l'allongement de la durée de scolarité et des difficultés d'insertion, ces jeunes appartiennent plus qu'avant aux catégories les moins qualifiées de leur génération. Pour les générations nées après 1940, les pénibilités physiques déclarées entre 26 et 40 ans varient très peu d'une génération à l'autre. Elles sont, en revanche, inférieures à celles déclarées par les générations nées avant 1940.

Encadré 3

Construction de scores représentant les conditions de travail

Afin d'étudier de façon synthétique l'évolution des conditions de travail, deux scores sont élaborés : l'un de pénibilité physique, l'autre de contraintes organisationnelles et psychosociales. Pour chaque contrainte de travail considérée et chaque année d'observation, on attribue la note 0 si la contrainte n'est « jamais » ressentie, 1 si elle l'est « parfois », 2 pour « souvent » et 3 pour « toujours ». Le score global de pénibilité physique pour chaque année correspond à la somme des notes des quatre pénibilités physiques, ce qui produit un score agrégé compris entre 0 et 12.

Le score de contraintes organisationnelles correspond à la somme des notes des six contraintes organisationnelles recensées, le score agrégé est ainsi compris entre 0 et 18. Plus ces scores sont élevés, plus l'exposition globale est forte.

Les personnes interrogées donnent des informations sur l'ensemble de leur parcours, en décrivant les conditions de travail caractérisant des emplois occupés. Il est donc possible de calculer un score à chaque âge et ainsi d'étudier leurs évolutions en distinguant les effets d'âge et de génération.

5. Scores de pénibilités physiques selon l'âge, la génération et la CS

	À 25 ans	À 35 ans	À 45 ans	À 55 ans
Génération				
Avant 1940	2,79	2,83	2,80	2,71
Années 40	2,67	2,59	2,52	2,41
Années 50	2,73	2,67	2,70	///
Années 60	2,77	2,65	///	///
Années 70	2,98	///	///	///
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs	3,77	4,04	4,08	3,91
Indépendants	2,88	2,87	2,90	2,74
Cadres	1,27	1,20	1,20	1,17
Intermédiaires	2,21	1,99	1,98	1,74
Employés	2,52	2,31	2,23	2,04
Ouvriers	4,32	4,34	4,35	4,18

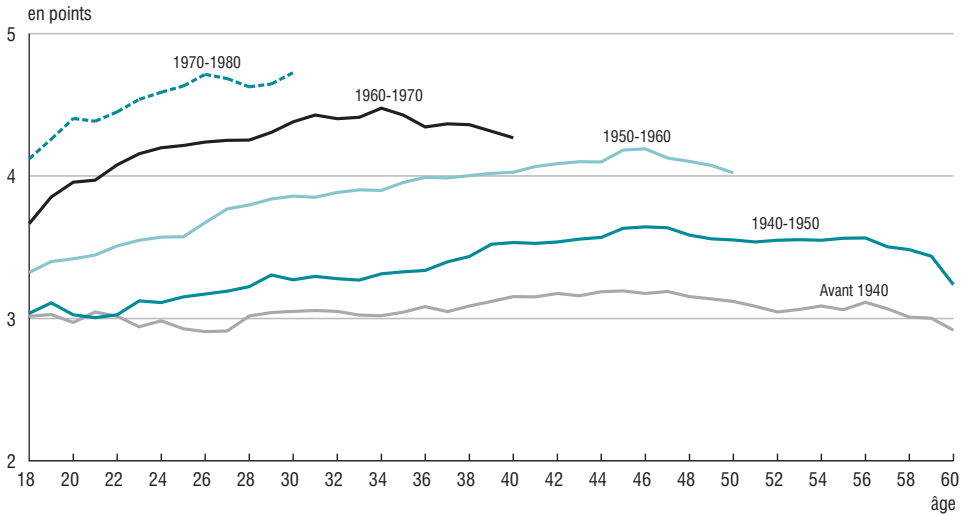
Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 25 ans, le score moyen de pénibilité physique passe de 2,79 à 2,98 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Moins de reconnaissance et plus de pression ressenties par les jeunes générations

Les dimensions organisationnelles et psychosociales du travail (*encadré 1*) sont marquées par une nette dégradation, les plus jeunes générations déclarant un rapport au travail moins favorable que les anciennes (*encadré 2, figure 6*).

6. Scores de contraintes organisationnelles et psychosociales dans le parcours professionnel selon les générations



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.

Lecture : à 40 ans, le score d'exposition aux contraintes organisationnelles moyen de la génération née entre 1940 et 1949 était d'environ 3,5 points. Les niveaux de contraintes apparaissent plus élevés chez les plus jeunes générations.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Les jeunes générations signalent beaucoup plus souvent que leurs aînées manquer de reconnaissance au travail et ne pas pouvoir employer pleinement leurs compétences (*figure 7*).

Salariés et non-salariés se différencient fortement sur ces questions. Les non-salariés (agriculteurs et indépendants), responsables de leurs engagements et de leur travail, témoignent plus souvent de la possibilité d'employer leurs compétences que les salariés. S'agissant de la reconnaissance au travail, les opinions sont très différenciées au sein des non-salariés : alors que les indépendants estiment le plus souvent que leur travail est reconnu à sa juste valeur, les agriculteurs sont au contraire ceux qui considèrent (du moins au-delà de 35 ans) que leur travail est le moins reconnu. Pour les salariés, l'idée de reconnaissance renvoie, pour une large part, à l'attitude des supérieurs hiérarchiques, alors que pour les non-salariés, il s'agit plus probablement de la reconnaissance par les clients ou, à un niveau plus symbolique, de leur fonction sociale. Parmi les salariés, les employés et ouvriers sont ceux qui estiment le plus que leurs compétences sont insuffisamment utilisées et que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Les professions intermédiaires et les cadres expriment davantage de satisfaction sur ces aspects. Il est possible que ces déclarations reflètent aussi pour partie l'ordre hiérarchique implicite induit par le classement des catégories socioprofessionnelles salariées, la construction statistique des catégories socioprofessionnelles contribuant à façonner les représentations des acteurs du monde social.

7. Scores de contraintes selon l'âge, la génération et la catégorie socioprofessionnelle

	À 25 ans	À 35 ans	À 45 ans	À 55 ans
Travail non reconnu à sa juste valeur				
Génération				
Avant 1940	0,87	0,78	0,74	0,72
Années 40	0,90	0,80	0,82	0,82
Années 50	0,99	0,99	1,03	///
Années 60	1,16	1,10	///	///
Années 70	1,28	///	///	///
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs	1,06	1,30	1,25	1,10
Indépendants	0,69	0,56	0,59	0,47
Cadres	0,90	0,77	0,71	0,70
Intermédiaires	1,06	0,94	0,88	0,80
Employés	1,11	1,04	1,04	0,91
Ouvriers	1,14	1,06	1,02	0,93
Travail sous pression				
Génération				
Avant 1940	0,60	0,73	0,79	0,80
Années 40	0,69	0,84	0,94	0,92
Années 50	0,79	0,96	1,04	///
Années 60	0,97	1,09	///	///
Années 70	1,10	///	///	///
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs	0,17	0,31	0,38	0,42
Indépendants	0,67	0,86	1,18	1,12
Cadres	0,88	1,07	1,22	1,32
Intermédiaires	0,69	1,00	1,04	1,02
Employés	0,67	0,69	0,81	0,77
Ouvriers	0,73	0,89	0,96	0,91
Utilisation insuffisante des compétences				
Génération				
Avant 1940	0,49	0,38	0,37	0,37
Années 40	0,50	0,42	0,44	0,44
Années 50	0,57	0,48	0,50	///
Années 60	0,65	0,55	///	///
Années 70	0,80	///	///	///
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs	0,28	0,27	0,34	0,33
Indépendants	0,29	0,28	0,24	0,20
Cadres	0,43	0,39	0,38	0,34
Intermédiaires	0,53	0,43	0,42	0,40
Employés	0,70	0,55	0,55	0,50
Ouvriers	0,69	0,58	0,58	0,52

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.

Lecture : à 25 ans, le score moyen de pression au travail passe de 0,60 à 1,10 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970, reflétant une augmentation de la proportion des personnes signalant parfois, souvent ou toujours travailler sous pression.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Au fil des générations, le sentiment de travailler « sous pression » augmente régulièrement, plus particulièrement pour les cadres, déjà initialement plus concernés que les autres catégories. De la génération 1940 à la génération 1960, l'indicateur synthétique de « pression au travail », calculé comme la moyenne des scores de pression entre 30 à 39 ans pour chaque génération, augmente de 41 % pour les cadres, d'environ 30 % les professions intermédiaires et les employés et de seulement 7 % pour les ouvriers. Ces évolutions reflètent notamment les mutations de l'organisation du travail, les emplois occupés par les jeunes générations s'exerçant davantage « sous pression » que ceux des générations précédentes, mais aussi un changement du regard des salariés sur leur travail.

La progression constatée au fil des générations des contraintes organisationnelles perçues semble pour une large part indépendante des mutations de structure de la population active. Ainsi, une fois contrôlés par la catégorie socioprofessionnelle, le genre, le niveau de diplôme et le secteur (privé ou public), les sentiments de déficit de reconnaissance, d'emploi insuffisant des compétences ou de pression au travail s'aggravent significativement au fil des générations (figure 8). Le soutien social et la conciliation vie familiale/vie professionnelle connaissent également une dégradation, quoique moins affirmée.

8. Lien entre génération et contraintes organisationnelles et psychosociales

Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi et dont le parcours professionnel est supérieur à cinq ans.

Lecture : en début de carrière, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes générations apparaissent travailler davantage sous pression (le coefficient significatif et plus élevé que celui des générations précédentes).

Note : la moyenne des scores des cinq premières années de la carrière de chaque personne est régressée sur les variables suivantes : genre, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle en début de parcours, secteur (public/privé), décennie de naissance.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

	Déficit de reconnaissance	Emploi insuffisant des compétences	Pression au travail
	Coefficients	Coefficients	Coefficients
Constante	1,01	0,76	0,56
<i>Nés avant 1940</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
1940-1949	0,06*	0	-0,01
1950-1959	0,14***	0,08**	0,09**
1960-1969	0,26***	0,15***	0,23***
1970-1979	0,42***	0,27***	0,35***

Instabilité, chômage et perception des conditions de travail

L'augmentation des emplois instables et des expériences de chômage au fil des générations va de pair avec une stabilité des pénibilités physiques perçues et une détérioration des perceptions relatives aux contraintes organisationnelles. Pour vérifier si ces évolutions concernent tous les travailleurs, ou bien si ceux qui sont affectés par l'instabilité et le chômage sont moins soumis à l'intensification du travail, on utilise deux indicateurs de parcours : être en situation « instable » qui se caractérise par le fait d'avoir occupé plus de trois emplois avant 35 ans et avoir fait l'expérience de « chômage » qui se caractérise par le fait d'être passé par un épisode de chômage, quelle que soit sa durée.

À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes qui ont connu des situations d'emploi instable ou de chômage avant 35 ans ne se déclarent pas à cet âge davantage exposées aux diverses pénibilités physiques (figure 9). Seuls les hommes dont le parcours a été marqué par un cumul d'épisodes d'emplois instables et de chômage se caractérisent par des niveaux de pénibilité physique un peu plus élevés.

9. Lien entre trajectoires d'emploi et pénibilités physiques au travail

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.

Lecture : chez les hommes, connaître une trajectoire instable avec chômage est significativement corrélé à des niveaux de pénibilité physique plus élevés (coefficient de 0,15).

Note : la moyenne des scores du début de la carrière à l'âge de 35 ans est régressée sur les variables suivantes : décennie de naissance, genre, niveau de diplôme, parcours professionnel avant 35 ans. L'instabilité correspond au fait d'avoir occupé strictement plus de trois emplois avant 35 ans. Le chômage correspond à une expérience au moins de chômage, quelle que soit sa durée.

* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

	Hommes et femmes	Hommes seulement
	Estimateurs	Estimateurs
Situation en termes d'emploi jusqu'à 35 ans		
Constante	3,82	3,88
<i>Stable</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Instable sans chômage	-0,02	+0,13
Stable avec chômage	+0,07	+0,11
Instable avec chômage	+0,15*	+0,27**

En revanche, à génération, genre et niveau de diplôme donnés, les travailleurs instables et ayant connu du chômage avant 35 ans déclarent à cet âge avoir ressenti davantage de pression dans leur emploi que les autres travailleurs (*figure 10*).

10. Lien entre trajectoire d'emploi, pression et déficit de reconnaissance au travail avant 35 ans

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.

Lecture : l'instabilité entrecoupée de chômage est significativement corrélée à des niveaux de pression au travail plus élevés (coefficient de 0,09).

Note : voir note *figure 9*.

* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

	Pression au travail	Déficit de reconnaissance
	Estimateurs	Estimateurs
Situation en terme d'emplois jusqu'à 35 ans		
Constante	0,89	1,14
<i>Stable</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Instable sans chômage	- 0,02	- 0,03
Stable avec chômage	+ 0,02	+ 0,10***
Instable avec chômage	+ 0,09***	+ 0,15***

La notion de « pression au travail » peut renvoyer à l'existence de fortes contraintes de rythme dans le travail, à l'insécurité de l'emploi, ou à la nature de la responsabilité du travailleur (par exemple, aux conséquences d'une erreur). Dans le premier cas, les contraintes de rythme de travail peuvent rendre le travail peu soutenable. L'intensité du travail peut alors être un facteur d'instabilité. Dans le second cas, l'insécurité suscite directement le sentiment de pression. Enfin, quand le sentiment de pression est lié à des emplois associant autonomie et responsabilités importantes, il n'apparaît pas à priori corrélé à l'instabilité ou au chômage. En particulier, la pression au travail est fréquente chez les cadres, alors que l'instabilité de l'emploi comme le chômage sont plus marqués chez les ouvriers et les employés.

La continuité d'un emploi est une des composantes de la reconnaissance qu'apporte le travail, alors qu'inversement, le non-renouvellement d'un contrat ou un licenciement peut être vécu comme un manque de reconnaissance. À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes passées par le chômage avant 35 ans signalent davantage à cet âge un déficit de reconnaissance, surtout si elles ont aussi connu des emplois instables (*figure 10*). L'appréciation que portent, de façon rétrospective, les personnes sur la façon dont leur travail a été ou non « reconnu à sa juste valeur » peut donc intégrer une dimension relative à la stabilité de la trajectoire professionnelle. Mais l'instabilité de l'emploi n'est pas en soi source d'un déficit de reconnaissance, puisque les travailleurs mobiles n'ayant pas été au chômage ne se distinguent pas significativement des travailleurs stables sur ce point. C'est que l'instabilité peut être associée à de l'incertitude mais aussi à l'opportunité de promotion et de construction active d'une carrière professionnelle. Au fil des générations, toutefois, la montée de l'instabilité tient principalement à l'accroissement des mobilités entre emploi et chômage, ce qui renvoie plutôt à une forme d'instabilité « incertaine » : l'augmentation de la précarité de l'emploi participe alors à la détérioration du rapport au travail observée ici.

Des interactions complexes

La complexité des phénomènes étudiés conduit, cependant, à nuancer les corrélations observées. Les indicateurs statistiques de trajectoires professionnelles mobilisés ici sont, tout d'abord, des résumés de situations extrêmement hétérogènes. En particulier, la mesure de l'instabilité à partir du nombre d'emplois occupés avant 35 ans (plus de trois) peut renvoyer

à des parcours aux significations très différentes pour les personnes, selon qu'elles ont arrêté leurs études très tôt ou ont accompli des études longues, qu'elles ont occupé des « petits boulots » de façon temporaire puis ont rapidement trouvé un emploi stable, ou sont durablement installées dans la précarité. Il est possible, par ailleurs, qu'une même situation de précarité de l'emploi puisse induire des perceptions différentes en termes de conditions de travail, en particulier selon les générations. Ainsi le ressenti du travail par de jeunes ouvriers ne s'identifiant pas à leur entreprise ni à leur condition sociale peut être très différent de celui de travailleurs plus âgés éprouvant un fort sentiment d'appartenance à la classe ouvrière. ■

Pour en savoir plus

Coutrot T., Rouxel C., Bahu M., Herbet J.-B., « Parcours professionnel et état de santé », *Premières Synthèses Premières Informations*, Dares, Drees, Janvier 2010.

Paugam S., « Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », *Collection Le lien social*, PUF, 2000.

Gollac M. et Volkoff S., « Citius, altius, fortius : l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 114, septembre 1996.

Desrosières A., Thévenot L., *Les catégories socioprofessionnelles*, Éditions la Découverte, 1988.

Gollac M., « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ? », *Revue française de sociologie* vol. 28, n° 1, 1997.

Amosse T., Gollac M., « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail est-il soutenable ? », *Document de travail* du Centre d'Études de l'Emploi n° 93, 2007.

Beaud S., Pialoux M., « Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard », Fayard, 1999.
