

Post-enquête CT-RPS 2016

Rapport pour la DGAFP
Direction générale de l'administration et de la fonction publique

**Conditions de travail et prévention des risques
professionnels**
Le cas des contractuel·les de la fonction publique d'État

Rapport final
Mars 2022

Responsable scientifique :

Arnaud Mias (IRISSO, Université Paris-Dauphine)

Équipe de recherche :

Blandine Barlet et Elena Mascova (IRISSO, Université Paris-Dauphine)

Claire Edey Gamassou (IRG, Université Paris-Est Créteil)

Lucas Tranchant (CRESPPA, Université Paris 8)

IRISSO UMR CNRS INRA 7170
Université Paris-Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 Paris Cedex 16

Sommaire

Introduction générale	5
1. Objet d'étude, objectifs de connaissance et démarche méthodologique	5
2. Matériau empirique produit, difficultés rencontrées et réponses apportées	12
Partie 1 : Les conditions de travail dans la fonction publique. Analyse statistique	15
1. Qui sont les contractuel·les des trois fonctions publiques ?	15
1.1. Statut d'emploi	15
1.2. Caractéristiques socio-démographiques	19
1.3. Conditions d'emploi	20
2. Conditions de travail et risques professionnels : analyses bivariées	21
2.1. Contraintes et risques physiques	21
2.2. Intensité du travail, contraintes de rythme et pression temporelle	22
2.3. Autres risques psychosociaux : charge mentale, conflits éthiques et insécurité	23
2.4. Autonomie et marge de manœuvre	25
2.5. Contraintes temporelles et articulation des temps de vie	25
2.6. Prévention et santé	27
2.7. La satisfaction par rapport au travail	29
3. Conditions de travail et risques professionnels : analyses multivariées	30
3.1. Stratégie d'analyse	30
3.2. Contraintes et risques physiques	31
3.3. Intensité du travail, contraintes de rythme et pression temporelle	32
3.4. Autres risques psychosociaux : charge mentale, conflits éthiques et insécurité	33
3.5. Autonomie et marge de manœuvre	34
3.6. Contraintes temporelles et articulation des temps de vie	34
3.7. Prévention et santé	35
3.8. La satisfaction par rapport au travail	36
Conclusion	37
Partie 2 : Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuel·les de la fonction publique d'État	39
1. Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique et rapport à l'emploi	43
1.1. L'emploi contractuel d'insertion	43
1.2. L'emploi contractuel de reconversion	49
1.3. L'emploi contractuel de transition	52
1.4. L'emploi contractuel de carrière	55
1.5. L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite	59
2. Configurations familiales et trajectoires d'emploi	61
3. Événements de santé et trajectoires d'emploi	65
4. Expressions, gestion et déni des menaces à l'intégrité physique et psychologique	66
4.1. Expositions aux violences des usagers	67
4.2. Des situations relativement fréquentes de harcèlement et de mal-être au travail	68
4.3. Différentes formes de déni	72

4.4. Précarité d'emploi et rapport aux risques professionnels	73
5. Exigences et ressources : la centralité des relations de travail	74
5.1. Exigences interpersonnelles et organisationnelles : des hiérarchies souvent défailtantes,	75
5.2. Ressources interpersonnelles : supérieurs et collectifs soutenant	80
Conclusion	83
Partie 3 : Conditions de travail des contractuel·les et fonctionnaires au sein de deux groupes professionnels de la fonction publique d'État	85
1. Les infirmières scolaires	85
1.1. Présentation du groupe professionnel des infirmières scolaires	85
1.2. Les conditions de travail des infirmières scolaires : un mode d'exercice typique de l'emploi féminin	87
1.3. Les infirmières contractuelles à l'école	101
2. Effets de la segmentation de la main-d'œuvre dans les EFLEFPA sur les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels	105
2.1. Diversité des statuts d'emploi des personnels des EPLEFPA	105
2.2. Méthodologie et population d'enquête	110
2.3. L'expérience de l'accès à l'emploi contractuel	111
2.4. Expériences contrastées des conditions d'emploi	115
2.5. Évolution de l'organisation du travail dans les CFA/CFPPA et impacts sur les conditions de travail des agents contractuels	121
2.6. Rapport au travail et au métier	125
2.7. Les collectifs de travail face à la précarité d'emploi	125
2.8. Rapports avec la hiérarchie	127
2.9. La santé au travail des agents contractuels	128
Bibliographie	129

Introduction générale

Dans *Le Salarié de la précarité*, Serge Paugam (2000) a mis en évidence des formes d'intégration (et de précarité) professionnelle différenciées qui articulent deux dimensions : le rapport à l'emploi (dont la caractéristique principale retenue est sa stabilité, qui offre la possibilité de planifier son avenir) et le rapport au travail (intégrant la dimension subjective de l'expérience de travail, comme source d'épanouissement, mais aussi de souffrances tant physiques que morales). Le croisement de ces deux dimensions permet d'explorer différentes formes de l'intégration professionnelle, celle-ci reposant *in fine* sur la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. Serge Paugam a ainsi identifié des situations d'« intégration laborieuse » dans lesquelles on retrouve des salariés globalement insatisfaits dans leur travail mais dont l'emploi n'est pas menacé, des situations d'« intégration incertaine » dans lesquelles les salariés travaillent dans de bonnes conditions, ont de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, mais savent qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi, et des situations d'« intégration disqualifiante » dans lesquelles la souffrance dans le travail n'est pas compensée par l'espoir d'une évolution professionnelle.

C'est dans le prolongement de cet effort pour comprendre comment s'articulent vulnérabilité de l'emploi et conditions de travail que s'est inscrite une post-enquête aux enquêtes CT-RPS 2016 et Sumer 2017, en réponse à l'appel à projets de recherche « Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ? » de la DARES. Nous avons proposé d'explorer les liens entre statuts d'emploi et exposition aux risques professionnels, en portant la focale sur des statuts d'emploi qui s'écartent de la norme de l'emploi salarial à durée indéterminée à partir de laquelle se sont construits les systèmes de prévention et de mesure des risques professionnels depuis le tournant du XX^e siècle. La population ciblée par l'enquête était composée des intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique. Le rapport final de cette post-enquête a été remis à la DARES début juillet 2021.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a proposé qu'un prolongement soit donné à cette post-enquête en focalisant l'attention sur le cas spécifique des contractuel·les de la fonction publique d'État. Le présent rapport rend compte de cette analyse spécifique.

Cette introduction précise d'abord l'objet d'étude, les objectifs de connaissance poursuivis et la démarche méthodologique (section 1) puis le matériau empirique produit (section 2).

1. Objet d'étude, objectifs de connaissance et démarche méthodologique

De la mise en œuvre d'un état des lieux à l'organisation du travail des acteurs en passant par les définitions des rôles de chacun, les réflexions autour de l'institution d'un système de santé au travail dans la fonction publique sont relativement récentes. La question d'une appréhension d'ensemble des risques professionnels et de leur prévention apparaît alors comme une problématique naissante. Si certains secteurs perçus comme présentant un « danger » ont fait l'objet d'un investissement particulier (par exemple les arsenaux d'État), le fonctionnaire, qu'il

dépende d'une collectivité, d'un hôpital ou d'un service d'État, n'apparaît dans le faisceau du visible que depuis peu, et ce, de manière somme toute fort sporadique. Qu'elles soient de nature quantitative ou qualitative, les études se construisent depuis peu et restent encore bien inégales et parcellaires. Ces études convergent dans l'identification de transformations importantes des conditions de travail qui affectent le secteur public, sur fond de déploiement du *New Public Management*. Notre projet entend tester l'hypothèse d'un effet contrasté de ces évolutions organisationnelles selon le statut d'emploi, en analysant de près l'exposition aux risques professionnels et les conditions des agents contractuels et des contrats aidés de la fonction publique d'État.

Si les enquêtes Conditions de travail et Sumer fournissent des informations extrêmement précieuses pour explorer les mondes professionnels du public, elles ont été mobilisées jusqu'à présent principalement soit pour nourrir une comparaison générale public / privé, soit pour alimenter la connaissance des conditions de travail dans la fonction publique hospitalière. C'est ainsi que l'examen des contraintes du travail ressenties par des salariés du public et du privé exerçant des mêmes fonctions ou métiers fait apparaître que l'intensification du travail observée dans les années 1980 et 1990 a autant affecté les agents de la fonction publique que les salariés des entreprises (Guillemot, 2011). L'enquête Conditions de travail a par ailleurs permis de confirmer l'hypothèse d'une intensification du travail dans les hôpitaux (Benallah et Domin, 2017). En revanche, l'enquête CT-RPS 2016 fait apparaître un recul de l'intensité du travail dans la seule fonction publique d'État, alors qu'elle reste stable dans le privé et dans les deux autres fonctions publiques (Bègue et Mauroux, 2017).

D'autres enquêtes ont abondé dans cette comparaison public / privé. L'enquête Changements Organisationnels et Informatisation (COI) a ainsi permis de montrer que les effets des changements organisationnels sur l'engagement du travail des salariés étaient très différents selon le secteur : les agents publics font part d'une baisse de leur implication, quand les salariés du privé la maintiennent voire la développent (Bigi et al., 2013). S'appuyant sur la même enquête, Danièle Guillemot et Gilles Jeannot (2013) ont montré que l'importation dans le public des méthodes de gestion issues du privé s'est traduite par un accroissement de la prescription et du contrôle du travail plus marqué que dans le privé, en particulier dans les ministères économiques et financiers.

Si ces différentes études convergent dans l'identification de transformations importantes des conditions de travail qui affectent le secteur public, notre analyse entend porter l'attention sur l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique d'État (contrats aidés, CDD et CDI).

En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel, soit 1,4 million d'agents contractuels (Ba et Pons, 2019) : 26 % dans la fonction publique territoriale, 23 % dans la fonction publique hospitalière et 20 % dans la fonction publique d'État.

Les différents statuts non-permanents de la fonction publique présentent les mêmes fragilités que dans le privé (imprévisibilité et limites des renouvellements, cumul d'employeurs et dépendance à leur égard) mais pas les mêmes contreparties qu'en entreprise (pas de prime de précarité, rigidité de la rémunération). Les questions de la cohabitation entre les différentes logiques de gestion de statuts et de leurs impacts sur les personnes, aussi bien dans leur rapport au travail que dans l'appréhension de leur carrière, se posent. La banalisation du recours au

contrat dans la fonction publique nourrit la thèse d'une dualisation du système d'emploi public : un régime d'emploi contractuel se serait institué (Peyrin, 2019), qui obéirait à des logiques singulières qu'on méconnaît encore largement.

Comment les agents contractuels ressentent-ils cette situation ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Les emplois à durée limitée du public se distinguent-ils des autres emplois du public en matière de conditions de travail selon les mêmes dimensions que dans le privé ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ?

Le dispositif de la post-enquête offre des ressources importantes pour rendre intelligibles les expériences vécues de l'emploi et du travail pour les contractuel·les de la fonction publique d'État. En articulant l'exploitation des données quantitatives à la production d'un matériau discursif, il permet notamment d'approfondir certains thèmes abordés dans les questionnaires. Là où les enquêtes statistiques proposent une photographie d'un instant dans la trajectoire biographique, captée par la catégorie d'emploi occupée lors de la passation du questionnaire, les entretiens permettent de revenir sur les parcours des enquêté·es. En effet, pour standardiser l'information, les catégories statistiques tranchent dans le flou, et créent du discontinu là où il y a de la continuité. Grâce à l'articulation entre enquête statistique et entretiens, il s'agit parfois également de développer des informations rapidement traitées dans les questionnaires. C'est par exemple ainsi que nous avons interrogé les enquêté·es sur leur expérience du suivi médical, complétant ainsi les deux variables du questionnaire CT-RPS : la variable MEDECIN (« À quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention ? ») et la variable MEDEC (« Avez-vous vu un médecin au cours des douze derniers mois ? »). De la même façon, nous avons cherché à explorer la diversité des ressources sociales extra-professionnelles (et d'abord familiales) mobilisées dans l'épreuve de la précarité d'emploi. Il s'agit aussi parfois d'aborder sous un angle différent un thème déjà particulièrement traité dans les questionnaires. Ainsi, nous avons porté une attention marquée à l'expérience des relations de travail dans les situations d'emploi marquées par l'instabilité. Ces aspects sont abordés à travers plusieurs questions dans l'enquête Conditions de travail. Articulées entre elles, ces questions se prêtent aisément à la construction d'indicateurs composites, du type « soutien social » ou qualité des relations de travail. Les entretiens permettent d'approfondir ces aspects en les abordant plus librement, en partant des catégories langagières ordinaires que mobilisent les enquêté·es pour énoncer ces relations de travail et en étant attentif à la variété sémantique de ces catégories. Ainsi, la « bonne ambiance » de travail à laquelle nombre d'enquêté·es ont manifesté leur attachement, et dont Michel Gollac et Serge Volkoff (2000) soulignent la récurrence dans les discours sur les conditions de travail, peut renvoyer à des éléments forts. L'analyse qui suit fait d'ailleurs ressortir l'intérêt du croisement des méthodes quantitatives et qualitatives pour appréhender la centralité paradoxale des relations de travail dans l'expérience de l'emploi précaire.

L'analyse du langage ordinaire représente une étape indispensable de l'interprétation qui permet de tirer parti du dispositif de la post-enquête, en favorisant la compréhension du sens subjectif des énonciations et en permettant la confrontation entre catégorisations statistiques et catégorisations « indigènes ». Didier Demazière et Claude Dubar (1997) soulignent l'intérêt heuristique de la confrontation de ces catégories en matière d'emploi. Ils montrent en particulier

que la disjonction entre les deux formes de catégorisation est particulièrement marquée dans les situations d'emplois « atypiques » ou instables. Leurs observations confirment donc l'intérêt de recourir à la post-enquête pour appréhender l'expérience du travail et de l'emploi en situation d'activité professionnelle précaire. Elles invitent également à la prudence dans la façon de qualifier les situations d'emploi étudiées. Cela nécessite d'être attentif à l'expérience subjective de l'emploi dit « précaire ». Les entretiens font parfois ressortir un discours qui propose une image valorisée de l'emploi instable. C'est ainsi que, dans une forme de « retournement du stigmate » (Goffman, 1963 ; Fassin et Rechtman, 2007), les enquêtés ont pu mettre en avant leur attachement à la « liberté » de choisir quoi faire, quand le faire et avec qui, l'évitement d'un travail routinier, de l'ennui, etc. Il convient de prendre au sérieux ce discours, de ne pas le réduire à une stratégie interactionnelle permettant de « garder la face » devant l'enquêteur, et de l'interpréter plutôt comme le produit d'un système de catégorisations indigènes particulières, d'une (di-)vision du monde professionnel dont il faut interroger la cohérence et la signification. Comme l'y invitent D. Demazière et C. Dubar, nous avons cherché à travers l'analyse des entretiens de post-enquête à « reconstituer le système de catégorisations typiques d'une vision (et division) du monde professionnel associée à un “univers de croyances” c'est-à-dire à un ensemble de valeurs intériorisées concernant ce qui constitue un “bon travail” et/ou un emploi “valable”. » (1997, p. 102).

La même précaution a été prise pour interpréter la façon dont les enquêtés décrivent leurs conditions de travail. Les travaux abondent aujourd'hui pour pointer les effets de déni ou d'euphémisation des conditions de travail, pour décrire des mécanismes d'invisibilisation des expositions professionnelles ou encore des attitudes fatalistes face aux risques. Parmi de nombreuses autres références, on peut ici évoquer l'article de Michel Gollac et Serge Volkoff (2006) dans les *Actes de la recherche en sciences sociales*, qui propose une réflexion générale sur le masquage des conditions de travail et de leurs effets sur la santé. Il n'existe pas une méthode d'enquête plus efficace qu'une autre pour composer avec ces effets de masquage. L'enquête Conditions de travail a connu des ajustements pour éviter certains écueils liés à la façon d'énoncer les questions. Elle s'est révélée particulièrement efficace pour décrire des évolutions importantes des conditions de travail, telles que l'intensification du travail ou le maintien des pénibilités physiques (Gollac et Volkoff, 1996). Nous pensons que c'est la combinaison des méthodes quantitatives et qualitatives, et plus précisément la multiplication des allers-retours entre données et discours, qui se révèle la démarche la plus efficace pour appréhender l'expérience des conditions de travail et la construction sociale de la santé au travail. Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès et Jacques Bouteiller (2010) ont souligné l'intérêt d'une telle démarche pour appréhender la diversité des significations sociales et subjectives des notions de « travail » et de « santé ». Le dispositif de post-enquête est donc, ici aussi, très précieux.

La trame des entretiens de post-enquête invitait l'enquêté·e à retracer sa trajectoire d'emploi, soit la succession des emplois occupés depuis l'entrée dans la vie active. À certains égards, cette invitation liminaire pouvait rapprocher l'entretien d'un exercice de rédaction ou de lecture d'un curriculum vitae, dont Bénédicte Zimmermann souligne le caractère « socialement normé, invitant l'individu à rattacher son expérience singulière à des cadres de référence collectifs, afin de rendre cette expérience accessible et mesurable par autrui » (2013, p. 54). Certains enquêtés tenaient d'ailleurs leurs CV à leur côté lors de l'entretien, comme pour ne pas être pris en défaut de méconnaissance ou d'approximation : « *En fait c'est rigolo, parce que je suis*

en train de faire mon CV en ce moment parce que je n'ai plus de travail. » (Marjorie, contractuelle) ; « *Alors ça je peux vous dire, j'ai refait mon CV hier.* » (Arnaud, contractuel). Mais alors que le CV décrit les étapes d'un itinéraire, les entretiens ont davantage porté sur le cheminement lui-même, sur la façon dont la personne interviewée est allée d'une étape à l'autre, la manière dont elle a vécu ces déplacements successifs. Le début des entretiens était ainsi tendu vers l'objectif de glisser d'une logique d'exposition de l'expérience acquise, telle qu'elle peut être objectivée dans un CV, vers la production d'un récit des « épreuves » qui ont jalonné le parcours socio-professionnel de la personne rencontrée.

Une fois cette trame constituée (ce qui, d'une personne à l'autre, exigeait un temps d'échange très variable), nous choissions, en accord avec l'enquêté·e, une séquence d'emploi particulièrement significative au regard de nos objectifs de recherche. Cette séquence d'emploi pouvait renvoyer à l'emploi occupé lors de la passation du questionnaire : les enquêté·es ont précisément été choisi·es parce qu'ils occupaient un emploi précaire au moment de l'enquête nationale. Elle a pu, dans certains cas, renvoyer à un autre emploi précaire : soit parce que plus récent, voire contemporain de l'entretien, soit parce que plus significatif dans la trajectoire d'emploi (cet emploi a duré plus longtemps que celui occupé lors de la passation du questionnaire, ou bien il est plus représentatif des activités et qualifications professionnelles de l'enquêté·e). Une fois la séquence d'emploi choisie, l'entretien abordait de nombreuses thématiques liées aux conditions de travail. Par la suite, ou parfois plus tôt, des questions portaient sur la recherche d'emplois, sur l'organisation de son temps de travail, les congés, l'articulation avec la vie personnelle. Enfin, des questions d'ordre socio-démographique ou personnel étaient abordées.

Le recours au récit autobiographique comme base de la conduite des entretiens soulève des difficultés particulières. Même si ce récit est produit dans un cadre dialogique, il est exposé au risque de l'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986) qui tend à transformer une série d'événements discontinus en un ensemble continu et subjectivement cohérent. Par nos relances, nous avons tenté d'éviter une présentation du parcours professionnel trop lisse, en manifestant le souci de ne négliger aucune séquence d'emploi, quel qu'en soit le statut, et d'être précis dans la chronologie et les durées. Il nous semble également que l'artefact narratif de la mise en cohérence biographique reste particulièrement fragile dans les situations étudiées, où prédominent souvent la discontinuité des positions et des statuts d'emploi, la dispersion et la fragmentation des expériences professionnelles.

Par ailleurs, si la narration biographique est le matériau premier sur lequel repose l'analyse des entretiens de post-enquête, nous avons été soucieux de ne pas succomber aux fausses évidences et aux dangereuses facilités auxquelles peut confiner l'écriture sociologique lorsqu'elle cherche à mettre en forme des récits biographiques (Passeron, 1990). Il a fallu se prémunir d'un premier écueil : la certitude illusoire que rien n'est insignifiant dans une biographie. Jean-Claude Passeron parle à ce propos de « visée utopique d'exhaustivité », d'« illusion de la pertinence tous azimuts d'une expérience singulière » ou encore de la « saveur totale du récit ». Il fallait donc se déprendre de l'idée que plus on donne de détails, plus on a l'impression de comprendre. L'écueil inverse, celui du « structuralisme dogmatique », devait également être évité : ne pas considérer les enquêté·es comme interchangeable·s, tou·tes représentatif·ves d'un devenir collectif ou d'une trajectoire précaire considérée comme typique. Pour maintenir la consistance

des biographies individuelles, sans verser dans l'observation de singularités irréductibles, plusieurs cadres théoriques s'offrent au sociologue.

Le premier mis en avant par Jean-Claude Passeron est le schème bourdieusien de la « trajectoire », « actualisant un habitus au travers des conjonctures [que l'individu] traverse ». Le modèle interprétatif sous-jacent est inspiré de la balistique, attentive à la force et la direction initiales d'un mobile qui traverse des « champs » (de forces, d'interactions). Si nous avons eu parfois recours à la métaphore balistique de la trajectoire, c'est dans une perspective moins sophistiquée, en ressentant le besoin de décrire certaines séquences biographiques complexes à partir de quelques éléments objectivables, tels que des « points » d'entrée et de sortie en termes d'emploi (métier, statut...). Cette perspective a servi à construire une typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel de la fonction publique d'État. Le schème bourdieusien de la trajectoire n'a pas été repris dans la mesure où il tend à négliger les possibilités de prise sur son devenir, qui sont précisément ce que nous avons souhaité interroger en étudiant les liens réciproques entre conditions de travail et rapport à l'emploi.

Le deuxième cadre théorique disponible, associé à la notion interactionniste de « carrière » (Hughes, 1937 ; Becker, 1985), pourrait sembler plus prompt à soutenir l'attention portée à des décisions subjectives en réaction à un contexte institutionnel. La carrière suggère toutefois un modèle séquentiel, avec l'idée « de gradation et de développement selon des séquences ordonnées » (Zimmermann, 2013, p. 55). Or il apparaît extrêmement compliqué, voire impossible, d'identifier une telle progression pour celles et ceux qui s'inscrivent durablement dans une trajectoire d'emploi précaire.

C'est plutôt du côté de la notion de parcours professionnels, telle qu'elle est conceptualisée par B. Zimmermann (2011), que nous trouvons la plus grande affinité avec notre démarche empirique et interprétative. Cette notion offre des points d'accroche pour l'analyse des liens entre conditions de travail et précarité d'emploi, à travers l'attention portée aux *espaces* dans lesquels ces parcours prennent forme, aux *ressources* dont ces parcours sont tributaires, et enfin à l'*intention* et la *réflexivité* des personnes à l'égard de leurs propres parcours.

« Tout d'abord, un parcours s'inscrit dans un (des) espace(s) qu'il convient d'identifier en ce qu'il(s) contribue(nt) à en définir le périmètre, les visées et les moyens. Ensuite, le parcours est tributaire des ressources – personnelles, familiales et collectives – mobilisables dans cet espace. De ce point de vue, il engage le pouvoir au sens de ce que chacun peut dans la position et la situation qui sont les siennes dans un espace donné. Enfin, il est tributaire de l'intention et de la volonté d'une personne singulière. De ce point de vue, il engage le vouloir. Le parcours articule intimement ces enjeux de pouvoir et de vouloir, qu'il convient d'analyser non seulement au prisme de la personne, mais encore des espaces de référence et des logiques de structuration qui leur sont propres. Au-delà du volontarisme individuel, la dimension du pouvoir – au sens d'avoir les moyens de, d'être en situation de – ouvre sur une approche qui n'est pas centrée sur la seule personne, mais qui prend en compte l'environnement (aussi bien familial, institutionnel, que social et économique) et les appuis offerts par ce dernier. » (Zimmermann, 2013, p. 53)

L'analyse des entretiens de post-enquête poursuit entre autres l'objectif de mettre au jour les prises (ou l'absence de prise) que les personnes rencontrées ont sur leur situation de travail et

d'emploi. Cela passe par l'objectivation des ressources que les personnes peuvent trouver et mobiliser dans leur environnement aussi bien professionnel (comme par exemple l'entraide avec les collègues de travail ou l'appui bienveillant d'un responsable hiérarchique) qu'extra-professionnel (familial au premier chef). L'analyse des parcours professionnels ne peut se dispenser de prendre en compte l'imbrication et les interférences entre les différents espaces-temps sociaux. Et comme nous le montrons à différentes reprises, celles-ci exercent une influence décisive sur l'expérience des conditions de travail et le rapport à l'emploi précaire.

Enfin, les entretiens de post-enquête se prêtent relativement bien à l'exercice d'une réflexivité. Le guide d'entretien y invitait à différents endroits, comme lorsqu'il s'agissait de dire quel a été l'emploi que la personne a préféré et pourquoi, ce qui plait le moins dans son emploi, ou encore la façon dont on se voit dans 5 ou 10 ans. Le dispositif de post-enquête encourage à l'expression de cette réflexivité d'une autre manière encore, puisque l'interviewé-e est amené-e à se souvenir du moment où il ou elle a répondu au questionnaire, ce qui peut conduire à ressentir et éventuellement à exprimer le décalage dans la manière de percevoir les expériences du travail et de l'emploi, quelques années plus tard.

Si nous avons prêté beaucoup d'attention aux parcours professionnels, ceux-ci ne constituent pas l'objet premier de notre analyse. Ils apparaissent plutôt comme la trame biographique à partir de laquelle les expériences vécues du travail et de l'emploi prennent sens. Leur prise en compte n'est donc pas un point d'aboutissement, mais une étape indispensable à la compréhension des liens entre conditions de travail et emploi précaire. Lors de l'analyse, cela a nécessité de construire une typologie des trajectoires d'emploi (voir *infra*, partie 2). Cette typologie a permis de mettre de l'ordre dans un ensemble apparemment disparate de récits biographiques. De telles typologies, attentives tant aux conditions d'entrée dans la situation d'emploi étudiée qu'à la manière de se projeter dans l'avenir professionnel, existent déjà concernant l'emploi intérimaire (Faure-Guichard, 1999 ; Jourdain, 2002). Ces typologies nous ont servi à mettre en ordre les données recueillies, même si nous avons été amenés à les aménager pour faire sens de la complexité du réel et des spécificités de l'emploi contractuel dans la fonction publique d'État. La typologie de trajectoires d'emploi a été construite de manière inductive, en mobilisant quelques critères de classification objectivables selon un principe balistique (points d'entrée et de sortie dans l'emploi, durée d'emploi...). Ces seuls critères ne suffisent pas à assurer l'identification de classes bien différenciées et dotées chacune de cohérence. Nous nous sommes appuyés sur deux autres principes caractéristiques de la démarche de classification (Demazière, 2013) : un principe de vraisemblance et un principe de ressemblance. Cette typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel est avant tout un support pour comprendre le rapport des enquêtés à l'emploi précaire et pour interpréter la manière dont ils perçoivent leurs conditions de travail et y font face.

Nous manifestons enfin à différents endroits du présent rapport le souci de recontextualiser les parcours professionnels relatés et les discours recueillis dans des espaces sociaux spécifiques. Ces espaces peuvent être :

- des mondes professionnels, comme l'Éducation nationale ou l'Armée,
- des configurations institutionnelles, comme celui des assistants d'éducation (AED) dont l'emploi dans les établissements de l'Éducation nationale est très fortement cadré dans son usage (des contrats de 10 mois, renouvelables cinq fois au maximum),

- ou encore des territoires économiques : urbain ou rural, francilien ou non, métropolitain ou ultra-marin.

Ces espaces professionnels, institutionnels et géographiques représentent des éléments décisifs de l'interprétation et de la compréhension de l'expérience des conditions de travail et de la précarité d'emploi. Le choix a d'ailleurs été fait de prolonger l'analyse statistique et les entretiens de post-enquête par deux études spécifiques sur des configurations d'emploi spécifique : les infirmières en milieu scolaire et les salarié·es de l'enseignement agricole (voir *infra*, partie 3). Des entretiens complémentaires ont été conduits aussi bien avec des contractuel·les qu'avec des fonctionnaires titulaires qui travaillent dans les mêmes services et/ou partagent les mêmes situations, ce qui permet une analyse fine des différences de conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels entre titulaires et contractuel·les de la fonction publique, non plus seulement à une échelle générale (nationale et toutes administrations confondues), mais à l'échelle d'un service.

2. Matériau empirique produit, difficultés rencontrées et réponses apportées

L'enquête s'est organisée autour de trois chantiers, qui structurent le présent rapport.

Le chantier d'analyse statistique, pris en charge par Lucas Tranchant, a poursuivi l'objectif de repérer les effets des formes d'emploi sur les expositions aux risques professionnels et les conditions de travail et d'objectiver les inégalités en matière de prévention. Il s'agissait de rendre compte des conséquences sur les expositions aux risques professionnels que produit le fait d'exercer son activité sous un statut éloigné du salariat stable. Nous avons d'abord sélectionné dans l'enquête CT-RPS 2016 les sous-populations qui nous intéressent. Il s'agit des contractuel·les du secteur public (n=1 023, dont 650 CDD) à comparer aux fonctionnaires du secteur public (n=8 286). Comme on peut le constater, il s'agit de populations numériquement marginales dans les deux enquêtes considérées. Cela réduit considérablement les possibilités d'analyse statistique en rendant plus fragiles les traitements qui mobilisent simultanément plusieurs variables (qu'il s'agisse de décrire un espace ou de tenir compte de l'effet croisé de plusieurs facteurs).

Les traitements statistiques ont également permis d'identifier les enquêté·es susceptibles d'être sollicité·es pour des entretiens de post-enquête. Nous avons toutefois dû faire face à un décalage important entre les contacts demandés et les coordonnées reçues et utilisables. Cela nous a notamment conduit à abandonner l'idée de réaliser des entretiens de post-enquête Sumer 2017. En effet, nous avons demandé les coordonnées de 34 contractuel·les de la fonction publique d'État ayant exprimé leur accord pour être recontactés, mais les contacts ne nous ont jamais été transmis par les médecins sollicités. Du côté de l'enquête CT-RPS 2016, la transmission des coordonnées n'a pas souffert des mêmes aléas. Toutefois, près de la moitié des contacts reçus ont également participé à l'enquête Conditions de travail 2019 et ont refusé à cette occasion d'être sollicité par un chercheur dans le cadre d'une post-enquête (alors qu'ils en avaient accepté le principe en 2016). Parmi les contacts restants, nous ne disposons ni de mail ni de numéro de téléphone dans près d'un tiers des cas, ce qui, de fait, compromet sévèrement la prise de contact. Suite à la prise de contact, le taux de non-réponse et de refus est relativement élevé, de l'ordre de 2/3. Pour réaliser l'objectif de 25 entretiens de post-enquête auprès des contractuel·les de la fonction publique d'État, il a fallu compléter par de nouvelles sollicitations

auprès des répondants à l'enquête CT 2019. Les coordonnées de ces personnes ont été reçues en septembre 2021 et les entretiens réalisés dans la foulée. Sous la supervision d'Arnaud Mias (IRISSO, Université Paris-Dauphine), 33 entretiens de post-enquête ont été réalisés par Claire Edey Gamassou (CEG, Université Paris-Est Créteil) et Arnaud Mias (IRISSO, Université Paris-Dauphine) à titre principal. Luc Sigalo-Santos (LEST, Aix-Marseille Université), Blandine Barlet, Alexis Lauferon, Elena Mascova et Marie Teyssier (IRISSO, Université Paris-Dauphine) ont également participé à la réalisation de ces entretiens. Leur analyse, restituée dans la partie 2 du rapport, a été réalisée par Arnaud Mias et Claire Edey Gamassou.

Comme cela vient d'être suggéré dans les paragraphes qui précèdent, nous avons rencontré de très grandes difficultés à accéder à ces populations : rétractation de volontariat, non-réponses aux relances, refus, etc. Ces difficultés ont évidemment une signification sociologique : elles s'expliquent sans doute par l'instabilité, la précarité ou la domination sociales dont ces personnes font l'expérience ; elles reflètent en tout cas leur distance aux institutions, y compris statistiques et universitaires, même si cela est manifestement moins marqué pour les contractuel·les de la fonction publique que pour d'autres populations précaires étudiées précédemment, comme les auto-entrepreneur·es et les intérimaires (Mias, 2021). Bien qu'il soit difficile de qualifier précisément les raisons de ces non-réponses, nous sommes attentifs dans notre analyse à contrôler les biais éventuels induits par ces refus.

Ajoutons que la période de pandémie à partir de mars 2020 a singulièrement compliqué les entretiens. Le recours imposé au téléphone ou à la visioconférence pour réaliser les entretiens a eu des conséquences sur le déroulement de l'enquête et sur le matériau empirique recueilli. Il a sans doute exercé un effet de (auto-)sélection de certain·es enquêté·es, sans qu'on puisse en préciser les conséquences. L'absence de rencontre physique avec les enquêté·es a pu écarter le langage corporel et la communication non-verbale. Si cela ne semble pas avoir affecté la qualité des échanges avec certain·es, cela semble avoir empêché avec d'autres l'installation d'une relation de confiance, réduisant de fait la durée de l'entretien et la qualité du discours recueilli.

Chaque entretien a fait l'objet d'une synthèse écrite. De l'ordre de 4 ou 5 pages, ces synthèses ont suivi une trame semblable :

- informations essentielles (nom, prénom, âge, diplôme et formations, métier, type d'emploi occupé, situation familiale, profession des parents...)
- itinéraire d'emploi (différents emplois occupés, précisant à chaque fois l'employeur ou le métier, le statut et la durée) ;
- organisation de la vie professionnelle (rythme et stabilité de l'emploi, choix des postes (ou des missions ou des clients), temps de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ;
- relations de travail (autres salariés, hiérarchie, clients...)
- perceptions des risques et pratiques de prévention ;
- rapport au statut d'emploi (choix de travailler sous ce statut, perception de ce statut, projection).

Chaque thème pouvait être informé de différentes façons : par un extrait de l'entretien, par quelques phrases résumant l'entretien et signalant quelque singularité, par une combinaison des deux.

Enfin, un dernier chantier d'enquête porte sur deux métiers spécifiques de la fonction publique d'État, dans lesquels cohabitent des fonctionnaires et des contractuel·les en CDD.

Une enquête ciblant la population des infirmières scolaires a été menée auprès de sept personnels issus de deux régions différentes, l'Ile-de-France et la Nouvelle Aquitaine, exerçant dans des collèges urbains ou ruraux comprenant entre 350 et plus de 1 000 élèves en fonction des contextes. À noter que le rectorat de l'académie de Bordeaux a refusé que ses personnels en charge de l'animation du métier d'infirmière en milieu scolaire participent à l'enquête, « le contexte sanitaire risquant de biaiser les réponses ». Les contacts précédant ce refus laissent deviner une crainte concernant en premier lieu une expression de surcharge de travail et de manque de moyens. Les personnels participants l'ont donc fait de leur propre chef, parfois en dehors de leur temps de travail. Les entretiens, d'une durée variable de 30 minutes à deux heures environ, mettent en valeur la diversité des situations et des conditions de travail, indépendamment du statut d'emploi (types et nombre d'établissements suivis, zone géographique, cadre et contenu du travail, conditions matérielles de travail...). Par exemple, les infirmeries scolaires peuvent être placées en dehors du bâtiment principal ou en son cœur, permettre ou pas une confidentialité des échanges, être constituées de plusieurs pièces, y compris de toilettes, ou encore d'un simple cabinet de consultation... De même, les tâches exercées sont très diverses et tiennent à la fois à l'accueil, à l'écoute, et au soin des élèves souffrants ou accidentés, à la prévention sanitaire, à la mise en place de protocoles d'accueil d'élèves handicapés ou malades chroniques, ou encore à l'éducation à la santé. Cette monographie reviendra généralement sur ces conditions de travail et mettra en avant les différences entre infirmières contractuelles et titulaires au regard des principales contraintes ou avantages propres à l'exercice en milieu scolaire.

Pour documenter les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels de l'enseignement public agricole technique, une enquête a été menée auprès des personnels d'un EPLEFPA de la région Bourgogne Franche Comté. Selon le dispositif méthodologique retenu initialement, mener l'enquête à l'échelle d'un établissement devait nous permettre de contextualiser les situations des contractuels et offrir l'opportunité de les comparer à celles des titulaires. Cependant, malgré de nombreuses sollicitations et le soutien affiché de la direction, les agents titulaires n'ont pas répondu à l'appel. Les agents contractuels ont été contactés individuellement, 4 entretiens ont pu être réalisés à distance. Ces entretiens confirment l'intérêt des EPLEFPA comme terrain d'étude privilégié de diversification progressive des statuts et des logiques de mobilisation de différentes formes d'emplois au sein des établissements publics. Car différentes entités qui composent l'EPLEFPA, à savoir lycée agricole, CFA, CFPA, exploitation agricole, emploient leurs personnels sous divers régimes contractuels, les exposant ainsi à des contraintes particulières selon les règles de gestion en vigueur. À ce titre, il serait intéressant d'inclure dans le panel d'autres figures des personnels contractuels, comme par exemple les agents contractuels « sur budget ».

Partie 1

Les conditions de travail dans la fonction publique. Analyse statistique

Cette première partie du rapport propose une analyse des données de l'enquête CT-RPS 2016. Nous y dénombrons 9 232 individus travaillant dans la fonction publique (cf. Tableau 1). Pour la définition des statuts d'emploi, nous avons utilisé les variables TYPEEMPLOI et TITPUBR, et avons opéré le recodage suivant :

1. Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation => Autre
2. Placement par une agence d'intérim => Autre
3. Stage rémunéré en entreprise => Autre
4. Emploi aidé (contrat unique d'insertion (CUI), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat d'initiative emploi (CIE), emploi d'avenir...) => CDD
5. Autre emploi à durée limitée, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, etc. => CDD
6. Emploi sans limite de durée, CDI, titulaire de la fonction publique :
 - Si TITPUBR indique "Agent contractuel" => CDI
 - Sinon => fonctionnaire
7. Travail sans contrat => Autre

Nous avons donc distingué les fonctionnaires des contractuels en CDI en partant du principe que ces formes d'emploi pouvaient faire l'objet d'usages différents. Mais dans l'essentiel des analyses qui suivent on se concentre sur les différences entre CDD et fonctionnaires.

Tableau 1 : Effectifs non-pondérés des différents types de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
FPE	8	268	112	3403	3791
FPT	18	251	132	2541	2942
FPH	32	131	71	2265	2499
Ensemble	58	650	315	8209	9232

Après avoir présenté les caractéristiques sociales des différents statuts de salarié·es de la fonction publique (section 1), nous présentons les analyses bivariées (section 2), puis les analyses multivariées (section 3).

1. Qui sont les contractuel·les des trois fonctions publiques ?

Il s'agit ici de mieux comprendre qui sont les contractuel·les des différentes fonctions publiques, notamment en ce qui concerne leur position professionnelle et leurs caractéristiques sociales.

1.1. Statut d'emploi

Une première étape consiste à aborder l'importance relative des différents statuts d'emplois dans les trois fonctions publiques (Tableau 2). On peut observer que la FPH est fortement surreprésentée dans les contrats « Autre ». On remarque également que les FPE et FPT sont

légèrement surreprésentée chez les contractuels CDD. Pour les contractuels en CDI on observe simplement une légère surreprésentation de la FPT. Parmi les fonctionnaires, on ne voit pas de réelle différence de structure. Les résultats sont ainsi consistants avec ceux de l'INSEE¹ sauf pour la FPH où les contrats précaires sont très fortement sous-représentés.

Tableau 2 : Type de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct,	Ensemble
FPE	15,3	46,8	44,5	43,8	43,8
FPT	24,3	38,2	36,7	34,7	35,2
FPH	60,4	15,0	18,8	21,5	21,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Comment le statut d'emploi s'articule-t-il à la position dans la structure professionnelle (cf. Tableaux 3 et 4) ? Les cadres sont surreprésentés dans les CDI et les « autres » emplois ; les professions intermédiaires sont sous-représentées dans les CDI ; les employé·es sont surreprésenté·es chez les contractuel·es et sous-représenté·es chez les fonctionnaires ; les ouvrier·es sont légèrement sous-représenté·es chez les contractuel·es. En lisant le tableau dans l'autre sens (Tableau 4), on remarque que les emplois « Autres » sont surreprésentés chez les cadres ; les CDD sont surreprésentés chez les employé·es et sous-représentés chez les cadres et ouvrier·es ; les CDI sont surreprésentés pour les cadres ; le statut de fonctionnaire est surreprésenté chez les ouvrier·es et les cadres, et surtout sous-représenté pour les employé·es.

Tableau 3 : Catégorie socio-professionnelle selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Cadre et profession intellectuelle sup.	39,2	15,2	33,0	22,6	22,1
Profession intermédiaire	31,7	32,9	17,0	32,3	31,8
Employé	21,4	45,5	43,3	36,9	38,4
Ouvrier	7,7	6,4	6,7	8,1	7,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4 : Catégorie socio-professionnelle selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Total
Cadre et profession intellectuelle sup.	3,0	11,8	5,8	79,4	100
Profession intermédiaire	1,7	17,6	2,1	78,6	100
Employé	0,9	20,2	4,4	74,5	100
Ouvrier	1,7	13,9	3,4	81,0	100
Ensemble	1,7	17,0	3,9	77,4	100

Il est nécessaire d'affiner ces résultats en différenciant selon le type de fonction publique. Nous centrons ici le propos sur la différence entre CDD et fonctionnaires (Tableau 5), en indiquant à chaque fois la significativité de la différence entre contractuel·es et fonctionnaires dans chaque FP.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2493501>

Tableau 5 : Catégorie socio-professionnelle selon le statut d'emploi par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Cadre	15,2 ***	22,6	24,5 ***	39,0	6,0 **	10,4	10,0 ns	9,2
Prof. int	32,9 ns	32,3	32,9 ns	35,2	30,8 ***	21,6	38,5 ns	43,6
Employé	45,5 ***	36,9	40,7 ***	22,8	51,7 ns	51,1	44,3 ns	42,8
Ouvrier	6,4 *	8,1	2,0 ns	3,1	11,5 **	16,9	7,2 ns	4,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Dans la FPE, les emplois subalternes sont plus fréquents dans les CDD et moins fréquents chez les fonctionnaires, et vice versa pour les cadres. Dans la FPT, où la structure socioprofessionnelle est majoritairement subalterne, ce sont les professions intermédiaires qui semblent particulièrement concernées par les contrats précaires. Et dans la FPH c'est l'inverse, les cadres, et plus encore les employés et les ouvriers sont surreprésentés dans les CDD.

Le croisement entre le statut d'emploi et la classification dans les grilles de la fonction publique (Tableau 6) fait ressortir encore plus clairement la surreprésentation des catégories d'emploi subalternes dans les trois versants de la fonction publique. On peut également noter la part relativement plus importante d'emplois de catégorie A occupés par des CDD dans la fonction publique d'État (21,5 %, contre 6,3 % dans la fonction publique territoriale).

Tableau 6 : Classification selon le statut d'emploi par type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Cat. A	17,8 ***	37,2	21,5 ***	59,6	6,3 ***	12,2	35,8 ns	31,7
Cat. B	13,4 ***	20,3	18,5 ns	20,4	8,7 ***	16,7	9,3 ***	25,7
Cat. C/D	68,8 ***	42,6	60,0 ***	19,9	85,1 ***	71,1	54,9 **	42,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Pour affiner cette analyse, et mieux comprendre comment a été composé l'échantillon, nous pouvons croiser le statut d'emploi avec la PCS au niveau le plus détaillé pour chacune des fonctions publiques (Tableau 7). Cela permet d'observer finement quels sont les métiers les plus représentés parmi les CDD. Pour la fonction publique d'État, les trois professions les plus fréquentes sont subalternes : surveillant·es et aides-éducateur·trices des établissements d'enseignement ; agent·es de service des établissements primaires ; adjoint·es administratif·ves de la fonction publique (y.c. enseignement). On peut également remarquer la forte présence de répondant·es issu·es de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche parmi les métiers de la fonction publique d'État les plus représentés dans l'enquête CT-RPS 2016.

Tableau 7 : Les 10 métiers les plus représentés parmi les CDD pour chaque fonction publique

FPE		FPT		FPH	
Métier	N	Métier	N	Métier	N
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	39	Animateurs socioculturels et de loisirs	26	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	22
Agents de service des établissements primaires	31	Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	26	Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	19
Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	25	Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	22	Médecins hospitaliers sans activité libérale	17
Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	17	Agents de service des autres établissements d'enseignement	22	Infirmiers en soins généraux, salariés	15
Chercheurs de la recherche publique	16	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	13	Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	10
Professeurs d'enseignement général des collèges	11	Personnels administratifs de catégorie A des collectivités locales et hôpitaux publics (hors Enseignement, Patrimoine)	12	Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine)	6
Hommes du rang (sauf pompiers militaires)	11	Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	12	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	4
Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)	8	Agents de service des établissements primaires	12	Internes en médecine, odontologie et pharmacie	4
Autres personnels administratifs de catégorie B de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)	8	Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine)	10	Pharmaciens salariés	4
Techniciens des laboratoires de recherche publique ou de l'enseignement	7	Jardiniers	10	Techniciens médicaux	3

1.2. Caractéristiques socio-démographiques : sexe, nationalité, âge

Les femmes sont surreprésentées parmi les CDD de la fonction publique, notamment dans la FPT (et moins dans la FPH), et ce de façon plus marquée que parmi les fonctionnaires (tableau 8).

En ce qui concerne la nationalité (Tableau 9), on remarque que les étrangères sont surreprésentées parmi les contractuelles, CDD et CDI. À part pour la FPT, c'est même plus souvent le cas des CDI que des CDD, ce qui suggère que le CDI pourrait y représenter un mode d'emploi des étrangères visant à contourner les barrières à l'entrée du statut de fonctionnaire.

Pour le lien à la migration (Tableau 10), on distingue les immigrées, les descendantes d'immigrées (qui ont un ou deux parents immigrés) et les autres situations. On remarque que les immigrées sont surreprésentées parmi les contractuelles en CDD, notamment au sein de la FPT. Les enfants d'immigrées sont également surreprésentés parmi les CDD, mais principalement au sein de la FPE, et dans une moindre mesure dans la FPH.

Tableau 8 : Part des femmes selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	54,8	70,8	54,5	61,0	62,3
FPE	98,8	65,0	51,2	56,7	58,2
FPT	55,0	74,5	58,8	55,5	59,1
FPH	43,7	79,5	53,6	78,4	76,0

Tableau 9 : Part des étrangères selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	4,4	3,4	4,5	0,8	1,5
FPE	0,0	2,8	5,7	0,6	1,2
FPT	3,7	4,4	1,4	1,0	1,7
FPH	5,9	2,5	7,5	0,9	1,5

Tableau 10 : Lien à la migration selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Immigrée	5,7 ***	3,5	4,1 ns	2,7	8,2***	4,1	4,1 ns	4,3
Descendante	17,9 ***	12,2	20,9 ***	11,5	14,9 ns	13,1	16 ns	12,2
Autre	76,4 ***	84,3	74,9 ***	85,8	76,9 **	82,8	79,9 ns	83,5
Total	100	100	100	100	100	100	100 ns	100

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuelles et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Si on s'intéresse maintenant à l'âge, il ressort que les moins de 30 ans sont majoritaires (ou presque) parmi les CDD de chacune des fonctions publiques (Tableau 11). On peut aussi noter le taux élevé de moins de 30 ans parmi les CDI de la FPH.

Tableau 11 : Part des moins de 30 ans selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	66,1	51,2	6,4	9,3	17,2
FPE	78,7	54,8	3,0	9,1	17,5
FPT	12,8	45,2	2,4	8,3	14,9
FPH	84,4	55,2	22,1	11,3	20,6

En ce qui concerne le diplôme, on trouve chez les CDD une surreprésentation des titulaires d'aucun diplôme, en particulier dans la fonction publique d'État. Notons toutefois que les diplômé·es du supérieur sont majoritaires parmi les CDD de la fonction publique d'État (60,2 %), ce qui n'est pas le cas pour les CDD des deux autres fonctions publiques. Le niveau de formation initiale varie fortement entre les fonctions publiques.

Tableau 12 : Niveau de diplôme selon le statut d'emploi et le type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Aucun ou BEPC	16,9 ***	10,4	16,7 ***	5,6	19,0 ns	17,4	12,0 ns	8,7
Bac général	4,7 *	6,4	5,2 ns	6,4	3,6 **	6,9	5,9 ns	5,6
Bac pro ou techno	13,8 ***	9,6	10,9 ***	7,0	17,5 **	12,4	13,3 ns	10,1
Bac+2	12,9 ns	12,8	13,8 ns	11,8	8,8 *	12,9	20,5 ns	14,8
Bac+3 ou plus	32,1 ***	39,6	46,4 ***	59,1	18,2 ns	16,8	22,8 ***	36,6
CAP ou BEP	19,7 ns	21,3	7,1 *	10,1	32,8 ns	33,6	25,6 ns	24,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1% donc non significatif.

Pour le type de ménage (tableau 13), on constate surtout une très forte surreprésentation des familles monoparentales chez les contractuel·les en CDD et une sous-représentation des couples avec enfant.

Tableau 13 : Type de ménage selon le statut d'emploi et le type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Personne seule	17,6 ns	15,6	20,9 ns	17,3	15,6 ns	14,8	12,6 ns	13,4
Famille monoparentale	17,5 ***	8,6	15,9 ***	7,8	18,0 ***	9,6	21,2 ***	8,9
Couple sans enfant	21,5 *	18,9	31,2 ***	19,8	12,8 **	18,8	13,5 ns	17,2
Couple avec enfant	39,6 ***	54,3	28,1 ***	53,5	48,7 ns	53,3	52,0 ns	57,7
Autre	3,8 *	2,6	3,9 ***	1,6	4,9 ns	3,6	0,7 ns	2,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1% donc non significatif.

1.3. Conditions d'emploi : ancienneté, temps partiel et activité secondaire

Pour l'ancienneté (Tableau 14), on remarque sans surprise que les anciennetés supérieures à 3 ans sont ultra-majoritaires pour les fonctionnaires, et minoritaires pour les CDD. Pour autant, l'ancienneté est importante pour une part non-négligeable des CDD. Ainsi, dans la fonction publique d'État, plus du tiers (37,6 %) ont une ancienneté dans l'emploi supérieure à trois ans.

Tableau 14 : Ancienneté dans l'emploi selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
De 0 à 6 mois	24,0 ***	0,6	20,0 ***	1,0	27,5 ***	0,2	27,4 ***	0,4
De 6 à 12 mois	8,3 ***	1,1	11,9 ***	2,3	5,5 ***	0,1	3,9 ***	0,1
De 12 à 36 mois	32,9 ***	4,0	30,4 ***	3,3	39,0 ***	4,8	24,6 ***	4,0
De 3 à 10 ans	25,2 ***	21,2	23,6 ***	14,8	23,0 ns	26,4	36,0 **	25,6
10 ans ou plus	9,7 ***	73,2	14,0 ***	78,7	5,0 ***	68,4	8,1 ***	69,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

En ce qui concerne le recours au temps partiel (Tableau 15), on observe une surreprésentation générale des temps partiels chez les CDD par rapport aux fonctionnaires et aux CDI, dans les FPE et FPT. Près d'un CDD de la fonction publique d'État sur deux est à temps partiel.

Tableau 15 : Part des temps partiels selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	34,8	45,8	24,5	15,3	21,2
FPE	63,6	45,0	21,6	10,3	17,3
FPT	44,1	56,4	24,0	17,3	25,1
FPH	23,7	21,4	32,3	22,5	22,8

Enfin, on s'intéresse à l'exercice d'une activité professionnelle en plus de l'emploi principal (Tableau 16). C'est une situation très marginale (mais pas inexistante) pour les fonctionnaires, un peu plus fréquente pour les contractuel·les en CDD, et plus encore pour les contractuel·les en CDI. Les différences sont de même ordre pour les trois fonctions publiques. C'est donc bien un effet du statut d'emploi.

Tableau 16 : Part exerçant une autre activité professionnelle en parallèle

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	1,0	6,5	13,2	3,8	4,6
FPE	4,5	6,9	14,2	4,5	5,3
FPT	1,3	6,3	12,4	3,9	4,6
FPH	0,0	6,1	12,5	2,2	2,9

2. Conditions de travail et risques professionnels : analyses bivariées

L'enquête CT-RPS contient de très nombreuses variables au sujet des conditions de travail rencontrées par les personnes interrogées. Faute de pouvoir toutes les traiter, nous faisons apparaître celles qui nous paraissent les plus significatives tout en les regroupant par thème.

2.1. Contraintes et risques physiques

Pour les contraintes et les risques physiques (Tableau 17), nous n'observons pas de surreprésentation globale pour les CDD par rapport aux fonctionnaires. Seule une légère prévalence pour les CDD du fait d'être debout et des déplacements à pied peut être relevée. Pour le reste, nous observons parfois plutôt une surreprésentation des risques pour les titulaires (contraintes posturales, port de charges lourdes, vibrations, substances toxiques). Ce constat

vaut pour les FPE et FPT. Par contre, pour la FPH, on retrouve une surexposition assez systématique des CDD par rapport aux fonctionnaires : on peut faire l’hypothèse ici d’une externalisation des tâches physiques et dangereuses, donc du sale boulot, sur les contractuel·les.

Tableau 17 : Contraintes et risques physiques selon le statut d’emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Rester debout	56,6 ***	52,8	43,4 ***	50,9	65,0 ***	45,7	76,0 ***	68,1
Posture pénible	25,8 ***	33,3	25,3 ns	25,5	17,7 ***	37,5	48,1 ***	42,2
Déplacements à pied	40,9 ***	38,3	34,2 **	27,8	36,1 ns	36,1	73,8 **	63,2
Port de charges lourdes	27,4 ***	38,9	13,5 ***	23,8	29,2 ***	42,5	66,0 ***	63,7
Secousses, vibrations	7,6 ***	12,4	7,0 ns	7,7	6,7 ***	17,2	11,6 **	14,1
Fumées poussières	19,1 ***	21,7	17,3 ns	16,7	21,5 ***	30,5	18,6 ***	17,6
Contact produits dangereux	24,7 ***	30,1	19,2 ns	17,9	19,4 ***	32,0	55,5 ***	52,0
Entendre normalement qqun	85,4	86,6	82,1	88,6	87,3	82,9	90,6	88,3

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 10% ; ns > 10% donc non significatif.*

2.2. Intensité du travail, contraintes de rythme et pression temporelle

Les contraintes sur le rythme de travail sont appréhendées à partir d’un ensemble de variables assez étoffé (Tableau 18). Pour certaines contraintes relevant plutôt du monde industriel, comme le déplacement automatique d’un produit ou la cadence d’une machine, les effectifs concernés sont très faibles et nous n’observons pas de différence nette entre CDD et fonctionnaires. Les différences sont plus marquées pour les autres contraintes, avec des surexpositions pour les fonctionnaires par rapport au CDD, sauf dans la FPH, que cela concerne la dépendance aux collègues, les normes journalières (mais pas horaires), la dépendance à la demande extérieure (immédiate ou non) et le suivi informatisé. Dans la FPE et la FPT, nous observons donc une plus forte exposition aux contraintes sur le rythme de travail des fonctionnaires.

Seule la fonction publique hospitalière se caractérise par une réelle surexposition des contractuel·les. On pourrait supposer que ces résultats sont liés à la composition sociale de chaque fonction publique, avec par exemple la surreprésentation des emplois d’exécution parmi les CDD de la FPH : mais c’est le cas aussi des employés de la FPE pour qui on n’observe pas ces contraintes physiques. C’est donc bien que l’hôpital se caractérise par des vraies contraintes temporelles sur le travail, qui rejoignent les contraintes physiques précédemment mises en avant.

Tableau 18 : Contraintes sur le rythme de travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Déplacement d'un produit	1,6 ns	3,0	0,8 ns	2,0	0,9 *	3,6	5,6 ns	4,1
Cadence machine	0,6 ***	2,9	0,2 *	1,7	1,0 **	4,1	1,1 ns	3,4
Autre contrainte technique	9,0 **	12,4	5,7 *	10,1	7,0 **	13,1	24,5 **	16,2
Collègues	23,2 ***	28,1	17,1 ***	21,5	20,3 ***	28,2	49,2 **	41,5
Délais d'une heure	18,0 ***	22,0	17,1 ns	16,7	14,4 ***	20,6	29,9 ***	35,1
Délais d'une journée	19,2 ns	18,9	18,9 ns	15,3	15,7 ***	22,5	31,3 *	21,2
Demande ext immédiate	48,6 ***	55,3	51,7 ns	50,3	35,6 ***	51,2	71,8 ns	72,0
Contrôle hiérarchique	26,7 ns	26,2	28,6 **	22,8	20,5 *	25,9	36,7 **	33,5
Suivi informatique	20,7 ***	35,4	17,5 ***	37,6	16,7 ***	27,0	40,9 ***	44,7

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1% donc non significatif.

Ces résultats sont en partie confirmés par les chiffres concernant l'intensité du travail et la pression temporelle (Tableau 19). Pour la pression temporelle (ne pas pouvoir quitter le travail des yeux, devoir interrompre son travail pour une tâche non prévue, devoir se dépêcher), on remarque qu'elle est le plus souvent moins importante pour les contractuel·les en CDD par rapport aux fonctionnaires, y compris pour la FPH.

Tableau 19 : Intensité du travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne pas quitter son travail des yeux	43 ***	45,1	48,5 ***	46,4	35,4 ***	41,3	45,3 ns	48,7
Interrompre pour tâche non prévue	55,2 ***	69,8	53,8 ***	64,3	52,2 ***	69,6	67,2 ***	81,3
Devoir se dépêcher toujours ou souvent	28,6 ***	44,0	27,2 ***	43,0	21,6 ***	34,8	50,9 ns	60,8

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1% donc non significatif.

2.3. Autres risques psychosociaux : charge mentale, conflits éthiques et insécurité

Les résultats sont bien plus contrastés pour les autres risques psychosociaux (cf. Tableau 20). Pour toutes ces variables sauf la crainte de perdre son emploi, c'est la modalité « Tout à fait d'accord » qui est retenue comme indicateur pertinent. Le tableau 22 donne donc pour chaque variable la part de cette modalité selon le statut d'emploi et la FP.

Tableau 20 : Autres risques psychosociaux selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Craintes pour son emploi	52 ***	11,0	48,3 ***	8,8	55,1 ***	11,8	56,0 ***	14,3
Quantité de travail excessive	6,4 ***	12,0	6,6 ***	13,3	4,5 ns	8,2	10,4 ns	15,4
Penser à trop de choses à la fois	19,2 ***	11,1	14,9 ***	9,0	25,7 ***	15,6	15,7 *	8,2
Travailler sous pression	42,2 ***	20,4	32,9 ***	15,0	58,0 ***	30,4	29,0 ***	15,2
Faire des choses qu'on désapprouve	43,4 ***	34,0	41,5 ***	34,4	49,0 ***	36,7	34,5 ***	28,8
Cacher ses émotions	34,4 ***	25,3	34,4 ***	23,4	41,2 ***	33,0	17,5 ns	16,9

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Pour la crainte par rapport à son travail pour l'année qui vient, on remarque que c'est logiquement majoritaire chez les CDD, même si pas absent pour les fonctionnaires. On voit que la crainte est plus forte pour les CDD de la FPT et de la FPH, peut-être parce que la durée des contrats y serait plus courte que dans la FPE. Pour la quantité de travail excessive, on voit que c'est un avis plus fréquent chez les fonctionnaires, quel que soit le type de FP. Cela rejoint les résultats précédents sur le rythme de travail et la pression temporelle.

Par contre, pour les autres indicateurs de pression, charge mentale et conflit éthique, on peut voir que cela semble être plus souvent la situation pour les précaires. Il est intéressant que ce soit le cas pour « Penser trop de choses à la fois » et « Travailler sous pression ». Il faut noter que pour ces quatre derniers indicateurs (y compris donc « Faire des choses qu'on désapprouve » et « Cacher ses émotions »), la tendance est généralement inverse lorsqu'on s'intéresse à la modalité « Plutôt d'accord » : dans ce cas, ce sont les fonctionnaires qui la déclarent plus souvent que les contractuels. Cela indique que la perception subjective des difficultés dans le travail n'est pas opposée pour les fonctionnaires, c'est plutôt qu'elle est moins marquée, ou plus modérée.

Les contractuel·les apparaissent enfin comme ayant été globalement moins souvent victimes d'agression, qu'elle soit verbale, physique ou sexuelle, de la part du public et de la part de collègues ou de supérieurs (Tableau 21). La seule nuance est l'absence de différence pour la FPH concernant les agressions de la part du public.

Tableau 21 : Violences et agressions vécues au travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Situations tension avec public	37,8 ***	54,1	34,8 ***	59,2	29,8 ***	43,4	65,1 **	60,8
Agression verbale par public	18,1 ***	26,5	16,3 ***	27,3	13,8 **	20,3	34,1 *	34,6
Agression physique ou sexuelle par public	2,6 ns	3,6	2,2 ns	3,1	0,9 ns	1,8	8,3 ns	7,6
Agression verbale par collègue	7,1 ***	13,5	6,9 **	12,2	5,9 ***	13,3	11,0 *	16,6
Agression physique ou sexuelle par collègue	0,2 ns	0,5	0,5 ns	0,4	0,1 ns	0,5	0,0 ns	0,5

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

2.4. Autonomie et marge de manœuvre

Pour les variables qui portent sur l'autonomie et la marge de manœuvre on a privilégié à chaque fois la modalité qui indique une moindre autonomie ou marge de manœuvre (Tableau 22). Le fait de ne pas pouvoir modifier les objectifs chiffrés de son travail est plus important pour les fonctionnaires dans la FPE, mais pas dans la FPT, et encore moins dans la FPH : pour cette dernière on peut y lire les effets des réformes de l'hôpital et du travail en urgence. En effet le fait de pas pouvoir varier les délais dépend aussi du type de FP, avec une surreprésentation parmi les CDD de la FPH. Il faut quand même noter qu'une grosse part des enquêtés ne sont pas concernés car sans délais. Ce qui ressort au final pour ces deux variables est une plus grande prescription de la productivité pour les précaires de la FPH et une situation inverse pour la FPT. Pour la FPT, c'est consistant avec l'usage des CDD dans les professions intermédiaires, dont on peut supposer qu'il s'agit des emplois les moins affectés par ces prescriptions.

Concernant le fait d'avoir un travail répétitif, on constate que c'est plus souvent le cas pour les CDD par rapport aux fonctionnaires des trois FP. C'est une tendance similaire pour le fait de ne pas apprendre de choses nouvelles par son travail dans la FPE. Concernant le fait d'appliquer strictement les consignes, c'est une situation plus fréquente pour les CDD dans la FPT, mais plus fréquente pour les fonctionnaires des autres FP. Ce qui différencie le plus fortement les CDD et les précaires est le fait de faire appel à d'autres pour résoudre un incident : c'est plus souvent le cas des précaires, sauf dans la FPH (mais y ressort une autre modalité : « vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance »).

Tableau 22 : Autonomie et marge de manœuvre selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne peut pas modifier objectifs	43,1 ns	52,7	37,4 ns	55,6	48,3 ns	NA	76,3 ns	53,7
Ne peut pas varier délais	34,6 ns	34,5	39,3 *	34,3	25,4 ***	34,7	43,2 ns	34,3
Répéter série gestes	43,8 ***	34,5	33,1 ***	23,1	50,8 ***	40,6	59,7 ***	48,0
Ne pas apprendre nouvelles choses	16,7 **	13,2	17,4 ***	10,0	18,0 **	18,7	11,0 ns	10,7
Appliquer strictement consignes	37,6 ***	33,9	28,5 ns	30,2	49,8 ***	35,7	35,2 ***	38,4
Appel à d'autres pour résoudre incidents	47,5 ***	26,5	41,7 ***	22,1	60,1 ***	27,1	33,4 ***	34,7

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 10% ; ns > 10% donc non significatif.

2.5. Contraintes temporelles et articulation des temps de vie

Pour les contraintes temporelles, les modalités choisies sont celles qui indiquent des contraintes temporelles, à part pour le contrôle des horaires (Tableau 23).

Ne pas avoir 48h de repos consécutif est légèrement plus fréquent chez les fonctionnaires des FPE et FPT, et plus fréquent chez les contractuel·les de la FPH. Le fait de ne pas avoir de contrôle des horaires n'est pas différent selon le statut. L'absence de prévisibilité des horaires sur le mois est plus fréquente pour les précaires, sauf pour la FPH. Mais le fait de ne pas pouvoir s'arranger avec ses collègues est plus fréquent pour les fonctionnaires de ces deux FPE et FPT. On peut penser que la prévisibilité des horaires va avec une moindre marge de manœuvre pour

les aménager. Concernant les horaires atypiques, on remarque que le travail les samedi et dimanche est plus souvent habituel pour les fonctionnaires de la FPE, et plus souvent habituel pour les précaires de la FPH. Et le travail de nuit n'est plus souvent habituel que pour les CDD de la FPH. Dans la FPH, qui est la plus concernée par les horaires atypiques, les précaires sont donc surexposés. En ce qui concerne l'emprise du travail au-delà de la journée de travail standard, on constate que les contractuel·les en CDD sont moins souvent concernés par les heures supplémentaires : c'est le cas pour les FPE et FPT, mais à nouveau la FPH se distingue car dans celle-ci il n'y a pas de différence entre titulaires et CDD. Pour l'ensemble des fonctions publiques, les contractuel·les sont par ailleurs moins souvent joints par des collègues en dehors des heures de travail que les fonctionnaires, avec toutefois des différences d'écart entre les FP (important dans la FPE, faible dans la FPT). Enfin, le fait de ne jamais emporter de travail à la maison est plus fréquent chez les contractuel·les, sauf pour la FPT. Il semble donc que la FPT se caractérise par un empiètement du travail sur la vie hors-travail relativement plus fort pour les contractuel·les, même si en valeur absolue l'emprise temporelle est plus forte dans la FPH. Les CDD de la fonction publique d'État paraissent moins affectés par ces problématiques.

Tableau 23 : Contraintes temporelles selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Pas 48h de repos consécutif	10,7 ns	12,9	9,1 ns	12,3	5,6 ns	6,9	28,9 ns	23,7
Pas de contrôle des horaires	54,1 ns	53,9	50,3 ns	51,9	60,6 ns	57,6	49,5 ns	52,2
Ne connaît pas ses horaires du mois	16,8 ***	8,9	12,6 ***	8,8	24,0 ***	5,8	12,0 ns	14,2
Ne peut pas s'arranger avec ses collègues	22,3 ***	27,6	25,3 ***	39,4	18,6 ns	21,3	22,4 **	13,8
Travaille habituellement le samedi	18,1 ***	24,2	11,9 ***	21,3	12,2 ***	13,8	52,6 ***	46,8
Travaille habituellement le dimanche	14,6 ***	18,9	7,9 ***	15,7	9,0 ***	7,2	50,1 ***	44,2
Travaille habituellement la nuit	6,4 ns	7,1	4,4 ns	4,1	2,9 **	3,2	21,6 ns	19,6
Ne fait jamais d'heures sup.	29,5 ***	19,2	28,9 ***	16,9	35,9 ***	24,4	15,4 ns	15,7
Est joint en dehors des horaires de travail	42,0 ***	57,8	37,2 ***	62,1	42,0 ***	47,5	56,9 ***	65,8
Emporte du travail à la maison	52,5 ***	44,7	48,4 ***	31,3	54,1 ***	57,0	60,8 *	52,0

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1% donc non significatif.*

D'autres variables permettent de prolonger cette réflexion sur les contraintes temporelles, en portant l'attention sur les arrangements possibles entre vie professionnelle et vie personnelle (Tableau 24). On observe que les contractuel·les sont plus souvent dans l'impossibilité de s'absenter pour une urgence dans la FPE et la FPH, mais pas dans la FPT. Dans les trois FP, les contractuel·les sont d'ailleurs plus nombreux·euses à déclarer que leurs horaires de travail s'accordent très bien avec leurs engagements personnels. Cependant, dans la FPH les contractuel·les sont également plus nombreux·euses à déclarer que ces horaires s'accordent mal. L'emprise temporelle du travail hospitalier sur la vie personnelle se retrouve dans le fait que les contractuel·les de la FPH ont plus souvent leurs proches qui se plaignent qu'ils sont trop peu disponibles. Dans les autres FP, c'est au contraire très rarement le cas, et toujours moins pour les contractuel·les.

À l'inverse, on peut s'interroger sur l'emprise du travail domestique sur la vie professionnelle. On constate que les contractuel·les déclarent moins souvent être trop fatigué au travail à cause des tâches domestiques. Cela est cohérent avec le fait que les contractuel·les déclarent moins souvent avoir plus de 10h de travail domestique hebdomadaire. On peut y lire une traduction de la structure par âge plus jeune chez les contractuel·les, allant avec moins d'enfants, mais nous avons également observé que les contractuel·les étaient plus souvent en famille monoparentale (voir *supra*).

Tableau 24 : Arrangements temps professionnel / temps personnel selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne peut pas s'absenter pour urgence familiale	16,2 ns	13,9	9,4 **	14,3	17,4 ***	6,9	34,3 ***	24,0
Horaires s'accordent TB avec engagements perso.	52,0 ***	39,8	59,1 ***	43,8	49,8 ***	44,3	35,7 **	24,6
Proches se plaignent jamais que trop peu dispo	77,1 ***	64,9	79,3 ***	60,2	86,2 ***	77,1	46,8 ***	54,8
Trop fatigué au travail à cause travail domestique	70,2 ***	55,0	65,8 ***	51,2	74,8 ***	63,8	72,2 ***	48,3
Plus de 10h de travail domestique	23,1 ***	31,1	17,1 ***	27,0	27,1 ***	30,5	31,8 **	40,0

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 10% ; ns > 10% donc non significatif.

2.6. Prévention et santé

Les variables qui portent sur la prévention des risques professionnels montrent que les contractuel·les font moins souvent l'objet d'une prévention que les fonctionnaires (Tableau 25) : iels ont moins souvent des informations sur les risques liés à leur travail ; iels ont moins souvent eu une formation à la sécurité ; iels ont moins souvent connaissance d'un document rédigé par la direction et décrivant les risques liés au travail dans leur établissement ; et iels ont plus souvent jamais eu aucune visite médicale. Cette situation s'observe dans la FPE et dans la FPT, mais pas dans la FPH : dans cette dernière les contractuel·les semblent faire l'objet d'une prévention plus importante. Cela confirme en tout cas le constat d'une « politique active et variée dans le domaine de la prévention » dans ces établissements (Lamy et Zilloniz, 2019)

Tableau 25 : Prévention aux risques professionnels et à la santé dans l'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
A eu une information sur risques travail	23,9 ***	34,6	21,7 ***	30,8	17,0 ***	37,9	48,2 ***	37,3
A eu formation sécurité	27,0 ***	34,7	29,5 ns	29,0	17,2 ***	37,4	44,6 ns	42,0
A eu connaissance d'un DUER	24,1 ***	39,3	27,0 ***	38,6	17,6 ***	41,2	31,7 ns	37,6
N'a jamais fait de visite médicale	16,4 ***	8,6	18,8 *	18,3	18,8 ***	0,7	2,6 **	1,6

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 10% ; ns > 10% donc non significatif.

On observe que les précaires se déclarent plus souvent en très bonne santé que les fonctionnaires quel que soit le type de FP (Tableau 26). Par ailleurs ils se disent moins souvent en bonne santé, et aussi moins souvent en mauvaise santé. On peut y lire une traduction de la structure par âge, les travailleuses les plus jeunes étant aussi plus souvent en très bonne santé.

Tableau 26 : État de santé déclaré selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Etat de santé déclaré TB	32,1 ***	21,4	37,3 ***	23,0	26,2 *	20,2	30,5 ***	20,0
Douleurs souvent ressenties	52,2 ***	66,3	48,4 ***	61,9	50,8 ***	69,1	67,4 *	70,6
Troubles du sommeil jamais ou rarement	54,6 ***	47,3	56,1 ***	47,2	60,6 ***	51,2	35,0 ns	41,4
A connu épisode dépressif majeur	6,0 *	6,8	6,7 ns	6,0	7,2 ns	7,1	0,8 ***	7,9
A troubles anxieté	4,6 *	7,2	4,9 ns	6,8	5,4 ***	7,3	1,8 **	7,7

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Les fonctionnaires ressentent plus souvent des douleurs, mais on remarque que l'écart est bien plus faible pour la FPH, ce qui signale un travail probablement pathogène. De même, l'absence de troubles du sommeil est plus fréquente chez les contractuel·les, sauf pour la FPH. À noter que pour la FPH on observe des troubles hebdomadaires du sommeil (c'est-à-dire plusieurs fois par semaine) assez fréquents. Pour les épisodes dépressifs, les niveaux sont similaires pour les CDD et les fonctionnaires, sauf dans la FPH où c'est nettement moins marqué pour les CDD. Pour l'anxiété, ce sont aussi les fonctionnaires qui sont surreprésentés, à nouveau particulièrement dans la FPH.

D'autres variables permettent d'approfondir les liens entre travail et santé (Tableau 27). Concernant les arrêts maladie, on observe que les contractuel·les sont plus nombreux·euses à n'avoir eu aucun arrêt dans les 12 derniers mois. Toutefois l'écart est plus faible pour la FPH que pour les deux autres FP. Pour les accidents de travail, la situation est très différente selon les FP : alors qu'on n'observe pas de différence nette pour la FPE, dans la FPT les CDD ont moins souvent eu d'accident, et dans la FPH au contraire les accidents sont plus fréquents pour les contractuel·les. Pour la FPH, la surexposition aux risques physiques des contractuel·les semble donc se traduire plus souvent par des atteintes à la santé au travail. Enfin, une dernière variable exprime le rapport à la santé en indiquant le fait d'être aller travailler alors que la personne aurait dû rester à la maison pour cause de maladie : cette situation concerne moins souvent les contractuel·les en CDD que les fonctionnaires.

Tableau 27 : Atteintes à la santé dans l'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
2 arrêts maladie ou plus les 12 derniers mois	20,8 ***	34,1	18,9 ***	32,1	18,7 ***	36,2	32,3 ns	34,7
Un accident du travail ou plus les 12 derniers mois	9,5 **	9,9	8,8 ns	7,6	6,8 ***	10,9	18,8 ***	12,9
Est déjà allé travaillé alors que malade	35,3 ***	49,5	37,0 ***	51,9	32,1 ***	44,5	38,0 ***	52,6

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

2.7. La satisfaction par rapport au travail

Les contractuel·les en CDD sont généralement plus confiant·es que les fonctionnaires dans leur facilité à retrouver un emploi de rémunération équivalente en cas de départ ou de perte d'emploi (Tableau 28). Ils sont par ailleurs moins nombreux·euses à se dire mal payé·es par rapport au travail réalisé, et plus nombreux·euses à se dire normalement payé·es que les fonctionnaires. Toutefois dans le détail, ils se disent un peu plus souvent très mal payé·es. Les contractuel·les sont par contre systématiquement moins nombreux·euses à se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite (avec un écart faible dans la FPH) et moins nombreux·euses à le souhaiter. Cela se traduit également par une moindre satisfaction par rapport à l'ensemble de la vie professionnelle : dans la FPE et la FPT, les contractuel·les déclarent moins souvent une satisfaction importante (note de 8 ou plus) pour l'ensemble de leur vie professionnelle. La FPH se distingue à nouveau par des différences inverses, qui, certes faibles, indiquent une plus grande satisfaction des contractuel·les. Le statut de contractuel va donc avec une moindre satisfaction par rapport à son emploi et une plus grande confiance dans les marchés du travail externes.

Tableau 28 : Satisfaction par rapport au travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Facile de trouver un emploi similaire en cas départ	44,9 ***	33,7	46,1 ***	28,1	41,2 ns	35,0	51,0 **	43,0
Capable faire ce travail jusqu'à la retraite	48,8 ***	59,3	49,2 ***	60,0	46,7 ***	60,9	53,2 ns	55,3
Souhaite faire ce travail jusqu'à la retraite	48,6 ***	64,1	44,7 ***	64,9	49,9 ***	61,2	57,3 ns	67,1
Se trouve mal ou très mal payé·e	29,7 ***	43,2	34,2 ***	41,7	23,0 ***	39,7	32,8 ***	52,1
Note de 8 ou plus sur 10 pour sa vie professionnelle	25,4 ***	17,5	26,8 ***	16,5	29,3 ***	19,7	11,4 ns	15,9
Sentiment de toujours faire qqch d'utile	38,1 ***	31,0	30,1 ***	27,2	37,5 ***	30,6	62,9 ***	39,5
Sentiment d'être toujours ou souvent exploité·e	15,6 ns	14,9	19,5 ***	13,4	13,5 ns	13,0	10,0 **	20,9

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Un dernier éclairage est fourni par deux variables de l'auto-questionnaire. La première indique l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres : la modalité « toujours » est surreprésentée pour les contractuel·les, particulièrement dans la FPH. Le sentiment d'être toujours ou souvent exploité est quant à lui légèrement plus fréquent pour les contractuel·les de la FPE alors qu'il est clairement moins fréquent pour les contractuel·les de la FPH. Pour ces dernier·es, l'*illusio* du travail utile fonctionne donc à plein et rend acceptables des conditions de travail un peu plus pénibles.

3. Conditions de travail et risques professionnels : analyses multivariées

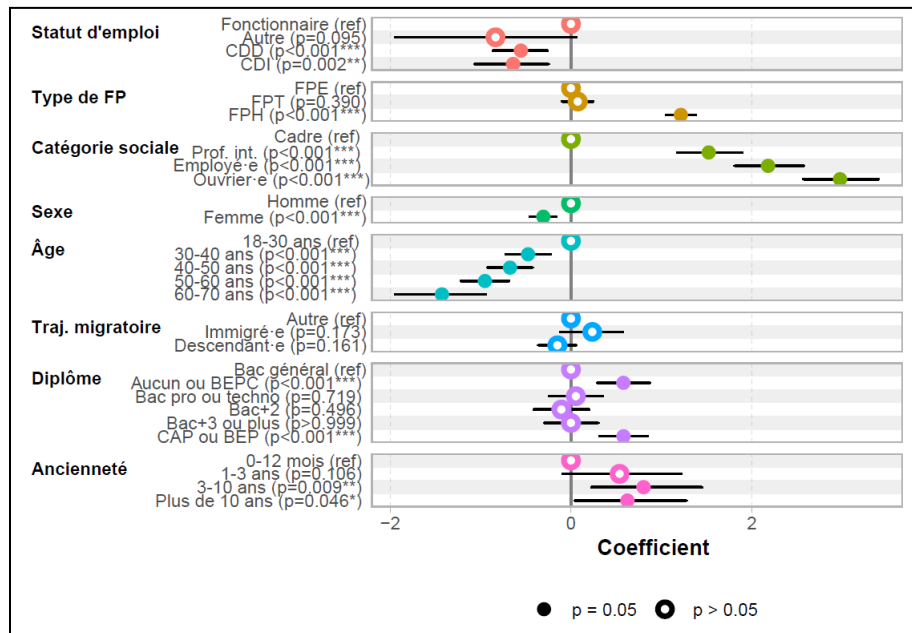
Les analyses précédentes ont permis de dresser un portrait de l'exposition aux différents risques physiques et psychosociaux liés à l'activité professionnelle selon le statut d'emploi et le type de fonction publique. Toutefois ces analyses bivariées ne permettent que d'analyser les différences d'exposition moyennes sans tenir compte des effets de structure liés à la composition différenciée des fonctions publiques et des statuts d'emplois en termes de catégorie professionnelle et de caractéristiques sociales. Les analyses suivantes cherchent donc désormais à neutraliser ces effets de structure pour mesurer le plus finement possible comment le statut d'emploi affecte l'exposition aux différents risques « à emploi égal ». Une première sous-section présente en détail la stratégie d'analyse multivariée et les suivantes présentent les tableaux de résultats pour les différents indicateurs.

3.1. Stratégie d'analyse

Les analyses menées dans cette partie mobilisent les méthodes de régression logistique pour mesurer l'effet net du statut d'emploi sur l'exposition aux risques professionnels. Mesurer cet effet net revient à comparer l'exposition des contractuel·les et des autres statuts « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en contrôlant par un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques. Les variables utilisées sont les suivantes : sexe, âge (en tranches), trajectoire migratoire, niveau de diplôme, ancienneté dans l'emploi, catégorie sociale. S'ajoutent à cela les deux variables dont on cherche à mesurer les effets nets : type de fonction publique et statut d'emploi.

La suite propose une analyse complète de ces effets nets à partir de l'exemple de l'exposition aux contraintes et risques physiques. Ici la variable expliquée (ou indépendante) est un indicateur qui renseigne sur l'exposition de l'individu à au moins cinq pénibilités physiques parmi les huit retenues. Le graphique 1 indique l'effet net de chaque modalité par rapport à la modalité de référence sur l'exposition à au moins cinq risques. Un coefficient positif indique une surexposition et un coefficient négatif une sous-exposition. Les barres horizontales noires représentent l'intervalle de confiance à 95% du coefficient et la taille des cercles la significativité du coefficient : un effet (positif ou négatif) est significatif au seuil de 5% si le point est plein, c'est-à-dire si l'intervalle de confiance ne coupe pas l'origine à 0.

Graphique 1 : Effets nets des caractéristiques socio-démographiques et des conditions d'emploi sur l'exposition à au moins 5 pénibilités physiques



Plus précisément ici on constate que par rapport aux fonctionnaires, les CDD et les CDI ont toutes choses égales par ailleurs moins de risques de connaître au moins 5 pénibilités physiques. Dans la FPH, on observe une surexposition par rapport à la FPE alors qu'il n'y a pas de différence significative dans la FPT. C'est au niveau de la catégorie sociale que les effets sont les plus nets : plus l'emploi est de catégorie subalterne, plus la surexposition est marquée. En revanche les femmes sont significativement moins exposées que les hommes, et l'exposition diminue à mesure que l'âge augmente. Si les immigré·es apparaissent légèrement plus exposé·es et les descendant·es moins exposé·es, ces différences ne sont pas significatives. En ce qui concerne le niveau de diplôme, les personnes sans diplômes ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont significativement plus exposées que les titulaires du bac. Enfin l'exposition est significativement plus élevée pour les anciennetés supérieures à trois ans par rapport aux anciennetés inférieures à un an.

En résumé, cette analyse permet de mettre en lumière les effets nets du statut d'emploi et du type de fonction publique : ici une sous-exposition des contractuel·les par rapport aux titulaires, et une surexposition de la fonction publique hospitalière. Les tableaux suivants synthétisent ces résultats pour l'ensemble des indicateurs utilisés dans la section précédente, en présentant à chaque fois les coefficients associés au statut d'emploi et au type de fonction publique, et la significativité de ces coefficients.

3.2. Contraintes et risques physiques

Le fait d'être contractuel·le plutôt que fonctionnaire diminue la probabilité de connaître une exposition à des risques et des contraintes physiques (Tableau 29). Pour les CDD l'effet est significatif pour le fait d'être debout, les postures pénibles, le port de charges lourdes, et dans

une moindre mesure pour le contact de produits dangereux. Les effets sont assez similaires pour les CDI (mais moins souvent significatifs en raison des plus petits effectifs).

Au niveau du type de FP, on observe une moindre exposition de la FPT par rapport à la FPE en termes de posture debout et de déplacement. À l'inverse, la FPH se caractérise par des expositions significativement supérieures, particulièrement pour les déplacements, le port de charges lourdes et les produits toxiques.

Tableau 29 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes et risques physiques

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Rester debout	0,49 ns	-0,32 ***	-0,30 *	-0,53 ***	0,59 ***
Posture pénible	-0,78 *	-0,30 ***	-0,23 .	-0,01 ns	0,35 ***
Déplacements à pied	-0,08 ns	-0,16 ns	-0,36 *	-0,24 ***	1,27 ***
Port de charges lourdes	-0,57 .	-0,44 ***	-0,33 *	0,09 ns	1,26 ***
Secousses, vibrations	-1,20 ns	-0,07 ns	-0,20 ns	0,15 ns	0,50 ***
Fumées poussières	-0,19 ns	-0,13 ns	-0,21 ns	0,10 ns	-0,21 ***
Contact produits dangereux	0,34 ns	-0,29 *	-0,49 ***	0,18 *	1,39 ***
Entendre normalement qqun	-0,46 ns	0,07 ns	-0,34 .	0,01 ns	-0,23 *

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

3.3. Intensité du travail, contraintes de rythme et pression temporelle

On retrouve également une exposition généralement moindre des CDD et des CDI aux contraintes sur le rythme de travail par rapport aux fonctionnaires, bien que les coefficients ne soient significatifs que pour le déplacement automatique d'un produit, la cadence d'une machine ou le suivi informatisé pour les CDD. En ce qui concerne le type de fonction publique, c'est à nouveau la FPH qui se caractérise par des expositions significativement plus marquées.

Tableau 30 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes sur le rythme de travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Déplacement d'un produit	0,74 ns	-0,76 *	-0,08 ns	-0,09 ns	0,72 ***
Cadence machine	-0,6 ns	-0,66 .	-0,02 ns	0,01 ns	0,44 *
Autre contrainte technique	0,42 ns	-0,21 ns	-0,35 .	-0,02 ns	0,57 ***
Collègues	0,60 *	0,08 ns	-0,20 ns	-0,04 ns	0,74 ***
Délais d'une heure	0,23 ns	-0,08 ns	-0,02 ns	-0,08 ns	0,68 ***
Délais d'une journée	-0,45 ns	-0,21 ns	-0,33 .	0,22 ***	0,14 .
Demande ext immédiate	0,48 ns	-0,12 ns	-0,07 ns	0,19 ***	0,86 ***
Contrôle hiérarchique	0,23 ns	-0,12 ns	-0,02 ns	-0,18 ***	0,26 ***
Suivi informatique	-1,63 ***	-0,51 ***	-0,35 *	-0,59 ***	0,39 ***

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Les variables relatives à l'intensité du travail (Tableau 31) font apparaître une moindre exposition significative des contractuel·les en CDD par rapport aux fonctionnaires. La FPT est par ailleurs moins exposées au fait de ne pas pouvoir quitter son travail des yeux ; la FPE est

sous-exposée au fait de devoir interrompre son travail pour une tâche non-prévue. La FPH semble donc à nouveau plutôt surexposée aux différentes formes d'intensité du travail.

Tableau 31 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour l'intensité du travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne pas quitter son travail des yeux	-0,45 ns	-0,25 *	-0,07 ns	-0,30 ***	-0,05 ns
Interrompre pour tâche non prévue	-0,40 ns	-0,44 ***	-0,37 ***	0,30 ***	0,60 ***
Devoir se dépêcher toujours ou souvent	0,16 ns	-0,34 *	-0,18 ns	-0,35 ***	0,48 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

3.4. Autres risques psychosociaux : charge mentale, conflits éthiques et insécurité

Les craintes relatives à son emploi caractérisent très nettement les CDD de la fonction publique, et dans une moindre mesure les contractuel·les en CDI. Au niveau du type de FP cette crainte est significativement plus importante dans la FPH par rapport à la FPE, et dans une moindre mesure dans la FPT.

En ce qui concerne les autres risques psychosociaux, les CDD son significativement sous-exposé·es à une quantité de travail jugée excessive, au fait de devoir penser à trop de choses à la fois, et au fait de travailler sous pression. La FPT est globalement sous-exposée à ces risques, de façon significative pour la quantité de travail excessive et le fait de devoir cacher ses émotions, alors que la FPH est significativement surexposée à la quantité de travail excessive et au fait de travailler sous pression.

Tableau 32 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour autres risques psychosociaux

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Craintes pour son emploi	-0,22 ns	1,86 ***	0,38 *	0,18 *	0,30 ***
Quantité de travail excessive	0,02 ns	-0,72 ***	-0,19 ns	-0,28 ***	0,16 .
Penser à trop de choses à la fois	-0,13 ns	-0,62 ***	-0,40 *	-0,13 ns	-0,04 ns
Travailler sous pression	0,01 ns	-0,80 ***	-0,57 *	-0,12 ns	0,43 ***
Faire des choses qu'on désapprouve	1,22 ns	0,36 ns	0,79 ns	0,30 ns	0,23 ns
Cacher ses émotions	0,32 ns	-0,16 ns	0,18 ns	-0,30 ***	-0,22 *

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Pour les violences et agressions vécues au travail (Tableau 33), le statut d'emploi ne montre qu'une légère sous-exposition des CDD et des CDI aux situations de tension avec le public. C'est ici davantage le type de fonction publique qui est déterminant : la FPT est significativement sous-exposée aux tensions et agressions verbales alors que la FPH est surexposée. Les tensions avec le collectif de travail (supérieurs hiérarchiques ou collègues) sont moins fréquentes pour les CDD, et plus fréquentes dans la FPH. Par contre, aucun coefficient n'est significativement différent de 0 pour les agressions par un·e collègue.

Tableau 33 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les violences et agressions vécues au travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Tension avec public	-0,06 ns	-0,32 *	-0,30 .	-0,21 ***	0,25 ***
Agression verbale par public	0,28 ns	-0,17 ns	0,11 ns	-0,74 ***	0,50 ***
Agression physique ou sexuelle par public	-0,02 ns	0,02 ns	-0,13 ns	0,14 .	0,33 ***
Tensions avec supérieurs	-0,44 ns	-0,47 ***	0,20 ns	0,16 *	0,51 ***
Tensions avec collègues	-0,75 .	-0,42 ***	-0,21 ns	0,02 ns	0,45 ***
Agression verbale par collègue	-13,76 ns	0,43 ns	0,77 ns	0,36 ns	0,59 ns

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

3.5. Autonomie et marge de manœuvre

Il est plus difficile de tirer une conclusion nette quant à l'effet du statut d'emploi pour ce qui concerne l'autonomie et les marges de manœuvre (Tableau 34). Les CDD sont simplement moins exposés au fait de ne pas pouvoir modifier leurs objectifs, mais ils doivent également plus souvent faire appel à d'autres pour résoudre des incidents.

Au niveau du type de fonction publique les résultats sont plus nets et contrastés. La FPT est moins exposée au manque d'autonomie dans le travail que la FPE. Dans la FPH, il semble y avoir plus d'autonomie au niveau des objectifs et des délais. Par contre, on observe une surexposition au travail répétitif et aux procédures organisationnelles (application stricte des consignes, appel à d'autres pour résoudre des incidents).

Tableau 34 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour autonomie et marge de manœuvre

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne peut pas modifier objectifs	-0,28 ns	-0,75 ***	-0,16 ns	-0,99 ***	-0,46 ***
Ne peut pas varier délais	-0,19 ns	-0,16 ns	0,01 ns	-0,19 ***	-0,1 .
Répéter série gestes	-0,29 ns	0,01 ns	-0,04 ns	-0,12 .	0,62 ***
Ne pas apprendre nouvelles choses	-0,05 ns	0,02 ns	0,30 .	-0,06 ns	-0,33 ***
Appliquer strictement consignes	0,90 ***	-0,01 ns	-0,21 ns	-0,07 ns	0,22 ***
Appel à d'autres pour résoudre incidents	0,53 .	0,28 *	-0,02 ns	-0,08 ns	0,32 ***

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

3.6. Contraintes temporelles et articulation des temps de vie

Au niveau des contraintes temporelles (Tableau 35), les contractuels en CDD se distinguent par des contraintes moins fréquentes pour de nombreux indicateurs (contrôle des horaires, arrangements avec collègues, travail le week-end, heures supplémentaires, disponibilité hors des horaires et travail à la maison). Pour le type de fonction publique, le constat général est une moindre exposition aux contraintes dans la FPT par rapport à la FPE, et une plus forte exposition dans la FPH. Toutefois, on voit dans la FPH de plus fréquents arrangements avec les collègues, et une moindre fréquence des heures supplémentaires et du travail à la maison, alors

que la FPE se singularise par un fort contrôle des horaires et une très forte prévalence du travail à la maison.

Tableau 35 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes temporelles

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Pas 48h de repos consécutif	-0,16 ns	0,08 ns	-0,06 ns	-0,43 ***	0,86 ***
Pas de contrôle des horaires	-0,08 ns	0,17 .	0,27 *	0,38 ***	0,19 ***
Ne connaît pas ses horaires du mois	0,06 ns	0,27 ns	0,11 ns	-0,16 ns	0,90 ***
Ne peut pas s'arranger avec ses collègues	-0,48 ns	-0,31 *	-0,02 ns	-0,71 ***	-1,34 ***
Travaille habituellement le samedi	-0,80 *	-0,38 ***	0,21 ns	-0,43 ***	1,10 ***
Travaille habituellement le dimanche	-1,07 *	-0,54 ***	0,00 ns	-0,88 ***	1,28 ***
Travaille habituellement la nuit	-0,40 ns	-0,26 ns	-0,01 ns	-0,64 ***	1,37 ***
Fait des heures sup. tous les jours	0,15 ns	-0,85 ***	-0,26 ns	-0,27 *	-0,31 ***
Est joint en dehors des horaires de travail	-0,83 *	-0,31 ***	-0,38 ***	-0,03 ns	0,48 ***
Emporte du travail à la maison	0,68 ns	-0,65 ***	-0,47 .	-2,03 ***	-3,21 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle (Tableau 36) n'est pas liée au statut d'emploi, mais bien davantage au type de fonction publique : la FPH est significativement liée à de plus fortes chances de mauvaise conciliation, et la FPT à une meilleure conciliation. Ici c'est bien l'effet net de l'environnement de travail qui est mesurée car on a contrôlé par la part des femmes, ce qu'on peut voir dans l'absence de différence significative pour le temps de travail domestique.

Tableau 36 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la conciliation vie privée / vie professionnelle

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne peut pas s'absenter pour urgence familiale	-0,62 ns	-0,23 ns	0,07 ns	-0,68 ***	0,48 ***
Horaires s'accordent mal avec engagements perso.	0,07 ns	-0,09 ns	0,03 ns	0,03 ns	0,77 ***
Proches se plaignent jamais que trop peu dispo	0,54 ns	0,24 ns	-0,96 ns	-0,62 ***	0,28 .
Plus de 10h de travail domestique	-0,62 ns	0,08 ns	0,16 ns	-0,03 ns	0,05 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

3.7. Prévention et santé

Les constats fait au sujet de la prévention à partir des analyses bivariées sont confirmées par le multivarié (Tableau 37). Quel que soit l'indicateur retenu, les contractuel·les (y compris en CDI) font significativement moins souvent l'objet de prévention. Au niveau du type de fonction publique, on voit se confirmer la plus forte prévention à l'œuvre dans la FPH par rapport aux autres fonction publiques.

Tableau 37 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la prévention aux risques professionnels et à la santé dans l'emploi

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
N'a pas eu une information sur risques travail	-0,19 ns	0,47 ***	0,38 ***	0,02 ns	-0,05 ns
N'a pas eu formation sécurité	0,15 ns	0,32 ***	0,53 ***	0,02 ns	-0,55 ***
N'a pas eu connaissance d'un DUER	0,01 ns	0,45 ***	0,40 ***	0,03 ns	0,00 ns
N'a jamais fait de visite médicale	1,96 ***	1,07 ***	0,40 .	-1,35 ***	-2,43 ***

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Les variables qui indiquent un état de santé dégradé (Tableau 38) font apparaître peu de différences liées au statut d'emploi, si ce n'est une moindre prévalence des mauvais états de santé et des douleurs pour les CDD par rapport aux fonctionnaires. Le meilleur état de santé des contractuel·les qu'on observait en bivarié est donc largement absorbé par les variables âge et catégorie sociale. Pour le type de fonction publique, la FPH se caractérise par une sur-déclaration des douleurs fréquentes, probablement en lien avec une pénibilité physique du travail plus importante que dans les autres fonctions publiques.

Tableau 38 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour l'état de santé déclaré

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Etat de santé déclaré mauvais ou très mauvais	-13,28 ns	-0,69 *	0,17 ns	-0,25 *	-0,04 ns
Douleurs souvent ressenties	-0,38 ns	-0,26 *	0,12 ns	0,07 ns	0,22 ***
Troubles du sommeil plusieurs fois par semaine	-0,32 ns	-0,14 ns	-0,05 ns	-0,05 ns	0,05 ns
A connu épisode dépressif majeur	-1,03 ns	-0,31 ns	-0,30 ns	-0,08 ns	-0,05 ns
A troubles anxiété	-1,20 ns	-0,05 ns	0,10 ns	0,03 ns	-0,09 ns

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

Les atteintes à la santé au travail (Tableau 39) sont par contre significativement moins fréquentes pour les CDD, qu'il s'agisse des arrêts maladie, des accidents du travail ou du fait d'aller travailler quand on ne devrait pas. Pour le type de FP, les résultats laissent entrevoir des atteintes légèrement plus fréquentes dans la FPE par rapport aux FPT et FPH, qui semblent sous-exposées.

Tableau 39 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour le rapport à la santé

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
2 arrêts maladie ou plus les 12 derniers mois	-0,36 ns	-0,66 ***	-0,09 ns	-0,12 ns	-0,24 *
2 accidents du travail ou plus les 12 derniers mois	-0,07 ns	-0,88 .	-1,58 ns	0,02 ns	0,37 ns
Est déjà allé·e travaillé alors que malade	-0,47 ns	-0,35 ***	0,23 .	-0,16 ***	-0,1 .

Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.

3.8 La satisfaction par rapport au travail

L'analyse des variables en rapport avec la satisfaction au travail (Tableau 40) montre que les CDD perçoivent plus souvent une facilité à retrouver un emploi similaire, une plus grande capacité à poursuivre cet emploi, et un sentiment plus fréquent de faire quelque chose d'utile.

La facilité à trouver un emploi similaire est toutefois moins fréquente pour la FPE. Pour le reste c'est la FPH qui se distingue à nouveau par un souhait plus fréquent de faire de travail jusqu'à la retraite, un sentiment nettement plus marqué de faire quelque chose d'utile, mais également un sentiment plus fréquent d'être mal ou très mal payé, ce qui confirme la dimension davantage vocationnelle de l'emploi dans la FPH.

Tableau 40 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la satisfaction par rapport au travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Facile de trouver un emploi similaire en cas départ	0,24 ns	0,23 *	-0,04 ns	0,33 ***	0,66 ***
Capable faire ce travail jusqu'à la retraite	0,99 ***	0,50 ***	0,07 ns	0,02 ns	-0,06 ns
Souhaite faire ce travail jusqu'à la retraite	0,26 ns	0,16 ns	-0,16 ns	-0,21 ***	0,14 *
Se trouve mal ou très mal payé·e	0,21 ns	-0,01 ns	-0,03 ns	-0,12 *	0,15 *
Note de 6 ou moins sur 10 pour sa vie professionnelle	-15,13 ns	0,54 ns	-15,61 ns	-0,46 ns	-0,27 ns
Sentiment de toujours ou souvent faire qqch d'utile	0,59 *	0,20 .	-0,01 ns	0,03 ns	0,37 ***
Sentiment d'être toujours ou souvent exploité·e	0,15 ns	0,15 ns	-0,01 ns	-0,07 ns	0,23 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Conclusion

L'enquête CT-RPS 2016 regroupe de très nombreuses questions qui cherchent à mesurer l'exposition des personnes interrogées aux différents risques professionnels, qu'il s'agisse des risques physiques, des risques psycho-sociaux ou des violences et agressions en milieu professionnel. Il n'est pas possible de proposer une analyse globale de ces expositions, tant les risques sont diversifiés et tant les expositions sont liées à des environnements de travail spécifiques. Les analyses quantitatives menées pour différents types de risques dans cette partie permettent toutefois de synthétiser quelques grandes tendances.

Les risques auxquels les contractuel·les apparaissent en moyenne surexposé·es par rapport aux titulaires sont les suivants : rester debout longtemps ; effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ; répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ; avoir son rythme de travail imposé par les contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie ; penser à trop de choses à la fois ; travailler sous pression ; devoir faire des choses qu'on désapprouve ; devoir cacher ses émotions. Si ces surexpositions des contractuel·les s'observent dans les trois fonctions publiques, ce n'est pas avec la même ampleur : les niveaux d'exposition aux risques physiques sont plus élevés dans la FPH et les risques psycho-sociaux plus élevés dans la FPT.

Ces chiffres bruts cachent par ailleurs des effets de structure, qui apparaissent lorsqu'on mène une analyse multivariée qui contrôle par les caractéristiques sociales et les caractéristiques de l'emploi. Une fois ces caractéristiques contrôlées, les contractuel·les sont alors significativement moins exposé·es à ces différents risques. Par exemple, pour le fait de rester debout longtemps, les contractuel·les sont moins exposé·es toutes choses égales par ailleurs. Mais en fait les facteurs déterminants sont la position dans l'emploi (on est d'autant plus exposé qu'on est sur un poste peu qualifié) et le type de fonction publique (la FPH étant surexposée par rapport à la FPE, et la FPT sous-exposée). Ainsi, si les contractuel·les en CDD apparaissent plus exposé·es à première vue, c'est qu'ils sont plus souvent sur les postes les moins qualifiés.

L'absence de surexposition statistique des contractuel·les (et parfois la sous-exposition) par rapport aux titulaires une fois contrôlées les caractéristiques du poste vaut pour tous les indicateurs testés. Il faut toutefois rester prudent avec l'interprétation de cette moindre exposition puisque les données de CT-RPS 2016 sont déclaratives : elle peut aussi découler d'une moindre connaissance des risques en raison d'une moindre prévention ou d'une moindre connaissance du poste. De plus, cette absence de surexposition n'est pas synonyme d'absence d'exposition : notre étude confirme l'exposition souvent comparable, et parfois supérieure (notamment dans la FPH), des salariés de la fonction publique aux différents risques par rapport au secteur privé (Zilloniz et Baradji, 2019).

Partie 2

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuel·les de la fonction publique d'État

Comment les agents contractuels perçoivent-ils leur situation d'emploi ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ? C'est à ces questions que nous souhaitons répondre dans cette partie, en articulant certains résultats de l'enquête CT-RPS 2016 exposés dans la partie précédente avec l'analyse des entretiens de post-enquête réalisés auprès de contractuel·les de la fonction publique d'État.

Nous avons réalisé 33 entretiens avec des contractuel·les ayant participé aux enquêtes Conditions de travail 2016 et 2019 (voir *infra*, tableau de présentation des enquêté·es). 10 occupent ou ont occupé des emplois de catégorie A, 14 des emplois de catégorie B et 9 des emplois de catégorie C. Notons que dans l'enquête CT-RPS 2016, plus d'un cinquième des CDD de la FPE sont de catégorie A ; près d'un sur cinq sont de catégorie B (18,5 %) ; la majorité des CDD de catégorie C ou D (60,0%). Le corpus d'entretiens rend donc compte de la diversité des situations professionnelles des contractuel·les en termes de catégorie d'emploi, mais il surreprésente les catégories A et B.

On observe une surreprésentation des CDD parmi les personnes que nous avons rencontrées (31 sur 33) par rapport aux effectifs de l'enquête CT-RPS (68 %), ce qui est un choix délibéré, découlant de nos hypothèses de recherche.

Les femmes sont majoritaires parmi les contractuel·les de la fonction publique (65,8 % en 2017). Dans l'enquête CT-RPS 2016, elles occupent 65 % des CDD de la FPE. Notre panel d'enquêté·es présente une proportion similaire : 67 % de femmes (22 sur 33). Notre enquête rend donc bien compte de la surreprésentation des femmes parmi les contractuel·les en CDD, par rapport aux statuts de CDI ou de fonctionnaire où elles sont moins nettement majoritaires.

D'après l'enquête SIASP, la moyenne d'âge des contractuel·les s'établit à 37 ans en 2017 (contre 46 ans pour les fonctionnaires). Iels sont plus jeunes que l'ensemble des agents de la fonction publique. 19 % d'entre eux ont moins de 25 ans, pour seulement 1 % des fonctionnaires (Ba et Pons, 2019). À l'inverse, la part des 50 ans et plus est plus élevée chez les fonctionnaires (40,2 %) que les chez les contractuel·les (19,5 %). Parmi les 33 personnes rencontrées lors de cette post-enquête, la moyenne d'âge s'établit à 38 ans et demi, ce qui est relativement proche de la population générale des contractuel·les de la fonction publique. Nous constatons une légère sur-représentation des jeunes parmi nos enquêté·es (8 sur 33 avaient 25 ans ou moins au moment où iels ont participé à l'enquête Conditions de travail, soit 24,2 %), tout comme on observe une surreprésentation des moins de 30 ans parmi les répondants à l'enquête CT-RPS 2016 (54,8 % des CDD dans la FPE).

Avant d'analyser les trajectoires dans l'emploi contractuel et leurs effets sur le rapport à l'emploi et aux conditions de travail, il convient de souligner que les configurations de gestion de l'emploi peuvent varier considérablement selon les métiers et les établissements employeurs. On peut à cet égard relever la concentration des enquêté·es dans quelques administrations :

l'Éducation Nationale au premier chef, mais également l'Enseignement supérieur et la recherche, ainsi que l'Armée. Dans certains cas, l'accès à l'emploi s'opère exclusivement via un contrat de travail, et le CDD est la norme. Par exemple, les assistants d'éducation (AED) ne peuvent être recrutés que sur des CDD de 10 mois, renouvelables six fois au maximum. Nous dénombrons 8 enquêté·es ayant occupé ce type de poste. Les contrats doctoraux sont quant à eux des CDD de trois ans non-renouvelables. Quatre enquêté·es étaient dans cette situation lorsqu'ils ont répondu au questionnaire. Dans d'autres cas encore, le CDI est convoité par celles ou ceux qui sont en CDD, apparaissant alors à leurs yeux comme une « *titularisation* », faute de pouvoir devenir fonctionnaire². Ainsi, Jonathan (29 ans) qui a passé plus de six ans en CDD comme sous-officier dans l'Armée de l'Air, vient, lors de l'entretien qu'il nous accorde, de passer un concours pour devenir sous-officier de carrière et être ainsi embauché... en CDI.

Dans tous ces cas, le fait d'être contractuel·le apparaît comme normal. Et la précarité de l'emploi peut être moins questionnée. Le rapport au « statut » de contractuel est donc dépendant des configurations de gestion d'emploi, et des chances objectives de titularisation en particulier. On peut relever à cet égard que le métier le plus représenté parmi les contractuel·les de la fonction publique d'État répondant à l'enquête CT-RPS 2016 est un métier pour lequel ces chances de titularisation sont nulles ou extrêmement faibles : 39 CDD de la FPE (sur 268) sont surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement.

Cela soulève la question de l'immédiat destin professionnel, suite à l'emploi contractuel. Une étude statistique fait apparaître que 60 % des contractuels de la fonction publique en 2009 étaient toujours dans la fonction publique six ans plus tard, dont près de la moitié comme fonctionnaires (Bonnet et al., 2019)³. Parmi celles et ceux qui ont quitté la fonction publique, près de la moitié sont chômeurs ou inactifs. Si l'on observe la situation d'emploi qui fait immédiatement suite à l'emploi contractuel occupé lors de l'enquête Conditions de travail, on peut constater qu'un tiers des personnes rencontrées occupent un emploi dans le secteur privé (six en CDI, cinq en emplois à durée limitée). 42 % occupent encore un emploi dans la fonction publique : sept en CDD, deux en CDI et cinq en tant que fonctionnaire (dont deux dans la fonction publique d'État). Enfin, on comptabilise deux inactifs (retraité ou invalide), deux auto-entrepreneurs et quatre demandeurs d'emploi⁴.

Si seulement cinq sont effectivement devenu·es fonctionnaires, le projet de passer des concours de la fonction publique a été ou est poursuivi par la moitié des contractuel·les rencontrés. Neuf contractuelles (toutes des femmes) ont échoué aux concours et beaucoup parmi elles en ont depuis abandonné l'idée. Trois autres en expriment le projet lors de l'entretien, dans un avenir toutefois encore indéterminé. L'emploi visé lors du concours n'est pas toujours celui qui correspond à l'emploi occupé en tant qu'agent contractuel. Et inversement, parmi celles et ceux qui sont devenu·es fonctionnaires, les aspirations pouvaient être plus élevées. C'est le cas de Marina qui, à 50 ans, devient enseignante du secondaire, à défaut d'avoir été recrutée comme maîtresse de conférences à l'université.

² Cela a pu parfois introduire de la confusion lors des entretiens. Lorsque l'enquêteur posait la question « avez-vous essayé d'être titularisé par le passé ? », c'est au CDI que plusieurs enquêtées songeaient, plutôt qu'au fait de devenir fonctionnaire.

³ Un contractuel sur dix est titularisé chaque année.

⁴ Iels n'ont pas connu d'autre emploi depuis l'emploi contractuel occupé en 2016, et ce jusqu'à l'entretien accordé en 2020-2021.

Par-delà cette diversité de destins professionnels suite à l'emploi contractuel, il faut surtout souligner que l'horizon professionnel est rarement clair pour les interviewé·es et les échecs au concours fréquents.

Dans la suite de cette partie, nous proposons d'abord une typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel du public. Nous analysons alors successivement l'influence des configurations familiales et celle des pénibilités du travail et de l'état de santé sur ces trajectoires d'emploi. Nous explorons enfin les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique comme iels en restituent l'expérience au cours des entretiens.

Prénom	Âge	Enquête CT	Catégorie	Type de trajectoire	Situation lors de l'entretien
Anais	28 ans	2019	A	Insertion	Fonctionnaire FPE
Anna	26 ans	2019	A	Insertion	CDD FPE
Arnaud	35 ans	2016	B	Insertion	CDI secteur privé
Charlène	27 ans	2019	A	Insertion	CDI secteur privé
Christine	58 ans	2016	B	Reconversion	CDD FPE
Christophe	42 ans	2016	C	Carrière	Auto-entrepreneur
Cyrielle	41 ans	2016	B	Transition	Chômage
Didier	48 ans	2016	B	Carrière	CDI secteur privé
Élodie	27 ans	2016	B	Insertion	CDD secteur privé
Émilien	32 ans	2019	C	Carrière	Intérimaire
Estelle	35 ans	2016	B	Reconversion	CDD FPE
Fabrice	60 ans	2016	C	Transition	Invalidité
Floriane	25 ans	2016	C	Insertion	CDI secteur privé
Francis	73 ans	2016	B	Cumul retraite	Retraite
Isabelle	52 ans	2016	C	Reconversion	Fonctionnaire FPT
Jacques	45 ans	2016	A	Carrière	Alternance secteur privé
Jennifer	32 ans	2016	C	Insertion	Fonctionnaire FPT
Jessica	37 ans	2019	C	Carrière	Assimilée fonctionnaire
Jonathan	29 ans	2019	B	Carrière	CDI FPE
Juliana	36 ans	2016	C	Transition	CDD FPT
Laëtitia	32 ans	2016	C	Transition	CDI association
Ludovic	25 ans	2016	B	Insertion	Chômage et AE
Lydie	40 ans	2016	B	Transition	CDI intérimaire
Maï Lan	30 ans	2019	A	Insertion	CDD FPE
Marie-Hélène	34 ans	2016	A	Insertion	CDI secteur privé
Marina	52 ans	2016	A	Reconversion	Fonctionnaire FPE
Marjorie	49 ans	2016	B	Transition	Chômage
Rose	28 ans	2019	A	Insertion	Chômage
Sabine	56 ans	2016	B	Reconversion	CDI FPE
Siméon	27 ans	2019	A	Insertion	CDD secteur privé
Sylvie	57 ans	2016	B	Carrière	Chômage
Tiphaine	26 ans	2016	B	Carrière	CDD FPT
Tristan	28 ans	2019	A	Insertion	Fonctionnaire FPE

1. Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique et rapport à l'emploi

L'emploi contractuel est souvent perçu et décrit comme une étape dans un parcours professionnel. Job étudiant ou job « alimentaire » pour des jeunes sans emploi stable, sas d'entrée dans la fonction publique, début d'une seconde vie professionnelle, ou encore moyen de maintenir une activité professionnelle une fois en retraite, cette étape prend un sens très différent selon les cas. L'âge n'est d'ailleurs pas le seul facteur déterminant de ce rapport à l'emploi contractuel. La position qu'occupe l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique influence fortement le sens donné à cette « étape ».

Nous proposons de distinguer cinq trajectoires typiques dans l'emploi contractuel de la fonction publique. Cette typologie est construite de façon balistique, en fonction du point d'entrée (l'état antérieur : études, CDI, intérim, CDD du privé, chômage, inactivité...) et du point de sortie, soit le statut d'emploi ultérieur (titularisation, emploi dans le secteur privé, chômage, retraite...), ainsi que de la durée de l'emploi contractuel (quel que soit le nombre de CDD). À la différence des trajectoires habituellement construites à partir des données quantitatives administratives⁵, cette typologie permet d'interpréter l'expérience subjective de cette étape dans les parcours professionnels et le rapport à l'emploi contractuel.

Nous présenterons successivement les cinq trajectoires typiques dégagées de l'analyse : l'emploi contractuel d'insertion⁶, l'emploi contractuel de reconversion, l'emploi contractuel de transition, l'emploi contractuel de carrière, et les situations de cumul emploi-retraite.

1.1. L'emploi contractuel d'insertion

Dans plus d'un tiers des cas (13 sur 33 ; neuf femmes et quatre hommes), l'emploi contractuel dans la fonction publique d'État intervient au cours de la période d'insertion professionnelle. Les enquêtés ici rassemblés ont toutes moins de 35 ans au moment de l'entretien (la quasi-totalité avait moins de 30 ans au moment où ils ont répondu à l'enquête CT). Vu l'âge moyen des agents contractuels de la fonction publique (37 ans), on pourrait considérer cette trajectoire comme typique des CDD de la fonction publique. Nous retrouvons toutefois des femmes de moins de 35 ans dans trois autres trajectoires typiques (voir *infra*). Et il faut sans doute distinguer dans ce premier ensemble les situations où l'emploi contractuel peut être assimilé à un « job alimentaire » sans lien avec les aspirations professionnelles de ces jeunes travailleurs de celles où il prépare à un métier, dans la fonction publique ou dans le secteur privé.

1.1.1. L'emploi contractuel en mode gagne-pain

Dans le premier cas, l'emploi contractuel dans la fonction publique d'État offre le support d'une insertion sociale et professionnelle, sans toutefois influencer l'orientation professionnelle. Il représente une opportunité de revenus et peut être valorisé pour sa flexibilité et le temps qu'il offre pour se consacrer à son projet professionnel. Job étudiant parfois, il demeure perçu par les enquêtés principalement comme un « job alimentaire ». L'emploi d'assistant d'éducation

⁵ Voir notamment le dossier « Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2019*, p. 229-253.

⁶ Les catégories de cette typologie empruntent en partie à celles proposées par Catherine Faure-Guichard (1999) à propos des intérimaires.

(AED) paraît l'archétype de cette forme d'emploi contractuel d'insertion. Les AED (anciennement maîtres d'internat et surveillants d'externat) forment l'une des plus importantes catégories d'emploi contractuel de la fonction publique d'État⁷, ne peuvent être recruté·es que sur des CDD de 10 mois, renouvelables cinq fois au maximum. Ils sont de fait exclu·es de tout processus de titularisation.

À 25 ans, Floriane exerce aujourd'hui le métier d'ingénieure à Paris. Elle a travaillé tout au long de sa scolarité (5 ans) à l'Université de Technologie de Compiègne : à la cantine, en soutien d'élèves (prise de notes), et en participant à l'organisation d'événements scientifiques organisés dans son université, comme la Fête de la science et le Prix Roberval. Pour cette dernière activité, elle a bénéficié de plusieurs CDD de six mois. Cet emploi lui a permis financièrement d'« *aider [s]es parents* » dont elle dépendait pour ses études.

Élodie (27 ans en 2020) accède également à l'emploi contractuel de la fonction publique au cours de ses études, après des premières expériences de baby-sitter, de serveuse dans la cafeteria universitaire et « *des petits travaux comme ça* ». Elle a 20 ans lorsqu'elle est recrutée comme assistante d'éducation dans un lycée. Elle enchaîne alors 6 CDD de 10 mois (les deux derniers dans un second établissement). Elle valide pendant cette période un master MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) mention 1^{er} degré. Elle est recrutée en 2019 comme auxiliaire de vie scolaire (AVS) en CDD dans une école privée, tout en continuant à préparer les concours de l'Éducation nationale.

Titulaire d'un bac comptabilité-gestion, Jennifer a exercé pendant six ans (six CDD de 10 mois) comme assistante d'éducation dans un collège d'une commune de taille moyenne. Elle a 26 ans lorsqu'elle est recrutée comme assistante administrative dans le service des affaires scolaires récemment créé au sein de la communauté de communes. Elle y exerce comme contractuelle pendant trois ans, avant de passer un concours de catégorie C et d'être titularisée dans le même service.

Pour Ludovic (25 ans en 2020), l'emploi d'AED dans le lycée où il a fait ses études ne s'assimile pas à un job étudiant. Titulaire d'un BTS informatique, il cherche depuis ses études à développer son activité d'auto-entrepreneur (des prestations en informatique, de développement de sites web). L'emploi d'AED lui apparaît, au moins au début⁸, comme un job alimentaire lui offrant un temps suffisant pour développer son activité : « *Je faisais les deux. J'étais à 75 % au lycée et le reste en activité.* » Après les six CDD de 10 mois, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et se consacre au développement d'un jeu vidéo.

Titulaire d'un bac S, Arnaud (35 ans en 2020) passe deux ans en faculté de médecine, puis deux ans en biologie, avant d'interrompre sa formation : « *J'ai fait "c'est bon, ça me saoule."* En fait, je faisais déjà de l'animation en tant qu'animateur. Et là, j'avais

⁷ Comme le relève A. Peyrin (2020), ils ont toujours été distingué·es des autres non-titulaires. Représentant moins de 10 % des non-titulaires de la FPE en 1976, ils sont 27 % au début des années 2000.

⁸ L'emploi contractuel s'est avéré beaucoup plus chronophage que prévu : « *J'avais vraiment mis entre parenthèses mon activité parce que mon contrat au lycée me prenait beaucoup de temps. Je n'avais pas vraiment le temps de développer, donc je faisais le strict minimum. On va dire que je prenais les contrats qui arrivaient, mais je n'allais pas en chercher.* »

l'âge pour passer le diplôme de directeur et, du coup, j'ai passé la première partie du diplôme de directeur et j'ai commencé à travailler direct. J'ai passé ma formation avec un organisme, une association, l'UFCV, qui, en plus de faire des formations, organise des séjours avec des centres de loisirs. » Il exerce ainsi pendant quatre ans comme directeur de centre de loisirs, à temps partiel, les mercredis et les vacances, et commence à faire aussi de l'accueil périscolaire en fin de période. En 2010, il est recruté comme AED dans un lycée, où il travaille deux jours et deux nuits de suite. À cet emploi principal (six CDD de 10 mois) s'ajoutent « *des CDD dans l'animation, les vacances et les mercredis, des choses comme ça* », beaucoup de contrats journaliers. En 2016, il arrête tout avec l'impression d'avoir « *fait le tour* » de son travail dans l'animation, et, « *après une petite année, on va dire de réflexion* », il suit une formation d'un an en informatique et est de suite embauché en CDI comme développeur web dans une entreprise privée.

Relevons que, pour Arnaud comme pour Élodie, si l'emploi contractuel répond à des nécessités économiques, il n'est pas sans lien avec les métiers auxquels iels aspirent ou ont aspiré. Nous y revenons dans la synthèse de cette section.

1.1.2. L'emploi contractuel en mode tremplin

Dans le second cas, le métier exercé dans le cadre de l'emploi contractuel est celui auquel s'identifient les enquêtées (ce sont très majoritairement des femmes dans notre corpus). Il est parfois précédé d'autres emplois. Et le souhait d'exercer durablement ce métier dans la fonction publique n'est que rarement exprimé dans les entretiens. L'emploi contractuel apparaît comme une façon d'exercer (ou d'apprendre) un métier qui pourrait être exercé dans une autre configuration d'emploi.

Parmi ces trajectoires d'emploi d'insertion, nous pouvons isoler le cas particulier de l'expérience du CDD durant des études doctorales. Point de passage obligé pour accéder aux carrières de chercheur et d'enseignant-chercheur, le doctorat peut aussi être envisagé comme un prolongement des études pouvant déboucher sur d'autres métiers dans le privé. Cela se perçoit à travers la diversité des trajectoires d'emploi qui suivent l'obtention de la thèse, comme l'illustrent les quatre cas qui suivent. Certain·es enquêté·es se projettent résolument dans un emploi permanent dans la recherche publique ou l'enseignement supérieur ; iels accumulent alors les CDD post-doctoraux dans le but (et dans l'attente) d'obtenir un poste au concours. D'autres, au contraire, bifurquent très vite après la thèse vers le secteur privé, parfois à la suite d'expériences particulièrement problématiques.

Au cours de ses études scientifiques, Siméon (27 ans) s'est très tôt découvert une appétence pour la recherche, dans le domaine des sciences de la terre en particulier. À la sortie de l'École Polytechnique, il réalise une thèse en trois ans à Météo France. Son CDD de trois ans est prolongé par un autre contrat d'une durée de trois mois pour aller jusqu'à la soutenance de la thèse, à la fin de l'année 2020. Il est ensuite immédiatement recruté en CDD pour un an, puis renouvelé pour une année supplémentaire, dans une configuration assez singulière : dans une entreprise privée qui héberge une unité CNRS, il réalise un travail qui « *s'apparente vraiment à un travail dans une université : je fais de la recherche, j'écris des articles, mon travail est public, je n'ai pas de brevet ou quoi*

que ce soit. » À terme, son souhait est de revenir dans la fonction publique ; il entend préparer le concours pour intégrer le CNRS et rejoindre le laboratoire qui l'a accueilli pendant sa thèse. Au moment de l'entretien, il envisage de faire un nouveau post-doc, cette fois à l'étranger, perçu comme un « *passage obligé* » pour la carrière académique à laquelle il aspire.

Depuis qu'elle a achevé en 2018 une thèse de chimie, Maï Lan (30 ans) a enchaîné trois CDD, entrecoupés de quelques mois de chômage. Après un poste d'attachée temporaire à l'enseignement et la recherche (ATER) d'un an puis un CDD de 10 mois dans un laboratoire universitaire, elle débute un CDD de 18 mois dans un laboratoire universitaire d'une autre région. Elle poursuit le projet de devenir maîtresse de conférences. Ce projet lui tient d'autant plus à cœur qu'elle a eu une expérience traumatisante d'un stage dans l'industrie lors de sa formation en IUT en 2008-2010 (« *Ça s'est très mal passé. [...] Je ne sors pas encore du traumatisme.* »).

Diplômée d'une école d'ingénieurs, le premier emploi de Marie-Hélène est un « contrat formation recherche » de trois ans au Commissariat à l'énergie atomique, au cours duquel elle réalise une thèse. Après 6-7 mois de chômage, le temps d'organiser la soutenance de thèse, elle est recrutée sur un CDI comme ingénieure de recherche dans un grand groupe industriel, qu'elle occupe toujours en 2020 (elle a alors 34 ans). Ce passage en Cifre dans le secteur public se fait presque par défaut, dans la mesure où Marie-Hélène espérait obtenir une convention Cifre dans une entreprise privée pour réaliser son doctorat. Il apparaît rétrospectivement comme une parenthèse dans la trajectoire.

Après un master en neurosciences, Charlène signe un contrat doctoral de 3 ans dans une université de l'ouest de la France. Elle achève sa thèse en trois ans et s'engage immédiatement dans un master en marketing pharmaceutique en alternance. Cette bifurcation est motivée par la volonté de « *quitter à tout prix la recherche publique* ». Les conditions d'emploi (l'incertitude avant de pouvoir être recruté comme chercheur, la faible reconnaissance, la relativement faible rémunération) et les conditions de travail (une activité foncièrement solitaire en laboratoire, laissant peu de place à la créativité et l'inventivité) forment une raison importante de ce choix. Mais c'est aussi l'expérience du harcèlement moral et sexuel durant la thèse qui la conduit à renoncer à son projet professionnel initial (voir *infra*, section 4.2). Charlène signe un CDI dans un grand groupe de la cosmétique à la sortie de son second master, pour y faire de la communication scientifique.

Quatre autres cas illustrent ces trajectoires d'insertion dans l'emploi qui passent par l'expérience de CDD dans la fonction publique pour se former à un métier qui pourrait aussi être exercé dans le secteur privé. Les métiers sont relativement différents : développeur web, chargée de communication, assistante sociale et ingénieure de recherche. Mais trois trajectoires prennent place à nouveau dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Engagé dans des études en informatique, Tristan (28 ans) interrompt sa formation en cours de master pour travailler dans une start-up. Après neuf mois, l'entreprise ferme ses portes (2015). Tristan est alors embauché comme ingénieur d'études dans un centre de calcul d'un institut du CNRS pour faire du développement d'applications web. Sans

changer de poste, il est titularisé en 2020. Visiblement épanoui dans son travail, il n'envisage pas d'évolution professionnelle dans les années à venir. Il cumule son emploi de fonctionnaire avec un statut d'auto-entrepreneur qui lui permet de valoriser les applications qu'il développe sur son temps libre.

Après avoir validé une licence en langues étrangères appliquées (LEA), Rose (28 ans) s'engage dans un master de traduction spécialisée, qu'elle abandonne au bout d'un an pour se réorienter. Elle interrompt ses études pendant un an avant de s'inscrire à une L3 professionnelle « communication institutionnelle et corporate » en alternance (dans une communauté d'agglomération dans la banlieue sud de Paris). Suite à cela, elle poursuit ses études avec un master « ingénierie et conduite de projet événementiel », là encore en alternance (2016-2018). Elle travaille ainsi pendant deux ans dans un établissement public rattaché au ministère de l'agriculture et de l'alimentation. À l'issue de son master, elle est embauchée immédiatement dans cet établissement comme chargée de communication événementielle dans le cadre d'un CDD de 3 ans. Elle en démissionne un an plus tard, et fait alors une courte expérience d'emploi dans une entreprise privée d'événementiel (qu'elle abandonne au bout d'un mois, avant la fin de la période d'essai). Après quelques mois au RSA, elle obtient un CDD d'un an dans une université parisienne, en tant que chargée de communication événementielle (mars 2020-mars 2021). Rose a alors 28 ans et, si l'essentiel de son expérience professionnelle s'est faite dans la fonction publique (5 ans dont 3 en alternance), elle n'aspire pas particulièrement à travailler dans le secteur public. Au chômage, elle engage une reconversion, accompagnée par une conseillère Pôle Emploi. Au moment de l'entretien (fin octobre 2021), elle s'apprête à débiter un CAP pâtisserie d'une durée de 10 mois.

Anais a 24 ans lorsqu'elle signe un CDD d'un an, en août 2017, à la Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte. Elle a rejoint l'île avec son conjoint un an avant, à la fin de ses études (elle a achevé un master de sociologie après trois années dans une école d'assistante sociale à Toulouse). En rejoignant la DJSCS, elle abandonne un CDI d'assistante sociale dans une association venant en aide à des enfants en situation de handicap. Pendant trois ans, elle exerce le métier de conseillère d'éducation populaire et de jeunesse. Fortement investie dans les missions, mais mal à l'aise avec le rôle de représentante de l'État, elle renonce à passer le concours : *« Je n'avais pas forcément envie. Je n'étais pas sûre de vouloir me lancer là-dedans. Surtout que le travail m'a beaucoup plus, les missions étaient passionnantes, mais il y avait une question, un peu, de représenter l'autorité. Il y avait des choses qui ne me plaisaient pas tant que ça, où des fois on devait représenter la préfecture, on devait représenter l'État dans des réunions publiques. Et je n'étais pas très à l'aise avec cette position-là, avec ce rôle-là. C'était le rôle qui ne me convenait pas, même si les missions étaient intéressantes. [...] J'étais à l'aise dans l'accompagnement du projet, dans la réflexion, dans la mise en œuvre avec les associations, voilà, mais pas dans ce rôle-là. »* Elle devient à l'été 2020 assistante sociale dans un collège. Elle prépare et réussit dans la foulée le concours. Elle est assistante sociale stagiaire dans ce collège de Mayotte lorsque nous l'interviewons. Elle ne manifeste pas un attachement particulier à la fonction publique (*« Moi, je n'avais pas du tout l'intention, au début, de rentrer dans la fonction publique. Ce n'était pas un objectif de carrière, du tout. Je ne m'étais pas forcément posé la question, ni négativement, ni positivement. »*) et se demande si, de

retour en métropole, elle se plairait encore dans cet emploi. La titularisation apporte une sécurité en début de carrière, mais sans être considérée comme une conversion irréversible : « *Pour moi, ce n'est pas une fin en soi d'être titulaire. J'envisage, pourquoi pas, de prendre des dispos pour aller travailler en association, si à un moment donné j'ai envie de faire autre chose. Cependant, dans l'envie qu'on a aussi au niveau de notre couple, de continuer à voyager, d'aller encore dans d'autres territoires d'outre-mer, etc., c'est assez facilitant, d'être titulaire.* » Autrement dit, même après la titularisation, l'emploi dans la fonction publique reste perçu comme une étape de début de carrière, susceptible de faire l'objet d'un renoncement si les conditions de travail évoluent au gré des mobilités géographiques.

Après une formation en école d'ingénieur, où elle s'est spécialisée en ingénierie biomédicale, Anna (26 ans) a enchaîné cinq CDD d'un an comme ingénieure de recherche à l'Institut Français du Cheval et de l'Équitation (IFCE), où elle avait réalisé son stage de fin d'études. Au moment de l'entretien, elle anticipe la signature d'un CDI qu'on lui a promis à l'issue des six années de CDD. Par certains aspects, la trajectoire d'Anna pourrait être considérée comme un cas-frontière avec les trajectoires de « carrière » que nous présentons plus loin (voir *infra*, section 1.4). Mais si elle se projette ainsi de façon durable dans cet emploi, l'impossibilité de devenir fonctionnaire (du fait des contraintes budgétaires) et l'absence de perspective d'évolution dans son métier au sein de l'IFCE font que l'avenir professionnel reste très ouvert aux yeux d'Anna, qui manifeste d'ailleurs de l'indifférence au fait de travailler dans la fonction publique ou dans le secteur privé : « *Ce serait plutôt dans les nouvelles technologies liées à la santé, ou le traitement de données. Enfin, j'aime bien le travail sur ordinateur aussi, traitement du signal ou des choses comme ça.* Q : Et ça, ça peut être dans le privé, ça peut être dans le public ? *Oui, ça peut être les deux.* Q : Vous, au fond, aujourd'hui, ça vous est égal ? *Oui, ça m'est égal. C'est plus l'intitulé du poste et les missions.* Q : Oui, le contenu même. *Oui, le contenu même, que privé ou public. Après, il y a toujours les conditions de travail à côté, c'est sûr.* Q : Bien sûr. *Le salaire, les congés, les horaires et tout ça, ça a toujours un impact.* »

Au terme de cette présentation des huit trajectoires d'emploi contractuel « tremplin », on peut relever que l'emploi contractuel assurent aux deux hommes une entrée plus assurée dans une carrière de fonctionnaire (dans l'enseignement supérieur et la recherche en l'occurrence) que pour les six femmes. Parmi celles-ci, trois ont définitivement quitté la fonction publique ; les deux qui y stabilisent leur position (bientôt en CDI pour Anna, bientôt comme fonctionnaire pour Anaïs) disent envisager un retour possible au secteur privé dans les années à venir. Seule Maï Lan aspire encore à se maintenir dans la fonction publique, en accumulant les CDD pour le moment.

*

On le voit, l'emploi contractuel dans la fonction publique en début de vie professionnelle s'inscrit de façon variable dans les trajectoires d'emploi. Tantôt étape d'installation dans la carrière (Anaïs, Anna, Maï Lan, Marie-Hélène, Siméon et Tristan), tantôt support pour s'investir dans ses études (Élodie, Floriane) ou dans une activité entrepreneuriale (Ludovic), il apparaît à d'autres comme une première séquence (déjà révolue) de la trajectoire

professionnelle (Arnaud, Charlène, Jennifer et Rose). Il apparaît pour beaucoup comme une parenthèse, certes plus ou moins longue et plus ou moins significative, dans leurs parcours.

Ici vecteur d'insertion professionnelle et sociale, l'emploi contractuel n'a toutefois pas la même signification pour toutes. Il peut apparaître pour certaines comme une (longue) période d'essai avant la stabilisation de son poste de travail (en CDI ou comme fonctionnaire). Il est pour d'autres une façon parmi d'autres d'entrer dans son métier. Même lorsqu'il est perçu comme un job alimentaire, il est parfois investi subjectivement lorsqu'il n'apparaît pas totalement étranger aux aspirations professionnelles. Si Arnaud quitte les métiers de l'animation pour s'engager dans une carrière de développeur web, son expérience d'AED pourrait bientôt ne plus être perçue comme une parenthèse dans sa trajectoire, mais comme une première expérience dans le monde de l'éducation :

« Je garde tout ce que j'ai fait avec les enfants, tout ça, l'animation, quand même de côté. Mon projet professionnel, là, j'aimerais bien, dans cinq-six ans, peut-être dix ans, devenir professeur d'informatique, par exemple. C'est quelque chose qui me plairait beaucoup. Comme ça, ça lierait un petit peu tout ce que j'ai fait. [...] C'est ce sur quoi je vais essayer d'aller. »

L'expérience de l'emploi contractuel continue, encore après la reconversion professionnelle, de nourrir la façon dont Arnaud se projette dans son avenir professionnel. Devenir enseignante reste également un projet pour Élodie (27 ans ; ancienne AED, aujourd'hui AVS), qui continue de passer le concours. *« Ce n'est pas un concours qui me réussit pour le moment, mais peut-être qu'un de ces jours, ça le fera. »* Les CDD qu'elle accumule peuvent apparaître comme un moyen d'attendre la titularisation. Mais Élodie manifeste aussi une attention au contenu du travail, comme une manière d'entretenir une motivation face aux concours :

« Parce que moi j'ai fait beaucoup de stages pendant mes études en école primaire, donc ça me motivait pour bosser mon concours. Mais, là ça fait des années que j'ai mon Master, que je ne vois plus du tout d'enfant, que je ne suis plus dans les écoles avec les petits. Donc, ça s'effrite un petit peu on va dire mon projet avec le temps et là j'ai demandé à travailler avec des primaires justement pour me booster un petit peu là-dessus, pour me relancer. »

1.2. L'emploi contractuel de reconversion

Certaines trajectoires d'emploi sont marquées par une bifurcation du secteur privé vers la fonction publique en cours de carrière. Cette bifurcation peut être définie comme « l'apparition d'une crise ouvrant un carrefour biographique imprévisible dont les voies sont elles aussi au départ imprévues – même si elles vont rapidement se limiter à quelques alternatives –, au sein desquelles sera choisie une issue qui induit un changement important d'orientation » (Bidart, 2006, p. 32). Parmi nos enquêtées, ces trajectoires de reconversion concernent 5 femmes, soit 15 % des cas⁹. Elles ont entre 35 et 58 ans. Leur moyenne d'âge est de 46 ans et demi au moment

⁹ Remarquons que ce type de trajectoire paraît plus fréquent quand on intègre les contractuelles de la fonction publique territoriale au corpus. Voir le rapport que nous avons remis à la DARES en juin 2021.

de l'enquête CT-RPS (50 ans et demi lors des entretiens). En moyenne, la bifurcation a eu lieu à l'âge de 42 ans.

L'origine de cette bifurcation détermine très largement l'expérience subjective de l'emploi contractuel. Deux configurations peuvent être distinguées. Dans la majorité des cas (Christine, 52 ans au moment de la bifurcation ; Isabelle, 46 ans ; Marina, 36 ans ; Sabine, 47 ans), l'emploi contractuel apparaît comme une véritable reconversion professionnelle au sens où l'accès à l'emploi public correspond aussi à un changement de métier, après une période plus ou moins longue de chômage et/ou d'inactivité. Notons que les quatre femmes concernées ont des enfants, et que trois sont célibataires au moment de l'enquête.

Christine (58 ans) s'est mariée à 23 ans avec un militaire de carrière, ce qui a induit des déménagements fréquents. Après avoir travaillé quelques mois comme éducatrice dans une école du sud-ouest de la France, elle s'arrête de travailler à l'arrivée de son premier enfant. Après la naissance de trois autres enfants et 13 ans d'inactivité professionnelle, Christine trouve un emploi dans un commerce, lorsque son dernier enfant entre en école maternelle. Un déménagement de deux ans à la Réunion interrompt à nouveau sa trajectoire professionnelle. De retour en région toulousaine, Christine travaille dans une boulangerie, lorsqu'elle est victime d'un braquage à main armée qui la choque. Elle n'arrête pas le travail immédiatement, mais connaît par la suite une dépression ainsi qu'un cancer qui lui font cesser à nouveau toute activité professionnelle. Opérée en 2012, elle se voit imposée un divorce l'année suivante. C'est donc une rupture biographique multidimensionnelle qui conduit Christine à l'emploi contractuel dans la fonction publique. C'est en 2014 qu'elle signe un contrat aidé (un contrat unique d'insertion) d'assistante de vie scolaire (AVS) de 20 heures par semaine, contrat aidé qui lui permet de suivre des formations au Greta. En 2017, elle signe un CDD d'accompagnante des élèves en situation de handicap (AESH). Après plusieurs CDD d'un an, on lui propose un CDD de trois ans. Au moment de l'entretien, elle est dans une situation de temps partiel contraint (24 heures par semaine) et espère obtenir un jour un CDI. Elle touche un salaire de 749 €, auquel s'ajoute une prime d'activité de 233 € et une pension de 600 € que son ex-mari doit lui verser pendant 8 ans, et qui va donc bientôt disparaître. Elle a calculé ses droits à la retraite : « *Pour avoir 800 ou 900 € par mois, il faut que j'aïlle jusqu'à 67 ans.* »

Isabelle a occupé durant 27 ans un CDI comme assistante commerciale chez un grossiste en électricité, avant d'être « *licenciée pour incompétence* ». Cette cessation d'emploi prend en fait la forme d'une rupture conventionnelle. Mais l'expression d'Isabelle dit bien la brutalité de l'événement, avec le sentiment d'avoir été « *malmenée* » les trois dernières années. Après trois mois de chômage, elle est recrutée sur un CDD d'un an dans la fonction publique d'État, comme agent administratif (« *Ils m'ont mise sur plusieurs postes. Là où il y avait des trous, j'ai comblé, en fait.* »), puis rejoint le service de la protection de l'enfance du département de son département en 2015. Après six CDD de six mois, elle est titularisée dans le même service, toujours comme agent administratif. L'emploi contractuel dans la fonction publique d'État apparaît ainsi comme une étape intermédiaire dans la bifurcation vers un emploi pérenne dans la fonction publique territoriale.

Titulaire d'un CAP de comptabilité à l'issue de sa formation initiale, Sabine (56 ans au moment de l'entretien) a occupé différents emplois dans le secrétariat et la comptabilité, avant de connaître une période de chômage dans les années 2000 et de suivre une formation entre 2007 et 2009 (bac puis BTS comptabilité dans un Greta). À partir de 2011, elle est recrutée comme agent recenseur pour l'INSEE, d'abord sur des missions ponctuelles. Elle enchaîne des contrats de 3 mois jusqu'en 2013, puis deux CDD de 3 ans, avant de signer un CDI en 2019.

La trajectoire d'emploi de Marina est très fortement marquée par son parcours migratoire. Elle arrive en France à l'âge de 32 ans. Ses études de journalisme et son expérience dans la presse écrite espagnole ne lui permettent pas d'obtenir une carte de journaliste. « *Il a fallu aller d'abord à la conquête avec la maîtrise de la langue pour ensuite poursuivre mes études ici.* » Elle s'engage dans des études doctorales à partir de 2004 et se destine à l'enseignement supérieur et la recherche en espagnol. Pendant 14 ans, Marina connaît une très forte instabilité en termes d'emploi, enchaînant des contrats d'enseignant, dans le supérieur et dans le secondaire, dans le public et dans le privé. Ses expériences les plus stables sont un poste de lectrice qu'elle occupe durant deux ans, et ses deux années comme ATER. Mais durant d'autres séquences, les emplois se chevauchent, avec plusieurs employeurs et des contrats de très courte durée. Les périodes de chômage sont toutefois « *peu nombreuses* ». Elle soutient sa thèse en 2014, mais ne trouve pas de poste de maîtresse de conférences. Elle réussit le concours de l'enseignement secondaire. Elle vit toutefois sa titularisation comme un « *déclassement* ». Elle a depuis perdu son habilitation, mais tente de postuler à des postes dans les universités ouverts à concours pour les certifiés et les agrégés.

Un seul cas fait exception à ce type de bifurcation professionnelle. Pour Estelle en effet, l'emploi contractuel correspond à un choix délibéré d'exercer son métier dans la fonction publique après l'avoir exercé dans le secteur privé. Dans son cas, la bifurcation intervient nettement plus tôt dans la trajectoire professionnelle : elle a alors 29 ans. Sa trajectoire peut être considérée comme un cas frontière avec l'emploi contractuel d'insertion que nous venons de présenter. Notons enfin que nous revenons sur le cas des infirmières de l'Éducation Nationale dans la partie 3 du présent rapport.

Estelle débute sa carrière d'infirmière dans une clinique privée. En 2014, en situation de « *surmenage* », de « *burn-out* », elle décide de changer d'emploi et candidate sur un poste d'infirmière dans un collège. Elle enchaîne pendant 5 ans les CDD de 10 mois, dans ce même collège. D'abord à mi-temps (elle occupe un emploi d'infirmière dans un EHPAD en 2014-2015), elle travaille depuis 2016 à temps plein. L'été, elle travaille très régulièrement en EHPAD : « *Moi, ça me convient parce que je comble mes deux mois de chômage, et eux, ça les dépanne. Et voilà.* » Au cours de l'année 2019-2020, elle signe des contrats « *mois par mois* » car elle remplace dans un nouveau collège une infirmière en congé maladie. Elle aspire à être titularisée et a passé des concours, car elle dit s'épanouir dans l'Éducation nationale. Mais l'avenir reste incertain, et la possibilité de non-renouvellement du CDD toujours présente. « *Se projeter, non, on ne se projette pas. On prie le bon dieu.* » D'où son choix d'« *avoir un pied à l'étrier au niveau de l'EHPAD* » au cas où son contrat ne serait pas renouvelé dans l'Éducation nationale.

Le récit de ces trajectoires de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le public donne à voir la diversité des motifs. Ce que ces contractuelles y cherchent – ou y trouvent sans l'avoir nécessairement cherché – est variable : une relative stabilité (Christine, Sabine), un refuge après des expériences malheureuses dans le privé (Estelle, Isabelle), une voie d'accès vers un emploi de fonctionnaire (effective pour Isabelle, encore espérée bien que compromise pour Estelle ou Marina).

Il faut aussi signaler, dans le cas de Marina, l'influence du parcours migratoire, qui induit des contraintes fortes (l'obligation de reprendre des études) et qui se traduit par de longues durées d'emploi contractuel (14 ans, contre une moyenne d'un peu moins de 8 ans dans l'ensemble de notre corpus).

On peut enfin relever que ces contractuelles aspirent à se maintenir dans la fonction publique, par la voie du concours ou par le biais d'un CDI, ce qui traduit un ancrage fort dans l'emploi public, malgré (ou à cause de !) leurs expériences passées dans le privé. Autrement dit, si la reconversion vers l'emploi public est souvent contrainte, elle est aussi après quelques années une authentique conversion au service public, les enquêtées y manifestant leur attachement dans le cours des entretiens.

1.3. L'emploi contractuel de transition

À l'inverse, cet attachement à la fonction publique n'est absolument pas exprimé par celles et ceux pour qui l'emploi contractuel représente un emploi de transition entre deux autres emplois, hors fonction publique. 5 femmes entre 30 et 50 ans s'inscrivent dans ce type de trajectoire, auquel s'ajoute le cas particulier d'un homme de 60 ans. On observe dans ces cas des trajectoires qui se jouent des frontières entre statuts d'emploi, des trajectoires faites d'allers-retours fréquents entre le public et le privé. La fluidité de ces mouvements n'est que très relative, puisque des périodes de chômage ou d'inactivité ponctuent fréquemment le parcours. Ce sont des trajectoires d'emploi complexes, voire chaotiques, marquant des situations parfois très précaires, comme dans le cas de Juliana (36 ans). Au moment des entretiens, seule une enquêtée (Laëtitia, 32 ans) occupe un CDI. Trois autres sont au chômage, l'un est en situation d'invalidité (Fabrice, 60 ans) et la dernière (Lydie, 40 ans) occupe un CDI intérimaire.

Titulaire d'un BTS assistante de direction, Lydie connaît un début de carrière relativement stable comme assistante RH. Durant une douzaine d'années, elle enchaîne des CDI à temps plein dans une maison de soins, une maison de retraite, une start-up informatique, et enfin deux grandes entreprises du commerce puis du BTP. Son départ de Paris et la naissance de son 2^e enfant correspondent à une période de chômage d'un an, et marquent une déstabilisation de sa trajectoire d'emploi. Elle enchaîne depuis près de 10 ans des missions en contrat court (CDD et intérim). En 2013, c'est par le biais de son agence d'intérim qu'elle accède à un contrat aidé dans un collège d'Ile-de-France, en tant qu'assistante administrative. Elle occupe cet emploi pendant un peu plus de deux ans. Après deux autres CDD dans le secteur privé, elle occupe à partir de mars 2020 un CDI intérimaire et exerce au moment de l'entretien une mission dans les RH d'une grande entreprise publique.

Juliana (36 ans) est titulaire d'une licence en art. Elle a par la suite suivi à distance un master 2 en sciences de l'éducation, qu'elle a financé elle-même. Elle accumule des

contrats de courte durée à temps partiel, dans le public (de l'animation et de l'aide scolaire pour une communauté de communes) et dans le privé (une vingtaine de sites dans le nettoyage industriel). Ses contrats les plus longs sont deux contrats successifs d'assistante de vie scolaire (AVS) dans un lycée. Par la suite, elle retravaille dans le nettoyage industriel pour un même employeur, d'abord en CDD puis en CDI, à temps partiel (« *des contrats de 5 heures par là et 2 heures par ici* »). Elle démissionne pour un emploi d'aidante familiale en CESU qu'elle occupe pendant un an (jusqu'au décès de sa grand-mère). Lors de l'entretien, elle occupe un emploi de deux semaines comme animatrice dans une école maternelle.

Cyrielle (41 ans) est également titulaire d'un M2 en sciences de l'éducation. Depuis 2003, elle a été exclusivement employée en CDD, dans le secteur privé (une entreprise d'insertion, une école privée, une association et une caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)) et dans le secteur public, comme éducatrice spécialisée à la PJJ ou comme assistante dans un département de formation à l'université. Son expérience d'emploi la plus longue est un emploi de gestionnaire financière d'un programme de mobilité internationale des étudiants d'une université, qu'elle occupe pendant trois ans. À partir d'août 2018, elle est au chômage et s'occupe de ses trois enfants. Au moment de l'entretien, elle a recommencé à chercher « *un peu de travail* ».

Titulaire d'un diplôme belge d'éducateur spécialisé (équivalent Bac+3 en France), Laëtitia (32 ans) a enchaîné pendant quatre ans des CDD en tant qu'éducatrice ou monitrice dans différentes associations du nord de la France. Après 6 mois de chômage en 2015, elle est employée comme assistante d'éducation (AED) dans deux établissements distincts (pour 20h hebdomadaire chacun) durant trois ans et demi. Au moment de l'entretien, elle occupe un emploi d'éducatrice spécialisée dans un ESAT, son premier CDI, 8 ans après sa diplomation.

Après la validation de son baccalauréat, Marjorie (49 ans) a eu diverses expériences d'emploi dans la vente, le secrétariat ou comme assistante de gestion, durant une vingtaine d'années, « *à chaque fois entre trois et six ans* ». Sa trajectoire d'emploi est également marquée par deux interruptions d'un an et demi : de chômage d'abord, après un licenciement économique et alors qu'elle a un enfant en bas âge, sans place en crèche ; de « *congé parental* » ensuite, juste après une démission puis un emploi dans lequel elle ne se plaisait pas (CDD de 6 mois) et alors qu'elle est enceinte de son 2^e enfant. C'est au terme de cette période de congé qu'elle est recrutée comme AED. Une amie enseignante lui a parlé de « *ce genre d'emploi* ». « *En fait, j'avais mon deuxième enfant qui avait un an et demi, et je ne me voyais pas repartir dans le privé avec les horaires que j'avais jusque-là effectués.* » Elle enchaîne alors 6 CDD de 10 mois (25 heures par semaine) dans la même école élémentaire où elle s'est « *énormément plu* » : « *À grands regrets, ça s'est terminé.* » Depuis septembre 2016, elle est employée de façon saisonnière sous CDD comme assistante de photographie scolaire. Entre chaque contrat, elle bénéficie des indemnités chômage liées à son emploi d'AED, « *un peu comme un intermittent, en fait* ». Lors de l'entretien, fin juin 2020, elle arrive au terme de ses droits au chômage et est en train de remettre en forme son CV : « *Il faut vite que je me dépêche [de trouver un emploi].* »

La trajectoire d'emploi de Fabrice (60 ans) est loin d'être linéaire. Résidant dans une région montagneuse, il a vécu au début de sa vie professionnelle d'emplois saisonniers, comme bucheron pour l'ONF (Office nationale des forêts) et comme pisteur secouriste. Par la suite, il est salarié de particuliers employeurs dans le cadre du chèque emploi service universel, s'occupant d'entretenir les espaces verts ou d'assurer les déplacements quotidiens pour des personnes âgées. Il intervient également comme manœuvre sur des chantiers de rénovation de maisons. Il alterne ces activités avec des périodes de chômage, assumant cette précarité professionnelle pour se dégager du temps libre, se contentant de revenus relativement faibles (*« J'ai préféré pendant très longtemps vivre avec très peu d'argent, mais par contre essayer de faire le maximum de choses en montagne »*), sachant que sa compagne a toujours travaillé comme salariée chez des artisans. À plus de 50 ans, il est recontacté par l'ONF pour des travaux saisonniers. Il y travaille six ans de suite. Mais usé, souffrant des lombaires et du canal rachidien (*« Je suis en vrac. »*), il engage sur les conseils de son médecin traitant une démarche de reconnaissance d'invalidité auprès de la MSA. Il touche depuis une pension d'invalidité d'environ 400 €.

Le récit de ces trajectoires d'emploi en fait ressortir l'instabilité : le nombre de contrats de courte durée, très souvent à temps partiel, est nettement plus élevé que dans les autres configurations distinguées dans l'analyse. Les emplois occupés sont soit peu qualifiés, soit sous-qualifiés au regard des niveaux de formation. Parmi les cinq femmes rencontrées, deux ont un diplôme de niveau Bac+5, deux autres un diplôme de niveau Bac+2 ou Bac+3, et Marjorie (49 ans) a le bac. Ces cas illustrent un phénomène plus général : les contractuel·les sont plus souvent positionnés sur des emplois hiérarchiquement moins élevés que les fonctionnaires ; surtout, à niveau de catégorie hiérarchique comparable, les contractuel·les sont généralement plus diplômé·es que les fonctionnaires ; iels ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste (Ba et Pons, 2019).

On le voit également, s'il peut être dit « de transition », l'emploi contractuel représente souvent l'expérience d'emploi la plus longue dans les trajectoires de ces enquêté·es. Elle est toutefois nettement plus réduite que dans les autres trajectoires analysées : iels ont passé en moyenne 4 ans dans la fonction publique d'État, contre 7 ans et 9 mois pour l'ensemble des enquêté·es. Par ailleurs, l'emploi contractuel ne représente pas, rétrospectivement, une étape significative de leurs parcours professionnels. Ainsi, le poste d'assistante d'éducation est perçu et présenté par Laëtitia comme temporaire, comme un emploi de transition : *« Il y en a, pour être sûrs d'être repris l'année d'après, ils pouvaient aller dire : "Untel n'était pas à son poste." [...] En fait, le but, le CPE m'a dit, dans ses mots à lui : "Ton but, c'est de te casser d'ici en fait." Parce que le but, effectivement, c'est de trouver un CDI, ce n'est pas de rester là pendant six ans. »* Elle est d'ailleurs la seule enquêtée (parmi les 6 ayant occupé un poste d'AED) à ne pas être restée AED pendant six ans. Au cours de l'entretien, Laëtitia évoque d'elle-même les difficultés qu'elle a rencontrées pour trouver un CDI. Occupée à temps plein par ses deux contrats d'AED, elle suspend d'ailleurs pendant un temps la recherche d'emploi : *« À un moment, oui, je ne postulais même plus parce que j'étais tellement démotivée pour trouver un CDI. Et puis, en fin de compte, je me plaisais bien là-bas. »* Mais l'emploi d'AED apparaît bien rétrospectivement comme une parenthèse dans une carrière d'éducatrice spécialisée. En 2019, elle voit *« des annonces passer qui [l]'intéressaient, dont le profil pouvait correspondre »* et obtient ainsi un CDI. Engagée dans une trajectoire d'intérimaire depuis 10 ans, Lydie perçoit également le

contrat aidé dans un collège comme une parenthèse. Si elle s'est présentée à deux reprises (2016 et 2017), sans succès, à un concours d'agent territorial de catégorie B et a postulé à d'autres emplois de contractuels en mairie pour trouver un « *boulot fixe* », elle ne cherche pas particulièrement à être employé dans le secteur public. Elle manifeste plutôt de l'indifférence à l'égard de l'emploi dans la fonction publique. L'expérience d'emploi de Cyrielle à l'université s'est très mal terminée, étant victime de harcèlement moral. Très critique à l'égard du statut de contractuel dans la fonction publique, elle se pense « *blacklistée* » à l'université. Elle compte cependant passer des concours de la fonction publique (catégorie A ou B). Mais elle pourrait également travailler dans le privé. C'est avec regret et frustration que Marjorie perçoit elle aussi son expérience heureuse d'AED comme une parenthèse. Chômeuse en fin de droits au moment de l'entretien, elle pourrait continuer comme assistante de photographie scolaire, mais aimerait effectivement changer et fait des candidatures spontanées exclusivement dans le secteur public. Elle aspire à « *servir le public* », même si elle appréhende aussi la pesanteur de l'administration publique. Elle ne s'est toutefois présentée qu'à un concours administratif, en 2016, pour être secrétaire administrative. Quand on l'interroge sur l'expérience d'emploi la plus significative dans sa carrière, Fabrice parle des emplois en CESU auprès des personnes âgées, et non les travaux saisonniers pour l'ONF, qu'il a réalisés au début et à la fin de sa vie professionnelle.

1.4. L'emploi contractuel de carrière

L'emploi contractuel de la fonction publique d'État peut être le support d'une carrière durable, voire représenter un statut pérenne. L'analyse des carrières des cotisants à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) fait apparaître qu'environ un tiers des contractuels de la génération née en 1953 ont fait la majorité de leur carrière comme contractuels (Bulcourt et Godet, 2019). La majeure partie est constituée de femmes exerçant leur activité à temps partiel.

Parmi les enquêtés relevant de la fonction publique d'État, nous dénombrons huit trajectoires de ce type (trois femmes et cinq hommes). L'expérience de l'emploi contractuel est plus longue que pour l'ensemble des enquêtés : 11 ans et 9 mois en moyenne, contre 7 ans et 9 mois pour l'ensemble des enquêtés. Mais plus que la durée effective de l'emploi contractuel, c'est une expérience subjective particulière de cette forme d'emploi qui distingue ce type de trajectoire des quatre autres.

Six ans après la fin de ses études (diplôme d'éducateur spécialisé), Tiphaine (26 ans) a connu 8 CDD, alternant des périodes de quelques mois de chômage avec des emplois d'éducatrice spécialisée dans la fonction publique territoriale (centre départemental de l'enfance et de la famille) ou dans la fonction publique d'État (protection judiciaire de la jeunesse), à l'exception de deux très courtes expériences dans le monde associatif entre février et mai 2018.

Titulaire d'un BTS de secrétariat trilingue, Sylvie (57 ans) a commencé sa carrière comme contractuelle dans un GRETA, où elle a travaillé pendant 15 ans comme formatrice puis comme conseillère en insertion professionnelle. N'ayant d'autre alternative que de passer les concours de l'Éducation nationale pour quitter sa situation précaire, et ne souhaitant pas devenir enseignante, elle choisit de basculer dans le secteur privé. Entre 2002 et 2014, elle a enchaîné plusieurs contrats de conseillère d'orientation

dans des établissements de formation privés. Elle s'est vu proposer un CDI, mais elle a dû interrompre son activité professionnelle pour raisons familiales (état de santé de sa fille). Sylvie a ensuite travaillé pendant six ans comme assistante de plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs en Centre d'information et d'orientation. Son contrat s'est terminé quelques mois avant l'entretien (en mai 2020). Au moment où nous la rencontrons, elle est en recherche d'emploi et a refusé trois postes car les rémunérations étaient trop faibles.

Après des études supérieures en espagnol et en sciences humaines, Jessica (37 ans) a occupé un emploi d'AED dans l'Éducation nationale pendant six ans. Mère de deux jeunes enfants, elle propose alors pendant près de deux ans des services d'onglerie à domicile comme auto-entrepreneuse : *« J'ai monté cette entreprise-là pour pouvoir justement élever mes enfants et avoir la liberté de travailler en même temps. Mais c'était vraiment un métier par défaut, par dépit, pas autre chose. »* Elle prépare en parallèle le concours de sous-officier de la Gendarmerie, son *« rêve d'enfant »* un temps abandonné du fait des conditions de taille imposées pour les recrutements, conditions supprimées en 2012 seulement. Après avoir réussi le concours, on lui décèle un problème de santé qui la contraint à une reconversion : *« Donc j'ai dû raccrocher sur des choses un peu plus soft, d'où le retour "aux sources" et à l'Éducation Nationale. »* Elle se voit ainsi contrainte de démissionner de la Gendarmerie et de signer en 2017 un CDD d'agent d'équipe mobile de sécurité. Elle a aujourd'hui le statut d'assimilée fonctionnaire et devrait bientôt se voir proposer un CDI, au terme des six CDD sur ce poste. Toutefois, le faible niveau de rémunération (le salaire est équivalent à celui qu'elle touchait lorsqu'elle était AED) et l'absence de possibilité d'évolution lui font réfléchir à un possible changement professionnel : *« Q : Si vous aviez à vous projeter un peu dans quelques années, à 5 ou 10 ans, comment vous voyez l'évolution ? Ou pas d'évolution d'ailleurs ? Bonne question. Je me la pose aussi ! Même si, en effet, j'aime ce que je fais, j'adore d'ailleurs ce que je fais, la rémunération, et c'est pareil pour tout le monde, on sait très bien qu'on ne vit pas dans un monde bisounours et que ce n'est pas si simple, c'est ce qui ferait à terme que je ne resterai pas, et d'ailleurs que je projette, pas de suite, mais pourquoi pas, plutôt du loisir comme des gîtes ou des choses comme ça, qui ont pour le coup une rémunération qui est meilleure. »*

Jacques (45 ans) a enchaîné 8 CDD d'un an dans l'enseignement agricole. Cela peut paraître court pour parler de « carrière » de contractuel. Mais c'est bien ainsi qu'il l'a perçu pendant ces années. Après un DEA de physique, il travaille d'abord sur une ligne de production de bouteilles d'eau avant d'enseigner pendant deux ans les sciences au collège dans l'enseignement privé. Il est ensuite recruté dans un lycée agricole proche de chez lui. Il y reste de 2010 à 2014 avant de rejoindre un autre lycée agricole pour rejoindre sa femme, fonctionnaire dans la fonction publique territoriale, qui a connu une mobilité dans un autre département. À la suite d'une démarche diagnostique du syndrome d'Asperger, il obtient en 2015 une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui lui offre une meilleure assurance de renouvellement de ses CDD après chaque année scolaire, sujet d'appréhension majeur depuis son recrutement en 2010. En 2017, il engage une démarche pour bénéficier de la possibilité offerte aux personnes handicapées non fonctionnaires d'être recrutées dans la fonction publique sans concours, après une période d'emploi en qualité d'agent non titulaire. Sa dernière

année dans l'enseignement agricole est donc une année de stage avant titularisation. Toutefois, il connaît alors une dégradation de ses relations hiérarchiques, notamment avec une nouvelle directrice adjointe. Très mal évalué, il n'est finalement pas titularisé et ne peut plus être recruté comme contractuel dans l'enseignement agricole. Il se retrouve dans une situation paradoxale où, en voulant pérenniser son emploi, il l'a finalement perdu : « *Si j'étais resté contractuel, je serais encore en train d'enseigner* », constate-t-il. L'emploi contractuel dans la fonction publique correspond donc pour lui à une première carrière révolue. Après sa « non-titularisation », il est durant deux ans au chômage. C'est une période particulièrement difficile, marquée par une dépression : « *Ça m'a détruit* », reconnaît-il. Au moment de l'entretien (fin 2020), il est en pleine reconversion professionnelle. Il a validé un CQP (certificat de qualification professionnelle) de technicien de maintenance. Il débute en septembre 2020 un BTS technicien de maintenance en alternance.

À l'issue de son BTSA gestion et protection de la nature, Didier (48 ans) enchaîne 7 CDD d'un an : cinq ans comme agent de développement dans un parc naturel régional, dans le cadre d'un emploi aidé (dispositif Emploi-Jeunes), puis deux ans comme chargé de mission pour le réseau Natura 2000. Il suit alors une formation de 8 mois en informatique, domaine qui l'intéresse davantage (« *C'est plus une passion.* »). S'en suivent une quinzaine de mois de chômage, entrecoupés par une mission d'intérim d'un mois, une période d'essai de 15 jours et un CDD de quelques mois dans un caisse d'allocations familiales. Il est finalement embauché pendant cinq ans comme professeur d'informatique puis technicien informatique dans un lycée privé. En 2013, il est embauché comme technicien informatique contractuel dans un GRETA, d'abord à mi-temps puis à temps plein. En 2016, sans perspective de titularisation, il postule et est recruté sur un CDI de technicien informatique dans une caisse primaire d'assurance maladie.

À 42 ans, Christophe a derrière lui une première carrière de militaire de rang durant 20 ans. Après deux ans passés dans la pâtisserie, il est appelé dans l'armée et dit y être resté pour les horaires, les jours de travail (ne pas travailler le dimanche) et le salaire. Il occupe d'abord un poste de soldat combattant puis est muté « *au foyer* » dans la Meuse, lieu de divertissement et de services aux soldats où il occupe des postes similaires à l'hôtellerie dans le civil (« *serveur d'autorité* »). Il parle à cette époque d'une bonne ambiance, « *c'était plaisant* ». Il reste sur ce type d'emploi pendant 11 ans et bascule ensuite en tant que secrétaire, puis vaguesmestre et enfin secrétaire comptable dans l'armée de terre jusqu'en 2020. Il décide alors de quitter l'armée (la durée d'emploi maximale est de 27 ans pour un militaire de rang) pour aller dans le secteur de l'économie collaborative en tant que vendeur à domicile indépendant. Aujourd'hui, il suit une formation financée par l'armée pour devenir naturopathe.

Émilien (32 ans) a lui aussi une première carrière de militaire de rang derrière lui. Sorti du système scolaire sans avoir validé son CAP/BEP d'agent d'entretien d'espaces verts, il passe un an « *à la rue* » avant de rejoindre une école de la deuxième chance. L'année qu'il y passe le décide à intégrer l'armée comme fusilier commando de l'air. Après 11 ans, il quitte l'Armée en septembre 2020 avec le sentiment d'une dégradation de la discipline et d'un manque de soutien de ses supérieurs hiérarchiques. Il travaille depuis

début 2021 comme intérimaire dans des sociétés de transport en poids lourds et super-lourds.

Après une licence de sociologie, Jonathan (29 ans) prend un temps de réflexion. Il travaille un peu à la SNCF, est recruté comme assistant d'éducation (AED) pendant un an dans un « atelier relais » ayant pour but de déscolariser des collégiens pour une durée d'un mois pour les accompagner dans une orientation vers une voie professionnelle. Il débute un second contrat d'AED, cette fois comme surveillant dans un collège, tout en préparant le concours pour devenir moniteur de sport dans l'Armée de l'Air, qu'il réussit. Il intègre l'Armée en janvier 2015 comme sous-officier, suit une formation et signe un CDD de 6 ans (comme officier sous contrat (OSC)). Au moment de l'entretien (décembre 2021), et alors qu'il vient de signer un nouveau CDD, il a passé un concours pour devenir sous-officier de carrière et être embauché en CDI.

Parmi les huit enquêtés dont nous venons de restituer la trajectoire d'emploi, les hommes sont les seuls à sortir définitivement de la fonction publique. Sur les cinq hommes, quatre sont dans cette situation. Le plus jeune, Jonathan (29 ans), est dans une dynamique d'installation dans l'emploi contractuel de la fonction publique, même s'il réfléchit déjà aux conditions dans lesquelles il quittera l'Armée dans quelques années.

« Je ne suis pas fermé à cette hypothèse, effectivement, qu'un jour je puisse repartir dans le civil. [...] Il suffit que j'aie une mutation qui me soit imposée et qu'elle ne me plaise pas et finalement, je décide pour raison aussi familiale, parce que bon je vais bientôt être papa, je n'ai pas envie d'être célibataire géographique comme une majorité de militaires. [...] C'est pour que ça que j'essaie de me qualifier le plus possible et d'avoir des équivalences civiles à chaque fois. Parce qu'un jour, je veux me dire, je veux avoir cette carte de me dire, si j'en ai marre, j'en ai vraiment ras-le-bol, j'ai les moyens de quitter en fait. »

Pour les autres, si l'emploi contractuel est dit « de carrière », il apparaît comme une première carrière révolue. La bifurcation de Didier pour un CDI du privé intervient à 44 ans, après deux décennies comme contractuel de la fonction publique, entrecoupées toutefois d'un emploi dans un lycée privé. Celle de Christophe pour l'indépendance intervient à peu près au même âge et après la même durée d'emploi dans le public. C'est également au milieu de la quarantaine que Jacques se trouve contraint d'organiser une reconversion professionnelle, après un échec de titularisation dans l'enseignement secondaire. La bifurcation d'Émilien pour l'intérim est intervenu plus tôt, sans le même accompagnement de la transition par les services de l'Armée dont a pu bénéficier Christophe.

Si l'on peut dans ces huit cas parler d'un emploi contractuel « de carrière », c'est en référence non seulement à la durée de la période d'emploi contractuel, relativement à l'ensemble de la période de vie active, mais aussi à une forme d'acceptation contrainte de l'emploi contractuel, celui-ci apparaissant, pour la majorité des cas, comme la forme normale, parce que sans autre alternative, d'exercer son métier. Par exemple, Tiphaine insiste dans l'entretien sur le fait qu'une très grande partie des éducateurs spécialisés travaillent par le biais de ce statut. Encore en début de carrière, l'emploi contractuel est aussi l'occasion d'expérimenter différents modes d'exercice de son métier : *« le fait d'avoir des petits contrats courts, un peu, d'aller voir à droite à gauche, ça permet aussi de diversifier les différents modes d'action, d'aller voir un*

peu comment ça se passe ». Mais, elle affirme « *qu'idéalement, le but c'est quand même de se poser* ». Tiphaine a « *encore l'envie et l'énergie* » de rester éducatrice spécialisée « *pendant quelques années* », contrairement à certains de ses collègues : « *c'est une réalité aussi dans les équipes, à être fatiguée, à être en train de penser à un plan B ou à une reconversion professionnelle, je n'en suis pas là. J'ai des collègues aussi qui envisagent de passer, de faire la formation, de passer le concours pour être chef de service, ce n'est pas beaucoup mon cas, je n'en suis pas là pour le moment. Donc j'aime bien ce que je fais actuellement.* ».

Il faut aussi relever que la gestion des emplois dans l'Armée conduit à normaliser le caractère contractuel de l'emploi. Selon le dernier rapport du Haut comité d'évaluation de la condition militaire (chiffres 2013), « *hors gendarmerie, les militaires sous contrat représentent 63 % des effectifs* », jusqu'à 72 % dans l'Armée de Terre. « *Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent proportionnellement le plus fort taux de personnel sous contrat* », lit-on dans le rapport. Cette gestion singulière de l'emploi public répond à la nécessité opérationnelle de maintenir une pyramide des âges particulière, avec plus de jeunes que d'anciens. Elle se perçoit également par le fait d'organiser des concours pour accéder à un CDI, de fait appréhendé par Jonathan comme une titularisation.

1.5. L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite

Cette dernière forme de trajectoire dans l'emploi contractuel est très marginale (un seul cas rencontré dans la fonction publique d'État). Elle correspond à un accès tardif, à la retraite, à cette forme d'emploi, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite. Un homme rencontré est ainsi devenu contractuel dans la fonction publique d'État une fois venu le temps de la retraite, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, occupant alors un emploi sans lien direct avec sa carrière passée.

Après la validation d'un brevet d'électronicien puis une carrière d'électro-technicien (comme salarié, artisan, puis gérant de société), Francis (73 ans) est intervenant en informatique dans les écoles jusqu'en 2018, dans le cadre de contrats éducatifs locaux. C'est une manière pour lui de réaliser une partie jusqu'alors moins manifeste de son activité professionnelle : la formation. « *J'ai toujours fait plus ou moins de la formation : j'avais commencé à en faire à l'armée, j'en ai fait après à des jeunes parce que j'étais artisan, etc., etc. Donc lorsque j'ai arrêté les entreprises, que je suis rentré chez moi au village, on m'a proposé d'être intervenant dans les écoles, on m'a demandé de m'occuper de la partie informatique d'une collectivité, puis d'une deuxième, troisième, voilà, donc j'ai continué comme ça.* »

Nous revenons plus loin sur l'influence de son état de santé sur sa trajectoire dans l'emploi contractuel (voir *infra*, section 3).

* *
*
*

Le tableau suivant propose une synthèse de la classification des trajectoires d'emploi que nous venons d'exposer en détails, en laissant de côté le cas marginal du cumul emploi-retraite.

	INSERTION		RECONVERSION		TRANSITION	CARRIÈRE
	39 %		15 %			
Trajectoires typiques dans l'emploi contractuel	Gagne-pain 5 cas	Tremplin 8 cas	Changement de métier 4 cas	Du privé au public 1 cas	6 cas	8 cas
Emploi typique associé	AED	Doctorat				Armée
Éléments significatifs	Âge (jeunes)		Sexe (femmes)		Expérience du chômage et de l' inactivité	
Durée de l' emploi contractuel	Moyenne		Plutôt longue		Courte	
Nombre de titularisations	3		2		0	
					Sexe (hommes)	
					Longue	
					0	

Ce tableau synthétique permet de faire ressortir certaines régularités observées dans les trajectoires socio-professionnelles ainsi classées en quatre trajectoires typiques. Il fait également ressortir des configurations d'emploi associées, que l'on peut alternativement appréhender à travers des situations d'emploi typiques (comme l'emploi d'assistant d'éducation, le contrat doctoral ou l'emploi contractuel dans l'Armée), par la durée relative de l'emploi contractuel ou par les chances objectives de titularisation dans la fonction publique. L'influence de ces configurations d'emploi sur les trajectoires professionnelles ne relève pas d'un déterminisme strict, mais plutôt d'un cadre facilitant ou au contraire limitant les trajectoires effectivement observées. Relevons enfin que, dans une démarche typologique comparable portant sur une population incluant une part importante de contractuel·les de la fonction publique territoriale (de l'ordre de la moitié du panel), les poids relatifs des trajectoires d'insertion et de reconversion paraissent plus équilibrés (insertion pour 26 % des enquêtés, reconversion pour 29 %) (voir : Mias, 2021). Avec toutes les précautions qu'il faut prendre dans le cadre d'une enquête qualitative, nous pouvons avancer l'hypothèse que la fonction publique d'État offre un cadre d'emploi plus accueillant pour les trajectoires d'emploi contractuel d'insertion que pour les trajectoires d'emploi contractuel de reconversion, qui paraissent plus courantes dans la fonction publique territoriale. Cette hypothèse se trouve confortée par l'observation faite dans la partie précédente de la part plus importante des moins de 30 ans parmi les CDD de la FPE (54,8 %) que parmi ceux de la FPT (45,2 %).

2. Configurations familiales et trajectoires d'emploi

De nombreux travaux ont montré que les normes sociales d'agencement des temps professionnels et personnels handicapent fortement les femmes sur le marché du travail. L'inégalité encore très marquée du partage des tâches domestiques et parentales entre hommes et femmes signale l'assignation prioritaire de ces dernières à la sphère domestique. L'enquête CT-RPS 2016 fait ainsi ressortir que « dans une analyse “toutes choses égales par ailleurs”, la probabilité de rapporter des reproches de l'entourage [en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail] est environ 20 % plus élevée pour les femmes que pour les hommes » (Bègue, 2019, p. 1). Dans de nombreux espaces professionnels, font carrière les salariés offrant la disponibilité temporelle la plus extensive, c'est-à-dire le plus souvent les hommes qui peuvent déléguer à leurs conjointes les charges du travail domestique et parental (Guillaume, Peyrin et Pochic, 2011). Le modèle de surinvestissement professionnel favorise les hommes, dans le privé comme dans la haute fonction publique (Marry et al., 2017). Parmi les énarques, Elsa Favier (2015) distingue deux usages dominants du temps. En reprenant des catégories d'analyse proposées par Claude Grignon (1993), elle oppose un usage aristocratique qui exige d'être « prodigue de son temps et du temps des autres », de le gaspiller, de le perdre, d'en faire la « consommation ostentatoire », et un usage « bourgeois et technique », qui commande de l'économiser, de l'organiser, de le gérer d'une manière efficace pour le gagner. Elle montre que « la situation dans laquelle sont prises les femmes ayant des enfants contraint les expressions d'un aristocratisme temporel et tend à susciter la mise en avant d'une gestion bourgeoise du temps » (Favier, 2015, p. 89). C'est le modèle de la « maîtrise temporelle » qui se trouve valorisé, quand ces mères ne culpabilisent pas d'avoir consacré insuffisamment de temps à leurs enfants.

Quelles perceptions des temps personnels et professionnels sont-elles exprimées par les contractuelles de la fonction publique que nous avons rencontrées ? Nous concentrons ici le propos sur les 12 mères parmi les 22 contractuelles de la fonction publique d'État rencontrées¹⁰.

Pour beaucoup des mères interviewées, l'emploi contractuel dans la fonction publique permet incontestablement de faire face à leurs contraintes et engagements parentaux. C'est d'ailleurs un motif de satisfaction souvent exprimé à l'égard de leurs situations d'emploi, malgré la précarité. Estelle (35 ans, infirmière scolaire, conjoint agriculteur, mère de deux enfants) affirme ainsi avoir trouvé un autre équilibre depuis qu'elle a quitté la clinique privée pour un emploi de contractuelle dans des collèges : « *Financièrement, on fait attention, très attention. Mais moralement, je suis maman à 100 %.* » Les deux périodes où Marjorie (49 ans, mariée, conjoint architecte, mère de deux enfants) s'est trouvée sans emploi (un an et demi à chaque fois) correspondent à des périodes où elle a consacré du temps à ses jeunes enfants. Elle a particulièrement apprécié les six années d'emploi comme assistante d'éducation dans une école élémentaire, au cours desquelles elle finissait sa journée de travail à 14h45 ou 15h30, l'école se trouvant à une minute de la crèche de son plus jeune enfant et à 5-10 minutes de son domicile. Jennifer (32 ans, assistante administrative, mariée, mère de plusieurs enfants) valorise également la proximité géographique de son emploi dans la communauté de communes où elle réside : « *La vie de famille fait que le fait que ce soit à proximité, c'est simple, les enfants, les choses comme ça.* »

Dans l'enquête CT-RPS 2016, 23 % des femmes à temps partiel et ayant au moins un enfant de moins de 18 ans à charge déclarent travailler à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants, contre moins d'1 % pour les hommes (Bègue, 2019). On sait par ailleurs que les contractuel·les sont plus fréquemment à temps partiel que les fonctionnaires. Dans l'enquête CT-RPS 2016, le temps partiel concerne 45,0 % des CDD de la FPE et 56,4 % de ceux de la FPT alors qu'il concerne moins d'un·e fonctionnaire sur sept : 10,3 % dans la FPE et 17,3 % dans la FPT (voir *supra*, Tableau 17). Dans la fonction publique comme dans le reste du monde professionnel, ce temps partiel est d'abord féminin puisque, tous statuts et toutes fonctions publiques confondus, il concerne près de 30 % des femmes contre 8 % des hommes. Au sein des contractuel·les, la situation est encore plus marquée car plus de la moitié des femmes en CDD sont à temps partiel contre environ un quart des hommes.

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des contractuel·les apparaît également dans l'enquête CT-RPS 2016. En effet, les contractuel·les en CDD sont une majorité (52 %) à

¹⁰ Les hommes rencontrés sont restés relativement silencieux sur les problématiques d'articulation entre temps personnel et temps professionnel. Soulignant une conciliation harmonieuse de ces temps, Didier (technicien informatique de 48 ans) est le seul père à véritablement évoquer ses charges parentales : « *J'avais des horaires plutôt, enfin j'ai des horaires plutôt réguliers qui peuvent être variables, vu que l'on a des horaires libres, mais non, au contraire, ça s'est plutôt bien goupillé et je pouvais être là pour les enfants quand ma femme n'était pas là. Non, il n'y a pas eu de soucis d'organisation à cause du travail, sauf quelques jours, ça peut arriver, un dépannage ou une installation à faire, mais c'est exceptionnel. Globalement, c'est plutôt facile, on va dire.* » Par ailleurs, la situation d'emploi « plus stable » de sa conjointe a manifestement facilité sa « carrière » de contractuel de la fonction publique (cf. *supra*, section 1.4). D'autres hommes anticipent les effets de la paternité sur leurs choix en matière d'emploi. C'est le cas de Jonathan qui, au moment de l'entretien, évoque spontanément la naissance prochaine de sa fille comme un motif possible pour quitter l'Armée : « *Il suffit que j'aie une mutation qui me soit imposée et qu'elle ne me plaise pas, et finalement, je décide, pour raison aussi familiale, parce que bon je vais bientôt être papa, je n'ai pas envie d'être célibataire géographique comme une majorité de militaires. Donc, non, je ne ferme pas la porte au fait de faire une reconversion professionnelle, si jamais j'y étais confronté en fait, "obligé".* »

déclarer que leurs horaires s'accordent très bien avec leurs engagements personnels, contre 40 % des fonctionnaires. Cette conciliation est toutefois plus aisée pour les hommes en CDD parce qu'ils sont 59 % à déclarer un très bon accord, contre seulement 49 % des femmes en CDD. Si l'on affine un peu plus, on observe que c'est chez les contractuelles à temps complet que ce sentiment de conciliation est le plus rare (39 %) alors qu'il est supérieur à la moyenne pour les contractuelles à temps partiel (58 %). Ces résultats suggèrent que le temps partiel semble souvent utilisé par nombre de contractuelles pour satisfaire leurs engagements familiaux.

Plus du tiers des personnes que nous avons rencontrées (13 sur 33, dont 10 femmes) ont également une expérience de l'emploi contractuel à temps partiel. Cette expérience de l'emploi à temps partiel est le plus souvent contrainte par les conditions d'emploi. C'est le cas des emplois contractuels dans l'Éducation nationale – AED (Arnaud, Élodie, Jennifer, Laëtitia¹¹, Ludovic, Marjorie), AVS ou AESH (Christine, Juliana) – et dans l'enseignement supérieur, hors contrat doctoral (Floriane, Marina, et Cyrielle dans une moindre mesure¹²). Mais c'est aussi le cas des activités non-permanentes, comme pour les agents du recensement (Sabine). Autrement dit, si l'emploi contractuel de la fonction publique est souvent valorisé pour les possibilités de conciliation vie personnelle / vie professionnelle, il n'offre qu'exceptionnellement la possibilité de choisir la quotité de temps consacré à son travail.

Quelle que soit la perception subjective qu'elles en ont, la maternité a souvent exercé une influence déterminante sur les trajectoires d'emploi¹³. Elle représente une bifurcation importante, coïncidant avec un changement de statut d'emploi et souvent à l'origine de l'orientation vers le secteur public. De manière générale, les données de l'enquête CT-RPS 2016 montrent une nette surreprésentation des personnes en famille monoparentale parmi les contractuel·les en CDD (17,5 %) par rapport aux titulaires (8,6 %), et ce notamment chez les femmes (voir Tableau 41). Pour les contractuelles, le fait d'être seule avec enfant est fortement lié au fait d'être à temps partiel. Relevons que c'est l'inverse pour les fonctionnaires : plus de femmes en monoparentalité parmi les personnes à temps plein que parmi les personnes à temps partiel. L'emploi contractuel en CDD, notamment par le recours au temps partiel, apparaît donc comme une manière d'articuler la vie professionnelle avec des tâches domestiques et d'éducation des enfants.

¹¹ Laëtitia réussit toutefois à négocier ses heures de telle sorte qu'elle puisse cumuler deux emplois d'AED, de 20 heures chacun.

¹² Une baisse d'activité du service de mobilité internationale fait que Cyrielle exerce un emploi à 80 % pendant une petite année sur les trois années d'emploi dans cette université.

¹³ En sens inverse, la précarité de la trajectoire d'emploi peut rétrospectivement avoir empêché de devenir mère, comme l'affirme Marina (52 ans, enseignante d'espagnol, mariée, sans enfant) : « *La situation ne me l'a pas permis. [...] Avec la situation de précarité, non. [...] Ça peut être noté comme une frustration.* »

Tableau 41 : Part des familles monoparentales selon le statut d'emploi, par sexe

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ensemble	12,4	17,5	9,4	8,6	10,2
Hommes	0,7	10,5	2,3	4,0	4,7
Femmes	22,1	20,4	15,3	11,6	13,6
... à temps complet	16,0	13,0	12,6	12,6	12,7
... à temps partiel	30,2	26,8	21,6	8,1	15,7

Lecture : 17,5 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique sont en famille monoparentale, contre 8,6 % des fonctionnaires. Chez les femmes à temps partiel 26,8 % des CDD sont seules avec enfant contre 8,1 % des fonctionnaires.

L'influence des responsabilités parentales sur les trajectoires d'emploi est sans doute la plus marquée dans le cas des « emplois contractuels de transition ». Observant rétrospectivement sa trajectoire d'emploi particulièrement heurtée et précaire, Juliana (36 ans, séparée, mère d'une fille) assume d'avoir donné priorité à sa vie personnelle au détriment de sa carrière professionnelle : « *Je pense que j'ai priorisé d'autres choses. Mais j'ai bien fait, je ne regrette pas du tout, justement, d'être restée à la maison avec ma fille. C'est sûr que je pense que j'aurais, dès 20 ans, soit repris des études, soit directement cherché dans ce que j'avais fait, j'aurais peut-être fait d'autres choses. Mais je ne regrette pas.* » Mère à 20 ans, elle a interrompu ses études après avoir validé sa licence en art. Ses recherches d'emploi sont strictement conditionnées à ses contraintes parentales : « *J'essayais de travailler en fin de journée, des choses comme ça. Je m'occupais de ma fille la journée, et quand son papa rentrait, ce n'était pas beaucoup d'heures, j'essayais de travailler un peu à la fin de la journée. [...] Des petits contrats, c'était quelques heures.* » Pour Lydie (40 ans, assistante RH, mariée, mère de trois enfants), la naissance de son deuxième enfant et le déménagement hors de Paris qui l'accompagne marque une bifurcation vers une trajectoire d'emploi nettement plus instable, alternant chômage, intérim et CDD. Cyrielle (41 ans, mari avocat, mère de trois enfants) parle d'une « *reconversion* » après la naissance de ses deux premiers enfants (aujourd'hui âgés de 9 et 10 ans). Elle choisit alors ses emplois selon des principes de « *confort pour [ses] enfants* ». Au moment de l'entretien, après plus d'un an au chômage, elle « *n'est pas pressée* » de retrouver du boulot, même si elle commence à chercher. Elle compte passer un concours de la fonction publique, de catégorie B plutôt que A : « *B, ça me conviendrait peut-être mieux parce que je ne tiens pas à avoir des horaires à rallonge et des responsabilités de malade.* »

Notons enfin qu'en dehors de la maternité, d'autres éléments de la vie personnelle peuvent affecter la trajectoire d'emploi, en précipitant en l'occurrence une sortie de l'emploi contractuel de la fonction publique. Isabelle (52 ans, agent administratif) accélère ainsi sa titularisation au moment de sa séparation conjugale :

« *Ce qui a avivé un petit peu ma stagiairisation, [...] c'est que vu que j'avais des choses qui se passaient dans ma vie personnelle il fallait que je sois absolument, que je stabilise ma vie professionnelle parce que des contrats sur 6 mois c'est quand même compliqué, je trouve. Donc j'avais postulé sur d'autres postes en interne et c'est revenu aux oreilles de ma direction et suite à ça elle m'a proposé ma stagiairisation.* »

Quant à elle, Lætitia (32 ans, éducatrice spécialisée, en couple, sans enfant) cesse son activité d'AED pour un CDI dans un ESAT, notamment dans l'optique de réaliser un prêt bancaire. Le projet immobilier reste toutefois en attente, son conjoint n'ayant pas de CDI.

3. Événements de santé et trajectoires d'emploi

Nous avons montré plus haut la façon dont la position qu'occupe l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique affecte le rapport à l'emploi (voir *supra*, section 1). Nous analyserons par la suite la perception des conditions de travail et des enjeux de santé au travail, qui est rarement indépendante du rapport à l'emploi (voir *infra*, sections 4 et 5). Il s'agit ici de repérer la façon dont les conditions de travail et les troubles de santé interviennent dans les trajectoires d'emploi pour les agents contractuels de la fonction publique. Cette influence peut se manifester de multiples façons. Il conviendrait ainsi, pour être exhaustif, de prendre en compte des phénomènes de durée ou de répétition. Nous restreignons ici le propos aux seuls événements de santé, entendus comme une occurrence ponctuelle dans une trajectoire biographique, qui se manifeste par un arrêt relativement durable de l'activité professionnelle dû à des raisons de santé. Il s'agit donc d'être attentif aux seuls événements de santé qui ont pu constituer un point de bifurcation dans la trajectoire d'emploi¹⁴.

Cinq de nos répondant·es ont connu une bifurcation dans leur trajectoire pour des raisons de santé. Parmi eux, on retrouve sans surprise trois cas d'emploi contractuel de reconversion (Christine, Estelle et Jacques). Les problématiques de santé sont dans les deux premiers cas à l'origine d'une bifurcation vers la fonction publique.

Le cas d'Estelle, infirmière, a été présenté précédemment (voir *supra*, section 1.2) : elle postule pour un remplacement en tant qu'infirmière scolaire car, dans la clinique privée où elle travaillait, elle était « *en burn-out* », elle « *ne pouvais[t] plus* », elle « *allais[t] travailler presque sous anxiolytiques* ». Elle apprécie dans son poste de contractuelle le contenu du travail, la polyvalence attendue, la diversité des activités en particulier l'éducation à la santé, ainsi que les rythmes compatibles avec sa vie de famille, mais les incertitudes liées au statut et la rémunération la mettent en difficultés. La transition entre ses emplois a entraîné une période particulièrement difficile : une erreur administrative l'a mise en situation de pauvreté au moment de la naissance de son deuxième enfant suite à la suppression d'aides qui faisaient partie de ses revenus.

L'expérience d'une affection de longue durée a représenté pour Christine (58 ans) un élément décisif, avec le divorce intervenant juste après, de sa bifurcation professionnelle du salariat du petit commerce vers les contrats aidés et CDD de l'Éducation nationale. Elle estime son état de santé meilleur depuis qu'elle travaille au contact d'enfants : « *Ça m'a redonné la pêche !* »

Pour Jacques, à l'inverse des deux cas précédents, son état de santé et sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont plutôt précipité sa sortie de l'emploi public. Le diagnostic du syndrome d'Asperger et la RQTH qui s'en suit interviennent en 2015,

¹⁴ Nous ne relatons donc pas les événements de santé n'ayant pas eu d'effet sur la trajectoire. Se trouve par exemple exclu le cas de Sylvie qui, à 53 ans, a connu un arrêt maladie de longue durée, mais qui n'a pas demandé de mi-temps thérapeutique car elle était très engagée dans son travail à la Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs du CIO.

après plusieurs années d'enseignement. Il vient alors de rejoindre un lycée général de l'enseignement agricole pour se rapprocher géographiquement du travail de sa conjointe. Deux ans plus tard, il tente une titularisation « par voie de handicap ». Il est dans une position de « stagiaire » selon ses termes, une commission devant validé au bout d'un an la titularisation. Cette titularisation lui est finalement refusée, ce qu'il vit très mal. « Ça m'a détruit », confie-t-il. « Je me suis fait hacher. En fait, si j'étais resté contractuel, je serais encore en train d'enseigner. » Il connaît alors deux années de chômage et fait une dépression. C'est une reconversion professionnelle radicale qu'il accomplit au moment de l'entretien, en suivant un BTS de maintenance industrielle en alternance.

Les deux autres enquêtés sont Juliana (transition) et Francis (cumul emploi-retraite). Pour la première, cette bifurcation est extrêmement récente au moment de l'entretien et correspond à une reconversion vers un emploi dans le secteur privé. Elle était dans une dynamique de transition (sans périodes de chômage mais avec des arrêts) au moment de l'enquête CT-RPS (voir *supra*, section 1.3). Lors de l'entretien (en 2020), sa trajectoire socio-professionnelle connaît une bifurcation qui fait suite à un problème de santé, empêchant le développement d'une activité comme indépendante (nettoyage industriel).

Juliana a 36 ans et travaille depuis 15 ans. En 2016, elle était AVS, activité qu'elle a exercée auprès d'un élève durant deux ans. Elle a aussi fait de l'animation à plusieurs reprises parmi d'autres emplois dans le privé, en particulier dans le nettoyage industriel, ou le public, mais aussi une année en tant qu'aidante familiale relevant d'un CESU auprès d'une ascendante. Au moment de l'entretien, elle est au chômage en attente d'une formation et a un contrat de deux semaines en tant qu'animatrice maternelle. Cette reconversion souhaitée et à venir dans la comptabilité est consécutive à un accident domestique (main cassée, double fracture) qui lui ferme la porte du nettoyage industriel, qu'elle envisageait sinon d'exercer en indépendante à l'issue de sa mission d'aidante. Elle constate qu'« il y a des choses qu'[elle] ne pourrai[t] pas faire à plein temps », car, deux ans après l'accident qui avait entraîné un arrêt de cinq mois, « [elle] pense que [elle] ferai[t] du nettoyage industriel 8 heures par jour, [elle] aurai[t] mal ».

Pour Francis, il s'agit d'un virage de fin de parcours professionnel et l'arrêt de toute activité rémunérée.

Francis est retraité depuis trois ans quand nous prenons contact avec lui et a arrêté toute activité rémunérée depuis deux ans. Il a été recruté comme contractuel dans la FPE en fin de carrière, après un long parcours dans le privé (voir *supra*, section 1.5). Électronicien ayant le goût de la transmission, il a 73 ans et il a été intervenant pendant plus de quinze ans dans des écoles dans le cadre d'un Contrat Éducatif Local. C'est un problème de santé qui l'a amené à commencer à renoncer à des contrats d'intervention dans certaines écoles : suite à des opérations du cœur, il ne pouvait plus envisager de conduire les longues distances sur des routes tortueuses, qui caractérisent son territoire.

4. Expressions, gestion et déni des menaces à l'intégrité physique et psychologique

Nous avons été frappés par la récurrence avec laquelle les contractuel·les rencontrés·es ont relaté les violences physiques externes et psychologiques internes, dont ielles ont été victimes ou

témoins. Le harcèlement apparaît ainsi comme le principal « risque » professionnel qui ressort des entretiens réalisés¹⁵. D'autres contraintes relatives relèvent également des facteurs psychosociaux de risque quand elles sont liées à l'intensité du travail (devoir se dépêcher), à des conflits éthiques, des entraves à l'autonomie des acteurs ou des difficultés relationnelles avec le public, des usagers. Les entretiens font alors ressortir des résultats différents des analyses quantitatives, qui montrent l'absence de surexposition nette des contractuels aux différents risques professionnels les plus habituels (voir *supra*, partie 1). Cela incite à interroger les mécanismes de déni à l'œuvre (section. 4.3) et de possibles effets du statut précaire d'emploi sur le rapport aux conditions de travail et à l'état de santé perçu (section 4.4).

4.1. Expositions aux violences des usagers

Tiphaine, éducatrice spécialisée contractuelle de carrière, a été victime de violence physique externe suivie de violence psychologique et symbolique interne. Diplômée en 2014, elle a exercé dans huit postes dans six villes différentes. Elle a notamment eu 4 CDD (deux mois, quatre mois puis deux fois six mois) dans un service de Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) qu'elle a quitté suite à un arrêt après une agression : lors d'une réunion, un jeune s'en prend à elle et la roue de coups. L'équipe parvient à les séparer et l'accompagne à SOS Médecins, chez qui elle ne s'est sentie « *ni écoutée, ni soutenue, ni considérée* ». Suite à un mois d'arrêt, alors qu'elle a déjà repris, elle apprend « *sur un temps de réunion* » que le jeune est présent : en l'absence de son supérieur direct et sans la prévenir, « *la directrice de l'établissement a acté le retour du jeune qui avait été écarté pendant un moment* » et « *elle ne voyait pas où était le problème* ». Cette décision et cette attitude sont durement ressenties par Tiphaine, que son médecin a conséquemment de nouveau arrêtée jusqu'à la fin de son contrat. Toujours désireuse de travailler dans la protection de l'enfance, elle trouve un contrat en service d'accueil d'urgence pour mineurs isolés à une heure de route de son domicile. C'est la violence symbolique de la part de hiérarchie indirecte consistant à ne pas l'avoir prévenue du retour de son agresseur sur son lieu de travail et du déni de cette violence et de sa souffrance qui l'ont amenée à interrompre son engagement dans le poste.

D'autres enquêtées rencontrées et travaillant, elles, dans le secteur scolaire relatent aussi des interpositions, d'autant plus risquées qu'elles ne sont pas formées ou équipées. Ainsi, Laëtitia (AED) n'a pas été blessée mais la CPE lui « *a dit que [elle s']étai[t] mise en danger* » quand « *un papa [...] a voulu frapper un élève* » et qu'« *il a fallu quand même se mettre au milieu* » pour ne « *pas laisser des élèves se faire démolir devant [elle] sans rien faire* ». De manière plus générale, elle relate que dans un lycée où elle a travaillé « *il y a des bagarres où on laisse les hommes intervenir parce qu'étant une femme, on n'a pas forcément la force ou on n'est pas*

¹⁵ Nous n'allons traiter ici que des situations de harcèlement dans l'emploi contractuel du public. D'autres situations de harcèlement ont pu être relatées dans les entretiens. L'expérience du harcèlement a pu parfois être une cause de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le secteur public. Après une longue expérience dans un milieu masculin dans le privé, Isabelle cherchait une stabilité pour sa fin de carrière. Durant les trois dernières années dans son précédent poste, elle s'est trouvée « *malmenée [...] avec un changement de chef de service qui fait qu'on s'est débarrassé d'[elle]* ». Devenue agente administrative dans le secteur social, elle trouve du sens dans son activité, partagé avec les collègues et partenaires avec qui elle travaille, malgré quelques réserves quant à la hiérarchie et le fait que la charge de travail et la grande vulnérabilité des publics l'exposent à une autre forme de pénibilité. Nous pouvons également évoquer le cas analogue de Maï Lan qui persévère dans l'accumulation d'expériences post-doctorales dans l'espoir de devenir maîtresse de conférences et pour éviter le retour dans le secteur privé après une première expérience « *traumatisante* ».

entraîné pour intervenir ». L'équipe mobile de sécurité dans laquelle travaille Jessica est également parfois exposée à des violences physiques sans être équipée pour se défendre à l'instar des policiers ou des gendarmes, telles que des jets de pétards ou de cailloux : « *Ça n'est pas rare non plus de prendre des mammoths à côté ou des jets de cailloux par exemple. Oui, ça peut arriver.* » Certains de ses collègues ont été blessés et arrêtés.

En revanche, Sabine, agent recenseur de l'INSEE depuis dix ans, en CDI depuis 2019, a bien conscience des risques d'exposition à des agressions mais n'en a visiblement pas connus ; elle souligne que « *s'il y a un problème, on a une cellule aggression, post-agression. On peut tout faire, tout faire remonter, tout* ».

Si l'enquête CT-RPS 2016 met en lumière une surexposition de la fonction publique aux violences de la part du public, la situation des contractuel·les n'apparaît ici pas particulière. En effet, pour les trois indicateurs retenus¹⁶ les fonctionnaires des différentes fonctions publiques sont plus souvent victimes de tensions ou d'agressions que les salarié·es du privé, et les contractuel·les en CDD sont dans une situation intermédiaire, moins exposés que les titulaires mais davantage que dans le secteur privé. Ceci alors que les contractuel·les sont plus souvent en contact avec le public que les titulaires. On remarque toutefois que cela vaut principalement pour les fonctions publiques d'Etat et territoriale, alors que dans la FPH (où ces risques sont les plus fréquents) les contractuel·les sont plus exposé·es que les titulaires aux tensions, et autant aux agressions. L'analyse multivariée des facteurs d'exposition aux agressions verbales dans la fonction publique confirme que, toutes choses égales par ailleurs, les contractuel·les (CDD et CDI) sont moins exposé·es que les titulaires, et que par rapport à la FPE, la FPH est surexposée et la FPT sous-exposée. Au niveau des caractéristiques sociales, on constate qu'on est d'autant plus exposé qu'on est un homme, qu'on est jeune, qu'on est diplômé, qu'on est dans un poste d'employé·e ou de profession intermédiaire, et que l'ancienneté dans le poste est grande.

Tableau 42 : Expérience de violences par le public selon le type de contrat par type de fonction publique

	Salarié·es du privé	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
		CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Contact	68,4	89,3	75,0	82,6	73,2	66,7	71,9	100,0	85,6
Tensions	41,0	37,8	54,1	34,8	59,2	29,8	43,4	65,1	60,8
Agress. verbales	12,4	18,1	26,5	16,3	27,3	13,8	20,3	34,1	34,6
Agress. physiques	1,1	2,6	3,6	2,2	3,1	0,9	1,8	8,3	7,6

Lecture : 89,3 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique travaillent en contact avec le public, contre 75,0 % des fonctionnaires et 68,4% des salariés du privé.

4.2. Des situations relativement fréquentes de harcèlement et de mal-être au travail

Les situations de harcèlement moral sont complexes et diverses. G. Bouville et É. Campoy (2012) ont montré le rôle de l'organisation dans leur occurrence. Parmi les enquêté·es, sept ont été témoins ou directement victimes de comportements dégradants atteignant leurs conditions

¹⁶ Vivre des situations de tension avec le public ; avoir été victime au cours des 12 derniers mois d'une aggression verbale de la part du public ; avoir été victime au cours des 12 derniers d'une aggression physique ou sexuelle de la part du public.

de travail et leur dignité dans un poste de contractuel dans le public. Ces harcèlements sont tous le fait de la hiérarchie mais leurs cibles et effets, dans les situations relatées concernant le statut de contractuel dans la fonction publique, dépassent souvent l'individu pour concerner un collectif de travail. Une AED, Laëtitia, a mentionné l'existence de « *documents par rapport au harcèlement [...] à lire* » mais dont « *on ne [...] parle pas* ».

Sans en avoir été victime, Francis témoigne, dans le milieu scolaire, de mise au placard et, de façon courante (« *Je vous passe, bien entendu, toujours* »), de comportements déplacés qui visent souvent des femmes, « *plus ou moins harcelées par des mots ou des trucs, des gestes* ». Dans le même milieu, Ludovic (AED) explique que la hiérarchie peut délibérément faire « *tout pour [...] mettre à bout* » une personne qui « *a passé sa période d'essai* » s'ils « *se rendent compte que ça ne va pas* » et que « *les CPE n'en veulent plus* ». Il souligne qu'il s'agit de son ressenti au regard à la fois de son vécu et d'observations (« *j'ai vu aussi que ça s'est produit, mais pas qu'à moi, d'autres aussi à qui c'est arrivé* »). Il relate ainsi « *un manque grave* » de la part de la hiérarchie (« *les CPE* ») concernant un surveillant d'internat harcelé par des élèves, qui aurait, selon lui, dû être changé de poste afin d'être « *moins en contact avec les élèves* » et qui « *a fini par se mettre en arrêt maladie longue durée et [...] a dû démissionner* ». Selon Ludovic, dans ce genre de situation, les CPE ne cherchent nullement à résoudre le problème, que ce soit en accompagnant le surveillant ou en le changeant de poste, mais usent d'une stratégie pour « *[l]'enfonc[er]* » en exagérant de façon insidieuse ses erreurs (« *Le moindre truc qu'on fait de travers, ça devient un truc énorme, on a fait une catastrophe, on en prend plein la figure tout le temps, tout ça pour nous forcer à nous-mêmes quitter, je pense [...] c'est toujours des petites réflexions, généralement, avec le sourire : "Tu n'as pas bien fait ça, c'est de ta faute."* »).

Sans parler explicitement de harcèlement, Rose (28 ans) témoigne d'une situation de tensions avec sa supérieur hiérarchique qui l'a conduite à interrompre au bout d'un an le CDD de trois ans qu'elle avait signé à la sortie de son master. « *Elle était beaucoup sur mon dos. Elle était tout le temps, un peu, à voir ce que je faisais. [...] Elle venait souvent, plusieurs fois par jour, dans le bureau pour voir ce que je faisais, alors que les réunions de service, tout ça, ça servait à ça.* » Face à une personne qui « *chapeautait tout ce que qu'[elle] faisai[t]* », elle se sentait « *un peu étouffée* » : « *Ça arrivait au point où j'en avais marre dès qu'elle venait me voir. J'en avais marre, je devenais agressive. Vraiment, elle était trop sur mon dos.* » Au sentiment d'étouffer s'ajoutent rapidement de l'ennui (« *Je trouvais avoir fait le tour du poste en si peu de temps* ») et un conflit éthique (« *Je trouvais que ce que je faisais n'avait aucun sens et plus d'intérêt. Et j'ai vu aussi les manières dont l'argent public est dépensé, ce qui ne m'a pas du tout plu* ») qui la conduisent à démissionner. « *J'étais vraiment à deux doigts du burn-out* », dit-elle rétrospectivement.

Lors de son emploi à l'université, Cyrielle a connu du « *harcèlement moral pour tous et harcèlement sexuel pour l'une des employées qui était contractuelle aussi, mais on n'a pas dénoncé ça* ». L'ensemble de son service a saisi une « *cellule spéciale qui avait été mise en place un an auparavant* » mais la démarche s'est retournée contre les victimes avant même qu'elles soient auditionnées. En effet, « *le DRH qui était en charge de cette cellule a passé toutes [leurs] données à [leur] supérieur hiérarchique* ». D'après l'enquêtée, « *c'était la première fois que [...] cette cellule [...] était saisie* » et « *ils n'avaient pas pensé que des salariés puissent se retourner contre leur supérieur [...], au départ, cette cellule était plutôt*

imaginée dans l'autre sens ». Informées par les psychologues de ce dévoiement de la procédure, ses collègues et elle « *ne se sentai[en]t pas du tout protégé[es]* » d'autant que les psychologues leur avaient dit dans un couloir qu'ils « *ne [pouvaient] rien faire* ». Néanmoins, le supérieur a démissionné trois mois plus tard.

Christophe, 42 ans, ancien militaire, relate également une situation où une procédure de prévention ou protection face au harcèlement s'est retournée contre la victime : un collègue qui a composé le numéro spécial dédié au harcèlement est tombé sur un officier solidaire de son collègue officier « *harceleur* ». Dans l'armée, il a appris à ne voir que deux issues possibles à des rapports hiérarchiques difficiles, parmi les trois options proposées par Hirschman face aux situations de désaccord éthique : *exit* ou *loyalty*. Au moment de l'entretien, il est, après quatre contrats de cinq ans, pensionné en reconversion. Il a quitté son dernier poste en tant que secrétaire comptable dans l'armée de terre en raison d'un conflit éthique lié au roulement des gradés : cela « *ne [lui] convenait plus en termes de travail et puis les chefs [...] n'étaient plus les mêmes, puisque ça change régulièrement, tous les 2-3 ans [...] la politique interne n'était plus du tout la même donc je voulais partir* ». En effet, ayant référé à ses chefs puis, à leur demande, aux états-majors, d'« *achats qui étaient [...] pas illégaux, mais hors des clous* », il constate que, « *le mois d'après, c'est à peine s'ils ne me crachaient pas au visage et qu'ils refaisaient la même chose* ». Alors que « *certaines amis [l]'appelaient Don Quichotte* », il finit par conclure que ces « *grands chefs [...] ne ser[ont] pas réprimandés parce que justement les loups ne se mangent pas entre eux* ». Constatant qu'il ne peut pas « *changer le système* », il décide avec frustration d'arrêter « *de passer du temps pour tout ça qui ne va servir à rien* ». Ce conflit de valeurs a eu des conséquences sur son sommeil (ruminant, sommeil agité) et, faute de pouvoir agir sur les causes, il a « *essay[é] de [s]'évader [...] dans le sport* ». Précédemment, son expérience dans l'armée l'a conduit deux fois dans sa carrière à avoir « *un chef qui ne [le] supporte pas pour x raisons* » et la *loyalty* est exprimée par une forme d'abnégation consistant à prendre son mal en patience en comptant sur le prochain roulement de personnel (« *vous allez pouvoir goûter les joies de son commandement pendant toute la partie où il va être là.* »).

C'est aussi l'option de l'*exit* pour laquelle Charlène (26 ans) a opté. Sa volonté de « *quitter à tout prix la recherche publique* » à l'issue de son doctorat s'explique notamment par le harcèlement dont elle a été victime pendant sa thèse. Elle s'est alors retrouvée isolée au sein d'une petite équipe de recherche et subi du harcèlement moral et sexuel de la part de son directeur de thèse, sans aucun soutien de ses collègues. Au cours de l'entretien, elle commence par en parler de façon euphémisante : « *Après, je n'ai pas eu une très bonne expérience humaine au sein de mon laboratoire. Ça a aussi joué.* » Alors que l'intervieweur lui demande si c'était dû à une mauvaise ambiance, elle répond : « *Ça a été du harcèlement. C'était en plus une très mauvaise ambiance, mais beaucoup de harcèlement. [...] Il y a eu du harcèlement moral avec un directeur de thèse assez... Comment je pourrais dire ? Je ne vais pas trouver le bon mot. Mais assez lunatique et très autoritaire, qui aimait bien imposer... S'il y avait quelque chose qui n'allait pas, c'était toujours...* Q : Qui pouvait être cassant ? *Voilà, très cassant. Et à côté de ça, une équipe absolument dans le rejet total. Et du harcèlement sexuel également.* Q : Dans le rejet total, vous voulez dire dans le déni ? *Non, dans le rejet. J'ai bien choisi le mot. C'était, je pense a posteriori, maintenant avec le recul, que j'ai subi du harcèlement sexuel, mais de l'extérieur, mes collègues le voyaient comme une préférence de mon chef vis-à-vis de moi. C'était une équipe exclusivement féminine, excepté le directeur de thèse. Je pense qu'il y a eu une espèce de climat de jalousie qui s'est installé et qui a fait que... Une situation pas très...*

Ça ne me rappelle pas de bons souvenirs. » La somatisation de cette situation de souffrance entraîne alors un problème de santé. Elle commence à voir une psychologue qui l'a « aidée à poser des limites, déjà dans un premier temps ». Si elle alerte la cellule de veille contre les harcèlements de l'Université, c'est à bas bruit et en ayant déjà décidé de quitter le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche : « J'ai alerté l'université. Mais comme j'avais très peu qu'on m'empêche de soutenir ma thèse, je n'ai pas voulu que ça aille jusqu'au bout. J'ai juste voulu signaler, au cas où il arriverait quelque chose ou au cas où une autre étudiante reviendrait dans l'équipe une fois que je serais partie, pour que s'il y a besoin, ce soit signalé. »

L'issue de la situation vécue par Marie-Hélène est un peu plus heureuse que les précédentes dans la mesure où son comportement lui a permis de mettre fin à ce qu'elle subissait.

Marie-Hélène a été harcelée par le remplaçant de son maître de thèse, un jeune chercheur promu récemment ne connaissant pas ses travaux. Elle a été déçue de ne recevoir « aucun soutien de [s]es directeurs de thèse », satisfaits pour leur part du travail de gestion des contrats de la nouvelle recrue. Elle indique qu'elle faisait « partie des quelques demoiselles qui se sont plaintes de harcèlement moral vis-à-vis de lui » lors de leur visite médicale en fin de thèse, sans concertation car la compétition rendait « le dialogue [...] pas forcément bien facile sur ce sujet ». Alors même que la soignante qui a fait le recoupement entre les différents témoignages « a été un peu effarée d'entendre ça », l'ensemble de la hiérarchie – directions de thèse et des laboratoires – « n'a rien voulu savoir », se donnant même parfois comme exemple pour inviter une doctorante à « [faire] avec ». Seul son ancien maître de thèse a pris ses responsabilités dans la perspective de la soutenance de thèse en téléphonant au nouveau maître de thèse « pour lui mettre les points sur les i ». Néanmoins, entretemps, Marie-Hélène avait fini par réagir « quand vraiment c'est devenu trop pénible » en « l'envoy[ant] bouler ». Elle tire de ce fait d'armes une légitime fierté, renforcée par l'admiration qu'elle a suscitée auprès de « [s]es camarades de bureau qui étaient là dans la pièce [et qui] étaient médusés ». Devenue « la star du bureau », « revigorée », elle recevait les félicitations y compris des doctorants qui n'avaient pas assisté à la scène et qui ont constitué dès lors « [son] fan-club local », réaction d'autant plus appréciable dans un contexte de « compétition entre chercheurs » où de ce fait « l'ambiance était un peu délicate parfois ». D'ailleurs, de manière plus générale, les différentes formes de dégradation de ses conditions de travail par des supérieurs hiérarchiques que Marie-Hélène a subies l'ont « dégoûtée du public », voire de la recherche : « J'étais tellement dégoûtée de tout ça, que je cherchais un travail qui n'avait rien à voir avec mon domaine de compétence [...] je n'ai pas hésité à sauter le pas pour aller dans le privé. » Elle décrit une période de forte démotivation, de sentiment d'inefficacité et de volonté de retrait assimilable à un syndrome d'épuisement professionnel : « À la fin, ça m'avait complètement dégoûté de ma thèse [...] j'ai quand même j'ai perdu des plumes pour arriver à finir [...] je n'en dormais plus de la nuit parce qu'on se sent en terrain hostile. On sent qu'il peut se passer n'importe quoi, on sent qu'on n'est pas important. On est là de passage et c'est un peu une perte d'humanité dans le parcours. »

Néanmoins, il est à remarquer que, dans aucun des cas de harcèlement relatés, les actions menées n'ont amené à voir l'organisation mettre en œuvre un changement mettant fin de façon durable aux agissements répréhensibles subis par le personnel. Quels que soient les cas de

comportements dégradants évoqués, même quand il y a eu des réactions et des changements, ces derniers n'ont en fait pas durablement concernés les auteurs, à l'exception d'une démission. Il nous semble qu'il ne faut pas exclure des effets durables de ces expériences sur les représentations associées au travail et sur la façon d'appréhender les relations professionnelles et de se projeter dans une organisation.

4.3. Différentes formes de déni

Ces expériences et expositions professionnelles font parfois l'objet de déni. Il convient de distinguer trois formes de déni : dubitatif ou relativiste, euphémisant ou responsabilisant, et viriliste. Chaque forme renvoie à des doutes portant sur l'un des trois objets de la prévention : les causes pour la prévention primaire (déni dubitatif ou relativiste), le lien entre les causes et les effets pour la prévention secondaire (déni euphémisant ou responsabilisant) et les effets pour la prévention tertiaire, également appelée réparation (déni viriliste).

Le déni dubitatif ou relativiste pourrait aussi être qualifié de prudent : il rassemble des témoignages ponctués d'affirmation d'une ignorance (« *je ne sais pas* ») quant au lien entre le problème de santé évoqué et l'activité professionnelle, ou qui excluent l'hypothèse d'un lien et un témoignage qui relativise la cause d'un mal-être observé chez d'autres parce que l'enquêtée elle-même ne partage pas ce ressenti. Face aux situations de violence physique et verbale, un déni relativiste est ainsi exprimé par Jennifer. Assistante administrative aux affaires scolaires dans une collectivité, elle évoque les tensions au travail de façon détournée, au sujet de collègues et de la visite médicale qu'elle juge inutile. Ainsi, elle minimise les agressions verbales auxquelles elle est confrontée (« *on peut se faire agresser verbalement. "Agresser", c'est peut-être un grand mot* »), tout en indiquant que « *des collègues [...] ne sont pas restées* » à cause de ces situations, et en regrettant que, si l'agent lors de la visite médicale « *n'aborde pas des sujets de tensions [...] ou [...] des douleurs parce qu'on est sur ordinateur toute la journée, des choses comme ça, ce n'est pas le médecin qui va chercher à le savoir* ». Par ce procédé, elle met en évidence les compétences qu'elle détient et qui lui permettent de s'épanouir à ce poste : « *J'arrive à gérer ces situations-là sans que ça m'affecte ou sans que ça m'angoisse. [...] Ce n'est pas un emploi cadré. [...] il y a des appels tous les jours ; on n'arrive pas à finir une mission parce qu'on est rappelé pour autre chose. [...] En fonction de ce qu'on aime, et bien ça colle, ou pas du tout ! [...] C'est ce qui me fait rester sur ce poste-là.* »

Le déni euphémisant ou responsabilisant minimise les conséquences ou la force du lien entre l'activité et la santé, voire renvoie cette dernière à l'individu. Les risques physiques peuvent en faire l'objet. Ainsi, Marjorie, en tant qu'AED, relate avoir « *pass[é] [s]a journée le dos courbé à nettoyer des tables* » pour aussitôt souligner que « *c'était extrêmement rare* » et que « *c'était parce que [elle avait] des problèmes de dos* ». Conséquemment, elle renvoie à sa responsabilité individuelle les douleurs dont elle ne parle pas puisque « *c'était parce que c'est [s]on dos qui a un petit souci* » et que « *le mieux [est] de faire du sport pour renforcer tout ça* ». Marjorie est affirmative quant à l'absence de lien avec le travail et tient à minimiser ce qu'elle a ressenti : « *Ce n'était pas à cause du travail. Et c'était anecdotique, en fait.* » On retrouve ce discours sur la responsabilité individuelle avec Christophe, ancien militaire, que des supérieurs ont poussé à un entraînement intensif ayant amené à une blessure : « *Je ne m'étais pas assez entraîné. Donc c'est aussi ma faute. On est tous acteurs de sa santé, quelque part.* »

Enfin, le déni viriliste correspondrait à une posture défensive qui, tout en signalant le risque ou ses effets, rejette la posture de potentielle victime et met l'accent sur la réaction individuelle, à la fois lucide et distante par rapport au phénomène évoqué. Les stratégies de défense face à la souffrance au travail font l'objet d'une littérature riche en psychodynamique du travail, généralement observées dans des collectifs masculins. Nous n'avons toutefois pas rencontré cette forme de déni appliquée à une expérience d'emploi contractuel dans la fonction publique d'État. Le cas qui s'en approche le plus est celui de Fabrice (60 ans), bucheron saisonnier pour l'ONF durant les six dernières années de sa vie active. La dangerosité de l'activité – il s'agit d'« *engager le beefsteak* » – n'est pas déniée : « *On marche des heures avec 25-30 kilos sur le dos, tronçonneuse, bidons d'essence, bidons d'huile, toujours dans des pentes raides, à couper des arbres, à engager le beefsteak comme on dit, parce que c'est hyper dangereux. Ça a toujours été des boulots bourrins.* » Il ajoute plus tard : « *J'ai souvent engagé le beefsteak. Parfois, j'ai pensé que je ne rentrerais pas chez moi.* »

4.4. Précarité d'emploi et rapport aux risques professionnels

Nous avons montré plus haut que le sens donné à l'expérience de l'emploi contractuel peut varier considérablement en fonction de la place qu'occupe cette expérience dans la trajectoire d'emploi des individus (voir *supra*, section 1). Dans certains cas, la précarité d'emploi telle qu'elle est subjectivement vécue peut représenter une source de souffrance marquée, dont témoignent plusieurs enquêtées. Ainsi, Estelle, infirmière scolaire, souffre de l'instabilité du statut due à l'incertitude d'obtenir ou garder un poste : « *Là, je signe quasi au mois par mois.* » Au-delà de l'imprévisibilité des revenus, elle craint d'interrompre une activité appréciée : « *Vu que je m'investis dans ce que je fais, je prie le bon dieu pour que ma collègue ne revienne pas maintenant pour qu'elle ne brise pas cette année en cours. Parce que, là, j'ai quand même mis en place des choses [...] On ne se projette pas, on prie le bon dieu.* »

Par-delà la crainte pour son emploi, dont on a vu qu'elle est largement partagée parmi les contractuel·les de la fonction publique, mais relativement moins dans la fonction publique d'État que dans l'hospitalière et la territoriale (voir *supra*, partie 1), la précarité du statut d'emploi pèse sur la façon dont les événements de santé sont perçus. Deux types d'inquiétude associés au fait d'être défaillant (malade ou accidenté) en tant que contractuel sont explicités par Laëtitia et Marina. Elles soulignent la pression à la fiabilité qui pèse sur les contractuel·les : une santé défaillante, en plus de diminuer leurs rémunérations, mettrait en péril un renouvellement ou une opportunité.

« *Donc en fait, au niveau des CDD, on ne peut pas trop se permettre déjà d'être en arrêt, rien qu'au niveau du salaire et puis aussi parce qu'on te dit, si ça arrive plusieurs fois dans l'année, on peut ne pas être repris l'année d'après.* » (Laëtitia)

« *Vous travaillez toujours avec cette idée d'honorer votre travail et avoir une attitude impeccable, être toujours là, jamais absente, jamais malade, pour vous faire engager dès que l'opportunité arrive [...] il faut toujours avoir une conduite parfaite [...] Vous vous devez d'être irréprochable.* » (Marina)

Marina, qui a été contractuelle en tant qu'enseignante dans l'enseignement supérieur, partage l'« *inquiétude permanente pour les vacataires et pour les contractuels* » d'avoir un accident « *en dehors de [leur] période d'engagement* », et donc sans être couverts. Cette inquiétude

entraîne une importante attention portée aux dates d'examen à l'université afin de s'assurer d'être « *protégée lors des déplacements* ». Dans les deux cas, il s'agit pour les contractuel·les de ne pas risquer faillir, que ce soit sous contrat ou hors contrat.

Cette pression ressentie par les contractuel·les à propos des risques du travail pourrait contribuer à expliquer leur moindre déclaration d'arrêts maladie. En effet, alors qu'il n'y a pas de sous-exposition significative aux accidents de travail pour les contractuel·les (il y a même surexposition dans la FPH et de façon moins marquée dans la FPE), on observe qu'ils déclarent moins souvent des arrêts maladie, et ceci même après avoir contrôlé par l'âge et la qualification du poste. Notons que c'est moins vrai dans la FPH, ce qui s'explique sans doute par une banalisation à tous les statuts d'emploi des conditions difficiles de travail.

Tableau 43 : Arrêts maladie et accidents de travail au cours des 12 derniers mois selon le type de contrat par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Au moins deux arrêts	20,8	34,1	18,9	32,1	18,7	36,2	32,3	34,7
Au moins un accident	9,5	9,9	8,8	7,6	6,8	10,9	18,8	12,9

Lecture : 20,8 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique ont déclaré au moins deux arrêts maladie au cours des 12 derniers mois, contre 34,1 % des fonctionnaires.

5. Exigences et ressources : la centralité des relations de travail

Le modèle Exigences-Ressources de Schaufeli et Bakker (*Job Demands-Resources Model*, 2004) s'appuie partiellement sur la théorie de préservation des ressources d'Hobfoll (*Conservation of Resources Theory*, Hobfoll, 1989 ; Wright et Hobfoll, 2004) et a été validé auprès de différents échantillons (Brough *et alii*, 2013), par des méthodologies quantitatives mais aussi qualitatives (Loup, Maurice et Rodhain, 2020). Fondé sur la classification des caractéristiques de l'emploi en deux catégories opposées – les exigences (*job demands*) et les ressources (*job resources*) professionnelles (Giauque, Resenterra et Siggen, 2014) –, c'est un modèle à processus dual qui comprend une spirale positive motivationnelle qui repose sur les ressources professionnelles dont dispose l'individu qui renforcent les attitudes positives par rapport à l'emploi et à l'organisation et réduisent les conséquences sur la santé des exigences professionnelles, et une spirale négative délétère liée aux exigences et contraintes professionnelles pouvant mener potentiellement à l'épuisement. Le modèle exigences-ressources peut être considéré comme une extension du modèle de Karasek dont les trois dimensions sont déclinées en facteurs de ressources ou d'exigences définis en fonction de la population étudiée.

Ici, nous proposons de mettre à jour les ressources et contraintes interpersonnelles d'ordre managérial et collectif relatées par les enquêté·es. Il apparaît en effet que la hiérarchie comme le collectif de travail ont joué un rôle décisif dans leurs expériences de contractuels de la fonction publique d'État. Nous verrons dans un premier temps des relations et situations relevant des contraintes ou exigences, puis des relations et situations qui relèvent des

ressources. Néanmoins, nous remarquerons que les discours sont souvent nuancés et les situations ambivalentes, faisant cohabiter exigences et ressources.

5.1. Exigences interpersonnelles et organisationnelles : des hiérarchies souvent défailtantes

Les relations identifiées comme relevant de l'ordre des exigences renvoient principalement à des liens hiérarchiques. Pour plusieurs enquêtés, à des moments parfois sensibles, la hiérarchie directe ou indirecte a été à minima défailtante, voire pesante ou injuste. Sans viser l'exhaustivité, cette section présente différentes situations de défailtance dans la relation managériale. Les faits relatés par les enquêtés permettent de faire ressortir la récurrence comme la diversité de ces situations vécues par les contractuels de la fonction publique d'État.

Plusieurs répondants jugent effectivement leur hiérarchie défailtante, à l'instar d'Isabelle, agent administratif dans la fonction publique d'État, puis territoriale, qui a été titularisée deux ans avant l'entretien. Sans évoquer de difficultés ou tensions particulières, Isabelle « *retrouve beaucoup de similitudes avec le privé où ça manque un peu de savoir-faire au niveau du management* », en particulier par rapport au fait que les agents à encadrer sont « *très investis [...] intéressés à ce qu'ils font* ». Elle regrette la distance et le « *manque de savoir-faire dans la façon de manager* ». Lydie, secrétaire administrative, voit des difficultés relationnelles liées au fait que le « *principal était quand même assez perché* », ce qui aurait entraîné des grèves des enseignants et son départ (« *Les profs ont fait grève pendant une semaine ou deux parce qu'ils en avaient marre du principal. Il a été déplacé.* »).

L'expérience de Cyrielle à l'université est contrastée. Elle distingue la première partie où elle avait pour directeur un enseignant-chercheur (« *c'était vraiment super, beaucoup de plaisir à travailler* ») et la fusion qu'elle appelle privatisation (« *comme ce n'est pas forcément pas lucratif ce genre de service, ils ont profité du départ de l'ancien chercheur pour fusionner* ») à partir de laquelle « *c'est devenu un enfer* », où « *tous les CDD ont été remerciés. [...] c'est devenu des conditions de travail difficilement supportables* ». Elle analyse cette détérioration des conditions de travail en termes de pertes d'autonomie (« *ils essayent de saucissonner le travail au maximum pour les personnes en bas de l'échelle [...] ça nous enlève l'intérêt de la fonction, ça enlève l'autonomie, ça enlève toute gratification que l'on peut en tirer de notre travail* ») mais aussi en raison des insuffisances d'un supérieur (« *quand on prend des zombies comme directeur de ce pôle [...] il était un peu inutile [...] pas très efficient, ni compétent* »), devenu ensuite harcelant, comme vu précédemment. Certains enquêtés ont relaté des situations de tensions ou compétitions avec leurs pairs dans l'Éducation nationale (AED) ou l'enseignement supérieur et la recherche, les emplois du temps constituant des enjeux où se cristallisent des injustices.

L'absence de soutien hiérarchique a représenté pour Jacques un facteur de souffrance et un élément qui a participé de son départ de la fonction publique. Lors de sa dernière année dans l'enseignement agricole, il a connu un conflit avec un parent d'élève qui remettait en cause son professionnalisme. Il a eu le sentiment d'affronter seul ce conflit, sans aucun soutien de sa hiérarchie. Il décrit ainsi une dégradation de la relation hiérarchique la dernière année, avec l'arrivée d'une nouvelle directrice adjointe. Sa non-titularisation est en partie le résultat de cette dégradation.

Dans l'Armée, Émilien porte un regard très critique sur le manque de rigueur disciplinaire des officiers, ce qui a précipité sa décision de quitter l'emploi contractuel :

« Les périodes que j'ai préférées, c'était les débuts de l'armée, parce que c'était encore strict : quand quelqu'un arrivait, qu'il ne faisait pas l'affaire ou qu'on voyait qu'il s'en foutait, mais alors complètement, c'était bien parce que, entre guillemets, on le défonceait un coup, on ne le tapait pas forcément, mais on le faisait ramasser un bon coup pour qu'il comprenne et puis s'il ne comprenait toujours pas, on l'éjectait et il rentrait chez lui. Le problème, c'est que maintenant c'est social à fond. Il ne faut pas trop les faire ramasser. [...] C'est devenu totalement de la merde. »

Élodie (AED) témoigne d'une expérience contrastée des relations avec la hiérarchie : bonne dans l'établissement où elle a passé deux années, où les supérieurs étaient « respectueux, responsables et puis surtout qui connaissaient leur travail » ; dans l'établissement où elle a passé 5 ans, très bonne avec le proviseur mais mauvaise avec « les deux CPE qui étaient en poste, avec qui le courant passait mal », ce qu'elle avait « un petit peu de mal à gérer ». Les effets de ces tensions sont exprimés par euphémisme (« Ça ne se passait pas extrêmement bien tout le temps. ») ou litote (« De venir travailler sans avoir la boule au ventre, c'est quand même quelque chose d'agréable. »), ce qui peut rejoindre la forme de déni relativiste (voir *supra*, section 4.3). Quant aux relations avec les collègues, elles sont particulièrement marquées par l'enjeu des emplois du temps en début d'année (« C'était un peu la guerre ») car toute demande ultérieure de changement ne pouvait être qu'exceptionnelle, en « cas extrême [...] ce n'était pas souple et ce n'était pas évident ». En revanche, il existait une forme de solidarité, ou soutien social instrumental, face aux demandes abusives des CPE qui se traduit par l'usage d'un pronom collectif par l'enquêtée quand elle évoque le malaise, voire les tensions, liées au fait de devoir exécuter des tâches « qu'on n'avait pas à faire, qui n'étaient pas dans nos contrats et c'est ça qui nous embêtait le plus », qui parfois faisaient partie du travail des CPE, et ce, sans formation (« on n'était pas du tout formés pour. Donc, au début, on paniquait un peu ») et pour des raisons de confort personnel des CPE (« parce que eux préféraient partir plus tôt en week-end »). Cette expression d'un partage de destin professionnel (subir ensemble les abus de supérieurs) révèle simultanément un sentiment d'efficacité collective (« À la fin on fermait les yeux, on le faisait parce qu'on apprend vite. ») qui reposait sur une certaine homogénéité sociale de l'équipe (« On était tous étudiants ou en formation de quelque chose. [...] Généralement, les AED, ce sont des équipes de jeunes entre 20 ans et 30 ans et on est tous soit un petit peu en galère, soit en train de passer les concours. ») et sur l'autonomie qui leur était accordée, corollaire de la posture de retrait des CPE (« On avait des directives et après c'était à nous de faire en sorte que ce soit fait correctement et on était, après quelques années, plutôt très autonomes, oui. On se débrouille bien. On commence à comprendre comment ça fonctionne. »). Ce rôle positif du collectif prenait aussi appui sur l'existence de latitudes décisionnelles puisque des propositions sur le travail pouvaient être formulées et mises en œuvre (« Ce n'était pas rare que certains d'entre nous proposent des choses et que ce soit accepté par tout le monde. Tout le monde avait son mot à dire sur l'organisation. »). Les tensions ressenties pouvaient être relatées entre collègues, ou bien à l'extérieur (« Pour tout ce qui était problème d'ambiance ou problème de hiérarchie, on en parlait entre nous ou à nos proches. »), « mais jamais à un professionnel de santé ou quoi que ce soit », et bien évidemment pas directement avec les concernés, les deux CPE (« On évitait vraiment le plus possible d'avoir affaire à eux. »). La motivation d'Élodie pour une carrière dans l'enseignement n'a pas été entamée par cette expérience contrastée, mais

elle a surtout été renforcée par son expérience ultérieure en tant qu'AVS, « *beaucoup plus gratifiant[e] d'un point de vue professionnel* », et où elle a ressenti un sentiment d'appartenance professionnelle et de la reconnaissance : « *Je faisais partie d'une équipe pédagogique, on avait une certaine reconnaissance aussi des autres professeurs et des patrons.* »

Juliana, qui a été pendant deux ans AVS dans un lycée, partage ce sentiment, même si elle nuance la place qu'elle occupait vis-à-vis des enseignants : « *On m'avait quand même demandé quelques trucs par rapport à l'élève, mais on sent bien qu'on n'est pas là tellement pour donner notre avis [...] Je faisais partie des réunions [...] j'étais quand même impliquée, avec un rôle. [...] Mais je pense que mon avis n'était pas hyper important non plus* ». Si elle se souvient que « *l'équipe enseignante [...] était très sympa* », c'est aussi pour souligner que cette sympathie n'était pas forcément tournée vers les pairs (« *ce sont plus les professeurs qui des fois n'étaient pas très sympas les uns avec les autres* ») et pour pointer l'avantage de ne pas être permanent (« *Eux le vivent peut-être encore plus difficilement que quelqu'un dont ce n'est pas la carrière, qui fait quelques heures. Eux, ils ont vraiment choisi cette carrière, c'est encore plus compliqué la vie* »).

Cette relativisation des difficultés par le caractère précaire de l'emploi se retrouve chez d'autres enquêtées, comme Lydie qui « *prenai[t] beaucoup de recul parce qu'[elle] savai[t] qu'[elle] n'allai[t] pas faire [s]a vie au collège* » et pour qui le fait de savoir qu'elle ne serait pas renouvelée par la suite était pour elle une protection face au comportement de ce directeur, ou Laëtitia qui souligne que « *avant [s]on CDI, c'était [s]on quotidien, les CDD. [Elle] savai[t] qu'[elle] allai[t] rebondir et que si ça n'allait pas là, [elle] trouverai[t] ailleurs* ». Cela rejoint nos analyses statistiques sur l'apparente surexposition des fonctionnaires par rapport aux contractuel·les (cf. *supra*, partie 1). De même, la comparaison par Juliana de son expérience avec celle d'autres AVS est à son avantage car l'élève à accompagner n'était pas lourdement handicapée, ce qui lui a permis de ne pas pâtir de l'insuffisance ou inadaptation des formations. Le seul point négatif de cette expérience consistait dans les contraintes d'emploi du temps du fait de la distance par rapport à son lieu d'habitation.

Pour Marina, qui enseigne l'espagnol, l'expérience de contractuelle durant 14 ans dans l'enseignement supérieur est aussi marquée par des tensions et de la compétition avec les autres contractuel·les autour de la répartition des heures (« *Les situations sont tendues entre les précaires. Ce n'est pas avec les permanents.* »). Ces tensions peuvent cohabiter toutefois avec une « *certaine solidarité dans la précarité* » : « *Dès qu'on avait la possibilité de faire quelques heures à droite et à gauche ou faire des remplacements, et si la personne n'avait plus la possibilité de prendre de cours, celle-ci vous communiquait les coordonnées de l'institution qui était susceptible de vous donner quelques heures de cours* ». Marina juge cette situation « *assez inconfortable* ». Elle évoque aussi quelques tensions à propos du choix des cours avec des collègues titulaires, notamment des « *chercheurs confirmés* » tentés de déléguer le « *sale boulot* » en confiant aux contractuel·les les cours les moins intéressants. Cependant, elle dit ne jamais avoir eu de « *gros souci* » ou de « *périodes de souffrance* » liées à ces « *disputes intestines* ».

Bien que son expérience d'AED soit plutôt très positive, Marjorie relate néanmoins des événements et des perceptions du vécu de collègues ou de sa hiérarchie qui viennent relativiser un tableau peint avec une forme de nostalgie. Ainsi « *[son] directeur était merveilleux* », mais « *au bout d'un moment [elle a] senti le poids de la hiérarchie en général, le fond de l'inspection,*

machin ». Laëtitia témoigne de comportements inéquitables de la part d'une « CPE [qui] faisait des différences entre les surveillants [...] il y a des passe-droits ». Marina de son côté a observé que « quelquefois on protège les personnes qui sont titulaires, qui sont dans l'institution depuis plus longtemps » pour confier des tâches contraignantes (faire passer un examen à 8h du matin) à quelqu'un qui « n'est pas dans l'institution depuis longtemps ». Marjorie relate aussi le cas d'un AESH qui ressentait un fort stress car, malgré ses efforts, il rencontrait des difficultés avec les parents (« Ça ne se passait pas bien du tout, et ce garçon faisait tout ce qu'il pouvait. ») au point de faire un arrêt cardiaque lors d'un footing après une réunion qui s'était « très mal passée ». À titre personnel, et bien qu'elle fût dans une situation privilégiée en termes de trajet domicile-travail (« J'étais à une minute de la crèche de mon fils, à 10 minutes de chez moi. [...] Donc en termes de cadre de travail et puis ensuite de conditions de travail vis-à-vis de ma vie personnelle, c'était inespéré. »), elle évoque les fortes contraintes horaires qui ne permettent pas de récupérer (« Quand on finit à 14h45 ou à 15h30, c'est un peu compliqué pour prendre des moments à soi ») et les contraintes administratives qui ralentissent ou empêchent la qualité du travail d'accompagnement d'un public potentiellement vulnérable et l'effet d'expérience : « Les choses prennent du temps, sont lourdes à mettre en place [...] le poids de l'administration, je trouvais ça un peu frustrant, plus que pesant. Et puis ensuite [...] le simple fait qu'on ne puisse pas pérenniser un poste comme le mien. [...] on marche un peu sur la tête [...] ça ne peut être qu'un travail de confiance qui peut s'améliorer avec le temps. Et puis du coup non, il faut repartir à zéro. » De plus, elle indique implicitement un manque potentiel de formation quand elle évoque son expérience avec une classe « d'enfants handicapés très fort : moteurs, cérébraux » qu'elle a mal vécue « parce que [elle] n'avai[t] pas les armes en fait, tout simplement », précisant qu'elle « n'aurai[t] pas pu travailler en ULIS »¹⁷. Marjorie a du mal à se projeter dans les concours de la fonction publique car les contraintes institutionnelles qu'elle a identifiées au cours d'une expérience pourtant très positive sont incarnées par un vocabulaire et un statut qu'elle a du mal à apprivoiser : « Rien que le phrasé me dépasse. Avec leurs catégories, leurs grades, enfin, je trouve que tout est compliqué. »

Arnaud a été surveillant dans un lycée professionnel et animateur-directeur de centre de loisirs pendant les vacances. Même s'il juge les horaires et la rémunération « quand même assez contraignants », il considère aussi, sauf certaines rares situations, que surveillant « était un emploi facile » dont le rythme lui laissait une certaine liberté et que la rémunération, à cette période de sa vie, lui suffisait : « Je travaillais deux jours, deux nuits de suite, en fait, au lycée [...] je travaillais quarante-huit heures, j'avais fait ma semaine, j'avais le reste de la semaine pour moi. Bon, certes, on était au SMIC, ce n'était pas non plus fou, mais à l'époque, moi, ça me suffisait largement ». Il appréciait les relations avec l'équipe et en particulier le CPE et l'infirmier. Son expérience en centre de loisirs, plus intense sur de brèves périodes, lui a pourtant laissé d'encore meilleurs souvenirs malgré un plus grand nombre de situations pouvant donner lieu à des conflits à cause de « façons de fonctionner qui ne sont pas les mêmes ». Il évoque aussi, toujours dans l'animation, les risques liés à la responsabilité vis-à-vis d'un groupe et aux déplacements (« prendre le minibus et emmener les gens faire une balade. On ne sait jamais, on peut avoir un accident de voiture, un truc comme ça. [...] Ou en randonnée, se blesser, tomber, ce genre de choses ») ou à des accidents de type domestique (blessure avec un ciseau, piqûres d'abeilles) qui peuvent entraîner des soins hospitaliers pour des enfants ou

¹⁷ Les Unités localisées pour l'inclusion scolaire sont des dispositifs mis en place pour la scolarisation d'élèves en situation de handicap.

adultes handicapés. Dans son poste de surveillant, il évoque la fatigue ressentie collectivement en « *fin d'année* », propice à l'accroissement des « *problèmes* » et « *conneries* » : « *C'était un peu chiant, ça arrivait assez ponctuellement on va dire, tous les ans.* »

Ludovic, informaticien, a été AED dans le lycée où il avait été élève. Il présente ses premières années d'AED comme un apprentissage de la stratégie à adopter pour pouvoir bénéficier, notamment, d'un emploi du temps convenable. Il présente les vacances comme méritées en contrepartie d'une rémunération faible et relativise cette rémunération par rapport à la charge de travail et la complexité des tâches, tout en soulignant l'importance de son propre engagement. L'exposé de sa posture d'acteur stratégie vis-à-vis de la hiérarchie part d'un constat qu'il généralise au monde du travail (« *Je pense que c'est un peu partout dans toutes les entreprises* »), à savoir qu'un acteur qui n'est pas apprécié ne verra pas ses préférences prises en compte dans l'organisation du travail (« *Quand on ne vous aime pas, quand vous n'êtes pas dans le cœur de tout le monde, on vous met des emplois du temps pourris, et c'est ce que j'ai eu. [...] un emploi du temps qui doit combler les trous.* »), avec, en cas de demande, comme explication, un rappel aux règles : « *Quand vous allez vous plaindre de votre emploi du temps, on vous répond "[...] c'est parce que tu n'es pas étudiant, tu n'as pas d'enfant, donc tu passes en dernier"* ». Or, après une remise en question et avoir eu recours au don et contre-don pour se faire apprécier, « *les portes se sont ouvertes* » et il « *pouvai[t] choisir [s]on emploi du temps, [il] passai[t] devant tout le monde* », indépendamment donc des règles invoquées antérieurement : « *Étrangement, je n'ai jamais eu d'enfant entretemps et je ne suis jamais redevenu étudiant.* » Ludovic dit que « *ce n'est pas franchement un travail difficile* » mais il signale aussi une fatigue associée à ce travail (« *En général, on rentre le soir, on s'endort quasiment direct.* ») et, outre le fait qu'il ait eu « *les pires des emplois du temps* », il signale aussi des conditions de travail matérielles (chaises, écrans) dégradées malgré les réclamations (« *on se plaignait beaucoup* ») non portée jusqu'à un syndicat.

Cette situation résonne avec celle rapportée par Sylvie d'assistante de plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs en Centre d'Information et d'orientation : c'est en saisissant l'occasion d'une réunion à laquelle assistait la DRH qu'elle a pu retrouver de la luminosité dans son bureau après deux mois à travailler dans le noir à cause de volets roulants bloqués et de l'absence de réaction de sa hiérarchie directe : « *Elle était outrée parce que je pense que l'information n'était pas arrivée jusqu'à elle. Et deux jours après, j'avais une équipe du rectorat qui venait pour réparer mon volet roulant* ».

Outre des violences externes (voir *supra* section 4.1), Laëtitia évoque des difficultés liées à la vulnérabilité du public : « *des situations qui vous touchent* », « *des enfants placés par le juge* ». Mais de manière générale, son expérience d'AED en lycée lui a plu, ce qui ne contribuait pas à la motiver dans sa recherche d'un CDI : « *C'est difficile de quitter un lieu de travail où on se sent bien et où on a fait son petit bonhomme de chemin, pour se retrouver encore dans un établissement où on ne connaît rien.* » Et cette expérience passée lui fait relativiser les avantages de l'emploi qu'elle a fini par trouver car les trajets sont plus longs et coûteux (« *Je suis mieux payée, effectivement, mais [...] je n'ai pas forcément gagné* »). Elle évoque les situations de conflit auxquelles elle était confrontée mais aussi une augmentation de « *crises d'angoisse* » (« *Il y en avait pas mal au lycée, la dernière année où j'y étais* ») pour souligner le manque de moyens humains : « *les psychologues de l'Éducation nationale [...] n'ont pas*

assez de temps pour accorder vraiment à chacun. Pareil, l'assistante sociale du lycée, les infirmières ».

Le manque de soutien hiérarchique se traduit encore dans d'autres cas par un sous-dimensionnement des moyens humains dans certains services. Jennifer évoque de façon euphémisée une charge de travail particulièrement importante à son arrivée comme contractuelle : *« Après, on était peut-être en sous-effectif. C'est-à-dire que ce service était en train de se créer en fait. [...] À cette époque-là, il y avait juste le responsable, il y avait une collègue qui venait d'arriver et moi. »* Au bout d'un an, après le départ de sa collègue, elle s'est retrouvée seule pendant deux ou trois mois mais elle affirme que *« ça s'est quand même très bien passé »*. Néanmoins, à la toute fin de l'entretien, elle revient sur cette charge de travail dans le contexte actuel de contraintes budgétaires qui se dégradent selon elle depuis deux-trois ans : *« Il y a quand même des sous-effectifs, des problèmes d'investissements, des choses comme ça, qui rendent le travail un peu plus compliqué. »* Un contexte source de tensions : *« des absences, où on ne peut pas remplacer... Enfin, du coup, ça crée forcément des tensions au sein des écoles. Voilà, c'est un problème financier qui crée... qui a beaucoup d'impacts derrière. »* Sylvie, dont le contrat n'a pas été renouvelé au bout de 6 ans par manque de budget, fait état d'une situation de surcharge similaire pour sa collègue, également contractuelle mais encore en poste pour quelques mois : *« On aurait été deux à plein temps à l'époque, ça n'aurait pas été trop. Et là, elle se retrouve toute seule sur tout le territoire. »*

5.2. Ressources interpersonnelles : supérieurs et collectifs soutenant

Même si la hiérarchie a pu être souvent décrite comme défaillante (cf. *supra*, section 5.1), certains témoignages contiennent des éloges appuyés de cette hiérarchie. Ainsi Marjorie à qui le directeur, arrivé la même année qu'elle mais *« qui avait de la bouteille »*, tend un miroir valorisant, non sans évoquer un effet Pygmalion : *« [il] était très confiant [...] très aidant. [...] Tous les ans [...] mon directeur [...] disait "Oui, elle est merveilleuse et on veut la garder". Donc j'adore et je veux rester. C'était très bien, vraiment. [...] Le directeur que j'ai eu, c'était une perle. Il était très ouvert. Il me laissait complètement agir, si j'avais des propositions il les entendait. »* Cette appréciation dépasse la seule personne du directeur puisque Marjorie dit avoir *« vraiment travaillé avec des gens très motivés par ce qu'ils faisaient, très ouverts et puis dans une très bonne ambiance. C'était une école sympa [...] c'était une vraie belle expérience humaine et professionnelle »*. Laëtitia parle d'un des deux établissements où elle a travaillé comme d'un *« coup de cœur »* car elle y a appris *« la vie avec un CPE excellent [...] c'était le bureau où ça bougeait [...] c'est lui aussi qui fait que l'équipe arrive à être solidaire. C'est lui qui impulse cette dynamique [...] J'ai eu de la chance d'avoir deux bons CPE »*. L'expérience de Floriane est également positive, elle fait état d'une bonne ambiance, d'un management bienveillant qui lui laissait de la liberté dans son organisation et ses horaires et se dit également satisfaite de la rémunération. Pour Anaïs, la qualité de l'encadrement hiérarchique dans le collège où elle fut embauchée comme assistante sociale contractuelle est la principale raison de son choix d'y devenir fonctionnaire : *« Q : Et donc, si vous êtes dans la voie de la titularisation, sans doute, cet emploi vous a davantage plu ? En tout cas vous vous y épanouissez. Enfin, qu'est-ce qui fait que, voilà, vous avez eu envie de rester dans la fonction publique ? Ce n'était pas forcément prévu, même si je me posais la question. Je me disais "bon, est-ce que je ne passerais pas le concours ?" Alors, ça m'a beaucoup plu, déjà. Je m'y suis beaucoup plu. Ce*

que je ne pensais pas, j'avoue que c'était un peu un choix par défaut. Et en fait ça m'a beaucoup plu. Moi, j'aime beaucoup le travail avec les ados au quotidien. Et puis j'ai la chance d'être tombée sur un collègue extrêmement dynamique, avec une direction qui fait plein de choses, qui est très à l'écoute, qui est très sécurisante. » Dans l'Armée, Émilien souligne le rôle décisif des sous-officiers dans l'ambiance de travail, et en particulier leur capacité à défendre les intérêts des militaires ou à porter leurs demandes auprès des officiers : *« Et puis surtout, ça dépend aussi beaucoup des sous-officiers, donc sergents-chefs et adjudants. [...] Ça dépendait beaucoup d'eux aussi parce que c'est eux qui nous défendaient devant les officiers. [...] Quand [ces officiers] décident de certaines choses qui se passent pendant les gardes ou des horaires, des trucs comme ça, parce qu'eux, ils s'en foutent, ils font 8h-17h, ils sont dans leurs bureaux, et ils n'ont pas la même vie. Et des fois, ils essayaient de nous la mettre à l'envers parce qu'ils s'en foutent. Et quand on a un chef de section qui suit et puis qui n'est pas d'accord avec eux, et qui ne lâche pas le morceau, ça va. Mais quand ce n'est pas le cas, eh bien pour les autres, ça va un peu moins bien. »*

Plus nombreux encore sont les témoignages de relations avec un collectif soutenant, souvent aussi bien sur le plan instrumental qu'émotionnel. Ainsi, Arnaud lie l'efficacité collective à la cohésion : *« C'était assez soudé, c'était ça qui était un peu la force, c'était pour ça que ça se passait bien. Du coup, les gens se faisaient confiance et travaillaient ensemble. »* Fabrice souligne la « très bonne ambiance » et l'entraide entre travailleurs forestiers : *« C'est quand même une très bonne ambiance, les forestiers. C'est des boulots durs. En principe, c'est toujours une bonne ambiance dans les boulots durs parce que les gens connaissent réellement la vraie valeur de tout ça. On a besoin de s'entraider. »* Le bonheur au travail qu'exprime Tristan est très directement associé à la qualité de sa relation à ses collègues : *« Je suis très heureux dans mon travail. Je suis très heureux avec mes collègues. Là, dans l'équipe, les 4-5 avec qui je travaille, c'est même des amis. On se voit très régulièrement en dehors. »* Émilien reconnaît que c'est ce qui l'a fait se maintenir dans l'Armée pendant 11 ans : *« le seul truc qui faisait que je suis resté 11 ans, c'est parce qu'on avait une bonne section et qu'on s'entendait tous bien dans notre section. On avait une bonne ambiance. »* Dans l'Armée également, Jonathan souligne l'« ambiance très bonne » entre collègues, l'entraide fréquente, ainsi que le peu de sollicitation en direction de la hiérarchie, qui « pourrait potentiellement nous porter préjudice ». Seule contractuelle parmi des fonctionnaires plus âgés, Rose insiste aussi sur la solidarité entre collègues : *« On s'aidait toujours, on se donnait des coups de main constamment. »*

Laëtitia appréciait les échanges avec ses collègues qui lui « permet[taient] de relativiser et puis d'avancer » notamment face aux exigences émotionnelles du travail (évacuer, prendre des distances...). Elle est d'accord avec l'idée que c'est parce que les collègues partagent les mêmes positions précaires que le collectif de travail joue ce rôle de soutien, d'entraide. Ludovic se présente lui-même comme source de soutien pour des collègues confrontés à des difficultés qu'il a traversées : *« Quand j'ai eu des collègues qui me parlaient de leurs difficultés, vu que je l'avais ressenti exactement pareil, je savais ce que c'était et je disais "Oui, je te comprends." »*

Pour Lydie, le rôle positif du collectif de travail passait, grâce à l'autonomie qui lui était accordée (« J'organisais mon temps de travail comme j'en avais envie ») par un enrichissement de ses tâches comme conséquence de l'aide qu'elle-même apportait à une collègue permanente :

« J'arrêtais ce que je faisais parce que je savais que je pouvais revenir. J'allais l'aider pour un coup de feu et puis après je revenais à ma tâche. » Cela lui permettait « de casser le rythme de ce truc rébarbatif », d'apprendre « autre chose [...] de changer d'esprit », et de rompre son isolement et « revenir un peu à la civilisation ». Elle apprécie même ce qu'elle a appris sur le plan personnel et familial car son expérience l'a rendue plus tolérante en tant que « parent de collégien », « parce qu'[elle] sai[t] le travail qu'ils font derrière ».

Plusieurs enquêté·es ayant évolué dans des organisations très différentes hors institution scolaire mentionnent par ailleurs des dispositifs organisationnels ou professionnels de la prévention qui favorisent la discussion et le soutien entre collègues : groupe d'analyse de pratiques, groupe de parole, infirmières, psychologues et autres référents. Les contractuelles ne sont pas tenues à l'écart de ces dispositifs. En ont bénéficié Marie-Hélène au CEA, Sabine à l'INSEE, Isabelle et Tiphaine dans des services de protection de l'enfance. Jessica évoque également l'organisation régulière de journées dites « de cohésion » au sein de son équipe mobile de sécurité, ainsi que des « retours sur expériences » : « Sur des grosses crises, on fait ce qu'on appelle des Rex, des retours sur expériences, où la rectrice nous convie avec le directeur de cabinet et notre chef, et où justement on va essayer de comprendre ce qui s'est passé, pourquoi, comment on pourrait changer par la suite les choses pour ne pas que ça arrive. »

D'autres enquêté·es relatent aussi le rôle décisif d'un·e collègue dans l'installation sur le poste, voire l'apprentissage du métier. C'est le cas notamment d'Anaïs, recrutée relativement jeune sur un poste de conseillère éducation populaire et jeunesse, accessible d'ordinaire après une première partie de carrière plus longue : « Heureusement que je partageais mon bureau avec une collègue, qui est maintenant à la retraite, onc c'était vraiment ses dernières années avant la retraite à Mayotte, et qui était dans l'envie de transmettre, je pense, son métier, ses savoir-faire, ses compétences, avec qui je me suis très bien entendu, et qui m'a tout expliqué de A à Z, qui m'a aidée sur des situations difficiles, voilà. [...] Mais je ne sais pas comment j'aurais fait si elle n'avait pas été là, franchement. Enfin je veux dire, quand ils m'ont embauchée, moi je ne maîtrisais absolument rien des finances publiques, par exemple. Les dossiers de financement, je ne maîtrisais pas. [...] il y a plein de trucs sur lesquels je ne me sentais pas légitime, c'est clair et net. Mais voilà, les collègues expérimentés m'ont beaucoup appris et beaucoup aidée. »

A contrario, et pour compléter cette analyse de la centralité du collectif de travail dans l'expérience de l'emploi contractuel, il convient de mentionner les situations où le défaut de soutien du collectif fait problème. On peut ici relever une gradation. Certain·es enquêté·es expriment un manque. Ainsi, quand on lui demande ce qui lui plait le moins dans son travail, Anna exprime le souhait de travailler davantage avec ses collègues, d'être moins seule :

« J'aimerais bien travailler plus en synergie avec mes collègues, mais là, vu qu'on a eu un nouveau responsable qui a mis un petit peu, pas le bordel, mais qui a un peu tout réorganisé, c'est un peu plus compliqué. Q : Qu'est-ce que vous souhaiteriez dans cette synergie ? Qu'est-ce que vous en attendriez ? Ou qu'est-ce que vous pourriez faire avec eux qui vous plairait ? On a tous des compétences différentes et du coup, qu'on puisse piocher dans les compétences des uns et des autres pour avancer plus vite. Par exemple, pour développer un nouvel outil de mesure, on a un collègue qui est assez calé en

mathématiques, du coup il pourrait m'épauler pour certains points, et être un peu moins seule sur ces sujets-là, des choses comme ça. »

D'autres enquêtées associent leur départ de l'emploi contractuel à la dégradation des relations avec les collègues. C'est très clairement le cas d'Anaïs quand elle quitte son emploi de conseillère en éducation populaire et jeunesse : *« Ce qui m'a fait partir, c'était l'ambiance d'équipe qui a grandement changé. Quand je suis arrivée, c'était vraiment une équipe positive, joyeuse, d'entraide, intéressante, solidaire, enfin plein de choses très chouettes. Et quand je suis partie, c'était une catastrophe. De très gros égos, des conflits énormes, c'était très froid, très malveillant. Et je n'avais plus du tout envie de m'imposer ça. J'étais contractuelle, je pouvais partir, je ne voyais pas pourquoi je devais m'imposer ça. »*

D'autres enquêtées enfin relatent une absence de soutien du collectif de travail qui est non seulement un motif de départ, mais une cause de souffrance dans le travail. Victime de harcèlement (voir *supra*), Charlène n'a trouvé aucun soutien, ni opérationnel, ni moral, de la part de ses collègues : *« Sur le plan scientifique pur et dur, c'était une équipe excellente, je suis capable de le dire, avec un bagage scientifique et une certaine rigueur dans la science qui était indéniable. Par contre, c'était une équipe où on avait beaucoup de mal à s'aider les uns les autres, c'était vraiment vraiment chacun son petit truc. Si vraiment ça n'allait pas, on venait aider, mais on sentait que ce n'était pas de bon cœur. J'ai été malade à plusieurs reprises. Les samedis, je ne pouvais pas venir, j'avais du mal à venir, et on ne m'a jamais proposé de me remplacer, typiquement. »*

Conclusion

Cette partie a offert une exploration nous semble-t-il inédite des mondes de l'emploi contractuel dans la fonction publique. Nous avons d'abord mis en évidence une pluralité limitée de trajectoires dans l'emploi contractuel, en distinguant l'emploi contractuel d'insertion, de reconversion, de transition et de carrière, auquel s'ajoute le cas relativement marginal de cumul emploi-retraite. Nous avons montré que chaque type de trajectoires induit un rapport différent à l'emploi contractuel et, ce faisant, une appréhension variable des conditions de travail. Nous avons par la suite interrogé l'influence de certains facteurs sur les trajectoires d'emploi : les responsabilités parentales et les événements de santé. Cela fait ressortir en particulier la bifurcation biographique que représente la maternité pour un nombre important de contractuelles rencontrées, en particulier dans les trajectoires d'emploi contractuel de transition.

En ce qui concerne les conditions de travail et les risques professionnels, notre enquête fait ressortir l'alarmante fréquence des situations de harcèlement, au point que nous sommes tentées d'en faire le principal « risque » professionnel pour les contractuel·les de la fonction publique. Souvent réduites à des problématiques interpersonnelles, la résolution de ces situations n'implique jamais un changement organisationnel et peut même conduire au retrait de la victime. D'autres risques professionnels sont également évoqués dans les entretiens, tout en faisant très souvent l'objet d'une forme de déni parmi les trois formes que nous avons identifiées : déni dubitatif ou relativiste, déni euphémisant ou responsabilisant et déni viriliste.

Enfin, l'analyse selon le modèle exigences-ressources fait ressortir la centralité des relations de travail dans l'expérience que font les contractuel·les de leurs conditions de travail. Si la hiérarchie est souvent (mais pas toujours) décrite comme défailante, nous avons été frappés

par la référence fréquente à des collectifs soutenant, y compris de la part de contractuel·les relativement isolé·es dans leur activité professionnelle.

Il ressort globalement de cette analyse l'ambivalence des implications du statut précaire d'emploi du point de vue de son lien avec les conditions de travail, à la fois sur- et sous-exposant.

Partie 3

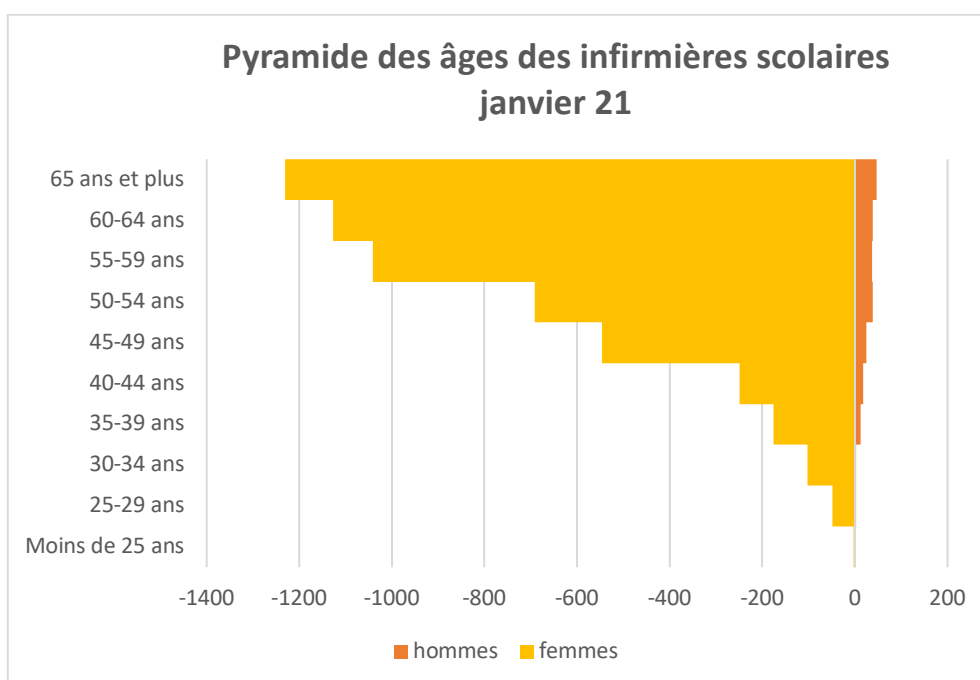
Conditions de travail des contractuel·les et fonctionnaires au sein de deux groupes professionnels de la fonction publique d'État

1. Les infirmières scolaires

1.1. Présentation du groupe professionnel des infirmières scolaires

Si le personnel infirmier est en grande majorité composé de femmes, l'exercice en milieu scolaire est plus encore féminisé que les autres modes d'exercice : il comporte 4 % d'hommes d'après les données de 2021¹⁸, contre 12 % sur l'ensemble de la population infirmière.

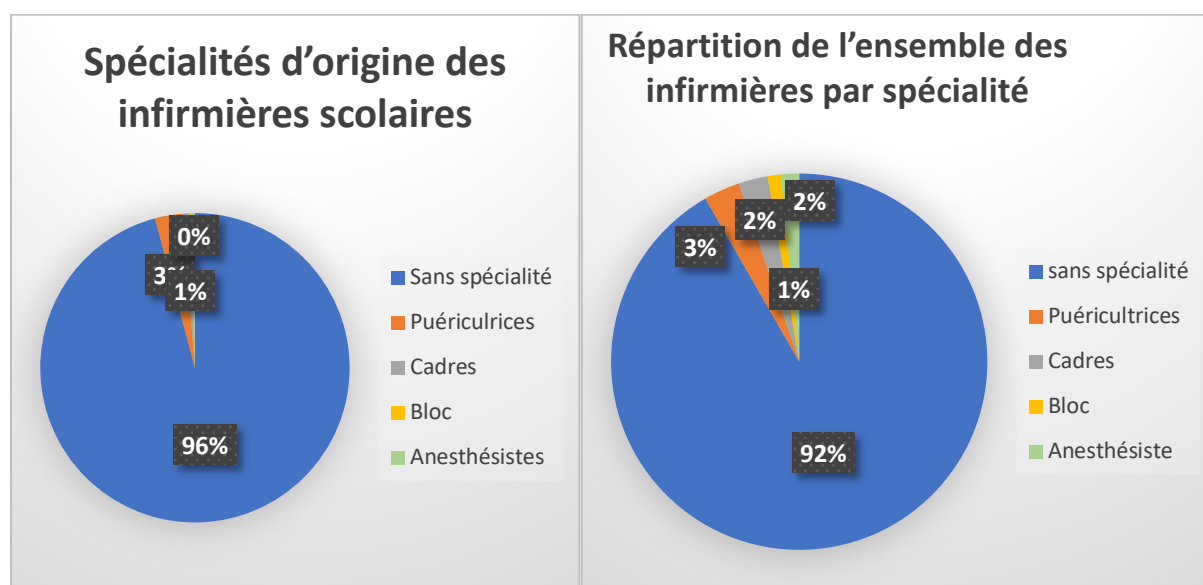
La pyramide des âges montre une forme de pyramide inversée à la fois très marquée et très asymétrique, qui signale un fort vieillissement de cette population (61 % sont âgées de 55 ans et plus). Il est aussi notable que sur l'ensemble du territoire français, seules quatre infirmières scolaires aient moins de 25 ans (sur 29 526 infirmières tous exercices confondus). Comme le constatait déjà S. Divay en 2012, ce n'est donc pas un emploi de début de carrière ou de vie professionnelle mais au contraire un emploi dans lequel ces infirmières terminent leur carrière. Notre propre terrain confirme cette interprétation de la pyramide des âges, qui signale moins une population vieillissante qu'une entrée tardive dans le métier.



¹⁸ Sauf mention contraire, les chiffres utilisés dans cette section proviennent du site de la DREES, via l'outil sur la démographie des professionnels de santé : <https://drees.shinyapps.io/demographie-ps/>

Ce mode d'exercice intervient plutôt comme une reconversion suite à un exercice hospitalier, ou, comme c'est le cas d'une personne rencontrée en entretien, une première expérience professionnelle tardive après avoir assumé la charge domestique le temps que les enfants du foyer grandissent, ou enfin comme une première expérience infirmière d'anciennes salariées du secteur privé.

Leur ancienneté dans le métier est pour une majorité d'entre elles inférieure à 10 ans (plus de 56 % en 2009)¹⁹, ce qui, on le verra, a des incidences sur les conditions de travail dans la mesure où le poste demande à être façonné et négocié avec différents acteurs et que ce processus prend du temps.



Contrairement à la population infirmière générale, les infirmières scolaires comprennent moins de 1 % de personnel spécialisé en anesthésie ou pour les blocs opératoires, une proportion un peu inférieure de cadres, et enfin un pourcentage équivalent de puéricultrices. Cette composition se comprend notamment au vu à la fois du contenu des tâches, peu techniques et donc très différentes du travail en bloc ou en anesthésie, et du travail auprès d'enfants ou d'adolescents qui rend la spécialité en puériculture pertinente et explique l'attrait de certaines puéricultrices pour ce mode d'exercice (on remarque cependant qu'elles ne sont pas surreprésentées).

Parmi les personnels « santé et social » du ministère de l'Éducation nationale, 87 % sont titulaires et 13 % contractuel·les, mais il ne nous a pas été possible d'obtenir des chiffres ciblés sur les infirmières scolaires²⁰. D'après notre enquête, les contractuelles ne subissent pas toutes ce statut et la titularisation ne constitue pas forcément un idéal : certaines ne passent pas le

¹⁹ DGRH C1-1 (sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale), 2010, *Monographie du corps des infirmiers*, Paris, ministère de l'Éducation nationale, 10 p.

²⁰ Malheureusement, la DREES ne fournit pas d'information sur le statut d'emploi des infirmières. Ces chiffres sont donc issus du chapitre 8 (concernant les personnels non enseignant) des *Repères et références statistiques 2021* de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale. Cette publication amalgame systématiquement les infirmières, les médecins et les assistantes sociales dans une catégorie « santé et social ».

concours de titularisation, d'autres le refusent. De plus, un échec au concours n'empêche pas de le repasser et la titularisation peut être acquise automatiquement au bout d'un certain nombre d'années d'exercice (à noter qu'elle peut encore, à ce moment-là, être refusée).

1.2. Les conditions de travail des infirmières scolaires : un mode d'exercice typique de l'emploi féminin

Méthodologie

Le travail de terrain réalisé par Blandine Barlet s'est déroulé entre octobre 2021 et mars 2022. Onze entretiens individuels semi-directifs et un entretien informel ont été effectués dans deux régions (Ile-de-France et Nouvelle-Aquitaine) avec douze infirmières scolaires. Il s'agissait de femmes entre 34 et 62 ans, exerçant dans des établissements scolaires (onze collèges et un lycée), spécifiquement choisis pour leur diversité car situés dans des zones urbaines, périurbaines, ou rurales et diversement favorisées socialement. Deux d'entre elles étaient contractuelles. Les propos préalablement enregistrés²¹, ont été retranscrits et, quand ils sont cités ici, anonymisés (identité, localités mentionnées...). Ils servent de support à l'analyse, au même titre que les situations d'entretiens, retranscrites dans un journal de terrain.

La prise de contact et de rendez-vous s'est déroulée de manière relativement fluide car les infirmières contactées étaient souvent partantes pour me rencontrer²². Plusieurs fois, il m'a été demandé d'envoyer un courrier électronique pour officialiser ma demande et afin qu'elle puisse être relayée au chef d'établissement pour approbation. Deux scénarii s'ensuivent : dans un cas, l'accord du chef d'établissement est donné et l'infirmière me reçoit ; dans trois autres cas, je n'obtiens pas de réponse à mon mail, ce qui suggère un refus. Certaines personnes rencontrées n'ont en revanche pas demandé d'aval hiérarchique. Dans ce cas, soit elles ont choisi d'elles-mêmes de me parler ou de me rencontrer hors temps de travail, soit elles m'ont reçue sur leur temps de travail en se contentant d'en informer leur hiérarchie et leurs collègues, principalement afin d'être le moins possible dérangées pendant l'entretien, révélant des relations de confiance avec le chef d'établissement.

Les infirmières rencontrées ont très majoritairement exprimé, avant, pendant, ou après l'entretien, leur enthousiasme vis-à-vis de cette recherche ou leur plaisir à parler de leurs conditions de travail. Elles ont aussi massivement préféré, quand cela était possible, des entretiens en présentiel²³ : selon elles, cette formule nous permettrait d'être moins dérangées – les conversations téléphoniques pouvant plus facilement que la présence physique d'une interlocutrice être interrompues par des élèves, professeurs ou personnels de la vie scolaire, croyant l'infirmière disponible. C'est ce qui a rendu possible l'observation des locaux mais aussi d'occasionnelles interactions entre les infirmières et les autres acteurs présents sur les lieux, et d'en ressentir l'intensité et le rythme (les sollicitations sont plus fréquentes aux récréations, par exemple).

Les infirmières conseillères techniques d'une Direction des services départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) ont été contactées pour un entretien, dans le but notamment d'obtenir des données plus générales et des informations sur les tendances et les débats politiques touchant ce groupe professionnel. Ne s'estimant pas habilitées à me répondre, elles m'ont dirigée vers leur tutelle, jugeant que le service du rectorat serait plus à même de répondre à mes questions. La personne contactée au rectorat a à son tour jugé nécessaire de demander l'aval de sa hiérarchie, qu'il n'a pas obtenu au motif, qu'il me relaye, que cet entretien ne serait « pas prioritaire ». Les entretiens effectués ont par la suite permis de construire un contexte à ce refus de parler des conditions de travail des personnels infirmiers en milieu scolaire : celui de la gestion de la cinquième vague du Covid 19, qui affecte énormément ce personnel et qui est source de tensions et de mécontentement au moment du recueil de données. Un contexte plus routinier aurait-il autorisé davantage de transparence dans la communication sur les conditions de travail ?

²¹ Sauf dans deux cas : celui d'un refus et de l'entretien informel, qui ont simplement fait l'objet de prise de notes.

²² Un homme a été contacté mais il n'a pas donné suite, selon le schéma expliqué plus loin.

²³ Deux entretiens se font par téléphone, en raison de contraintes propres à l'enquêtrice et non aux enquêtées.

1.2.1. Le choix de l'Éducation Nationale

Qu'est-ce qui amène des infirmières, qui dépendent du ministère de la Santé et ont de nombreuses options de modes d'exercice, notamment en libéral ou à l'hôpital, à se tourner vers le milieu scolaire ?

En premier lieu, il ressort que le choix de l'Éducation Nationale n'est bien souvent ni premier (comme nous l'avons vu plus haut), ni définitif : les carrières des infirmières scolaires rencontrées ont dans 11 des 12 cas rencontrés commencé ailleurs – en tant qu'infirmières hospitalières ou libérales, dans un métier paramédical, ou encore, pour trois d'entre elles, en tant que cadre ou employée du secteur privé. De plus, cinq d'entre elles (plutôt parmi les plus jeunes mais pas uniquement) ne se projettent pas forcément à l'école sur le long terme et estiment qu'elles pourraient, un jour, vouloir changer à nouveau de mode d'exercice.

L'une d'elles, Carole, a d'ailleurs commencé à l'hôpital avant d'intégrer l'Éducation Nationale, puis elle a fait un aller-retour en libéral avant de revenir à l'Éducation Nationale, contente d'y revenir après avoir « *pris l'air* ». L'exercice en milieu scolaire n'est pas non plus forcément exclusif : deux infirmières rencontrées disent avoir (ou avoir eu par le passé) en parallèle une activité en médecine douce (shiatsu, naturopathie), ou bien avoir participé à la campagne vaccinale contre le Covid 19.

En second lieu, on constate que ce virage, parfois envisagé comme temporaire, est souvent pris entre 30 et 40 ans et qu'il trouve sa source dans les contraintes de conciliation vie professionnelle/vie familiale propres aux infirmières ayant de jeunes enfants. Jeanne, proche de la retraite revient ainsi sur son parcours, d'abord hospitalier, puis libéral :

« J'ai fait 9 ans de libéral et je me suis arrêtée quatre ans pour la naissance de mon troisième enfant et à la suite de ça, c'était trop compliqué de repartir en libéral, trop compliqué au niveau de l'organisation familiale donc : Éducation Nationale ! Une amie me dit "Tiens ils cherchent une infirmière pour compléter dans un lycée". » (Jeanne, infirmière dans un collège urbain, environ 60 ans)

Les horaires et le temps de travail des infirmières scolaires sont davantage compatibles avec une charge familiale que les horaires des infirmières hospitalières. En entretien, elles comparent les stages ou les modes d'exercice antérieurs dont les contraintes horaires pesaient ou auraient pesé sur leur organisation familiale, à leur exercice actuel qui au contraire la facilite, à la fois sur la journée (les horaires ne sont pas trop tardifs pour aller chercher les enfants à l'école), sur la semaine (elles ont tous leurs week-ends) et sur l'année (elles bénéficient des vacances scolaires).

Elles peuvent aussi choisir de travailler à temps partiel : en 2010, c'était le cas pour plus d'un tiers d'entre elles²⁴, et c'est le cas de quatre des infirmières rencontrées.

Tout comme l'a fait Jeanne, les raisons de reconversion ou plus généralement d'entrée dans ce mode d'exercice sont souvent justifiées en entretien par la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour ces femmes, la charge domestique et plus particulièrement familiale n'était pas ou plus compatible avec l'exercice hospitalier.

²⁴ DGRH C1-1, op.cit.

« Pour ma part, c'est un choix de confort familial, pour concilier mon travail avec mes deux enfants. En plus mon mari est enseignant donc l'idée c'était qu'on puisse profiter du temps libre tous ensemble. C'est une des raisons principales pour tout le monde, généralement. » (Nadia, infirmière dans un collège urbain, environ 40 ans)

Nadia présente son choix comme un choix de « confort », qui permet de s'occuper de ses enfants, mais aussi de « profiter du temps libre ». Il n'est pas anodin que les conjoints de plusieurs infirmières rencontrées aient été enseignants : le milieu scolaire apparaît d'autant plus facilement comme une option aux infirmières hospitalières dont le conjoint est déjà à l'Éducation Nationale de par la familiarité avec ce milieu d'une part, et pour le « confort » en termes d'organisation de la vie familiale, les vacances scolaires étant communes aux deux parents et à leurs enfants. Le conjoint enseignant peut aussi être muté loin du domicile, ce qui rend l'exercice hospitalier impossible : c'est le cas de Nathalie, infirmière dans un collège périurbain, qui, après s'être « débrouillée » avec sa famille pour la garde de ses enfants en bas âge, a préféré arrêter de travailler la nuit et choisi l'Éducation Nationale.

Parmi les professions des conjoints, après celle d'enseignant, c'est celle de médecin qui revient le plus fréquemment. Comme dans le cas de Nathalie, il ne s'agit plus de confort dans les arrangements vie professionnelle/vie personnelle, mais de pallier l'absence d'un mari médecin très accaparé par son activité professionnelle en choisissant un mode d'exercice permettant de cumuler la charge domestique avec la charge professionnelle :

« Clairement, dans certains services à l'hôpital, vous faites au moins un week-end sur deux, et mon mari fait trois week-end par mois, il est médecin. Donc comment on fait quand on a quatre enfants ? L'argent que je gagnais ça me faisait suer de le donner à une jeune fille et je finissais par être jalouse de la jeune fille, j'aurais préféré l'envoyer à l'hôpital faire mon job et moi-même m'occuper de mes enfants. Mais c'est pas si facile d'être tout le temps avec des enfants. On se dit "où sont les adultes ?" quand vous avez vu 40 gamins dans la journée, vous retrouvez les vôtres, vous vous dites bon... » (Delphine, infirmière dans un collège urbain, environ 55 ans)

Le fait de comparer son travail et son salaire à celui de la « jeune fille » que la famille rémunère pour la garde des enfants montre la difficulté pour les femmes de rentrer en emploi après avoir travaillé au foyer, et de considérer leur emploi autrement que comme un emploi « d'appoint » associé à une carrière secondaire par opposition à la carrière principale menée par le père de leurs enfants. Cette infirmière fait aussi un pont entre sa charge de travail rémunéré et sa charge domestique, qui parfois lui pèsent toutes deux de manière similaire : elle décidera de passer à temps partiel au moment où plusieurs de ses enfants auront l'âge des enfants qu'elle suit au collège.

Notons qu'une minorité d'infirmières rencontrées mettent au contraire l'accent sur la précocité de leur choix d'intégrer l'Éducation Nationale. Des stages infirmiers en milieu scolaire ont joué un rôle décisif dans un des cas, et de confirmation dans l'autre : Lya évoque sa lassitude des gestes techniques et la richesse de la pratique qu'elle a découverte en stage ; Marie est entrée à l'IFSI avec en tête une carrière d'infirmière scolaire et « s'est régalée » pendant son stage.

Dans plusieurs cas, l'exercice hospitalier apparaît comme un repoussoir qui cumule des horaires difficilement compatibles avec une vie familiale et, plus globalement, des conditions de travail génératrices de souffrance mentale (manque de sens et d'« humain ») :

« Ma motivation c'était partir de l'hôpital, le côté hiérarchique ça me plaisait pas du tout, et j'avais l'impression d'être considérée comme un pion. L'autre motivation... J'ai passé le DE enceinte, donc je suis arrivée à l'hôpital avec un enfant jeune, et je suis très vite tombée enceinte du deuxième. Déjà c'était compliqué avec un, alors avec deux je me suis dit c'est pas possible. Donc j'ai passé le concours pour être sûre de réussir à tout allier quoi. » (Carole, environ 50 ans, titulaire dans un collège rural)

« Je me suis rendu compte qu'il y avait une telle évolution de l'hôpital que je n'avais plus en tant que cadre la possibilité d'avoir de marges de manœuvre, d'avoir un minimum d'espace de liberté et de travailler avec de l'humain, que ce soit avec les personnels ou avec les patients. Je ne suis pas arrivée au stade d'en souffrir, avant d'en souffrir j'ai décidé de partir, j'avais quasiment la quarantaine, je me suis dit que j'étais pas encore trop vieille pour changer. » (Céline, environ 40 ans, contractuelle dans un collège rural)

L'exercice en milieu scolaire apparaît alors sur ces deux plans comme une porte de sortie pour des jeunes femmes à la fois contraintes par le rythme de leur vie familiale et désireuses de gagner en marges de manœuvre professionnellement.

1.2.2. Un mode d'exercice dévalorisé mais pour lequel on se passionne

Tout comme pour les autres exercices salariés, les avantages en termes d'horaires vont de pair avec une certaine déconsidération du mode d'exercice par les pairs, l'hôpital étant le milieu le plus considéré : « En entrant à l'école, les infirmières s'éloignent de l'espace le plus légitime d'exercice du métier de soignante que constitue le sous-espace hospitalier » (Selponi 2015). En entretien, toutes insistent sur la mauvaise réputation des infirmières scolaires, et sur son caractère globalement usurpé.

« On a une très mauvaise image, même au niveau des pairs, on est les tricoteuses quoi. Pourtant je vous assure que je ne m'ennuie pas ! On est très loin du cliché. » (Nathalie, environ 40 ans, titulaire dans un collège périurbain)

« Donc quand je suis arrivée dans l'Éducation Nationale j'ai d'abord travaillé avec cette infirmière en remplacement, elle m'a beaucoup apporté, beaucoup aidé mais après j'ai travaillé quand même avec une autre infirmière, parce que je voulais faire que du mi-temps hein, c'était sur L. et là j'ai découvert un autre aspect du travail. C'était tricotage, mots croisés, c'était pas du tout le travail... ça a existé ça, quand on arrivait "infirmière scolaire, c'est planqué". Non c'est pas la planque, c'est pas vrai. Et moi toutes mes collègues, même quand j'ai commencé mes amies autour "c'est bon, t'as trouvé le bon filon", alors que toutes mes collègues aussi bien quand on parle dans nos réunions, depuis des années j'en ai plus vu une comme ça, c'était exceptionnel. On nous demande tellement de choses, d'être compétentes dans plein de choses. » (Jeanne, environ 60 ans, titulaire dans un collège urbain)

Certaines disent aussi avoir été réticentes car peu attirées par ce mode d'exercice vu comme routinier et « planqué », mais y être venu tout de même par commodité :

« Une amie m'avait dit "tu devrais faire infirmière scolaire". J'avais dit : "ça, moi, jamais, jamais je ne ferai ça." Moins d'un an plus tard, j'avais mon premier poste à l'école. » (Michèle, environ 60 ans, titulaire dans un lycée rural)

Cette mauvaise image et les réactions qu'elle suscite rendent difficile une entrée dans le métier sur le mode de la vocation. Les infirmières rencontrées qui étaient issues du secteur privé semblent avoir été préservées de cette réputation et ont davantage pu se projeter positivement dans leur activité. Quoiqu'il en soit, cette activité, pour toutes, fait très rapidement sens dans le quotidien professionnel et les amène à développer un goût du travail en milieu scolaire et de ses spécificités. Les infirmières rencontrées aiment leur travail, et insistent notamment sur leur appétence pour les relations avec les élèves et la satisfaction au travail qu'elles leur procurent.

De manière similaire à l'exercice en milieu de travail (Barlet, 2012), l'exercice en milieu scolaire est également jugé riche et stimulant du fait de la diversité des situations rencontrées et des problématiques à gérer et leur caractère global, à la fois sur la santé physique et mentale (les exercices dans des spécialités hospitalières pouvant être au contraire redondants et très ciblés). La valorisation de la démarche préventive revient également souvent en entretien, et elle est jugée *« passionnante »* à mettre en œuvre. Les infirmières valorisent le fait d'intervenir en amont des problématiques de santé et d'avoir la possibilité de porter un discours de prévention à des populations ayant parfois très peu accès ou recours aux soins. Cela rappelle les discours de satisfaction au travail portés par les infirmières exerçant en milieu de travail, à la différence du fait que les infirmières scolaires insistent sur le plaisir de travailler avec des enfants et adolescents et de leur apporter ce discours de prévention de manière précoce, dans un objectif pédagogique dont elles estiment qu'il a toute sa place à l'école.

Par ailleurs, les syndicats (le syndicat des infirmiers et des infirmières éducateurs de santé ou SNIES qui dépend de l'UNSA, et le syndicat national des infirmières-les conseillères de santé ou SNICS qui dépend de la Fédération syndicale unitaire de l'Éducation Nationale) œuvrent par différents biais à la revalorisation de l'exercice en milieu scolaire. L'un d'eux soutient notamment la mise en place d'un master qui permettrait une meilleure reconnaissance de cet exercice spécifique en spécialité. Les infirmières rencontrées étaient très souvent syndiquées ou sympathisantes. Il existe des raisons pragmatiques propres à l'Éducation Nationale de l'engouement exprimé pour l'action syndicale, mais elles sont récemment devenues caduques du fait de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 enlevant de nombreuses prérogatives aux syndicats (notamment le soutien lors de demandes de mutations). Les syndicats conservent cependant le rôle de soutien en cas de conflit hiérarchique, et, au-delà, ils semblent inspirer les infirmières à se réapproprier leur activité et à la valoriser. Marie revendique ainsi une définition *« de l'intérieur »*²⁵ des pratiques d'accueil des élèves :

« On disait "passages" à un moment donné. Maintenant, on dit "consultations" parce que quel que soit le temps que reste l'élève, c'est une consultation infirmière, que nous faisons. C'est hyper important la rhétorique. "Passages", il y a un côté complètement fugace et puis n'importe qui peut gérer un passage. Or là, non, c'est une consultation

²⁵ Nous faisons ici référence à un processus de définition du « professionnalisme » sur des normes et selon des termes définis par le groupe lui-même (*« from within »*) en réaction avec des termes et des normes qui seraient imposés d'en haut (*« from above »*). Voir Mc Clelland, 1990.

infirmière, *on reste dans le professionnel, c'est important je suis attachée à ça.* » (Marie, environ 60 ans, titulaire dans un collège de petite agglomération)

Les entretiens témoignent souvent d'un sentiment de ne pas être collectivement reconnues à leur propre valeur et de devoir travailler à cette reconnaissance, y compris par des moyens symboliques comme la rhétorique utilisée.

1.2.3. Des postes plus ou moins chargés en nombre d'élèves à suivre

Le nombre d'élèves suivis détermine la pratique et les choix effectués par les infirmières en termes de priorisation. Les entretiens ont mis en avant un processus constant de négociation avec les chefs d'établissement sur les tâches leur incombant et celles qu'elles estiment ne pas pouvoir effectuer ou qu'elles ne considèrent pas prioritaires. Certaines municipalités urbaines prennent en charge les élèves du primaire, l'infirmière ne suivant alors que les élèves du collège auquel elle est affectée, tandis que dans les milieux plus ruraux, l'infirmière est en charge du collège et de toutes les écoles primaires des petites communes alentours (ces postes sont dits « mixtes »).

Ainsi, Nathalie, infirmière dans un collège périurbain de 900 élèves, suit également entre dix et quinze écoles primaires et y consacre un jour par semaine. Sur ces quatre jours de présence, elle choisit de restreindre au maximum les consultations spontanées des collégiens pour avoir le temps de faire le reste : partenariats concernant des enfants malades ou handicapés, projets d'accueil individualisés, éducation à la santé, consultations de dépistages... Dans ce collège, les élèves qui ne se sentent pas bien ont donc pris l'habitude d'aller à la vie scolaire, qui appelle leurs parents pour venir les chercher. Ce mode de fonctionnement a été longuement muri au sein de l'établissement, et il répond à une période de crise pendant laquelle Nathalie se sentait constamment submergée.

En revanche, Lya et Isabelle, exerçant toutes deux dans des petits collèges urbains d'environ 400 élèves (sans écoles primaires à suivre), mettent l'accent sur l'accueil des élèves, qui constitue le cœur de leur activité, même si elles apprécient aussi d'animer des ateliers d'éducation à la santé ou de monter des projets avec des professeurs. On comprend que si le nombre d'élèves accueillis devait être multiplié par deux (du fait d'un nombre double d'élèves dans l'établissement), ces infirmières ne pourraient pas faire face.

L'enquête met donc en avant des difficultés spécifiques aux milieux ruraux ou périurbains, qui amènent les infirmières à prioriser leurs tâches. Si Nathalie a obtenu un arrangement au sein de son établissement, d'autres sont tenues de maintenir un accueil quasi-constant en plus du reste des tâches qui leur échoient. C'est notamment le cas de Céline, qui vient de débiter en tant que contractuelle dans un collège d'une localité voisine aux caractéristiques similaires (900 élèves également, majoritairement issus de milieux sociaux défavorisés) et décrit une activité foisonnante. Face à l'exemple de Nathalie, elle estime qu'elle devra elle aussi se mettre dans une démarche de « tri » avec l'aide de la vie scolaire :

« Celle de V., elle dit "moi j'ai pas de passages d'élèves, je fais tout autre chose", elle a calé ça depuis des années avec la vie scolaire mais c'est un vrai travail de longue haleine... Là, la vie scolaire, les enfants arrivent et disent "je veux voir l'infirmière", ils lui disent "Vas-y, c'est là". Il y a aucun tri en fait. Donc ça c'est un vrai travail que

je dois faire et qui va prendre un peu de temps. » (Céline, environ 40 ans, contractuelle dans un collège rural)

Les entretiens font état de postes surdimensionnés (surtout dans ces zones spécifiques où, à la grande taille de l'établissement, s'ajoute la charge de travail relevant des écoles primaires alentour, mais aussi dans les établissements urbains de grande taille).

Durant les années 1990, des plans successifs mettent déjà en avant le manque de postes et appellent à leur création, mais seule une faible proportion des postes jugés nécessaires voit effectivement le jour. Début 2000, le rapport commandé par Ségolène Royal, alors ministre déléguée à l'Enseignement scolaire, à deux sociologues et un historien spécialistes de l'Éducation Nationale, « Le Collège de l'an 2000 »²⁶, préconise entre autres la création de postes d'infirmières scolaires, et il est à l'origine de la création de 500 postes. Par la suite, c'est la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, dite « loi Fillon », qui permet la création de 1 500 postes sur le territoire, avec pour objectif un poste par établissement d'enseignement secondaire. Il n'est pas anodin que plusieurs infirmières rencontrées aient été titularisées en 2006, grâce à l'ouverture de nombreux postes qui leur a permis d'obtenir les conditions souhaitées de proximité de leur domicile sans pour autant rester contractuelles. Malgré cela, une infirmière rencontrée en milieu urbain a encore la charge de deux collègues, dont l'un se caractérise par une population qu'elle estime au trois quart très défavorisée.

1.2.4. Un poste au contenu variable, qui se construit au gré de diverses contraintes

Il ressort de l'enquête auprès des infirmières scolaires un sentiment partagé d'exercer une activité singulière, « *particulière* », bien qu'elle ne soit pas reconnue comme telle. D'une part, au niveau collectif, le contenu du travail diffère du travail infirmier exercé à l'hôpital ou en libéral, l'école étant un contexte de travail très spécifique avec des codes et des contraintes propres. D'autre part, à un niveau cette fois individuel, l'activité n'est que très marginalement normée : elle est régie par un ensemble de facteurs, parmi lesquels les attentes des publics bénéficiaires sont déterminantes (élèves, personnels et chefs d'établissements) : « Le travail prescrit et réel des infirmières scolaires ne dépend pas d'orientations médicales mais du flux des demandes de leur public (les élèves), de leurs attributions définies par l'État ou encore des attentes du chef d'établissement » (Divay 2012).

À ces flux, dont nous venons de voir qu'ils dépendaient beaucoup de la taille des établissements, s'ajoutent les affinités de la praticienne, notamment construites lors des exercices antérieurs ou lors de la période de formation. Ainsi, si un sentiment d'appartenance au groupe professionnel est parfois exprimé très clairement en entretien, les infirmières rencontrées insistent aussi sur leur diversité d'origine professionnelle et sur leur diversité de pratiques.

« On ne peut pas tout faire, on n'est pas des couteaux suisses, on est amené à se spécialiser, toutes les infirmières ne font pas les mêmes interventions de la même façon, elles travaillent avec ce qu'elles sont et ce qui les intéresse, chacun son dada, moi j'aime beaucoup le secourisme, l'éducation à la sexualité, les dépistages de 6^e je trouve que

²⁶ Dubet François, Bergounioux Alain, Duru-Bellat Marie, « Le Collège de l'an 2000 : rapport à la ministre déléguée chargée de l'enseignement scolaire », Ministère de l'Enseignement scolaire, janvier 2000.

c'est toujours un bon moment. » (Delphine, environ 55 ans, titulaire dans un collège urbain)

« Je viens de la psychiatrie donc j'incarne mon rôle d'infirmière scolaire un peu à côté du standard je pense, mais j'y tiens et je me l'autorise. Et puis il y a une fiche métier, des protocoles, tout ce qu'on veut de balisé mais j'ai une posture un peu différente je pense. » (Céline, environ 40, contractuelle dans un collège rural)

En entretien, les infirmières s'attardent justement sur ce qu'elles « s'autorisent », les choix et stratégies concernant la priorisation de leurs tâches, et les limites ou obstacles imposés par la hiérarchie, ou, au contraire, le soutien du chef d'établissement. La construction du poste se fait dans un équilibre précaire entre les représentations qu'elles ont de leurs propres missions et les représentations qu'en ont les chefs d'établissements ou le personnel de la vie scolaire.

Le récit d'arrangements avec les normes est aussi très fréquent. Les infirmières, en réponse à nos questions sur leur activité, distinguent très clairement le travail prescrit et les normes qui le régulent, du travail réel, soit l'ensemble des pratiques qui dépassent ce cadre - certaines situations, y compris les plus courantes, les y amenant. L'exemple le plus classique est l'administration de médicaments aux élèves, qui est interdit en l'absence d'ordonnance. La plupart d'entre elles donnent du paracétamol après avoir appelé les parents pour demander leur approbation ; certaines n'en donnent pas ; l'une d'elle donne de l'homéopathie. Sur des enjeux plus importants (dans l'exemple suivant, emmener des élèves dans un centre de soin), les différences entre établissements jouent.

« Q : Vous les accompagnez ? En vrai ? ou dans les textes de loi ? [Elle rit.] On n'a pas le droit de les accompagner, j'ai pas le droit de quitter mon infirmerie normalement c'est quelque chose que tu fais plus avec ton assistante sociale. On en a une ici qui est là le mardi et le vendredi, elle s'arrange pour accompagner. Q : Mais quand elle n'est pas là... J'accompagne, sinon c'est trop dur pour eux, ils sont jeunes encore. » (Lya, environ 35 ans, titulaire dans un collège urbain)

Le collège en question présente la spécificité d'accueillir des enfants de migrants dont l'accès aux soins est très restreint ; dans un autre collège, l'infirmière m'explique comme une évidence que seule une assistante sociale pourrait éventuellement accompagner un élève à un rendez-vous.

La variété de tâche dépend aussi du contexte sanitaire, qui était particulièrement prégnant au moment de l'enquête de terrain, autour de la « 5^e vague » de la pandémie de Covid 19 (voir *supra*, encadré méthodologique). Les infirmières scolaires ont souvent été très mobilisées dans leurs établissements respectifs : à chaque changement du protocole sanitaire en vigueur, le travail d'information et de communication, puis de mise en œuvre du protocole par un « contact tracing » leur était bien souvent dévolu.

« Il y a eu une grosse prise de tête "covid". On s'est retrouvé à faire quasiment du télémarketing, à chaque cas positif il y avait au moins quatre cas contact... Heureusement qu'on était bien organisé. » (Michèle, environ 60 ans, titulaire dans un lycée)

Les chefs d'établissement sont aussi très pris par la mise en œuvre de ces protocoles, ce qui rend difficile de porter une plainte auprès d'eux. Pour plusieurs infirmières rencontrées, parmi

lesquelles Isabelle, le levier d'action se situait au niveau ministériel : pourquoi ne pas avoir embauché sur des postes dédiés ?

« En ce moment, c'est le Covid, donc on appelle la vie scolaire mais c'est moi qui rappelle les parents pour bien signifier le protocole, combien de jours d'éviction... Donc là je fais vraiment du secrétariat pur et dur. Donc bon. Après si je suis pas là, ils appellent les parents quand même. J'étais pas là mercredi et vendredi j'étais en formation, il faut que je rappelle les parents, après on va lâcher un peu de lest sur les cas contact. Je travaille avec la vie scolaire, mais c'est à moi de gérer ça. Alors que n'importe qui pourrait le faire... En fait il faudrait avoir un poste dédié depuis le temps que ça dure. Un secrétaire, ou quelqu'un. Bon mais ils ne vont pas créer des postes. Mais si ça dure comme ça, il va bien falloir, parce que moi je fais quasiment rien d'autre, je passe mon temps au téléphone, les parents m'appellent pour avoir des infos... » (Isabelle, environ 45 ans, titulaire dans un collège urbain)

Comme le reste des tâches, l'implication dans le travail administratif lié au Covid a été diversement négocié par les infirmières rencontrées, et dans certains cas des solutions ont été trouvées en collaboration avec les chefs d'établissement pour préserver le reste de l'activité infirmière.

Au-delà des « bonnes » relations déclarées avec le chef d'établissement, l'ancienneté dans le poste, l'âge, le positionnement de l'infirmière au sein de l'établissement jouent sur les dynamiques de pouvoir qui permettent ou non de participer à la construction de son poste et d'en défendre les limites.

1.2.5. Une dépendance hiérarchique au chef d'établissement, source de vulnérabilité

Du fait de cette négociation constante de leurs conditions de travail et de son contenu, les infirmières soulignent l'extrême importance que revêt leur lien hiérarchique direct avec le chef d'établissement. Si les conditions globales de travail, comme la rémunération ou les horaires, dépendent de normes propres à l'Éducation Nationale, les conditions « locales » de chacune sont négociées avec le chef d'établissement (et secondairement avec son gestionnaire). Ainsi, quand la relation hiérarchique est bonne, certaines estiment « avoir de la chance », exprimant la vulnérabilité de leur poste face à un ou une supérieur·e hiérarchique qui serait moins bienveillant·e.

Elise, qui a quitté un emploi dans le privé où elle avait souffert d'un comportement harcelant de la part de son supérieur hiérarchique, s'accommode de ce qu'elle vit comme une « *impulsion* » plus que comme une contrainte, mais le reste de l'entretien révèle un investissement faible de son activité qu'elle voit comme un emploi de fin de carrière peu contraignant (surtout de par sa proximité avec son domicile) :

« On se crée un peu le poste, en fonction du principal ou du proviseur. On fait beaucoup en fonction d'eux, on se cale beaucoup par rapport à ce qu'ils veulent donner comme impulsion dans le collège, dans le lycée, mais moi ça me va bien parce que je retrouve cette hiérarchie de l'entreprise, mais avec le côté médical où j'ai ma liberté. Après c'est pas "faire ce qu'on veut" mais si on se cale un peu... Si on ne fait pas beaucoup de

prévention, ben on fait autre chose... » (Elise, environ 60 ans, contractuelle dans un collège urbain)

En revanche, d'autres vivent moins bien cette dépendance et les aléas qu'elle suppose. Au moment de l'entretien, Lya souffre d'une relation problématique avec son chef d'établissement : elle relate ses difficultés avec beaucoup de retenue, comme si les exprimer était perçu comme un danger. À plusieurs reprises dans l'entretien, c'est davantage un langage corporel qu'elle utilise, ou des silences, pour dire les obstacles auxquels elle se heurte. Ce qu'elle regrette, c'est une absence totale de cadre et de suivi de son activité associée à une seule attente : sa disponibilité à l'infirmerie, à tout moment. Tout projet pédagogique et de santé qui l'amènerait à quitter son local d'infirmerie est donc combattu, refusé, ou réduit au minimum par sa hiérarchie.

« Ma direction a vraiment un gros impact sur mon travail, parce que par exemple, je pense que mon autre direction aurait appuyé pour que je fasse encore un autre atelier dans la semaine et aurait été d'accord pour que l'infirmerie soit fermée et qu'on mette une organisation en place pour les grosses urgences, je suis sûre qu'on me l'aurait proposé. Du coup là, ça ne donne pas très envie de faire des choses alors qu'on n'a pas d'autres moyens à mettre en place pour pallier mon absence à l'infirmerie, même si je suis dans les locaux. » (Lya environ 35 ans, titulaire dans un collège urbain)

Dans d'autres entretiens revient ce « *risque* » d'être cantonnée à l'infirmerie par la volonté d'un chef d'établissement. En cas de conflit, le contrôle exercé sur l'activité par la hiérarchie est vécu comme arbitraire et empoisonne le quotidien professionnel. Le fait que cette hiérarchie n'ait aucune compétence dans leur domaine mais les évalue sur des critères qu'elles ne jugent pas pertinents (ponctualité, bonne intégration dans l'équipe) renforce ce sentiment d'arbitraire.

Une situation vécue comme du harcèlement et qui s'est soldée par une mutation suite à un long arrêt maladie est relatée par Marie :

« Alors moi ça s'est toujours bien passé, sauf une fois où j'ai été harcelée. À J., par un chef d'établissement pervers narcissique, j'ai très très mal vécu cette période, ça a été une descente aux enfers. Heureusement je suis tombée sur un très bon médecin qui m'a dit "le pot de terre contre le pot de fer, vous ne gagnerez jamais, la seule solution c'est la fuite". Il m'a arrêté, je mangeais plus, je dormais plus, pour mes enfants c'était très compliqué. L'Éducation Nationale n'a pas pris la mesure de la chose... » (Marie, environ 60 ans, titulaire dans un collège de petite agglomération)

Après une convocation qu'elle décrit comme très intimidante, elle obtient finalement de quitter son poste dans des conditions favorables à sa reconstruction psychique.

Cette dépendance au chef d'établissement peut rendre difficile pour une infirmière encore en début ou milieu de carrière de se projeter dans le métier sur le long terme, comme l'explique Lya :

« J'aime mon travail mais j'imagine pas le faire tout le temps parce que c'est fatigant et la direction ça change tout le temps, à M. j'avais une direction, et après Mr. C. qui était bien. Là, j'ai M. X qui est [elle baisse les yeux, me regarde puis prend une voix haut perché pour ce dernier mot] bien. Mais ça joue beaucoup au final et je ne suis pas

sûre d'avoir tout le temps envie de supporter ça quoi. C'est compliqué. » (Lya environ 35 ans, titulaire dans un collège urbain)

Quand on considère les conditions de travail des infirmières scolaires, les rapports hiérarchiques avec leurs chefs d'établissements sont donc déterminants car, plus encore que celui des collègues, leur soutien permet de tenir en cas de niveau de contraintes élevé au travail.

1.2.6. Les conditions concrètes d'exercice : des locaux plus ou moins bien adaptés à l'activité

Le Bulletin Officiel hors-série du 6 janvier 2000 fixe des normes pour les infirmeries scolaires, car ces lieux, jugés « importants et indispensables », « doivent répondre à des critères précis pour permettre un fonctionnement optimal ». Ainsi, ce texte a pour objet d'adapter les locaux aux caractéristiques spécifiques de l'activité des infirmières, afin que les élèves soient convenablement accueillis : aération, éclairage, isolation phonique, point d'eau, revêtement des sols et des murs (clairs et lessivables), chauffage, toilettes, ligne téléphonique directe, sont autant d'éléments qui répondent principalement à des exigences d'ordre sanitaire et hygiénique d'une part, et de confidentialité d'autre part. Sont aussi listés très précisément les équipements à prévoir et l'agencement de ces locaux. Ce BO fixe donc un cadre protecteur aux conditions de travail des infirmières, qui doit garantir dans le même temps une qualité de service jugée indispensable à l'enjeu d'accueil d'enfants et d'adolescents.

Les déplacements sur le terrain permettent cependant de vérifier que les infirmeries sont loin d'être toujours aux normes. Si les établissements rénovés ou construits après 2000 présentent des conditions très proches ou conformes à la norme, certains parmi les plus anciens ne disposent pas de toilettes, n'ont pas de salle d'attente ou encore pas de salle de repos, d'autres enfin des problématiques de chauffage... Sans l'avoir constaté directement, il nous a été donné à plusieurs reprises l'exemple d'infirmeries installées au premier étage d'un bâtiment, alors qu'elles sont pour des raisons évidentes censées être accessibles de plain-pied. La lettre de la norme est aussi parfois maladroitement suivie : ainsi d'une sorte de « box » de toilettes dans le coin d'une petite infirmerie, ouvert en haut, rendu quasiment inutilisables de par l'inconfort de sa situation ne garantissant aucune intimité.

Sur les douze infirmières rencontrées, trois expriment une forte insatisfaction à l'égard de leurs locaux, tandis que d'autres insistent au contraire sur le fait qu'elles sont « *bien installées* ». Au-delà de l'aspect normatif, certains locaux se présentent comme plus accueillants et plaisants que d'autres depuis notre position d'enquêtrice. On constate aussi que le vécu des relations hiérarchiques pèse sur la perception des locaux : si le chef d'établissement insiste pour le maintien d'une permanence infirmière constante, comme dans le cas de Lya (ce qui équivaut quasiment, selon ses termes, à l'« *enfermer* » dans l'infirmerie), les locaux seront perçus négativement : Lya parle ainsi d'une « *grotte* ». Son infirmerie est certes de taille restreinte et manque de certains équipements (toilettes, salle d'attente...), mais on peut supposer que si ses allers et venues avaient été plus libres, elle aurait perçu son infirmerie différemment. Les éléments de comparaison dont disposent les infirmières influent aussi sur leur perception des locaux (le fait que les locaux d'établissements où elles exerçaient précédemment aient été plus ou moins bien équipés par exemple). De plus, l'importance de l'historique du poste est également pointée : l'infirmière qui arrive sur un nouveau poste occupe les locaux et utilise les équipements tels qu'ils ont été préalablement investis et négociés par le ou la dernière titulaire

du poste. Ainsi, parmi les infirmières mécontentes de leurs locaux, l'une affirme ne pas comprendre comment la personne qui l'a précédée a pu se contenter de telles conditions de travail. Notons que les efforts fournis pour l'amélioration des infirmeries ne semblent pas toujours aboutir et être sources de frustration : les infirmières me prennent à témoin d'équipements vieillissants dont elles demandent en vain le remplacement.

Enfin, la manière dont le médecin scolaire²⁷ est accueilli dans l'établissement influe aussi sur les conditions de travail : parfois le médecin ne se déplace jamais en établissement (c'est de plus en plus fréquent), parfois il dispose de son propre bureau et de sa propre salle d'examen, même pour une présence d'une demi-journée hebdomadaire, parfois encore le médecin occupe le bureau de l'infirmière lors de son déplacement dans l'établissement. C'est encore un fois le cas de Lya qui est donc amenée à assister aux consultations du médecin ou à « *aller se balader* » quand sa présence n'est pas jugée souhaitable (le médecin scolaire décide avec elle de l'opportunité ou non qu'elle reste et elle s'absente principalement en cas de tensions avec la famille reçue). La collaboration se passe bien et elle ne souffre pas de ce partage de son bureau, qui lui permet au contraire de sortir d'une situation perçue comme un isolement.

1.2.7. Un isolement propre à l'exercice en milieu scolaire

La charge mentale des infirmières scolaires, les situations sociales difficiles auxquelles elles sont confrontées quotidiennement, l'agressivité des parents d'élèves, les éventuels conflits hiérarchiques, sont vécues par les infirmières individuellement. Elles insistent toutes en entretien sur leur isolement, qui peut être ressenti à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, au niveau de leur intégration à l'équipe pédagogique, parfois jugée difficile notamment de par le décalage de leurs horaires avec le reste du personnel de l'établissement : « *La vie scolaire et le chef d'établissement font des réunions pour les absents mais je ne peux jamais y aller parce que c'est le défilé dans l'infirmerie à ce moment-là...* » (Nadia, environ 40 ans, titulaire dans un collège urbain). Les périodes de pauses sont également délicates : plusieurs infirmières relatent des expériences très similaires quand elles vont en salle des professeurs. Ceux-ci les alpaguent en pensant saisir une opportunité de leur parler de tel ou tel élève. Ces passages sont effectués sur un temps restreint qu'elles identifient comme une pause (souvent, pour prendre un café), elles leurs conseillent alors de venir les voir à l'infirmerie pour leur exposer le problème rencontré – et s'exposent alors à ce que l'échange n'ait finalement jamais lieu.

Au niveau cette fois de la spécificité de leur métier, même des infirmières très satisfaites de leurs conditions de travail mentionnent les difficultés dues au secret professionnel. Certaines situations relatées par les élèves sont difficiles à entendre, et pouvoir échanger avec des collègues permettrait d'alléger le poids de l'écoute, d'une part, et de partager le poids des décisions qu'elles doivent prendre concernant ces élèves, d'autre part. En effet, le poids de l'autonomie dont certaines disent jouir et qui leur plaît (notamment parce qu'une telle autonomie serait impensable à l'hôpital où tout travail infirmier s'inscrit dans un cadre collectif

²⁷ Les médecins scolaires sont de plus en plus rares. Quand les établissements en disposent, ils ne se déplacent pas toujours ou sur une plage horaire restreinte. Certains établissements visités n'en ont plus à proprement parler. L'infirmière peut alors s'adresser en cas de besoin à un médecin « référent » basé dans une localité relativement lointaine.

parfois étouffant), c'est aussi la solitude face à des arbitrages délicats. Michelle (60 ans) est confrontée à des difficultés occasionnelles d'endormissement en repensant à des situations où la conduite à tenir l'a questionnée.

L'isolement est une contrainte bien identifiée de l'activité d'infirmière scolaire. À ce titre, il fait l'objet de stratégies de lutte. Au niveau départemental, les infirmières sont regroupées en bassin (c'est le cas sur Paris) ou en zones d'animation pédagogiques ou ZAP, échelle à laquelle des réunions sont organisées. En plus de ces rencontres formelles, des groupes d'échange Whatsapp sont très souvent mis en place et diversement investis : pour certaines, les échanges sont fréquents et maintiennent un sentiment de collectif, d'autres, notamment les plus âgées, se sont moins appropriées cet outil et ont souffert de la virtualisation des échanges liée à la pandémie. Cependant, tout comme on a vu, dans le cas de Nadia, que des contraintes d'activité pouvaient rendre difficile la participation aux réunions de l'équipe pédagogique de l'établissement d'exercice, se réunir entre pairs est parfois rendu difficile du fait de réunions internes : « *La réunion de bassin tombe lundi, je l'ai su hier, sauf que c'est une journée où j'ai des réunions avec les élèves handicapés et l'enseignante ressource MDPH... Je ne vais pas pouvoir y aller.* » (Nadia, environ 40 ans, titulaire dans un collège urbain). Au niveau d'un département étudié, une demande a été effectuée d'organiser des séances d'analyse de pratiques afin de créer un collectif professionnel propice aux apprentissages et au soutien mutuel. La demande a été entendue mais il leur a été refusé de faire appel à un intervenant extérieur, par exemple un ou une psychologue. Elles ont alors été formées, sur la base du volontariat, à l'animation de ces séances, afin qu'elles puissent se tenir sans entraîner de coût pour le département. Le refus d'allouer des moyens à cette démarche leur semble injuste et injustifié : ces séances sont organisées pour d'autres fonctionnaires, policiers par exemple, et il apparaît donc relever largement de stéréotype de genre de supposer que, parce qu'elles sont infirmières et dans l'écoute et le « care », elles n'auraient pas besoin d'une prise en charge à part entière, basée sur une écoute extérieure. Ces séances d'analyse de pratiques sont tout de même très appréciées par celles qui y participent comme par celles qui les animent, qui y trouvent un lieu où partager les situations vécues de manière isolée.

1.2.8. Une activité qui se caractérise par la difficulté de mener une tâche à bien sans être dérangée

Sans rentrer ici dans le détail de chaque tâche (on a vu qu'elles différaient en fonction des infirmières et des contraintes de leur établissement), si on se penche sur l'activité concrète des infirmières scolaires, un élément se distingue : le caractère morcelé du travail, sans cesse interrompu. Les interruptions fréquentes au travail font partie des exigences liées au travail qui augmentent la charge mentale, ce que les infirmières mentionnent très fréquemment en entretien.

« Je suis tout le temps interrompue ! J'ai l'impression d'être nulle part et partout à la fois [...] Il faut pouvoir faire plusieurs choses à la fois : les mails, répondre au téléphone, parfois j'ai une urgence et j'ai déjà un élève face à moi... Et en même temps, j'ai pas le droit de me tromper. » (Myriam, environ 50 ans, titulaire dans un collège urbain)

Être interrompu est donc une contrainte qui s'ajoute à la pression ressentie à répondre correctement aux sollicitations des élèves (« *pas le droit de me tromper* ») : il s'agit parfois de les assister ou de les accompagner dans des situations délicates ce qui nécessite une grande disponibilité.

Ce morcellement des tâches est à la fois mentionné par les infirmières comme une contrainte de leur travail et étayé par la situation d'entretien, en immersion dans le quotidien professionnel des infirmières interrogées et soumis aux mêmes aléas :

« Je ne sais plus de quoi on parlait... mais c'est mon quotidien, je passe d'une tâche à l'autre, je suis interrompue... là encore c'est mercredi donc ça va. Mais quand ça sonne... et là je trouve qu'on reçoit de plus en plus de mails, je sais pas si c'est un effet du confinement, du télétravail : des parents, de la direction, des collègues, les gens envoient plein de mails et ça prend du temps au final à traiter. Avant, j'en avais pas autant, ils passaient me voir. » (Lya, environ 35 ans, titulaire dans un collège urbain)

Le caractère haché de l'activité décrit par Lya ne provient pas uniquement des interruptions physiques mais de la diversité des modes de sollicitations auxquelles elle doit répondre qui demandent à chaque fois une disponibilité différente.

1.2.9. Une violence externe intégrée et relativisée

Si les infirmières éprouvent des difficultés à pointer les risques professionnels auxquels elles sont exposées, elles sont très nombreuses à relater des expériences de violences externes, en particulier de la part de parents d'élèves, auquel leur activité les confronte.

« Oui, la violence des parents, ça m'est arrivé de me faire casser la gueule dans ce bureau, pour une histoire de maltraitance. » (Christine, 55 ans, titulaire dans un collège urbain)

« Q : Il y a des menaces, des agressions physiques ? Non. J'ai déjà eu des agressions verbales mais ça c'est normal. Enfin non mais j'avais fait une IP, une information préoccupante, pour signaler une maltraitance donc en général ça se passe pas très bien. » (Lya 35 ans, titulaire dans un collège urbain)

« Ça m'est arrivé d'être agressée verbalement et quasi physiquement. Alors verbalement plusieurs fois, maintenant d'ailleurs j'ai ma technique, "je vous prie de vous calmer. C'est pas possible ? Je vous reprendrai plus tard, au revoir madame", et je raccroche, je suis pas payée pour me faire insulter. » (Marie, environ 60 ans, titulaire dans un collège de petite agglomération)

L'hostilité des parents d'élèves ne s'exprime pas uniquement par une agressivité verbale : elle recouvre aussi un risque de plaintes auprès de la justice, ce qui crée un contexte d'exercice tendu :

« Il faut être très vigilant, tout peut très vite déraper, un mot dit à la place d'un autre, un élève qui prend mal quelque chose, ou un parent, les gens portent plainte très très vite, on nous demande très vite des comptes, ça remonte très vite au rectorat. » (Nathalie, environ 40 ans, titulaire dans un collège rural)

« *Tout à l'heure je me suis énervée contre un élève, si ça se trouve demain j'ai le père qui va venir me casser la figure.* » (Marie, environ 60 ans, titulaire dans un collège de petite agglomération)

Tous les cas de violence physique évoqués, et beaucoup de cas d'agressions verbales, se rapportent à une démarche de protection d'un ou d'une élève par le signalement d'une maltraitance ou d'un viol. Les risques de violence sont alors souvent relativisés par le fait que le sens du travail est donné par l'assistance apportée aux élèves. Ce sentiment pour une infirmière qui fait un signalement de simplement remplir sa mission, qui implique de s'exposer aux violences des familles, lui permet de supporter ces agressions sans retombées à long ou moyen terme sur sa santé psychique²⁸. Si elles racontent avoir été « ébranlées » par une altercation ou effrayées par des propos agressifs, elles disent aussi ne pas en être durablement affectées dans leur vie hors travail : elles affirment dormir correctement et s'abstenir de ressasser ces épisodes violents une fois à la maison.

Les réactions à l'agressivité des familles ou des élèves sont également à replacer dans le contexte global de l'exercice infirmier dans sa diversité : ces agressions sont considérées comme des spécificités de l'exercice en milieu scolaire, dont la difficulté est jugée relative. En effet, les infirmières scolaires estiment qu'elles sont moins exposées à des situations difficiles que leurs paires hospitalières, ou qu'elles le sont moins qu'elles ne l'étaient quand elles exerçaient à l'hôpital : la plupart des élèves suivis est en bonne santé et jeune ; elles n'ont pas à gérer d'urgences vitales.

1.3. Les infirmières contractuelles à l'école

Les contractuelles ont théoriquement les mêmes missions que les titulaires qu'elles remplacent. Jusqu'à la récente loi de transformation de la Fonction publique (2019), un poste était obligatoirement tenu par une titulaire. Les contractuelles se trouvaient alors surtout dans deux cas de figure : soit elles remplacent une titulaire en arrêt maladie prolongé ou en disponibilité, soient elles « complètent » le poste qu'une ou plusieurs titulaires n'occupent pas à plein temps (elles occupent donc par exemple l'autre moitié d'un mi-temps). Conformément à son esprit d'un recours accru et facilité aux contractuels, la loi de 2019 permet pour la première fois à une contractuelle d'accéder à un poste d'infirmière scolaire sans qu'il dépende d'une titulaire.

Les conditions de travail de travail des contractuelles se distinguent de fait de celles des titulaires par plusieurs aspects. Elles sont tout d'abord et de manière évidente marquées par leurs contrats avec les collectivités qui les emploient, et notamment leur durée. Ces contrats peuvent être très courts et ne pas permettre de se projeter dans le temps sur un poste. Dans ces cas-là, les vacances scolaires ne sont pas couvertes par le contrat et elles ne sont donc pas des périodes de repos mais des périodes d'inactivité subies et non-rémunérées. Pour maintenir une rémunération même sur les périodes chômées, les infirmières contractuelles peuvent donc

²⁸ Voir notamment les travaux de M. Lorient qui développe l'idée de « construction sociale du stress » (2010). Ce dernier ne se présente pas comme une simple réaction à une situation à laquelle il serait objectivement et universellement difficile d'être confronté. Un processus conjoint de construction de sens et de santé au travail explique que les métiers de la relation et du « care » puissent intégrer de manière positive des situations de tension, voire de violence, alors que ces mêmes situations seraient source de souffrance mentale si elles étaient vécues dans d'autres contextes professionnels. Voir aussi : Buscetto, Lorient et Weller, 2008.

effectuer des petits contrats, par exemple dans des laboratoires d'analyse ou dans des centres de vaccination.

« Après moi j'étais dans le privé avant, on a quand même... Toutes les six semaines on s'arrête quinze jours, on a les vacances scolaires, bon moi je suis pas forcément payée en vacances scolaires parce que je fais des remplacements donc j'ai été payée qu'une seule fois où effectivement on a laissé le contrat jusqu'au 31 août, sinon l'été effectivement, c'est Pôle emploi, ou bien je travaille un peu. Cette année j'ai fait les vaccins, des fois je fais rien... » (Elise, environ 60 ans, contractuelle dans un collège urbain)

Ici on voit que même en l'absence de salaire, cette infirmière affirme *« avoir les vacances scolaires »* : elle apprécie la liberté que lui donnent ces horaires indépendamment des contraintes financières, qui, on le verra plus loin, apparaissent secondaires pour elle comme pour les autres infirmières rencontrées. Dans d'autres cas, les contrats se calquent sur l'année et permettent un certain confort aux infirmières : de début septembre à fin août, elles savent qu'elles vont recevoir un salaire, y compris pendant les périodes de vacances, qui prennent alors leur valeur de repos. Elles peuvent aussi se projeter sur l'année et s'investir dans des projets au sein de l'établissement.

L'avantage des contrats est qu'ils sont moins contraignants que la fonction publique en termes de lieu d'affectation : contrairement à des infirmières titulaires, les contractuelles peuvent choisir leur lieu d'affectation. Ainsi, les infirmières qui souhaitent avant tout être affectées dans un établissement proche de leur domicile (souvent parce que leur vie familiale ne leur permet ni de déménager, ni d'effectuer de longs trajets quotidiens), peuvent alors choisir de rester contractuelles, en fonction de leur classement au concours et des établissements qu'on leur propose pour la titularisation. Cette infirmière contractuelle a passé le concours une fois et ne l'a pas eu :

« Je ne l'ai pas eu, le concours. Bon et puis, il y avait pas un enjeu... Si c'est pour partir pour deux ou trois ans à 100 ou 200 km, il y a très peu de postes sur X. parce qu'avant il y a un tour de chaises musicales avec les personnes qui veulent muter, donc les collèges et lycées ici sont pris, il reste plus que des endroits un peu plus loin. Moi je reste sur X., parce que vu que les salaires sont très faibles, de toute façon ils ne nous envoient pas à perpète, ça sert à rien ! Autant rester chez soi, ça vaut pas le coup. » (Elise, environ 60 ans, contractuelle dans un collège urbain)

Cette infirmière n'envisage pas de passer le concours à nouveau, car, étant en fin de carrière, elle n'obtiendrait pas l'ancienneté suffisante pour exercer où elle le souhaite.

La précarité du statut de contractuel est donc parfois *« choisie »*. Depuis 2012, elle ne peut en tous cas plus être subie indéfiniment, car la loi dite *« Sauvadet »*, relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, prévoit leur titularisation au-delà de 6 ans d'exercice (ou deux ans pour les plus âgées).

Une infirmière titulaire rencontrée voit des avantages au statut de contractuelle et insiste sur la possibilité de rester exercer localement, qui pour elle n'était d'une part pas acquise au départ, et, d'autre part, peut être remise en cause :

« Par exemple, si un jour le collège est rattaché à un autre ou s'il ferme, on dit "le bâtiment est trop vieux, ça ferme". Suppression de mon poste, je serais obligée de changer de poste et s'il y a que des super-anciennes, je devrais m'éloigner de mon domicile, ça fait partie du jeu. Alors qu'une contractuelle, on va peut-être lui proposer des postes différents, peut-être la veille de la rentrée, mais elle peut dire oui ou non et dans l'état actuel des choses je suis sûre qu'elle trouve quelque chose qui lui convient. » (Christine, environ 55 ans, titulaire dans un collège urbain)

Pour sortir du statut de contractuelle tout en restant proche de son domicile, si celui-ci est dans une zone prisée, cette infirmière a tout fait pour s'assurer de bons résultats au concours.

« Je savais que j'avais intérêt à être bien reçue parce qu'il n'y avait que dix postes en Gironde et que quand on a 4 enfants et un mari à X., on ne peut pas changer de département... J'avais pas le choix, ça donne la niaque, je suis arrivée dans le top ten. » (Christine, environ 55 ans, titulaire dans un collège urbain)

Pour ce qui est de la prise de poste, le fait d'être titulaire permet de se projeter dans le temps et de « construire » un poste, de négocier progressivement sa place avec le chef d'établissement, la vie scolaire, l'équipe enseignante.

« C'est un boulot où l'expérience nous apporte beaucoup et nous aide dans l'organisation du quotidien, créer une organisation avec la vie scolaire et avec un établissement c'est un travail de longue haleine. Il faut rester longtemps dans un établissement pour pouvoir obtenir des choses et quand on est contractuelle, on est fraîchement arrivée. On arrive, on se formate à ce que faisait la précédente. On nous dit tous les jours d'ailleurs "Et au fait, l'ancienne elle faisait comme ci, l'ancienne elle faisait comme ça", oui, mais au moment où on ne sera plus dans le schéma de l'ancienne, déjà on aura vachement avancé. » (Céline, environ 40 ans, contractuelle dans un collège rural)

La pratique d'une infirmière nouvellement arrivée dans un établissement est donc, dans un premier temps, largement guidée, voire contrainte, par celle de l'infirmière précédente. Dans son étude des médecins du travail, P. Marichalar (2014) parle d'une « empreinte de poste » avec laquelle il faut composer. La difficulté pour les contractuelles réside dans le fait de devoir se confronter à chaque contrat à différents types d'empreintes de poste et donc d'attentes de la part de l'établissement comme des élèves.

« Les titulaires, elles ont la connaissance des élèves d'une année sur l'autre donc ça aide aussi beaucoup, elles ont mis en place leurs outils à elles, moi je suis en train de me créer mes petites fiches pour recevoir les 6^e, c'est énormément de boulot et elles n'ont plus tout ça à faire parce que c'est déjà fait. Ça roule. Et c'est ça qui change complètement la donne, au-delà du statut. C'est les étapes de la construction du poste, les collègues de la ZAP²⁹ me disent qu'il faut au moins 3 ou 4 ans pour être vraiment installée, assise, à l'aise, pour être tranquille. » (Céline, environ 40 ans, contractuelle dans un collège rural)

²⁹ Chaque académie est divisée en « zones d'animation pédagogique » ou ZAP. L'animation professionnelle des infirmières se fait à cette échelle par des infirmières conseillères techniques à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN).

Le temps sur un même poste nécessaire à être « à l'aise » n'est donc pas toujours atteignable pour les contractuelles, et elles ne peuvent de toutes façons pas savoir à l'avance si elles l'auront : le « poste » n'est pas le leur, elles l'occupent temporairement. Il en est de même, nous venons de le voir, des locaux et des équipements dont elles héritent : on peut supposer qu'elles doivent s'en accommoder car elles n'ont que rarement le temps et les moyens de demander leur amélioration.

L'autre différence importante entre contractuelles et fonctionnaires est celle de la rémunération : les salaires des contractuelles ne suivent pas les mêmes grilles que ceux des infirmières de la fonction publique. Dans les entretiens, on remarque que les choix faits par les infirmières scolaires ne sont pas guidés par le salaire, il n'est pas présenté comme un élément décisif mais comme quelque chose de secondaire, que ce soit dans l'esprit du salaire et de l'emploi d'appoint du couple, modèle qui semble très prégnant pour les infirmières scolaires en couple (les horaires et leur caractère compatible avec l'organisation familiale sont alors décisifs), ou plutôt parce que le sens du travail est privilégié sur les conditions de rémunération. Une infirmière rencontrée, qui n'est pas en couple et vit seule avec sa fille au moment de l'entretien, affirme avoir perdu près de 1 000 euros par mois en devenant infirmière scolaire.

Ainsi, l'appât du gain ne permet pas d'expliquer les parcours, car les « rétributions » ne sont pas financières. La progression des carrières se fait généralement de manière « horizontale » pour les infirmières (Divay 2013), dont les opportunités de gagner en salaire ou en responsabilité sont de toutes façons minimales.

*

En conclusion, les conditions de travail des infirmières scolaires se caractérisent par leur diversité mais comprennent des points communs très saillants : l'isolement dans lequel elles se trouvent en tant que seul personnel médical dans des établissements qui n'ont pas la santé pour vocation première, l'émiettement de leurs tâches, dû à des sollicitations multiples et simultanées et sur lequel elles n'ont que peu de prise, leur dépendance à une hiérarchie qui connaît mal leur métier et le caractère déterminant sur leur activité quotidienne de cette relation hiérarchique, et enfin une violence externe, surtout verbale mais dont la menace est très présente. Ces contraintes, mêmes celles qui n'en souffrent pas ou peu en sont conscientes et les mentionnent en entretien. Le ton dominant concernant leurs conditions de travail peut être résumé par ces paroles d'une infirmière, syndiquée et militante, en conclusion d'une discussion sur les comportements violents des parents d'élèves : « *J'aime tellement mon métier et les gamins que c'est pas quelque chose qui m'obnubile. Les gamins me nourrissent tellement, ça glisse, on fait avec.* » (Michèle, environ 60 ans, titulaire dans un lycée).

2. Effets de la segmentation de la main-d'œuvre dans les EFLEFPA sur les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels

Au sein de l'enseignement public agricole, les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) *fonctionnent autour de quatre entités constitutives* : lycées, centres de formation des apprentis (CFA), centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) ainsi que des exploitations agricoles ou des ateliers technologiques à vocation pédagogique et des centres équestres. Les personnels de ces entités relèvent de plusieurs régimes contractuels sous différents statuts, parmi lesquels des agents contractuels. Les emplois des agents contractuels nationaux (ACEN) ou régionaux (ACER) sont gérés par le ministère d'Agriculture, alors que les Agents Contractuels sur Budget sont employés directement par les EPLEFPA.

À notre connaissance, peu de recherches ont été consacrées aux contractuels de l'enseignement agricole public, leurs conditions de travail et d'emploi restent peu documentées, ce à quoi entend répondre cette étude exploratoire. Une série d'entretiens a été menée par Elena Mascova auprès des personnels des EPLEFPA. Leur analyse a confirmé l'intérêt des EPLEFPA comme terrain d'étude privilégié des processus de diversification des statuts d'emploi au sein des établissements publics. Les logiques de mobilisation de ces personnels contractuels questionnent plus globalement les effets des politiques d'emploi et de formation sur l'organisation du travail et les conditions de travail au sein des EPL. Les conditions de travail et d'emploi qui découlent de ces statuts détériorés conduisent à un sentiment de déclassement professionnel chez les contractuels de l'enseignement agricole public, notamment par rapport à leurs homologues de l'Éducation nationale.

2.1. Diversité des statuts d'emploi des personnels des EPLEFPA

En 2020, les 174 Établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) comptaient :

- 217 lycées d'enseignement général, technologique et professionnel,
- 94 centres de formation d'apprentis (CFA),
- 154 centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA),
- 192 exploitations agricoles,
- 35 ateliers technologiques à vocation pédagogique et centres équestres.

Si certains EPLEFPA atteignent des tailles importantes, la plupart sont de taille bien plus modeste. L'EPLEFPA de Bordeaux-Gironde, considéré comme le plus grand de France, rassemble quatre lycées (1 000 élèves), un CFA (750 apprentis), un CFPPA (200 000 heures/stagiaires), trois exploitations viticoles, ce qui équivaut à 400 emplois et un budget de 20 millions d'euros.

Dans son rapport consacré en 2011 à la mutualisation des fonctions supports des EPLEFPA, le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux notait que le fonctionnement de ces établissements était marqué par « une complexité croissante ». La

gestion des ressources humaines en était l'un des exemples. Selon les auteurs du rapport, les difficultés résulteraient en grande partie de la coexistence au sein des mêmes établissements de personnels sous statuts hétérogènes, recrutés et rémunérés par des autorités différentes (État, région, établissement)³⁰.

Comment se fait la répartition des emplois selon le statut des agents ? Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation assure l'emploi des enseignants des lycées agricoles mais aussi des directeurs des centres. Sur les quelques 18 800 agents qu'emploie le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation dans le secteur de l'enseignement agricole, 59 % exercent dans les EPLEFPA³¹. 70,3 % des personnels du MAA travaillant dans ces établissements assurent des fonctions d'enseignement, 22,4 % des fonctions administratives, techniques, d'éducation et de santé et 7,2 % des fonctions de direction. En 2019, le MAA employait 12 694 enseignants permanents et 120 enseignants contractuels de courte durée (Bilan social du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation de 2019). Les EPLEFPA emploient également des personnels rémunérés sur leur budget propre : à la fois des agents de droit public qui exercent dans les centres de formation d'apprentis (CFA) et centres de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) (à l'exception des directeurs de ces centres qui sont nommés par le ministère) et des agents de droit privé qui travaillent dans les exploitations, les ateliers technologiques et centres équestres. Les conseils régionaux, quant à eux, rémunèrent les personnels assurant les services d'accueil, de restauration et d'entretien des locaux.

À titre d'exemple, dans l'EPLEFPA de Bordeaux-Gironde, la majorité des personnels (54 %) étaient employés par l'établissement, 36 % par l'Etat et 11 % par la Région. Seuls 55 % des personnels sont des fonctionnaires titulaires, soit de l'État, soit de la Région, et 37 % sont des contractuels de l'EPLEFPA (les 8 % restants sont des contrats aidés)³².

Nous pouvons distinguer deux principales catégories d'agents contractuels :

- Les Agents contractuels d'enseignement national (ACEN) ou régional (ACER) de courte durée ou « moyens d'ajustement » agents contractuels. C'est le ministère qui les recrute sur un emploi budgétaire de professeur certifié de l'enseignement agricole (PCEA), de professeur de lycée professionnel agricole (PLPA), de conseiller principal d'éducation (CPE), de directeur·ice, ou sur un emploi d'ajustement. Dans le bilan social du ministère, ces personnels non permanents, recrutés pour renforcer temporairement une équipe ou remplacer provisoirement les agents titulaires, figurent sous l'appellation « moyen d'ajustement ». Bien que recrutés localement par le chef d'établissement, c'est l'État qui est leur employeur du point de vue légal. Ainsi, l'établissement doit obtenir l'autorisation administrative du ministère de tutelle pour recruter ces agents. À l'égard des personnels du ministère, l'établissement assure le premier niveau de gestion incluant le suivi de leur carrière, les propositions d'avancement, la conduite des entretiens d'activité. Bien que considérés comme agents contractuels de la fonction publique

³⁰ MAA (2011), « Mutualisation des fonctions support des EPLEFPA », rapport établi par Danielle Gozard, Marcel Chevalier, Denis Feignier. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/134000651.pdf>

³¹ 26 % dans les établissements privés et 15 % dans les établissements publics d'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage. En outre, 500 personnes environ concourent à la gestion de l'enseignement agricole en administration centrale ou dans les services régionaux du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

³² MAA (2011), op. cit.

d'Etat, le statut des ACEN de l'enseignement agricole public n'est pas aligné sur celui des enseignants de l'Education nationale. Les agents contractuels de l'Éducation nationale bénéficient par exemple de contrats de remplacement couvrant toute la période d'absence du fonctionnaire qu'il remplace, alors qu'au ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ces contrats ne couvrent pas les périodes de vacances³³. Une autre différence concerne l'ancienneté des agents contractuels. Le décret n° 86-83 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique d'État prévoit la prise en compte de l'expérience pour établir leur rémunération ; cette disposition n'est pas reprise dans l'enseignement agricole public. Un écart subsiste donc par rapport aux conditions de rémunération dans l'Éducation nationale.

- Les Agents contractuels sur budget (ACB) des EPLEFPA. Le directeur de l'EPLFPA a la qualité d'employeur et à ce titre recrute et gère le personnel rémunéré sur le budget de l'établissement. En application des délibérations du conseil d'administration, il signe les contrats de travail au titre des différents centres qui le composent³⁴. Il est important de noter que les demandes de ces agents concernant, par exemple, l'action sociale ne relèvent pas de la compétence du ministère chargé de l'Agriculture. À l'égard des agents contractuels recrutés sur budget, les missions relevant de l'établissement comportent la gestion de l'ensemble des opérations depuis l'engagement de l'agent jusqu'au terme de son contrat : rédaction du contrat de recrutement, gestion de la paie, l'alimentation, l'instruction et le financement du compte personnel de formation, suivi de tous les événements (congés, absences, maladies, accidents ...), gestion de la fin de contrat et du licenciement éventuel. Il en est de même de la gestion des personnels de droit privé des ateliers et des exploitations. La loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt du 13 octobre 2014 et son décret d'application du 28 octobre 2015 ont créé une nouvelle base de recrutement pour les agents contractuels des CFA et CFPPA. Ces contractuels sont recrutés pour répondre à des besoins permanents de ces centres³⁵. Les agents contractuels des EPLEFPA, recrutés pour assurer leur service dans les CFPPA et CFA, employés par un service public administratif, sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi.

On distingue plusieurs types de contrats de travail qui peuvent être conclus pour recruter des agents contractuels, selon les dispositions légales spécifiées pour chaque cas de figure.

- Contrat de travail pour un besoin non permanent (temps complet ou incomplet). Il s'agit de contrats qui sont conclus en cas de recrutement des agents pour les besoins de continuité du service : à des fins de remplacement d'un fonctionnaire titulaire temporairement absent ou encore pour pourvoir une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. C'est un contrat en CDD d'un an renouvelable une fois. Il peut être à temps complet ou non.
- Contrat de travail pour un besoin permanent. Ces contrats s'appliquent pour recruter des agents contractuels sur budget (ACB) des établissements d'enseignement agricole (CFA/CFPPA). Il s'agit d'un dispositif dérogatoire pour les agents contractuels sur

³³ Depuis le décret du 2016-1171 d'août 2016, les agents contractuels bénéficient de nouvelles conditions de recrutement et d'emplois.

³⁴ Conformément à l'article R. 811-26 du code rural et de la pêche maritime.

³⁵ Note de service DGER/SDEDC/2017-992 13/12/2017.

budget, établis sur le fondement du 7^e alinéa de l'article L.811-8 et L 812-1 du code rural et de la pêche maritime.

- Contrats de travail à temps complet, pour un besoin permanent. Le contrat est à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse (renouvellement du contrat par écrit) dans la limite de 6 années. Le contrat peut être en CDI dans le cadre de la portabilité des contrats tel que prévue dans l'article 6 ter de la loi 84-16. Ce sont des contrat établis par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre I du Statut Général des Fonctionnaires, bien que les fonctions soient permanentes et à temps complet. Il est conclu sur la base de l'article 4, 2^o de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée qui énonce que des agents contractuels peuvent être recrutés « pour les emplois du niveau de la catégorie A, et dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou des besoins des services le justifient ». Sur la base de cet article, peuvent être recrutés : les enseignants, enseignants-chercheurs et formateurs, les personnels administratifs, dans le cadre d'un emploi de niveau de la catégorie A. Le contrat de travail conclu sous l'article 4 est toujours à temps complet (arrêt du Conseil d'Etat n°338856 du 26 mars 2012).
- Contrat de travail à temps incomplet pour un besoin permanent. C'est un contrat de travail établi pour recruter un agent à temps incomplet (maxi 70%), au titre de l'article 6 de la loi 84-16, à conditions de s'assurer au préalable que les fonctions proposées impliquent par leur nature un emploi à temps incomplet. Ces contrats peuvent être conclus à durée indéterminée³⁶. Peuvent être recrutés des agents de catégorie A, B ou C (ACN administratif, technique et de santé).

³⁶ C'est le cas lorsque le CDD de trois ans a été renouvelé deux fois, pour des agents qui justifient d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique.

Tableau : Statuts des agents contractuels de l'enseignement agricole public

LIEU D'EXERCICE	DROIT PUBLIC / DROIT PRIVÉ	TEXTES DE RÉFÉRENCE	PÉRIMÈTRE DE GESTION /SIGNATURE DU CONTRAT	CCP
ACB* ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	DROIT PUBLIC	► NOTE DE SERVICE DGER/SDES/2017-181	ETABLISSEMENT	CCP LOCALE
AC EXPLOITATION/ATELIER TECHNOLOGIQUE	DROIT PRIVÉ	► CONVENTION COLLECTIVE	EPL	/
AC SERVICES DÉCONCENTRÉS	DROIT PUBLIC	► DÉCRET 86-83 DU 11 JANVIER 1986 ► NOTE DE SERVICE 19 JUILLET 2016	MINISTÈRE	CCP NATIONALE
ACEN (AC d'enseignement national)	DROIT PUBLIC	► DÉCRET 86-83 DU 11 JANVIER 1986 ► NOTE DE SERVICE 19 JUILLET 2016	MINISTÈRE	CCP NATIONALE
ACER (AC d'enseignement régional)	DROIT PUBLIC	► DÉCRET 86-83 DU 11 JANVIER 1986 ► NOTE DE SERVICE 19 JUILLET 2016	MINISTÈRE	CCP NATIONALE
AERC (Assistant d'enseignement et de recherche contractuel)	DROIT PUBLIC	► DÉCRET 91-374 DU 16 AVRIL 1991 ► ARRÊTÉ DU 30 AVRIL 1991 ► NOTE DE SERVICE DGER/SDES/N2000-2069	MINISTÈRE	CCP NATIONALE
ACB* CFA-CFPPA	DROIT PUBLIC	► NOTE DE SERVICE DGER/SDEDC/2017-992	EPL	CCP RÉGIONALE SAUF EPN RAMBOUILLET (CCP LOCALE)

Source : Livret d'accueil des contractuels 2018, SNETAP-FSU

Les bilans sociaux du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation présentent annuellement la situation d'emploi des personnels de l'enseignement agricole public du ministère. Cependant, ces données s'avèrent insuffisantes pour dresser le portrait sociologique des agents contractuels des EPLEFPA. Premièrement, les données du ministère concernant les agents non titulaires ne permettent pas d'identifier ceux qui exercent dans les EPLEFPA, ni de connaître exactement la fonction occupée. Comme nous venons de le voir, les agents contractuels peuvent occuper des postes permanents ou temporaires, ces données relatives à leurs contrats ne figurent pas dans le bilan social du ministère.

Par ailleurs, différentes études sur les conditions de travail et d'emploi des personnels de l'enseignement agricole public ne retiennent pas systématiquement la variable « statut d'emploi » pour leurs analyses. Le Baromètre social du MAA en est l'un des exemples. Alors que la population des répondants en 2020 comptait 12 % d'agents contractuels, la présentation des résultats ne comprenait aucune donnée sur la situation des contractuels, notamment par rapport à celle des agents titulaires³⁷.

N'étant pas comptabilisés dans les effectifs du ministère, les agents contractuels sur budget (ACB) ne rentrent pas dans le périmètre des « sondés » de telles études. Pourtant, le ministère

³⁷ Baromètre social 2020 du MAA, 2^{ème} vague d'enquête, conduite par BVA. L'étude a été réalisée du 1^{er} octobre au 6 novembre 2020 et a recueilli 5 382 réponses.

réalise annuellement des enquêtes de « caractérisation des emplois d'agents rémunérés sur le budget des établissements publics locaux et nationaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles » auprès des directeurs des EPLEFPA.

2.2. Méthodologie et population d'enquête

Pour documenter les conditions de travail et d'emploi des agents contractuels de l'enseignement public agricole technique, nous avons retenu les EPLEFPA comme terrain d'enquête. Le dispositif méthodologique initial prévoyait de mener l'étude à l'échelle d'un seul établissement. Ce qui visait un double objectif : contextualiser le travail des contractuels pour comparer leurs conditions de travail à celles des agents titulaires. La direction d'un EPLEFPA de la région Bourgogne-Franche-Comté a répondu favorablement à notre sollicitation. Cependant, dans le contexte de crise sanitaire, l'accès au terrain s'est avéré difficile, d'autant plus que nous n'avons pas pu recruter de volontaires parmi les agents titulaires. En revanche, les agents contractuels sur budget ont exprimé le souhait d'être entendus dans le cadre de cette étude. Nous avons accédé à leur demande et avons inclus cette catégorie de personnels dans le panel.

Dans la mesure où le nombre d'entretiens ainsi obtenu n'était pas suffisant au regard des besoins, nous avons sollicité d'autres établissements ainsi que le Syndicat national de l'enseignement technique agricole public pour pouvoir compléter notre panel.

Au total, 10 entretiens ont été réalisés, tous à distance (visioconférence ou téléphone). Leur durée varie d'une heure à deux heures. Le panel des enquêtés se compose ainsi : 4 agents contractuels de la fonction publique d'Etat (ACEN/ACER), 4 agents contractuels sur budget (ACB) et 2 fonctionnaires titulaires. Ils exercent des fonctions différentes : 2 sont directeurs d'EPLEFPA, 1 est directeur de CFA, 4 sont formateurs CFA/CFPA, et 2 sont enseignants dans des lycées agricoles.

Les agents contractuels de notre panel se concentrent surtout sur le métier d'enseignant-formateur. Pourtant, parmi les contractuels l'on trouve également les personnels administratifs. Nous pouvons faire l'hypothèse que leur vécu de l'emploi contractuel serait différent de celui des enseignants-formateurs. Leur absence de notre panel constitue l'une des limites de cette étude.

Notons enfin que parmi les contractuels, 5 personnes sur 8 ont des contrats à durée indéterminée. Une personne a dû quitter l'enseignement agricole public après une tentative échouée de titularisation.

La diversification croissante des statuts des personnels non titulaires au sein des EPLEFPA nous amène à questionner ses impacts sur les personnels, aussi bien dans leur rapport au travail que dans leur façon d'envisager leur devenir professionnel. La cohabitation de plusieurs logiques de gestion de statuts au sein des établissements, se traduit-elle par des différences des conditions d'emploi et de travail ? Comment les agents contractuels ressentent-ils cette situation ?

Notre panel fait apparaître deux grandes catégories d'agents contractuels : ACEN et ACB. Employés au sein d'un même établissement public, leurs expériences du statut d'emploi se distinguent à de nombreux regards. Si pour les agents contractuels nationaux, la pérennité de leur poste dépend du fonctionnement du système national de gestion des emplois et des

mobilités des agents titulaires, la situation des agents contractuels sur budget est déterminée par les modes de gestion des emplois en vigueur au sein des établissements. Quels sont les impacts de cet éclatement des normes de gestion des emplois sur les personnes, aussi bien en termes relationnels et dans les conditions de travail plus largement ? Les emplois à durée limitée se distinguent-ils des emplois à durée indéterminée en matière de conditions de travail ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ?

2.3. L'expérience de l'accès à l'emploi contractuel

Pour comprendre le rapport des agents contractuels rencontrés à cette forme d'emploi et la place qu'elle occupe dans la trajectoire individuelle, les parcours de personnes interviewées ont été analysés en s'inspirant de la typologie des trajectoires typiques dans l'emploi contractuel de la fonction publique d'État présentée plus haut (voir *supra*, partie 2).

Pour plusieurs enquêtés du panel (c'est surtout le cas de ceux qui ont reçu des formations agricoles), l'emploi dans l'enseignement agricole intervient dans leur parcours après des expériences professionnelles plus ou moins longues. Ayant des niveaux de diplômes plus élevés, ils souhaiteraient changer de posture professionnelle pour transmettre les connaissances acquises au cours de leur vie professionnelle. C'est le cas de Fabienne, diplômée en horticulture : « *À un moment je faisais du conseil à des agriculteurs, ça me plaisait bien, c'était exigeant, il y avait un aspect relationnel important* », ce qui l'a poussé à postuler pour des postes de formatrice de CFPPA. Avant de devenir professeur technique dans un lycée agricole, Philippe a occupé de nombreux postes dans l'industrie agro-alimentaire et aspirait à un changement professionnel. Pour Annick, devenir formatrice dans un CFPPA est un projet de reconversion en rupture avec le précédent métier d'aide à domicile : « *Lorsque j'ai fait une VAE, c'est la directrice de CFPPA qui a fait mon accompagnement et j'ai eu l'occasion de construire ce parcours.* » L'enseignement agricole technique permet de valoriser l'expérience professionnelle, même si l'ancienneté des agents n'est pas prise en compte pour le calcul de leur rémunération. L'usage de cette forme d'emploi se situe donc entre une logique de reconversion pouvant potentiellement se transformer en un emploi de carrière.

Pour d'autres enquêtés, l'entrée dans l'enseignement agricole ne résulte pas d'un projet mûri et se fait plutôt de manière opportuniste. Lorsque le marché du travail local offre peu de débouchés à certains types de profils (souvent issus de formations universitaires généralistes), les EPLEFPA peuvent être une alternative intéressante. Suite à un déménagement dans une nouvelle région, Angélique, diplômée en micro-biologie, peinait à retrouver du travail en lien avec sa qualification. Elle a fini par répondre à une annonce pour un poste d'enseignante en biologie, estimant qu'il n'était pas éloigné de son champ de compétences : « *J'ai déménagé avec mon mari, j'ai eu au départ des petits boulots en labos en intérim, et un jour j'ai vu une annonce pour un poste d'enseignant au lycée agricole dans la biologie et immunologie, c'était pour un an. J'ai postulé et j'ai eu un CDD contractuel, renouvelable tous les ans.* » Lorsqu'elle est recrutée, elle ne formule aucune attente particulière vis-à-vis de cet emploi et ne se projette pas au-delà d'un an.

Dans l'enquête de Catherine Sacripanti (2019) menée auprès des enseignants des lycées agricoles corses, ce mode d'entrée « opportuniste » caractérisait plus de 60 % des enseignants

interrogés. Cette tendance au recrutement par offre d'emploi (annonces sur les plateformes officielles) tendrait à augmenter chez les formateurs des centres pour l'apprentissage et la formation continue en fonction des besoins des deux organismes pour de nouvelles formations offertes, certifications professionnelles agricoles, dossiers d'installation des futurs agriculteurs » (p. 126). D'autant plus que, dans une zone rurale, la proximité géographique avec le lieu de travail est un facteur important.

« Il y a cette annonce qui a paru à Pôle Emploi et le lycée professionnel où ce poste était vacant était justement mon lieu d'habitation. Donc c'est pour ça que j'ai postulé. » (Angélique, enseignante au lycée, 39 ans)

« Il y a cette annonce qui a paru à Pôle Emploi et le lycée était justement mon lieu d'habitation. Donc c'est pour ça que j'ai postulé. » (Michel, enseignant au lycée, 46 ans)

« Quand j'ai vu cette offre d'emploi, c'était pas loin de ma ville, c'est dans la formation, c'était un poste d'adjointe de direction, je me suis dit, allez, je postule. » (directrice CFA, 35 ans)

Pour les postes d'enseignants, les conditions d'accès restent relativement simples. Ainsi, par exemple, une expérience préalable de l'enseignement n'est pas requise ; il suffit d'être titulaire d'un diplôme de niveau 2 (licence ou maîtrise)³⁸ dans la matière enseignée. *« Il suffit d'avoir un bac+3 dans une matière scientifique et l'histoire elle est réglée. »* (enseignant en mathématiques, 45 ans).

La procédure de recrutement est, elle aussi, simple : elle consiste à déposer un dossier de candidature auprès de l'établissement qui assure le recrutement.

« J'ai été convoqué par la directrice du lycée, je pensais que c'était un entretien d'embauche. Ce n'était pas ça du tout, non, j'y suis allé, j'ai signé mon contrat en fait. » (Michel, enseignant, lycée, 46 ans)

Lors du recrutement, les candidats à des postes temporaires ne sont pas soumis à des situations de mise à l'épreuve pour valider leurs capacités. D'ailleurs, compte tenu du calendrier des recrutements imposé par le ministère, les établissements disposent de délais très courts pour pourvoir les postes vacants³⁹.

Ces modes d'entrée qui caractérisent les contractuels interrogés tranchent avec les voies dites « typiques » d'accès à des postes d'enseignants et qui se font principalement par la voie du concours. La différence entre ces démarches est importante, car pouvoir passer les concours implique un nombre d'étapes : choix professionnel déterminé, cursus universitaire précis, décision de passer un concours, année de professionnalisation entre stages en établissement et périodes de regroupement à l'école de formation, suivie d'une première année d'enseignant titulaire. Pour les agents contractuels, « la démarche revêt une toute autre dimension : lettre de candidature spontanée, entretien d'embauche, puis premiers cours sans expérience préalable d'enseignement, et en cours d'année, une formation accélérée au fonctionnement de

³⁸ Il ne pourra être dérogé à cette règle que de manière exceptionnelle lorsqu'il s'agit de recruter des agents dans des disciplines nécessitant des compétences spécifiques difficilement mobilisables.

³⁹ Les recrutements des ACEN ont lieu à la fin du mois d'août et au début du mois de septembre. La procédure de recrutement est finalisée une fois obtenu l'accord du Ministère en charge de l'Agriculture.

l'enseignement agricole, une inspection qui survient assez rapidement en début d'année scolaire pour valider ou non l'agent contractuel dans ses fonctions » (Sacripanti, 2019, p. 126).

Comment se passe dès lors leur intégration et selon quelles modalités de professionnalisation ? La première année est souvent décrite par les enquêtés comme une véritable épreuve. Apprendre le métier d'enseignant nécessite un investissement personnel soutenu.

« Dès le départ je tournais à 5-6 matières. 2 personnes recrutées avant moi, ont abandonné devant la charge de travail, absence de formation et de préparation. J'ai tout eu, j'ai même fait de l'art plastique ! j'ai eu tous les niveaux jusqu'à BTS. Sans avoir du temps de connaître les référentiels, la première année très compliquée mais très accompagnée par les collègues. On m'a donné des cours. » (Corinne)

« C'est vrai que transmettre ses connaissances, c'est pas donné à tout le monde. Être capable de bien faire mais transmettre c'est pas pareil, construire son cours, les séquences, par rapport au référentiel, être sûr qu'on est bien dans les clous. »

« On était envoyé sans bénéficier d'une préparation, aucune formation. Et nos collègues vice versa. Ça continue, on est toujours dans la même situation. » (Marie, CFPPA)

Cependant, le MAA a mis en place des dispositifs de professionnalisation destinés à ces nouveaux entrants de l'enseignement agricole public. La formation TUTAC (tutorat des agents contractuels) s'adresse à des contractuels enseignants lors de leur première année dans la fonction. Son objectif est de familiariser les enseignants débutants avec les référentiels de formation en vigueur et de combler d'éventuels lacunes en pédagogie.

« Dès qu'on arrive au lycée, la première année on suit le parcours TUTAC, on est formé. Quand je suis arrivée, c'est dans un établissement, je suis partie à M. pour passer une semaine, ce sont des inspecteurs qui nous forment pour être enseignants, c'est pour tous les contractuels. J'ai trouvé qu'au départ c'était utile, car je n'ai jamais enseigné avant. » (enseignante en mathématiques, 39 ans)

Notons que pour les personnels recrutés pour la formation initiale scolaire, le dispositif est plus proche de ce qui se pratique lors de la formation initiale des enseignants : il est proposé une année dite *de professionnalisation* durant laquelle les enseignants sortants du concours doivent intégrer un parcours de formation. Celle-ci se déroule sur six semaines articulant deux regroupements à l'ENSFEA (2 fois 2 semaines consécutives) et un stage pédagogique de deux semaines auprès d'un conseiller pédagogique validé par l'inspection de l'enseignement agricole dans un autre établissement que l'établissement d'affectation (Sacripanti, 2019).

Outil de professionnalisation par excellence des nouveaux entrants, la formation TUTAC ne semble pas systématiquement faire partie du parcours d'intégration. Ainsi, certains enseignants-formateurs regrettent de ne pas avoir pu accéder à cette formation plus tôt au cours de leur première année : *« Il y a un dispositif TUTAC, j'en ai bénéficié, c'était 5 jours pendant ma première année, même si c'était au mois de mars, c'était déjà ça. »* D'autres enseignants n'ont pu en bénéficier qu'au cours de leur deuxième année d'exercice : *« Quand vous faites votre premier CDD, vous avez un guide en ligne qui s'appelle TUTAC, et une formation de 2 jours. Moi ce qui est marrant c'est que j'ai eu le TUTAC la deuxième année, ça m'a fait marrer parce que la première journée j'étais déjà au courant de tout. Et après on a eu aussi 5 jours de*

formation spécifique contractuelle enseignant en science, c'était une séance avec notre inspecteur. »

Pourtant, selon les données du ministère⁴⁰, le taux de participation annuelle des contractuels à la formation continue (81 %) était très supérieur à celui des titulaires (42 %) en raison des sessions de préparation aux concours et du caractère obligatoire du dispositif TUTAC pour les nouveaux recrutés.

Les modalités d'organisation des formations au niveau des établissements semblent impacter les taux d'accès au TUTAC des agents contractuels. Selon la procédure en vigueur, les établissements doivent recenser les besoins en formation des enseignants-formateurs et les faire remonter au ministère, ce qui questionne la capacité des établissements d'assurer l'intégration et la professionnalisation des nouveaux agents.

« Visiblement c'est la direction qui inscrit les nouveaux arrivants, si elle ne le fait pas, ils n'en bénéficient pas. C'est très variable selon les établissements. » (Corine)

« Cette année, j'ai dû gérer 19 recrutements, titulaires et contractuels confondus. » (Olivia, directrice, EPLEFPA)

De nombreux enquêtés citent le collectif du travail et leurs collègues comme principal vecteur de leur intégration au sein des établissements leur permettant d'endosser l'identité professionnelle d'enseignants :

« On était 2 profs de sciences, ça faisait longtemps qu'il était sur place donc on a pas mal échangé, discuté et c'est comme ça que j'ai appris à... je me suis fait mes marques. » (Michel, ACEN, lycée)

« J'ai dû demander à des collègues, rien que le chemin, rien de prévu ; faut oser solliciter les collègues, ils sont à fond dans leur taf, certains sont sympas, mais j'ai toujours eu de la bienveillance, rien de formalisé. » (Marie, formatrice, ACB/CDD, CFPPA)

Les enquêtés décrivent globalement un environnement soutenant où ils ont pu bénéficier de conseils et de soutien de la part de leurs collègues. Les taux élevés de turn-over au sein de certains établissements dégradent les conditions d'intégration, qu'il s'agisse de pratiques formelles ou informelles. Face à une charge de travail croissante, les équipes en place sont de moins en moins disponibles pour participer à l'intégration de leurs collègues.

L'accès relativement ouvert à des postes d'enseignants remplaçants au sein des lycées agricoles est contre-balançé par de nombreuses épreuves. Au cours de leur première année, les ACEN font l'objet d'une inspection pédagogique dont l'objectif est de valider leur qualité d'enseignants et par conséquent, leur contrat de travail :

« La première année on a une visite, entre guillemets, "conseil" et une visite d'acceptation, au bout de 4-5 mois vous avez votre inspecteur pédagogique qui vient vous voir, il assiste à une séance de cours et vous débriefez. Et à l'issue de ça, soit il vous valide, soit il ne vous valide pas. Si l'inspecteur vous met un avis défavorable, il y a une revisite. Si vous avez un nouvel avis défavorable, vous êtes mis dehors. Donc c'est

⁴⁰ CGAAER (2017), « La formation continue des enseignants de l'enseignement agricole public », rapport n°16107.

une rupture de CDD direct. C'est arrivé quelquefois, oui.» (enseignant en mathématiques, 46 ans)

Condition incontournable pour pouvoir mener le CDD à terme, un avis favorable ne garantit pas pour autant aux contractuels le renouvellement de leur contrat.

2.4. Expériences contrastées des conditions d'emploi

2.4.1. Cas des ACEN/ACER : Stratégies de maîtrise de la précarité de leur situation d'emploi

Recrutés pour combler des besoins temporaires en main-d'œuvre au sein des EPLEFPA, par exemple pour remplacer un agent titulaire absent, les ACEN ne jouissent d'aucune garantie de renouvellement de leur contrat. La gestion centralisée des emplois par le MAA ne permet pas d'anticiper la suite, limitant la visibilité des postes disponibles⁴¹. C'est le jeu des chaises musicales des mobilités et des dynamiques d'entrées/sorties des agents titulaires qui déterminent les postes vacants qui sont ouverts aux contractuels. Une note de service publiée par le ministère précise pour chaque année donnée, les modalités pratiques et le calendrier du mouvement de l'emploi.

En janvier, les agents titulaires qui souhaitent signaler une modification de leur situation professionnelle en font une demande de principe (DDP). Si leur souhait est accepté, en cas de participation au mouvement de l'emploi, ils sont prioritaires. Les postes disponibles sont publiés en mars mais c'est seulement au mois de juin, une fois les candidatures examinées et validées, que les nominations sur les postes vacants se feront de manière définitive. C'est donc à la fin de la campagne nationale de mobilité des agents titulaires de l'enseignement agricole public que les postes vacants au sein de chaque établissement sont publiés. Les contractuels qui aspirent à voir leur contrat renouvelé, suivent de près les jalons du calendrier fixé par le MAA pour savoir s'ils pourront garder leur poste.

« En fait si au premier tour vous n'avez pas de poste, on vous renvoie une liste de postes non pourvus au premier tour et vous devez vous repositionner sur ça. Donc en gros, si un contractuel se fait prendre son poste par un titulaire, si le timing il est mauvais, on va passer au deuxième tour. Alors je dis bien "si", parce que ça n'arrive pas souvent, parce que comme le premier tour des titulaires il est en mars. Si vous voulez en mars le premier tour, il est déjà réglé. Donc on sait déjà en mars si on perd son poste ou pas. »
(Michel, enseignant, ACEN/CDD, lycée)

Et même lorsque leur poste n'est pas pourvu par un titulaire, ils doivent se soumettre à chaque fois à la procédure de recrutement :

« Tous les ans il fallait donc que je repostule pour mon poste, avec des lettres de motivation. » (Angélique, enseignante, ACEN/CDI, lycée)

Quelles que soient l'expérience et l'ancienneté dont peuvent se prévaloir les contractuels, les enseignants titulaires sont prioritaires pour occuper le poste vacant.

⁴¹ Le décret 2007-557 du 13 avril 2007 organise la gestion de l'emploi.

« Par exemple si un contractuel est déjà en place il peut être, entre guillemets, éjecté si un titulaire vient. Et donc on a beau être 10 ans sur le même poste, vous allez éjecter direct parce que c'est priorité au titulaire. » (Michel, enseignant, ACEN/CDD, lycée)

« Quelqu'un qui arrive en tant que prof, mais je trouvais que ce n'était pas normal que je ne sois pas prioritaire alors que j'ai déjà été dans l'établissement. Il y a la problématique de l'insécurité de l'emploi, j'ai perdu mes postes deux fois ! » (Angélique, enseignante, ACEN/CDI, lycée)

De plus, compte tenu du calendrier des mobilités, les confirmations d'emploi ne sont pas connues en avance. Ils doivent attendre le dernier moment pour savoir si leur poste est disponible et si leur emploi est pérennisé.

« Mon recrutement ? Je ne sais pas où j'ai vu l'offre, j'ai eu un entretien avec le directeur de l'EPL, après validation le 15/09. Comme c'était un remplacement maladie longue durée, pour des histoires de carence, j'ai appris que j'étais recruté fin aout. » (Philippe, ACER/CDD, proviseur)

« Les résultats de la CCP tombent le 15 août. C'est super tard pour les contractuels. » (Michel, enseignant, ACEN/CDD, lycée)

Cette incertitude est caractéristique de tous les postes de « contractuels de courte durée », quelle que soit la catégorie d'emploi considérée. Les personnes interviewées en ont fait l'expérience, comme Michel pour qui « c'était l'appréhension chaque fin d'année » ou Angélique, « parce que vous signez un CDD d'un an reconductible X fois. »

Notons que cette situation est commune à tous les agents contractuels nationaux ou régionaux, quel que soit leur fonction. Ainsi, les directeurs des CFA/CFPPA ou les proviseurs des lycées, dont l'emploi est géré par le ministère et à ce titre participe du mouvement, partagent le même vécu de précarité de leur situation : « Je ne peux pas dire que je dors bien... » (Philippe, ACER/CDD, proviseur).

Au fur et à mesure de leur intégration dans cette forme d'emploi, les ACEN apprennent à mieux connaître ce système d'emploi pour essayer d'en déjouer les contraintes. Il s'agit d'évaluer les risques de perdre son poste et d'en retrouver un autre, de préférence à proximité :

« Ce n'est pas parce qu'on a un poste qu'on l'a obligatoirement l'année d'après. » (Michel, enseignant, ACEN/CDD, lycée)

« Comme des postes en biologie sont rares, on postule partout en France. » (enseignante en mathématiques, 39 ans)

Dans la mesure où les matières enseignées offrent des débouchés inégaux, pour maximiser leurs chances à obtenir le poste, certains contractuels sont amenés à élargir la géographie de leurs recherches, ou encore à se positionner sur plusieurs matières, comme l'a fait Angélique, qui s'est positionnée sur les postes en biologie et en mathématiques :

« Pendant cette année, j'étais au courant que j'avais une titulaire qui est venue sur mon poste. Après il y a eu un poste en math qui s'est libéré, j'ai postulé quand même bien que je n'ai pas bac+4 en math. » (Angélique, enseignante, ACEN/CDI, lycée)

Tout changement de matière enseignée renvoie les candidats à la case de départ. Ils doivent de nouveau passer les épreuves réservées à des nouveaux entrants en se soumettant au protocole de validation de compétences.

« Depuis l'an dernier je suis à 100 % en mathématique, si je ne veux pas bouger, je reste, mon poste n'apparaît pas dans les mouvements, donc les titulaires ne peuvent pas me piquer le poste. Math c'est pas ma matière, c'est pas de la bio, mais c'est une matière que j'aime bien. Donc tant qu'il n'y a pas de poste en bio qui se libère, je reste dans ce poste. » (Angélique, enseignante, ACEN/CDI, lycée)

Pour pérenniser son emploi, Michel a accepté un poste à temps incomplet : *« Si vous voulez, ce poste à 16 heures me préservait d'un titulaire, c'était complété en interne par de l'enseignement d'informatique. »* (Michel, enseignant, ACEN/CDD, lycée)

A la lumière de ces témoignages, on constate que la précarité de l'emploi des agents contractuels est bien réelle. Quels que soient les efforts consentis et investissements dans leur travail, ils ne sont pas sûrs de voir leur contrat renouvelé. En cause, le manque de protections liées à leur statut. L'incertitude se combine souvent avec le sentiment de non-reconnaissance. Le sentiment de non-reconnaissance est d'abord lié au fait même de ne pas obtenir l'emploi auquel on aspire et que l'on pense avoir mérité.

2.4.2. Agents contractuels sur budget des CFA/CFPPA : le poids des règles locales

Notons que deux formatrices de notre panel ont une ancienneté importante au sein de leur établissement et n'ont pas connu de changement de poste. Embauchées initialement sous CDD, au bout de six ans, elles ont tiré parti du processus de « *déprécarisation* » de la fonction publique, qui a permis de transformer leur CDD en CDI.

« Quand on rentre en CPFFA, on peut être en CDD jusqu'à 6 fois, j'ai fait 6 ans, ils le font systématiquement. Pour moi, c'était pas tellement d'incertitude, si on convient, si l'activité est toujours là, je n'ai pas eu d'inquiétudes par rapport à ça. Ça fait 20 ans que je suis là, c'était pas mon objectif de départ, mais j'y suis toujours. » (Fabienne, formatrice, CFPPFA)

« C'est un avantage par rapport aux contractuels d'Etat qui eux peuvent à tout moment même en CDI car il y a un titulaire qui veut leur poste. Nous il n'y a pas de mouvement. » (Corinne, ABC/CDI, formatrice, CFA)

Gérés par l'établissement qui les emploie, leurs postes ne participent pas du mouvement d'emplois du MAA. Certains formateurs connaissent une situation professionnelle relativement stable. Le caractère temporaire de ce statut ne permet donc pas à lui seul d'expliquer le vécu négatif de ce statut de contractuel, d'autant plus qu'il est prédominant au sein des CFA/CFPPA. En contrepartie de cette « stabilité », la gestion de l'emploi des ACB est tributaire des politiques de gestion de leur établissement et relève des décisions du conseil d'administration qui a l'autorité de créer les emplois rémunérés sur le budget de l'établissement public local et d'en déterminer les conditions d'emploi, de travail et de rémunération (fonctions, durée, quotité d'emploi, éléments de rémunération, lieu d'exercice...). De même, il peut décider, par délibération, des suppressions d'emplois ou des modifications des conditions prévues dans la

délibération initiale, comme par exemple, réduction des temps de travail des personnels en fonction de la situation financière.

« Là où nous sommes précaires, notre contrat peut descendre jusqu'à 30 % en cas de besoin de service. Et au contraire, ils ne peuvent pas embaucher un professeur en histoire géo si j'ai des heures. En revanche, pour tous les formateurs professionnels, il suffit qu'une option n'ait pas assez d'apprentis, pour qu'on baisse leurs heures. C'est à nous de l'accepter ou pas. Si les formateurs refusent, ils sont licenciés. » (Corinne, formatrice, CFA)

Si parmi les ACB de notre panel, personne n'a été confronté à de tels cas de figure, ils sont conscients de la précarité de leur statut, d'autant plus que les établissements ont la possibilité d'appliquer leurs propres règles de gestion. La gestion des personnels des CFPPA et CFA s'appuie sur le protocole du 20 mars 1998 qui rassemble les prescriptions qui s'imposent en matière de gestion des agents de droit public (partie 1 du protocole) et fixe les orientations nationales sur les conditions d'emploi des personnels contractuels des CFPPA et CFA (partie 2 du protocole). Malgré l'objectif de l'« harmonisation des conditions d'emploi des personnels au sein de l'EPLEFPA, mais également sur l'ensemble du territoire »⁴², la mise en œuvre du protocole dans les centres est très hétérogène. En témoignent les différences constatées au sujet de l'obligation de service⁴³ des formateurs au sein de différents CFA et CFPPA :

« J'ai un poste à temps complet, les ACB dépendent des protocoles nationaux et locaux, notre protocole c'était 640 heures par an. » (Corinne, formatrice, CFA)

« Dès l'embauche, j'étais à temps plein, sachant qu'on a un quota d'heures à faire sur l'année, quand je suis arrivée, c'était 774 heures, actuellement on est passé à 720h. » (Fabienne, formatrice, CFPPA)

Par ailleurs, non seulement le nombre d'heures peut varier d'un établissement à un autre, mais les règles appliquées localement peuvent elles aussi évoluer dans le temps. Ce constat a été dressé déjà en 2012 par le rapport d'expertise dédié à l'application du protocole de gestion des agents contractuels des CFA et CFPPA⁴⁴. Selon les observations, de nombreux centres n'avaient pas adopté de protocole : « Les conditions d'emploi sont alors définies par les usages ou par les contrats individuels, en lien avec la politique des directeurs successifs et/ou le poids local des organisations syndicales. Des considérations d'ordre économique sont souvent mises en avant pour justifier les difficultés d'application du protocole »⁴⁵. Pourtant, le volume du service se situe selon le protocole entre un minimum de 648 heures et un maximum de 774 heures de formation en « face à face »⁴⁶.

⁴² Les objectifs sont explicités dans la note de service DGER/FOPDAC-ACE/N°98/N°2095 du 7 octobre 1998 qui précise les modalités d'application du protocole.

⁴³ Les obligations de service peuvent correspondre à des notions différentes : temps de travail « statutaire », temps de travail prévisionnel, temps de travail réalisé, avec des quotités de temps complet, incomplet ou partiel.

⁴⁴ DGEAR (2012), « Analyse comparée des résultats économiques des CFA CFPPA en lien avec l'application du protocole de gestion des agents contractuels » Rapport d'expertise, MAA.

⁴⁵ Cependant, comme le notent les auteurs du rapport, les données collectées par l'« enquête protocole » ne permettent pas d'identifier dans la durée de service déclarée ce qui relève du protocole de l'établissement ou des contrats individuels, les temps partiels ou incomplets, les éventuelles heures supplémentaires incluses, les activités prévisionnelles et les services réalisés

⁴⁶ Les centres devaient aligner les obligations de travail des formateurs de l'apprentissage et de la formation continue sur celles des enseignants des lycées.

Vingt ans après l'adoption du protocole, la définition de l'obligation de service exprimée en termes d'heures de face-à-face semble caduque face à l'évolution du travail des formateurs et ne reflète plus la réalité de leur charge de travail. Ainsi, certains centres attribuent des primes en lien avec des missions spécifiques non comptabilisées dans les obligations de service. Pour certaines activités, les temps alloués aux formateurs sont forfaitaires, telles que les visites en entreprises, la coordination et le suivi d'apprentis, etc. Ainsi, les conditions d'emploi des contractuels sur budget résultent de l'histoire des centres, des politiques appliquées par les directeurs successifs et des négociations entre direction et agents.

2.4.3. CDI et perspectives d'évolution professionnelle

Le recrutement initial des agents contractuels se fait principalement sous forme de CDD d'une durée d'un an, ce dont atteste l'expérience de la majorité des personnes de notre panel. Cependant, s'ils parviennent à totaliser six années d'expérience sur le même poste, ils peuvent accéder à un CDI. Trois agents contractuels sur budget de notre panel ont des CDI et connaissent pour leur part une situation d'emploi stable, certains ayant une ancienneté en poste de 30 ans. Une ACEN a également obtenu un CDI. L'obtention d'un CDI permet-elle de rompre avec la précarité et l'instabilité de leur situation d'emploi ? Quelles perspectives d'évolution professionnel peut-il offrir ?

Plus globalement, il s'agit d'interroger les possibilités d'évolution professionnelle des contractuels. Quelles sont les aspirations des agents eux-mêmes vis-à-vis du développement de leurs carrières ? Est-ce que la titularisation représente un enjeu pour l'avancement professionnel ?

Après 5 ans d'enseignement dans un lycée agricole en tant que ACEN, Angélique s'est vue proposer un CDI. Pour elle, cette forme de contrat n'avait aucun avantage en termes de protection de son emploi : *« Au départ j'ai eu des doutes, quelle est l'utilité, parce que les titulaires sont de toute façon prioritaires sur les postes par rapport à moi en CDI, c'est injuste. Il y a la problématique de l'insécurité de l'emploi, j'ai perdu mes postes deux fois, même si on est en CDI, on postule toujours et on n'est pas prioritaire. »*

Depuis la campagne de mobilité pour la rentrée scolaire 2021, ces agents contractuels à durée indéterminée peuvent participer à la campagne de mobilité des personnels titulaires. Cette meilleure reconnaissance du CDI et l'égalité de traitement des agents en CDI et des titulaires lui ont permis de pérenniser son poste sans avoir à craindre de le perdre : *« Depuis 2020, ils reconnaissent un peu mieux les CDI, je postule avec les titulaires et je suis au même grade, c'est-à-dire, tant que je reste dans mon poste, je n'ai plus besoin de repostuler. Mon poste n'apparaît pas dans les mouvements, donc les titulaires ne peuvent pas me piquer le poste. »* (Angélique, enseignante, ACEN, lycée).

Bien qu'elle ait réussi à assurer la continuité de son emploi au sein du lycée où elle travaille depuis une dizaine d'années, Angélique est toujours confronté à une situation de précarité. Son salaire ne suffit pas pour subvenir aux besoins de sa famille, elle est donc contrainte de donner des cours particuliers en dehors de son temps de travail : *« Actuellement je suis à 19-20 heures par semaine ; je continue de donner des cours particuliers. Car le salaire ne suit pas quand on n'est pas titulaire. J'ai dix ans d'ancienneté et je touche 1800 brut. »*

Les agents contractuels de la fonction publique peuvent accéder au statut de fonctionnaire grâce à la procédure de titularisation. De manière inattendue, cette option n'est pas plébiscitée par nos enquêtés, contrairement à ce qu'ont montré d'autres études sur les contractuels de la fonction publique qui aspirent à accéder au statut de la fonction publique, qui semble finalement le seul « modèle » d'emploi vraiment constitué (Bresson, 2016).

Les efforts nécessaires pour préparer le concours impliquent un investissement personnel et professionnel important, sans garantie de résultat, ce qui peut devenir un frein pour les personnes qui font face à des obligations familiales et professionnels : « *Pour passer le concours interne, il faut partir à Toulouse trois fois pour une formation de 15 jours, à la limite je peux me débrouiller. C'est des formations intenses, on doit préparer un dossier, passer devant l'inspecteur, et tout cela en plus de ma charge de travail.* » Mais ce ne sont pas les seules raisons évoquées. Pour sa part, Angélique, enseignante contractuelle depuis dix ans, refuse clairement de devoir se soumettre à l'épreuve de concours : « *Je trouve que c'est ridicule, car ça fait dix ans que je suis enseignante, si je ne savais pas comment donner un cours aux élèves, je pense que ne je serais pas restée.* » Pour les enseignants expérimentés qui aspirent à une reconnaissance de leur expérience, la procédure de titularisation peut donc être perçue comme une épreuve humiliante.

Pour les formateurs des CFA/CFPPA, le passage au statut de fonctionnaire a de multiples incidences sur leur situation professionnelle. Pour devenir agent titulaire, ils doivent intégrer le corps des enseignants des lycées et se soumettre à des règles de gestion nationales. La recherche de poste peut donc les conduire à une mobilité géographique.

« *Si on passe les concours, ça veut dire faire partie du mouvement, je ne veux pas aller ailleurs. Et en plus je n'ai pas envie d'enseigner dans un lycée. On a très peu de collègues qui ont passé des concours. Mais ils ont de grosses différences de salaires, ils ont fait un bond de 1 000 euros par mois.* » (Fabienne, formatrice, ACB/CDI, CFPPA)

« *Si je veux travailler avec les apprentis, si je passe les concours, je ne peux plus enseigner dans un CFA.* »

Pour ceux qui choisissent de rester dans la formation professionnelle continue ou par apprentissage, la titularisation ne correspond pas à leurs aspirations professionnelles :

« *En CFA, on est tous contractuels, sauf ceux qui ont passé le concours SAPIN de titularisation, il y avait déjà 5-6 collègues à l'avoir eu. Depuis ils sont passés au lycée. C'est une forte pression de l'administration de passer fonctionnaires titulaires, l'administration essaie de les faire passer au lycée. Depuis, il n'y a plus de titularisation sur poste. Aujourd'hui si on passe le concours on est obligé de bouger, ce qui empêche les gens de passer les concours par peur de bouger ; on peut aussi avoir un goût pour l'alternance, mais on sera obligé de changer.* » (Corine, formatrice, ACB/CDI, CFA)

Présentée comme seule voie d'évolution professionnelle possible, la titularisation interroge les politiques de gestion des carrières des enseignants-formateurs.

« *J'ai envisagé de changer il y a 12 ans, je voyais que ça pouvait être difficile de changer après, on est quand même très pointé fonctionnaire, mais j'ai laissé tomber.* » (Fabienne, formatrice, ACB/CDI, CFPPA)

L'absence de perspectives professionnelles se double de l'inexistence d'augmentations salariales. Sur le plan indemnitaire, à la différence du ministère de l'Éducation nationale, le ministère de l'Agriculture n'a pas mené de réformes indemnitaires majeures. Pour les personnels contractuels de l'État affectés dans les lycées publics agricoles, un effort de revalorisation des rémunérations servies aux enseignants et personnels d'éducation contractuels a été entrepris depuis le 1^{er} septembre 2018.

Les agents contractuels, qu'il s'agisse d'ACEN ou d'ACB, dénoncent systématiquement leur rémunération comme étant largement insuffisante : « *Des fois je me demande ce que je fais là, on est vraiment très mal payés.* »

« Nos salaires dans les CFA, c'est très moyen, j'ai un collègue qui est là depuis 3 ans, il touche 1 400 euros par mois en tant que professeur de matière technique, il veut partir. »

« Financièrement c'est compliqué. Au bout de 20 ans, je suis à 2 040 net. J'ai commencé à 1 300 aussi. Les administratifs sont toujours à 1 300-1 400 euros au bout de 30 ans. »

La situation des ACB semble encore plus précaire, dans la mesure où l'évolution de leur rémunération dépend du bon vouloir du conseil d'administration de leur établissement. Premier poste de dépenses d'un centre de formation, les charges de personnel sont soumises à de fortes contraintes gestionnaires : « *J'ai eu une augmentation 30 euros, c'est chaque établissement qui a sa propre règle. On a des grilles très faibles.* » ; « *Pour passer d'un échelon à un autre, il faut que le conseil d'administration valide au cas par cas.* »

Rappelons que l'ancienneté antérieure n'est pas prise en compte dans le calcul de rémunération des contractuels, ce qui pénalise les agents qui font une reconversion dans l'enseignement agricole public sur le tard. Pourtant, le décret n° 86-83 relatif aux agents contractuels dans la fonction publique d'État prévoit la prise en compte de l'expérience pour établir leur rémunération. Tel n'est toujours pas le cas des contractuels des EPLEFPA : « *Notre ancienneté professionnelle antérieure n'est pas du tout prise en compte. J'avais 6-7 ans d'ancienneté* ».

Ce faible niveau de salaire, notamment lorsqu'ils subissent une réduction de volume d'heures de service, conduit les contractuels à chercher une source de revenu complémentaire.

2.5. Évolution de l'organisation du travail dans les CFA/CFPPA et impacts sur les conditions de travail des agents contractuels

Le contexte dans lequel opèrent les CFA et CFPPA a été marqué par plusieurs changements marquants. Les procédures d'appel d'offre mettent désormais les organismes de formation en concurrence. Devenues effectifs pour les dispositifs FPCA, le mouvement de déconcentration et décentralisation se sont traduits par une diversification croissante des activités des formateurs : coordination pédagogique, accompagnement individualisé des apprenants, ingénierie, responsabilités particulières avec l'apparition de nouveaux postes (responsable pédagogique, charge des activités éducatives en CFA). De tels changements n'ont pas été sans conséquence pour les conditions de travail des formateurs, de plus en plus ils sont confrontés à la diversification de leurs missions et à l'accroissement de leur charge de travail.

2.5.1. Élargissement et diversification des missions des formateurs

La formation ne se réalise plus seulement en situation de « face-à-face », avec un emploi du temps hebdomadaire régulier. L'accompagnement se fait de plus en plus à distance, formation en entreprise et pédagogie de l'alternance... La situation de « face-à-face » entre un formateur et un groupe n'est plus la modalité unique de déroulement des formations, les formes d'enseignement se diversifient : pédagogie différenciée, FOAD, autoformation accompagnée, soutien. Par ailleurs, les activités ne sont pas toutes calées sur le rythme de l'année scolaire (diplômes par UC, formations non-diplômantes), et les formateurs doivent tenir compte de la durée et du rythme des parcours individualisés.

« Les dix premières années, j'ai fait que des cours, pas d'activités annexes (ingénierie de la formation), c'était du temps de la formation, c'était très bien parce que, avec l'évolution du métier, les choses ont beaucoup changé » (Fabienne, ACB/CDI, CFPPA)

À l'activité de formation s'ajoutent d'autres missions : accompagnement individualisé des apprenants, suivi en entreprise, médiation, relation avec les partenaires professionnels, conception de ressources éducatives, recherche et conception de nouvelles actions⁴⁷. Cela se traduit par une diversification des missions confiées aux formateurs et une complexification croissante de leur travail :

« On nous a ajouté la partie ingénierie de formation, on construit les parcours de formation, à la digitalisation pour faire de la formation à distance. En plus on participe à des réponses aux appels d'offre. On a embauché une personne responsable de l'ingénierie de formation qui nous sollicite pour la partie pédagogie, c'est des postes qui n'existaient pas avant. » (Fabienne, formatrice, ACB/CDI, CFPPA)

« Ces dernières années, suite à la fusion de deux centres au sein de notre EPLEFPA, on a de plus en plus de polyvalence. »

Les formateurs évoquent également des changements fréquents des référentiels des formations comme un facteur d'accroissement de leur charge de travail, les poussant à une révision fréquente des modalités d'enseignement et d'évaluation. Or, ils soulignent l'insuffisance de moyens à leur disposition pour réaliser ce travail pédagogique.

« On a un support de référentiel qui change régulièrement, du coup aussi le ruban pédago, mais aussi les méthodes, le travail des collègues est vite obsolète. Entre 2016 et 2020, j'ai dû tout changer, tout le travail pédagogique change complètement. J'espère que je serai là l'année prochaine, on anticipe avec ma collègue ce nouveau référentiel, autant je peux être à l'aise sur les aspects de gestion administrative des cours (présentiel / distantiel). Mais rien pour le pédagogique, aucun moyen. » (Marie, ACB/CDD, CFPPA)

Les nouvelles exigences qui s'imposent aux CFA/CFPPA en termes de démarche qualité se répercutent sur le travail des formateurs et modifient le périmètre de leurs missions. Ils doivent intégrer de nouvelles procédures et réaliser plus de tâches administratives (reporting, traçabilité, etc.) :

⁴⁷ Dans une situation plus concurrentielle, la pérennité des activités des centres est liée au renouvellement des conventions et à l'obtention de nouveaux marchés.

« Avec l'évolution de nos établissements et des fiches de postes, on a de nouvelles missions, c'est beaucoup de suivi dans les entreprises, aussi c'est le système de qualité qui nous impose plus de visites en entreprises. » (Corinne, ACB/CDI, CFA)

« La démarche qualité a épuisé les équipes, c'était très compliqué pour tout le monde. On a dû remplir des tonnes de doc, c'est une pression supplémentaire. » (Corinne, formateur, ACB/CDI, CFA)

« Sur les missions d'enseignement, on a davantage de travail administratif, on doit enregistrer les fiches visites sur une plateforme, scanner, on a beaucoup de tâches qui nécessitent d'assurer leur traçabilité, c'est lié à des certifications. Trop de nouvelles procédures qui encadrent aujourd'hui le travail d'enseignant. Le travail n'est pas quantifié, on essaie ! » (Marie, ACB/CDD, CFPPA)

Un autre vecteur de changements passe par la diversification des publics, confrontant les formateurs à de nouvelles exigences :

« Suite à la mutualisation des compétences et la réduction des coûts, j'ai eu un nouveau public, c'était des apprentis, c'est très différent. Les matières sont similaires, les thématiques sont les mêmes mais pas le même niveau des exigences même pour le diplôme, pour les adultes, ça va au-delà du référentiel, pour les apprentis, les niveaux sont très différents, on a beaucoup de jeunes avec des difficultés d'apprentissage. On a été envoyé sans préparation, aucune formation ! » (Fabienne, formatrice, ACB/CDI, CFPPA)

Les évolutions du métier que nous venons d'évoquer questionnent l'organisation des centres et la gestion des activités des agents qui dépassent de loin le temps de formation en « face-à-face » qui sert toujours de référence⁴⁸. Les centres disposent d'outils de gestion dédiés, leur permettant notamment de positionner les emplois du temps des formateurs et de répertorier leurs missions, telles que déplacements ou entretiens avec les entreprises. Mis à contribution pour le suivi de leurs temps de travail, les formateurs y voient une opportunité de « visibiliser » et faire valoir les temps considérés comme improductifs : *« On a une chargée pour remplir nos agendas, mais souvent c'est à nous de le faire. À la fin de l'année, on se met d'accord si nos calculs coïncident avec le logiciel, pas tellement de divergences si on a bien comptabilisé. Il ne faut rien laisser passer, sinon ça va être dur. C'est beaucoup de temps improductifs, les ordres de mission pour les déplacements, pour différentes missions. »* Face à la variabilité de l'activité et de ses volumes, la quantification des temps de travail effectif devient un enjeu important pour les formateurs.

2.5.2. Exigences de disponibilité et de flexibilité sous contrainte

Nous l'avons souligné, l'obligation de service des enseignants au sein des composantes des EPLEFPA peut présenter des différences significatives, notamment au niveau de l'organisation des emplois du temps. De manière générale, les emplois des temps des enseignants des lycées

⁴⁸ DGEAR (2012), « Analyse comparée des résultats économiques des CFA CFPPA en lien avec l'application du protocole de gestion des agents contractuels » Rapport d'expertise, MAA.

agricoles sont établis au début de l'année scolaire. L'organisation des formations au sein des CFA/CFPPA est plus souvent soumise à des aléas. Les emplois du temps des enseignants-formateurs se font au plus près des demandes, ce qui se traduit par une charge d'enseignement variable et difficile à anticiper, avec des modifications fréquentes des emplois du temps : *« On n'a pas d'emploi du temps fixe pour l'année, on a tellement de formations diversifiées, des formations courtes qui s'annulent au dernier moment, on remplace aussi nos collègues. » ; « En termes de répartition de temps du travail, on a les semaines de 30-35 heures de cours ! C'est rude. » ; « Si le service est équivalent de 18h par semaine de face à face mais on peut avoir 26h et 12h à une autre. »*. Les formateurs peuvent être également amenés à travailler pendant les périodes des vacances scolaires : *« Je peux avoir aussi des cours pendant les vacances. On a 15 jours de vacances garanties à Noël, une semaine pour les vacances de novembre et Pâques, mais ça peut changer. »*

Une telle variabilité de l'activité de formation a des conséquences directes sur l'organisation du travail des formateurs, de plus en plus soumis à des contraintes de flexibilité et de disponibilité : *« Il faut être disponible. C'est à nous de donner nos demi-journées de disponibilités. »* Comment les formateurs contractuels vivent-ils ces exigences et quelles sont leurs marges de manœuvre pour y faire face ?

« On refuse pas, parce que laisser les apprentis sans prof, ça marche pas. Ils n'aiment pas n'avoir personne en face, parce que leur emploi de temps c'est 35h/semaine, donc c'est très mal vu, ça passe pas, c'est du retard dans les apprentissages et un manque de motivation, ou encore de l'insatisfaction pour les adultes. »

« C'est aussi à nous de dire non, on a beaucoup de visio, il y a des bons côtés, ça nous évite des déplacements, mais du coup, pour avoir tout le monde, c'est 18h, on ne peut pas dire non, c'est des réunions d'équipe. »

Avec le mouvement de mutualisation des moyens des centres au sein de leurs établissements, les formateurs interviennent de plus en plus souvent sur plusieurs sites. Selon l'éloignement des centres et du lieu de domicile des formateurs, les trajets parcourus peuvent être plus ou moins importants. Réalisés souvent sur la même journée, ces déplacements entre les centres sont vécus comme un facteur important de pénibilité : *« On a deux sites à une trentaine de kilomètres de distance, quand on a seulement une heure de battement entre deux cours pour aller sur un autre site, c'est une charge importante. »*

En résulte un sentiment exprimé de « fatigue mentale », qui prendrait son origine aussi bien dans la densification du travail, c'est-à-dire des missions de plus en plus nombreuses réalisées sous contraintes temporelles de moins en moins maîtrisées. Les marges de manœuvre pour influencer sur leurs conditions de travail s'avèrent limitées, comme en témoignent ces extraits : *« Je joue le jeu, en termes de contre-partie il y a cette acceptation des missions. » ; « J'ai passé dix ans à faire deux sites. J'ai demandé d'être à 100 % sur un site, c'est pour ça que j'ai accepté une autre mission que celle de mission d'enseignement. » ; « Une collègue qui était à 100 % a été rétrogradée à 50 % sous prétexte de ne pas être disponible 5 demi journées par semaine alors qu'on n'a pas des apprenants toutes les semaines. »*

Face au risque de voir leurs conditions d'emploi ou de travail dégradées, les formateurs s'adaptent à l'organisation de travail fluctuante.

2.6. Rapport au travail et au métier

Les enseignants rencontrés apprécient avant tout la liberté dans l'organisation de leur mission. Une fois passée l'épreuve de la première année où leur activité est évaluée, ils seraient libres de choisir les méthodes d'enseignement les plus adaptées à leurs publics.

« En tant qu'enseignant, quand ça passe avec les élèves, dans ma classe, le directeur n'intervenait pas, l'inspecteur n'intervenait pas, j'étais tout seul avec mes élèves. Je n'avais pas de hiérarchie qui m'embêtait, je ne devais rendre, entre guillemets, de comptes à personne, donc je pouvais vraiment faire la vie comme je l'entendais. c'était ça qui faisait l'attrait de ce type d'activité, le fait d'être autonome et de ne pas subir des contraintes d'un environnement de travail hiérarchique. »

La qualité de relation nouée avec les classes est vue comme moyen de valorisation de sa matière et de ses compétences pédagogiques.

« J'ai essayé de m'adapter à leur demande plutôt que d'essayer à tout prix de boucler mon programme. Donc j'ai essayé de m'adapter à leur demande tout en restant le plus possible fidèle à ce que je devais enseigner. Et puis c'est pareil, dès que j'avais du temps libre j'essayais de voir les élèves dans une autre activité que dans mon cours. Par exemple, c'était une filière forêt et une filière vente donc quand ils avaient par exemple leurs 4 heures de TP forêt des fois je les accompagnais, je regardais comment ils évoluaient, comment ils étaient et c'est là qu'on se rend compte que finalement c'est des élèves totalement différents. Donc après dans mes sujets j'essayais toujours de rapprocher le plus possible de leur domaine professionnel, pour vraiment essayer de les accrocher. » (enseignante en mathématiques, 39 ans)

La qualité de relations que les enseignants nouent avec leurs publics semble leur offrir un terrain de valorisation de leurs compétences.

2.7. Les collectifs de travail face à la précarité d'emploi

Nous avons souligné le rôle déterminant que jouent les collectifs de travail dans l'intégration des enseignants-formateurs débutants. Cette perception globalement positive sur la période d'intégration exprimée par les agents contractuels évolue-t-elle au fil du temps ? Quelle importance accordent-ils à la qualité de relations avec leurs collègues ? Le statut de contractuel impacte-t-il l'intégration dans les collectifs de travail ? D'ailleurs, quels collègues font partie de collectif de travail ?

Le cas d'Angélique, ACEN dans un lycée agricole, illustre le rôle parfois ambigu des collectifs de travail. Alors qu'elle a été aidée par quelques collègues qui l'ont accompagnée et soutenue à ses débuts (*« La première année, avec mes collègues c'était très bien, ils sont géniaux, j'ai deux collègues super. Ils ont toujours répondu »*), elle a dû faire face à des attitudes discriminantes de la part de ses collègues titulaires, surtout les anciens. C'est seulement au bout de dix ans qu'elle estime enfin faire partie de l'équipe :

« Avec les anciens qui sont partis, les titulaires pouvaient nous faire sentir qu'on était des contractuels. Par exemple, si je demandais des relevés des notes pour des conseils de classe, ils passaient toujours outre par la direction pour changer des notes, ça n'allait jamais. Ils ne voulaient pas entendre ce que je disais. À certains moments, il

était hors de question que je demande. Au début c'était dur, mais au bout de dix ans, ça se passe très bien, j'ai fait ma place, les collègues ne voient plus de différence, que je sois en CDI ou titulaire. Je fais partie de l'équipe. » (Angélique, enseignante, ACEN/CDI, lycée)

La reconnaissance progressive du statut des contractuels semble être favorable à l'intégration des ACEN. Au sein des CFA/CFPPA où, rappelons-le, 80% des personnels sont recrutés sous statut d'agents contractuels, c'est moins les différences statutaires que l'ancienneté qui semble structurer les collectifs : *« Sur une équipe de 5-6 formateurs, on n'est que deux d'origine, en quatre ans j'ai 13 noms, pour le coup, je suis une ancienne, vous faites deux rentrées vous êtes déjà un ancien. » ; « J'ai un groupe de collègues de plus anciens, 6-7 ans, et un autre groupe de moins anciens. »*

Le turn-over des personnels formateurs semble être particulièrement important au sein des CFA/CFPPA. Nous avons pu obtenir les statistiques de la région Centre pour l'année 2020, elles donnent à voir l'ampleur du phénomène :

- 46 % des agents des CFA/CFPPA, toutes catégories confondues, étaient employés sous contrats de travail à durée indéterminée ; 64 % des personnels d'éducation et de surveillance avaient des CDD. Sur 163 formateurs de la région Centre, 76 avaient des CDI.
- Sur l'ensemble des formateurs exerçant au sein des CFA/CFPPA, 33 % avaient une ancienneté en poste de moins d'un an. Cette faible ancienneté était plus marquée pour les personnels d'éducation et de surveillance (55 %). Chez les personnels non enseignants, l'ancienneté moyenne était de 11,2 ans. Pour les personnels enseignants, 48 % ont une ancienneté de moins de 3 ans. Presque un agent sur trois, toutes catégories confondues, avait une ancienneté d'un an au plus ; parmi les formateurs, ils sont 33 % à avoir une ancienneté de moins d'un an, 55 % parmi les personnels d'éducation et de surveillance et 31 % chez les personnels administratifs.

Face à un tel turn-over et la faiblesse des dispositifs formels d'intégration, les équipes en place ont de plus en plus de mal à accompagner les nouveaux arrivants :

« L'accueil des nouveaux c'est un souci pour nous, on en a eu beaucoup il y a deux ans, on ne s'est pas bien occupé, on n'avait pas le temps il y a beaucoup de personnes qui sont parties... L'accompagnement ce sont les formateurs qui le font, expliquer les outils, le fonctionnement. C'est du tutorat informel, c'est pas formalisé, c'est une ou plusieurs personnes. »

D'autres facteurs peuvent affecter les relations au sein des équipes, parmi lesquels les temps d'échanges disponibles et la possibilité de relations en face-à-face. Car, suite aux réorganisations des EPLEFPA, les collectifs de travail ont du mal à se constituer en lieu d'échanges professionnels et de soutien. En découlent des tensions entre les groupes professionnels autour des objectifs de qualité : *« Des fois, on peut avoir des tensions avec les administratifs, on n'a pas les mêmes exigences. »*

2.8. Rapports avec la hiérarchie

Dans le cas des ACEN, le directeur du lycée ou son adjoint sont les interlocuteurs privilégiés pour toutes les questions d'organisation du service et de suivi de leur activité. La note de service sur l'entretien des enseignants titulaires (SG/SRH/SDMEC/2016 930) spécifie que les ACEN, par analogie avec les enseignants titulaires et CPE, ne sauraient être assujettis à un entretien annuel. Pour les agents contractuels sur budget des CFA/CFPPA employés par les EPLEFPA, c'est le directeur du centre qui assume le plus souvent le rôle de manager direct, ses missions vont du recrutement à l'organisation du travail et à son évaluation.

Dans les témoignages des agents contractuels interrogés, la hiérarchie se présente comme peu présente, voire défaillante. Ce rapport à la hiérarchie est à relier au phénomène de turn-over sur les postes de direction au sein des EPLEFPA. Ces postes souffrent en effet d'un manque d'attractivité structurel qui expliquerait les difficultés de recrutement mais aussi de fidélisation des directeurs.

L'instabilité des équipes de direction a été souvent citée comme premier facteur affectant la qualité de relations hiérarchiques :

« Les directeurs restent 2-3 ans et partent. À chaque fois, on avait une personne qui restait un an. C'est ainsi. Le poste de directeur adjoint est très mal réputé. Nos directeurs sont de passage, on le sait. À chaque fois, ils amènent leur façon de faire et souvent il faut s'adapter... »

« Le turn over des directeurs, c'est une catastrophe. En 12 ans, j'ai vu, c'est le 5^{ème} directeur. »

Cette instabilité des équipes dirigeantes se traduit par des changements organisationnels fréquents. Par ailleurs, l'organisation interne au sein des établissements joue sur la disponibilité des directeurs, puisqu'ils peuvent être amenés à diriger plusieurs centres : *« pour faire des économies, on a une seule direction, le directeur est plus présent dans un centre que chez nous. Ça peut créer des petites difficultés. »*

D'autres agents portent des avis critiques sur les compétences de leurs managers, notamment en ce qui concerne la gestion du personnel. En filigrane, c'est l'autorité managériale qui est questionnée dans sa capacité à évaluer le travail des agents et à le reconnaître. Sur ce point, les agents constatent globalement une déconnexion entre l'investissement et la reconnaissance. Leurs avancements ou augmentations individuelles ne sont pas décidés par leur direction, ce qui minimise l'importance des relations avec la hiérarchie :

« De toute façon on n'a pas de possibilité de négocier les avancements de salaire de façon individuelle. »

« Nos directeurs ont des objectifs financiers parce que ça va jouer sur leur carrière, c'est le système. C'est pas la satisfaction du personnel. »

Les agents regrettent cet effacement du rôle de manager, car ils n'ont plus d'interlocuteur pour aborder les questions de développement de compétences ou d'évolutions professionnelles : *« En termes de relation hiérarchique c'est inexistant, d'échanges qu'on peut avoir sur l'évolution du travail, du métier, aucune relation. »*

Dans ce contexte, l'évaluation annuelle est perçue comme une formalité administrative sans enjeu : « *Notre évaluation ne va pas plus loin que le plan de charge, un papier et feuille excel.* » ; « *On a les entretiens en fin d'année scolaire, on regarde nos objectifs. Humainement ça se passe plutôt bien, on a des gens en face qui sont à l'écoute, qui essayent d'être arrangeants et répondre à des exigences, mais comme on n'a pas d'objectifs chiffrés, c'est difficile à objectiver si on a bien travaillé.* ».

Malgré le développement de la démarche qualité adoptée au sein des CFA/CFPPA, les critères d'évaluation de la qualité du travail des formateurs ne sont pas explicités et ne permettent pas d'échanger sur le travail réalisé.

2.9. La santé au travail des agents contractuels

Il serait intéressant de questionner le rapport à l'emploi des agents contractuels au prisme de leur perception des conditions de travail et des enjeux de santé. Les conditions de travail interviennent-elles dans leurs trajectoires d'emploi et si, oui, de quelle façon ?

L'exemple de Jacques, travailleur handicapé qui échoue à être titularisé et quitte l'enseignement agricole, vu plus haut (voir *supra*, partie 2), interroge la composition de notre panel et le potentiel biais de sélection des agents contractuels. Ceux qui parviennent à se maintenir dans leurs postes et ce, de manière durable, seraient aussi ceux qui n'ont pas connu d'événements de santé marquants, ce qui semble être le cas.

Toutefois, certains reconnaissent être exposés à des formes de pénibilités qui découlent de leurs conditions de travail. En premier lieu, ils citent la fatigue liée à la charge mentale importante. La variabilité de la charge de travail des formateurs aux CFA/CFPPA ainsi que la diversification de leurs missions limitent leurs marges de manœuvre pour adopter une organisation personnelle équilibrée et peut devenir une source de stress et de surmenage.

La précarité de l'emploi contractuel, notamment lorsqu'il s'agit d'un CDD, est également citée comme facteur de stress et d'angoisse important, qui peut impacter la qualité de vie des agents, voire leur état de santé.

Malgré les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés (le risque routier étant également important), les agents contractuels ne font pas l'objet de suivi de la part des services de santé au travail. Interrogés sur l'accès aux services de santé au travail, ils peinent à se rappeler de leur dernière visite médicale :

« Je n'ai pas eu de visite médicale depuis 15 ans. On a une infirmière sur l'un de nos sites mais c'est plus pour les élèves. »

« En 20 ans, j'ai eu ma première visite médicale dix ans plus tard. Pendant 2-3 ans on l'a eue tous les ans, mais plus aujourd'hui, c'est la MSA qui gère pour nous. »

Selon les témoignages des agents contractuels, la prévention des risques ne ferait pas l'objet de formations ou de sensibilisations au sein de leurs établissements. Une seule personne a bénéficié au cours de trois dernières années d'une formation sur la prévention des risques professionnels : « *J'ai eu une formation sur les risques de professionnels : c'était de 9h30 à 12h30. C'était des données chiffrées sur les taux AT/MP.* ».

Bibliographie

- Abdelnour S., Bernard S. et Gros J., 2017, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 5-23.
- Algava É., Cavalin C. et Célérier S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et Emploi*, n° 132, p. 5-20.
- Ba A. Y. et Pons Y., 2019, « Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court », in DGAFFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 213-228.
- Barlet B., 2012, « Quelle place pour les infirmières en santé au travail ? », *Sociologie Santé*, n° 35, p. 155-176.
- Becker H. S., 1985, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.
- Benallah S. et Domin J.-P., 2017, « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et emploi*, n° 152, p. 5-31.
- Bèque M., 2019, « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ? », *DARES Analyses*, n° 045.
- Bèque M. et Mauroux A., 2017, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 082.
- Bidart C., 2006, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 29-57.
- Bigi M., Greenan N., Hamon-Cholet S. et Lanfranchi J., 2013, « Y-a-t-il convergence de l'engagement des salariés du secteur privé et des agents de la fonction publique d'État face aux changements organisationnels ? », *Revue d'économie politique*, vol. 123, n° 3, p. 377-401.
- Bonnet O., Georges-Kot S. et Pora P., 2019, « Les trajectoires d'emploi des contractuels entre 2009 et 2015 », in DGAFFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 232-235.
- Bouffartigue P., Pendariès J.-R. et Bouteiller J., 2010, « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, vol. 51, n° 2, p. 247-280.
- Bourdieu P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, p. 69-72.
- Bouville G. et Campoy É., 2012, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », *@GRH*, n° 4, p. 53-78.
- Brough P., Timms C., Siu O., Kalliath T., O'Driscoll M. P., C. H. P. Sit, D. Lo et C. Lu, 2013, « Validation of the Job Demands-Resources model in cross-national samples: Cross-sectional and longitudinal predictions of psychological strain and work engagement », *Human Relations*, vol. 66, n° 10, p. 1311-1335.
- Bulcourt M. et Godet F., 2019, « Les profils de carrière variés des contractuels », in DGAFFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 239-241.
- Buscatto M., Lorient M. et Weller J.-M. (dir.), 2008, *Au-delà du stress au travail, une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Toulouse, Erès.

- Cayré P., 2013, « Le métier d'enseignant-formateur agricole à l'épreuve du référentiel agricole », *Pour*, n° 219, p. 75-85.
- Coutrot T., 2009, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n° 81.
- Demazière D., 2013, « Typologie et description. À propos de l'intelligibilité des expériences vécues », *Sociologie*, vol. 4, n° 3, p. 333-347.
- Demazière D. et Dubar C., 1997, « Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes », *Sociétés contemporaines*, n° 26, p. 93-107.
- Divay S., 2012, « Être infirmière à l'école : "c'est faire un autre métier !" », *Sociologie Santé*, n° 35.
- Divay, S., 2013, « Infirmières : une profession au large éventail de carrières... horizontales », in J.-P. Cadet et C. Guitton (dir.), *Les professions intermédiaires. Des métiers au cœur de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, p. 195-202.
- Fassin D. et Rechtman R., 2007, *L'Empire du traumatisme : enquête sur la condition de victime*, Paris, Flammarion.
- Faure-Guichard C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 78, p. 1-20.
- Favier E., 2015, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, n° 153, p. 75-90.
- Giauque D., Resenterra M. et Siggen F., 2014, « Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a P-E Fit Perspective », *Public Organiz Rev*, vol. 14, n° 2, p. 201-228.
- Goffman E., 1975 (1963), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éd. de Minuit.
- Gollac M. et Volkoff S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Gollac M. et Volkoff S., 2006, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 4-17.
- Grignon C., 1993, « La règle, la mode et le travail : la genèse sociale du modèle des repas français contemporains », in M. Aymard, C. Grignon et D. Sabban (dir.), *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Paris, Éd. de la MSH/INRA, p. 275-323.
- Guillaume C., Peyrin A. et Pochic S., 2011, « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations », in A. Degenne, C. Marry, S. Moulin et Y. Grelet (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Québec, Presses de l'Université de Laval, p. 209-239.
- Guillemot D., 2011, « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et Emploi*, n° 128, p. 23-40.
- Guillemot D. et Jeannot G., 2013, « Modernisation et bureaucratie, l'administration d'État à l'aune du privé », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 1, p. 83-110.
- Hobfoll S. E., 1989, « Conservation of Resources, A New Attempt at Conceptualizing Stress », *American Psychologist*, vol. 44, n° 3, p.513-524.

- Hughes E. C., 1937, « Institutional Office and the Person », *American Journal of Sociology*, 43, p. 404-413.
- Jourdain C., 2002, « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89, p. 9-28.
- Lamy A. et Zilloniz S., 2019, « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, ministère de l'Action et des Comptes publics.
- Landour J., 2023, « Quand l'articulation des temps éclaire les positions sociales. Le cas des travailleur·se·s indépendant·e·s », *Travail, genre et sociétés*, à paraître.
- Loriol M., 2010, « La construction sociale du stress : entre objectivation, subjectivité et régulations collectives des difficultés au travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 111-124.
- Loup P., Maurice J. et Rodhain F., 2020, « Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail », *Systèmes d'Information et Management*, vol. 25, n° 3, p. 9-49.
- Marcel J.-F., Faure L., Gardies C., 2021, « Éléments pour une archéologie des politiques de professionnalisation : Le cas de l'enseignement agricole public en France », *Formation et profession*, vol. 29, n° 3, p. 1-28.
- Marichalar P., 2014, *Médecin du travail, médecin du patron ?*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S. et Revillard A., 2017, *Le Plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.
- Mc Clelland C. E., 1990, « Escape from freedom? Reflections on german professionalization 1870-1933 », in R. Torstendahl et M. Burrage (dir.), *The Formation of Professions: knowledge, state and strategy*, London, Sage.
- Mias A. (dir.), 2021, *Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique*, Rapport pour la DARES (ministère du Travail), juillet, 338 p.
- Paranthoën J.-B., 2021, « La formation continue publique en agriculture : mission impossible pour les Centres de formation pour la promotion agricole ? », *Sociologie du travail* [En ligne], vol. 63, n° 4.
- Passeron J.-C., 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », vol. 31, n° 1, p. 3-22.
- Paugam S., 2000, *Le salarier de la précarité*, Paris, PUF.
- Paye S., 2017, « Les longues semaines de travail », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 11. <http://journals.openedition.org/nrt/3238>
- Peyrin A., 2019, *Sociologie de l'emploi public*, Malakoff, Armand Colin.
- Peyrin A., 2020, « Quantifier les emplois précaires dans la fonction publique d'État, 1976-2017 », *Histoire & mesure*, vol. 35, n° 2, p. 43-72.
- Rouxel C., 2009, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 28.2.

Sacripanti C., 2018, *Identités enseignantes, le temps des incertitudes : de la représentation du métier dans les établissements publics de l'enseignement agricole*, thèse de doctorat, Université de Corse.

Selponi Y., 2015, « Faire sa place à l'école. Les infirmières scolaires entre champ médical et institution scolaire », in M. Quijoux (dir.), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 229-246.

Wright T. A. et Hobfoll S. E., 2004, « Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An examination of Conservation of Resources (COR) Theory of Job Burnout », *Journal of Business and Management*, vol. 9 n° 4, p. 389-406.

Zilloniz S. et Baradji E., 2019, « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, ministère de l'Action et des Comptes publics.

Zimmermann B., 2011, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.

Zimmermann B., 2013, « Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels », in S. Ertul, J.-P. Melchior et É. Widmer (dir.), *Travail, santé, éducation. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, p. 51-61.