

Première Synthèses

Informations

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS IMMIGRÉS EN 2005 :

plus de monotonie, moins de coopération

ENQUÊTE « Conditions de travail »

À métier et secteur d'activité comparable, les salariés immigrés, et plus particulièrement les étrangers, ont des conditions de travail spécifiques. Les immigrés sont davantage exposés à des postures « pénibles ou fatigantes à la longue ». Ils déclarent plus souvent que leur travail est monotone, qu'il ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles, qu'il leur laisse peu de marges d'autonomie.

Ils ont moins souvent accès à l'informatique et sont moins concernés par les modes d'organisation innovants. Ils travaillent plus souvent de façon isolée et rencontrent aussi plus souvent des difficultés dans leurs rapports avec leurs collègues.

4 % des salariés interrogés lors de l'enquête Conditions de travail de 2005 sont de nationalité étrangère, et 3 % sont des immigrés qui ont acquis la nationalité française (encadré 1). Au total, 7 % des salariés sont donc des immigrés, c'est-à-dire des personnes résidant en France, nées étrangères à l'étranger (1) (encadré 2). Ces salariés ont des conditions de travail spécifiques, non seulement parce qu'ils sont surtout présents dans certains secteurs ou métiers (encadré 3), mais aussi quand on compare leur situation à celle des salariés non immigrés du même secteur ou métier.

Contraintes physiques : les immigrés se disent plus exposés aux postures pénibles...

Les immigrés signalent plus souvent devoir travailler longtemps debout ou dans des postures

pénibles. Parmi eux, ceux qui ont acquis la nationalité française semblent moins touchés (tableaux 1 et 2). Ainsi, parmi les immigrés étrangers, 52 % des hommes et 48 % des femmes déclarent devoir rester « longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue », contre 36 % des hommes et 30 % des femmes non immigrés ; les immigrés français se situant dans une position intermédiaire. Si les immigrés de nationalité étrangère sont plus souvent soumis à des postures pénibles ou fatigantes, c'est en partie parce qu'ils sont plus rarement cadres et plus souvent ouvriers (encadré 3), et que ces postures sont beaucoup plus fréquentes chez les ouvriers (55 %) que chez les cadres (12 %). Il est alors utile de comparer les conditions de travail à catégorie socioprofessionnelle identique (2).

(1) - Tous les étrangers ne sont pas forcément immigrés mais, en pratique, seulement 0,1 % des salariés sont des étrangers nés en France.

(2) - À cet effet, on a calculé des modèles Logit (non reproduits ici) où la probabilité de subir l'une des pénibilités étudiées est expliquée par la catégorie socioprofessionnelle (en 23 postes), mais aussi l'âge (4 postes), le statut d'emploi (3 postes), le secteur d'activité (11 postes), le niveau d'étude (5 postes), la taille de l'entreprise (6 postes). Les résultats commentés ici, repérés par une * dans le tableau 1, sont ceux qui valent encore « toutes choses égales par ailleurs ».



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

Tableau 1
Les conditions de travail des immigrés : pénibilités physiques et contraintes d'horaire

En % de salariés

	Hommes			Femmes		
	non immigrés	immigrés français	immigrés étrangers	non immigrées	immigrées françaises	immigrées étrangères
Pénibilités physiques						
longtemps debout	54,7	57,1	71,0*	46,7	55,6*	68,7*
longtemps posture pénible	36,4	39,1	51,5*	30,0	37,6	48,3*
déplacements à pied fréquents	38,1	38,3	37,4	26,7	30,6	32,6
charges lourdes	44,5	30,4*	49,6*	33,0	35,2	31,4
vibrations	25,5	17,5*	23,1* ^{inf}	4,3	5,0	3,7
travail au froid ou à la chaleur	53,6	44,4*	57,9*	37,0	31,6*	26,3*
fumées, poussières	44,4	40,7	49,7*	18,4	24,5	23,7
contact produits dangereux	36,9	32,9	32,5*	18,8	22,7	21,2*
bruit élevé	23,9	26,4	23,0*	11,4	10,8	10,4
Horaires atypiques						
en équipe, horaire variable	38,5	25,4*	27,6*	35,8	29,5*	28,3*
travaille entre 0 et 5 heures	22,3	19,6	15,2*	7,9	9,6	5,1
travaille souvent au-delà des horaires prévus, sans compensation	20,6	17,1	16,6	18,1	12,9	12,2
soumis à des astreintes	14,0	7,5*	4,5*	5,8	4,3	5,4
ne connaît pas ses horaires une semaine à l'avance	13,6	5,8*	12,9	6,8	7,2	7,6
travaille le samedi ou le dimanche	39,4	40,3	35,1	40,8	36,5	34,7
Accidents du travail						
risque perçu d'accident	61,7	54,5*	59,1*	33,3	36,9	31,5*
accident du travail au cours des 12 derniers mois	8,9	8,9	6,6*	4,7	5,1	3,4

Source : enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares ; champ : salariés, tous secteurs.

Une * indique une fréquence significativement différente (par rapport aux non-immigrés) « toutes choses égales par ailleurs », au seuil de 5 %. Les variables de contrôle pour le modèle Logit utilisé sont les caractéristiques de l'établissement (taille, secteur d'activité) et du salarié (âge, ancienneté, niveau d'étude en 5 postes, profession en 23 postes, statut d'emploi).

*en gras : l'enquête SUMER confirme le caractère significatif de l'écart de fréquences « toutes choses égales par ailleurs ».

*en gras et italiques : l'enquête SUMER indique un caractère significatif de l'écart « toutes choses égales par ailleurs » que l'enquête Conditions de travail n'indique pas.

*inf (pour infirmé) : l'écart significatif observé dans l'enquête Conditions de travail est infirmé dans l'enquête SUMER, qui montre un écart significatif de signe inverse.

Tableau 2
Les conditions de travail des immigrés : risques organisationnels et psychosociaux

En % de salariés

	Hommes			Femmes		
	non immigrés	immigrés français	immigrés étrangers	non immigrées	immigrées françaises	immigrées étrangères
Charge cognitive						
travaille sur ordinateur	56,5	53,3	29,9*	62,0	44,3*	28,5*
doit lire ou écrire des documents	82,7	78,0	60,9*	78,1	66,0	45,4*
a parfois des difficultés à comprendre ce que disent les chefs ou les collègues	22,2	17,9	26,7*	21,3	16,2	18,2
attention visuelle	64,2	52,7*	47,9*	52,6	40,9*	31,1*
tâche monotone	14,2	21,3*	23,3*	14,5	25,3*	31,8*
Manque de marges de manoeuvre						
travail répétitif	25,5	26,0	37,0*	29,8	37,1	35,5
ne peut faire varier les délais	32,0	36,2	40,4*	30,4	30,6	37,0*
n'apprend pas de choses nouvelles	23,0	27,0	38,1*	23,8	32,3	52,1*
ne règle pas seul les incidents	24,9	23,4	36,4*	30,6	32,0	36,2*
ne peut interrompre son travail	35,8	41,7*	46,2*	44,6	43,1	52,8*
Organisation du travail						
doit répondre immédiatement à une demande extérieure	52,1	50,2	37,5*	56,2	52,1	35,8*
contrôle informatisé	28,5	22,8	11,0*	22,3	15,3	8,9*
dépendance vis-à-vis des collègues	32,1	28,7	26,5	21,8	18,1	16,4
surveillance permanente	31,7	30,9	34,0*	27,7	26,9	20,5*
doit se dépêcher	46,7	41,6	44,2*	49,8	44,5	45,5
doit interrompre son travail	59,1	53,4	45,9*	61,6	52,2	43,7*
ordres contradictoires	35,8	33,7	24,7*	31,3	20,4*	16,6*
pas de pause pour repas	10,1	10,7	15,3*	16,7	24,4	31,9*
n'a pas assez de temps	23,5	24,2	17,7	27,4	21,2	17,6
doit atteindre des objectifs précis	35,7	29,8	21,6*	25,1	20,9	14,0
suit des procédures de qualité	54,3	43,4*	43,6*	36,9	32,2	21,3*
participe à des réunions	48,8	46,8	28,4*	47,8	43,0	29,4*
rythme imposé par une machine ou travail à la chaîne	14,0	11,2	15,8	6,7	5,8	5,7
polyvalent	27,8	23,6	23,5*	22,4	17,7	13,1*
Tensions avec le public						
contact face à face avec le public	52,9	45,8	39,1*	64,7	62,6	48,2*
contact par téléphone avec le public	32,4	22,8	18,5*	40,7	37,7	21,8
tension avec le public	25,9	20,2	16,3*	33,1	27,3	16,2*
risque d'agressions verbales	34,9	30,2	23,7*	44,6	33,0*	25,1*
risque d'agressions physiques	11,4	10,7	8,4	14,7	12,1	4,2*
Difficultés dans le collectif de travail						
n'a pas de collègues	5,9	7,5	11,7*	13,1	20,6	35,4
pas de coopération	8,5	11,3	14,8*	12,4	20,9*	32,2*
pas d'aide du chef si problème	33,8	24,5*	29,6*	28,4	21,9*	26,1* ^{inf}
pas d'aide des collègues	15,4	12,0	15,8*	13,5	12,9	15,5
tension avec supérieur	29,3	20,1*	18,9*	24,4	16,1*	17,0
tension avec collègues	20,1	13,7	10,2* ^{inf}	17,9	13,4	8,7*

Source : enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares ; champ : salariés, tous secteurs.

Une * indique une fréquence significativement différente (par rapport aux non-immigrés) « toutes choses égales par ailleurs », au seuil de 5 %. Les variables de contrôle pour le modèle Logit utilisé sont les caractéristiques de l'établissement (taille, secteur d'activité) et du salarié (âge, ancienneté, niveau d'étude en 5 postes, profession en 23 postes, statut d'emploi).

*en gras : l'enquête SUMER confirme le caractère significatif de l'écart de fréquences « toutes choses égales par ailleurs ».

*en gras et italiques : l'enquête SUMER indique un caractère significatif de l'écart « toutes choses égales par ailleurs » que l'enquête Conditions de travail n'indique pas.

*inf (pour infirmé) : l'écart significatif observé dans l'enquête Conditions de travail est infirmé dans l'enquête SUMER, qui montre un écart significatif de signe inverse.

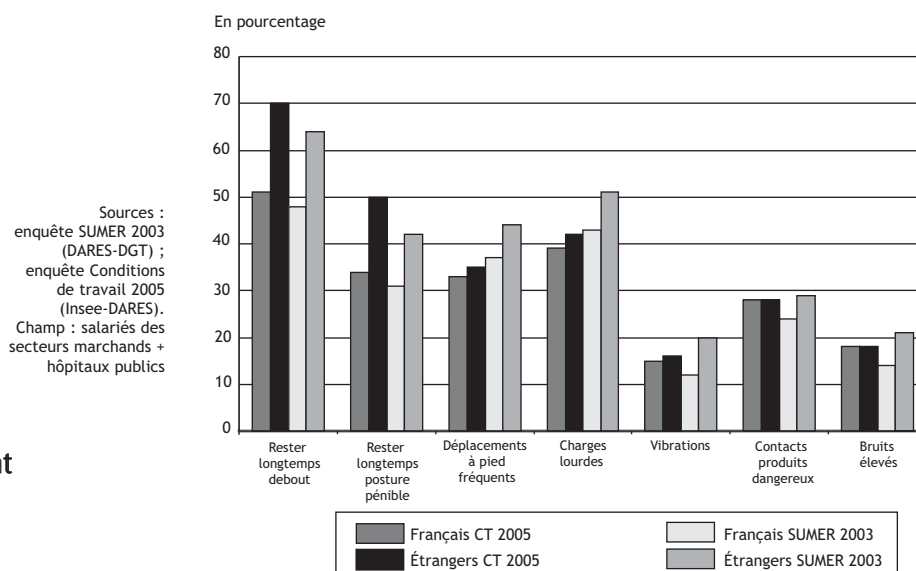
Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme que les immigrés étrangers, hommes et femmes, signalent plus souvent devoir rester longtemps debout ou dans une autre posture « pénible ou fatigante à la longue ». Pour les immigrés ayant acquis la nationalité française, seules les femmes sont significativement plus nombreuses que les non-immigrés à déclarer devoir rester longtemps debout dans leur travail.

... mais signalent moins souvent d'autres contraintes physiques

En revanche, « toutes choses égales par ailleurs », les immigrés ne signalent pas plus souvent être exposés à d'autres contraintes physiques, comme le port de charges lourdes, le bruit, les vibrations, le travail au froid ou à la chaleur, les fumées et poussières, les produits dangereux. En fait, ils ont même tendance à déclarer y être moins souvent exposés que les salariés non immigrés, particulièrement dans le cas des hommes. Ainsi, 18 % des hommes immigrés français et 23 % des étrangers se disent exposés à des vibrations, contre 26 % pour les non-immigrés. Certes 50 % des hommes immigrés étrangers déclarent porter des charges lourdes, contre 45 % des non-immigrés : mais c'est surtout parce qu'ils sont plus souvent ouvriers. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les étrangers ont au contraire moins tendance à signaler cette pénibilité. De même, 50 % des hommes étrangers se disent exposés à des fumées ou des poussières dans leur travail, contre 41 % des immigrés français et 44 % des non-immigrés : mais « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité qu'ils se disent exposés à ces nuisances est au contraire plus faible que pour les non-immigrés.

Chez les femmes, les déclarations des immigrées, françaises ou étrangères, se distinguent moins de celles des non-immigrées concernant ces risques

Graphique 1
Les pénibilités physiques : comparaison français / étrangers



Nota bene : les résultats présentés dans ce graphique concernant l'enquête Conditions de travail de 2005 sont calculés sur le champ SUMER, plus restreint que celui de l'enquête Conditions de travail. D'autre part dans SUMER on ne peut faire la distinction qu'entre nationalités française et étrangère. Pour ces deux raisons les chiffres de ce graphique diffèrent légèrement de ceux du tableau 1.

physiques. « Toutes choses égales par ailleurs », cependant, les étrangères signalent moins souvent travailler au froid ou à la chaleur, ou être en contact avec des produits dangereux.

Concernant les horaires atypiques, les immigrés présentent peu de spécificités, si ce n'est une exposition plus faible aux astreintes et, pour les étrangères, au travail en équipes alternantes.

Des différences culturelles dans la perception des conditions de travail ?

Les enquêtes sur les conditions de travail reflètent la perception qu'ont les salariés de leur travail (encadré 1). Il est possible que des différences culturelles impliquent des différences de perception des conditions de travail : à poste de travail identique, un salarié immigré ne désignerait pas de la même façon ses conditions de travail qu'un non-immigré. Si – comme on vient de le voir – les immigrés, et surtout les étrangers, signalent moins souvent certaines contraintes physiques, c'est peut-être parce qu'ils proviennent d'un univers culturel où ces contraintes apparaissent comme « naturelles », inhérentes à tout travail, et ne

méritent pas d'être signalées. Ce peut être aussi parce que, comme l'ont montré des travaux sociologiques [1], les immigrés se sentent souvent tenus à une sorte d'« hypercorrection sociale » qui réduit leur propension à se plaindre de leur condition.

Les données issues d'une autre enquête, SUMER 2003 (encadré 4), peuvent servir à tester cette hypothèse. En effet, dans l'enquête SUMER, c'est un médecin du travail qui remplit le questionnaire, en tenant compte bien sûr des informations fournies par le salarié enquêté, mais en mobilisant également sa connaissance du poste de travail et son expertise des conditions de travail. Les différences culturelles dans la désignation des conditions de travail jouent donc probablement moins.

Dans SUMER 2003, les salariés étrangers (3) apparaissent, comme dans l'enquête Conditions de travail, significativement plus nombreux que les Français à devoir travailler longtemps debout (64 % contre 48 %) ou dans une autre posture pénible.

(3) - Dans SUMER, on a une information sur la nationalité mais pas sur le lieu de naissance des salariés ; on ne peut donc pas distinguer les immigrés français des non-immigrés.

ble (4) (42 % contre 31 %) (graphique 1). En revanche, « toutes choses égales par ailleurs » (5), selon SUMER, les étrangers n'apparaissent pas significativement moins exposés que les Français aux autres contraintes physiques. Ils sont même davantage exposés aux vibrations (20 % contre 12 %).

Il semblerait donc que les immigrés étrangers déclarent moins souvent certaines pénibilités physiques que les autres salariés en partie à cause de leur plus grande propension à tenir pour « naturelles » des conditions de travail difficiles. Autre indication allant en ce sens : dans l'enquête Conditions de travail, les étrangers signalent moins souvent que les Français, risquer un accident du travail ou en avoir eu un dans les douze derniers mois, alors que ce n'est pas le cas dans l'enquête SUMER.

Un travail plus souvent jugé monotone

Les immigrés étrangers, hommes ou femmes, signalent nettement plus souvent que les non immigrés que leur travail est « monotone » ou « répétitif ». De même, 52 % des étrangères et 38 % des étrangers déclarent que leur travail ne leur « permet pas d'apprendre des choses nouvelles », contre 24 % des femmes et 23 % des hommes non immigrés (6). Les immigrés français, qui se distinguent moins fortement à cet égard, déclarent néanmoins plus souvent que leur travail est monotone. L'analyse des réponses des salariés à l'enquête SUMER 2003 confirme ces résultats en ce qui concerne les différences entre Français et étrangers, qui demeurent nettement significatives « toutes choses égales par ailleurs ».

En outre, les immigrés, et surtout les immigrés étrangers, déclarent moins souvent bénéficier d'autonomie dans leur travail que les non-immigrés. Ainsi, 36 % des étrangers et des étrangères disent « ne pas régler seul les incidents », contre 25 % des hommes et 31 % des femmes

non immigrés. De même, les étrangers des deux sexes, ainsi que les hommes immigrés français, déclarent plus souvent ne pas pouvoir interrompre leur travail quand ils le souhaitent ; et les étrangères signalent plus souvent ne pas pouvoir faire varier les délais. Ces différences sont confirmées, et même renforcées, par l'analyse des résultats de l'enquête SUMER (7).

Une moindre utilisation de l'informatique

L'une des différences les plus importantes entre les conditions de travail des immigrés et celles des autres salariés porte sur l'utilisation d'un ordinateur : moins de 30 % des étrangers, hommes ou femmes, travaillent sur un ordinateur, contre 62 % des femmes et 57 % des hommes non immigrés. Chez les hommes immigrés français, l'utilisation d'un ordinateur est proche de celle des non immigrés, en revanche les immigrées françaises ne sont que 44 % à utiliser un ordinateur.

Cela tient pour une part au fait que les immigrés sont moins diplômés et sont plus souvent ouvriers, alors que l'usage de l'informatique est fortement associé au diplôme et à la catégorie socioprofessionnelle. Toutefois, les écarts demeurent très forts « toutes choses égales par ailleurs », surtout pour les femmes (8). Par exemple, parmi les titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac+2, 87 % des salariés non immigrés utilisent un ordinateur, mais 76 % des immigrés français et 71 % des étrangers. De

même, parmi les employées, seulement 36 % des immigrées françaises et 19 % des étrangères utilisent un ordinateur, contre 52 % des non immigrées. Les étrangers sont également moins souvent soumis à des contrôles informatisés.

Ce faible accès des immigrés à l'outil informatique renvoie en partie au fait que leur activité comporte un rapport plus distant à la lecture et à l'écriture : 39 % des étrangers et 55 % des étrangères disent ne jamais être amenés à lire ou à renseigner des documents pendant leur travail, contre 17 % des hommes et 22 % des femmes chez les non-immigrés. Cependant, « toutes choses égales par ailleurs », ce n'est pas le cas pour les immigrés français, qui lisent et écrivent dans le travail autant que les non-immigrés.

Les difficultés d'ordre linguistique ne semblent pas jouer un rôle majeur dans ce rapport plus distant à l'écriture et à l'informatique : chez les hommes, les étrangers sont un peu plus nombreux que les non-immigrés à signaler « avoir parfois des difficultés à comprendre ce que disent ou écrivent » leurs collègues ou leurs supérieurs, mais ce n'est pas le cas pour les femmes, ni pour les immigrés français (tableau 1).

Les immigrés étrangers à l'écart des organisations innovantes

Les contraintes qui déterminent le rythme de travail des immigrés français ne diffèrent pas de celles des non-immigrés, hormis

(4) - Dans SUMER, les postures pénibles sont : « position à genoux », « maintien de bras en l'air » et « autres contraintes posturales (posture accroupie, en torsion...) ». Dans l'enquête conditions de travail, il s'agit de : « rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue ».

(5) - En utilisant toujours les mêmes variables de contrôle.

(6) - Ces résultats sont valides « toutes choses égales par ailleurs », cf. note 1.

(7) - Certains écarts entre étrangers et non-immigrés qui ne sont pas statistiquement significatifs « toutes choses égales par ailleurs » dans l'enquête Conditions de travail, le sont avec SUMER, comme par exemple pour l'impossibilité de faire varier les délais dans le cas des hommes.

(8) - La probabilité d'utiliser un ordinateur dans son travail est de 32 % inférieure pour un homme étranger relativement à un non-immigré (différence non significative pour les hommes immigrés français). Les écarts sont encore plus importants pour les femmes : respectivement -40 % pour les immigrées françaises et -62 % pour les étrangères, « toutes choses égales par ailleurs ».

le fait qu'ils sont moins nombreux à « suivre des procédures de qualité strictes (normes ISO, accréditation) » (9). En revanche, l'organisation du travail des étrangers se distingue sur plusieurs points : eux aussi suivent moins souvent des procédures de qualité, ils sont en outre moins nombreux à devoir « répondre immédiatement à une demande extérieure », à faire l'objet d'un contrôle informatisé de leur activité, à pouvoir « aborder collectivement des questions portant sur l'organisation du travail lors de réunions organisées » ou à effectuer des rotations de poste. Les normes de qualité, le recours à l'informatique, l'orientation client, les réunions (du type cercle de qualité) et la polyvalence qui caractérisent les organisations du travail dites « innovantes », concernent donc relativement peu les immigrés et plus particulièrement les étrangers.

Ces indications, déjà relevées dans l'enquête Changements organisationnels et informatisation (COI 1997) [2], sont confirmées par l'enquête SUMER, qui apporte des éléments complémentaires : les médecins du travail signalent que les étrangers sont plus souvent soumis à une surveillance permanente de leur hiérarchie, mais dépendent moins souvent du rythme de travail de leurs collègues, et sont moins souvent obligés de se dépêcher dans leur travail. Les étrangers apparaissent donc beaucoup plus souvent soumis à des modes d'organisation du travail de type taylorien ou de « structure simple » [3], monotone, prescrit et directement contrôlé.

Les étrangers moins souvent en contact avec le public

Moins de 40 % des étrangers et de 50 % des étrangères sont en contact en face à face avec le public durant leur travail, contre plus de la moitié des hommes et près des deux tiers des femmes non immigrées ; les immigrés français ne se distinguent pas à

cet égard. En revanche, lorsqu'ils sont en contact avec le public, les immigrés, étrangers des deux sexes et françaises, signalent moins souvent subir un risque d'agression verbale ou physique de la part de ce public (10).

Moins de coopération dans le travail

Les immigrés, et à nouveau surtout les étrangers, rencontrent en revanche quelques difficultés dans leurs relations avec le collectif de travail. Tout d'abord, ils sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir de collègues : 12 % des étrangers et 35 % des étrangères se disent ainsi isolés, contre 6 % des hommes et 13 % des femmes chez les non-immigrés. Ceci explique largement que 15 % des immigrés étrangers et 32 % des étrangères disent ne pas avoir « la possibilité de coopérer pour effectuer correctement leur travail », contre 9 % et 12 % des non-immigrés. À cela s'ajoutent des difficultés linguistiques, surtout pour les hommes : 27 % des hommes étrangers disent avoir parfois des difficultés à comprendre ce que leur disent ou leur écrivent leurs collègues ou leurs supérieurs, contre 22 % chez les hommes non immigrés.

Dans l'enquête Conditions de travail, les immigrés étrangers signalent plutôt moins souvent « vivre des situations de tension » avec leurs collègues ou leurs supérieurs. Cependant, ici encore, l'enquête SUMER indique un tableau un peu moins favorable que celui décrit par les salariés étrangers dans l'enquête Conditions de travail : les étrangers auraient moins de facilité à discuter avec leurs chefs ou avec leurs collègues « en cas de désaccord sur la façon de faire le travail » ; ils bénéficieraient d'un

moindre soutien social au travail que les Français. Ainsi, en répondant à l'autoquestionnaire de SUMER, 14 % des salariés ne sont pas d'accord avec l'affirmation « les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt », mais la proportion monte à 23 % pour les salariés étrangers. De même, 17 % des salariés mais 20 % des étrangers disent subir un comportement hostile de la part d'un collègue ou d'un supérieur [4] (11). Ces écarts sont nettement significatifs « toutes choses égales par ailleurs » (12).

Zoom sur trois professions spécifiques

Les résultats précédents se retrouvent dans l'examen de trois professions spécifiques comptant à la fois des effectifs nombreux et une forte proportion d'immigrés, ce qui permet une comparaison entre non-immigrés et immigrés au sein de la profession : il s'agit des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, une profession presque exclusivement masculine ; des employées de maison, une profession presque exclusivement féminine ; et des agents d'entretien, une profession mixte (2/3 de femmes).

Chez les ouvriers du BTP, les étrangers ont des conditions de travail plus difficiles sur le plan de l'organisation du travail (tableau 3). Ils disent plus souvent exercer un travail répétitif, monotone et qui ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles, ne pas pouvoir régler seuls les incidents et faire l'objet d'une surveillance permanente de leur supérieur. Ils déclarent moins souvent risquer un accident du travail (82 % contre 94 % des non-immigrés), mais ils sont en

(9) - Les normes ISO sont des documents définissant les procédures et modes d'organisation internes à l'entreprise destinées à garantir aux clients la qualité des produits et services ; EAQF (référentiel d'Évaluation d'Aptitude Qualité Fournisseurs) est l'accréditation exigée par les constructeurs automobiles français.

(10) - Résultat confirmé dans l'enquête SUMER pour les étrangers.

(11) - Ces personnes ont cité au moins un comportement hostile parmi une liste de dix (allant de « vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là » jusqu'à « vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante »).

(12) - Avec un *odds-ratio* de 1,30, indiquant que la probabilité qu'un étranger signale être l'objet d'un comportement hostile est de 30 % plus élevée que pour un Français.

réalité aussi nombreux que les autres ouvriers du BTP (soit 17 %) à signaler un accident au cours des douze mois précédant l'enquête Conditions de travail.

Chez les employées de maison, immigrées françaises ou étrangères, on retrouve plus souvent que chez les non-immigrées le sentiment d'exercer un travail monotone, d'être l'objet d'une surveillance permanente, de ne pas pouvoir régler seule les incidents (tableau 4). Les étrangères signalent en outre plus fréquemment avoir « parfois des difficultés à comprendre ce que disent les chefs ou les collègues » ou travailler de façon isolée (absence de collègues).

Chez les agents d'entretien, les immigrés, français ou étrangers, déclarent plus souvent un travail monotone (tableau 5). Mais seuls les étrangers signalent significativement plus souvent subir des postures pénibles, ne pas apprendre de choses nouvelles dans leur travail ou ne pas pouvoir régler eux-mêmes les incidents. À cela s'ajoute pour eux le sentiment de ne pas pouvoir coopérer dans le travail, même s'ils se plaignent moins souvent de tensions avec leurs chefs ou leurs collègues.

Source :
enquête Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares ; champ :
ouvriers du BTP.
Les ouvriers immigrés
français dans le BTP
sont insuffisamment
représentés dans l'en-
quête pour que les
résultats soient
fiables.

Source :
enquête Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares ;
champ : employées
de maison.

Source : enquête
Conditions de travail
2005, Insee-Dares ;
champ : agents
d'entretien.

Thomas COUTROT,
Dominique WALTISPERGER
(Dares)

Tableau 3
Les conditions de travail des ouvriers du BTP selon l'origine et la nationalité

	En %	
	Non immigrés	Immigrés étrangers
Doit lire ou écrire des documents	64	47
Difficultés à comprendre les collègues	20	36
Tâche monotone	11	21
Travail répétitif	30	41
N'apprend pas de choses nouvelles	20	36
Ne règle pas seul les incidents	55	64
Surveillance permanente du supérieur	30	39
Doit atteindre des objectifs précis	18	13
Polyvalence	28	14
Contact avec le public	69	35
Pas d'aide du chef en cas de problème	31	15
Risque perçu d'accident	94	82

* Nota bene : Les conditions de travail ici retracées sont celles pour lesquelles les ouvriers du BTP immigrés étrangers se distinguent significativement, au seuil de 5 %, (toutes choses égales par ailleurs) des ouvriers du BTP non immigrés. Variables de contrôle : l'âge (4 postes), le statut d'emploi (3 postes), le niveau d'étude (5 postes).

Tableau 4
Les conditions de travail des employées de maison selon l'origine et la nationalité

	En %		
	Non immigrés	Immigrés français	Immigrés étrangers
Difficultés à comprendre les collègues.....	1	5	13
Tâche monotone	25	42	41
Travail répétitif	37	44	47
Ne règle pas seul les incidents	31	48	39
Ne peut interrompre son travail	30	21	50
Surveillance permanente du supérieur	8	13	20
N'a pas de collègues	38	40	58

* Nota bene : Les conditions de travail ici retracées sont celles pour lesquelles les employées de maison immigrées se distinguent significativement, au seuil de 5 %, (toutes choses égales par ailleurs) des non immigrées. Variables de contrôle : l'âge (4 postes), le statut d'emploi (3 postes), le niveau d'étude (5 postes).

Tableau 5
Les conditions de travail des agents d'entretien selon l'origine et la nationalité

	En %		
	Non immigrés	Immigrés français	Immigrés étrangers
Postures pénibles ou fatigantes	50	56	75
Bruit.....	19	11	8
Contraintes visuelles	41	27	15
Polyvalence	20	15	8
Tâche monotone	25	55	50
Doit lire ou écrire des documents	50	47	18
Difficultés à comprendre les collègues.....	15	13	27
N'apprend pas de choses nouvelles.....	47	57	76
Ne règle pas seul les incidents	58	71	80
Pas de coopération	17	18	42
Contact avec le public	72	50	32
Tensions avec le supérieur	20	10	8
Tensions avec les collègues	17	12	3

* Nota bene : Les conditions de travail ici retracées sont celles pour lesquelles les agents d'entretien immigrés se distinguent significativement, au seuil de 5 %, (toutes choses égales par ailleurs) des non immigrés. Variables de contrôle : l'âge (4 postes), le statut d'emploi (3 postes), le niveau d'étude (5 postes).

Pour en savoir plus

- [1] Sayad A. (1999), « Immigration et "pensée d'État" », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 129.
- [2] Greenan N., Walkowiak E. (2005), « Informatique, organisation du travail et interactions sociales », *Économie et Statistique* n° 387.
- [3] Mintzberg H. (1994), *Structure et dynamique des organisations*, Les Éditions d'organisation.
- [4] Bué J., Sandret N. (2008), « Les comportements hostiles au travail », *Premières Synthèses*, Dares, n° 15-1.
- [5] Gollac M. (1995), « Donner un sens aux données : l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail », *Dossier du Centre d'études de l'emploi*, n°3.
- [6] Insee Référence (2005), *Les immigrés en France*, Insee.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par
le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille,
de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
(DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation :
01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn
Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi
et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille,
de la solidarité et de la ville.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression,
19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.
Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille,
de la solidarité et de la ville.
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL DE 2005

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. Ceux-ci appartiennent à tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique. Les résultats présentés ici concernent les salariés.

Méthodologie de l'enquête

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population métropolitaine de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee.

Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi. Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de travail 2005 est la première enquête complémentaire à la nouvelle enquête Emploi en continu. Elle se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005. Le champ retenu pour cette étude est l'ensemble des salariés.

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : la prescription, les marges de manoeuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit : on ne demande pas aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues précisément par les travailleurs. On demande aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manoeuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incidents, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps « réels ». Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

Parmi l'ensemble des pénibilités et contraintes recensées dans l'enquête Conditions de travail, nous en avons retenu ici 50 (tableau 1) que l'on peut regrouper en six grandes catégories : pénibilités physiques, charge cognitive, horaires atypiques, manque de marges de manoeuvre, organisation du travail, tensions avec le public et difficultés dans le collectif de travail.

« Pénibilités incorporées, pénibilités objectivées »

Les conditions de travail ici décrites reposent sur les perceptions que les personnes en ont. Or, ces perceptions peuvent varier dans le temps : les progrès de l'information et de la prévention, l'amélioration des niveaux d'éducation, font que les risques sont sans doute plus clairement perçus. Des risques auparavant considérés comme « naturels », donc non perçus en tant que tels, sont maintenant déclarés. Ce mécanisme de passage du « risque incorporé » au « risque objectivé » [5] a été illustré pour les accidents de la circulation : en 1984, 13 % des chauffeurs déclaraient ne pas risquer des accidents de la circulation ; cette proportion a chuté à 6 % en 1991 et 4 % en 2005.

La déclaration plus fréquente de « postures pénibles ou fatigantes à la longue » peut traduire une meilleure connaissance du lien entre les conditions de travail et certaines pathologies (comme le mal de dos, par exemple), auparavant moins déclarées ou moins reliées à l'environnement professionnel. L'augmentation du nombre de personnes déclarant manipuler des produits toxiques peut provenir d'une meilleure information sur les dangers des produits utilisés. Le processus « d'objectivation » des conditions de travail peut aussi être accéléré à l'occasion de conflits catégoriels, dont l'une des causes peut d'ailleurs être une dégradation des conditions de travail. Tel est le cas de la dégradation particulièrement nette des conditions de travail déclarée entre 1984 et 1991 par les infirmières, les cheminots et les policiers [5]. De même, l'amélioration des conditions de logement et de vie hors travail peut avoir un impact sur la définition des normes socialement acceptables en matière de charges lourdes, de postures pénibles, de déplacements à pied jugés longs, d'état des locaux sanitaires.

Ces normes socialement acceptables varient avec le temps mais peuvent aussi différer à un moment donné entre pays ou régions du monde ; les immigrés, et plus particulièrement ceux d'immigration récente, peuvent être encore sous l'influence des normes et perceptions formées dans leur pays d'origine. C'est de ce phénomène que semblent en partie découler les différences entre les risques physiques perçus par les immigrés étrangers et les non-immigrés ici décrites.

LES IMMIGRÉS DANS L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL

Parmi l'ensemble des actifs occupés de France métropolitaine, sont considérées comme immigrées les personnes résidant en France, nées étrangères, dans un pays étranger. D'après l'enquête Conditions de travail 2005, sur une population en emploi de 24,6 millions de personnes, 1,7 million sont immigrés, soit 7 %, ce qui est cohérent avec les données issues du recensement de la population [6]. 89,7 % des immigrés en emploi sont salariés, soit une proportion très proche de celle des non-immigrés (90,5 %). Dans cette étude, les non-salariés n'ont pas été pris en compte.

Certaines professions sont ici étudiées plus en détail car elles comptent une proportion plus élevée d'immigrés : les ouvriers du bâtiment (14 % d'immigrés, dont 12 % d'étrangers et 2 % de Français), les agents d'entretien (12 % d'immigrés, dont 7 % d'étrangers et 5 % de Français), les employées de maison (28 % d'immigrées, dont 22 % d'étrangères et 6 % de Françaises).

Parmi les immigrés en emploi, 40 % ont acquis la nationalité française (45 % des femmes, 37 % des hommes) : ces résultats sont eux aussi cohérents avec ceux du recensement. En revanche, l'enquête n'est pas représentative de la diversité des immigrés selon le pays de naissance : 41 % des immigrés en emploi enquêtés dans l'enquête « Conditions de travail » sont nés en Europe (Espagne, Portugal, Italie...), 26 % au Maghreb et 14 % en Afrique subsaharienne, mais seulement 1 % sont nés en Asie, alors que les Asiatiques représentent 13 % des immigrés au recensement.

On a choisi de distinguer ici systématiquement les immigrés selon leur sexe et leur nationalité (Français ou étrangers). En effet, parmi les immigrés, les hommes et les femmes exercent des professions très différentes ; d'autre part, le fait d'avoir acquis ou non la nationalité française est susceptible de refléter ou d'inclure des différences importantes dans le rapport des immigrés au marché du travail, et de fait, les deux sous-populations ont des structures très différentes (encadré 3). En revanche, on n'a pas retenu ici le pays ni même le continent d'origine comme variable d'étude, du fait de la mauvaise représentativité de l'enquête concernant cette variable.

LES IMMIGRÉS DE NATIONALITÉ FRANÇAISE SONT PLUS QUALIFIÉS QUE LES ÉTRANGERS, SURTOUT CHEZ LES HOMMES

D'après l'enquête « Conditions de travail » de 2005, les salariés immigrés se différencient globalement des non immigrés en ce qui concerne les emplois occupés : ils sont plus souvent ouvriers et moins souvent cadres ou professions intermédiaires, moins présents dans l'administration et davantage dans la construction (pour les hommes) et les services aux particuliers (pour les femmes) [6]. Mais la structure sociodémographique de la population des immigrés est elle-même assez contrastée selon qu'ils ont ou non acquis la nationalité française. C'est pourquoi on a réparti ici les salariés en trois catégories en fonction de leur origine et de leur nationalité actuelle : non-immigrés, immigrés français et immigrés étrangers.

Les salariés immigrés sont relativement âgés : 34 % des immigrés français et 28 % des étrangers ont plus de 50 ans contre 25 % des non-immigrés. Ils ont un niveau d'éducation plus faible : chez les hommes, 11 % des immigrés français et 25 % des étrangers n'ont pas dépassé le niveau de l'enseignement primaire, alors qu'ils sont moins de 4 % parmi les non-immigrés. Le phénomène est encore plus marqué chez les femmes, avec 36 % des étrangères n'ayant pas dépassé le primaire.

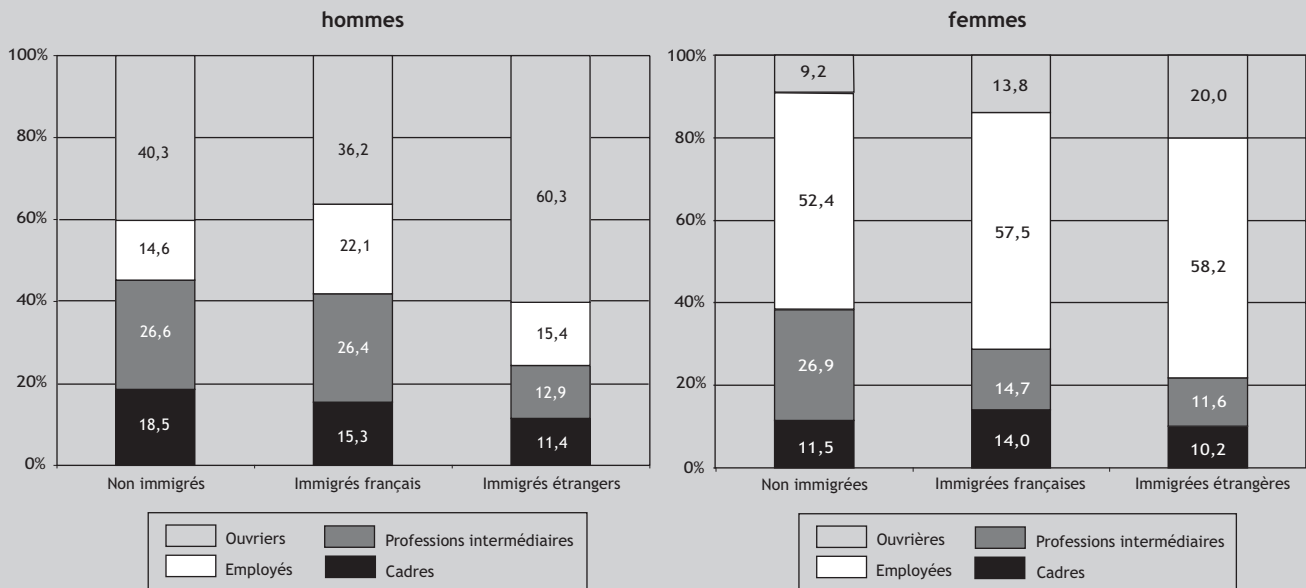
Concernant les emplois occupés, chez les hommes, les immigrés français sont moins souvent ouvriers que les non-immigrés alors que la grande majorité des étrangers sont ouvriers (graphique A). Chez les femmes en revanche, les immigrées françaises ont des professions plus proches de celles des étrangères que des non-immigrées.

Concernant les fonctions occupées, les hommes immigrés étrangers occupent très souvent une fonction de « production-fabrication-chantiers » (44 % contre 28 % pour les deux autres catégories de salariés), ce qui provient pour partie de leur concentration importante dans le secteur de la construction. Les femmes immigrées exercent plus souvent des fonctions de « nettoyage, gardiennage, travail ménager » : 20 % pour les immigrées françaises, et même 37 % pour les étrangères, contre 10 % pour les non-immigrées.

8 % des salariés hommes immigrés de nationalité française et 11 % des étrangers sont en CDD, contre 5 % des non-immigrés ; chez les femmes, les immigrées françaises sont moins nombreuses en CDD (8 %) que les non-immigrées (9 %), alors que 17 % des étrangères sont dans ce cas. L'intérim concerne surtout les hommes immigrés de nationalité étrangère (6 %, contre 2,5 % des non-immigrés et 2 % des immigrés français).

Graphique A

Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle



L'ENQUÊTE SUMER 2003

L'enquête Sumer, lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (Inspection médicale du travail) et la Dares, dresse un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. La force de cette enquête repose d'une part sur l'expertise du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003, 1 792 médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 314 salariés, dont 49 984 ont répondu.

80 % des salariés sont couverts par l'enquête Sumer, qui en 2003 ne couvrait pas les Fonctions publiques d'état et territoriale, une partie des transports (régies urbaines, et transport par eau), les mines, la pêche, France Télécom...

Concernant les risques psychosociaux un questionnaire auto administré a été proposé à un salarié sur deux interrogé dans l'enquête. 24 486 personnes ont répondu à cet auto questionnaire, qui comportait le questionnaire dit « de Karasek » sur les risques psychosociaux au travail, ainsi que des questions sur l'état de santé, les arrêts de travail pour maladie et les accidents du travail, les comportements hostiles subis au travail.