



HAL
open science

Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?

Thomas Amosse, Mikael Beatriz, Christine Erhel, Malik Koubi, Amélie
Mauroux

► To cite this version:

Thomas Amosse, Mikael Beatriz, Christine Erhel, Malik Koubi, Amélie Mauroux. Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé?. 2021. halshs-03228778

HAL Id: halshs-03228778

<https://shs.hal.science/halshs-03228778>

Preprint submitted on 18 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mai 2021

**Les métiers "de deuxième ligne" de
la crise du Covid-19 : quelles
conditions de travail et d'emploi
dans le secteur privé ?**

Thomas Amosse
Mikael Beatriz
Christine Erhel
Malik Koubi
Amélie Mauroux

205

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand CEDEX/
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00

ceet.cnam.fr

Les métiers « de deuxième ligne » de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?

THOMAS AMOSSÉ

Cnam – Lise / CEET

MIKAEL BEATRIZ

Dares

CHRISTINE ERHEL

Cnam – Lirsa / CEET

MALIK KOUBI

Dares

AMELIE MAUROUX

Dares

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 205

Mai 2021

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-151926-8

LES MÉTIERS « DE DEUXIEME LIGNE » DE LA CRISE DU COVID-19 : QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ ?

Thomas Amossé, Mikael Beatriz, Christine Erhel, Malik Koubi, Amélie Mauroux

RÉSUMÉ

Aux États-Unis comme en Europe, la crise du Covid-19 a mis en évidence l'importance cruciale d'un certain nombre de métiers « essentiels », nécessaires à la prise en charge des malades mais aussi à la continuité de la vie économique et sociale, dont l'activité s'est poursuivie même pendant les périodes de confinement. Parmi eux, certains ont pu travailler à distance, mais une part importante a dû poursuivre un travail sur site, avec un risque plus ou moins grand d'exposition au Covid-19, selon l'intensité des contacts sociaux au travail. Dans la plupart des pays, ces travailleurs ont été qualifiés de travailleurs du « front », le discours politique français ayant de plus distingué entre les professions médicales en « première ligne » et les métiers du commerce, des transports, des services... en « deuxième ligne ».

En France, hors professions médicales, ce sont ainsi 4,6 millions de salariés du secteur privé, appartenant à 17 professions, qui ont continué à travailler sur site durant la crise sanitaire pour continuer à apporter à la population les services indispensables à la vie quotidienne, avec un risque potentiel d'exposition au Covid-19.

Indépendamment de leur exposition possible et des difficultés rencontrées pendant la crise sanitaire, ces travailleurs « de la deuxième ligne » souffrent d'un déficit global de qualité de l'emploi et du travail, observable avant la crise à partir d'un ensemble de sources statistiques concernant six dimensions : salaires et rémunérations ; conditions d'emploi ; conditions de travail ; horaires et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; formation et trajectoires professionnelles ; dialogue social.

En moyenne, ces travailleurs sont deux fois plus souvent en CDD ou en intérim que l'ensemble des salariés du privé, perçoivent des salaires inférieurs de 30% environ, ont de faibles durées de travail hebdomadaires (sauf les conducteurs), connaissent plus souvent le chômage et ont peu d'opportunités de carrière. Ils travaillent dans des conditions difficiles, sont exposés plus fréquemment à des risques professionnels et ont deux fois plus de risque d'accident mais ne montrent guère plus d'insatisfaction que les autres salariés du privé et possèdent par ailleurs un fort sentiment d'utilité de leur travail, même avant la crise sanitaire.

Ces métiers de la deuxième ligne présentent par ailleurs un niveau très élevé de ségrégation par genre et apparaissent très hétérogènes dans leurs conditions de travail et d'emploi, de sorte que ce diagnostic global doit être sensiblement nuancé selon les professions considérées, qui n'éprouvent pas les mêmes difficultés.

Mots-clefs : qualité de l'emploi, conditions de travail, métiers, COVID 19

Remerciements

Les auteurs sont particulièrement reconnaissants aux personnes de la Dares qui ont contribué à l'exploitation des différentes sources statistiques, en particulier Mikael Beatriz, Marilyne Beque, Thomas Coutrot, Karl Even, Cécile Girault, Ababacar Gueye, Alexandra Louvet, Sophie Maillard, Claude Minni, Justine Obser, Patrick Pommier.

Abstract

In the United States as in Europe, the Covid-19 crisis has highlighted the crucial importance of some “essential” occupations, necessary for the care of patients but also for the continuity of economic and social life. For those workers, activity continued even during lockdowns. Among them, some were able to work remotely, but a significant number had to continue working on site, with a potential risk of exposure to Covid-19, depending on the intensity of social contacts at work. In most countries, these workers have been qualified as “front line” workers, and in the French political discourse a further distinction between medical occupations considered as “first-line” and other frontline workers qualified as “second-line”.

In France, excluding the medical occupations, 4.6 million private sector employees, belonging to 17 occupations, continued to work on site during the COVID 19 crisis to provide the population with the services essential to daily life.

Regardless of their possible exposure and the specific difficulties encountered during the sanitary crisis, these “second line” workers suffer from an overall job quality deficit, observable before the crisis from a set of statistics dealing with six dimensions: wages and earnings; employment conditions; working conditions ; schedules and work-life balance; training and professional trajectories; social dialogue.

On average, these workers are twice as often on fixed-term or temporary contracts as all private sector employees, receive around 30% lower wages, have short weekly working hours (except drivers), are more often unemployed and have few career opportunities. They work in difficult conditions, are more frequently exposed to occupational risks and have twice the risk of an accident but show only little more dissatisfaction than other employees in the private sector and also have a strong sense of usefulness in their work.

These second-line occupations also exhibit a very high level of segregation by gender and appear very heterogeneous in their working and employment conditions, so that this overall diagnosis must be qualified according to the occupations considered.

Key words: job quality, working conditions, occupations, essential workers, COVID-19

INTRODUCTION : LES ENJEUX D'UNE ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DE LA 2^{EME} LIGNE

La crise du Covid-19 a créé un choc sans précédent sur l'économie, par son ampleur (récession de 8,2% en 2020¹) et par sa forme. En effet, les mesures adoptées pour limiter la propagation du virus ont conduit à des restrictions d'activité directes (fermetures des bars, restaurants, lieux culturels, couvre-feu, etc.) ou indirectes (confinements, limitation des déplacements, etc.). Le champ et l'intensité de ces restrictions ont varié au cours du temps et entre les zones géographiques, entre les trois phases de confinement plus ou moins strict et les périodes de couvre-feu ou fermetures de certaines activités (voir encadré 1). Ce choc a eu une incidence très différente selon les secteurs : certains ont été à l'arrêt de nombreux mois tandis que d'autres sont très fortement sollicités, comme le secteur de la santé, mais également l'agriculture, le commerce alimentaire, la logistique, l'enseignement ou la sécurité. Cette hétérogénéité se retrouve au niveau des métiers, certains étant de fait empêchés d'exercer leur activité (métiers du tourisme, de la culture, de la restauration, etc.), tandis que d'autres la poursuivent en télétravail, et que d'autres encore travaillent sur site avec une intensité parfois accrue (soignants ; agriculteurs, ouvriers et artisans alimentaires ; vendeurs, caissiers et employés de libre-service du commerce ; transporteurs, caristes et magasiniers de la logistique ; agents du nettoyage ou de sécurité ; policiers et militaires ; etc.).

Dans ce contexte, une approche par famille de métiers est nécessaire pour appréhender les difficultés et risques encourus par les travailleurs. Ceux-ci existent dans toutes les situations, comme le souligne par exemple l'étude de France Stratégie sur « les métiers au temps du corona » (Flamand *et al.*, 2020) : vulnérabilité économique et sociale pour les métiers des secteurs à l'arrêt ou les métiers en inactivité partielle, risques de surcharge de travail pour les cadres en télétravail, risque sanitaire pour les « métiers du front ». Les politiques publiques de l'emploi ont cherché à limiter ces difficultés et à atténuer ces risques : elles ont tenté d'atténuer les conséquences sociales des arrêts et réductions d'activité par le maintien en emploi des salariés grâce au chômage partiel ou à l'arrêt de travail pour garde d'enfants, par le report (au moins dans un premier temps) de la réforme de l'assurance-chômage et par l'adoption de mesures de soutien au revenu des plus précaires. Elles ont également cherché à mettre en place une protection des salariés sur site par des règles sanitaires renforcées et à inciter à une meilleure reconnaissance pour les travailleurs du front, essentiels au fonctionnement de l'économie et en même temps exposés au risque de contamination en contexte de pandémie.

Une première étape de cette reconnaissance est passée par les prises de parole des responsables publics, et notamment par le discours présidentiel, qui a souligné à plusieurs reprises l'engagement de certaines catégories de travailleurs, tout en introduisant une distinction entre travailleurs « de première ligne » (métiers de la santé, pompiers, militaires) et travailleurs de la « deuxième ligne » : l'adresse aux français d'Emmanuel Macron tenue le 13 avril 2020 depuis l'Élysée cite ainsi les agriculteurs, enseignants, chauffeurs routiers, livreurs, électriciens, manutentionnaires, caissiers et caissières, éboueurs, personnels de sécurité et de nettoyage, fonctionnaires, journalistes, travailleurs sociaux².

¹ Insee

² « Nos fonctionnaires et personnels de santé, médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers, secouristes, nos militaires, nos pompiers, nos pharmaciens ont donné dans cette première ligne toute leur énergie pour sauver des vies et soigner. [...] Dans la deuxième ligne, nos agriculteurs, nos enseignants, nos chauffeurs routiers, livreurs, électriciens, manutentionnaires, caissiers et caissières, nos éboueurs, personnels de sécurité et de nettoyage, nos fonctionnaires, nos

Une deuxième étape entend récompenser l'effort fourni durant cette période de pandémie, et corriger des déséquilibres préexistants. Les accords du Ségur de la santé (juillet 2020) comportent ainsi une revalorisation des rémunérations des métiers médicaux et non médicaux des établissements de santé et des Ehpad (budget de 8,2 milliards d'euros par an). S'agissant des enseignants et des policiers, des concertations sont également engagées avec notamment pour objectif l'adoption d'un plan de revalorisation des rémunérations et carrières (le Grenelle de l'Education, de septembre 2020 à février 2021 ; le Beauvau de la Sécurité, de février à mai 2021). Pour les travailleurs de la deuxième ligne du secteur privé, une mission est lancée en octobre 2020 par la Ministre du Travail afin d'accompagner les partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des métiers concernés³. Elle prévoit trois phases : une identification des branches et métiers de la deuxième ligne ; une analyse de la qualité des emplois concernés sur la base d'un ensemble d'indicateurs ; la mise en place d'un accompagnement dans les branches pour la mise en place de mesures de revalorisation.

Ce document de travail synthétise les travaux réalisés pour les deux premières phases de cette mission et propose donc une identification des métiers de la deuxième ligne dans le secteur privé en France, suivie d'une analyse de leurs conditions de travail et d'emploi. La définition des métiers de la deuxième ligne s'appuie sur des critères empiriques liés à l'exposition au Covid-19 et à la présence sur site pendant le premier confinement, en lien avec des débats sur les métiers « essentiels » et « exposés », que l'on retrouve également dans d'autres pays (États-Unis, Europe). L'analyse de la qualité de l'emploi s'inscrit dans une perspective multidimensionnelle, telle qu'elle a été développée dans des travaux de comparaison internationale, notamment européen (Munoz de Bustillo *et al.*, 2011 ; Erhel, Guergoat-Larivière, 2016). L'approche retenue retient six dimensions : salaires et rémunérations, conditions d'emploi, conditions de travail, temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle, formation et trajectoires professionnelles, dialogue social. L'objectif de l'analyse n'est pas de décrire les conditions de travail pendant la crise sanitaire⁴, mais de faire le bilan des déficits de qualité de l'emploi pour les métiers concernés au regard de la moyenne des salariés, dans une perspective structurelle, c'est-à-dire avant la crise sanitaire. Compte-tenu du cadre dans lequel il a été réalisé, ce travail se focalise sur le secteur privé⁵, même si certains métiers exposés du secteur public ont également poursuivi leur travail sur site (policiers, pompiers, militaires, enseignants⁶...).

Le texte développe tout d'abord un regard international sur les différentes catégories de métiers engagées dans la crise sanitaire actuelle, et notamment sur les critères de définition des « travailleurs essentiels » et des « travailleurs du front ». Puis il propose une définition des travailleurs de la deuxième ligne en France à partir d'un double critère d'exposition potentielle au Covid-19 (estimée à partir de l'enquête *Conditions de travail* de 2019) et de présence sur site pendant le premier confinement (mesuré grâce à l'enquête *Acemo-Covid* de mars 2020).

journalistes, nos travailleurs sociaux, nos maires et élus locaux, et j'en oublie tellement, aidés par tant de Français qui se sont engagés. » (Extraits du discours d'Emmanuel Macron du 13 avril 2020).

³ Mission confiée à Christine Erhel et Sophie Moreau-Follenfant.

⁴ Une enquête spécifique, l'Enquête nationale sur le vécu du travail et du chômage pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 (dite « Tracov »), a été réalisée par la Dares en février-mars 2021. Elle vise à décrire les conditions de travail et risques psychosociaux au travail pendant la crise sanitaire et en évolution par rapport à la période précédant le début de la pandémie. Les premiers résultats seront diffusés au printemps 2021.

⁵ C'est-à-dire les salariés hors salariés de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un hôpital public.

⁶ Une partie des enseignants ont poursuivi leur travail sur site pendant le premier confinement, notamment pour l'accueil des enfants des personnels de santé, et tous ont travaillé sur site pendant le second confinement.

Enfin, il présente l'analyse des six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail de ces travailleurs et travailleuses sur la base d'indicateurs issus de sources administratives et d'enquêtes.

Encadré 1 : Chronologie des principales mesures de restriction d'activité et de circulation pour lutter contre le Covid-19

Les premiers cas de Covid-19 sont officiellement recensés en France le 24 janvier 2020. Le 29 février, les premières restrictions sont mises en place avec l'interdiction des rassemblements de plus de 5 000 personnes en milieu fermé. Le 15 mars, tous les commerces « non-essentiels » et lieux « non indispensables » recevant du public ferment, dont les crèches et établissements d'enseignement mais à l'exception des pharmacies, banques, magasins alimentaires, stations-essences, bureaux de tabac et presse) ; enfin, le 17 mars un confinement général de la population (incluant la fermeture des frontières de l'Union Européenne) est instauré, qui dure jusqu'au 11 mai (soit 8 semaines).

À cette date débute une période de déconfinement progressif (possibilité de déplacement jusqu'à 100 kilomètres ; réouverture des commerces non essentiels selon des modalités adaptées ; reprise partielle des cours au sein des écoles puis des collèges), qui s'opère par étapes dans les régions françaises selon l'évolution de la situation sanitaire qui y est observée. Le 2 juin, les cafés et restaurants ainsi que les lieux sportifs et culturels peuvent reprendre leur activité sur une partie du territoire, de même que les écoles et collèges. Le 22 juin, ces réouvertures sont étendues à tout le territoire et à l'ensemble de la population.

Au cours de l'été, les signaux d'une reprise de l'épidémie se multiplient. Le 1er septembre, le masque est systématisé dans les entreprises et établissements d'enseignement et le gouvernement recommande de nouveau le télétravail. Le 23 septembre, Aix-Marseille et la Guadeloupe sont placés en « zone d'alerte maximale », synonyme notamment de fermeture des bars et salles de sport. Dix jours plus tard, le 4 octobre, Paris et sa proche banlieue rejoignent cette catégorie ainsi que d'autres métropoles la semaine suivante. Un couvre-feu nocturne (de 21h à 6h) y est instauré le 17 octobre, une mesure ensuite étendue le 22 octobre à 54 départements. Un deuxième confinement national débute finalement le 30 octobre : le télétravail est généralisé ; les commerces « non-essentiels », selon une liste légèrement restreinte par rapport au premier confinement (les librairies en sont désormais exclues), ferment de nouveau, de même que les établissements recevant du public (dont les bars et restaurants, cinémas, musées et salles de spectacles) ; les crèches, écoles, collèges et lycées restent quant à eux ouverts, avec des modalités d'enseignement adaptées.

La levée de ces mesures de freinage de l'épidémie s'opère par étape quatre semaines plus tard, avec la réouverture des petits commerces non essentiels le 28 novembre, puis la levée du confinement le 15 décembre, qui est remplacé par un couvre-feu nocturne national de 20h à 6h (à l'exception de la soirée du 24 décembre, où la circulation est libre).

Le 2 janvier 2021, le couvre-feu est avancé à 18h dans 15 départements pour faire face à l'évolution épidémiologique, une mesure étendue le 16 janvier à l'ensemble du territoire alors que les activités physiques scolaires et extrascolaires en intérieur sont par ailleurs suspendues. Le 31 janvier, les voyages en provenance ou à destination d'un pays hors de l'Union européenne sont interdits et les grandes surfaces de plus de 20 000 mètres carrés ferment. Le télétravail est renforcé et le couvre-feu davantage contrôlé. À partir du 26 février, des mesures régionales sont mises en place, avec des confinements locaux instaurés le week-end. Le 18 mars, dans 16 départements (dont ceux d'Île-de-France), les déplacements sont limités à 10 kilomètres et seuls les commerces de première nécessité peuvent rester ouverts ; ces mesures sont étendues le 25 mars à trois nouveaux départements, puis à la France entière le 1^{er} avril (à l'exception du week-end de Pâques, du 2 au 5 avril, où les déplacements inter-régionaux sont autorisés).

1. La situation des métiers dans la crise sanitaire : un regard international

Comme le soulignait l'Organisation Internationale du Travail en avril 2020, la crise sanitaire liée au Covid-19 a des répercussions majeures sur le monde du travail : en termes de pertes d'emplois, d'heures travaillées et de revenus (notamment pour les salariés des secteurs à l'arrêt) ; mais aussi en termes d'exposition à des risques de contamination pour les travailleurs appelés à poursuivre leur activité (dans la santé et dans l'ensemble des activités essentielles au fonctionnement de l'économie et de la société). De fait, cette crise inédite a conduit à s'interroger à la fois sur les secteurs et les métiers « vitaux », dont l'activité ne peut pas être interrompue, et sur l'exposition des travailleurs au risque sanitaire. Compte-tenu de l'absence de données rétrospectives et du faible nombre d'études épidémiologiques sur les liens entre travail et Covid-19, la plupart des analyses ont cherché à déterminer un risque potentiel d'exposition, lié à la présence sur site (ou au contraire au caractère télétravaillable de l'emploi) et à la fréquence des contacts sociaux au travail (avec le public ou des collègues).

L'analyse des métiers face au Covid-19 met en avant les catégories de « travailleurs essentiels » (« essential workers », expression davantage utilisée aux États-Unis) et de « travailleurs clés » (« key workers », expression plutôt utilisée en Europe). Dans les deux cas, il s'agit de désigner les travailleurs qui sont indispensables pour assurer le fonctionnement de base de l'économie et faire face à l'épidémie. Cette catégorie englobe de fait une liste assez large de travailleurs, qui va bien au-delà du monde médical.

Aux États-Unis, elle est définie par le département de la sécurité intérieure sur une base sectorielle, à partir de 16 secteurs vitaux pour la sécurité nationale, qu'elle soit politique, économique, médicale, etc. Parmi ces secteurs (annexe 1), on trouve la santé, les télécommunications et les systèmes d'information, la défense, l'agriculture et l'alimentation, le transport et la logistique, l'énergie, l'eau et l'assainissement, les travaux publics, la police et la sécurité. Cette définition des activités essentielles est large puisqu'elle inclut environ 70 % de la population active (Blau *et al.*, 2020). Elle a par ailleurs servi de base à la définition des priorités pour la vaccination proposées par le comité consultatif dédié à cette question (Advisory Committee on Immunization Practices, ACIP)⁷.

En Europe, la Commission Européenne a listé un ensemble de métiers clés pour lesquels la liberté de circulation au sein de l'Union Européenne devait être facilitée, même en présence de restrictions (annexe 2). Outre les professionnels de santé, sont inclus les métiers du soin, du transport et des infrastructures (y compris télécommunications et TIC), de l'alimentation (y compris dans sa composante industrielle). La définition européenne est plus restrictive que la définition américaine puisqu'elle inclut environ 31 % des travailleurs de l'UE 27 (et 40 % en France, cf. Fazani, Masa, 2020)⁸.

⁷ <https://www.cdc.gov/vaccines/covid-19/categories-essential-workers.html#:~:text=%20ACIP%20Categories%20of%20Essential%20Workers%20%28Phase%29%20,of%20essential%20workers%20likely%20at%20highest...%20More%20>

⁸ Cette notion de « travailleurs clés » est également reprise par un document de l'Observatoire Régional de Santé (ORS) de l'Ile de France, qui en retient une définition plus restrictive, fondée sur la liste des activités autorisées à ouvrir pendant le confinement de mars 2020 et sur un critère d'exposition (aux maladies, au public ou aux collègues). Cette définition inclut une liste principale de 20 métiers plus exposés et de 15 métiers complémentaires (Telle-Lamberton, Bouscaren, 2020).

Toutefois, ces travailleurs essentiels ne sont pas tous nécessairement exposés au risque de contamination, car certains peuvent exercer leurs fonctions en télétravail, voire être concernés par des fermetures temporaires de leur établissement employeur (même si celles-ci sont *a priori* limitées dans le temps du fait de la nature « essentielle » des activités). C'est là qu'intervient une deuxième catégorie, plus restreinte : celle des « travailleurs du front » (« frontline workers »), qui rejoint la terminologie et le périmètre retenus en France, sans toutefois que soit distinguée la « première » de la « deuxième » ligne. Cette catégorie est à la fois empirique (définie à partir de la nature essentielle de l'activité et de l'impossibilité de télétravailler) et politique (elle sert, là encore, de base à des critères de priorité pour la vaccination aux États-Unis, ou à des politiques de prévention des contaminations au travail).

Du point de vue méthodologique, la restriction des travailleurs « essentiels » aux travailleurs « du front » implique de déterminer quels métiers sont télétravaillables, et éventuellement de s'interroger sur l'exposition au risque de contamination.

En pratique, les travaux existants sur le cas américain s'appuient sur des enquêtes sur les professions (O*NET), qui interrogent les salariés sur le contenu de leur activité et leur environnement de travail. Sur cette base, Dingel et Neiman (2020) considèrent que le travail à domicile (donc le télétravail) est impossible si l'activité professionnelle usuelle s'accomplit en extérieur ou si elle nécessite des équipements spécifiques tels que des véhicules ou des machines industrielles. Ces auteurs estiment ainsi que 37 % des travailleurs américains peuvent télétravailler⁹. Avec le même type de méthode fondée sur des enquêtes sur les conditions et l'environnement de travail, Boeri *et al.* (2020) estiment que la proportion d'emplois télétravaillables se situe à 23,9% en Italie, 28,2% en France, 28,7% en Allemagne, 30,7% en Suède et 31,4% au Royaume-Uni¹⁰.

En croisant métiers essentiels et métiers non télétravaillables (selon les résultats de Dingel et Neiman), Blau *et al.* (2020) identifient comme travailleurs « du front » les métiers de la santé (20 % du total), mais aussi la police et la sécurité, les caissiers et vendeurs dans les commerces alimentaires et généraux, les ouvriers des industries agro-alimentaires, les agriculteurs, les ouvriers de la maintenance, les conducteurs de camion. Ils représentent 60 % des travailleurs essentiels et 45 % de l'ensemble des travailleurs aux États-Unis.

D'autres travaux incluent un critère d'exposition en plus du critère de télétravail. Par exemple, selon Boeri *et al.* (2020), il existe une catégorie d'emplois non télétravaillables mais induisant peu de contacts sociaux (que ce soit avec du public ou avec des collègues), ou des contacts s'accompagnant d'une distance sociale suffisante, qu'il est possible de considérer comme relativement sûrs en temps de pandémie – et donc d'exclure du champ des travailleurs du front. Ils incluent dans cette catégorie les vétérinaires, chimistes, mécaniciens, électriciens, plombiers, etc. Selon cette approche plus restrictive, la proportion d'emplois non exposés ou peu exposés dépasse 40 % (47,9 % de l'emploi en France). Cette démarche fondée sur le risque d'exposition est également suivie dans d'autres études portant sur les métiers face au Covid-19, qui retiennent en général un critère de contacts avec d'autres personnes, de proximité physique et d'exposition au risque infectieux (Purkayastha *et al.*, 2021)¹¹.

⁹ Ce qui se situe au-delà de la proportion observée de personnes qui déclarent travailler chez elles la moitié de la journée, qui est de 25 % dans l'enquête *Emploi du temps* (2018).

¹⁰ Cette proportion est, là encore, bien supérieure aux pourcentages de travailleurs déclarant télétravailler en 2018 dans l'Union Européenne, que ce soit régulièrement (5.2 % des travailleurs de 15 à 64 ans) ou occasionnellement (8.3% des travailleurs de 15 à 64 ans) (voir Eurostat, 2020).

¹¹ Des données sur les contaminations observées par métier peuvent également être utiles, mais leur collecte n'est pas systématique et elles ne peuvent être utilisées que de manière complémentaire.

Enfin, il existe également des données subjectives permettant d'appréhender le ressenti des salariés : selon l'enquête d'Eurofound « Living and working during Covid-19 », 44 % des salariés européens ayant répondu estiment que leur travail les expose à un risque de contagion. Au-delà des questions de définition et d'usage politique des catégories (par exemple pour la vaccination ou la libre-circulation), certains travaux existants sur les travailleurs essentiels et exposés s'intéressent à leurs caractéristiques socio-économiques. Selon Blau *et al.* (2020), sur données américaines, les métiers « du front » sont hétérogènes, que ce soit en termes de caractéristiques socio-économiques ou de caractéristiques de l'emploi (niveau de salaire). Si le groupe des métiers de la santé apparaît globalement favorisé en termes de salaires et de niveau d'éducation, c'est moins le cas des métiers de la vente, et en particulier des caissières et caissiers, dont les salaires sont faibles (et où la part des femmes est très élevée). Les métiers d'ouvriers des transports et de la construction sont quant à eux très masculins, avec aussi des niveaux de salaires inférieurs à la moyenne des salariés. Dans l'ensemble, les travailleurs du front apparaissent défavorisés par rapport à l'ensemble des travailleurs essentiels – qui sont proches de la moyenne des salariés. La fragilité économique des groupes de travailleurs les plus exposés au Covid-19, souvent situés parmi les bas salaires, est également soulignée dans une revue de littérature internationale (Purkayastha *et al.*, 2021). Selon les auteurs, cette fragilité est de nature à aggraver les risques en limitant les marges de manœuvre et le pouvoir de négociation de ces travailleurs pour mettre en place des protections.

Quelles conclusions peut-on tirer de ce tour d'horizon des concepts utilisés pour capter la diversité des situations de travail dans le contexte de la crise du Covid-19 ?

En premier lieu, la catégorie de travailleurs de la deuxième ligne apparaît spécifiquement française. Elle rejoint celle de « travailleurs du front », à la fois essentiels et exposés, mais elle introduit une différenciation entre les métiers de la santé et les autres.

En second lieu, la définition des « travailleurs du front » implique un critère d'exposition qui les différencie de l'ensemble plus large des travailleurs essentiels. Ce critère d'exposition peut être appréhendé de manière large (en fonction de la possibilité, ou non, de télétravailler) ou de manière plus restrictive (en examinant l'existence de contacts sociaux ou l'exposition à des substances pathogènes du fait de l'activité¹², indépendamment des contacts sociaux).

Enfin, même si les travaux existants restent très limités dans l'analyse des caractéristiques des emplois « du front », ils montrent qu'elles sont moins favorables en moyenne que celles de l'ensemble des salariés (et a fortiori des actifs en télétravail). Elles apparaissent par ailleurs hétérogènes selon les métiers.

2. Délimitation statistique des travailleurs de la deuxième ligne dans le secteur privé

Pour délimiter les métiers de la deuxième ligne, deux critères principaux ont été mobilisés : le degré d'exposition potentielle au Covid-19 lors de l'activité ordinaire de travail et le fait d'avoir majoritairement continué à travailler durant le premier confinement (de mars à mai 2020). L'analyse est ici menée pour les salariés du secteur privé et hors métiers de la santé.

¹² Par exemple les biologistes dans les laboratoires d'analyses, les métiers du nettoyage, etc.

2.1 Degré d'exposition au Covid-19

Pour évaluer le degré d'exposition au Covid-19, l'enquête *Conditions de travail* de 2019 (voir annexe) a permis de répartir les métiers en quatre catégories : les métiers télétravaillables (au moins un jour par semaine) et, parmi les autres, les métiers qui sont potentiellement non exposés, ponctuellement exposés et très exposés.

Par « métiers télétravaillables », on entend ceux pour lesquels le travail à distance est matériellement possible et semble compatible avec l'activité professionnelle durant plusieurs semaines. Le fait d'avoir télétravaillé au moins un jour par semaine avant la crise sanitaire atteste de la possibilité de réaliser *a minima* un certain nombre de tâches depuis chez soi en routine. Cela ne signifie cependant pas que toutes les tâches peuvent être effectuées à distance : par exemple, un chef de cuisine peut réaliser des commandes de produits en télétravail mais pas préparer des plats à la commande des clients ; un agent de maîtrise du BTP peut commander des matériaux en télétravail mais pas faire un suivi de chantier.

Ici, on adopte une approche par la pratique régulière du télétravail selon les métiers. Il s'agit d'identifier des métiers où le télétravail est possible, et non d'estimer la part des salariés susceptibles de télétravailler à plein-temps, par exemple durant un confinement.

Le télétravail est considéré comme possible dans un métier (décrit par la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes, les Fap 87) lorsque la part de télétravailleurs réguliers (c'est-à-dire exerçant à distance au moins un jour par semaine) est d'au moins 2 %. En 2019, selon l'enquête *Conditions de travail*, 4 % des salariés étaient en télétravail au moins un jour par semaine (ce qui constituait une légère augmentation par rapport aux 3 % mesurés dans l'enquête *Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels - Sumer-* de 2017). Les métiers où la proportion de télétravailleurs réguliers dépasse 2 % occupent 43 % des salariés du secteur privé¹³.

L'ordre de grandeur obtenu est supérieur à ce qui a été effectivement réalisé lors du premier confinement, selon les estimations fournies par d'autres sources statistiques nationales représentatives¹⁴. Ainsi, selon l'enquête *Emploi*, pendant la deuxième quinzaine de mars 2020, parmi les personnes en emploi au sens du Bureau International du Travail (BIT), en moyenne 26 % travaillaient effectivement à leur domicile (au moins en partie) alors que leur domicile n'est pas leur lieu de travail. D'après l'enquête *Acemo-Covid* de mars 2020, durant la dernière semaine de mars 2020, 28 % des salariés du secteur privé ont exercé en télétravail au moins une journée, les autres étaient soit sur site (25 %), soit au chômage partiel (25 %), soit ne travaillaient pas pour d'autres motifs. Une partie des salariés exerçant un métier jugé compatible avec le télétravail à partir de l'enquête *Conditions de travail* 2019 ont pu être en chômage partiel ou en arrêt de travail pour garde d'enfants pendant cette période, ou bien n'étaient pas suffisamment équipés pour pouvoir télétravailler, ce qui explique le décalage avec la proportion de télétravailleurs potentiels obtenue sur la base de l'approche par métiers.

Pour les métiers « non télétravaillables », le risque d'exposition à la contamination est ensuite mesuré à partir d'un score allant de 0 à 3, qui prend en compte :

¹³ Ce chiffre rejoint de premières estimations obtenues sur l'enquête Tracov. Selon cette enquête, sur l'ensemble de la crise sanitaire, 41.5% des personnes en emploi (y compris celles en chômage partiel total) déclarent avoir télétravaillé pendant la crise.

¹⁴ Pour évaluer l'ampleur du recours au télétravail, il importe de disposer d'une enquête fondée sur un échantillon représentatif de la population en emploi ; si l'enquête est menée en tout ou en partie par Internet, il est nécessaire de corriger soigneusement la non-réponse, pour éviter les biais liés à la familiarité avec le web. Des sondages réalisés en ligne par des instituts spécialisés obtiennent souvent des taux de télétravailleurs nettement plus élevés que les enquêtes de la statistique publique, du fait de ces biais.

- Le contact direct avec le public (usagers, clients, etc.) : +1 point en cas de réponse « toujours » à la question « Êtes-vous en contact direct avec le public (*usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs...*) de vive voix en face à face ? » ;
- Le contact avec les collègues : +1 point si deux critères ou plus sont remplis parmi les trois suivants :
 - ✓ Réponse « oui » à la question : « Votre rythme de travail vous est-il imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues ? »
 - ✓ Réponse « oui » à la question : « Si vous avez du mal à faire un travail délicat, compliqué, est-ce que vous êtes aidé par les autres personnes [hors supérieur hiérarchique] avec qui vous travaillez habituellement ? »
 - ✓ Réponse « parfois » ou « jamais » à la question : « Travaillez-vous seul ? » « Seul » signifie ici travailler en autonomie, sans collaborer et non pas seul dans une pièce.
- L'exposition à des risques infectieux sur le lieu de travail : + 1 point si réponse « oui » à la question « À votre emplacement de travail, êtes-vous amené à ...être exposé à des risques infectieux ? ».

Un salarié est considéré comme non exposé si son score est égal à zéro, c'est-à-dire qu'il n'est pas en contact direct avec le public, qu'il a au cours de son travail des contacts directs très limités ou inexistantes avec ses collègues et qu'il n'est pas, en temps normal, exposé à un risque infectieux sur son lieu de travail.

L'exposition est définie comme ponctuelle si le score est égal à 1 sur 3, et fréquente si le score est égal à 2 ou plus : d'après l'enquête *Conditions de travail* de 2019, un salarié sur quatre peut être considéré comme fréquemment exposé (tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des salariés du secteur privé selon le degré d'exposition de leur métier

Salariés dans un métier télétravaillable	43 %
Salariés dans un métier non télétravaillable, dont	57 %
<i>Non exposés</i>	9 %
<i>Ponctuellement exposés</i>	22 %
<i>Fréquemment exposés</i>	26 %
Ensemble	100 %

Note de lecture : 43 % des salariés du secteur privé appartiennent à un métier où le télétravail est possible (au moins 2 % de salariés en télétravail en 2019).

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares-Drees-DGAFP.

2.2 Présentiel pendant les confinements

Fin mars 2020, selon l'enquête *Acemo Covid*, 27 % des salariés du secteur privé non agricole travaillaient sur site (tableau 2). Les autres salariés se répartissaient entre télétravail (ou travail à distance), chômage partiel complet (notamment dans les secteurs « à l'arrêt » du fait de

fermetures administratives), arrêts maladies (y compris pour garde d'enfant(s) liée à la crise sanitaire), congés et exercice du droit de retrait. Dans douze secteurs (niveau Naf 38), la part des salariés sur site était supérieure ou égale à cette moyenne (tableau 2) : on considère ces secteurs comme « actifs sur site ».

On peut ajouter à cette liste le secteur agricole (hors du champ de collecte d'*Acemo Covid*) et le secteur de la construction (qui a repris le travail après deux semaines de confinement, suite à la publication le 2 avril du « Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de construction » élaboré par l'OPPBTP, les partenaires sociaux et l'État).

Au total, 51 % des salariés du privé travaillent dans un secteur considéré comme majoritairement « actif sur site » lors du premier pic épidémique (ces secteurs sont indiqués par des cellules grisées dans le tableau 2).

Tableau 2 : Part de salariés sur site au 26 mars 2020, selon le secteur d'activité (Naf 38)

	En %
Ensemble	27
BZ - Industries extractives	21
C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	57
C2 - Cokéfaction et raffinage	28
C4 - Fabrication de matériels de transport	7
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	18
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	37
CE - Industrie chimique	35
CF - Industrie pharmaceutique	46
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	21
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	22
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	17
CJ - Fabrication d'équipements électriques	16
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	16
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	20
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	41
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	37
FZ - Construction	11
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	31
HZ - Transports et entreposage	36
IZ - Hébergement et restauration	9
JA - Édition, audiovisuel et diffusion	6
JB - Télécommunications	19
JC - Activités informatiques et services d'information	9
KZ - Activités financières et d'assurance	20
LZ - Activités immobilières	20
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	9
MB - Recherche-développement scientifique	11
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	14
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	36
PZ - Enseignement	9
QA - Activités pour la santé humaine	57
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	46
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	6
SZ - Autres activités de services	20

Note de lecture : au cours de la semaine du 23 mars, 57 % des salariés du secteur de la fabrication de denrées alimentaires travaillaient sur site, contre 27 % en moyenne tous secteurs confondus.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Source : enquête *Acemo Covid*, Dares, avril 2020.

Ces résultats apparaissent cohérents avec une estimation de la présence sur site à partir de l'enquête *Emploi* d'avril 2020. Parmi les métiers dans lesquels une majorité d'actifs occupés ont travaillé en présentiel pendant le confinement, on retrouve des professions médicales (première ligne), mais aussi tous les métiers de l'alimentaire, de l'agriculteur aux commerces de bouche en passant par l'agroalimentaire. Il s'agit le plus souvent d'ouvriers et d'employés. Suivant ces analyses, 13 métiers ont en commun d'être fréquemment exposés au Covid-19 et d'avoir travaillé sur site lors du premier confinement (tableau 3, lignes en gris).

Tableau 3: Métiers fréquemment exposés au Covid-19, selon la possibilité de télétravail et la présence sur site lors du 1er confinement

	Télétravail <i>a priori</i> impossible	Majoritairement en présentiel pendant confinement
A1Z : Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	X	X
B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP	X	X
B1Z : Ouvriers qualifiés des travaux publics	X	X
B2Z : Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	X	X
B3Z : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	X	X
B4Z : Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	X	X
B6Z : Techniciens et agents de maîtrise du BTP		X
F3Z : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	X	
F5Z : Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques		
G0B : Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	X	
J3Z : Conducteurs de véhicules	X	X
J5Z : Agents administratifs et commerciaux transports et tourisme	X	
R0Z : Caissiers, employés de libre-service	X	X
R1Z : Vendeurs	X	X
S2Z : Employés et agents de maîtrise hôtellerie restauration	X	
V4Z : Professionnels de l'action sociale et de l'orientation		
V5Z : Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	X	
T0Z : Coiffeurs, esthéticiens	X	
T2A : Aides à domicile et aides ménagères	X	X
T2B : Assistantes maternelles	X	X
T3Z : Agents de gardiennage et de sécurité	X	X
T4Z : Agents d'entretien	X	X
T6Z : Employés des services divers	X	

Note de lecture : les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration ne peuvent exercer en télétravail et n'étaient pas sur site pendant le premier confinement. La présence d'une croix dans la première colonne indique que le métier n'est pas télétravaillable. La présence d'une croix dans la deuxième colonne indique que le métier s'exerce dans un secteur majoritairement sur site pendant le premier confinement.

Champ : salariés du secteur privé, métiers à majorité de salariés fréquemment exposés.

Sources : enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-DGAFP), enquête *Emploi* (Insee), enquête *Acemo-Covid* (Dares).

Ont été ajoutés quatre autres métiers (les ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention, les bouchers-charcutiers-boulangers et les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires) qui apparaissent majoritairement « ponctuellement exposés » dans l'enquête *Conditions de travail* 2019, mais ont été particulièrement sollicités lors du premier confinement et sont par ailleurs connus pour un sur-risque de contamination par le Covid-19 :

de nombreux ouvriers ont été infectés dans les abattoirs, dont le froid et la promiscuité constituent, en France comme à l'étranger, des environnements de travail favorables à la diffusion du virus (Middleton *et al.*, 2020) ; les métiers de l'artisanat alimentaire, dont la charge de travail s'est particulièrement accrue avec le confinement, ont des conditions de travail marquées par la proximité avec les collègues et le passage continu de clients, autant de facteurs qui tendent à exposer au virus ; enfin, les entrepôts de la logistique ont été parmi les premiers clusters identifiés au début du printemps 2020, notamment ceux de la filiale française d'Amazon qui, ayant embauché de nombreux intérimaires pour faire face à la demande lors du confinement, a connu un conflit social fortement médiatisé et a décidé de suspendre son activité plusieurs semaines après avoir été condamné en référé pour ne pas avoir mis en œuvre les moyens nécessaires à une maîtrise appropriée des risques liés au Covid-19¹⁵.

En définitive, 17 métiers sont donc retenus, qui correspondent essentiellement à des positions d'employé et d'ouvrier, avec une nette dominante peu qualifiée. Suivant cette définition, on peut estimer le nombre de travailleurs salariés de la deuxième ligne dans le secteur privé (hors fonction publique¹⁶, mais en incluant les intérimaires), qui s'établit à 4,6 millions. Les effectifs par métier sont précisés dans le tableau 4.

¹⁵ D'après les signalements effectués par les services de l'inspection et de l'administration du travail (statistiques établies en janvier 2021 par la Direction générale du travail), les activités de l'entreposage et de la logistique étaient nettement sur-représentées parmi l'ensemble des secteurs, s'agissant du nombre de clusters identifiés en 2020 (pour une analyse plus spécifique de la situation d'Amazon, cf. Serverin, 2021).

¹⁶ Sur l'ensemble des personnes en emploi, c'est-à-dire en incluant les trois fonctions publiques, on dénombre un million de travailleurs supplémentaire (737 605 dans la fonction publique territoriale, 179 540 dans la fonction publique d'État et 130 219 dans la fonction publique hospitalière) et ce, sans compter les agents publics ne travaillant pas dans ces métiers mais dont on peut considérer qu'ils font partie des travailleurs de la deuxième ligne, comme les policiers, pompiers et militaires ou les enseignants.

Tableau 4 : Effectifs de salariés du secteur privé dans les métiers de la deuxième ligne

Code Fap	Intitulé Fap	Effectif au 31/12/2017
J3Z	Conducteurs de véhicules	738 481
T4Z	Agents d'entretien	648 722
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	551 967
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	356 167
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	286 106
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	257 974
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	243 798
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	240 908
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	211 100
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	192 237
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	190 137
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	137 635
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	136 895
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	130 718
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	113 130
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	84 272
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	73 151
Ensemble (2^{ème} ligne du secteur privé)		4 593 398

Champ : salariés du privé hors stagiaires, activités extraterritoriales et particuliers employeurs.

Source : *Déclarations annuelles de données sociales (DADS)*, Insee (2017).

3. Les métiers de la deuxième ligne : un déficit global de qualité de l'emploi et du travail

Sur la base d'une approche de la qualité de l'emploi et du travail en six dimensions (salaires et rémunérations ; conditions d'emploi ; conditions de travail ; horaires et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; formation et trajectoires professionnelles ; dialogue social), cette section présente la situation des salariées et salariés de la deuxième ligne en comparaison de l'ensemble des salariés. L'approche par famille professionnelle permet également d'identifier les spécificités de certains métiers suivant ces six dimensions¹⁷.

Les données utilisées proviennent principalement des *DADS* (2018), de l'enquête *Conditions de Travail* (2019) et de l'enquête *Emploi* (2015 à 2020). Dans une perspective d'analyse des trajectoires, elles sont complétées par des indicateurs issus de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (2015). On mobilise également des informations issues des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam). La définition et les sources des indicateurs utilisés sont présentées en annexe 3. Pour chaque dimension, l'analyse combine des indicateurs «

¹⁷ On notera qu'il existe peu d'analyses multidimensionnelles des conditions d'emploi et de travail dans ces métiers, à l'exception des métiers du nettoyage (Desjonquères, 2019, et Devetter, Valentin, 2021).

objectifs » de situation (basés sur des sources administratives ou des enquêtes auprès des salariés), tels que le niveau de salaire, le type de contrat de travail, les horaires pratiqués, etc., et des indicateurs « subjectifs » de perception des conditions d'emploi et de travail (niveau de rémunération relativement à l'effort fourni, sécurité de l'emploi perçue, sentiment d'utilité sociale, capacité à concilier vie familiale et vie professionnelle, satisfaction au travail, etc.).

Dimension 1 : Salaires et rémunérations

Les indicateurs de salaire tirés des *DADS* (2018) montrent une situation globalement défavorable des travailleurs de la deuxième ligne (tableau 5a). L'écart entre leurs salaires et ceux de la moyenne des salariés du secteur privé est important (environ -30 %), que ce soit en termes de salaire horaire brut ou de salaire mensuel net équivalent temps plein. Pour le salaire horaire brut, la moyenne s'élève à 14,1 euros pour les familles professionnelles de la deuxième ligne, contre 20,7 pour l'ensemble des salariés du secteur privé. En salaire net mensuel équivalent temps plein, les salariés de la deuxième ligne gagnent en moyenne 1 634 euros, contre 2 337 euros pour l'ensemble. Leur revenu salarial net annuel atteint 11 946 euros, soit 62,5 % de celui de l'ensemble des salariés du privé (19 113 euros). Il s'agit d'un niveau de revenu salarial annuel inférieur au niveau de revenu correspondant au SMIC, ce qui s'explique par la part importante des emplois à temps partiel ou des emplois discontinus, avec des périodes de chômage ou d'inactivité au cours de l'année (*cf.* dimension 2).

Les salaires les plus faibles sont observés pour les aides à domicile et aides ménagères (11,5 euros/heure), les agents d'entretien (12,6 euros), les maraîchers jardiniers viticulteurs (12,7 euros), les caissiers (12,8 euros) et les vendeurs en produits alimentaires (12,9 euros). Les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés du bâtiment et de la manutention ont également des salaires inférieurs à la moyenne des salariés de la deuxième ligne (entre 13,1 et 13,6 euros). Les ouvriers qualifiés du bâtiment ou de la manutention ont des salaires horaires plus élevés, au-dessus de la moyenne des salariés de la deuxième ligne, mais en-deçà de celle de l'ensemble des salariés. On retrouve ces écarts au niveau des salaires mensuels nets et des revenus salariaux annuels nets.

L'écart entre les salaires des salariés de la deuxième ligne et ceux de l'ensemble des salariés s'accroît avec l'âge (tableau 5b), signe que les inégalités s'accroissent en cours de carrière (comme l'analyse de la dimension 5 le montre ci-après) : Pour les 55-59 ans, cet écart est de près de 1 000 euros mensuels (-37 %) contre moins de 100 euros pour les 18-24 ans (-5 %) pour les salaires mensuels en équivalent temps plein.

Les niveaux de salaires les plus faibles en fin de carrière (inférieurs à 1 500 euros pour les 55-59 ans) s'observent pour les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les vendeurs en produits alimentaires, et les plus élevés (supérieurs à 2 000 euros pour les 55-59 ans) pour les ouvriers qualifiés des travaux publics et de la manutention.

Même s'il n'est pas possible de savoir si les salariés en question ont fait leur carrière dans les métiers de la deuxième ligne, ces données par âge suggèrent des évolutions de salaires très limitées dans certaines familles de métiers : aides à domicile et aides ménagères, agents d'entretien, vendeurs en produits alimentaires, caissiers et employés de libre-service, mais aussi métiers agricoles et ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment.

Compte tenu de ces niveaux de rémunération, la part des bas salaires (inférieurs à deux tiers du salaire médian équivalent temps plein du secteur privé, soit 1 246 euros) est plus élevée dans les métiers de la deuxième ligne que dans l'ensemble du secteur privé (18 % contre 11,9 %, soit 1,5 fois plus). Elle atteint 43 % pour les aides à domicile et aides ménagères, 28 % pour

les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, 27 % pour les agents d'entretien, les maraîchers jardiniers viticulteurs, et les vendeurs en produits alimentaires.

Ces indicateurs rejoignent la perception négative des salaires exprimée par les salariés de la deuxième ligne avant la crise sanitaire, dans l'enquête *Conditions de travail*, selon laquelle 39 % d'entre eux déclarent être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent, contre 34 % des salariés du privé. Cette perception négative du niveau de rémunération est particulièrement forte (supérieure à 50 %) pour les métiers d'aide à domicile et d'agent d'entretien, où respectivement 54 % et 51 % des salariés estiment être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent. Par ailleurs, elle est également élevée (supérieure à la moyenne des salariés de la deuxième ligne) pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (46 %), les ouvriers non qualifiés de la manutention (43 %), les caissiers et employés de libre-service (44 %), les agents de gardiennage et de sécurité (44 %).

Ces constats sont également cohérents avec les indicateurs de trajectoire construits à partir de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)*, qui montrent que les salariés de la deuxième ligne qui ont changé de poste ou d'entreprise au cours des cinq ans sur lesquels portent l'enquête (entre 2009-2010 et 2014-2015) sont moins nombreux à avoir connu une augmentation de salaire (23,2 % contre 26,9 % pour l'ensemble des salariés du privé)¹⁸. Les hausses de salaires consécutives à une mobilité sont plus faibles que la moyenne des salariés de la deuxième ligne pour les ouvriers non qualifiés de la manutention, les vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les agents de gardiennage et de sécurité.

Déclinés par genre (tableau 5c), les indicateurs de rémunération rendent compte de la structure très particulière de l'emploi dans certaines familles de métiers. En effet, si l'écart de salaire entre femmes et hommes pour l'ensemble des travailleurs de la deuxième ligne est proche de celui observé en moyenne sur les salariés du privé (17 % contre 17,9 %), il apparaît plus faible pour chacune des familles de métiers de la deuxième ligne : il atteint au maximum 13,3% pour les conducteurs ou les ouvriers qualifiés du second œuvre ; et il est très faible pour certains métiers, comme la sécurité (1,8%), l'aide à domicile (4,2%) ou encore les caissiers et employés de libre-service (5,3%). L'écart salarial calculé au niveau de l'ensemble des salariés de la deuxième ligne ne se retrouve pas au sein des familles de métiers. Cette particularité renvoie à un fort effet de structure : les femmes travaillent majoritairement dans les métiers où les salaires sont les plus faibles (aide à domicile, agents d'entretien, caissiers et employés de libre-service), tandis que les hommes sont nombreux dans des métiers mieux rémunérés (par exemple les conducteurs). Le faible niveau d'écart salarial observé pour certaines familles de métiers ne signifie pas une position favorable des femmes, au contraire puisque l'emploi féminin se concentre dans les métiers les plus mal rémunérés.

Par ailleurs, la plupart des familles de métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par genre : les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (leur part s'élève par exemple à 2,8 % pour les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent 95 % des aides à domicile et aides ménagères. Plus des deux tiers des caissiers, employés de libre-service et des vendeurs de produits alimentaires sont également des femmes, tandis que les bouchers, charcutiers et boulangers sont à plus de 80 % des hommes. Cette structure très particulière de l'emploi par genre doit être prise en compte dans l'analyse des métiers.

¹⁸ Comme pour les promotions, il s'agit d'une information déclarative : il y a donc 23,2 % des salariés de la deuxième ligne en 2009-2010 qui indiquent en 2014-2015 que leur salaire a augmenté (versus a diminué ou est resté stable) à l'occasion d'un changement d'emploi connu dans les cinq années précédentes.

Tableau 5a : Principaux indicateurs de salaires pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	Salaire horaire brut	Salaire mensuel EQTP	Revenu salarial annuel net	Part des bas salaires	Insatisfaction salariale (part de salariés en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	13,1	1 538	10 701	26,1	27
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	12,7	1 481	9 444	27,2	22
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	13,4	1 562	9 778	21,6	38
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	17,0	1 967	17 726	6,7	46
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	15,6	1 816	14 355	11,8	32
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	13,2	1 511	10 057	28,4	36
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	15,4	1 784	14 497	10,7	33
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	14,0	1 608	10 538	12,3	38
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	13,6	1 588	9 206	14,7	43
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,1	1 858	15 683	7,6	38
J3Z	Conducteurs de véhicules	14,9	1 793	14 677	11,8	29
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	12,8	1 460	10 308	16,9	44
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	12,9	1 448	10 309	27,1	38
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,7	1 672	14 160	12,8	39
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	11,5	1 286	8 188	43,5	54
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	14,5	1 595	12 284	19,5	44
T4Z	Agents d'entretien	12,6	1 406	9 169	26,8	51
Ensemble de la deuxième ligne		14,1	1 634	11 946	18,0	39
Ensemble des salariés du privé		20,7	2 337	19 113	11,9	34

Notes concernant les indicateurs, dans l'ordre des colonnes : Salaire horaire brut moyen pondéré par l'EQTP ; salaire mensuel net EQTP moyen ; revenu salarial annuel net moyen, en euros ; part des postes avec un salaire net EQTP inférieur à 2/3 de la médiane du privé ; part des salariés qui déclarent être mal payés compte-tenu du travail qu'ils réalisent.

Champ (DADS) : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Champ (enquête *Conditions de travail*) : salariés du secteur privé.

Source : Insee, DADS 2018 ; enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-Dgafp); calculs Dares.

Tableau 5b : Salaire mensuel net par âge pour les travailleurs de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Tranche d'âge	Salariés de deuxième ligne	Ensemble des salariés du privé	Écart (en %)
18 - 24	1 448	1 524	-5,0
25 - 29	1 542	1 859	-17,0
30 - 34	1 612	2 081	-22,6
35 - 39	1 655	2 287	-27,6
40 - 44	1 679	2 484	-32,4
45 - 49	1 697	2 584	-34,4

50 - 54	1 700	2 634	-35,5
55 - 59	1 686	2 668	-36,8
60 ou plus	1 670	3 118	-46,4

Note : Salaire mensuel net EQTP selon la tranche d'âge (pondéré par l'EQTP), en euros.

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Tableau 5c : Salaire mensuel net équivalent temps plein, écart entre femmes et hommes et part de l'emploi par genre pour les familles de métiers de la deuxième ligne

Fap	Intitulé Fap	Part des femmes	Part des hommes	Salaire femmes privé	Salaire hommes privé	Écart salaire femmes-hommes (en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	22,9	77,1	1 418	1 572	-9,8
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	21,8	78,2	1 391	1 508	-7,7
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1,2	98,8	1 451	1 563	-7,2
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	0,8	99,2	1 806	1 968	-8,3
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	0,5	99,5	1 598	1 818	-12,1
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,8	97,2	1 378	1 514	-9,0
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1,5	98,5	1 549	1 787	-13,3
EOZ 21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	46,4	53,6	1 519	1 685	-9,9
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	29,8	70,2	1 507	1 620	-6,9
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	14,3	85,7	1 728	1 879	-8,1
J3Z	Conducteurs de véhicules	12,7	87,3	1 579	1 821	-13,3
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	67,6	32,4	1 432	1 513	-5,3
R1Z 60	Vendeurs en produits alimentaires	72,0	28,0	1 397	1 575	-11,3
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	16,3	83,7	1 527	1 699	-10,1
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	95,4	4,6	1 283	1 340	-4,2
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	22,8	77,2	1 572	1 601	-1,8
T4Z	Agents d'entretien	65,8	34,2	1 353	1 491	-9,3
Ensemble de la deuxième ligne		44,0	66,0	1 428	1 722	-17,0
Ensemble des salariés du privé		43,8	56,2	2 073	2 525	-17,9

Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes.

Source : Insee, DADS 2018 ; calculs Dares.

Dimension 2 : Conditions d'emploi

La part des CDD et de l'intérim parmi les salariés de la deuxième ligne est plus élevée que pour l'ensemble des salariés (10,5 % de CDD et 7,1 % d'intérim, contre 7,5 % et 3,1 % pour l'ensemble des salariés, soit respectivement 1,4 fois et 2,3 fois plus pour les salariés de la deuxième ligne).

Toutefois, ces moyennes recouvrent une très forte hétérogénéité au sein des métiers de la deuxième ligne (tableau 6). La part des CDD atteint 23 % pour les maraîchers jardiniers, 19 %

pour les ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, 17 % pour les agriculteurs éleveurs sylviculteurs, bûcherons, 15 % pour les agents d'entretien.

Pour l'intérim, il est particulièrement présent pour les ouvriers non qualifiés, de la manutention (36 %), des industries agroalimentaires (22 %) et dans une moindre mesure du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (22 %). Pour les deux premières familles de métiers, il s'agit souvent de missions courtes : 14,4 % des ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires (IAA) et 19,3 % des ouvriers non qualifiés de la manutention sont employés en intérim de moins d'un mois.

Certaines familles de métiers de la deuxième ligne ont à l'inverse des proportions faibles de contrats temporaires, inférieures à la moyenne du privé. Pour les CDD, c'est le cas des ouvriers qualifiés du bâtiment, mais également des conducteurs de véhicules et des bouchers, charcutiers et boulangers. Le recours à l'intérim est très faible (moins de 1 % des effectifs salariés) pour plusieurs familles de métiers : métiers de l'agriculture, vendeurs en produits alimentaires, aides à domicile et aides ménagères, agents de gardiennage et de sécurité.

En définitive, parmi les salariés de la deuxième ligne, l'emploi temporaire (CDD et intérim cumulés) concerne particulièrement les familles de métiers agricoles et les ouvriers non qualifiés (bâtiment, manutention, IAA).

Le sentiment d'insécurité de l'emploi, tel que déclaré en 2019 dans l'enquête *Conditions de travail*, n'apparaît qu'imparfaitement corrélé à la proportion d'emplois temporaires. Si les travailleurs de la deuxième ligne sont globalement plus nombreux à craindre, structurellement, pour leur emploi dans l'année qui vient (25 %, contre 20 % des salariés du privé), cette anticipation concerne plus particulièrement les caissiers et employés de libre-service (38 %), les ouvriers qualifiés du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (37 %), les bouchers charcutiers et boulangers (34 %), les aides à domicile (34 %), et les agents de gardiennage et de sécurité (28 %).

En termes de trajectoires professionnelles, la probabilité de transition d'un emploi en CDD ou intérim vers un emploi en CDI (sur un trimestre, en moyenne sur la période 2017-2019) apparaît particulièrement faible pour les professions agricoles : 3,1% pour les ouvriers de l'agriculture, élevage, sylviculture et bûcherons et 3,9 % pour les ouvriers du maraîchage, de la viticulture et les jardiniers, ainsi que pour les ouvriers non qualifiés des IAA (3,6 %). En revanche, elle est supérieure à la moyenne des salariés du privé (7,1 %) pour les aides à domicile (9,4 %), les vendeurs (9,9 %), les caissiers et employés de libre-service (11,4 %) et les conducteurs de véhicules (13 %). Néanmoins, on peut noter que pour les caissiers et les vendeurs, la probabilité de transition vers le chômage ou l'inactivité est également plus élevée que la moyenne du privé, indiquant une forte instabilité de l'emploi à court terme.

Tableau 6 : Principaux indicateurs de conditions d'emploi pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	Part des salariés en CDD (en %)	Part des salariés en intérim (en %)	Sentiment d'insécurité de l'emploi (part de salariés en %)	Transition de CDD à CDI (part de salariés en %)
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	17,0	n.d.	17	3,1
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	22,6	n.d.	20	3,9
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	15,8	21,6	16	5,0

Les métiers « de deuxième ligne » de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ?

B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2,6	6,1	37	5,5
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	6,9	18,0	10	9,6
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	19,2	8,9	27	3,8
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	7,1	11,1	20	5,4
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	13,5	21,7	19	3,6
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	11,6	35,7	26	5,9
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	5,1	13,7	26	7,7
J3Z	Conducteurs de véhicules	7,3	3,6	18	13,0
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	13,1	1,4	38	11,4
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	11,9	0,5	25	9,9
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	6,9	3,9	34	5,2
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	9,9	0,1	34	9,4
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	9,1	0,5	28	7,2
T4Z	Agents d'entretien	15,0	0,9	28	5,5
Ensemble de la deuxième ligne		10,5	7,2	25	6,6
Ensemble des salariés du privé		7,5	3,1	20	7,1

Note : Part des salariés en CDD au 31/12/2018 (source *DADS*). Part des salariés en intérim en moyenne sur 2019 (source *DSN-SISMMO*). Insécurité de l'emploi : proportion de salariés qui craignent pour leur emploi pour l'année qui vient (source enquête *Conditions de travail* 2019). Transitions vers le CDI : Transitions des salariés en contrat temporaires sur un trimestre, moyenne des années 2017-2019 (2016T4 à 2019T3 pour trimestre d'origine, source enquête *Emploi*)

Champ : salariés du secteur privé.

Sources : Insee, *DADS* 2018 et *DSN-SISMMO* 2019, enquête *Conditions de travail* 2019 (Dares-Drees-Dgafp) ; Calculs Dares

Dimension 3 : Conditions et qualité du travail

Les résultats des analyses par familles de métiers confirment que les salariés de la deuxième ligne ont globalement une moins bonne qualité du travail que la moyenne des salariés du privé (tableau 7).

Si tous les indicateurs montrent un différentiel défavorable, c'est particulièrement le cas des risques d'accidents et des expositions à des risques ou contraintes physiques. Ainsi, 20 % des salariés de la deuxième ligne déclarent en 2019 avoir connu un ou plusieurs accidents au cours de leur travail lors des 12 derniers mois, contre 11 % des salariés du privé. Et 61% déclarent être exposés à au moins trois contraintes physiques, 65 % à des fumées, poussières ou produits dangereux, 37 % à un risque infectieux (hors crise sanitaire), contre respectivement 36 %, 43 % et 27 % de l'ensemble des salariés du privé.

Ces données construites sur la base des déclarations des salariés sont confirmées par les données de la Cnam, qui recense les accidents du travail et maladies professionnelles (annexe 4).

En revanche, ils apparaissent plutôt moins exposés aux risques psycho-sociaux : si la proportion de salariés de la deuxième ligne se déclarant bouleversés, secoués ou émus par leur travail est identique à la moyenne des salariés, les premiers connaissent moins de situations de tension avec le public hors crise sanitaire¹⁹ (40 % des salariés de la deuxième ligne, contre 44 % pour l'ensemble des salariés du privé). Par ailleurs, ils déclarent moins souvent travailler sous pression (27 % contre 33 %).

¹⁹ Il est probable que les tensions avec le public soient plus élevées dans le contexte de la crise sanitaire, par exemple dans les commerces ou les transports en commun, notamment sur la question du respect des gestes barrière.

En termes de ressources pour faire leur travail, on relève un déficit de formation (cf. dimension 5 ci-après), mais également de soutien direct. En effet, les salariés de la deuxième ligne déclarent moins souvent être aidés par leur supérieur hiérarchique dans la réalisation de tâches délicates (64 %, contre 70 % pour l'ensemble des salariés), alors même qu'ils ne sont pas plus nombreux à travailler seuls. Leur situation globale en termes de rapport entre contraintes et ressources apparaît donc défavorable par rapport à la moyenne des salariés du privé.

Pour la sécurité au travail, il n'existe quasiment pas de différentiel d'information ou de formation entre les salariés de la deuxième ligne et l'ensemble des salariés du privé (49 %, contre 50% en ont reçues au cours des 12 derniers mois), alors que les travailleurs de la deuxième ligne sont plus exposés à des risques. Ils sont donc moins informés à exposition comparable. En revanche, parmi les salariés exposés au bruit, fumées, poussières ou risques infectieux, les salariés de la deuxième ligne bénéficient plus souvent d'équipements de protection (76 %, contre 72 % pour l'ensemble des salariés du privé).

Malgré ces contraintes physiques fortes et ce déficit de ressources, le niveau de satisfaction des salariés de la deuxième ligne n'est que légèrement plus faible que celui de l'ensemble des salariés du privé (6,7 contre 6,9, sur une échelle de 1 à 10). D'autres indicateurs de rapport au travail sont également proches de la moyenne, comme le sentiment de recevoir le respect et l'estime mérités au vu des efforts (66% pour les salariés de deuxième ligne, contre 70% pour l'ensemble des salariés du privé), ou le sentiment d'utilité sociale (65 % pour les salariés de deuxième ligne comme pour l'ensemble des salariés du privé). L'écart apparaît plus important pour la dimension salariale, 39 % des salariés de la deuxième ligne déclarant être mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent, contre 34 % des salariés du privé.

En termes de projections dans l'avenir et de carrières, la proportion de salariés de la deuxième ligne estimant devoir changer de qualification ou de métier lors des trois prochaines années (34 %) est proche de la moyenne des salariés du privé (32 %). Cependant, interrogés en 2019, ils sont plus nombreux à craindre pour leur emploi dans l'année qui vient (25 %, contre 20 % des salariés du privé). À plus long terme, ils sont moins nombreux à s'estimer capables de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite (50 % pour les salariés de la deuxième ligne, contre 56% pour la moyenne des salariés du privé).

Au-delà de ce constat global, l'hétérogénéité entre les familles de métiers apparaît forte.

S'agissant des conditions de travail, les accidents, les expositions aux fumées, poussières ou produits dangereux ainsi que les contraintes physiques apparaissent particulièrement importants pour les ouvriers du bâtiment (avec des taux d'exposition supérieurs à 80 % pour les contraintes physiques et les fumées, etc.) (tableau 7). Les accidents sont également plus fréquents que la moyenne des travailleurs de la deuxième ligne pour d'autres familles de métiers, comme les ouvriers non qualifiés de la manutention, de l'agriculture, élevage, sylviculture et les bûcherons. L'exposition à des risques infectieux est nettement supérieure à la moyenne (des salariés de la deuxième ligne comme de l'ensemble des salariés) pour les aides à domicile et les aides ménagères (62 %) ou les agents d'entretien (55 %), mais se situe également à un niveau élevé pour les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (60 %).

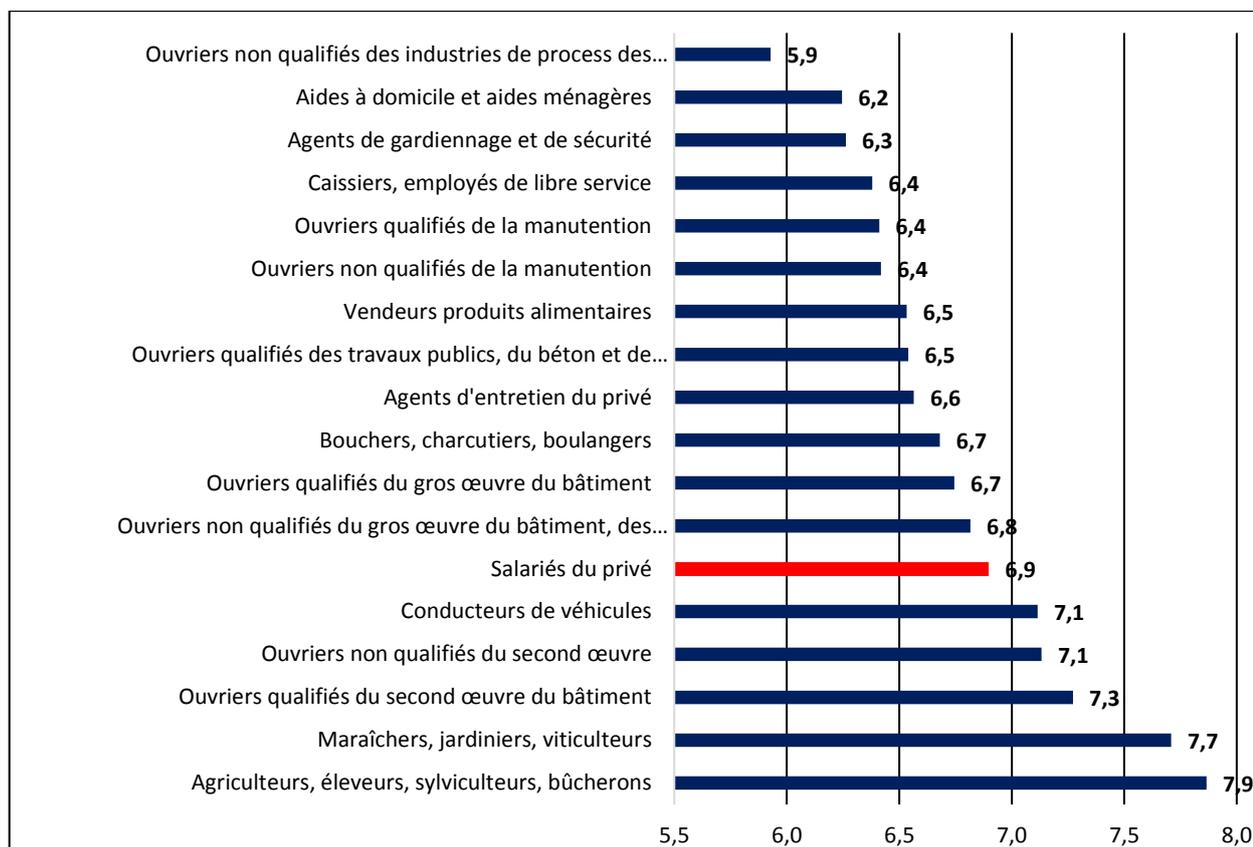
La satisfaction au travail apparaît quant à elle supérieure à la moyenne du secteur privé dans quelques familles de métiers : de façon surprenante au regard des conditions de travail « objectives », les ouvriers de l'agriculture, élevage, sylviculture (et les bûcherons) et ceux du maraîchage, de la viticulture et les jardiniers, ainsi que pour les ouvriers du second œuvre du bâtiment. Elle est en revanche particulièrement faible pour les ouvriers non qualifiés des IAA

(5,9), et dans une moindre mesure pour les aides à domicile (6,2) et aides ménagères et les agents de gardiennage et de sécurité (6,3) (graphique 1).

Dans les métiers à faible satisfaction, qui se caractérisent de plus par des conditions de travail relativement plus difficiles, la capacité déclarée à poursuivre leur activité jusqu'à la retraite est faible : 32 % pour les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, 31% pour les caissiers et employés de libre-service, 41 % pour les aides à domicile et aides ménagères ainsi que pour les vendeurs de produits alimentaires (pour une moyenne de 50 % pour les salariés de la deuxième ligne). Mais d'autres métiers sont également concernés par cette anticipation défavorable sur la soutenabilité du travail : les vendeurs de produits alimentaires et les travailleurs du bâtiment (à l'exception des ouvriers qualifiés du second œuvre).

Le sentiment d'utilité sociale hors crise sanitaire apparaît très hétérogène au sein des métiers de la deuxième ligne. Il est particulièrement élevé pour les aides à domicile et aides ménagères (91%)²⁰, et reste supérieur à la moyenne des salariés du privé pour les maraîchers, jardiniers, les ouvriers du bâtiment sauf travaux publics, béton et extraction, les conducteurs de véhicule, les bouchers charcutiers boulangers et les agents d'entretien.

Graphique 1 : Indice de satisfaction dans la vie professionnelle (de 0 à 10), moyenne en 2019



Note : question posée : « Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, pouvez-vous noter de 0 à 10 votre niveau d'accord avec l'affirmation suivante : Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ? ». Échelle de notation : 0 = « pas du tout satisfait » à 10 = « totalement satisfait ».

Champ : salariés du privé.

Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

²⁰ Ce résultat rejoint des travaux déjà conduits par la Dares sur les conditions de travail dans les métiers du nettoyage, qui soulignent le fort sentiment d'utilité sociale des aides à domicile, même si les conditions de travail sont difficiles (Desjonquères, 2019).

Tableau 7 : Principaux indicateurs de conditions de travail en 2019 pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés en %)

Fap	Intitulé FAP	Accidents déclarés	Contraintes physiques	Risques infectieux	Tensions avec le public	Aide du supérieur hiérarchique	Utilité sociale	Pression	Emotion	Capacité retraite
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	23	68	37	12	68	64	21	2	84
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	18	80	47	17	74	77	12	1	44
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	19	85	48	46	86	48	20	2	48
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	8	97	60	66	41	50	24	14	37
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	24	89	39	27	64	72	18	0	43
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	21	79	29	68	62	73	16	3	62
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	32	80	50	21	60	69	28	10	44
E0Z2 1	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	17	72	29	0	75	42	24	5	32
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	27	72	11	12	70	56	29	1	44
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	23	52	19	27	72	60	34	7	65
J3Z	Conducteurs de véhicules	21	38	38	46	61	70	34	9	59
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	10	54	24	51	71	49	28	13	31
R1Z6 0	Vendeurs en produits alimentaires	18	57	30	46	80	57	30	7	41
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	19	72	22	11	59	71	18	4	60
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	16	60	62	40	41	91	24	25	41
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	12	47	37	65	55	68	33	18	59
T4Z	Agents d'entretien	18	61	55	30	48	73	22	11	53
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		20	61	37	40	64	65	27	9	50
Ensemble des salariés du privé		11	36	27	44	70	65	33	9	56

Note : proportion de salariés... qui dans les douze derniers mois, au cours de leur travail, ont eu un ou plusieurs accidents ; ... sont exposés à au moins trois contraintes physiques ; ... sont exposés à des risques infectieux ; ... sont aidés par leur supérieur hiérarchique s'ils ont du mal à faire un travail délicat, compliqué ; ... déclarent travailler sous pression. ... sont bouleversés, secoués, émus dans leur travail ; ... se sentent capables de faire le même travail jusqu'à leur retraite.

Champ : salariés du privé. Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

Dimension 4 : Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle

Concernant le temps et les horaires de travail, les informations sont tirées de l'enquête *Emploi* de 2019 (durées hebdomadaires, temps partiel, sous-emploi) et de l'enquête *Conditions de travail* conduite la même année (horaires atypiques, conciliation).

La part des salariés de la deuxième ligne à temps partiel (26 %) est plus élevée que celle de l'ensemble des salariés du privé (18 %) (tableau 8a).

Certaines professions sont particulièrement concernées, comme les aides à domicile et aides ménagères (77 % de salariés à temps partiel), les agents d'entretien (51 %), les caissiers et employés de libre-service (40 %) et les vendeurs de produits alimentaires (34 %). Dans ces deux dernières familles de métiers, il s'agit majoritairement de temps partiels courts (de moins de 24 heures hebdomadaires) : 56 % des aides à domicile et des aides ménagères à temps partiel travaillent moins de 24 heures par semaine, de même que 64 % des agents d'entretien. Dans l'ensemble, le temps partiel court est majoritaire pour les salariés de la deuxième ligne à temps partiel (54 % des salariés à temps partiel), au-dessus de la moyenne des salariés du privé (46 % des temps partiel)²¹. *A contrario*, la proportion de temps partiel apparaît très faible (moins de 10 %) dans les métiers du bâtiment (sauf les ouvriers non qualifiés du second œuvre), pour les ouvriers qualifiés de la manutention, et pour les bouchers charcutiers boulangers.

La part du sous-emploi, définie comme les salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage, s'élève à 53 % pour les salariés de la deuxième ligne contre 42 % pour l'ensemble des salariés du privé. Elle dépasse la moyenne des salariés de la deuxième ligne pour les ouvriers maraîchers, jardiniers et viticulteurs, les ouvriers du second œuvre du bâtiment, les vendeurs de produits alimentaires, les bouchers charcutiers boulangers et les agents d'entretien.

Les salariés de la deuxième ligne sont très peu concernés par les durées du travail longues (supérieures à 44 heures hebdomadaires) : cet indicateur se situe au-dessous de la moyenne du privé (17 %) pour l'ensemble des familles de métiers (avec une moyenne pour les salariés de la deuxième ligne à 10 %), à l'exception des conducteurs de véhicules qui ont une proportion élevée de durées longues (32 %).

En revanche, les salariés de la deuxième ligne sont davantage concernés par des horaires atypiques (tableau 8b) : 8 % d'entre eux travaillent au moins 50 nuits sur leur lieu de travail, 19 % plus de dix dimanches, 8 % en horaires morcelés (journée de travail en deux périodes séparées par 3h ou plus), contre respectivement 5 %, 14 % et 6 % de l'ensemble des salariés du privé. De même, 31 % des salariés de la deuxième ligne ne connaissent pas les horaires qu'ils vont effectuer dans le mois à venir (contre 20 % de l'ensemble des salariés). Pourtant, l'écart entre les salariés de la deuxième ligne et l'ensemble des salariés déclarant que leurs horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail demeure limité en 2019 (3 points de pourcentage, 20 % contre 17 %). Les salariés de la deuxième ligne ont des horaires moins stables que les autres salariés, mais sont beaucoup moins nombreux à emporter du travail chez eux ou à faire des heures supplémentaires, ce qui peut expliquer cette faible différence sur la question de la conciliation²².

En termes d'horaires de travail, les différents types de contraintes ne concernent pas les mêmes métiers. Pour le travail de nuit, les ouvriers non qualifiés des industries de process agro-

²¹ Globalement, le temps partiel court représente donc 14 % de l'emploi des métiers de la deuxième ligne, contre 8 % de l'ensemble de l'emploi salarié.

²² La fréquence plus élevée du temps partiel peut aussi contribuer à faciliter la conciliation, même si elle est associée à du sous-emploi.

alimentaires, les conducteurs de véhicules, les bouchers charcutiers boulangers et les agents de gardiennage et sécurité sont particulièrement concernés (avec une fréquence qui dépasse 25 % pour la première famille professionnelle citée). Pour les dimanches, on retrouve ces mêmes métiers (sauf les ouvriers non qualifiés des industries de process agro-alimentaires), auxquels viennent s'ajouter les aides à domicile, les ouvriers de l'agriculture et assimilés, les caissiers et employés de libre-service et les vendeurs de produits alimentaires. Les journées morcelées concernent encore principalement les ouvriers agricoles (20 %), les aides à domicile (19 %), les caissiers et employés de libre-service et les agents de gardiennage et de sécurité (17 % dans les deux cas). L'imprévisibilité des horaires d'un mois sur l'autre touche particulièrement les bouchers, charcutiers et boulangers et les conducteurs de véhicules.

Tableau 8a : Temps partiel et durées du travail longues pour les familles professionnelles de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, 2019 (part de salariés).

Fap	Intitulé Fap	Durées longues (>44h)	Temps partiel	Temps partiel court (<24h)	Sous-emploi
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	13%	14%	64%	45%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	5%	19%	55%	62%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	7%	5%	30%	55%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	6%	2%	67%	35%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	4%	2%	52%	44%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	4%	16%	55%	58%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6%	4%	48%	60%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	3%	11%	59%	19%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	2%	16%	51%	47%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	4%	5%	41%	30%
J3Z	Conducteurs de véhicules	32%	13%	61%	51%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	0%	40%	33%	47%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	7%	34%	39%	57%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	13%	8%	54%	57%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	7%	77%	56%	49%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	13%	16%	44%	52%
T4Z	Agents d'entretien	1%	51%	64%	61%
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		10%	26%	54%	53%
Ensemble des salariés du privé		17%	18%	46%	42%

Notes : part des durées habituelles hebdomadaires longues, soit > à 44 heures (en % des salariés à temps plein) ; part de salariés à temps partiel (en %) ; taux de temps partiels courts, soit < 24 h (en % des salariés à temps partiel) ; temps partiel souhaitant travailler davantage (en % des salariés à temps partiel).

Champ : salariés du secteur privé hors apprentis et stagiaires, France hors Mayotte.

Source : enquête *Emploi* 2019, Insee ; calcul Dares.

Tableau 8b : Horaires atypiques, organisation du temps de travail et conciliation pour les familles professionnelles de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé, 2019 (part de salariés).

Fap	Intitulé Fap	Travail de nuit	Travail le dimanche	Morcellement journée	Difficulté conciliation	Imprévisibilité horaires
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	2%	22%	20%	8%	33%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	0%	3%	3%	4%	37%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1%	0%	1%	6%	41%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1%	12%	3%	38%	19%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1%	1%	0%	12%	14%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	0%	2%	5%	12%	15%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	0%	5%	0%	8%	30%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	26%	9%	0%	32%	24%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	8%	15%	3%	10%	33%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	13%	9%	2%	16%	17%
J3Z	Conducteurs de véhicules	18%	21%	11%	38%	58%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	2%	21%	17%	36%	32%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	2%	22%	6%	19%	27%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	23%	35%	6%	20%	46%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	5%	35%	19%	24%	30%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	22%	51%	17%	29%	26%
T4Z	Agents d'entretien	3%	18%	13%	12%	15%
Ensemble des travailleurs de la deuxième ligne		8%	19%	8%	20%	31%
Ensemble des salariés du privé		5%	14%	6%	17%	20%

Notes. Proportion de salariés...travaillant au moins 50 nuits sur leur lieu de travail ; ...travaillant plus de 10 dimanches sur leur lieu de travail ; ... dont la journée de travail est habituellement morcelée en 2 périodes séparées par 3h ou plus ; ... dont les horaires de travail ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail ; ... qui ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir.

Champ : salariés du secteur privé

Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 (Dares-Drees-Dgafp) ; calculs Dares.

Dimension 5 : Accès à la formation et perspectives de carrière

Pour cette dimension, les données sur l'accès à la formation issues de l'enquête *Emploi* pour les années 2015 à 2020 sont complétées par un indicateur de perception de la formation continue reçue issu de l'enquête *Conditions de travail* (2019). On introduit également des analyses sur les transitions professionnelles et la mobilité fondées sur l'enquête *Emploi* (horizon de 15 mois) et sur l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* (horizon de 5 ans, entre 2010 et 2015). En effet, la question de la formation participe d'enjeux plus larges de reconnaissance des compétences acquises au cours de la vie professionnelle et de possibilités de progression de carrière.

Dans l'enquête *Emploi*, on distingue les formations formelles donnant lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu et les formations non formelles ne donnant pas lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'une certification reconnue.

Le taux d'accès des salariés de la deuxième ligne est équivalent à celui de l'ensemble des salariés du privé pour la formation formelle sur les quatre dernières semaines (1 %). En revanche, il est plus faible pour les formations non formelles : 7 % contre 12 % pour l'ensemble des salariés du privé au cours des 3 derniers mois. Sur l'année, cet écart est confirmé, avec 24 % des travailleurs de la deuxième ligne accédant à une formation non formelle contre 38 % pour les travailleurs du privé.

Quelques métiers ont des taux d'accès à la formation non formelle supérieurs à la moyenne des travailleurs de la deuxième ligne (tableau 9a) : les agents de gardiennage et de sécurité (38 %), les ouvriers qualifiés de la manutention (34 %), les ouvriers qualifiés des travaux publics (33 %) et les agents d'entretien (27 %). À l'inverse, des taux d'accès plus faibles sont observés pour les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les bouchers charcutiers boulangers (17 % pour ces deux familles de métiers) et les vendeurs de produits alimentaires (16 %).

Dans certaines familles de métiers, on relève une part importante de salariés en formation initiale au cours des 12 derniers mois, ce qui témoigne de la place de l'apprentissage dans ces métiers. C'est le cas des bouchers charcutiers boulangers (11 %), des vendeurs de produits alimentaires (9 %), des caissiers et employés de libre-service (8 %), des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (8 %). Dans l'ensemble, la part des salariés en formation initiale est identique pour les salariés de la deuxième ligne et pour l'ensemble des salariés du privé (3 %).

Les analyses menées sur l'enquête *Conditions de travail* 2019 confirment l'existence d'un déficit de formation continue ressenti par les salariés de la deuxième ligne, même si la question posée est plus large et porte sur la formation continue dans son ensemble. En effet, 50 % d'entre eux estiment que leur formation continue est suffisante pour bien faire leur travail (contre 60 % des salariés du privé). De plus, le déficit de formation se double d'un déficit d'apprentissage dans l'emploi, puisque 62 % de ces salariés déclarent que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles (contre 78 % des salariés du privé).

Ce déficit de formation est particulièrement marqué pour les ouvriers maraîchers, jardiniers et viticulteurs et les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, qui ne sont que 34 % à déclarer avoir une formation continue suffisante pour effectuer correctement leur travail. Pour les ouvriers non qualifiés des industries de process agroalimentaires, les aides à domicile et les agents d'entretien du privé cette proportion est également en dessous de la moyenne.

Tableau 9a : Principaux indicateurs de formation pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés).

Fap	Intitulé Fap	Formation continue suffisante et adaptée	Travail permet d'apprendre des choses nouvelles	A suivi une formation au cours des 12 derniers mois
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	46%	66%	22%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	34%	81%	24%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	46%	93%	25%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	40%	56%	33%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	34%	83%	17%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	54%	86%	22%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	48%	85%	22%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	42%	50%	27%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	53%	50%	25%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	62%	61%	33%
J3Z	Conducteurs de véhicules	59%	56%	27%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	53%	54%	25%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	49%	72%	16%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	54%	59%	17%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	43%	66%	23%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	55%	57%	38%
T4Z	Agents d'entretien	41%	44%	30%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		50%	62%	24%
Ensemble des salariés du privé		60%	78%	38%

Notes. Par des salariés... qui ont une formation continue suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail ; ... pour qui leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles ; taux d'accès à la formation non formelle au cours d'une année.

Champ : salariés du secteur privé

Sources : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; enquête *Emploi* T1 2015 à T3 2020 ; calculs Dares.

Pour l'ensemble des métiers de la deuxième ligne, les trajectoires professionnelles apparaissent marquées par des transitions moins favorables que pour l'ensemble des salariés, avec une plus forte incidence du chômage, des mobilités de poste ou d'entreprise plus fréquentes mais non nécessairement ascendantes. Elles confirment par ailleurs un déficit global de formation sur une période plus longue.

En effet, pour l'ensemble des salariés de la deuxième ligne, l'analyse fait apparaître une moindre stabilité dans l'emploi et un plus fort risque de chômage ou d'inactivité en comparaison des autres métiers ou de l'ensemble des salariés. Après 15 mois (entre 2017-2018 et 2018-2019), les salariés des métiers de la deuxième ligne sont plus souvent inactifs (8,8 %) ou au chômage (5,3 %) que l'ensemble des salariés (6,3 % d'inactifs et 2,9 % de chômeurs) (tableau 9b). Après 5 ans (entre 2009-2010 et 2015-2015), 10,5 % des salariés de la deuxième ligne sont inactifs (contre 10,1 % pour l'ensemble des salariés) et 10,9 % sont au chômage (contre 6,8 %) (tableau 9c).

On observe également des changements plus fréquents de poste ou d'entreprise pour les salariés de la deuxième ligne. Sur cinq ans, 45,9 % des salariés de la deuxième ligne ont changé d'entreprise ou de poste (contre 40,3 % pour l'ensemble des salariés). Toutefois, les changements de famille de métiers sont proches entre les deux groupes (autour de 24%). Sur 15 mois, les salariés de la deuxième ligne sont aussi plus nombreux à changer d'entreprise, avec ou sans changement de famille de métiers, de telle sorte que la stabilité (même entreprise, même famille professionnelle) est nettement moins fréquente que pour l'ensemble des salariés (76,8 % contre 84,3 %).

Pour ceux qui ont connu un changement d'emploi ou de poste, l'enquête *FQP* montre en outre que ces mobilités sont moins favorables en moyenne que pour les autres salariés. Seuls 8,5 % des salariés de la deuxième ligne qui ont changé de poste ou d'entreprise ont connu une promotion (14,8 % pour l'ensemble des salariés), et 23,2 % une augmentation de revenu (contre 26,9 %) (tableau 9d). Toutefois, on observe peu d'écart entre les salariés de la deuxième ligne et la moyenne des salariés concernant l'évolution des conditions de travail en cas de mobilité (environ 20 % de situations d'amélioration).

L'enquête *FQP* contient par ailleurs des informations assez détaillées sur la formation, pendant la période de 5 ans sur laquelle porte l'enquête. Sur cette période, les salariés de la deuxième ligne suivent moins souvent une formation sur la période (34,4 % contre 38 % pour l'ensemble des salariés), mais plus souvent une formation certifiante (tableau 9e) : 15,6 % des salariés de la deuxième ligne ont en effet suivi une telle formation, contre 11 % pour l'ensemble des salariés (pour les formations diplômantes, la comparaison est au désavantage des travailleurs de la deuxième ligne : 5,3 %, contre 6,2 % pour les salariés du privé).

Les résultats par famille de métiers confirment les résultats d'ensemble obtenus et ne font pas apparaître d'exception notable aux fragilités pointées ci-dessus. Toutefois, certaines familles de métiers apparaissent plus exposées aux risques liés aux transitions professionnelles. Ainsi, les transitions vers le chômage sur 5 ans sont les plus fréquentes, parmi les métiers de la deuxième ligne, pour les métiers de l'agriculture, les ouvriers non qualifiés du bâtiment (gros œuvre et second œuvre), les ouvriers non qualifiés des industries de process, les ouvriers de la manutention (qualifiés et non qualifiés) et les vendeurs. L'enquête *Emploi* confirme cette vulnérabilité par rapport au chômage à un horizon de 15 mois pour les métiers de l'agriculture, les ouvriers non qualifiés du second œuvre et les ouvriers non qualifiés des industries de process.

Pour ceux qui déclarent une mobilité, la part des promotions est plus faible pour les ouvriers agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les ouvriers non qualifiés de la manutention, les vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et aides ménagères et les agents de gardiennage et de sécurité. Les hausses de revenus à la suite d'une mobilité sont plus faibles que la moyenne des salariés de la deuxième ligne pour les ouvriers non qualifiés de la manutention, les vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et aides ménagères, les agents d'entretien et les agents de gardiennage et de sécurité. Pour ces derniers, la part des hausses de revenus est particulièrement faible (14,2 %), près de deux fois moins que l'ensemble des salariés (26,9 %).

La place de la formation dans les trajectoires professionnelles à cinq ans est plus faible que pour la moyenne des salariés dans toutes les familles de métiers de la deuxième ligne, sauf les ouvriers qualifiés des travaux publics, les ouvriers qualifiés de la manutention, les conducteurs de véhicules et les agents de gardiennage et de sécurité. Elle apparaît particulièrement faible (20 % ou moins) pour les métiers de la vente (caissiers, vendeurs produits alimentaires) et les bouchers charcutiers boulangers. Les formations diplômantes sont également moins fréquentes que la moyenne des salariés, sauf pour quelques familles de métiers : les ouvriers non qualifiés

de la manutention, les caissiers et employés de libre-service (malgré la faiblesse globale de l'accès à la formation), les aides à domicile et aides ménagères et les agents de gardiennage et de sécurité. Les formations certifiantes sont en revanche plus importantes que la moyenne, avec des taux très élevés (supérieurs à 30 %) pour quelques familles de métiers : les ouvriers qualifiés de la manutention et les conducteurs de véhicules. À l'inverse, pour certains métiers comme les caissiers et vendeurs ou encore les aides à domicile et les agents de gardiennage et de sécurité, les formations certifiantes sont plus rares, ce qui contraste avec la situation d'ensemble des salariés de la deuxième ligne.

Tableau 9b : Transitions professionnelles à 15 mois par familles professionnelles

Fap	Intitulé Fap	Inactivité	Chômage	Chgt ent., chgt métier	Chgt ent., même métier	Même ent., même métier
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	10,8%	7,8%	8,3%	6,2%	66,7%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	12,9%	9,0%	3,6%	6,7%	67,8%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	7,4%	5,1%	8,5%	2,8%	76,3%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	6,2%	4,8%	4,1%	4,2%	80,7%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	5,2%	4,9%	7,2%	3,2%	79,5%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	5,7%	11,3%	13,9%	1,9%	67,1%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6,5%	5,1%	6,6%	2,7%	79,0%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	5,4%	16,4%	3,9%	2,0%	72,3%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	11,7%	11,0%	5,3%	1,0%	71,0%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	6,3%	3,4%	2,9%	2,3%	85,1%
J3Z	Conducteurs de véhicules	7,7%	2,2%	2,4%	7,1%	80,6%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	8,9%	5,7%	9,8%	1,4%	74,2%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	10,7%	5,1%	6,4%	4,2%	73,5%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	3,2%	4,7%	3,8%	1,2%	87,2%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	11,0%	3,9%	2,7%	3,2%	79,2%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	3,1%	5,0%	2,7%	8,4%	80,8%
T4Z	Agents d'entretien	11,2%	5,4%	5,0%	4,7%	73,8%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		8,8%	5,3%	5,0%	4,1%	76,8%
Ensemble des salariés du privé		6,3%	2,9%	4,2%	2,2%	84,3%

Note de lecture : Après 15 mois (en 2018-2019), 8,8 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2017-2018 sont inactifs.

Champ : salariés en emploi du secteur privé (T1 2017-T3 2018), réinterrogé 15 mois plus tard (T2 2018-T4 2019) ;

Source : enquête *Emploi* (Insee, 2017, 2018, 2019) ; calculs CEET.

Tableau 9c : Transitions professionnelles à 5 ans par familles professionnelles

Fap	Intitulé Fap	Inactivité	Chômage	Emploi	Chgt ent., chgt poste	Chgt métier
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	8,1%	12,4%	79,5%	55,4%	43,5%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	9,6%	11,2%	79,2%	45,5%	19,3%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	8,3%	18,2%	73,4%	50,4%	42,4%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	18,4%	8,2%	73,4%	50,2%	19,7%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	8,7%	10,6%	80,7%	45,7%	22,3%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	9,2%	12,7%	78,1%	53,2%	40,9%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	6,2%	9,9%	83,9%	45,6%	26,6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	6,7%	11,1%	82,2%	49,0%	47,2%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	8,0%	16,3%	75,7%	53,9%	35,9%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	8,2%	10,6%	81,2%	41,5%	24,0%
J3Z	Conducteurs de véhicules	11,6%	8,7%	79,7%	43,5%	14,7%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	11,0%	10,7%	78,3%	46,4%	31,2%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	9,0%	13,1%	77,9%	51,1%	28,7%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	9,6%	7,0%	83,4%	34,4%	12,5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	15,2%	9,6%	75,2%	42,8%	14,6%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	6,6%	11,2%	82,2%	43,7%	21,0%
T4Z	Agents d'entretien	14,5%	7,8%	77,7%	41,2%	17,1%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		10,5%	10,9%	78,6%	45,9%	24,1%
Ensemble des salariés du privé		10,1%	6,8%	83,2%	40,3%	24,3%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (en 2014-2015), 10,5 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 sont inactifs.

Champ : actifs en emploi du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ayant connu une mobilité ;

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau 9d : Promotions, évolutions de revenus et de conditions de travail pour les salariés ayant fait une mobilité, par famille professionnelle

Fap	Intitulé Fap	Promotion	Augmentation de revenu	Amélioration des conditions de travail
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	7,7%	25,1%	11,1%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10,9%	23,2%	20,0%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	6,7%	30,3%	19,4%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	10,4%	26,6%	13,6%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	7,9%	28,2%	23,9%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	11,1%	29,2%	13,7%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	10,5%	25,7%	18,6%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	11,7%	26,6%	32,1%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	6,8%	20,2%	19,6%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	16,0%	28,0%	23,4%
J3Z	Conducteurs de véhicules	5,9%	23,6%	19,5%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	9,8%	24,1%	26,7%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	8,1%	21,5%	23,2%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	14,9%	38,5%	30,5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	3,4%	18,2%	14,1%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	7,5%	14,2%	18,3%
T4Z	Agents d'entretien	8,5%	20,7%	14,8%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		8,5%	23,2%	19,6%
Ensemble des salariés du privé		14,8%	26,9%	20,0%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (en 2014-2015), 8,5 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 qui ont connu une mobilité ont indiqué que c'était une promotion.

Champ : salariés du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ayant connu une mobilité ;

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau 9e : Formations sur les 5 dernières années, par famille professionnelle (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Formation	Formation diplômante	Formation certifiante	Autre formation
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	26%	5%	12%	13%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	29%	4%	17%	13%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	34%	4%	17%	15%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	48%	1%	26%	28%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	25%	2%	15%	11%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	32%	6%	13%	18%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	33%	1%	21%	16%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	28%	4%	11%	15%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	38%	7%	24%	12%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	42%	4%	28%	15%
J3Z	Conducteurs de véhicules	55%	4%	32%	26%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	20%	8%	4%	10%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	28%	8%	8%	15%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	18%	2%	11%	5%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	32%	10%	6%	21%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	42%	8%	17%	23%
T4Z	Agents d'entretien	29%	4%	7%	21%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		34%	5%	16%	17%
Ensemble des salariés du privé		38%	6%	11%	25%

Note de lecture : À un horizon de cinq ans (jusqu'en 2014-2015), 34 % des salariés des métiers de la deuxième ligne en 2009-2010 ont suivi une formation.

Champ : salariés du secteur privé cinq ans avant l'enquête (2009-2010) ;

Source : enquête *Formation et qualification professionnelle* (Insee, 2014-2015) ; calculs CEET.

Tableau 9f : Principaux indicateurs rétrospectifs de carrière pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé (part de salariés)

Fap	Intitulé Fap	Proportion de salariés qui déclarent avoir vécu depuis la fin de leurs études initiales...					
		...une période de chômage (>=un an)	... une période de chômage (>= 3mois)	...une période sans travailler (>= un an) pour raison de santé	... une période sans travailler	... un emploi d'intérimaire*	... un emploi en CDD ou contrat aidé**, ...
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	18%	21%	1%	28%	15%	27%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10%	27%	2%	29%	29%	22%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	25%	31%	8%	32%	40%	38%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	22%	27%	2%	31%	74%	46%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	22%	29%	6%	37%	33%	32%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	24%	36%	1%	43%	26%	36%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	18%	25%	3%	28%	29%	33%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	16%	47%	2%	55%	51%	38%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	42%	50%	5%	57%	45%	43%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	27%	39%	5%	47%	49%	38%
J3Z	Conducteurs de véhicules	33%	41%	9%	48%	35%	29%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	27%	37%	6%	47%	39%	44%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	31%	44%	3%	53%	21%	38%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	16%	26%	9%	36%	20%	39%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	42%	46%	6%	65%	28%	54%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	35%	46%	10%	52%	30%	44%
T4Z	Agents d'entretien	46%	52%	6%	64%	28%	51%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		31%	41%	6%	50%	33%	40%
Ensemble des salariés du privé		21%	31%	4%	39%	26%	35%

Note : proportion de salariés qui depuis la fin de leurs études initiales... ont vécu une période de chômage d'un an ou plus ; ... ont vécu une période de chômage de plus de trois mois ; ... ont arrêté de travailler pendant un an ou plus à cause d'un problème de santé ; ... ont arrêté de travailler pour une période de chômage de plus de trois mois, pendant un an ou plus à cause d'un problème de santé ou pour une autre raison, par exemple s'occuper de son foyer, de ses enfants, reprendre des études ; ... ont travaillé comme intérimaire ; ... ont travaillé avec un contrat à durée déterminée ou un contrat aidé, ... * : parmi les salariés qui n'ont pas été toujours ou presque indépendants.** : parmi les salariés qui n'ont pas été toujours ou presque indépendants ou intérimaires

Champ : salariés du secteur privé ayant terminé leurs études initiales. Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

En effet, 41 % d'entre eux ont connu une période de chômage (que ce soit du chômage court ou long) depuis la fin de leur formation initiale, contre 31 % pour les salariés du privé. Si toutes les professions sont concernées, ce sont surtout les ouvriers non qualifiés, les caissiers, vendeurs de produits alimentaires, les aides à domicile et les agents d'entretiens qui sont les plus touchés.

La survenue de périodes sans travail pour raison de santé apparaît proche, en moyenne, pour les métiers de la deuxième ligne et les autres. Mais de fortes disparités existent entre professions : certaines sont très peu concernées (ouvriers de l'agriculture, du maraîchage et assimilés ; ouvriers qualifiés des travaux publics) ; d'autres beaucoup plus (ouvriers non qualifiés des travaux publics ; conducteurs de véhicules ; bouchers, charcutiers, boulangers ; agents de gardiennage). Ces résultats peuvent être reliés aux conditions de travail dégradées pour ces métiers de la deuxième ligne.

Au total, la moitié de ces salariés a connu une période sans travail (avec tout ce que cela implique en termes monétaires ou sociaux), contre seulement 39 % pour l'ensemble des salariés du privé.

Un constat similaire vaut pour les périodes effectuées en contrat court. Les salariés de la deuxième ligne sont plus nombreux à avoir connu une période d'intérim : les ouvriers, dont les secteurs d'activité employeur sont caractérisés par un recours important à cette forme d'emploi, sont les plus concernés. Et ils sont plus nombreux également à avoir connu une période de travail avec un contrat à durée déterminée. Des résultats qui rejoignent, sans s'y réduire, l'insécurité socio-économique plus forte mentionnée plus haut par les salariés de la deuxième ligne.

Dimension 6 : Représentation collective, dialogue social

L'environnement dans lequel travaillent les salariés de la deuxième ligne est marqué par une place plus faible du dialogue social, qu'il soit formel ou informel. Ainsi, 58 % des salariés de la deuxième ligne travaillent dans un établissement couvert par des institutions représentatives du personnel (IRP ; contre 63 % des salariés du privé), et 32 % ont été consultés au moment des changements importants d'environnement de travail (contre 38 % des salariés du privé) (tableau 10). Le taux d'adhésion déclarée à un syndicat est proche de la moyenne (7 %, contre 8 %).

La représentation formelle des salariés est particulièrement faible pour les ouvriers de l'agriculture et dans le second œuvre du bâtiment, avec respectivement 22 % et 30 % de salariés travaillant dans des établissements avec des IRP. Elle est également nettement inférieure à la moyenne des salariés du privé pour les aides à domicile et aides ménagères²³ et la plupart des métiers du bâtiment. La consultation des salariés est très limitée dans les travaux publics et apparaît faible au regard de la moyenne des salariés pour l'aide à domicile ou les agents d'entretien. Dans l'ensemble, le dialogue social formel comme informel est plus développé dans l'industrie (industries de process, manutention), tandis que la consultation apparaît forte dans l'agriculture et pour les bouchers charcutiers boulangers. Les taux d'adhésion à un syndicat apparaissent hétérogènes au sein des métiers de la deuxième ligne, entre une quasi absence d'adhésion pour les ouvriers maraîchers, jardiniers et viticulteurs,

²³ Dont une partie ne sont pas concernés car ils sont employés par des particuliers. Si on se limite aux salariés hors particuliers employeurs, la proportion monte à 55 % (contre 36 %, salariés de particuliers compris) mais reste tout de même inférieur à la moyenne des salariés du privé (63 %).

certaines métiers du bâtiment, les bouchers charcutiers et boulangers, ou encore les aides à domicile, et des taux relativement élevés pour les conducteurs de véhicules (9 %), les ouvriers qualifiés de la manutention (14 %), et surtout les agents de gardiennage et de sécurité (24 %).

Tableau 10 : principaux indicateurs de dialogue social pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Fap	Intitulé Fap	IRP	Consultation changement	... Adhérents d'une organisation syndicale
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	22%	67%	6%
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	9%	24%	2%
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	38%	8%	1%
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	74%	25%	8%
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	37%	62%	2%
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	31%	41%	5%
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	30%	40%	3%
E0Z21	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	78%	64%	7%
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	72%	36%	9%
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	88%	41%	14%
J3Z	Conducteurs de véhicules	64%	28%	9%
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	66%	26%	3%
R1Z60	Vendeurs en produits alimentaires	56%	36%	5%
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	49%	61%	1%
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	36%	19%	1%
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	64%	28%	24%
T4Z	Agents d'entretien	57%	18%	5%
Ensemble des salariés de la deuxième ligne		58%	32%	7%
Ensemble des salariés du privé		63%	38%	8%

Notes. Proportion de salariés...dont l'établissement est couvert par des instances représentatives du personnel* ; ... ayant été consulté au moment des changements importants d'environnement de travail** ; ...adhérents d'une organisation syndicale.

* : au moins une parmi : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT, CSSCT) ; instances élues du personnel (DP, CE, DUP, CSE...) ; délégués syndicaux (ou représentants de sections syndicales).

** : parmi les salariés ayant déclaré avoir connu au cours des douze derniers mois, une modification importante de leur environnement de travail

Champ : salariés du secteur privé

Source : enquête *Conditions de travail*, 2019 ; calculs Dares.

CONCLUSION

Ce document de travail propose une identification des travailleurs et travailleuses de la deuxième ligne, à partir d'un double critère de présence sur site pendant le confinement du printemps 2020 et d'exposition potentielle via les contacts sociaux au travail. Les métiers concernés sont assez divers : ouvriers (dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, le bâtiment, la manutention), mais aussi conducteurs, bouchers, charcutiers, boulangers, vendeurs de produits alimentaires, caissiers de la grande distribution, agents du nettoyage et de la propreté, de l'aide à domicile, de la sécurité, soit un total d'environ 4,6 millions de salariés dans le secteur privé.

Même s'il s'agit de métiers très différents les uns des autres, une analyse détaillée de leurs conditions de travail et d'emploi en 2019 montre qu'ils sont souvent défavorisés en comparaison de la moyenne des salariés. Outre des rémunérations parfois très faibles (notamment du fait de durées du travail courtes), il s'agit de métiers souvent pénibles, marqués par une fréquence importante des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les possibilités d'accès à la formation et de carrières ascendantes y sont en général limitées. Dans certains cas, les horaires de travail sont fragmentés et ne permettent pas une conciliation satisfaisante du travail avec la vie familiale. Malgré ces difficultés, qui ont très probablement été aggravées par la crise sanitaire, les travailleurs de la deuxième ligne déclarent souvent eux-mêmes que leur activité est socialement utile, particulièrement dans les services à la personne. Ce bilan montre également que la nature des difficultés rencontrées diffère selon les métiers, et permet d'esquisser divers leviers de revalorisation de ces métiers, au-delà de la crise sanitaire et de la possibilité de prime ouverte par le gouvernement en mars 2021. La question de la rémunération constitue une dimension fondamentale, qui se décline de plusieurs manières : outre la négociation sur le niveau de salaire horaire et les grilles de rémunération dans les branches, il est également important de réduire le sous-emploi dans les métiers caractérisés par des temps partiels courts et de faibles revenus du travail annuels, et d'améliorer les perspectives de carrière et de progression salariale tout au long de la vie. Au-delà des volumes horaires, la question des horaires de travail et de leur prévisibilité ressort également comme un enjeu de conciliation avec la vie familiale et personnelle. Pour certains métiers, le renforcement des actions préventives pour réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles constitue une priorité. Enfin, de manière transversale, un meilleur accès à la formation doit être combiné avec une réflexion sur les perspectives de carrière, au sein des métiers ou en favorisant les transitions fondées sur l'expérience acquise. Ces voies d'amélioration doivent être déclinées selon les métiers et la nature des déficits de qualité de l'emploi identifiés, et sur la base de négociations dans les branches concernées ou dans les entreprises. Elles supposent également une réflexion sur les conditions économiques des secteurs concernés et sur les contraintes imposées par les donneurs d'ordre, qu'ils soient publics ou privés.

Les enjeux de cette revalorisation sont importants, que ce soit en termes de cohésion sociale, puisqu'il s'agit de métiers nécessaires à la continuité économique et sociale, ou de compétitivité économique. En effet, l'amélioration de la qualité de ces emplois permettrait d'augmenter leur attractivité (réduisant les difficultés de recrutement fréquentes pour ces métiers), de réduire l'absentéisme (résultant de conditions de travail difficiles), d'augmenter la productivité et la qualité du service pour les clients.

BIBLIOGRAPHIE

- Blau F. D., Koebe J., Meyerhofer P. (2020), "Who are the Essential and Frontline Workers?", *IZA Discussion Paper* No. 13650
- Blau F. D., Koebe J., Meyerhofer P. (2020), "Essential and Frontline Workers in the COVID-19 Crisis", *Econofact*, <https://econofact.org/essential-and-frontline-workers-in-the-covid-19-crisis>
- Boeri T., Caiumi A., Paccagnella M. (2020), « Mitigating the work-security trade-off while rebooting the economy », *VOX, CEPR Policy Portal* 09 April 2020.
- Desjonquères A. (2019), « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi, quelles conditions de travail ? », *DARES Analyses*, n°39.
- Devetter F.-X., Valentin J. (2021), *Deux millions de travailleurs et des poussières : l'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*, Les petits matins, Institut Veblen.
- Dingel J., Neiman B. (2020), "How many jobs can be done at home?", *VOX, CEPR Policy Portal* 07 April 2020
- Erhel, C. Guergoat-Larivière, M. (2016), "Innovation and job quality regimes: a joint typology for the EU", WP 5-2-2016, *Quinne Working Paper*, https://www.soc.lu.se/en/sites/soc.lu.se/en/files/quinne_working_paper_no.3.pdf
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fasani F., Mazza J. (2020), "Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19", *IZA Policy Paper* No. 155
- Flamand J., Jolly C., Rey M. (2020), « Les métiers au temps du corona », *La note d'analyse*, France Stratégie.
- Middleton J., Reintjes R. and Lopes H. (2020) « Meat plants—a new front line in the Covid-19 pandemic », *British Medical Journal*, 370, m2716. <https://doi.org/10.1136/bmj.m2716>
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Esteve F. et Antón J.-I. (2011), « E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators », *Socio-Economic Review*, vol. 9, n° 3, pp. 447–475.
- Purkayastha D., Vanroelen C., Bircan T., Vantighem M., Gantelet Adsera C. (2021), "Work, health and Covid-19: a literature review", *ETUI Report* 2021.03.
- Serverin E., « La construction de compromis entre sécurité sanitaire et croissance d'activité dans les filiales françaises d'Amazon », *Droit ouvrier*, avril 2021, p. 181-191.
- Telle-Lamberton M., Bouscaren N. (2020), « Quels travailleurs clés lors de la première vague de COVID ? Situation en Ile-de-France », *ORS-Focus santé en Ile de France*, décembre 2020.

Annexe 1 : Liste des secteurs essentiels aux États-Unis

- Chimie
- Commerce
- Communications
- Barrages
- Défense
- Services d'urgence
- Energie
- Services financiers
- Infrastructures gouvernementales
- Santé et santé publique
- Technologies de l'information
- Nucléaire
- Transports
- Eau et assainissement

Source : <https://www.cisa.gov/identifying-critical-infrastructure-during-covid-19>.

Annexe 2 : Liste des travailleurs clés selon la Commission Européenne, par métiers

- Spécialistes de la santé, dont les praticiens paramédicaux ;
- aides-soignants, dont les gardes d'enfants, les aides-soignants pour personnes handicapées et les aides-soignants pour personnes âgées ;
- Scientifiques des industries liées à la santé ;
- Travailleurs de l'industrie des produits pharmaceutiques et des dispositifs médicaux ;
- Travailleurs participant à la fourniture de biens, et notamment à la chaîne d'approvisionnement en médicaments, fournitures médicales, dispositifs médicaux et équipements de protection individuelle, y compris à leur installation et à leur entretien ;
- Spécialistes des technologies de l'information et des communications ;
- Techniciens de l'information et des communications et autres techniciens pour l'entretien essentiel des équipements ;
- Spécialistes des sciences techniques tels que les ingénieurs, techniciens en énergie et techniciens en électricité ;
- Personnes travaillant sur les infrastructures critiques ou autres infrastructures essentielles ;
- Professions intermédiaires des sciences et techniques (dont les techniciens d'exploitation de l'eau potable) ;
- Personnel des services de protection et de sécurité ;
- Pompiers / agents de police / gardiens de prison / agents de sécurité / personnel de la protection civile ;
- Travailleurs du secteur de la fabrication et de la transformation des produits alimentaires, ainsi qu'agents commerciaux et agents d'entretien associés ;

- Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits connexes (dont les opérateurs de production de denrées alimentaires) ;
- Travailleurs des transports, et notamment : conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles, conducteurs de poids lourds et d'autobus (dont les conducteurs d'autobus et de tramways) et ambulanciers, dont ceux qui transportent de l'aide offerte en vertu du mécanisme de protection civile de l'Union et ceux qui transportent des citoyens de l'UE rapatriés d'un autre État membre vers leur lieu d'origine ; pilotes de ligne aérienne, conducteurs de train, inspecteurs de matériel roulant, personnel des ateliers d'entretien et gestionnaires d'infrastructure chargés de gérer le trafic et d'allouer les capacités ;
- Travailleurs maritimes et de la navigation intérieure ;
- Pêcheurs ;
- Personnel des institutions publiques, ainsi que des organisations internationales, exerçant des fonctions critiques.

Source : communication de la Commission « Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19 », 30/3/2020.

Annexe 3 : présentation des sources utilisées, définition des indicateurs analysés

-Déclarations annuelles de données sociales et Déclarations sociales nominatives

La Déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application du Code de la Sécurité Sociale et du Code Général des Impôts. Depuis 2009, le champ de cette source recouvre l'ensemble des salariés du secteur économique français.

Cette source permet d'effectuer l'analyse des emplois et des salaires selon la nature de l'emploi (durée, condition d'emploi, qualification, rémunération...), les caractéristiques du salarié (sexe, âge, département de résidence) et de l'établissement employeur (secteur d'activité, lieu d'implantation, taille...).

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) remplace progressivement la plupart des déclarations sociales, et notamment les DADS.

- Enquête Conditions de travail 2019

Présentation de l'enquête :

L'enquête *Conditions de travail* (CT) est une enquête historique du service statistique ministériel du Travail. Elle est reconduite depuis 40 ans, tous les 7 ans de 1978 à 2013 et tous les 3 ans depuis 2013. L'enquête *Conditions de travail* est la seule enquête de cette ampleur sur les conditions de travail auprès de l'ensemble des actifs occupés. Elle vise à obtenir une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions selon divers angles : horaires, rythmes de travail, efforts physiques ou risques encourus, pénibilité, organisation du travail, sécurité, coopération, conflits etc.

Cette enquête est répétée tous les trois ans, avec en alternance une focalisation sur les conditions de travail (CT 2013 et CT 2019) ou sur les risques psychosociaux (CT-RPS 2016). Elle a été collecté d'octobre 2018 à mai 2019, auprès de 27 864 individus âgés de 15 ans ou plus, par les enquêteurs de l'Insee munis d'un ordinateur portable au domicile des enquêtés.

L'enquête est menée en étroite collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). À cette fin, des échantillons supplémentaires de salariés des trois volets de la fonction publique et du secteur hospitalier privé sont ajoutés à chaque édition depuis 2013.

Le champ géographique de l'enquête a été étendu et couvre désormais Mayotte (100 questionnaires environs) en plus de la métropole et des quatre départements d'Outre-mer déjà représentés (Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane).

L'enquête a été reconnue d'intérêt général et de qualité statistique à caractère obligatoire par le Conseil national de l'information statistique (Cnis).

- Enquête Emploi

Présentation de l'enquête :

L'enquête sur l'emploi est née en 1950 pour permettre à la fois une mesure régulière de l'emploi - que ne permettait pas le recensement de la population - et pour compter le nombre des chômeurs. Au fil des décennies, l'enquête a adopté de nombreuses innovations techniques, sur les méthodes d'échantillonnage, sur les modes de collecte de l'information, sur l'informatisation du traitement des données recueillies.

À partir de 2003, l'enquête *Emploi* dite « en continu » se substitue à l'enquête annuelle. La collecte est réalisée tout au long de l'année et permet des évaluations trimestrielles de l'emploi et du chômage. L'enquête fournit des données originales sur les professions, l'activité des femmes et des jeunes, la durée du travail, les emplois précaires et les salaires. Elle permet de mieux cerner la situation des chômeurs ainsi que les changements de situation vis-à-vis du travail : passage de la scolarité à la vie professionnelle, de l'activité à la retraite, changement de profession. L'enquête comporte des données détaillées sur la formation. Un même ménage est interrogé six trimestres consécutifs par visite pour la 1^{ère} et dernière interrogation et par téléphone pour les autres entretiens.

Indicateurs analysés :

Grâce à la structure longitudinale de l'enquête, on peut identifier les personnes salariées du secteur privé en emploi lors de la première interrogation.

Sur cette population, on construit un ensemble d'indicateurs résumant leur(s) éventuel(s) changements de situation professionnelle et/ou formation(s) professionnelle(s) :

- La part des personnes qui, à la date d'enquête, sont en inactivité / au chômage / en emploi (et alors en ayant changé d'entreprise et/ou de métier).
- La part des personnes initialement en CDD qui occupent un emploi en CDI à la date d'enquête.

En outre, des indicateurs d'accès à la formation ont été construits. Il s'agit des taux d'accès :

- A la formation formelle (4 dernières semaines)
- A la formation non formelle (3 derniers mois et au cours de l'année)

Formation formelle et non formelle nécessitent toutes deux une organisation, un encadrement, mais contrairement à la formation formelle, la formation non formelle ne conduit pas à un diplôme ou titre reconnu, ou ne peut pas être classée à un niveau de formation donné. Les pratiques artistiques et le permis de conduire ont été exclus du champ.

Ces résultats apparaissent cohérents avec une estimation de la présence sur site à partir de l'enquête *Emploi* d'avril 2020. Parmi les métiers dans lesquels une majorité d'actifs occupés ont travaillé en présentiel pendant le confinement, on retrouve des professions médicales

(première ligne), mais aussi tous les métiers de l'alimentaire, de l'agriculteur aux commerces de bouche en passant par l'agroalimentaire. Il s'agit le plus souvent d'ouvriers et d'employés.

- Enquête Formation et qualifications professionnelles 2014-2015

Présentation de l'enquête :

L'enquête sur la *Formation et la qualification professionnelle* de 2014-2015 est la septième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985, 1993 et 2003. Elle s'est déroulée d'avril 2014 à décembre 2015 auprès d'un échantillon de répondant d'environ 40 000 personnes. L'enquête permet notamment d'étudier la mobilité professionnelle et le déroulement des carrières, en intégrant le suivi de formations continues, grâce à un calendrier rétrospectif permettant de reconstituer l'ensemble des épisodes de la trajectoire professionnelle au cours des cinq années précédant l'enquête. Ces épisodes comprennent, par définition, les changements d'épisode d'emploi (changements d'établissement ou d'entreprise, de fonction, de poste de travail ou promotions au sein d'un même établissement) mais aussi les périodes de chômage, de congé parental et de formation.

Indicateurs analysés :

Grâce aux variables du calendrier professionnel, on identifie les personnes qui sont salariées du secteur privé en emploi cinq ans avant la date d'enquête.

Sur cette population, on construit un ensemble d'indicateurs permettant de résumer le parcours professionnel :

- La part des personnes qui, à la date d'enquête, sont en inactivité / au chômage / en emploi (et alors en ayant changé d'entreprise ou de poste et/ou de métier).
- La part des personnes qui, parmi celles ayant changé d'entreprise ou de poste lors des cinq années précédant l'enquête, ont connu une promotion, une augmentation de revenu, une amélioration de leurs conditions de travail à l'occasion d'une de ces mobilités professionnelles.
- La part des personnes qui, au cours des cinq ans précédant l'enquête, ont suivi une formation, et plus précisément une formation diplômante, certifiante ou une autre formation.

Annexe 4 : analyse des données sur les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP)

Les données de la Caisse nationale d'assurance maladie sur les accidents du travail et les maladies professionnelles constituent la source principale existante en France pour appréhender les risques professionnels.

Toutefois, l'exploitation statistique de ces données dans une perspective d'analyse par métiers pose des problèmes de cohérence entre la nomenclature des familles professionnelles (Fap) utilisée pour identifier les salariés de la deuxième ligne et la nomenclature Isco utilisée dans les données administratives sur les accidents du travail et maladies professionnelles déclarés.

Une matrice de correspondance a été établie à partir d'une analyse détaillée (tableau 11), mais la correspondance reste néanmoins imparfaite. C'est particulièrement le cas pour les données sur les accidents du travail, pour lesquelles la nomenclature Isco n'est renseignée qu'au niveau 2 (elle l'est au niveau 4 pour les maladies professionnelles) et doit être croisée avec le secteur d'activité pour permettre une définition approchée des familles professionnelles.

Tableau 11 : matrice de correspondance utilisée pour définir les métiers de la deuxième ligne à partir d'Isco et la Naf rev. 2

Fap	Intitulé Fap	Rubriques Isco à 3 et 4 positions utilisées pour l'analyse des MP	Croisement des rubriques Isco à 2 positions et Naf à 2 positions utilisé pour l'analyse des AT
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	Hors champ	Hors champ
A1Z	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	Hors champ	Hors champ
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	9311,9312	93 x (0,41,42,43)
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	7114,811,8342	71, (74,81) x (0,41,42,43)
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	7111,7112,7113,7115,7119	71, (74,81) x (0,41,42,43)
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	9313	93 x (0,41,42,43)
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	712,713,7411	71, (74,81) x (0,41,42,43)
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	8160,9321,9329	81 x (10,11), 93 x (1,2)
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	9333,9622	93 x (0,1,2,41,42,43,46,47)
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	8343,8344	83 x (41,42,43,46,47,52)
J3Z	Conducteurs de véhicules	832,833,931,932,9621	83 x (49,50,51,86,87,88)
R0Z	Caissiers, employés de libre-service	5230,5245,9334	52, 93 x (46,47)
R1Z 60	Vendeurs en produits alimentaires	521,5223,524,5244,534,952	52, 93 x (46,47)
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	7511,7512	75 x (10,11,46,47)
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	9111	91 x (86,87,88,97,98)
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	5153,5414,5419,6152	51 x (96,97,98), 54
T4Z	Agents d'entretien	9112,912,961,962	91 x (86,87,88,97,98), 96

Note : les nomenclatures utilisées sont les Fap 2009, Isco 2008 et la Naf Rev2 (2008). Table de correspondance établie par le CEET.

Par ailleurs, afin de calculer des fréquences d'accidents et de maladies professionnelles, il est nécessaire de calculer les effectifs totaux correspondants aux différents métiers, donnée qui n'est pas disponible dans les bases de la Cnam. Ces effectifs ont donc été calculés à partir de l'enquête *Emploi*, mais cette démarche induit également des problèmes méthodologiques. Outre la difficulté de reconstruire des champs identiques dans les deux sources, des différences de codage d'Isco existent de fait entre les données portant sur les AT-MP et l'enquête *Emploi*. Ces difficultés doivent conduire à traiter les résultats de ces analyses avec prudence, les taux présentés par Fap n'étant qu'approximatifs. Mais il reste néanmoins possible d'estimer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour les salariés de la deuxième ligne hors agriculture (en comparaison des autres salariés), et de comparer les fréquences d'accidents et de maladies professionnelles entre les familles de métiers et les autres familles de métiers (et au sein de la deuxième ligne).

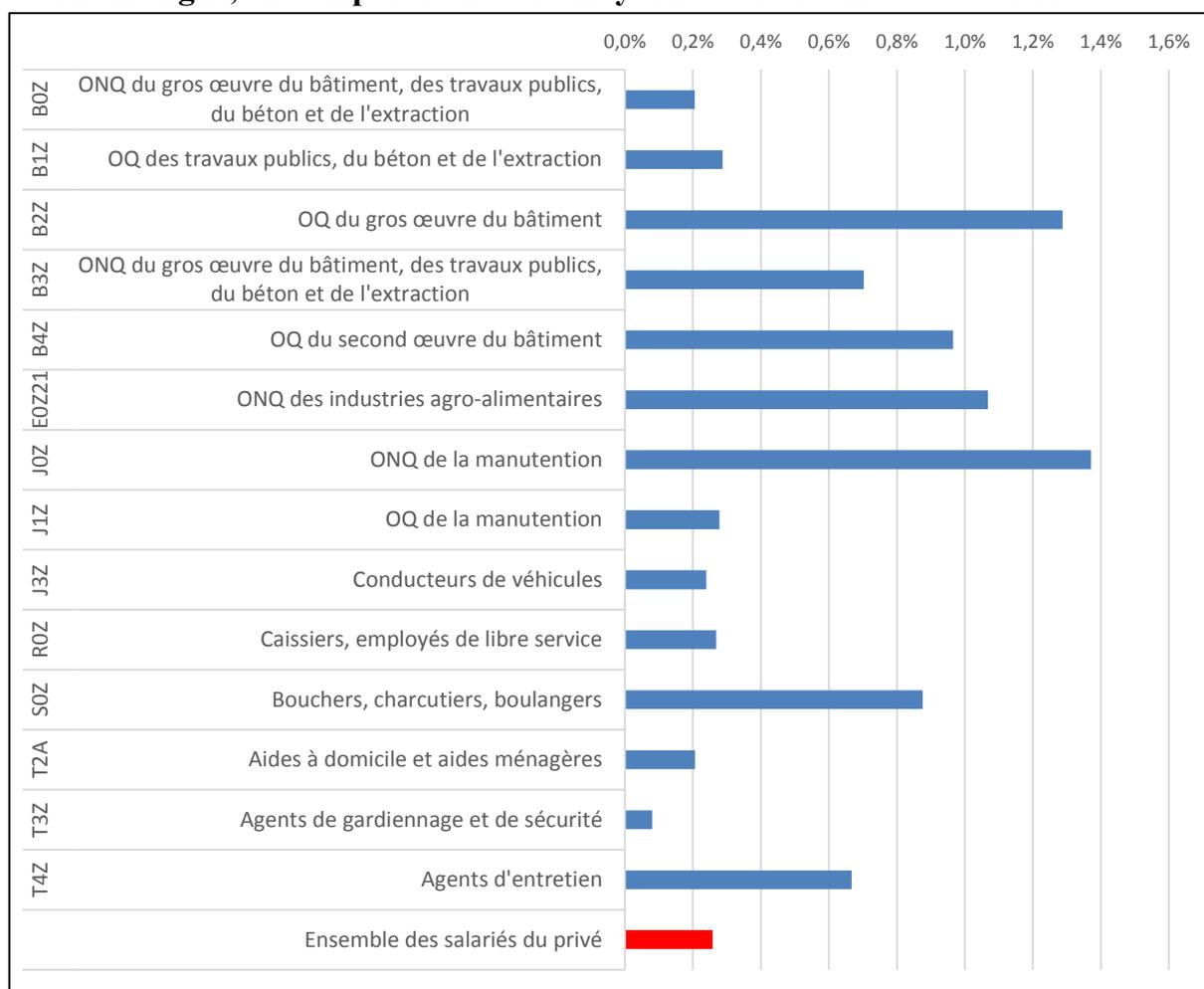
Quelques résultats robustes se dégagent de l'analyse.

Tout d'abord, en termes d'effectifs, les métiers de la deuxième ligne (hors agriculture) sont concernés par 20 659 maladies professionnelles déclarées en moyenne par an sur la période 2013-2019 et 23 373 déclarées en 2019 (soit 46,4 % des 50 362 maladies professionnelles déclarées en 2019 sur le secteur privé non agricole), alors que les travailleurs concernés représentent environ 24 % de l'ensemble des salariés du privé (hors agriculture). De même, les métiers de la deuxième ligne sont touchés par plus de 200 000 accidents du travail en moyenne par an sur la période 2013-2019 (219 941), et 35,6 % des accidents donnant lieu à un arrêt de travail de 4 jours au minimum (210 923 sur un total de 592 453) déclarés en 2019 sur le secteur privé non agricole. Ils sont donc nettement sur-représentés en termes de survenue de maladie professionnelle et d'accident du travail.

Par ailleurs, les fréquences d'accidents et de maladies professionnelles des métiers de la deuxième ligne sont majoritairement supérieures à la moyenne des autres familles professionnelles. Elles sont néanmoins hétérogènes.

Pour les maladies professionnelles, les taux les plus élevés sont observés pour les ouvriers non qualifiés de la manutention et des IAA, pour certains métiers du bâtiment (ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre, ouvriers non qualifiés du second œuvre), les bouchers, charcutiers et boulangers, les agents d'entretien (taux plus de trois fois supérieurs à la moyenne des salariés) (graphique 2). Les agents de gardiennage et de sécurité, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, les aides à domicile et aides ménagères et les conducteurs de véhicules présentent à l'inverse un taux de maladie professionnelle inférieur à la moyenne des salariés.

Graphique 2 : Taux de maladies professionnelles en 2019, par famille de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de la moyenne de l'ensemble des salariés



Champ : salariés du secteur privé non agricole.

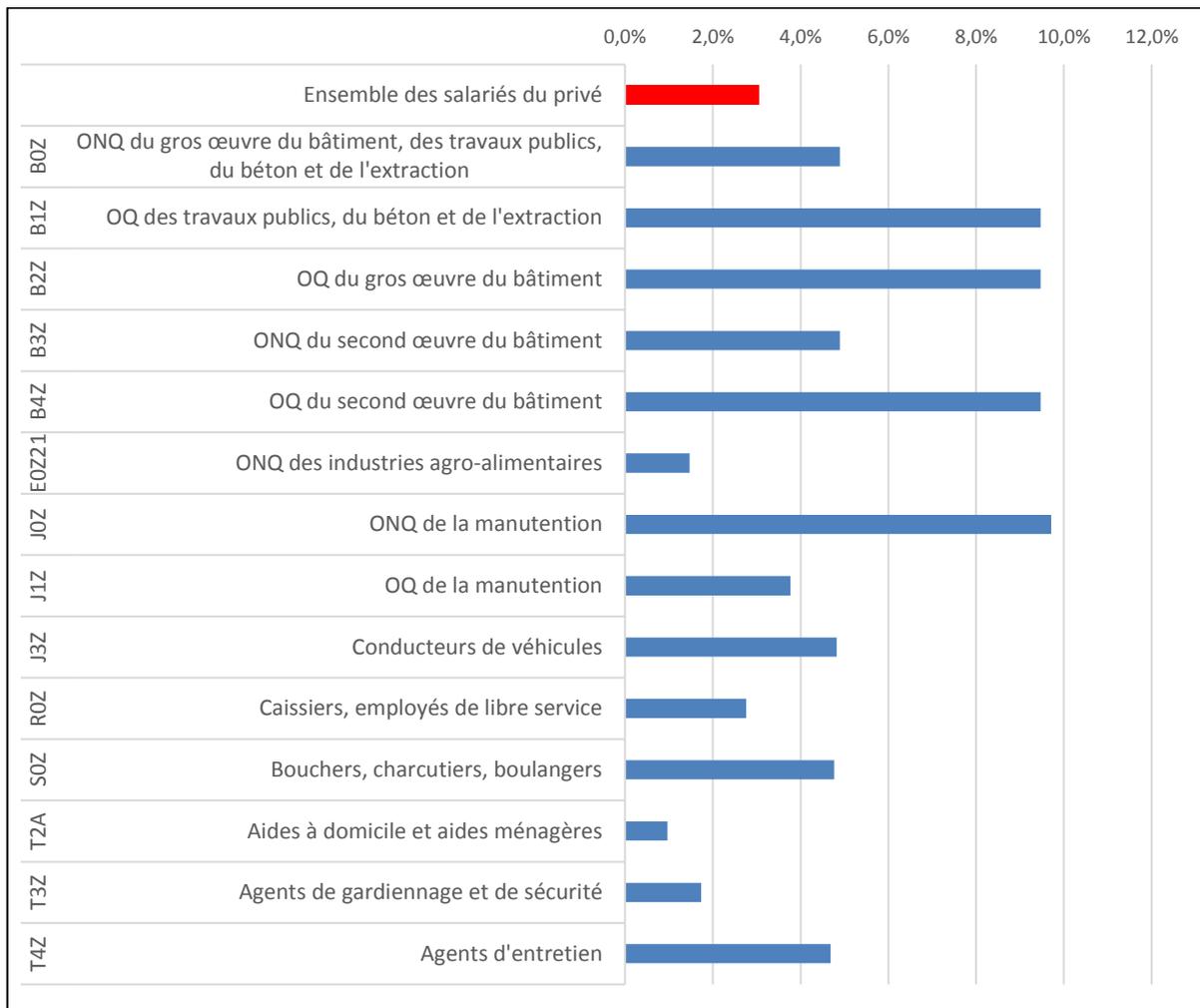
Source : Données AT-MP de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Enquête *Emploi* ; calculs CEET.

Pour les accidents du travail, les taux les plus élevés sont observés pour les ouvriers non qualifiés de la manutention et les ouvriers qualifiés du bâtiment²⁴ (graphique 3). Les taux sont également élevés pour les ouvriers non qualifiés du bâtiment, les conducteurs de véhicules, les bouchers charcutiers et boulangers et les agents d'entretien. Les plus faibles taux d'accidents déclarés sont observés pour les aides à domicile et aides ménagères, les agents de gardiennage et de sécurité, les caissiers, employés de libre-service et les ouvriers non qualifiés des IAA et industries de process²⁵.

²⁴ Qui ne peuvent, sur la base des rubriques d'Isco à 2 positions, être distingués du gros œuvre, du second œuvre et des travaux publics, du travail du béton et des industries extractives.

²⁵ Ce dernier résultat est à considérer avec prudence, compte tenu de la définition approchée de cette famille professionnelle lorsque l'on ne dispose pas d'Isco à 4 positions.

Graphique 3 : Taux d'accidents du travail en 2019 (avec 4 jours d'arrêt minimum), par famille de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de la moyenne de l'ensemble des salariés



Champ : salariés du secteur privé non agricole.

Source : Données AT-MP de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Enquête *Emploi* ; calculs CEET.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 204** *Working time arrangements, innovation and job satisfaction: a workplace level analysis for France*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MALO MOFAKHAMI
mars 2021
- N° 203** *Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l'enquête Ofer 2016*
YANNICK FONDEUR, CLAUDE MINNI
novembre 2020
- N° 202** *Les repères de la sélection à l'embauche et leur évaluation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
septembre 2020
- N° 201** *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU
février 2020
- N° 200** *L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s*
JULIE LANDOUR
novembre 2019
- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI
juin 2019
- N° 198** *L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique d'État*
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L'HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE
juin 2019
- N° 197** *Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI
décembre 2018
- N° 196** *De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs.*
NICOLAS ROUX
avril 2018
- N° 195** *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC) / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)*
NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG
décembre 2017