

• DOCUMENT D'ÉTUDES

MARS 2025
N° 279

Emploi temporaire court, long, subi ou choisi... Quelles conséquences sur les conditions de travail et le bien-être des salariés ?

Véronique Rémy Dares

Véronique Simonnet Dares

Emploi temporaire court, long, subi ou choisi... Quelles conséquences sur les conditions de travail et le bien-être des salariés ?

Véronique Rémy (Dares) et Véronique Simonnet (Dares)

Résumé

En mobilisant les enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019, cette étude compare les conditions de travail des salariés en emploi temporaire à celle des permanents. Elle mesure également la contribution de ces conditions aux écarts de bien-être subjectif déclaré grâce à la méthode de décomposition d'OAXACA-BLINDER. L'emploi temporaire est distingué selon son type (CDD, intérim), sa durée et son caractère ou non choisi. Le bien-être est appréhendé via trois indicateurs : la satisfaction professionnelle, la satisfaction à l'égard de la vie privée et le bien-être psychologique. Plus exposés à l'imprévisibilité des horaires, à l'insécurité de l'emploi et au manque d'autonomie, les salariés en emploi temporaire sont moins soumis à la pression temporelle, aux conflits éthiques et à la demande émotionnelle à caractéristiques du salarié, du poste et à métier comparables. Leurs conditions de travail sont moins bonnes et leur satisfaction professionnelle moindre que celles des permanents, particulièrement quand l'emploi temporaire est court ou subi. Leur satisfaction à l'égard de leur vie privée est globalement inférieure à celle des permanents quand ils sont en intérim, et comparable quand ils sont en CDD. Enfin, leur niveau de bien-être psychologique à court terme est généralement supérieur. La contribution des conditions de travail aux écarts de bien-être subjectif entre salariés temporaires et permanents varie fortement selon l'indicateur de bien-être considéré ; elle est particulièrement importante dans le cas de la satisfaction professionnelle.

Mots-clés : emploi temporaire, contrat à durée déterminée, intérim, conditions de travail, satisfaction à l'égard de la vie professionnelle, satisfaction à l'égard de la vie privée, bien-être.

Codes JEL : I31, J28, J41, J81.

Nous remercions Élisabeth Algava pour sa relecture attentive et ses remarques constructives et pertinentes, ainsi que les participants des 40^{es} Journées de microéconomie appliquée.

Table des matières

Introduction	3
I. Données utilisées et construction des indicateurs de conditions de travail	7
II. Emploi temporaire et conditions de travail	8
III. La satisfaction des salariés dans les différents types d'emploi temporaire est-elle moindre que celle des salariés permanents ?	13
III.1 Les différents indicateurs de bien-être retenus	13
III.2 Décomposition des écarts de bien-être selon le type d'emploi	14
Conclusion.....	21
Bibliographie.....	27
Annexes	30
A. Construction des indicateurs de conditions de travail et métiers exercés selon le type d'emploi.....	30
B. Caractéristiques des salariés en emploi temporaire et en emploi permanent	37
C. Bien-être des salariés en emploi temporaire et en emploi permanent	38

Introduction

La part de l'emploi temporaire dans l'emploi a fortement augmenté en Europe depuis le début des années 80, particulièrement en France¹. Dans ce pays, les employeurs ont également intensifié leur recours aux contrats de courte durée depuis le début des années 2000², accentuant la segmentation du marché du travail et conduisant une partie de la population active à occuper durablement ce type d'emploi (FLAMAND, 2016). Les raisons de l'acceptabilité des contrats courts par les salariés sont variées : une plus grande liberté, leur caractère transitoire, une rémunération parfois plus élevée³, un mode d'accès à l'emploi stable⁴, à un secteur ou à une profession donnée, et un moyen de varier les expériences (DE CUYPER & DE WITTE, 2008, REMY & SIMONNET, 2021). Côté employeur, l'hétérogénéité du recours aux contrats courts s'explique pour moitié, par leurs caractéristiques structurelles – dont leur secteur d'activité – et, pour moitié, par leur stratégie de gestion des ressources humaines (GOUYON & OBSER, 2023). Ces CDD de courte durée leur permettent de répondre à des besoins de main-d'œuvre ponctuels, peu prévisibles et de courte durée, générés, entre autres, par des conditions de travail difficiles et l'impossibilité pour les équipes permanentes de faire face à un surcroît temporaire d'activité ou de réaliser le travail des salariés en congés, malades ou démissionnaires (REMY & SIMONNET, 2021). Ces motifs de recours aux CDD courts peuvent être complétés par d'autres motifs pour les CDD de plus longue durée : le souhait de limiter les risques si l'activité ralentit, l'opportunité de tester les compétences du salarié avant de le recruter durablement, la volonté d'éviter la réglementation associée au CDI ou, tout simplement, une habitude de recruter en CDD sur le poste considéré (REMY, 2017).

Ces logiques d'usage des contrats temporaires se traduisent par des conditions de travail particulières. BOOTH *et al.* (2002) ont, très tôt, montré que l'emploi temporaire, caractérisé par une insécurité de l'emploi et un risque de chômage accru, était fréquemment associé à un faible taux d'accès à la formation et à un salaire moindre. Les trajectoires salariales des salariés en emploi temporaire ne sont d'ailleurs pas comparables à celles de leurs homologues en emploi stable (voir BONNET *et al.*, 2019 pour la France, LATNER & SAKS, 2022, pour une revue de la littérature internationale). Leurs tâches diffèrent également (KAHN, 2018) : ils mobilisent moins leurs capacités en matière de lecture et écriture de documents, de numératie, d'outils informatiques ou encore d'influence (conseils, formations, présentations, etc.). Ils sont moins en mesure d'organiser leur temps et disposent de moins d'autonomie dans l'exécution de leur travail. Les intérimaires sont plus souvent affectés aux tâches les plus pénibles et/ou dangereuses (MAC EACHEN *et al.* (2014) pour le Canada et GREGOIRE *et al.* (2021) pour la France). La fréquence des accidents du travail est plus grande parmi les salariés en emploi temporaire que parmi ceux en emploi permanent (voir GUADALUPE (2003) pour l'Espagne ou SCALVINONI *et al.* (2023) et BARLET *et al.* (2024) sur la situation des intérimaires français) et leur gravité, plus élevée (PICCHIO & VAN OURS, 2017). Les salariés en emploi temporaire se sentent plus souvent en insécurité à l'égard de leur emploi – mesurée par le risque de perte d'emploi – que les salariés permanents (CLARK & POSTEL-VINAY, 2009) et réalisent davantage

¹ OECD (2023), [Temporary employment \(indicator\)](#). En France, la part dans l'emploi des CDD et de l'intérim est passée de 4,5 % en 1982 à 10,2 % en 2022 (Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail).

² La part des CDD dans les embauches hors intérim s'est accrue fortement au cours des vingt dernières années, passant de 72 % en 2000 à 89 % en 2015 pour revenir à 83 % en 2023 dans les établissements de 10 salariés ou plus du secteur privé (Dares, MMO). Cette hausse a été tirée par les CDD de moins d'un mois, la durée moyenne des CDD s'étant raccourcie sur la période (MILIN, 2018). La part des CDD de moins d'un mois dans les CDD arrivés à terme (i. e. hors ruptures anticipées) est ainsi passée de 70 % en 2000 à 85 % en 2023 sur le même champ. De même, les CDD et l'intérim de moins de 3 mois représentent 4,5 % de l'emploi en 2017 contre 1 % en 1982 (JAUNEAU & VIDALENC, 2019).

³ En raison, notamment, de la prime de précarité associée à ce type de contrat en France et/ou des compétences très spécifiques de certains salariés qualifiés ayant une préférence pour cette forme d'emploi.

⁴ Voir BOOTH *et al.*, 2002, pour le Royaume-Uni, GIVORD et WILNER, 2015, FLAMAND, 2016, BONNET *et al.*, 2019, pour la France.

d'heures supplémentaires non rémunérées (ENGELLANDT & RIPHAHN, 2005). *A contrario*, l'intensité de leur travail peut être réduite si les chances d'accès à un emploi permanent sont faibles. Ils sont alors incités à limiter leur niveau d'effort (JIMENO & TOHARIA, 1993), une intuition confirmée par plusieurs travaux (DE CUYPER & DE WITTE, 2006, WAGENAAR *et al.*, 2012). Enfin, ALEKSYNSKA (2018) observe qu'être en emploi temporaire réduit significativement les chances d'avoir de bonnes conditions de travail sur 5 des 6 indicateurs considérés (contraintes physiques, qualité du temps de travail, compétences et autonomie, perspectives et rémunération) ; seul l'indicateur d'environnement social n'est pas affecté. Ces conditions de travail, moins favorables que celles des permanents, pourraient être rendues plus supportables en raison du caractère, par nature, temporaire de ce type d'emploi (GREGOIRE *et al.*, 2021).

La place prise par l'emploi temporaire explique l'intérêt croissant des chercheurs pour le bien-être subjectif des salariés dans ce type d'emploi, apprécié à partir de plusieurs indicateurs mesurés le plus souvent *via* des enquêtes auprès de ces derniers : la satisfaction à l'égard de l'emploi occupé, celle à l'égard de la vie ou encore le bien-être psychologique à court terme. Au vu de la littérature, quels sont les effets attendus de l'emploi temporaire sur ces indicateurs ? Il pourrait constituer une situation souhaitable pour les personnes désirant contrôler et avoir une plus grande flexibilité de leurs horaires de travail (MORRIS & VEKKER, 2001, DAWSON *et al.*, 2017), disposer d'une certaine liberté pour poursuivre des activités hors travail (GREEN & HEYWOOD, 2011) ou encore limiter l'intensité de la relation avec l'employeur (TAN & TAN, 2002, DE CUYPER & DE WITTE, 2008, GREGOIRE *et al.*, 2021). Les emplois temporaires permettent également d'accumuler des compétences auprès de plusieurs employeurs (TAN & TAN, 2002, SILLA *et al.*, 2005, DE CUYPER & DE WITTE, 2008), de bénéficier de promotions entre organisations et d'avoir plus d'autonomie et de liberté (SILLA *et al.*, 2005, GREGOIRE *et al.*, 2021). Changeant plus souvent d'emploi que les permanents, les salariés en emploi temporaire bénéficient plus souvent de l'effet « lune de miel » associé à un nouvel emploi⁵ (CHADI & HETSCHKO, 2016) ; davantage au chômage ou inactif avant leur embauche, ils pourraient aussi tirer une plus grande satisfaction de leur emploi (CANZIO *et al.*, 2023). *A contrario*, le sentiment d'appartenir à un groupe d'employés périphériques et de ne pas se sentir suffisamment intégré dans l'entreprise pourrait réduire cette dernière (DE WITTE & NÄSWALL, 2003). L'imprévisibilité inhérente à ces emplois, au regard de la durée de la relation d'emploi et, dans certains cas, du volume d'heures travaillées, induit davantage de difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, accéder à un logement, obtenir un crédit bancaire (GREGOIRE *et al.*, 2021, LAMANTHE *et al.*, 2021) et/ou se projeter à long terme, mais aussi un sentiment d'impuissance lié au fait de ne pas les avoir choisis (SCHUMANN & KUCHINKE, 2020), autant de facteurs susceptibles de conduire à une satisfaction personnelle et à un niveau de bien-être moindres. Au niveau empirique, un lien négatif entre l'emploi temporaire et la satisfaction dans l'emploi a depuis longtemps été mis en évidence (BOOTH *et al.*, 2002, BARDASI & FRANCESCONI⁶, 2004). La satisfaction à l'égard de la vie des salariés en emploi temporaire est généralement moindre que celle des salariés permanents lorsqu'elle est mesurée à partir de données en coupe (BARDASI & FRANCESCONI, 2004, SILLA *et al.*, 2005,

⁵ Effet selon lequel la satisfaction à l'égard de l'emploi est plus élevée après un changement de poste puis diminue ensuite.

⁶ Les auteurs montrent que les hommes en emploi saisonnier ou occasionnel ont plus de chances d'être insatisfaits de leur emploi que leurs homologues en emploi permanent. *A contrario*, la satisfaction des salariés en CDD, quel que soit leur sexe, et des femmes en emploi saisonnier ou occasionnel ne diffère pas systématiquement de celle de leurs homologues en emploi permanent. En étudiant les transitions entre les différentes situations d'emploi, ils observent que la satisfaction des hommes à l'égard de l'emploi diminue lorsqu'ils obtiennent un emploi saisonnier ou occasionnel. Pour les femmes, ce sont celles qui commencent un CDD qui ont une plus forte probabilité d'être insatisfaites de leur emploi.

GREEN et HEYWOOD, 2011⁷) mais comparable sur données longitudinales (BARDASI & FRANCESCONI, 2004, GREEN & HEYWOOD, 2011, SCHUMANN & KUCHINKE, 2020). Ce différentiel de satisfaction à l'égard de la vie entre salariés en emploi temporaire et durable varie également selon les institutions du marché du travail (KARABCHUK & SOBOLEVA⁸, 2020). Enfin, les travaux empiriques ne permettent pas de trancher sur le signe du différentiel de bien-être psychologique moyen entre salariés en emploi temporaire et permanent (pour une revue de la littérature, voir IMHOF & ANDRESEN, 2018).

Quelques travaux ont cherché à identifier les facteurs à l'origine des résultats parfois contradictoires en matière de bien-être subjectif (défini précédemment). CANZIO *et al.* (2023) constatent qu'en Europe, les salariés « involontairement » en emploi temporaire – c'est-à-dire souhaitant un emploi permanent mais n'en ayant pas trouvé – sont significativement moins satisfaits de leur emploi que les salariés en emploi permanent, les salariés y étant « volontairement » l'étant autant. Cette insatisfaction est d'autant plus grande que l'emploi est de courte durée. SILLA *et al.* (2005) observent que la satisfaction à l'égard de la vie des salariés espagnols cumulant faible employabilité et faible préférence pour l'emploi temporaire est moindre que celles des salariés permanents contrairement aux autres catégories de salariés temporaires, confirmant l'importance de tenir compte du caractère hétérogène de ce type d'emploi. La diversité des conditions de travail prises en compte peut elle aussi contribuer à la disparité des résultats des travaux empiriques en matière de bien-être. Plusieurs études ont ainsi analysé la contribution des différences de conditions de travail entre salariés temporaires et permanents aux écarts de bien-être subjectif entre ces deux groupes de salariés.

DAWSON *et al.* (2017) mettent en évidence qu'une fois prise en compte la plus grande insatisfaction des salariés britanniques en emploi temporaire (CDD, intérim ou emploi occasionnel et saisonnier) en matière d'insécurité de l'emploi, leur satisfaction à l'égard de la vie est comparable à celle des permanents, tout comme leur niveau de bien-être psychologique s'ils sont en emploi occasionnel, saisonnier ou en intérim. Une fois cette insécurité prise en compte, le niveau de bien-être des salariés en CDD est même plus élevé que celui des permanents. Aucun autre indicateur de satisfaction introduit (à l'égard des heures travaillées, du travail lui-même ou du salaire) ne modifie le sens de la relation entre emploi temporaire et satisfaction à l'égard de la vie ou entre emploi temporaire et bien-être. Pour ces auteurs, c'est bien l'insécurité de l'emploi associée à l'emploi temporaire qui contribue le plus à l'écart de bien-être subjectif entre salariés temporaires et permanents. A partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail, ALEKSYNSKA (2018) constate que l'effet négatif de l'emploi temporaire (CDD ou intérim) sur la satisfaction dans l'emploi est renforcé si les effets des conditions de travail et de la qualité de l'emploi associés à ce type d'emploi sur cette satisfaction sont pris en compte. Selon l'autrice, la moins bonne qualité de l'emploi temporaire et les conditions de travail plus difficiles qui l'accompagnent diminuent plus encore la satisfaction des salariés concernés. Par ailleurs, certains travaux se sont penchés sur les différences de valorisation des conditions de travail entre salariés temporaires et permanents. Si DE CUYPER *et al.* (2019) concluent que les liens entre insécurité de l'emploi et satisfaction dans l'emploi et à l'égard de la vie ne diffèrent pas significativement entre les deux groupes à l'issue de la crise de 2008 contrairement aux études antérieures (voir, par exemple, DE CUYPER & DE WITTE⁹,

⁷ Les auteurs constatent que les femmes, quelle que soit la nature de leur emploi temporaire, sont moins satisfaites de leur vie que celles ayant un emploi permanent. Pour les hommes, ce constat n'est vérifié que pour les intérimaires et les salariés en contrat temporaire autre qu'un CDD (travailleurs occasionnels – intermittents, vacataires, etc. –, saisonniers et autres).

⁸ Lorsque la protection de l'emploi est forte, les salariés en emploi temporaire sont moins satisfaits de leur vie que ceux en emploi permanent, alors qu'ils ne diffèrent pas des seconds lorsque cette protection est faible.

⁹ En effet, parmi les personnes interrogées à l'automne 2004, les auteurs avaient constaté que l'insécurité de l'emploi avait un effet négatif sur la satisfaction dans l'emploi plus important pour les salariés permanents que pour les salariés temporaires.

2007), DE CUYPER & DE WITTE (2006) constatent que les salariés temporaires sont moins sensibles au manque d'autonomie et à une surcharge de travail que les salariés permanents. Même si les conditions de travail considérées sont en nombre limité, ces études montrent bien l'importance d'en tenir compte pour apprécier le bien-être relatif des salariés temporaires par rapport aux salariés permanents.

Dans un premier temps, cette étude met en évidence des différences de conditions de travail, à métier comparable, selon le type d'emploi (CDD ou CDI), la durée prévue du CDD et son caractère ou non choisi. Pour cela, les enquêtes Conditions de travail sont mobilisées : elles permettent de construire des indicateurs plus complets et variés que ceux généralement considérés mais sur un champ limité à la France, excluant la possibilité d'étudier la variabilité de la relation entre emploi temporaire et bien-être selon le contexte institutionnel. D'après les résultats obtenus, les conditions de travail des salariés en emploi temporaire ne sont pas systématiquement moins favorables que celles des salariés en emploi stable.

Dans un second temps, cette étude permet d'évaluer dans quelle mesure les différences de bien-être subjectif – apprécié par plusieurs indicateurs : la satisfaction à l'égard de l'ensemble de la vie professionnelle, de la vie personnelle et le bien-être psychologique à court terme – entre salariés en emploi permanent et temporaire s'expliquent par les différences de conditions de travail observées. Les conditions de travail semblent davantage affecter la satisfaction professionnelle que personnelle, le différentiel de bien-être psychologique entre salariés temporaires et permanents étant en grande partie inexpliqué. Les résultats obtenus sont discutés selon que la durée de l'emploi temporaire ou son caractère subi ou choisi sont distingués.

La méthode de décomposition d'OAXACA-BLINDER est utilisée pour analyser les éventuels écarts de bien-être. Elle permet de quantifier, d'une part, la contribution des différences de caractéristiques entre salariés temporaires et permanents, dont les conditions de travail, à ces écarts de bien-être (écart « expliqué ») et, d'autre part, celle des différences de valorisation de ces caractéristiques par ces deux catégories de salariés (écart « inexpliqué », *cf. infra*). Cette étude s'inscrit dans le prolongement de celles de CANZIO *et al.* (2023), qui porte également sur l'effet de la durée et du caractère volontaire ou non de l'emploi temporaire, et d'ALEKSYNSKA (2018), qui analyse les effets de nombreuses conditions de travail. Ces études ne considèrent qu'une seule mesure du bien-être (la satisfaction à l'égard de l'emploi actuel). Si, contrairement à cette étude, ALEKSYNSKA (2018) tient compte de l'endogénéité de l'emploi temporaire et des indicateurs de conditions de travail, elle n'introduit qu'un seul indicateur à la fois dans ses estimations. Dans cette étude, plusieurs indicateurs de conditions de travail sont introduits simultanément, ce qui permet de constater que leurs effets sur le bien-être se compensent parfois. De plus, contrairement aux travaux précédents, la méthode mobilisée offre la possibilité d'identifier si des conditions de travail identiques ont un effet différent sur le bien-être des salariés temporaires et sur celui des salariés permanents. DAWSON *et al.* (2017) ont utilisé la même méthode mais ne retiennent qu'un nombre limité de conditions de travail dans leur analyse de la relation entre emploi temporaire et bien-être, certaines de ces conditions étant d'ailleurs appréhendées *via* l'indicateur subjectif de satisfaction en la matière. Enfin, la mesure du bien-être à partir de plusieurs indicateurs permet d'identifier si la contribution des conditions de travail à l'écart de bien-être entre salariés temporaires et permanents varie selon l'indicateur considéré.

L'article est organisé de la manière suivante. Une 1^{ère} section présente les données utilisées et la construction des indicateurs de conditions de travail. La 2^e section analyse dans quelle mesure

Néanmoins, ils n'observaient pas une telle différence entre salariés temporaires et permanents concernant la relation entre insécurité de l'emploi et satisfaction à l'égard de la vie.

les indicateurs moyens de condition de travail diffèrent entre les salariés permanents et les salariés en emploi temporaire d'un type donné selon que l'on contrôle ou non des caractéristiques de l'individu, de son poste et de son métier. La 3^e section s'intéresse aux éventuels écarts de bien-être subjectif – satisfaction professionnelle, satisfaction à l'égard de la vie privée et bien-être psychologique à court terme – entre ces différents groupes de salariés et les décompose en une partie expliquée liée aux différences de caractéristiques observables (dont les conditions de travail), et une partie inexpliquée. La dernière section conclut.

I. Données utilisées et construction des indicateurs de conditions de travail

Pour mener à bien cette étude, sont utilisées les éditions 2016 et 2019 de l'enquête Conditions de travail collectées respectivement d'octobre 2015 à juin 2016 et d'octobre 2018 à mai 2019. Initiée en 1978, cette enquête a lieu tous les 3 ans depuis 2013 auprès de l'ensemble des actifs occupés en France¹⁰. Il s'agit de la seule enquête française de cette ampleur sur les conditions de travail. Si l'enquête comporte deux volets l'un, « établissement », et l'autre, « individu », cette étude ne mobilise que le second volet. Les thèmes abordés par le volet « individu » de l'enquête sont : l'activité professionnelle actuelle, les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation du travail (rythme, autonomie, ambiance, etc.), les contraintes physiques, les accidents et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, l'état de santé perçu, ainsi que le parcours familial et professionnel. L'enquête est majoritairement réalisée en face-à-face mais comporte également un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, qui regroupe les questions les plus sensibles. Le taux de réponse à l'enquête est de près de 70 % pour un total de 49 600 répondants pour l'ensemble des deux éditions.

Le champ de l'étude est restreint aux salariés d'âge actif (15 à 64 ans) en CDI – y compris les titulaires de la fonction publique et autres emplois sans limite de durée –, en CDD – y compris saisonniers, vacataires et autres emplois à durée limitée – ou en intérim en France hors Mayotte, soit 39 307 répondants en CDI, 2 593, en CDD et 371, en intérim. Parmi les salariés, sont ainsi exclus ceux en alternance, en stage rémunéré, en CDI intérimaire, en emploi aidé, sans contrat de travail ou travaillant pour un ou plusieurs particuliers. Dans les analyses qui suivent, sont isolés d'une part, les CDD courts – 3 mois ou moins (27 % des CDD pour lesquels la durée est renseignée¹¹) – et, d'autre part, les CDD longs – plus de 6 mois – (48 %). L'intérim est décomposé entre les missions courtes – 3 mois ou moins (64 %) – et longues – plus de 3 mois (36 %). Intérim et CDD sont également différenciés selon leur caractère choisi ou subi. La question posée aux enquêtés en emploi temporaire est la suivante : « est-ce votre choix d'être en contrat d'intérim / contrat à durée limitée ? ». 46 % des intérimaires répondent par l'affirmative, contre 23 % des salariés en CDD.

13 indicateurs de conditions de travail sont construits à partir des questions détaillées des enquêtes (Tableau A1 en annexe). Une partie de ces indicateurs sont ceux usuellement utilisés pour caractériser les risques psychosociaux (GOLLAC & BODIER, 2011¹², DAVIE, 2015). D'autres ont été amendés pour prendre en compte la spécificité de l'emploi temporaire. L'indicateur de contraintes d'organisation du temps de travail est ainsi éclaté selon 3

¹⁰ L'enquête porte en alternance sur les conditions de travail détaillées (c'est le cas de celle de 2019) ou intègre davantage de questions sur les risques psychosociaux (c'est le cas de celle de 2016). Les questions communes aux deux éditions de l'enquête sont ici mobilisées.

¹¹ La durée du contrat est manquante pour moins de 3 % des CDD.

¹² Les auteurs du rapport ont défini 6 dimensions pour apprécier ces risques : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux au travail, les conflits de valeurs et l'insécurité de la situation de travail, traduites ensuite en indicateurs calculés à partir des questions des enquêtes Conditions de travail (DAVIE, 2015). Cette traduction a conduit à distinguer l'intensité du travail des contraintes liées au temps de travail, à mettre à part la reconnaissance parmi les rapports sociaux ainsi qu'à introduire un indicateur de pénibilité physique, conduisant dès lors à la définition de 9 indicateurs.

dimensions – les horaires atypiques, les horaires excessifs et l'imprévisibilité¹³ – et celui d'intensité de travail selon 2 dimensions – les contraintes de rythme (plus élevées parmi les salariés en intérim) et la pression temporelle (plus faible parmi les personnes en emploi temporaire)¹⁴. De même, l'indicateur de reconnaissance a été distingué selon l'horizon de cette reconnaissance : à court terme (plus élevée parmi les salariés temporaires) et à long terme (plus faible). Certaines des questions mobilisées pour construire ces indicateurs sont objectives, par exemple, « l'exécution de votre travail impose-t-elle de subir des secousses ou des vibrations », alors que d'autres, plus subjectives, font appel à l'appréciation du salarié sur sa situation de travail, par exemple, « êtes-vous traité de façon équitable au travail ? ». Chaque indicateur est calculé en sommant les indicatrices associées aux différentes questions le composant puis normé en divisant cette somme par le nombre de ces questions. Il est ainsi compris entre 0 et 1¹⁵.

Les indicateurs de conditions de travail retenus dans cette étude sont plus nombreux et détaillés que ceux des travaux précédents, même les plus complets (ALEKSYNSKA, 2018, KAHN, 2018), grâce à la richesse de l'enquête qui permet notamment de tenir compte de la pression temporelle, des conflits éthiques ou de la demande émotionnelle associés à certains postes. Parmi les indicateurs retenus, 4 correspondent à des indicateurs de ressources (autonomie, soutien social, reconnaissance à court et à long terme), les 9 autres étant des indicateurs d'exposition (contraintes de rythme, pénibilité physique, pression temporelle, conflits éthiques, demande émotionnelle, horaires excessifs, horaires atypiques, imprévisibilité, insécurité de l'emploi). Les questions ayant servi à construire ces indicateurs sont détaillées et commentées dans l'annexe A1.

II. Emploi temporaire et conditions de travail

Les Tableaux 1 à 4 présentent les résultats de régressions simples pondérées reliant la probabilité d'occuper un emploi temporaire d'un type donné plutôt qu'un CDI à chacun des 13 indicateurs de conditions de travail. Pour chaque indicateur, la première colonne donne les résultats du modèle où seul le type d'emploi est introduit comme variable explicative. La seconde colonne donne les résultats du modèle incluant également des variables de contrôle pour tenir compte d'éventuels effets de composition : le sexe, l'origine et l'âge du salarié (moins de 30 ans, 30 à 49 ans, 50 ans et plus), son niveau de diplôme (inférieur au Baccalauréat, niveau Bac, Bac+2, Bac+3 et plus), sa situation familiale (seul, seul avec enfants, en couple, en couple avec enfants, ménage complexe), sa région de résidence, sa rémunération en tranches (inférieure à 1 200 euros, de 1 200 à 1 799 euros, de 1 800 à 2 499 euros, 2 500 euros et plus), son temps de travail (partiel, complet), la taille de l'établissement dans lequel il travaille (1 à 9 salariés, 10 à 19, 20 à 49, 50 à 199, 200 salariés et plus, ne sait pas), le fait que cet établissement appartienne ou non au secteur public et l'année de l'enquête¹⁶. Pour limiter les écarts entre types

¹³ BRIARD (2019) distinguait déjà 2 indicateurs de contraintes d'organisation du temps de travail : l'un correspondant aux horaires et l'autre aux difficultés de conciliation famille-travail (équivalent à l'indicateur d'imprévisibilité retenu ici).

¹⁴ La partition proposée ici est un peu différente de celle de BRIARD (2019) qui isolait déjà 2 indicateurs d'intensité du travail : un indicateur d'« intensité du travail et de pression temporelle » et un indicateur de « charge mentale ». Le 1^{er} indicateur retenu ici ne regroupe que les contraintes de rythme, alors que le sien incluait déjà des mesures plus subjectives de la pression temporelle : devoir se dépêcher, travailler sous pression, effectuer une quantité de travail excessive, etc.

¹⁵ Par exemple, pour l'indicateur de contraintes de rythme, l'indicateur associée à la question « le rythme de travail est imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce » vaut 1 si la réponse est « oui » et 0 dans le cas contraire. La somme des réponses aux questions composant cet indicateur varie de 0 à 9. L'indicateur est défini par cette somme divisée par 9, qui correspond au nombre de questions composant l'indicateur.

¹⁶ Pour l'intérim, compte tenu des effectifs, certaines variables ont été agrégées : les ménages complexes ont été regroupés avec les couples avec enfants, la dernière tranche de salaire a été agrégée avec la tranche immédiatement inférieure, tout comme les établissements de 1 à 9 salariés, regroupés avec ceux de 10 à 19 salariés. De plus, la variable « secteur public » a été exclue, les intérimaires étant très majoritairement employés en dehors de ce secteur.

d'emploi liés à des différences dans les métiers exercés, des indicatrices de métier sont introduites (« effet métier ») et les estimations sont réalisées sur les métiers communs au type d'emploi temporaire considéré et à l'emploi permanent et pour lesquels il y a suffisamment d'observations. Ainsi, par exemple, dans le cas des CDD courts, les salariés permanents exerçant les métiers d'ingénieur et cadre technique de l'industrie, de cadre des services administratifs, comptables et financiers, de dirigeant d'entreprise, de cadre commercial et technico-commercial, de patron et cadre d'hôtels, cafés, restaurants ainsi que de professionnels de la politique et du clergé sont exclus des estimations.

Sont d'abord présentés les résultats des modèles sans variables de contrôle. Globalement et sans surprise au regard de sa nature, être en emploi temporaire (CDD ou intérim) plutôt qu'en CDI s'accompagne d'une plus grande insécurité de l'emploi¹⁷ et d'une imprévisibilité des horaires accrue (1^{ère} colonne de chaque indicateur sur la 1^{ère} ligne des Tableaux 1 et 3). L'emploi temporaire va également de pair avec un plus faible degré d'autonomie sur le poste (1^{ère} colonne de chaque indicateur de la 1^{ère} ligne des Tableaux 2 et 4), comme déjà mis en évidence par WAGENAAR *et al.* (2012), KAHN (2018) et ALEKSYNSKA (2018). Néanmoins, il est moins souvent associé à une pression temporelle intense – comme observé par DE CUYPER & DE WITTE (2006) et WAGENAAR *et al.*¹⁸ (2012) –, des horaires excessifs, une forte demande émotionnelle ou encore des conflits éthiques. Ces résultats traduisent un engagement moindre des salariés en CDD ou en intérim – de leur part et/ou de celle de leur employeur –, conséquence potentielle de leur temps de présence plus limité au sein de l'établissement. Par ailleurs, la construction de 3 indicateurs de contraintes horaires (horaires atypiques, excessifs et imprévisibilité) permet d'affiner le résultat d'une moindre qualité du temps de travail en cas d'emploi temporaire obtenu par ALEKSYNSKA (2018) et de le réconcilier avec celui de GREEN & HEYWOOD (2011) d'une plus grande satisfaction des salariés en CDD à l'égard des heures travaillées. L'emploi temporaire n'est en effet associé ici à un niveau de contraintes horaires significativement accru que pour l'indicateur d'imprévisibilité (et l'indicateur d'horaires atypiques pour les intérimaires). A l'inverse, les salariés en intérim comme en CDD sont moins exposés à des horaires excessifs, un résultat compatible avec celui de GREEN & HEYWOOD (2011).

Pour les salariés en CDD, si la reconnaissance de leur travail est en moyenne inférieure à celle des permanents à long terme, elle est supérieure à court terme. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de BOOTH *et al.* (2002), sur les moindres probabilités de promotion des salariés occupant ce type d'emploi et d'ALEKSYNSKA (2018), sur leurs perspectives moins favorables¹⁹. Le constat d'une reconnaissance accrue à court terme recoupe celui de GREEN & HEYWOOD (2011) d'une plus grande satisfaction à l'égard du salaire des salariés en CDD par rapport à ceux en CDI. L'indicateur de reconnaissance à court terme retenu ici est plus large que le leur puisqu'en plus de la satisfaction à l'égard de la rémunération, il inclut l'estime et l'utilité de son travail ainsi que la qualité de son évaluation. Cette reconnaissance accrue à court terme se vérifie également pour les intérimaires mais uniquement à caractéristiques comparables. Les salariés en CDD ont aussi davantage de chances de bénéficier d'un soutien social conséquent (mais ce n'est pas le cas des intérimaires). Cela illustre le fait que les salariés permanents

¹⁷ Ce résultat confirme ceux de GREEN & HEYWOOD (2011) et de CLARK & POSTEL-VINAY (2009), les premiers mesurant une relation négative entre emploi temporaire et satisfaction en matière de sécurité de l'emploi au Royaume-Uni et les seconds, une perception de la sûreté de leur emploi moindre parmi les salariés temporaires européens.

¹⁸ Les auteurs aboutissent à la même conclusion d'une moindre pression temporelle à l'égard des salariés temporaires (mesurée par le nombre de tâches à réaliser et l'intensité de la charge de travail). Pour leur part, DE CUYPER & DE WITTE (2006) constatent que l'emploi permanent est associé à une plus forte charge de travail.

¹⁹ L'indicateur retenu ici diffère de celui d'ALEKSYNSKA (2018) puisqu'il comprend, en complément, le fait d'occuper un emploi correspondant à sa formation mais exclut la continuité de l'emploi. Cette dernière est d'ailleurs incluse dans l'indicateur d'insécurité de l'emploi.

semblent davantage considérer leurs homologues en CDD comme des alliés que comme des concurrents, entre autres parce qu'ils ont de moindres chances de voir leur travail reconnu à long terme et de bénéficier d'une promotion (GEORGE *et al.*, 2012). De leur côté, les intérimaires ont davantage de chances d'être exposés à la pénibilité physique, aux contraintes de rythmes et aux horaires atypiques. Leurs conditions de travail sont ainsi globalement moins favorables que celles des salariés en CDD.

Tableau 1. Niveau relatif des différents indicateurs de conditions de travail selon le type de CDD

	Contraintes de rythme		Pénibilité physique		Pression temporelle		Horaires excessifs		Horaires atypiques		Imprévisibilité		Insécurité de l'emploi		Effectifs
CDD	-0,03***	-0,03***	0,01	-0,04***	-0,10***	-0,07***	-0,04***	-0,02***	0,00	-0,01	0,05***	0,04***	0,09***	0,07***	41 429
CDD ≤ 3 mois	-0,01	-0,01	0,04**	-0,03**	-0,09***	-0,07***	-0,03**	-0,02*	0,06***	0,01	0,15***	0,11***	0,12***	0,11***	37 270
CDD > 6 mois	-0,06***	-0,04***	-0,04***	-0,06***	-0,10***	-0,09***	-0,04***	-0,04***	-0,03***	-0,05***	-0,01	-0,02*	0,07***	0,07***	40 262
CDD choisi	-0,05***	-0,04***	0,00	-0,03	-0,12***	-0,09***	-0,02	-0,02	0,03*	0,01	0,08***	0,05***	0,05**	0,03*	38 388
CDD subi	-0,03***	-0,02***	0,02	-0,04***	-0,09***	-0,07***	-0,05***	-0,02***	0,00	-0,01*	0,04***	0,04***	0,10***	0,09***	40 797
Variables de contrôle	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	
Effet métier	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées. La situation de référence pour tous les modèles est l'emploi en CDI. Pour chaque indicateur de conditions de travail, 5 modèles distincts sont estimés car la taille de la population de référence et les indicatrices de métiers varient selon le type de CDD considéré. Pour rendre les conditions de travail des personnes en CDD et en CDI les plus comparables possibles, leurs situations sont comparées sur les métiers qu'elles ont en commun. De plus, compte tenu des effectifs variables par métier selon la catégorie de CDD, les regroupements de métiers pour constituer les indicatrices de métier diffèrent selon la catégorie de CDD considérée. Ainsi, dans le cas des CDD de 3 mois ou moins (respectivement plus de 6 mois), la population de référence en emploi en CDI est de 36 664 personnes (respectivement 38 854) et le nombre d'indicatrices de métiers est de 46 (respectivement 56).

Lecture : être en CDD plutôt qu'en CDI est associé à un indicateur moyen d'imprévisibilité accru de 0,05 (de 0,04 à caractéristiques du salarié, du poste et à métier comparables).

Champ : salariés de France en CDD et en CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Les salariés en emploi temporaire et en emploi permanent sont néanmoins susceptibles de différer au regard de leurs caractéristiques individuelles et des postes qu'ils occupent. Les premiers sont ainsi, par exemple, plus souvent jeunes, immigrés, seuls avec ou sans enfant et rémunérés à un salaire inférieur à 1 200 euros que les salariés permanents (Tableau B1 en annexe). Les salariés en CDD exercent plus fréquemment en tant qu'agents d'entretien, professionnels des arts et spectacles ou de l'action culturelle, sportive, surveillants, vendeurs, aides-soignants ou maraîchers (Tableau A2). De leur côté, les intérimaires sont plus souvent recrutés comme ouvriers de la manutention, ouvriers non qualifiés des industries de process, ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment ou conducteurs de véhicules (Tableau A3). Les différences de conditions de travail observées pourraient dès lors être le reflet des métiers exercés. Cependant, à métier et caractéristiques individuelles et de postes comparables, de nombreuses différences de conditions de travail entre salariés en emploi temporaire et permanent persistent, même si elles se réduisent pour certains indicateurs, en particulier, celui d'autonomie (2^e colonne de chaque indicateur, 1^{ère} ligne des Tableaux 1 à 4). Pour ce dernier, une grande part du différentiel était ainsi due au métier exercé. Il en est de même pour l'exposition des intérimaires aux contraintes de rythme et à la pénibilité qui ne diffère plus de celle des salariés en emploi permanent à caractéristiques comparables. Deux nouvelles différences apparaissent entre salariés temporaires et permanents : les salariés en CDD sont moins exposés à la pénibilité physique et ceux en intérim bénéficient davantage d'une reconnaissance à court terme toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 2. Niveau relatif des différents indicateurs de conditions de travail selon le type de CDD (suite)

	Conflits éthiques		Demande émotionnelle		Autonomie		Soutien social		Reconnaissance à court terme		Reconnaissance à long terme		Effectifs
CDD	-0,05***	-0,05***	-0,03***	-0,05***	-0,08***	-0,03***	0,02**	0,03***	0,03**	0,06***	-0,07***	-0,03**	41 429
CDD ≤ 3 mois	-0,05***	-0,04***	-0,02	-0,04**	-0,11***	-0,04***	0,01	0,04*	0,03	0,06***	-0,10***	-0,06**	37 270
CDD > 6 mois	-0,05***	-0,05***	-0,04***	-0,07***	-0,03***	0,00	0,04***	0,03***	0,04**	0,06***	-0,05**	-0,02	40 262
CDD choisi	-0,06***	-0,05***	-0,06***	-0,07***	-0,03**	0,01	0,02	0,03	0,05**	0,07***	-0,03	0,01	38 388
CDD subi	-0,05***	-0,05***	-0,03**	-0,05***	-0,09***	-0,04***	0,02*	0,03***	0,02*	0,06***	-0,08***	-0,04***	40 797
Variables de contrôle	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	
Effet métier	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées. La situation de référence pour tous les modèles est l'emploi en CDI.

Lecture : être en CDD plutôt qu'en CDI est associé à un indicateur moyen d'autonomie réduit de 0,08 (de 0,03 à caractéristiques du salarié, du poste et à métier comparables).

Champ : salariés de France en CDD et en CDI.

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Les conditions de travail des salariés en CDD de courte durée semblent globalement moins bonnes que celles des salariés en CDD de longue durée. Les salariés en CDD long sont ainsi les seuls à avoir moins de chances de subir des contraintes de rythme et des horaires atypiques que les salariés en CDI (lignes 2 et 3 des Tableaux 1 et 2). Sans prise en compte des variables de contrôle, ils sont aussi moins exposés à la pénibilité physique que les permanents alors que les salariés en CDD court le sont davantage. A caractéristiques comparables, les écarts de pénibilité selon la durée du CDD s'estompent. Néanmoins, les salariés en CDD court restent plus souvent confrontés à l'insécurité de l'emploi et à l'imprévisibilité que ceux en CDD long. Leur autonomie et la reconnaissance à long terme de leur travail sont aussi moindres que celles de leurs homologues en contrat de longue durée. Enfin, leur exposition à une forte demande émotionnelle est supérieure, même si elle demeure significativement inférieure à celle des permanents.

De leur côté, les intérimaires en mission courte sont plus exposés à la pénibilité physique et à l'imprévisibilité que ceux en mission longue (lignes 2 et 3 des Tableaux 3 et 4). A caractéristiques comparables, l'intérim long est le seul à être moins exigeant émotionnellement que le CDI. Cependant, l'intérim court ne s'accompagne pas toujours de conditions moins favorables que l'intérim long contrairement à ce qui était observé pour les CDD : la pression temporelle associée est moindre et la reconnaissance à court terme, plus élevée. L'intérim court semble également associé à une insécurité de l'emploi réduite même si elle reste significativement plus élevée qu'en CDI. Les tâches qui sont confiées à cette catégorie d'intérimaires ne sont peut-être pas les mêmes et la courte durée de leur mission conduirait les employeurs à choisir des personnes directement opérationnelles sur leur poste dont ils valorisent davantage le travail et dont les compétences sont plus recherchées²⁰.

²⁰ En effet, les intérimaires en mission courte sont plus nombreux que ceux en mission plus longue à déclarer être en mesure de trouver facilement un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte de leur emploi (Tableau A1).

Tableau 3. Niveau relatif des différents indicateurs de conditions de travail selon le type d'intérim

	Contraintes de rythme		Pénibilité physique		Pression temporelle		Horaires excessifs		Horaires atypiques		Imprévisibilité		Insécurité de l'emploi		Effectifs
Intérim	0,11***	0,02	0,19***	0,01	-0,09***	-0,05**	-0,04**	-0,01	0,06***	0,02	0,12***	0,11***	0,13***	0,10***	28 600
Intérim ≤ 3 mois	0,11***	0,04	0,20***	0,04*	-0,11***	-0,07**	-0,05***	-0,02	0,04	0,01	0,13***	0,12***	0,13***	0,10***	24 227
Intérim > 3 mois	0,08**	0,00	0,09**	-0,03	-0,04	-0,01	0,00	0,00	0,08**	0,02	0,11**	0,08**	0,15***	0,15***	12 920
Intérim choisi	0,10***	0,02	0,22***	0,02	-0,10***	-0,07**	-0,03	0,02	0,03	0,02	0,11***	0,11***	0,14***	0,12***	20 587
Intérim subi	0,10***	0,01	0,12***	-0,01	-0,08***	-0,04	-0,05***	-0,03	0,06**	0,02	0,12***	0,11***	0,13***	0,10***	24 172
Variables de contrôle	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	
Effet métier	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées. La situation de référence pour tous les modèles est l'emploi en CDI. Pour rendre les conditions de travail des personnes en mission d'intérim et en CDI les plus comparables possibles, leurs situations sont comparées sur les métiers qu'elles ont en commun. De plus, compte tenu des effectifs variables par métier selon la catégorie d'intérim, les regroupements de métiers pour constituer les indicatrices de métier diffèrent selon la catégorie d'intérim considérée. Ainsi, dans le cas des missions d'intérim de 3 mois ou moins (respectivement plus de 3 mois), la population de référence en emploi en CDI est de 23 984 personnes (respectivement 12 814) et le nombre d'indicatrices de métiers est de 26 (respectivement 13).

Lecture : être en intérim plutôt qu'en CDI est associé à un indicateur d'imprévisibilité accru de 0,12 (de 0,11 à caractéristiques du salarié, du poste et à métier comparables).

Champ : salariés de France en intérim et en CDI.

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Les indicateurs moyens de reconnaissance à long terme, d'autonomie et de sécurité de l'emploi des salariés en CDD subi sont significativement plus faibles que ceux des salariés en CDD choisi, et *a fortiori*, des salariés permanents (4^e et 5^e lignes des Tableaux 1 et 2). Ces résultats vont dans le même sens que ceux de KAUFMAN & NÄTTI (2015) qui ont constaté, qu'en Finlande, les salariés temporaires involontaires étaient moins autonomes, avaient de moins bonnes perspectives de carrière et subissaient une plus grande insécurité de l'emploi – mesurée par le risque de chômage – que les salariés permanents. Cependant, à caractéristiques comparables, les salariés en CDD subi sont les seuls à différer significativement (et favorablement) des salariés permanents au regard de la pénibilité physique et des horaires excessifs (moindres) et du soutien social (plus élevé).

Enfin, la situation des salariés en CDD choisi est la plus favorable : par rapport aux permanents, leurs conditions de travail ne sont moins bonnes qu'au regard de l'imprévisibilité des horaires et de l'insécurité de l'emploi. Ces résultats rejoignent ceux de KAUFMAN & NÄTTI (2015) concernant cette catégorie de salariés sur l'autonomie mais pas sur la reconnaissance à long terme. Ces auteurs observent, en effet, que l'autonomie des salariés temporaires « volontaires » et permanents est comparable mais que les premiers ont une opinion plus favorable sur leurs perspectives de carrière. Dans notre cas, l'indicateur de reconnaissance à long terme, plus large, ne diffère pas entre salariés en CDD choisi et en CDI. De leur côté, les intérimaires « volontaires » ont davantage de chances de voir leur travail reconnu à court terme et moins de chances d'être confrontés à des conflits éthiques ou à une pression temporelle que leurs homologues « involontaires » à caractéristiques comparables (4^e et 5^e lignes des Tableaux 3 et 4).

Tableau 4. Niveau relatif des différents indicateurs de conditions de travail selon le type d'intérim (suite)

	Conflits éthiques		Demande émotionnelle		Autonomie		Soutien social		Reconnaissance à court terme		Reconnaissance à long terme		Effectifs
Intérim	-0,07***	-0,05***	-0,08***	-0,03*	-0,17***	-0,08***	0,00	0,01	0,02	0,06**	-0,07**	-0,02	28 600
Intérim ≤ 3 mois	-0,07***	-0,05***	-0,06***	-0,01	-0,15***	-0,07***	0,03	0,04	0,05	0,08***	-0,06	-0,01	24 227
Intérim > 3 mois	-0,05*	-0,05**	-0,09***	-0,07***	-0,17***	-0,09***	-0,05	-0,05	0,01	0,03	-0,07	-0,05	12 920
Intérim choisi	-0,09***	-0,08***	-0,07***	-0,03	-0,14***	-0,06***	0,04	0,04	0,09**	0,13***	-0,04	0,02	20 587
Intérim subi	-0,04**	-0,02	-0,10***	-0,04*	-0,17***	-0,08***	-0,03	-0,03	-0,02	0,01	-0,09*	-0,03	24 172
Variables de contrôle	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	
Effet métier	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées. La situation de référence pour tous les modèles est l'emploi en CDI.

Lecture : être en intérim plutôt qu'en CDI est associé à un indicateur d'autonomie réduit de 0,17 (de 0,08 à caractéristiques du salarié, du poste et à métier comparables).

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Pour résumer, les salariés en emploi temporaire – intérim ou CDD – souffrent davantage de l'imprévisibilité des horaires, de l'insécurité de l'emploi ainsi que d'un manque d'autonomie en raison de leur faible temps de présence dans l'établissement. Néanmoins, conséquence potentielle de cette faible durée, leur engagement est peut-être moindre et ils sont ainsi moins soumis à la pression temporelle, aux conflits éthiques et à une forte demande émotionnelle. Leur travail est également davantage reconnu, du moins à court terme. Les conditions de travail des intérimaires sont globalement plus difficiles que celles des salariés en CDD et, *a fortiori*, des salariés en CDI. Sans tenir compte de leurs caractéristiques individuelles et de la spécificité des métiers qu'ils occupent, ils sont soumis à davantage de contraintes de rythme, à une pénibilité physique plus intense, à des horaires atypiques, à plus d'imprévisibilité et d'insécurité de l'emploi et à une autonomie moindre que les salariés en CDD et en CDI. Quand ils sont comparés aux salariés en CDI ayant des caractéristiques individuelles, de poste et un métier comparables, les écarts sur les trois premiers indicateurs disparaissent indiquant que les intérimaires sont plus nombreux à exercer des métiers pénibles et contraignants en matière de rythme et d'horaire. La durée de l'emploi et le caractère subi ou choisi de l'emploi temporaire distinguent davantage les conditions de travail des salariés en CDD²¹ que celles des intérimaires. La position des salariés en CDD court est systématiquement moins favorable que celle de leurs homologues en CDD long, ce qui n'est pas le cas des intérimaires en mission courte.

III. La satisfaction des salariés dans les différents types d'emploi temporaire est-elle moindre que celle des salariés permanents ?

III.1 Les différents indicateurs de bien-être retenus

Pour apprécier le bien-être subjectif des salariés, 3 indicateurs sont retenus : le WHO-5, la satisfaction professionnelle et celle à l'égard de la vie privée. La satisfaction professionnelle est mesurée à l'aide de la question « 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 de ma vie professionnelle »²². La satisfaction à l'égard de la vie privée ou satisfaction personnelle est, quant à elle, appréciée par la question : « Concernant votre vie personnelle,

²¹ Cependant, ces différences limitées peuvent, en partie, être liées à la faiblesse des effectifs concernés.

²² Cette question n'est pas posée aux personnes encore en formation initiale qui représentent moins de 2 % des salariés entrant dans le champ de l'étude.

dans quelle mesure êtes-vous satisfait / satisfaite de votre vie privée ? ». Ces 2 indicateurs de satisfaction sont définis sur une échelle de 0 (pas du tout satisfait) à 10 (totalement satisfait). Le WHO-5, score de bien-être de l'OMS utilisé dans de nombreuses études, est une mesure à court terme contrairement aux indicateurs précédents, plutôt de long terme, notamment le premier qui couvre l'ensemble de la vie professionnelle. Le WHO-5 a été recalé sur une échelle de 0 à 10 pour faciliter les comparaisons entre indicateurs²³. Il capte plutôt les aspects affectifs du bien-être subjectif (émotions) alors que la satisfaction à l'égard de la vie reflète davantage des aspects cognitifs (dans l'enquête, seule la satisfaction à l'égard de la vie privée est renseignée et non celle à l'égard de la vie en général). Le premier est le reflet de l'évaluation par un individu de ses conditions de vie à un moment précis, tandis que la seconde est un jugement global sur la qualité de sa vie : elle implique un processus cognitif d'examen de ses conditions de vie et de pondération de leur importance respective, pour évaluer sa vie sur une échelle unique (DIENER *et al.*, 2009, CLARK, 2018). Si ce dernier indicateur peut être influencé par des événements non pertinents tels que le temps ou l'humeur (SCHWARZ & CLORE, 1983), il reste relativement stable au cours du temps car la majorité des informations servant à le construire varie peu (DIENER *et al.*, 2009). Ces mesures du bien-être subjectif semblent fiables car elles sont corrélées avec des mesures des fonctions corporelles, l'activité cérébrale (pour l'affect positif), les effets et causes plausibles de bien-être ainsi que les témoignages des proches (LAYARD, 2010). Même si bien-être affectif et satisfaction à l'égard de la vie pourraient sembler liés, dans les faits, ils apportent des informations différentes et ont des causes distinctes (DIENER, 2013, CLARK²⁴, 2018). On pourrait reprocher au WHO-5 de n'être basé que sur la mesure d'émotions positives ; il risque, cependant, moins d'être sujet à des erreurs de mesure que la satisfaction à l'égard de la vie, puisqu'il est construit à partir de plusieurs questions. Pour comparer le bien-être subjectif des salariés temporaires à celui des salariés permanents, les chercheurs ont généralement privilégié les indicateurs cognitifs aux indicateurs affectifs (IMHOFF & ANDRESEN, 2018).

III.2 Décomposition des écarts de bien-être selon le type d'emploi

Pour identifier la part de l'écart de bien-être subjectif moyen, entre salariés temporaires et permanents, expliquée par des différences de caractéristiques observables et celle restant inexpliquée, la méthode de décomposition d'OAXACA-BLINDER (OAXACA, 1973, BLINDER, 1973) est utilisée. Cette méthode permet aussi d'analyser la contribution de chaque caractéristique observable.

La variable d'intérêt, Y, est successivement la satisfaction professionnelle, la satisfaction à l'égard de la vie personnelle et le bien-être psychologique. Les deux groupes considérés sont celui des salariés en emploi permanent (EP) – majoritaire – et celui des salariés en emploi temporaire (ET) – minoritaire – qui correspond selon les estimations aux différentes catégories d'emploi temporaire. Afin de réaliser la décomposition, la relation entre Y et ses déterminants est supposée linéaire au sein de chaque groupe :

²³ Cet indicateur est déterminé à partir des réponses données aux 5 questions suivantes. « A quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des 2 dernières semaines dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ? ». Les affirmations sont : « Je me suis senti·e bien et de bonne humeur, je me suis senti·e calme et tranquille, je me suis senti·e plein·e d'énergie et vigoureux·se, je me suis réveillé·e en me sentant frais·che et dispos·e, ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes ». Les personnes interrogées doivent répondre sur une échelle de 1 (tout le temps) à 6 (jamais) à chacune d'entre elles et un score est ensuite calculé de 0 à 5, décroissant avec l'ordre des réponses. Le bien-être est ainsi croissant avec le score ainsi calculé.

²⁴ Selon l'auteur, on pourrait s'attendre à ce que les mesures cognitives de satisfaction soient la somme des mesures affectives mais cela ne semble pas être le cas.

$$Y_i = \beta_{EP0} + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{EPk} + \vartheta_{iEP} \quad \text{si } i \in EP$$

$$Y_i = \beta_{ET0} + \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{ETk} + \vartheta_{iET} \quad \text{si } i \in ET$$

La valeur moyenne de Y peut différer entre les deux groupes parce qu'en moyenne, leurs caractéristiques observables ne sont pas similaires (effet de composition) et/ou parce que la valorisation moyenne de ces caractéristiques par les salariés permanents ($\hat{\beta}_{EPk}$) et temporaires ($\hat{\beta}_{ETk}$) ainsi que les constantes des 2 modèles diffèrent (écarts de valorisation et de constantes). L'écart entre $\bar{Y}_{ET}$ et $\bar{Y}_{EP}$ peut alors s'écrire ainsi :

$$\bar{Y}_{ET} - \bar{Y}_{EP} = \underbrace{\sum_{k=1}^K (\bar{X}_{ETk} - \bar{X}_{EPk}) \hat{\beta}_{EPk}}_{\text{Ecart expliqué}} + \underbrace{\sum_{k=1}^K \bar{X}_{ET} (\hat{\beta}_{ETk} - \hat{\beta}_{EPk}) + (\hat{\beta}_{ET0} - \hat{\beta}_{EP0})}_{\text{Ecart inexpliqué}}$$

Pour analyser les écarts entre une majorité (les salariés en emploi permanent) et une minorité (ceux en emploi temporaire), le contrefactuel naturel est la valorisation du groupe majoritaire. X_k correspond aux caractéristiques observables regroupées en 4 catégories²⁵ :

- Les conditions de travail qui rassemblent les 13 indicateurs précédemment détaillés.
- Les caractéristiques individuelles comprenant en plus des variables de contrôle de la section précédente, le fait d'être limité par des problèmes de santé dans les activités de la vie quotidienne, le fait d'avoir des problèmes de santé chroniques ou durables²⁶, le fait de disposer ou non de personnes sur qui compter, le fait d'avoir ou non besoin de plus de soutien²⁷, la survenue ou non d'événements traumatisants durant l'enfance ou durant les 3 ans précédant l'enquête²⁸.
- Les caractéristiques du poste : temps de travail, rémunération, taille de l'établissement, secteur public ou non, métier exercé, année de l'enquête.
- Des indicatrices caractérisant la trajectoire professionnelle : avoir connu au moins une période de chômage d'1 an ou plus (de plus de 3 mois à moins d'1 an), avoir travaillé parfois ou toujours comme intérimaire²⁹ (en CDD ou en contrat aidé).

Le modèle est estimé sous Stata grâce à un modèle *oaxaca* (voir JANN (2008) pour le détail de la procédure d'estimation). L'écart inexpliqué ne peut être interprété comme un effet causal du type d'emploi sur l'indicateur de bien-être subjectif considéré. En effet, cela supposerait que

²⁵ Pour mesurer la contribution de chacune de ces 4 catégories de variables aux écarts expliqué et inexpliqué, les contributions de chaque variable de la catégorie considérée ont été sommées.

²⁶ Ces deux variables sont dichotomiques. La première vaut 1 si la personne a répondu « Oui, fortement limité » ou « Oui, limité mais pas fortement » à la question « êtes-vous limité, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? ». La seconde vaut 1 si la personne a répondu par l'affirmative à la question : « avez-vous actuellement une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ? ».

²⁷ Les deux questions de l'enquête sont plus précisément : « y a-t-il quelqu'un sur qui vous pouvez compter pour discuter de choses personnelles ou pour prendre une décision difficile ? » et « auriez-vous besoin d'être davantage aidé pour cela ? ». Ces variables supplémentaires ont été incluses car ce sont des composantes importantes du bien-être (cf. par exemple, COUTROT, 2018).

²⁸ Ces deux variables sont dichotomiques et valent 1 si la personne a connu au moins un des événements suivants. Pour les événements traumatisants durant l'enfance, il s'agit plus précisément du fait d'avoir été marqué par l'un des événements suivants de la naissance à 18 ans : un handicap ou une maladie grave, de graves problèmes de santé ou le décès d'un proche, des conflits familiaux, des mauvais traitements physiques ou psychologiques ou des violences répétées à l'école ou dans son voisinage. Pour les événements au cours des 3 années précédant l'enquête, il s'agit d'au moins 1 des 4 premiers événements de la liste précédente.

²⁹ Cette variable n'est pas retenue dans les estimations sur l'intérim, les intérimaires étant trop nombreux à être concernés.

l'hypothèse d'indépendance conditionnelle soit vérifiée, c'est-à-dire qu'aucune variable explicative ne soit omise ou ne fasse l'objet d'une sélection (BOUTCHENIK *et al.*, 2018). Or, la motivation ou l'optimisme des salariés ne sont, par exemple, pas observés alors qu'ils peuvent être corrélés au bien-être subjectif. De plus, certains salariés peuvent faire le choix d'occuper un emploi temporaire plutôt que permanent, ce qui oblige à tenir compte de ce choix et de ses déterminants pour comparer le bien-être des salariés temporaires et permanents. Afin de prendre en compte, au moins partiellement, cette dimension, sont distingués dans les estimations, les salariés en emploi temporaire par choix et ceux subissant ce type d'emploi.

Utiliser la méthode de décomposition permet, en particulier, d'identifier la contribution des conditions de travail aux écarts de bien-être subjectif entre salariés temporaires et permanents *via* la manière dont leur répartition diffère entre ces deux groupes de salariés et/ou la manière dont chaque groupe les valorise. Pour évaluer cette contribution et l'écart de bien-être entre salariés temporaires et permanents sur le champ le plus comparable possible, cette décomposition a été mise en œuvre sur le support commun, c'est-à-dire sur le champ des métiers communs aux deux catégories de salariés. Ce support diffère selon que la situation des salariés permanents est comparée à celle des salariés en CDD ou à celle des salariés en intérim. En effet, les seconds se positionnent sur un nombre de métiers plus réduit que les premiers.

Les Tableaux 5 et 6 détaillent la décomposition globale de l'écart de bien-être subjectif – satisfaction professionnelle, satisfaction à l'égard de la vie privée ou bien-être psychologique (WHO-5) – entre salariés en CDI et chaque catégorie de salariés en emploi temporaire.

Les salariés en CDD se déclarent globalement significativement moins satisfaits de leur vie professionnelle que ceux en CDI (Tableau 5). Plus précisément, si les salariés en CDD « choisi » ou longue durée sont aussi satisfaits à cet égard que les salariés permanents, ceux en CDD « subi » ou de courte durée le sont significativement moins. Quel que soit le type de CDD, la majeure partie de l'écart de satisfaction professionnelle avec les permanents est liée à des différences de caractéristiques observables. Cet effet de composition explique ainsi près de 90 % de l'écart entre salariés en CDD dans leur ensemble et salariés en CDI. Il est principalement attribuable aux écarts de salaire mensuel et de conditions de travail entre salariés en CDD et en CDI, les premiers ayant, en moyenne, des salaires plus faibles et des conditions de travail moins favorables que les seconds. Chaque condition de travail contribue à l'écart expliqué de la manière suivante : l'écart entre la valeur moyenne de chaque indicateur de condition de travail pour les salariés en CDD et ceux en CDI ($\bar{X}_{ETk} - \bar{X}_{EPk}$) multiplié par le coefficient associé à cet indicateur pour les salariés en CDI ($\hat{\beta}_{EPk}$) dans l'équation de satisfaction professionnelle.

Les coefficients associés aux indicateurs de pression temporelle, de conflits éthiques et de demande émotionnelle sont négatifs et significatifs, c'est-à-dire qu'une hausse de ces indicateurs s'accompagne d'une baisse de la satisfaction professionnelle des salariés permanents (Tableau C1 en annexe, colonne relative aux CDI). Les salariés en CDD y étant moins exposés que les permanents (les valeurs moyennes de ces indicateurs étant plus faibles pour ces salariés que pour ceux en CDI, Tableaux 1 et 2), ces indicateurs contribuent à réduire l'écart de satisfaction expliqué en défaveur des salariés en CDD. A l'inverse, ils sont plus exposés à l'imprévisibilité et l'insécurité de l'emploi, toutes deux négativement corrélées à la satisfaction professionnelle, ce qui contribue à accroître l'écart de satisfaction professionnelle expliqué en défaveur des salariés en CDD. Les coefficients sont positifs et significatifs pour les indicateurs de ressources : soutien social, reconnaissance à court et à long terme et autonomie accrus vont de pair avec une plus grande satisfaction professionnelle (Tableau C1 en annexe, colonne relative aux CDI). Les deux premiers indicateurs étant plus élevés parmi les salariés temporaires, ils contribuent à réduire l'écart de satisfaction expliqué défavorable aux salariés

en emploi à durée déterminée. A l'inverse, les deux derniers, plus faibles parmi les salariés en CDD, contribuent à l'accroître. *In fine*, les différences de conditions de travail qui contribuent le plus à cet écart sont : l'insécurité de l'emploi, le manque d'autonomie et la moindre reconnaissance à long terme.

Le faible écart inexpliqué n'est pas lié au fait que les salariés en CDD et les permanents valorisent les caractéristiques observables de la même manière mais au fait que ces différences de valorisation sont compensées par l'écart de constantes des modèles linéaires ($\hat{\beta}_{ET0} - \hat{\beta}_{EP0}$). Cet écart indique que les salariés en CDD se déclarent, toutes choses égales par ailleurs, moins satisfaits de leur vie professionnelle que ceux en CDI. Ce sont les conditions de travail qui contribuent le plus au différentiel de valorisation des caractéristiques observables. Chaque indicateur de condition de travail contribue à l'écart inexpliqué de la manière suivante : la différence entre son coefficient estimé dans l'équation de satisfaction professionnelle sur le champ des salariés en CDD et celui estimé sur le champ des salariés en CDI ($\hat{\beta}_{ETk} - \hat{\beta}_{EPk}$), pondérée par sa valeur moyenne pour les salariés en CDD ($\bar{X}_{ET}$), toujours positive. La différence pondérée est dès lors toujours de même signe que la différence de coefficients estimés.

Cette différence pondérée est positive et significative pour la pénibilité physique, la pression temporelle et l'autonomie et négative pour la demande émotionnelle. Dans ce dernier cas, le coefficient associé à la demande émotionnelle dans l'équation de satisfaction est négatif à la fois pour les salariés en CDD et ceux en CDI, mais il est plus élevé en valeur absolue pour les salariés en CDD traduisant leur plus grande sensibilité à cette demande (Tableau C1, colonnes relatives aux CDD et aux CDI). La différence de coefficients estimés est donc négative pour cet indicateur. Il vient ainsi accroître l'écart de satisfaction professionnelle inexpliqué, en défaveur des salariés en CDD. Les salariés en CDD sont également plus sensibles à l'autonomie que ceux en CDI, mais les coefficients estimés associés à l'autonomie étant tous deux positifs, cet indicateur contribue à réduire l'écart inexpliqué, en défaveur des salariés en CDD. Ce résultat diffère de celui de CUYPER & DE WITTE (2006) qui avaient observé que l'autonomie n'affectait pas significativement la satisfaction à l'égard de l'emploi des salariés en CDD contrairement à celle des permanents. Néanmoins, les auteurs ne mesuraient les conditions de travail qu'à travers l'autonomie et la charge de travail, ce qui risquait d'entraîner des biais de variables omises dans les estimations, et la variable d'intérêt était la satisfaction dans l'emploi et non à l'égard de l'ensemble de la vie professionnelle. A l'inverse, les salariés en CDD sont moins sensibles à la pénibilité physique ou à la pression temporelle que les permanents, ce qui réduit leur écart de satisfaction avec les permanents. En revanche, l'insécurité de l'emploi ne contribue pas significativement à l'écart de satisfaction inexpliqué entre salariés temporaires et permanents, confirmant le constat de DE CUYPER *et al.* (2019) d'une valorisation comparable de l'insécurité de l'emploi et du sentiment d'employabilité par ces deux catégories de salariés (notre indicateur intégrant ces deux dimensions)³⁰.

L'écart expliqué de satisfaction professionnelle est plus élevé, en valeur absolue, pour les salariés en CDD court ou subi que pour l'ensemble des salariés en CDD. Il est toujours majoritairement attribuable à des différences de niveau de salaire et de conditions de travail mais la contribution de ces dernières est particulièrement forte pour les personnes en CDD court. Ces salariés sont davantage exposés à l'insécurité de l'emploi, à l'imprévisibilité et au manque d'autonomie et de reconnaissance à long terme que les autres salariés. A l'inverse, l'écart de satisfaction professionnelle expliqué est plus faible (non significatif) pour les salariés

³⁰ Il est aussi intéressant de noter que la contribution de l'insécurité de l'emploi est positive pour les salariés en contrat court ou choisi (et significative dans le cas des seconds) confirmant que ces deux catégories sont moins négativement affectées que les permanents par l'insécurité de l'emploi.

en CDD long (CDD choisi) et résulte majoritairement des écarts de salaire mensuel. La contribution des conditions de travail est marginale, voire de sens contraire pour les salariés en CDD choisi, car ces deux catégories de salariés souffrent moins de certaines conditions défavorables (Tableaux 1 et 2). Ils souffrent moins de l'insécurité de l'emploi et d'un manque d'autonomie ou de reconnaissance à long terme que les salariés en CDD courts ou subis. Les salariés en CDD choisis bénéficient même de davantage de reconnaissance à court terme.

L'écart global de satisfaction à l'égard de la vie privée entre les salariés en CDD et ceux en CDI est négatif mais non significatif, quelle que soit la catégorie de salariés en CDD. Pour cet indicateur, l'effet de valorisation positif vient limiter l'effet de composition négatif : ainsi, si les salariés temporaires ne différaient des salariés permanents qu'au regard de leurs caractéristiques observables, leur satisfaction personnelle serait encore moindre. L'écart de satisfaction personnelle expliqué est ainsi négatif et significatif pour toutes les catégories de salariés en CDD à l'exception de ceux en CDD choisi.

La contribution des conditions de travail à l'écart de satisfaction personnelle expliqué devient marginale alors qu'elle était majeure pour la satisfaction professionnelle. Les conditions de travail significativement corrélées à la satisfaction personnelle sont moins nombreuses : le manque d'autonomie et la pression temporelle ne le sont notamment plus. Quand elles le demeurent, leur effet est de moindre ampleur. L'insécurité de l'emploi affecte ainsi moins la satisfaction à l'égard de la vie privée que la satisfaction professionnelle. La situation familiale des salariés est la variable qui contribue le plus à la part expliquée de l'écart de satisfaction quel que soit le type de CDD considéré. En effet, les personnes seules avec ou sans enfants sont plus nombreuses parmi les salariés en CDD (Tableau B1 en annexe) et elles sont moins satisfaites de leur vie privée que les autres. L'importance de la situation familiale avait également été soulignée par DAWSON *et al.* (2017) qui relevaient, de plus, une contribution conséquente de l'insécurité de l'emploi à la satisfaction à l'égard de la vie. Les conditions de travail retenues étant bien moins nombreuses que dans cette étude, l'insécurité de l'emploi était susceptible de capter d'autres aspects des conditions de travail. De plus, l'indicateur d'insécurité choisi intègre la perception par le salarié de son employabilité, un aspect susceptible de limiter sa contribution négative puisque cette perception est plus favorable parmi les salariés en CDD (Tableau A1). Pour finir, cet indicateur joue peut-être moins sur la satisfaction à l'égard de la vie privée que sur celle à l'égard de la vie en général, retenue par les auteurs.

De même, les différences de valorisation des conditions de travail entre salariés temporaires et permanents ne contribuent que rarement à expliquer leurs écarts de satisfaction en matière de vie privée. L'imprévisibilité n'affecte pas significativement la satisfaction personnelle de ces salariés tandis qu'elle réduit celle des salariés permanents (Tableau C1). L'écart de coefficients étant positif, l'imprévisibilité accroît l'écart de satisfaction inexpliqué en faveur des salariés en CDD. A l'inverse, les conflits éthiques n'affectent négativement que la satisfaction personnelle des salariés temporaires et l'insécurité de l'emploi les touche davantage que les permanents. Ces deux indicateurs contribuent ainsi à réduire cet écart favorable aux salariés temporaires.

Enfin, les salariés en CDD ont, en moyenne, un niveau de bien-être psychologique plus élevé que les salariés en CDI quel que soit le type de leur CDD³¹. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que ce bien-être est mesuré à court terme – au cours des deux semaines précédant l'enquête. Or, les effets défavorables de ce type de contrat sur le bien-être (difficulté à se projeter, à accéder à un emploi permanent, etc.) peuvent ne se faire sentir qu'à plus long terme (comme en

³¹ Le supplément de bien-être des salariés en CDD « choisi » (long) par rapport aux permanents est plus élevé que celui des salariés en CDD « subi » (court).

témoigne d'ailleurs la moindre satisfaction des salariés en CDD à l'égard de leur vie professionnelle dans son ensemble).

L'écart de bien-être psychologique avec les permanents est à plus de 70 % inexpliqué sauf pour le CDD choisi et résulte principalement d'une différence de valorisation des caractéristiques observables entre salariés en CDD et permanents. L'indicateur de bien-être psychologique reflétant les expériences quotidiennes et les émotions ponctuelles, il apparaît davantage affecté par la sensibilité respective des salariés temporaires et permanents. Les conditions de travail contribuent à expliquer une partie conséquente de l'écart inexpliqué de bien-être seulement pour les salariés en CDD subis (140 %) ³².

Cependant, si la part expliquée de l'écart de bien-être psychologique est faible pour les salariés en CDD (à l'exception de ceux l'ayant choisi), sa décomposition met en évidence que plusieurs indicateurs de conditions de travail y contribuent significativement comme dans le cas de la satisfaction professionnelle. Néanmoins, leurs effets semblent davantage se compenser. Ces résultats sont dans la lignée de ceux de DAWSON *et al.* (2017) d'une forte contribution de l'insécurité de l'emploi et du manque de perspectives de promotion (ici, de reconnaissance à long terme) mais ces contributions sont ici compensées par celles des autres conditions de travail prises en compte. Ainsi, à l'horizon temporel limité sur lequel est mesuré le bien-être, la moindre exposition à la pression temporelle et aux conflits éthiques des salariés temporaires ainsi que la meilleure reconnaissance de leur travail à court terme compensent (et font même plus que compenser pour les CDD longs et choisis) les effets négatifs de l'insécurité de l'emploi et du manque de reconnaissance à long terme ainsi que ceux du manque d'autonomie et de l'imprévisibilité. Les salariés en CDD choisis sont les seuls pour lesquels la part expliquée de l'écart de bien-être avec les permanents est conséquente (50 % de l'écart global). Les conditions de travail y prennent une large part (69 %) et, plus particulièrement, la moindre exposition à la pression temporelle, aux conflits éthiques, à la demande émotionnelle et la reconnaissance à court terme accrue dont ces salariés bénéficient.

L'écart de satisfaction professionnelle entre intérimaires et permanents est supérieur en valeur absolue à celui entre salariés en CDD et permanents ³³ (Tableau 6). Les différences de caractéristiques observables contribuent moins à cet écart défavorable dans le cas des intérimaires que dans celui des salariés en CDD (de 33 % à 66 % contre 57 % à 94 %). Parmi ces caractéristiques, les conditions de travail jouent un rôle majeur, quel que soit le type d'intérim considéré. La forte insécurité de l'emploi et le manque d'autonomie, plus prégnants parmi les emplois intérimaires, sont les indicateurs de condition de travail qui contribuent le plus à l'écart expliqué de satisfaction professionnelle entre intérimaires et permanents. Pour les intérimaires ayant choisi cette forme d'emploi, la contribution des conditions de travail est moins négative : la reconnaissance à court terme qu'ils tirent de leur travail vient partiellement compenser les effets des deux indicateurs précédents. Pour les personnes en intérim court ou subi, l'écart de satisfaction professionnelle est majoritairement inexpliqué. Les intérimaires en mission courte sont notamment davantage affectés par la pénibilité physique que les

³² Pour les salariés en CDD dans leur ensemble et ceux en CDD courts, ce sont les écarts de valorisation des caractéristiques individuelles qui contribuent le plus à l'écart de bien-être inexpliqué, et notamment, le sexe et l'origine. Ainsi, parmi ces deux groupes de salariés, le fait d'être une femme n'est pas significativement corrélé au bien-être tandis qu'il l'est négativement parmi les salariés en CDI. De même, être immigré va de pair avec un niveau de bien-être significativement accru parmi ces salariés mais pas parmi les salariés permanents. Enfin, pour les salariés en CDD long, ce sont les différences de valorisation de la trajectoire professionnelle qui contribuent le plus et notamment la moindre sensibilité de ces salariés aux épisodes de chômage de courte durée que les permanents.

³³ La satisfaction professionnelle des intérimaires en mission longue ou ayant choisi cette situation ne diffère pas significativement de celle des permanents comme c'était le cas de leurs homologues en CDD mais, dans le cas de l'intérim, cette non-significativité peut partiellement être attribuable à la faiblesse des effectifs concernés.

permanents, mais le sont moins par la demande émotionnelle associée à leur poste, ces deux variables contribuant respectivement négativement et positivement à l'écart inexpliqué.

En matière de satisfaction à l'égard de la vie privée, les intérimaires s'écartent davantage des permanents que les salariés en CDD : les intérimaires dans leur ensemble comme ceux ayant choisi ce type d'emploi sont, en moyenne, significativement moins satisfaits que les permanents. La moindre satisfaction des personnes en intérim choisi peut sembler surprenante, notamment au regard de leurs homologues en intérim subi, dont la satisfaction ne diffère pas significativement de celle des permanents. Elle s'explique, en grande partie, par des différences de valorisation notamment, de conditions de travail. Lorsqu'ils ont fait le choix de cette forme d'emploi, les intérimaires sont plus négativement affectés par l'insécurité de l'emploi.

Seuls les intérimaires en mission courte déclarent un niveau moyen de bien-être psychologique significativement supérieur à celui des salariés permanents³⁴. Cet écart semble davantage attribuable à un effet de composition que pour leurs homologues en CDD court. Ce sont les caractéristiques individuelles (sexe, diplôme et état de santé notamment) qui contribuent le plus à l'écart expliqué. La sous-représentation des femmes et des personnes limitées par des problèmes de santé dans leurs activités quotidiennes parmi les intérimaires en mission courte (Tableau B1) est favorable au niveau de bien-être de ces derniers puisqu'elles ont moins de chances de déclarer un niveau élevé de bien-être (Tableau C2, colonne relative aux CDI). La surreprésentation des personnes peu diplômées est également favorable au niveau de bien-être des intérimaires en mission courte, dans la mesure où ces personnes ont davantage de chances de déclarer un niveau élevé de bien-être. L'effet de composition est également positif et significatif pour les intérimaires dans leur ensemble et en intérim choisi. Pour ces trois catégories d'intérimaires, la contribution des conditions de travail est notable quoique non majoritaire : ils sont notamment moins soumis aux pressions temporelles, aux conflits éthiques et à la demande émotionnelle que les permanents.

Une fois pris en compte les effets de composition et les différences de valorisation des salariés en CDD et en emploi permanent, l'effet propre du CDD n'est significatif qu'en matière de satisfaction professionnelle pour les salariés en CDD dans leur ensemble, en CDD long ou encore subi (avant-dernière ligne du Tableau 5), le fait d'être en CDD contribuant alors négativement à la satisfaction professionnelle. CANZIO *et al.* (2023) ont également constaté que les personnes en emploi temporaire « involontairement » étaient moins satisfaites de leur emploi que ceux en emploi permanent, contrairement à celles y étant « volontairement ». Les salariés en CDD long ont peut-être, pour leur part, des attentes plus grandes à l'égard de la vie professionnelle, notamment concernant l'accès à l'emploi permanent. La satisfaction professionnelle réduite des salariés en CDD court semble davantage liée aux conditions de travail difficiles auxquelles ils sont exposés. Enfin, de leur côté, les salariés en CDD subi valorisent peut-être moins les avantages associés à l'emploi temporaire en termes d'intensité limitée de la relation avec l'employeur ou de liberté accrue pour les activités hors travail et auraient davantage le sentiment de faire partie d'un groupe d'employés périphériques. L'effet propre de l'intérim n'est significatif qu'en matière de satisfaction à l'égard de la vie privée et pour les intérimaires dans leur ensemble et ceux en mission courte. Sa contribution est alors positive. Ces deux catégories d'intérimaires sont peut-être plus sensibles à la liberté associée à cette forme d'emploi ou à l'engagement limité qu'il suppose à l'égard d'un même employeur, l'incertitude étant potentiellement moins grande qu'avec un CDD si leur relation avec l'agence d'intérim est durable.

³⁴ C'est également le cas des intérimaires dans leur ensemble et de ceux subissant cette forme d'emploi mais la différence est moins significative (au seuil de 10 %).

Conclusion

Cette étude visait à analyser dans quelle mesure les conditions de travail des salariés temporaires, appréhendées à l'aide d'indicateurs plus riches et plus nombreux que les travaux précédents, s'écartaient de celles des salariés permanents. Dans cette perspective, les salariés temporaires ont été distingués selon le type d'emploi temporaire considéré (CDD ou intérim), sa durée prévue et son caractère ou non choisi. Les intérimaires exercent globalement des métiers aux conditions plus difficiles que les salariés permanents puisque leur situation par rapport à ces derniers devient moins défavorable à métier, caractéristiques individuelles et de poste comparables. À métier et caractéristiques comparables, intérimaires et salariés en CDD sont davantage confrontés que les salariés en CDI à l'imprévisibilité des horaires, à l'insécurité de l'emploi et au manque d'autonomie, en particulier, si leur contrat est de courte durée (pour les seconds). Néanmoins, les conditions de travail des salariés temporaires ne sont pas toujours moins bonnes que celles des salariés permanents : moins exposés à la pression temporelle, aux conflits éthiques et à la demande émotionnelle, ils ont aussi plus souvent le sentiment que leur travail est reconnu, du moins à court terme. Les conditions de travail perçues, voire effectives dans certains cas, sont meilleures lorsqu'ils ont choisi l'emploi temporaire plutôt que lorsqu'ils le subissent.

La décomposition des écarts de bien-être subjectif entre salariés temporaires et permanents a permis d'identifier la part attribuable aux conditions de travail. En effet, ces deux catégories de salariés font face non seulement à des conditions de travail différentes mais apprécient différemment chacune de ces conditions. Globalement, les salariés en emploi temporaire sont moins satisfaits de leur vie professionnelle que les salariés permanents, en particulier lorsque sa durée est courte et/ou qu'ils ne l'ont pas choisi. Cette moindre satisfaction est principalement imputable aux différences de caractéristiques observables et, notamment, de conditions de travail, entre salariés temporaires et permanents. La forte insécurité de l'emploi et le manque d'autonomie des salariés temporaires dans leur ensemble, comme le déficit de reconnaissance à long terme des salariés en CDD, contribuent ainsi fortement à réduire leur satisfaction professionnelle.

Par ailleurs, le regard sur la vie personnelle des salariés en emploi temporaire est comparable à celui des salariés permanents quel que soit le type de leur CDD et parfois moins favorable lorsqu'ils sont intérimaires. Les salariés en emploi temporaire semblent ainsi accorder moins de poids aux caractéristiques de leur emploi dans leur jugement à l'égard de leur vie personnelle et/ou à compenser certains aspects négatifs de ce dernier par d'autres aspects de leur vie privée. La situation familiale a le poids le plus fort dans l'écart expliqué de satisfaction, ce qui n'est pas le cas des conditions de travail. Ces dernières sont moins nombreuses à influencer la satisfaction personnelle que sur la satisfaction professionnelle. Enfin, contrairement aux indicateurs précédents, le niveau du bien-être psychologique à court terme des salariés temporaires est parfois supérieur à celui des salariés permanents. Lorsqu'il est significatif, ce supplément de bien-être est majoritairement inexpliqué, traduisant l'importance des différences de sensibilité entre ces deux groupes de salariés en cohérence avec les émotions à court terme mesurées par cet indicateur. L'effet de composition n'est cependant pas négligeable pour les salariés en emploi temporaire choisi et les conditions de travail y contribuent notablement : le fait d'être moins exposés à la pression temporelle, aux conflits éthiques et à la demande émotionnelle et de voir leur travail davantage reconnu à court terme fait plus que compenser les désavantages de l'emploi temporaire en termes d'insécurité de l'emploi, d'imprévisibilité, etc. Néanmoins, le bien-être psychologique n'est mesuré qu'à court terme (au cours des deux semaines précédant l'enquête) et n'intègre pas les potentiels effets négatifs de l'emploi

temporaire sur la santé des salariés concernés ainsi que sur leurs trajectoires personnelles ou professionnelles à plus long terme.

Tableau 5. Décomposition des écarts de bien-être subjectif entre salariés permanents et en CDD

	Satisfaction professionnelle					Satisfaction personnelle					Bien-être psychologique				
	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi
Emploi temporaire	6,71	6,43	6,82	6,81	6,68	7,74	7,63	7,75	7,78	7,73	6,69	6,65	6,72	6,86	6,64
CDI	6,96	6,92	6,96	6,96	6,96	7,82	7,81	7,82	7,82	7,82	6,38	6,37	6,38	6,38	6,38
Différence	-0,25***	-0,49**	-0,14	-0,15	-0,28***	-0,08	-0,18	-0,08	-0,04	-0,09	0,31***	0,27**	0,34***	0,48***	0,26***
Ecart expliqué	-0,22***	-0,35***	-0,11*	-0,08	-0,26***	-0,15***	-0,21***	-0,15**	-0,10	-0,17***	0,09*	0,06	0,07	0,24***	0,04
Ecart inexpliqué	-0,03	-0,14	-0,03	-0,06	-0,02	0,07	0,03	0,07	0,05	0,07	0,23***	0,21	0,27***	0,24**	0,22***
Part expliquée de l'écart (en %)	88%	71%	81%	57%	94%	181%	118%	188%	216%	177%	27%	23%	21%	50%	16%
Décomposition de l'écart expliqué															
Conditions de travail	-0,10***	-0,24***	-0,016	0,026	-0,13***	-0,01***	-0,05	0,02	0,02	-0,02	0,04	-0,03	0,10**	0,17***	0,01
Contraintes de rythme	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01**	0,00	-0,02**	-0,01**	-0,01**
Pénibilité physique	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
Pression temporelle	0,02***	0,02**	0,02***	0,02***	0,02***	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,08***	0,08***	0,08***	0,09***	0,07***
Conflits éthiques	0,04***	0,04***	0,03***	0,05***	0,04***	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,04***	0,04***	0,03***	0,05***	0,04***
Demande émotionnelle	0,01**	0,01	0,02**	0,03**	0,01	0,01**	0,01	0,01**	0,02**	0,01	0,02**	0,02	0,04***	0,05***	0,01
Horaires excessifs	-0,03***	-0,02**	-0,03***	-0,01	-0,03***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01*	-0,01	-0,01*	0,00	-0,01*
Horaires atypiques	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01**	0,00	0,00	0,00
Imprévisibilité	-0,01**	-0,03**	0,00	-0,02**	-0,01**	-0,02***	-0,04***	0,00	-0,02***	-0,01***	-0,02***	-0,05***	0,00	-0,02***	-0,01***
Insécurité de l'emploi	-0,08***	-0,11***	-0,06***	-0,05***	-0,09***	-0,02**	-0,02**	-0,01**	-0,01*	-0,02**	-0,06***	-0,08***	-0,05***	-0,04***	-0,07***
Autonomie	-0,07***	-0,11***	-0,03***	-0,04**	-0,08***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,03***	-0,04***	-0,01***	-0,01*	-0,03***
Soutien social	0,01**	0,00	0,01**	0,00	0,01**	-0,01***	0,00	-0,01***	-0,01	-0,01**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reconnaissance à court terme	0,06***	0,04	0,06***	0,08**	0,05***	0,02***	0,02*	0,03***	0,03***	0,02***	0,05***	0,04**	0,05***	0,07***	0,04***
Reconnaissance à long terme	-0,06***	-0,09***	-0,04***	-0,04	-0,06***	-0,02***	-0,02***	-0,01**	-0,01	-0,02***	-0,03***	-0,04***	-0,02**	-0,01	-0,03***
Caractéristiques du poste	-0,09***	-0,10**	-0,06*	-0,10**	-0,09***	-0,04***	-0,03	-0,05	-0,05	-0,04	0,10***	0,11**	0,07**	0,05	0,11***
Niveau de salaire mensuel	-0,10***	-0,10***	-0,10***	-0,10***	-0,10***	-0,04	-0,05	-0,04	-0,05	-0,03	0,08***	0,07***	0,08***	0,08***	0,08***
Caractéristiques individuelles	0,02	0,04	0,00	0,01	0,02	-0,08	-0,10	-0,09**	-0,06	-0,08**	-0,02	0,04	-0,07**	0,03	-0,04
Situation familiale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,15***	-0,20***	-0,14***	-0,18***	-0,14***	-0,01	-0,01	0,00	-0,01	0,00
Trajectoire professionnelle	-0,05***	-0,05***	-0,04***	-0,03***	-0,05***	-0,03***	-0,04***	-0,02**	-0,004	-0,04***	-0,03***	-0,04***	-0,03**	-0,007	-0,04***

Champ : salariés de France en CDD et CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Tableau 5. Décomposition des écarts de bien-être subjectif entre salariés permanents et en CDD (suite)

	Satisfaction professionnelle					Satisfaction personnelle					Bien-être psychologique				
	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi
Décomposition de l'écart inexpliqué															
Conditions de travail	0,99**	0,48	0,97*	1,14	0,78*	-0,16**	0,17	-0,51	0,79	-0,13	0,08	-0,03	0,11	-0,53	0,31
<i>Contraintes de rythme</i>	<i>0,11</i>	<i>-0,05</i>	<i>0,27**</i>	<i>-0,07</i>	<i>0,07</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,33*</i>	<i>0,10</i>	<i>-0,20</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,15</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,40***</i>	<i>0,10</i>	<i>0,10</i>
<i>Pénibilité physique</i>	<i>0,22**</i>	<i>0,35*</i>	<i>-0,20</i>	<i>0,65***</i>	<i>0,17</i>	<i>0,15</i>	<i>0,26</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,18</i>	<i>0,15</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,05</i>	<i>0,06</i>	<i>0,09</i>
<i>Pression temporelle</i>	<i>0,24**</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,23*</i>	<i>0,05</i>	<i>0,22*</i>	<i>0,06</i>	<i>0,13</i>	<i>-0,19</i>	<i>0,38**</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,11</i>	<i>-0,22*</i>	<i>-0,27</i>	<i>-0,03</i>
<i>Conflits éthiques</i>	<i>-0,05</i>	<i>-0,24*</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,22***</i>	<i>-0,34***</i>	<i>-0,23**</i>	<i>-0,20*</i>	<i>-0,19**</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,07</i>	<i>0,28**</i>	<i>-0,08</i>
<i>Demande émotionnelle</i>	<i>-0,20***</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,15*</i>	<i>0,13</i>	<i>-0,25***</i>	<i>-0,12*</i>	<i>0,00</i>	<i>-0,02</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,13*</i>	<i>0,01</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,05</i>	<i>0,01</i>	<i>0,02</i>
<i>Horaires excessifs</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,12</i>	<i>0,00</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,02</i>	<i>0,02</i>	<i>0,07</i>	<i>0,11*</i>	<i>-0,13*</i>	<i>0,04</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,03</i>	<i>0,08</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,04</i>
<i>Horaires atypiques</i>	<i>0,09</i>	<i>0,08</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,05</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,20</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,02</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,22</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,15</i>	<i>-0,02</i>
<i>Imprévisibilité</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,07</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,08</i>	<i>0,08</i>	<i>0,11*</i>	<i>0,20*</i>	<i>0,11*</i>	<i>0,26***</i>	<i>0,11</i>	<i>0,09</i>	<i>0,14</i>	<i>0,10*</i>	<i>0,25**</i>	<i>0,07</i>
<i>Insécurité de l'emploi</i>	<i>-0,16</i>	<i>0,27</i>	<i>-0,13</i>	<i>0,40**</i>	<i>-0,23**</i>	<i>-0,21*</i>	<i>0,03</i>	<i>-0,26**</i>	<i>-0,13</i>	<i>-0,18</i>	<i>0,00</i>	<i>0,30</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,21</i>	<i>0,06</i>
<i>Autonomie</i>	<i>0,49**</i>	<i>0,53</i>	<i>0,45</i>	<i>0,48</i>	<i>0,35</i>	<i>0,37</i>	<i>0,27</i>	<i>0,69*</i>	<i>0,24</i>	<i>0,45</i>	<i>0,10</i>	<i>0,50</i>	<i>0,22</i>	<i>-0,21</i>	<i>0,10</i>
<i>Soutien social</i>	<i>0,42</i>	<i>0,23</i>	<i>0,63*</i>	<i>-0,99**</i>	<i>0,69**</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,31</i>	<i>0,34</i>	<i>-0,24</i>	<i>-0,37</i>	<i>-0,52</i>	<i>-0,52</i>	<i>-0,39</i>	<i>-0,24</i>
<i>Reconnaissance à court terme</i>	<i>-0,24</i>	<i>-0,45</i>	<i>-0,31</i>	<i>0,84**</i>	<i>-0,48**</i>	<i>0,03</i>	<i>0,55</i>	<i>-0,19</i>	<i>0,72**</i>	<i>0,00</i>	<i>0,04</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,27</i>	<i>0,12</i>
<i>Reconnaissance à long terme</i>	<i>0,08</i>	<i>-0,07</i>	<i>0,16</i>	<i>-0,16</i>	<i>0,15</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,33**</i>	<i>-0,23*</i>	<i>-0,41**</i>	<i>-0,11</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,09</i>	<i>-0,16</i>	<i>0,06</i>
Caractéristiques du poste	0,28**	0,53*	-0,00	-0,19*	0,22	-0,16**	-0,05	-0,43*	-0,56**	-0,12	-0,20*	-0,37	-0,10	-0,35	-0,18
Caractéristiques individuelles	0,06	-0,01	0,15	0,45*	0,00	0,03	0,47*	0,02	-0,01	0,13	0,24*	0,43	0,17	0,28	0,22
<i>Femme</i>	<i>0,10</i>	<i>0,23</i>	<i>0,17</i>	<i>0,36***</i>	<i>0,04</i>	<i>0,12</i>	<i>0,31**</i>	<i>0,19</i>	<i>0,08</i>	<i>0,17</i>	<i>0,21**</i>	<i>0,32**</i>	<i>0,27**</i>	<i>0,17</i>	<i>0,14</i>
<i>Immigré</i>	<i>-0,04*</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,04*</i>	<i>0,01</i>	<i>-0,05*</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,03</i>	<i>-0,03</i>	<i>0,02</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,03</i>	<i>0,10*</i>	<i>-0,03</i>	<i>0,01</i>	<i>0,03</i>
Trajectoire professionnelle	0,04	-0,55*	0,33*	-0,08	-0,07	0,24	0,18	0,40**	-0,02	0,29	0,05	0,03	0,20	0,20	-0,02
Constante	-1,41***	-0,60	-1,47**	-1,39	-0,93*	0,13	-0,73	0,60	-0,15	-0,10	0,06	0,16	-0,09	0,64	-0,10
Nombre d'observations	38 911	35 100	37 888	36 136	38 388	39 214	35 281	38 135	36 365	38 618	38 993	35 074	37 924	36 156	38 402

Champ : salariés de France en CDD et CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Tableau 6. Décomposition des écarts de bien-être subjectif entre salariés permanents et intérimaires

	Satisfaction professionnelle					Satisfaction personnelle					Bien-être psychologique				
	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi
Emploi temporaire	6,18	5,99	6,32	6,73	5,72	7,37	7,42	7,35	7,34	7,38	6,77	6,99	6,32	6,56	6,90
CDI	6,93	6,89	6,85	6,96	6,89	7,85	7,87	7,92	7,91	7,87	6,43	6,43	6,51	6,44	6,43
Différence	-0,76***	-0,90**	-0,53	-0,23	-1,17***	-0,48**	-0,45*	-0,57	-0,56***	-0,49	0,34*	0,56***	-0,19	0,11	0,46*
Ecart expliqué	-0,36***	-0,30**	-0,35***	-0,13	-0,49***	-0,19*	-0,08	-0,41*	-0,11	-0,25*	0,25**	0,29**	0,02	0,37**	0,12
Ecart inexpliqué	-0,39	-0,60*	-0,18	-0,09	-0,69	-0,29	-0,36	-0,16	-0,46**	-0,24	0,09	0,26	-0,21	-0,25	0,35
Part expliquée de l'écart (en %)	48%	33%	66%	59%	41%	39%	19%	72%	19%	52%	72%	53%	-10%	322%	25%
Décomposition de l'écart expliqué															
Conditions de travail	-0,26***	-0,24**	-0,30***	-0,15	-0,35***	-0,03	-0,02	-0,01	0,02	-0,03	0,05	0,08	-0,03	0,14	0,01
Contraintes de rythme	-0,01	-0,02	-0,02	-0,01	-0,02	0,00	-0,02	-0,01	-0,01	-0,02	0,02	0,00	0,00	0,01	0,00
Pénibilité physique	-0,04**	-0,05**	-0,02	-0,05**	-0,03**	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02	0,04**	0,01	0,05**	0,02*
Pression temporelle	0,02**	0,03**	0,01	0,02*	0,02**	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,08***	0,09***	0,03	0,09***	0,06**
Conflits éthiques	0,06***	0,06***	0,02	0,08***	0,03**	0,01	0,01	0,01	0,02	0,00	0,05***	0,06***	0,03	0,07***	0,03**
Demande émotionnelle	0,04***	0,02**	0,05***	0,03**	0,04***	0,02**	0,02**	0,04**	0,03**	0,03***	0,08***	0,06***	0,09***	0,06***	0,10***
Horaires eakcessifs	-0,03**	-0,03***	0,00	-0,01	-0,03**	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01	-0,01	0,00	0,00	-0,01
Horaires atypiques	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,02**	0,01	0,01	0,01	0,01
Imprévisibilité	-0,02**	-0,03**	-0,01	-0,02	-0,02*	-0,04***	-0,03**	-0,02	-0,02	-0,03*	-0,03**	-0,03**	-0,03	-0,03**	-0,03*
Insécurité de l'emploi	-0,11***	-0,13***	-0,11***	-0,13***	-0,11***	-0,02**	-0,03**	-0,02	-0,02	-0,02*	-0,09***	-0,11***	-0,09***	-0,11***	-0,09***
Autonomie	-0,15***	-0,14***	-0,17***	-0,14***	-0,15***	0,00	0,01	0,00	-0,01	0,01	-0,07***	-0,05**	-0,07**	-0,07***	-0,05**
Soutien social	0,00	0,01	-0,01	0,01	0,00	0,00	-0,01	0,01	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reconnaissance à court terme	0,03	0,08*	0,01	0,11**	-0,03	0,01	0,02	0,00	0,03**	-0,01	0,02	0,05	0,00	0,07**	-0,02
Reconnaissance à long terme	-0,05*	-0,05	-0,04	-0,04	-0,06	-0,02*	-0,01	-0,01	-0,01	-0,02	-0,03*	-0,03	-0,02	-0,02	-0,03
Caractéristiques du poste	-0,10*	-0,06	-0,03	-0,04	-0,11*	0,08	0,08	-0,01	0,09	0,05	0,10**	0,11*	0,02	0,11	0,07
Niveau de salaire mensuel	-0,05***	-0,07**	-0,01	-0,03	-0,06**	-0,03	-0,03	0,00	0,01	-0,02	0,02	0,02	0,01	0,04	0,02
Caractéristiques individuelles	0,02	0,01	0,01	0,07	-0,02	-0,19**	-0,13	-0,37*	-0,20	-0,24*	0,16***	0,17**	0,09	0,16**	0,12
Femme	-0,03***	-0,04**	-0,02	-0,03*	-0,03**	-0,03**	-0,03**	-0,02	-0,03*	-0,03**	0,06***	0,07***	0,06*	0,06**	0,06***
Niveau de diplôme	0,07***	0,05***	0,05**	0,08***	0,04**	0,05***	0,04***	0,04**	0,06***	0,03**	0,05***	0,04**	0,03	0,04	0,03*
Situation familiale	-0,01	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01	-0,27***	-0,24***	-0,39***	-0,32***	-0,27***	-0,01	-0,02	-0,06*	-0,03*	-0,01
Limité dans les activités quotidiennes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02**	0,03**	0,01	0,02	0,03*
Trajectoire professionnelle	-0,02	-0,01	-0,03	-0,01	-0,01	-0,04**	-0,02	-0,02	-0,01	-0,03	-0,07***	-0,06***	-0,07*	-0,05**	-0,08***

Champ : salariés de France en intérim et CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Tableau 6. Décomposition des écarts de bien-être subjectif entre salariés permanents et intérimaires (suite)

	Satisfaction professionnelle					Satisfaction personnelle					Bien-être psychologique				
	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi
Décomposition de l'écart inexpliqué															
Conditions de travail	0,23	-0,83	0,81	2,00	0,62	-1,66*	-2,74**	1,74	-2,73**	-1,67	-0,83	-1,31	-0,48	0,09	-1,03
<i>Contraintes de rythme</i>	<i>0,34</i>	<i>0,28</i>	<i>0,07</i>	<i>-0,79</i>	<i>1,04*</i>	<i>-0,14</i>	<i>0,28</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,86</i>	<i>0,39</i>	<i>-0,11</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,49</i>	<i>-0,57</i>	<i>0,79**</i>
<i>Pénibilité physique</i>	<i>-0,63</i>	<i>-2,07***</i>	<i>0,72</i>	<i>1,57***</i>	<i>-0,02</i>	<i>0,20</i>	<i>0,00</i>	<i>0,44</i>	<i>-0,01</i>	<i>-0,37</i>	<i>0,29</i>	<i>0,01</i>	<i>0,41</i>	<i>0,72</i>	<i>-0,16</i>
<i>Pression temporelle</i>	<i>-0,11</i>	<i>-0,01</i>	<i>1,03</i>	<i>-1,09**</i>	<i>0,10</i>	<i>0,15</i>	<i>0,11</i>	<i>0,11</i>	<i>-0,22</i>	<i>0,43</i>	<i>0,45***</i>	<i>0,52**</i>	<i>-0,04</i>	<i>-0,27</i>	<i>0,58**</i>
<i>Conflits éthiques</i>	<i>-0,23</i>	<i>0,05</i>	<i>-1,38***</i>	<i>0,15</i>	<i>-0,57*</i>	<i>-0,20</i>	<i>-0,34**</i>	<i>-0,39</i>	<i>0,18</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,46***</i>	<i>-0,49***</i>	<i>-0,44</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,77***</i>
<i>Demande émotionnelle</i>	<i>0,22</i>	<i>0,54***</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,03</i>	<i>0,08</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,02</i>	<i>-0,15</i>	<i>-0,22</i>	<i>-0,34*</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>-0,17</i>	<i>-0,12</i>	<i>0,11</i>
<i>Horaires excessifs</i>	<i>-0,02</i>	<i>-0,07</i>	<i>-0,19</i>	<i>0,16</i>	<i>-0,08</i>	<i>-0,12</i>	<i>-0,22*</i>	<i>0,04</i>	<i>0,07</i>	<i>-0,37**</i>	<i>-0,52***</i>	<i>-0,27**</i>	<i>-0,36</i>	<i>-0,35*</i>	<i>-0,49***</i>
<i>Horaires atypiques</i>	<i>-0,05</i>	<i>0,23</i>	<i>0,87*</i>	<i>0,64**</i>	<i>-0,67*</i>	<i>0,25</i>	<i>0,37*</i>	<i>0,63*</i>	<i>0,34</i>	<i>0,72**</i>	<i>0,22</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,00</i>	<i>0,28</i>	<i>-0,07</i>
<i>Imprévisibilité</i>	<i>0,20</i>	<i>-0,05</i>	<i>-0,07</i>	<i>0,04</i>	<i>-0,18</i>	<i>-0,06</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,30</i>	<i>-0,21</i>	<i>0,33</i>	<i>0,27</i>	<i>0,32*</i>	<i>-0,33</i>	<i>-0,11</i>	<i>0,40*</i>
<i>Insécurité de l'emploi</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,30</i>	<i>0,26</i>	<i>0,19</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,24</i>	<i>-0,26</i>	<i>-0,03</i>	<i>-0,90**</i>	<i>0,06</i>	<i>-0,09</i>	<i>0,43</i>	<i>0,16</i>	<i>0,02</i>	<i>0,40</i>
<i>Autonomie</i>	<i>-0,39</i>	<i>-0,65</i>	<i>1,48</i>	<i>1,05*</i>	<i>0,13</i>	<i>-0,04</i>	<i>0,18</i>	<i>1,39*</i>	<i>0,57</i>	<i>0,18</i>	<i>-0,13</i>	<i>-0,75</i>	<i>1,39**</i>	<i>0,11</i>	<i>-0,30</i>
<i>Soutien social</i>	<i>1,09</i>	<i>0,83</i>	<i>-0,98</i>	<i>0,72</i>	<i>1,02</i>	<i>-1,39**</i>	<i>-2,21***</i>	<i>-0,74</i>	<i>-0,69</i>	<i>-1,62*</i>	<i>-0,38</i>	<i>-1,44**</i>	<i>-0,19</i>	<i>0,14</i>	<i>-1,09</i>
<i>Reconnaissance à court terme</i>	<i>-0,43</i>	<i>-0,55</i>	<i>-0,83</i>	<i>-0,73</i>	<i>0,13</i>	<i>0,14</i>	<i>-0,07</i>	<i>1,05</i>	<i>-0,61</i>	<i>-0,78</i>	<i>-0,48</i>	<i>0,13</i>	<i>-0,16</i>	<i>-0,06</i>	<i>-0,41</i>
<i>Reconnaissance à long terme</i>	<i>0,23</i>	<i>0,35</i>	<i>-0,13</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,39</i>	<i>-0,14</i>	<i>-0,60**</i>	<i>-0,19</i>	<i>-0,18</i>	<i>-0,12</i>	<i>0,12</i>	<i>0,19</i>	<i>-0,26</i>	<i>0,24</i>	<i>-0,01</i>
Caractéristiques du poste	-0,45	-0,03	-0,64	-0,75	-0,23	-0,14	-0,02	-0,29	-0,40	-0,45	-0,72***	-0,33	-0,36	-0,32	-0,53**
Caractéristiques individuelles	0,89**	0,96**	0,61	0,78	1,23*	-0,64**	-0,49	-0,04	-0,02	0,19	0,14	0,15	-0,16	0,53	0,37
Trajectoire professionnelle	-0,04	0,03	1,44	0,46	0,64	0,16	0,17	0,22	0,25	0,18	0,17	-0,05	1,16**	0,47	0,55
Constante	-1,03	-0,74	-2,40	-2,58	-2,95	1,99*	2,72**	-1,78	2,44	1,52	1,33	1,80	-0,36	-1,01	1,00
Nombre d'observations	26 850	22 729	12 082	19 413	22 678	26 960	22 823	12 113	19 503	22 771	26 793	22 678	12 032	19 397	22 626

Champ : salariés de France en intérim et CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Bibliographie

- ALEKSYNSKA, M. (2018), "Temporary employment, work quality, and job satisfaction", *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722-735.
- BALZ A., SCHULLER K. (2021), "Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?", *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159.
- BARDASI E., FRANCESCONI M. (2004), "The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers", *Social Science & Medicine*, 58(9), 1671-1688.
- BARLET B., BARNIER L. M., MASCOVA E., MIAS A., PILLON J. M. (2022), « Intérim : troubles dans la prévention. Responsabilités limitées dans la prise en charge de la santé-sécurité des intérimaires », *Travail et Emploi*, 169-170-171, 147-173.
- BLINDER A. S. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human resources*, 436-455.
- BONNET O., GEORGES-KOT S., PORA P. (2019), « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplin pour une carrière ? », *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail*, 47-60.
- BOOTH A. L., FRANCESCONI M., FRANK J. (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?", *The Economic Journal*, 112(480), F189-F213.
- BOUTCHENIK B., COUDIN E., MAILLARD S. (2019), « Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités », *Document de travail M2019/01*, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.
- BRIARD K. (2019), « Comportement d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Document d'études de la Dares*, 229, avril.
- CANZIO L. I., BÜHLMANN F., MASDONATI J. (2023), "Job satisfaction across Europe: An analysis of the heterogeneous temporary workforce in 27 countries", *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), 728-754.
- CHADI A., HETSCHKO C. (2016), "Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction", *Oxford Economic Papers*, 68(1), 217-237.
- CLARK A.E. (2018), "Four decades of the economics of happiness: Where next?", *Review of Income and Wealth*, 64(2), 245-269.
- CLARK A.E., POSTEL-VINAY F. (2009), "Job security and job protection", *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- COUTROT T. (2018), « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Document d'études de la Dares*, 217, mars.
- DAVIE E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, édition 2015, DGAFP, décembre.
- DAWSON C., VELIZIOTIS M., HOPKINS B. (2017), "Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being", *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69-98.
- DE CUYPER N., DE WITTE H. (2008), "Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387.
- DE CUYPER N., DE WITTE H. (2007), "Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour", *Work & Stress*, 21(1), 65-84.

- DE CUYPER N., DE WITTE H. (2006), "Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance", *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459.
- DE CUYPER, N., PICCOLI, B., FONTINHA, R., DE WITTE, H. (2019), "Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe", *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 173-192.
- DE WITTE H., NÄSWALL K. (2003), "Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables", *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- DIENER E. (2013), "The remarkable changes in the science of subjective well-being", *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 663-666.
- DIENER E., NAPA SCOLLON C., LUCAS R. E. (2009), "The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness", *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener*, 67-100.
- ENGELLANDT A., RIPHAHN R. T. (2005), "Temporary contracts and employee effort", *Labour Economics*, 12(3), 281-299.
- FLAMAND J. (2016), « Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses », *La note d'analyse*, 50, France Stratégie, octobre.
- GEORGE E., CHATTOPADHYAY P., ZHANG L. L. (2012), "Helping hand or competition? The moderating influence of perceived upward mobility on the relationship between blended workgroups and employee attitudes and behaviors", *Organization Science*, 23(2), 355-372.
- GIVORD P., WILNER L. (2015), "When does the stepping-stone work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions", *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), 787-805.
- GOLLAC M., BODIER M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail.
- GOUYON M., OBSER J. (2023), « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts? », *Dares Analyses*, 24.
- GREEN C., HEYWOOD J. (2011), "Flexible contracts and subjective well-being", *Economic Inquiry* 49(3): 716–729.
- GREGOIRE M., REMILLON D., BAGUELIN O., VIVES C., KIM J.Y., DULAC J. (2021), « Emploi discontinu et indemnisation du chômage : Quels usages des contrats courts ? », *Rapport d'études de la Dares*, 004.
- GUADALUPE M. (2003), "The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents", *Labour Economics*, 10(3), 339-357.
- IMHOF S., ANDRESEN M. (2018), "Unhappy with well-being research in the temporary work context: Mapping review and research agenda", *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 127-164.
- JANN B (2008), "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models", *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- JAUNEAU Y., VIDALENC J. (2019), « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première*, 137, février.
- JIMENO J.F., TOHARIA L. (1993), "The Productivity Effects of Fixed Term Employment Contracts: Are Temporary Workers Less Productive Than Permanent Workers?", *Fundación de Estudios de Economía Aplicada*.
- KAHN L. M. (2018), "Permanent jobs, employment protection, and job content", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(3), 469-538.

- KARABCHUK T., SOBOLEVA N. (2020), "Temporary employment, informal work and subjective well-being across Europe: Does labor legislation matter?", *Journal of Happiness Studies*, 21(5), 1879-1901.
- KAUHANEN M., NÄTTI J. (2015), "Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work", *Social Indicators Research*, 120, 783-799.
- LAMANTHE A., BAGHIONI L., LOUIT-MARTINOD N., MEHAUT P., PEYRIN A., SIGNORETTO C. (2021), « Employeurs et salariés au cœur de l'usage croissant des contrats courts. Une enquête dans trois secteurs sur trois territoires en région Provence-Alpes-Côte d'azur », *Rapport d'études de la Dares*, 005.
- LATNER J. P., SAKS N. (2022), "The wage and career consequences of temporary employment in Europe: Analysing the theories and synthesizing the evidence", *Journal of European Social Policy*, 32(5), 514-530.
- LAYARD R. (2010), "Measuring subjective well-being", *Science*, 327(5965), 534-535.
- MACEachen, E., SAUNDERS R., LIPPEL K., KOSNY A., MANSFIELD L., CARRASCO C. (2014), "Understanding the management of injury prevention and return to work in temporary work agencies", *Toronto: Institute of Work & Health*.
- MILIN K. (2018), « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses*, 026.
- MORRIS M. D., VEKKER A. (2001), "An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment", *Journal of Labor Research*, 22, 373-390.
- OAXACA R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 693-709.
- PICCHIO M., VAN OURS J.C. (2017), "Temporary jobs and the severity of workplace accidents", *Journal of safety research*, 61, 41-51.
- REMY V. (2017), « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », *Dares Analyses*, 70.
- REMY V., SIMONNET V. (2021), « Quels sont les usages des contrats courts? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses*, 18.
- ROUXEL C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Informations Premières Synthèses*, 28.2, Dares.
- SCALVINONI B., MONTCHARMONT L., BELKACEM R. (2023), « Les intérimaires, des travailleurs surexposés aux accidents du travail », *La Revue de l'Ires*, 109, 61-88.
- SCHUMANN P., KUCHINKE L. (2020), "Do (n't) worry, it's temporary: The effects of fixed-term employment on affective well-being", *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2557-2582.
- SCHWARZ N., CLORE G.L. (1983), "Mood, misattribution, and judgments of well-being: Informative and directive functions of affective states", *Journal of personality and social psychology*, 45(3), 513-523.
- SILLA I., GRACIA F.J., PEIRO J.M. (2005), "Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers", *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117.
- TAN H. H., TAN C. P. (2002), "Temporary employees in Singapore: what drives them?", *The Journal of Psychology*, 136(1), 83-102.
- WAGENAAR A. F., KOMPIER M.A., HOUTMAN I.L., VAN DEN BOSSCHE S., SMULDERS P., TARIS T.W. (2012), "Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?", *International archives of occupational and environmental health*, 85, 763-773.

Annexes

A. Construction des indicateurs de conditions de travail et métiers exercés selon le type d'emploi

Les questions de l'enquête ayant permis de construire des différents indicateurs de conditions de travail sont détaillées dans le tableau A1. Concernant l'indicateur de contraintes de rythme, on observe que pour chacune des questions le composant, les intérimaires sont davantage exposés que les salariés en emploi permanent ou en CDD : l'indicateur moyen est de 0,44 pour les premiers, soit un niveau significativement plus élevé que pour les salariés en CDI (0,32) ou en CDD (0,29). Il en est de même pour l'indicateur de pénibilité physique qui regroupe le port ou le déplacement de charges lourdes, le fait de rester longtemps dans une posture pénible fatigante à la longue, de respirer des fumées ou des poussières, etc. *A contrario*, les salariés en emploi temporaire, intérim ou CDD, sont moins soumis à la pression temporelle que les salariés en emploi à durée indéterminée, quelle que soit la dimension de cette pression : réaliser une quantité de travail excessive, recevoir des ordres contradictoires, vivre des changements imprévisibles ou mal préparés, continuer à penser à son travail même quand on n'y est pas, etc. Ces résultats rejoignent ceux de Rouxel (2009) indiquant une moindre exposition à la pression temporelle des salariés temporaires, appréciée par l'autrice par le fait d'être obligé de se dépêcher.

Pour rendre compte des contraintes d'organisation du travail, 3 indicateurs distincts ont été construits : ceux d'horaires excessifs, d'horaires atypiques et d'imprévisibilité. Les salariés en emploi temporaire semblent moins exposés, en moyenne, aux horaires excessifs que ceux en emploi permanent. Ils ne diffèrent toutefois pas des seconds en matière de nombre excessif de jours de travail (supérieur à 5) ou d'un manque d'un repos hebdomadaire suffisant (48 heures consécutives). En revanche, les intérimaires subissent davantage d'horaires atypiques : s'ils travaillent moins souvent le week-end que les salariés en CDD ou en CDI, ils connaissent davantage une alternance de leurs horaires et travaillent tôt le matin, tard le soir, voire de nuit. Enfin, la 3^e composante des contraintes d'organisation du travail, l'imprévisibilité, est plus marquée pour les salariés en CDD que pour ceux CDI (0,20 contre 0,15), l'écart étant encore plus grand pour les intérimaires (0,28 contre 0,15). Les personnes en emploi temporaire sont plus nombreuses à ne pas pouvoir s'absenter de leur travail en cas d'imprévu personnel ou familial et à ne pas connaître les horaires à effectuer à l'avance. En revanche, la part des personnes estimant que leurs horaires de travail ne s'accordent généralement pas avec des engagements sociaux et familiaux diffère peu selon le type d'emploi.

Un indicateur particulièrement important lorsque l'on s'intéresse à la précarité de l'emploi est celui d'insécurité de l'emploi. Il constitue en effet le pendant subjectif de cette précarité, les salariés exprimant à cette occasion leur perception de leur situation³⁵. Sans surprise, cet indicateur est plus élevé parmi les salariés en emploi temporaire, en particulier les intérimaires. Pour 3 questions sur 4, ils déclarent plus fréquemment que leurs homologues en CDI être concernés par la situation évoquée : avoir des craintes pour leur emploi, devoir changer de qualification ou de métier dans les 3 ans qui viennent et/ou ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite. La seule question où leur situation apparaît plus favorable est celle d'être en mesure de trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de départ/perte d'emploi.

³⁵ L'indicateur couvre ici une dimension subjective telle que le fait d'avoir des craintes pour son emploi mais aussi plus objective comme la capacité à trouver un emploi de même type – qui correspond à l'employabilité et peut partiellement compenser le 1^{er} facteur – ou le fait de devoir changer de qualification ou de métier dans les 3 prochaines années. L'employabilité et l'insécurité perçue de l'emploi sont souvent distingués dans les études (DE CUYPER *et al.*, 2019, BALZ & SCHULLER, 2021) et leurs effets sont susceptibles de se compenser. Dans cette étude, compte tenu de la richesse des indicateurs disponibles, ces dimensions sont regroupées pour n'étudier que l'effet de leur résultante.

A contrario, l'indicateur de conflits éthiques est plus faible pour les salariés en emploi temporaire que pour ceux en emploi permanent. Néanmoins, cette moindre exposition ne concerne pas toutes les questions : leur situation est proche de celle des salariés en CDI concernant fait de devoir faire des choses qu'ils désapprouvent ou de ne pas recevoir une formation continue suffisante et adaptée. La demande émotionnelle associée au poste est également plus faible en moyenne parmi les salariés temporaires, et en particulier, les intérimaires. Les intérimaires vivent ainsi moins souvent que les salariés en emploi durable des situations de tension avec le public, doivent moins souvent cacher leurs émotions et/ou sont moins souvent bouleversés dans leur travail. En revanche, ils font exception sur une dimension : ils ont plus souvent peur pour leur sécurité ou celle des autres dans leur travail. Ceci peut en partie s'expliquer par le type de métier qu'ils exercent : ils sont plus souvent conducteurs de véhicules, ouvriers non qualifiés des industries de process, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance ou encore ouvriers qualifiés de la manutention (Tableau A3), des métiers associés à une plus grande insécurité dans le travail.

Pour résumer, les intérimaires sont dans une position moins favorable que les salariés permanents pour 5 indicateurs d'exposition sur 9 (contraintes de rythme, pénibilité physique, horaires atypiques, imprévisibilité, insécurité de l'emploi) et dans une position favorable pour 4 d'entre eux (pression temporelle, horaires excessifs, conflits éthiques, demande émotionnelle). De leur côté, les salariés en CDD sont plus exposés sur 2 dimensions (imprévisibilité, insécurité de l'emploi), le sont moins sur 5 d'entre elles (contraintes de rythme, pression temporelle, horaires excessifs, conflits éthiques, demande émotionnelle), et ne diffèrent pas des salariés en CDI sur les 2 dimensions restantes (pénibilité physique, horaires atypiques).

Parmi les indicateurs de ressources, celui d'autonomie est, en moyenne, plus faible parmi les salariés en CDD et encore plus, parmi les intérimaires. Quelle que soit la question considérée (être en mesure de faire varier les délais fixés, d'organiser son travail de la manière qui convient le mieux, de ne pas appliquer strictement des consignes, etc.), les salariés en emploi temporaire sont dans une position moins favorable que ceux en CDI³⁶. Ces résultats rejoignent ainsi ceux de Rouxel (2009) sur l'enquête Conditions de travail 2005, l'autonomie étant approchée dans son étude par le fait d'être en mesure de faire varier les délais de production ou d'adapter l'organisation de son travail. L'indicateur de soutien social varie peu selon le type d'emploi : il est juste un peu plus élevé parmi les salariés en CDD. Ceci s'explique par le fait que les réponses aux 5 questions qui constituent l'indicateur ne hiérarchisent pas toujours le type d'emploi de la même façon. Ainsi, par exemple, les intérimaires déclarent plus souvent que les salariés en CDD et en CDI être aidés par les autres personnes avec lesquelles ils travaillent habituellement. Ils sont en revanche moins nombreux à déclarer l'être par leurs supérieurs hiérarchiques. Enfin, les salariés en emploi temporaire estiment que leur travail est davantage reconnu que celui des salariés permanents à court terme et l'est moins à long terme. Ils sont ainsi plus nombreux que les salariés en CDI à avoir le sentiment de recevoir le respect et l'estime que mérite leur travail et que ce dernier est évalué par des personnes qui le connaissent bien. Les intérimaires ont plus souvent que les autres salariés le sentiment d'être payé au moins à leur juste valeur mais l'ont beaucoup moins d'être utiles aux autres dans leur travail. Enfin, au regard de la reconnaissance à long terme de leur travail, les salariés en emploi temporaire sont dans une position moins favorable que les salariés permanents. Ils déclarent moins fréquemment exercer une position professionnelle en adéquation avec leur formation et, pour les salariés en CDD, ont moins souvent des perspectives de promotion satisfaisantes. En résumé, la position des salariés en emploi temporaire est moins bonne que celle des salariés en emploi permanent pour deux

³⁶ Les salariés en CDD ne diffèrent néanmoins pas significativement de ceux en emploi stable au regard de la possibilité de développer ses compétences professionnelles ou d'apprendre des choses nouvelles dans leur travail.

indicateurs de ressources (autonomie et reconnaissance à long terme). La situation des intérimaires ne diffère pas significativement de celles des permanents pour les deux autres indicateurs (soutien social et reconnaissance à court terme) tandis que celle des salariés en CDD est meilleure.

Tableau A1. Détail des indicateurs de conditions de travail selon le type d'emploi

Intitulé de la question	Modalités de réponse	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	CDI
Indicateur de contraintes de rythme		0,29***	0,32	0,27***	0,27***	0,30***	0,44***	0,45***	0,42***	0,44***	0,44***	0,32
Le rythme de travail est imposé par ...												
... le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	Oui	7	9	4	3	8	27	29	24	26	28	7
... la cadence automatique d'une machine	Oui	8	9	5	3	9	21	21	22	22	21	7
... d'autres contraintes techniques	Oui	15	13	13	12	16	35	36	32	37	33	17
... la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	Oui	31	36	31	29	32	52	49	56	57	47	30
... des normes de production ou des délais à respecter en 1 heure / 1 jour au plus	Oui	44	48	37	39	45	67	67	68	63	71	47
... une demande extérieure (clients, public)	Oui	63	65	62	64	62	43	45	39	39	46	72
... les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	Oui	29	31	25	26	30	47	45	49	46	47	29
... un contrôle ou un suivi informatisé	Oui	25	29	21	26	25	44	44	43	41	46	38
L'exécution du travail impose de ne pas le quitter des yeux	Oui	41	44	41	44	40	61	70	45	69	55	42
Indicateur de pénibilité physique		0,33	0,38***	0,28***	0,32	0,34	0,53***	0,58***	0,45***	0,58***	0,50***	0,32
L'exécution du travail impose ...												
... de porter ou déplacer des charges lourdes	Oui	41	53	32	46	39	58	65	45	62	54	39
... de rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue	Oui	37	43	29	31	39	54	59	46	59	50	34
... d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	Oui	37	45	28	38	37	56	65	41	65	49	36
... d'effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	Oui	40	44	36	36	41	62	64	58	61	63	36
... de subir des secousses ou vibrations	Oui	15	14	13	16	14	39	46	29	46	34	17
... de rester longtemps debout	Oui	59	70	50	58	59	74	78	67	84	66	47
Ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres sans qu'elle élève la voix	Oui	17	13	18	12	19	43	40	47	52	34	18
Respirer des fumées ou des poussières	Oui	28	31	24	30	28	58	65	47	56	60	30
Etre en contact avec des produits dangereux	Oui	26	28	25	23	28	35	39	28	35	35	30
Indicateur de pression temporelle		0,31***	0,32***	0,31***	0,29***	0,32***	0,31***	0,29***	0,35*	0,31***	0,32***	0,42
Effectuer une quantité de travail excessive	D'accord / Tout à fait d'accord	29	30	27	24	30	32	30	36	32	32	40
Travailler sous pression	Souvent / Toujours	21	23	22	21	21	22	24	18	16	27	33
Continuer à penser à son travail même quand on n'y est pas	Souvent / Toujours	33	26	37	29	34	22	21	25	15	28	39
Etre obligé de se dépêcher	Souvent / Toujours	39	43	35	39	39	47	44	51	51	43	48
Devoir fréquemment abandonner une tâche en cours pour une autre non prévue	Oui	53	54	55	50	54	44	38	55	50	40	68
Recevoir des ordres ou indications contradictoires	Oui	33	31	31	29	34	36	34	41	39	34	44
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	Souvent / Toujours	13	14	13	14	12	16	14	18	14	18	19

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et *** par rapport à la situation de référence que sont les salariés en CDI.

Lecture : 7 % des salariés en CDD déclarent que leur rythme de travail est imposé par le déplacement d'un produit ou d'une pièce. L'indicateur de reconnaissance de contraintes de rythme pour ces salariés est de 0,29 en moyenne. Il diffère significativement de celui des salariés en CDI au seuil de 1 %.

Champ : salariés de France en CDD et CDI.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Intitulé de la question	Modalités de réponse	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	CDI
Indicateur d'horaires excessifs		0,11***	0,11***	0,11***	0,13	0,10***	0,09***	0,08***	0,12	0,11	0,08***	0,15
Durée du travail > 42h /semaine sur l'emploi principal		6	5	7	7	6	9	8	10	11	7	18
Dans l'année, avoir été joint par son établissement, ses collègues ou ses supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail	Plus de 20 fois	7	9	7	10	6	4	5	2	5	3	12
Devoir emporter du travail chez soi	Tous les jours ou presque	6	5	7	8	5	0	0	1	0	0	7
Devoir travailler au-delà de l'horaire prévu	Souvent / Tous les jours	23	19	24	24	23	21	14	33	22	20	29
Nombre habituel de jours de travail dans l'emploi principal	Plus de 5	8	8	7	11	7	7	6	8	7	6	8
Disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Non	15	21	12	18	14	16	15	17	19	13	15
Indicateur d'horaires atypiques		0,17	0,23***	0,14***	0,20**	0,16	0,23***	0,23***	0,23*	0,21	0,25***	0,17
Travail le dimanche	Habituel	15	24	12	19	14	10	10	10	5	13	13
Travailler le samedi	Habituel	26	41	17	30	25	16	17	14	10	22	26
Habituellement votre journée de travail est morcelée en 2 périodes séparées par 3h ou plus	Oui	8	7	10	7	8	4	4	6	4	5	6
Avoir des horaires de travail quotidiens alternants	Oui	40	53	34	49	37	55	58	51	55	56	34
Travail entre 5 et 7 heures du matin	Habituel	12	14	9	9	13	37	38	34	33	40	17
Travail entre 20 heures et minuit	Habituel	14	19	11	18	12	27	24	33	26	28	14
Travail la nuit entre minuit et 5 heures du matin	Habituel	5	6	5	5	5	11	9	14	12	11	6
Indicateur d'imprévisibilité		0,20***	0,30***	0,14	0,23***	0,19***	0,28***	0,30***	0,24**	0,27***	0,29***	0,15
Pouvoir s'absenter de son travail quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	Non	17	23	13	19	16	22	18	29	18	25	9
Horaires de travail s'accordant, en général, avec des engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	Pas très bien / Pas bien du tout	15	18	12	13	15	16	14	22	17	16	18
Connaissance des horaires à effectuer	Non	28	48	16	35	25	45	59	22	45	45	16
Indicateur d'insécurité de l'emploi		0,42***	0,45***	0,40***	0,38**	0,43***	0,46***	0,46***	0,47***	0,47***	0,46***	0,33
Avoir des craintes pour son emploi dans l'année qui vient	Oui	44	48	41	23	50	46	47	43	34	56	18
Devoir changer de qualification ou de métier dans les 3 prochaines années	Oui	43	47	43	48	42	50	51	49	58	44	28
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, facilité à trouver un emploi avec une rémunération similaire	Non	35	35	36	27	38	37	34	42	32	41	47
Se sentir capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite	Non	44	51	39	52	42	53	52	54	63	44	38
Indicateur de conflits éthiques		0,18***	0,18***	0,19***	0,17***	0,18***	0,16***	0,16***	0,17***	0,13***	0,19***	0,23
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	Souvent / Toujours	8	8	6	7	8	11	10	12	3	17	10
Eprouver la fierté du travail bien fait	Parfois / Jamais	24	24	26	22	24	26	24	28	23	28	31
Pour effectuer correctement son travail, avoir en général...												
... des informations claires et suffisantes	Non	15	11	17	13	15	12	12	13	10	14	21
... un temps suffisant	Non	16	21	17	14	17	19	16	24	22	16	27
... des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant	Non	25	25	26	24	25	12	11	12	9	14	31
... des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	Non	14	14	14	18	12	7	7	6	6	7	20
... un matériel suffisant et adapté	Non	17	18	20	16	18	16	16	17	9	22	21
... une formation continue suffisante et adaptée	Non	32	31	35	25	34	30	32	26	24	35	34
Ne pas pouvoir faire du bon travail, devoir sacrifier la qualité	Souvent / Toujours	10	11	9	11	10	14	13	16	14	14	15

Intitulé de la question	Modalités de réponse	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	CDI
Indicateur de demande émotionnelle		0,22***	0,23	0,21***	0,20***	0,22***	0,16***	0,19***	0,13***	0,18***	0,15***	0,25
Vivre des situations de tension dans ses rapports avec le public (1)	Oui	26	26	28	27	26	8	9	6	9	6	34
Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur	Souvent / Toujours	24	29	21	22	25	19	18	21	23	16	25
Etre bouleversé, secoué, ému dans son travail	Souvent / Tous les jours ou presque	11	12	10	10	11	3	4	2	1	5	12
Avoir peur pendant son travail pour sa sécurité ou celle des autres	Parfois / Souvent / Toujours	26	27	24	22	27	36	44	21	38	34	31
Indicateur d'autonomie		0,59***	0,55***	0,64***	0,63**	0,58***	0,49***	0,49***	0,50***	0,51***	0,48***	0,67
Régler soi-même les incidents en cas d'événement anormal	La plupart du temps / Cas précis, prévus	52	49	56	54	51	45	45	45	48	43	71
Pouvoir faire varier les délais fixés	Oui / Pas de délais	60	60	62	65	59	50	50	49	53	47	63
Avoir un travail où une même série de gestes ou d'opérations est continuellement répétée	Non	47	37	57	49	47	27	29	24	30	24	60
Possibilité d'apprendre des choses nouvelles avec son travail	Oui	80	73	85	82	79	66	66	65	66	65	79
Pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	Oui	61	53	62	62	61	62	55	76	66	60	72
Pouvoir intervenir sur la quantité de travail attribuée	Souvent / Toujours	25	22	27	34	22	24	26	21	20	28	31
Avoir l'occasion de développer ses compétences professionnelles	D'accord / Tout à fait d'accord	66	64	70	74	64	59	57	64	69	51	67
Etre en mesure d'organiser son travail de la manière qui convient le mieux	D'accord / Tout à fait d'accord	71	71	76	75	70	68	67	70	65	70	77
Indications données par les supérieurs hiérarchiques mais liberté de choix sur la manière d'y arriver	Oui	70	65	77	72	69	49	51	47	48	51	79
Ne pas appliquer strictement des consignes	Oui	57	52	64	63	55	41	41	40	41	40	67
Indicateur de soutien social		0,80**	0,78	0,81*	0,80	0,80*	0,77	0,79	0,74	0,82	0,74	0,77
En cas de difficultés pour faire un travail délicat, compliqué ...												
... être aidé par ses supérieurs hiérarchiques	Oui	71	67	71	70	71	59	67	46	66	53	67
... être aidé par les autres personnes avec qui on travaille habituellement	Oui	84	84	85	80	85	89	91	85	91	87	83
Avoir un supérieur qui prête attention à ce que l'on dit	Oui	74	72	75	75	73	80	67	66	74	60	72
Etre traité de façon équitable au travail	D'accord / Tout à fait d'accord	77	78	80	79	76	80	81	80	88	74	73
Avoir la possibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail	Oui	93	89	95	94	92	92	90	96	90	94	92
Indicateur de reconnaissance à court terme		0,67**	0,66	0,68**	0,69**	0,67*	0,67	0,68	0,64	0,73**	0,61	0,64
Recevoir le respect et l'estime que mérite son travail au regard des efforts fournis	D'accord / Tout à fait d'accord	69	70	72	73	68	71	72	69	72	70	65
Avoir son travail évalué par des personnes qui le connaissent bien	D'accord / Tout à fait d'accord	69	63	70	66	69	74	76	72	83	67	65
Avoir l'impression d'être utile aux autres dans son travail	Souvent / Toujours	68	72	70	68	68	48	49	46	58	39	65
Compte tenu du travail réalisé, être payé	Très bien / Bien / Normalement	63	61	61	70	61	74	75	71	78	70	63
Indicateur de reconnaissance à long terme		0,49***	0,45***	0,51**	0,53	0,48***	0,49**	0,48*	0,49	0,51	0,47*	0,56
Avoir des perspectives de promotion satisfaisantes au regard des efforts fournis	D'accord / Tout à fait d'accord	38	38	38	41	37	46	46	46	51	42	44
Avoir une position professionnelle qui correspond à sa formation	Oui	60	52	64	64	58	51	51	51	51	52	68
Nombre d'observations		2 593	614	1 418	604	1 989	371	250	121	172	199	39 307

(1) Usagers, patients, élèves, voyageurs, clients, fournisseurs, etc.

Tableau A2 : Les six métiers les plus fréquents selon le type de CDD

	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	CDI
Agents d'entretien	10	13	9		12	5
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	7		14	7	7	
Vendeurs	6	12		9	5	4
Professionnels des arts et des spectacles	5	11		11		
Aides-soignants	4	6	4	5	4	
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	3			4		
Infirmiers, sages-femmes		5			3	
Ouvrier non qualifié de la manutention		4				
Personnels d'études et de recherche			5			
Enseignants			5	5		5
Cadres de la fonction publique			4			
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)					3	3
Conducteurs de véhicules						4
Cadres des services administratifs, comptables et financiers						3
Ensemble	35	51	41	41	35	24

Lecture : 10 % des salariés en CDD occupent un poste d'agent d'entretien. Ils sont 13 % parmi les salariés en CDD de 3 mois ou moins.

Champ : salariés de France en CDD et CDI.

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Tableau A3 : Les six métiers les plus fréquents selon le type d'intérim

	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	CDI
Ouvriers non qualifiés de la manutention	20	24	13	23	17	
Ouvriers qualifiés de la manutention	11	13	7	9	13	
Ouvriers non qualifiés des industries de process	8		14	7	8	
Conducteurs de véhicules	5	6			7	4
Ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	5	5	5	8		
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	5		6		8	
Agents d'entretien		5				5
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction		5		5		
Ouvriers qualifiés de la mécanique			6			
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction				4		
Ouvriers non qualifiés de la mécanique					5	
Enseignants						5
Vendeurs						4
Cadres des services administratifs, comptables et financiers						3
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)						3
Ensemble	53	58	51	57	58	24

Lecture : 20 % des intérimaires occupent un poste d'ouvrier non qualifié de la manutention. Ils sont 24 % parmi les intérimaires en mission de 3 mois ou moins.

Champ : salariés de France en intérim et CDI.

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

B. Caractéristiques des salariés en emploi temporaire et en emploi permanent

Tableau B1 : Caractéristiques des différentes catégories de salariés en emploi temporaire d'un type donné et de leurs postes

	CDD	CDD ≤ 3 mois	CDD > 6 mois	CDD choisi	CDD subi	Intérim	Intérim ≤ 3 mois	Intérim > 3 mois	Intérim choisi	Intérim subi	CDI
Femme	59	60	63	56	60	27	27	27	27	27	48
Age											
Moins de 30 ans	46	41	44	51	45	44	47	38	48	40	13
De 30 à 49 ans	39	45	41	34	41	42	40	45	37	46	55
50 ans ou plus	15	14	15	16	14	14	13	17	15	14	31
Immigré	14	17	10	9	15	14	11	18	10	17	9
Niveau de diplôme											
Inférieur au Bac	37	44	31	30	39	58	63	50	62	55	37
Bac	22	25	19	27	20	25	20	33	27	23	18
Bac+2	13	11	16	12	14	9	11	6	5	13	16
Bac+3 ou plus	28	21	35	32	27	7	6	11	6	9	29
Situation familiale											
Seul sans enfant	18	21	18	23	17	26	19	38	29	24	15
Seul avec enfants	12	15	13	9	13	14	19	6	12	16	8
En couple sans enfant	21	15	24	19	21	15	11	22	16	15	21
En couple avec enfants	43	45	39	44	43	45	51	34	44	46	54
Ménage complexe	5	4	6	5	5						3
Temps partiel	32	38	32	43	29	12	18	2	16	9	15
Niveau de salaire net mensuel											
< 1200 euros	43	47	42	49	42	29	38	13	28	30	12
De 1200 à 1799 euros	43	42	42	36	46	39	35	47	36	42	39
1800 à 2499 euros	9	7	11	9	9	32	27	40	36	28	28
2500 euros ou plus	4	4	5	6	4						22
Taille de l'établissement											
1 à 9 salariés	19	19	16	25	18	15	15	15	18	12	18
10 à 19 salariés	14	11	14	18	13						12
20 à 49 salariés	16	17	17	13	17	13	16	6	17	9	16
50 à 199 salariés	20	21	22	12	23	30	28	34	25	35	22
200 salariés et plus	21	16	25	20	21	26	21	34	26	26	30
Ne sait pas	10	16	6	12	9	16	20	10	15	18	3
Secteur public	33	18	50	23	35	0	0	1	0	1	24
2019 (année de l'enquête)	52	55	51	59	50	46	44	49	61	33	50
Problèmes de santé chroniques	22	21	23	19	23	24	27	20	18	30	27
Etre limité par un problème de santé dans les activités quotidiennes	11	7	13	7	12	10	9	12	10	10	15
Evénements traumatisants durant l'enfance	53	53	56	46	56	57	59	55	52	62	52
Evénements traumatisants durant les 3 ans précédant l'enquête	46	47	48	46	46	45	44	47	48	42	49
Ne pas disposer de personnes sur qui	6	5	5	5	6	7	7	6	5	8	6
Avoir besoin de plus de soutien	13	13	14	10	14	13	11	17	8	17	14
Au moins 1 épisode de chômage ≥ 12 mois	39	43	37	27	43	46	45	47	43	48	25
Au moins 1 épisode de chômage > 3 mois et < 12 mois	47	53	45	37	50	63	63	62	60	65	36
Avoir parfois ou toujours travaillé en CDD ou en contrat aidé	75	78	75	62	78	34	34	34	31	36	52
Avoir parfois ou toujours travaillé en intérim	37	38	29	28	40	97	99	95	98	97	34
Nombre d'observations	2 593	614	1 418	604	1 989	371	250	121	172	199	39 307

Lecture : 59 % des salariés en CDD sont des femmes.

Champ : salariés de France.

Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

C. Bien-être des salariés en emploi temporaire et en emploi permanent

Tableau C1 : Bien-être subjectif des salariés selon qu'ils sont en CDD ou en CDI

	Satisfaction professionnelle		Satisfaction personnelle		Bien-être psychologique	
	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
Contraintes de rythme	0,31	-0,05	-0,17	-0,05	0,77**	0,25***
Pénibilité physique	0,49*	-0,15**	0,58*	0,14*	0,55**	0,10
Pression temporelle	0,50*	-0,22***	0,10	-0,08	-1,01***	-0,84***
Conflits éthiques	-1,09***	-0,84***	-1,30***	-0,15	-0,97***	-0,82***
Demande émotionnelle	-1,31***	-0,48***	-0,78***	-0,29***	-0,85***	-0,89***
Horaires excessifs	0,29	0,69***	0,19	0,00	0,30	0,20*
Horaires atypiques	0,51*	0,02	-0,25	0,00	-0,26	0,19**
Imprévisibilité	-0,08	-0,20***	0,24	-0,30***	0,13	-0,29***
Insécurité de l'emploi	-1,20***	-0,83***	-0,66***	-0,17**	-0,65***	-0,65***
Autonomie	1,77***	0,96***	0,58	-0,03	0,60*	0,44***
Soutien social	0,80**	0,29***	-0,48	-0,31***	-0,44	0,01
Reconnaissance à court terme	1,06***	1,40***	0,55*	0,51***	1,04***	0,98***
Reconnaissance à long terme	0,87***	0,70***	-0,03	0,24***	0,49***	0,38***
Femme	0,33**	0,16***	0,32**	0,12***	0,02	-0,33***
Age						
Moins de 30 ans	0,27*	-0,04	0,29*	0,11*	0,20	-0,05
50 ans ou plus	0,14	0,06	-0,13	-0,02	-0,04	0,02
De 30 à 49 ans (réf.)						
Immigré	-0,30	0,08	-0,02	0,04	0,41**	0,08
Niveau de diplôme						
Inférieur au Bac	0,80***	0,14***	0,52***	0,13***	0,62***	0,23***
Bac+2	0,23	-0,10**	0,22	-0,04	0,32*	-0,01
Bac+3 ou plus	-0,20	-0,26***	0,07	-0,13**	-0,13	-0,03
Bac (réf.)						
Situation familiale						
Seul sans enfant	-0,06	-0,08*	-1,18***	-1,41***	-0,08	-0,06
Seul avec enfants	-0,20	0,03	-1,20***	-1,33***	-0,54***	0,00
En couple sans enfant	-0,03	-0,02	0,31*	-0,02	-0,01	0,08*
Ménage complexe	0,25	0,05	-0,58**	-0,74***	-0,41**	-0,12
En couple avec enfants (réf.)						
Temps partiel	0,14	0,04	-0,14	0,02	-0,46***	-0,11**
Niveau de salaire mensuel						
< 1200 euros	-0,14	-0,11	-0,06	-0,16**	0,56***	0,02
1800 à 2499 euros	-0,14	0,18***	-0,31	0,02	-0,13	-0,12***
2500 euros ou plus	0,03	0,22***	0,00	-0,07	0,36*	-0,29***
De 1200 à 1799 euros (réf.)						
Taille de l'établissement						
1 à 9 salariés	0,40**	0,05	0,13	-0,09	0,09	-0,05
10 à 19 salariés	0,59***	0,03	-0,22	-0,02	0,05	-0,06
20 à 49 salariés	-0,04	0,01	-0,26	0,01	-0,22	-0,04
200 salariés et plus	0,43**	0,05	-0,03	-0,04	0,02	-0,01
Ne sait pas	0,28	0,03	0,23	-0,08	0,21	-0,01
50 à 199 salariés (réf.)						
Secteur public	0,20	0,07	0,07	-0,04	0,37**	0,06
2019 (année de l'enquête)	0,18	-0,04	-0,28**	0,04	-0,03	0,05
Être limité par un problème de santé dans les activités quotidiennes	0,17	-0,07	-0,47**	-0,07	-0,63***	-0,44***
Problèmes de santé chroniques	-0,50***	-0,06	-0,21	-0,09**	-0,26*	-0,27***
Événements traumatisants durant l'enfance	-0,15	-0,06*	-0,20	-0,14***	-0,13	-0,06*
Événements traumatisants durant les 3 ans précédant l'enquête	0,09	-0,04	-0,28**	-0,23***	-0,31***	-0,25***
Ne pas disposer de personnes sur qui compter	-0,12	-0,12*	-0,90**	-0,80***	-0,68**	-0,49***
Avoir besoin de plus de soutien	0,14	-0,18***	-0,49**	-0,69***	-0,59***	-0,57***
Au moins 1 épisode de chômage ≥ 12 mois	-0,09	-0,10***	0,07	-0,06	-0,01	-0,13***
Au moins 1 épisode de chômage > 3 mois et < 12 mois	-0,07	-0,07**	0,00	-0,12***	0,10	-0,14***
Avoir parfois ou toujours travaillé en intérim	-0,15	-0,01	-0,09	-0,03	0,12	0,02
Avoir parfois ou toujours travaillé en CDD ou en contrat aidé	0,05	-0,06**	0,16	-0,03	-0,20	0,00
Région de résidence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet métier	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	2 256	36 655	2 400	36 814	2 387	36 606

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées.

Lecture : pour les salariés en CDD, être une femme plutôt qu'un homme est associé à une satisfaction professionnelle accrue de 0,33.

Champ : salariés de France en CDD et CDI. Source : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Tableau C2 : Bien-être subjectif des intérimaires et des salariés en CDI

	Satisfaction professionnelle		Satisfaction personnelle		Bien-être psychologique	
	Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI
Contraintes de rythme	0,64	-0,11	-0,33	-0,02	-0,08	0,17
Pénibilité physique	-1,37*	-0,20**	0,42	0,05	0,63	0,10
Pression temporelle	-0,54	-0,20**	0,44	-0,03	0,62	-0,78***
Conflits éthiques	-2,19*	-0,81***	-1,33	-0,13	-3,56***	-0,76***
Demande émotionnelle	0,92	-0,40***	-0,69	-0,23***	-0,92	-0,90***
Horaires excessifs	0,50	0,69***	-1,27	0,05	-5,29***	0,19
Horaires atypiques	-0,18	0,02	1,14	0,02	1,23*	0,28***
Imprévisibilité	0,56	-0,21**	-0,54	-0,33***	0,73	-0,29***
Insécurité de l'emploi	-0,86	-0,84***	-0,69	-0,18**	-0,87*	-0,67***
Autonomie	0,13	0,89***	-0,09	-0,01	0,16	0,42***
Soutien social	1,60	0,24**	-2,01***	-0,27***	-0,49	-0,02
Reconnaissance à court terme	0,81	1,43***	0,69	0,49***	0,24	0,92***
Reconnaissance à long terme	1,19***	0,74***	-0,01	0,27***	0,67**	0,44***
Femme	0,20	0,17***	0,29	0,13***	-0,03	-0,30***
Age						
Moins de 30 ans	0,57	-0,04	0,01	0,08	0,14	-0,03
50 ans ou plus	-0,70	0,08*	-0,01	-0,04	-0,65	0,00
<i>De 30 à 49 ans</i>						
Immigré	1,80***	0,13	-0,09	0,11	0,41	0,07
Niveau de diplôme						
Inférieur au Bac	0,42	0,13***	0,19	0,12**	0,65*	0,27***
Bac+2	-0,53	-0,09	0,73	-0,06	0,58	0,02
Bac+3 ou plus	-2,19***	-0,22***	0,00	-0,10	0,35	-0,01
<i>Bac (réf.)</i>						
Situation familiale						
Seul sans enfant	0,42	-0,09*	-1,24***	-1,36***	0,01	-0,03
Seul avec enfants	-0,20	-0,01	-0,65	-1,31***	-0,15	0,01
En couple sans enfant	-0,31	-0,01	0,43	-0,01	-0,30	0,12**
<i>En couple avec enfants (réf.)</i>						
Temps partiel	0,67	0,06	-0,44	0,01	-0,56	-0,07
Niveau de salaire mensuel						
< 1200 euros	-0,43	-0,15*	-0,21	-0,12	-0,18	-0,01
1800 euros ou plus	-0,45	0,19***	-0,65*	0,03	-0,27	-0,17***
<i>De 1200 à 1799 euros (réf.)</i>						
Taille de l'établissement						
1 à 19 salariés	0,90*	0,03	0,56	-0,06	0,87**	-0,12**
20 à 49 salariés	1,20**	0,00	0,07	0,04	0,48	-0,12*
200 salariés et plus	0,32	0,08	0,45	-0,03	0,37	-0,04
Ne sait pas	0,44	0,01	1,83***	-0,06	0,93**	0,00
<i>50 à 199 salariés (réf.)</i>						
2019 (année de l'enquête)	-0,16	-0,04	0,42	0,04	-0,57**	0,02
Etre limité par un problème de santé dans les activités quotidiennes	0,00	-0,08	0,25	-0,03	0,14	-0,45***
Problèmes de santé chroniques	-0,01	-0,06	-1,13***	-0,09**	-0,37	-0,31***
Événements traumatisants durant l'enfance	-0,18	-0,05	0,66*	-0,13***	0,15	-0,06
Événements traumatisants durant les 3 ans précédant l'enquête	-0,01	-0,01	-1,20***	-0,21***	-0,73***	-0,24***
Ne pas disposer de personnes sur qui compter	0,08	-0,16*	-1,59*	-0,79***	-0,20	-0,46***
Avoir besoin de plus de soutien	-0,66	-0,19***	-0,37	-0,68***	0,11	-0,58***
Au moins 1 épisode de chômage ≥ 12 mois	-0,13	-0,10**	-0,65**	-0,07	-0,08	-0,12**
Au moins 1 épisode de chômage > 3 mois et < 12 mois	0,17	-0,07*	0,68*	-0,10**	0,25	-0,16***
Avoir parfois ou toujours travaillé en CDD ou en contrat aidé	-0,61**	-0,08**	-0,29	-0,03	-0,35	0,01
Région de résidence	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet métier	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	341	26 509	342	26 618	341	26 452

Seuils de significativité statistique à 10, 5 et 1 % représentés par *, ** et ***. Les modèles estimés sont des régressions linéaires simples pondérées.

Lecture : pour les intérimaires, avoir un diplôme de niveau Bac+3 ou plus plutôt que le Bac est associé à une satisfaction professionnelle réduite de 2,19.

Champ : salariés de France en intérim et CDI.

Source : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019.

Directeur de la publication

Michel Houdebine

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Réponses à la demande

dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse

dares.communication@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.