

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Mai 2021

169 le cnam Dares
ceet

Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES MÉTIERS DE LA « DEUXIÈME LIGNE » DE LA CRISE COVID ?

Thomas AMOSSÉ

Cnam, Lise, CEET

Mikael BEATRIZ

Dares

Christine ERHEL

Cnam, Lirsa, CEET

Malik KOUBI

Dares

Amélie MAUROUX

Dares

Au-delà des professions médicales mobilisées en « première ligne » contre la Covid-19, 4,6 millions de salariés du secteur privé ont encouru un risque de contamination durant la crise sanitaire en continuant d'apporter à la population les services indispensables à la vie quotidienne.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* montre qu'avant le début de la crise sanitaire, ces travailleurs de la « deuxième ligne », qui appartiennent à 17 professions, ont des conditions d'emploi et de travail certes hétérogènes, mais ayant en commun d'être nettement moins favorables que celles de la moyenne des salariés du privé.

Ils sont deux fois plus souvent en CDD ou en intérim, avec de faibles durées de travail hebdomadaires, perçoivent des salaires 30 à 40 % inférieurs, connaissent plus souvent le chômage et ont peu d'opportunités de carrière. Ils travaillent dans des conditions difficiles, encourent plus de risques professionnels et subissent plus d'accidents. Ils ne sont toutefois pas plus insatisfaits que les autres salariés du privé et ont par ailleurs un fort sentiment d'utilité de leur travail.

La crise sanitaire de la COVID-19 et les mesures de confinement adoptées à trois reprises ont mis sous tension un certain nombre de métiers, notamment les professions médicales, en « première ligne » dans la lutte contre la maladie. Mais alors que la plupart des salariés étaient en télétravail ou à l'arrêt dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la pandémie, d'autres professions ont été fortement sollicitées pour assurer, avec une intensité parfois accrue, les tâches nécessaires à la vie quotidienne de la population.

Qui sont ces salariés de la deuxième ligne? Quels sont leurs conditions d'emploi et de travail ainsi que leur ressenti par rapport à leur profession? Comment se comparent-ils à l'ensemble des

salariés du secteur privé? Cette étude¹, réalisée sur des données antérieures à la crise, s'attache à définir sur une base statistique le champ de ces professions dites de la deuxième ligne et à décrire leur environnement de travail selon six dimensions, en regroupant les informations issues de plusieurs sources de la statistique publique : salaires et rémunérations, conditions d'emploi,

¹ S'inscrivant dans le cadre de la mission confiée à C. Erhel et S. Moreau-Follenfant sur la revalorisation des métiers de la deuxième ligne, cette étude se restreint aux travailleurs du secteur privé. Ses résultats complets sont présentés dans un document d'étude (Amossé et al., 2021). Dans le secteur public, d'autres salariés (notamment les enseignants, les policiers, les pompiers et les militaires) ont également été exposés, mais leur situation n'est pas abordée dans le cadre de l'étude.

conditions de travail, temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle, trajectoires professionnelles, dialogue social.

● Des boulangers, des aides à domicile, des conducteurs, des caissiers...

Au-delà des professions médicales mobilisées en première ligne contre le virus, 4,6 millions de salariés ont assuré (en deuxième ligne) les tâches nécessaires à la continuité du fonctionnement de l'économie. Ces professions, qui ne peuvent s'exercer à distance, ont été très présentes durant le confinement et souvent exposées aux contaminations dans leur activité quotidienne en raison de leurs contacts nombreux avec d'autres personnes. C'est à partir de ces deux critères empiriques (exposition potentielle à la COVID-19 et exercice du métier sur site, notamment pendant le premier confinement) qu'est établie la liste des 17 métiers de la deuxième ligne (encadré ; tableau 1).

Encadré 1

CRITÈRES DE SÉLECTION DES 17 MÉTIERS DE LA DEUXIÈME LIGNE

Pour délimiter les métiers de deuxième ligne parmi les salariés du privé (hors métiers de la santé), deux critères principaux ont été mobilisés : le degré d'exposition potentielle à la Covid-19 lors de l'activité de travail et le fait d'avoir majoritairement continué à travailler sur site durant le premier confinement (de mars à mai 2020). Pour les métiers ne permettant pas facilement le télétravail (selon les pratiques observées avant la crise sanitaire), l'exposition potentielle au Covid-19 est mesurée à partir de l'enquête Conditions de Travail de 2019 (sur la base de questions portant sur les contacts directs avec du public, les contacts entre collègues, et les risques infectieux), que complètent des informations sur l'existence de risques spécifiques pendant la crise sanitaire. Le travail sur site pendant le premier confinement est estimé par secteur sur la base de l'enquête ACEMO COVID de fin mars 2020 : on retient les métiers s'exerçant dans des secteurs où la part des salariés sur site est supérieure à la moyenne du secteur privé non agricole, ainsi que dans le secteur de l'agriculture (hors champ ACEMO COVID) et le secteur de la construction (qui a repris le travail à partir du 2 avril).

Les métiers sont définis au niveau des familles professionnelles (FAP). Les indicateurs de qualité du travail et de l'emploi sont construits à partir de différentes sources portant sur la période précédant la crise sanitaire : Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS), Déclarations Sociales Nominatives (DSN), Enquête Emploi, Enquête Conditions de Travail, Enquête Formation et Qualifications Professionnelles (FQP). Il s'agit donc d'une analyse à vocation plus structurelle des conditions de travail et d'emploi, en dehors de la période de pandémie, pour laquelle ce type de données ne sont pas encore disponibles. Une sélection d'indicateurs est présentée dans le tableau 2, l'ensemble figure dans le document de travail associé à ce numéro de *Connaissance de l'emploi*².

La plupart des métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par genre : les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (1,2 % parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent la quasi-totalité (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

² Voir Amossé et al. (2021).

de l'emploi par genre influe fortement sur certaines conditions d'emploi telles que les durées de travail et les salaires.

Tableau 1 : effectifs de salariés du secteur privé dans les métiers de la deuxième ligne et part des femmes dans ces métiers

Intitulé Fap	Effectif au 31/12/2017	Part des femmes (2018, en %)
Conducteurs de véhicules	738 481	12,7
Agents d'entretien	648 722	65,8
Caissiers, employés de libre-service	551 967	67,6
Ouvriers qualifiés de la manutention	356 167	14,3
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	286 106	1,5
Ouvriers non qualifiés de la manutention	257 974	29,8
Aides à domicile et aides ménagères	243 798	95,4
Agents de gardiennage et de sécurité	240 908	22,8
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	211 100	0,5
Vendeurs en produits alimentaires	192 237	72,0
Bouchers, charcutiers, boulangers	190 137	16,3
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	137 635	21,8
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	136 895	0,8
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	130 718	22,9
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	113 130	1,2
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	84 272	2,8
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	73 151	46,4
Ensemble (deuxième ligne du secteur privé)	4 593 398	44,0

Lecture : Les salariés de la 2^e ligne sont 4,593 millions, dont 44 % de femmes.
Champ : salariés du privé hors stagiaires, activités extraterritoriales et particuliers employeurs.

Source : enquête CT 2019 et ACEMO-Covid 2020 ; calculs Dares et INSEE DADS pour les effectifs.

● Des conditions d'emploi précaires, des salaires et des perspectives de carrière assez faibles

En 2019, les salariés de la deuxième ligne sont plus souvent en contrat à durée déterminée (10,5 %) que l'ensemble des salariés du secteur privé (7,5 %). Les CDD sont particulièrement répandus dans les professions de l'agriculture et du bâtiment et parmi les agents d'entretien (15 % ou plus dans chacune de ces professions). Les intérimaires sont nombreux également (7,2 %, contre 3,1 % pour l'ensemble des salariés), notamment parmi les ouvriers non qualifiés de la manutention (36 %), des industries agroalimentaires et du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (22 % chacun).

Leurs salaires sont nettement inférieurs (d'environ 30 %) à ceux de l'ensemble des salariés (tableau 2). Compte tenu de ces niveaux de rémunération, la part des bas salaires (inférieurs à 1 246 euros net) est plus élevée dans les métiers de la deuxième ligne que dans l'ensemble du secteur privé (18,0 %, 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.

L'écart de salaire entre femmes et hommes est proche de celui de la moyenne du privé (17,0 %, contre 17,9 %). Il est cependant 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 %).

Le faible écart de salaire au sein de chaque famille de métiers 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). Ce faible écart salarial ne signifie pas une position favorable des femmes, au contraire, puisque l'emploi féminin se concentre dans les métiers les plus mal rémunérés.

La dynamique salariale et de carrière joue en défaveur des salariés de la deuxième ligne. Au fil de la carrière, le différentiel salarial avec les autres professions tend à s'accroître. En 2018, l'écart de salaire mensuel net, de 17,0 % pour les salariés âgés entre 25 et 29 ans, atteint 37 % pour les 55-59 ans. Les perspectives de promotions sont en effet limitées et les carrières instables. À un horizon de 5 ans (entre 2009-2010 et 2015-2015), les salariés de la deuxième ligne ont une plus forte probabilité que les autres salariés de se retrouver au chômage (10,9 %, contre 6,8 %). Si les travailleurs de la deuxième ligne changent plus souvent de postes ou d'employeurs (46 % contre 40 %), ces mobilités s'avèrent moins payantes pour eux : 8,5 % des mobilités se soldent par une promotion (contre 14,8 %).

Ces trajectoires défavorables renvoient en partie à une place globalement plus limitée de la formation, que celle-ci soit mesurée sur une période courte (quatre dernières semaines) ou plus longue. En effet, sur cinq ans, 34,4 % des travailleurs de seconde ligne accèdent à une formation, contre 38 % pour l'ensemble des salariés, ces formations étant plus fréquemment certifiantes (en lien avec des obligations légales de sécurité notamment) et moins souvent diplômantes. Seuls quelques métiers font exception : les ouvriers qualifiés des travaux publics, les ouvriers qualifiés de la manutention, les conducteurs de véhicules et les agents de gardiennage et de sécurité.

● Des contraintes physiques et des expositions plus lourdes, mais des perceptions hétérogènes

Les travailleurs de la deuxième ligne connaissent globalement des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés du privé (tableau 2). En 2019, ils déclarent deux fois plus souvent avoir eu un ou plusieurs accidents au cours de leur travail lors des 12 derniers mois (20 % d'entre eux, contre 11 % des salariés du privé). L'accidentologie est particulièrement élevée dans les métiers du bâtiment, de l'agriculture et de la manutention.

Globalement, les contraintes physiques sont particulièrement élevées : 61 % des salariés de la deuxième ligne sont exposés à au moins trois d'entre elles, contre 36 % pour l'ensemble des salariés du privé. Il en va de même de l'exposition à des fumées, poussières ou produits dangereux (65 % contre 43 %), notamment pour les ouvriers du bâtiment (80 % ou plus).

Le risque infectieux (mesuré avant la crise sanitaire) est par définition assez présent dans le quotidien des travailleurs de la deuxième ligne (37 %, contre 27 %) et encore plus marqué 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 %).

Ces conditions de travail rendent difficiles la poursuite d'une activité prolongée dans ces métiers. Les salariés concernés sont ainsi moins nombreux que les salariés du privé à s'estimer capables de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite (50 %, contre 56 %). Ce doute est exprimé au premier chef par les ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires, les

caissiers et employés de libre-service, les aides à domicile et aides ménagères. Mais il concerne aussi d'autres métiers : les vendeurs de produits alimentaires et les travailleurs du bâtiment (à l'exception des ouvriers non qualifiés du second œuvre).

Malgré ces contraintes physiques fortes et ce déficit de ressources, le niveau de satisfaction des salariés de la deuxième ligne est comparable à celui de l'ensemble des salariés du privé (indice de 6,7, contre 6,9, sur une échelle de 1 à 10), même s'il est très faible pour certains métiers comme les ouvriers non qualifiés des Industries Agro-Alimentaires (IAA). D'autres indicateurs sont également proches de la moyenne, comme le sentiment de recevoir le respect et l'estime mérités au vu des efforts fournis (66 %, contre 70 %), ou le sentiment d'utilité sociale (65 %, à égalité avec l'ensemble des salariés du privé).

Le sentiment d'utilité sociale est très hétérogène au sein des métiers de la deuxième ligne. Il est particulièrement élevé pour les aides à domicile et aides ménagères (91 %), et est 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.

● Des durées de travail plus faibles et des horaires souvent atypiques

En dehors des conducteurs, qui effectuent de longs horaires de travail, les salariés de la deuxième ligne ont plus souvent que les salariés du privé des durées de travail courtes (tableau 2) : ils sont plus fréquemment à temps partiel (26 %, contre 18 %), voire à temps partiel très court (14 % d'entre eux effectuent moins de 24 h hebdomadaire, contre 8 %). Certaines professions sont particulièrement concernées, comme les aides à domicile et aides ménagères (77 % sont à temps partiel), les agents d'entretien (51 %), les caissiers et employés de libre-service (40 %) et les vendeurs de produits alimentaires (34 %).

Les salariés de deuxième ligne sont aussi davantage concernés par des horaires atypiques : 19 % travaillent plus de dix dimanches par an, 8 % au moins 50 nuits, 8 % sont en horaires morcelés (journée de travail en deux périodes séparées d'au moins trois heures), contre respectivement 14 %, 5 % et 6 % de l'ensemble des salariés du privé. Les salariés de deuxième ligne ont des horaires moins prévisibles 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 (avec leur niveau élevé de temps partiel) qu'ils déclarent en moyenne moins de problèmes de conciliation avec la vie privée.

Les ouvriers non qualifiés des industries de process agroalimentaires, les conducteurs de véhicules, les bouchers charcutiers boulangers et les agents de gardiennage et sécurité travaillent souvent de nuit ou encore le dimanche, ce qui concerne également les aides à domicile, les ouvriers de l'agriculture, 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 quant à elle particulièrement les bouchers, charcutiers et boulangers et les conducteurs de véhicules.

Tableau 2 : une sélection d'indicateurs de conditions de travail et d'emploi pour les métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé

Intitulé Fap	Salaire mensuel EQTP	Part des bas salaires	Accidents déclarés	Contraintes physiques	Satisfaction	Temps partiel	Imprévisibilité
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1 538	26,1	23	68	7,9	14	33
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	1 481	27,2	18	80	7,7	19	37
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	1 562	21,6	19	85	7,1	5	41
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	1 967	6,7	8	97	6,5	2	19
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	1 816	11,8	24	89	6,7	2	14
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 511	28,4	21	79	7,1	16	15
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	1 784	10,7	32	80	7,3	4	30
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	1 608	12,3	17	72	5,9	11	24
Ouvriers non qualifiés de la manutention	1 588	14,7	27	72	6,4	16	33
Ouvriers qualifiés de la manutention	1 858	7,6	23	52	6,4	5	17
Conducteurs de véhicules	1 793	11,8	21	38	7,1	13	58
Caissiers, employés de libre-service	1 460	16,9	10	54	6,4	40	32
Vendeurs en produits alimentaires	1 448	27,1	18	57	6,5	34	27
Bouchers, charcutiers, boulangers	1 672	12,8	19	72	6,7	8	46
Aides à domicile et aides ménagères	1 286	43,5	16	60	6,2	77	30
Agents de gardiennage et de sécurité	1 595	19,5	12	47	6,3	16	26
Agents d'entretien	1 406	26,8	18	61	6,6	51	15
Ensemble de la deuxième ligne	1 634	18,0	20	61	6,7	26	31
Ensemble des salariés du privé	2 337	11,9	11	36	6,9	18	20

Notes concernant les indicateurs, dans l'ordre des colonnes : salaire mensuel net EQTP moyen ; part des postes avec un salaire net EQTP inférieur à 2/3 de la médiane du privé ; 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 ; indice de satisfaction dans la vie professionnelle (de 1 à 10) ; part du temps partiel ; proportion de salariés qui ne connaissent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir. Champ : Secteur privé hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, activités des ménages, activités extraterritoriales et postes annexes (DADS). Salariés du secteur privé (enquête Conditions de Travail).

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

Même s'il s'agit de métiers très différents les uns des autres, une analyse détaillée des conditions de travail et d'emploi des métiers de la seconde ligne en 2019, avant la crise sanitaire, montre qu'ils sont souvent défavorisés en comparaison de la moyenne des salariés du secteur privé. Cette situation n'est pas spécifique à la France, et ces résultats rejoignent d'autres travaux conduits sur les conditions d'emploi des « salariés du front », en particulier aux États-Unis (Blau et al., 2020). On peut faire l'hypothèse que ces difficultés se sont globalement aggravées en 2020-2021, ce qui pourra être vérifié lorsque des enquêtes sur les conditions de travail pendant la crise sanitaire seront rendues disponibles.

Ces analyses montrent la nécessité d'aller au-delà de la logique de compensation liée à l'engagement pendant la crise (correspondant à la prime de pouvoir d'achat annoncée en mars 2021) et de revaloriser de manière plus structurelle ces métiers nécessaires à la continuité économique et sociale,

et souvent marqués par des difficultés de recrutement. Les leviers potentiels sont multiples et varient selon les métiers : rémunérations et progressions de carrière, formation, prévention des risques professionnels, organisation des horaires... ils doivent être activés au niveau des branches professionnelles, et accompagnés d'une réflexion sur les conditions économiques des secteurs concernés, le dialogue social formel comme informel étant en moyenne plus limité dans les entreprises des travailleurs de la deuxième ligne.

RÉFÉRENCES

Amossé T., Beatriz M., Erhel C., Koubi M., Mauroux A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise de la COVID-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé? », Document d'étude DARES CEET, mai 2021.

Blau F. D., Koebe J., Meyerhofer P. (2020), « Who are the Essential and Frontline Workers? », IZA Discussion Paper n° 13650.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mai 2021 - ISSN : 1767-3356