



Conditions de travail en Europe Un regard global

Sara Riso,
Officier de liaison chargé
de l'information à la
Fondation européenne pour
l'amélioration des conditions
de vie et de travail

Le travail continue de s'intensifier, l'utilisation des technologies et l'accès à la formation sont encore limités, l'horaire de travail se réduit mais reste encore largement fixé par les entreprises avec peu de possibilité de changement, la santé et la sécurité au travail restent encore une préoccupation importante, les conditions de travail varient considérablement entre les "anciens" et les "nouveaux" États membres, entre les femmes et les hommes, et entre les différents groupes d'âge. C'est ce qui ressort de la quatrième enquête sur les conditions de travail menée en 2005 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, après celles de 1991, 1995 et 2000/2001. S'agissant de la quatrième enquête, elle donne de nombreuses informations sur l'évolution des conditions de travail en Europe.

Enquêtes européennes sur les conditions de travail : 1991-2005

L'enquête européenne sur les conditions de travail est la plus ancienne parmi celles menées par la Fondation puisque sa première édition a eu lieu en 1991 quand l'Europe ne comptait que 12 États membres. Cette enquête a été renouvelée en 1995 (EU15), 2000 (EU15 plus Norvège) puis étendue à 13 pays candidats et accédants (12 d'entre eux sont désormais États membres de l'Union européenne). Enfin, la 4^{ème} édition de l'enquête en 2005 a couvert 31 pays européens (EU25 plus Roumanie et Bulgarie – États membres depuis 2007 – la Croatie, la Turquie, la Norvège et la Suisse).

Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup changé et, en 2005, il incluait plus de 100 questions et sous-questions. Très focalisée sur l'univers industriel en 1991, l'enquête s'est étoffée dans les dernières 15 années en incluant un grand nombre d'indicateurs pour une analyse plus pointue et approfondie des conditions de travail. Ce qui rend, toutefois, la comparabilité plus difficile sur toutes les questions au fil des années.

Les grands changements de ces 15 dernières années

Ces 15 dernières années ont été marquées par la progression des formes d'emploi non traditionnelles (travail à temps partiel et travail temporaire) ainsi que par l'augmentation du nombre de femmes sur le marché de l'emploi. Dans l'ensemble, l'enquête montre qu'il n'y a pas d'automatisme entre croissance économique et amélioration des conditions de travail. Les conditions de travail restent plutôt stables malgré des modifications dans la composition sectorielle de la force d'emploi qui pourraient faire penser à des changements qualitatifs.

Une analyse des tendances depuis le début des années 1990 met en évidence que l'utilisation des nouvelles technologies est de plus en plus répandue, la durée moyenne du travail continue de diminuer, la flexibilisation des horaires augmente, le travail continue de s'intensifier, l'organisation du travail est devenue plus marchande, l'information sur la santé et sécurité au travail est un peu meilleure, l'exposition aux risques physiques et à la violence ne change pas beaucoup, la ségrégation du marché du travail réalise quelques progrès mais l'accès à la formation n'a pas augmenté, certains groupes restent très exposés et à risque d'une exclusion prématurée du marché du travail. Ceci montre bel et bien qu'il est vital de continuer à agir pour l'amélioration des conditions de travail, dans un contexte marqué par le vieillissement progressif et constant de la main-d'œuvre, ainsi que pour le développement de l'économie européenne.

Intensification du travail

Pour mesurer le niveau d'intensification du travail, l'enquête se fonde sur quatre indicateurs *proxy* d'intensité de travail – travail avec des délais très courts, avec des cadences élevées, pas suffisamment



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des bilans, des données et des recommandations établis sur la base de recherches comparatives. La Fondation a été instituée par le règlement (CEE) n°1365/75 du Conseil du 26 mai 1975, elle est établie à Dublin, Irlande.

Des informations complémentaires concernant la Fondation sont disponibles à l'adresse : www.eurofound.europa.eu

Pour recevoir régulièrement les points de presse de la Fondation, inscrivez-vous à l'adresse : www.eurofound.europa.eu/press/subscription.htm



de temps pour réaliser le travail, interruptions. Des indicateurs sur les facteurs de rythme ont également été intégrés.

L'enquête montre que l'intensification du travail en Europe continue d'augmenter ainsi que le nombre de contraintes de rythme. De plus en plus de personnes travaillent à des cadences élevées et suivant des délais stricts. En 2005, 26 % des travailleurs de l'UE-27 déclaraient devoir travailler à des cadences très élevées tout le temps ou presque et 12 % indiquaient n'avoir que rarement ou jamais le temps de finir leur travail.

Les facteurs déterminants du rythme de travail dans l'UE traduisent la prédominance du secteur des services et des organisations marchandes. Pour environ 70 % des travailleurs, le rythme de travail est directement déterminé par les demandes des clients, patients, utilisateurs, etc., tandis que la vitesse automatique d'une machine détermine le rythme de travail de 20 % de la population active. Le rythme de travail déterminé par les collègues ou le recours aux objectifs de performance semble aussi s'accroître.

L'autonomie et le soutien dans l'environnement de travail ne sont pas toujours des compensations à cette intensification du travail. Les cols blancs, hautement qualifiés, sont le plus autonomes dans leur travail, tandis que les cols bleus, faiblement qualifiés, le sont le moins. Le niveau d'éducation détermine le degré de contrôle sur les modalités d'exécution des tâches professionnelles. Autrement dit, environ la moitié seulement des travailleurs ayant cessé leur formation à l'issue de l'enseignement primaire sont capables de choisir leurs méthodes de travail, contre 80 % des travailleurs diplômés du troisième cycle. Face à cette intensification du travail, les travailleurs ne peuvent pas toujours compter sur le soutien de la part de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques. Environ 67 % des travailleurs européens peuvent recevoir l'aide de collègues s'ils le demandent et 56 % peuvent obtenir de l'aide de leur supérieur hiérarchique.

Cette intensification du travail a clairement un impact négatif sur la santé professionnelle. Bien que l'horaire de travail hebdomadaire se réduise, le rythme de travail continue de s'intensifier. Environ la moitié des travailleurs interrogés disent que leur travail implique des positions douloureuses ou fatigantes, tandis que plus de la moitié travaillent à des cadences élevées (60 %) et selon des délais très stricts et très courts (62 %). On ne s'étonne donc pas que le niveau de stress dans l'UE-27 est considérablement élevé (22 %).

Horaires de travail

Depuis 1991, on observe une diminution continue de la durée hebdomadaire du temps de travail au

sein de l'UE. Cette réduction est due à un ensemble de facteurs (par exemple, la hausse du temps partiel). L'horaire de travail standard reste la norme pour la plupart des travailleurs : 58 % des travailleurs travaillent le même nombre d'heures chaque jour, 74 % le même nombre de jours chaque semaine, 61 % ont des heures fixes d'entrée et de sortie du travail. L'horaire de travail est fixé par l'employeur dans la plupart des cas : 56 % des travailleurs disent que leur horaire de travail est fixé par leur organisation sans possibilité de changement. Seulement 24 % des salariés peuvent adapter leur temps de travail à leurs besoins, dans certains cas dans des limites établies. Par ailleurs, les travailleurs ayant des horaires de travail réguliers, environ 40 heures par semaine, travaillant le même nombre de jours par semaine et d'heures par jour, et commençant et finissant leur travail à heures fixes, rapportent les degrés de satisfaction les plus élevés.

Toutefois, un nombre considérable de travailleurs (15 %) en Europe ont encore des horaires de travail lourds – 48 heures ou plus de travail par semaine. L'enquête montre que des horaires hebdomadaires lourds et des horaires de travail non standard ont un impact négatif sur la santé professionnelle. Environ 55 % des répondants qui travaillent plus de 48 heures par semaine indiquent que leur travail nuit à leur santé et 45 % disent que leur santé et sécurité sont menacées sur le lieu de travail. Parmi les différents horaires de travail non standard, le travail de nuit (après 22 h 00) semble être davantage associé à des problèmes de santé – particulièrement l'insomnie.

Travail rémunéré et non rémunéré

Si, dans tous les pays, les hommes travaillent plus d'heures que les femmes dans le cadre d'un emploi rémunéré, les résultats de l'enquête montrent que lorsqu'on calcule le temps de travail en additionnant les heures de travail rémunéré et les heures de travail non rémunéré, le temps de transport et la durée d'un second travail, les femmes – même celles qui travaillent à temps partiel – travaillent davantage que les hommes. En général, les femmes travaillent à temps partiel pour consacrer plus de temps à leur famille et aux tâches ménagères, tandis que les hommes qui travaillent à temps partiel consacrent encore moins de temps au travail non rémunéré que ceux qui travaillent à plein temps.

Cela ne signifie pas que les femmes soient rémunérées davantage face à cette charge de travail supplémentaire ; c'est plutôt l'inverse, les femmes bénéficient majoritairement des revenus les plus faibles. Ainsi, une proportion moindre de femmes (20 %) que d'hommes (40 %) figure dans la catégorie des plus hauts revenus dans tous les pays. Le fossé entre hommes et femmes qui travaillent à temps partiel est moins important. Ceci est la preuve qu'il reste encore du chemin à parcourir en matière d'égalité hommes-femmes.

Anciens et nouveaux États membres

Bien qu'on dégage des tendances générales, les conditions de travail varient encore considérablement d'un État membre à l'autre. On relève notamment d'importantes différences entre nouveaux et anciens États membres.

Les nouveaux États membres (NEM) rapportent une moindre ségrégation par le genre, avec une proportion de femmes occupant des fonctions de direction nettement plus élevée que dans l'UE-15 (28 % dans les NEM contre 24 % dans l'UE-15).

Un aspect moins positif concerne l'exposition aux risques physiques et aux troubles de la santé liés au travail. Approximativement 40 % des travailleurs des NEM pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail (contre une moyenne de 25 % dans l'UE-15). De plus, les NEM (la Bulgarie et la Roumanie en tête) enregistrent, d'une manière générale, les niveaux les plus élevés d'exposition aux risques professionnels, notamment ceux associés au travail industriel lourd (par exemple bruit, vibrations, inhalation de fumées ou utilisation de substances chimiques).

Sur le plan de l'utilisation des technologies de l'information, la différence entre l'UE-15 et les NEM est à nouveau frappante : 42 % des travailleurs de l'UE-15 n'utilisent jamais d'ordinateur au travail contre 60 % dans les NEM.

Les pays du Nord semblent souvent montrer la voie en Europe et rapportent de "meilleurs" résultats en termes d'accès à la formation professionnelle par l'employeur et de flexibilité des horaires de travail.

Les travailleurs plus âgés et les jeunes

L'écart entre les travailleurs plus jeunes et plus âgés est particulièrement frappant en ce qui concerne le recours à l'informatique : dans la tranche d'âge 25-39 ans, presque 20 % des travailleurs travaillent tout le temps sur des ordinateurs, contre 11 % des travailleurs âgés de plus de 55 ans. Les travailleurs plus âgés sont aussi les plus pénalisés par rapport à l'accès à la formation. En 2005, environ 29 % des travailleurs âgés entre 25 et 39 ans ont bénéficié d'une formation de la part de leur employeur, contre 19 % des travailleurs de plus de 50 ans.

Par contre, les travailleurs plus âgés sont moins exposés que les jeunes travailleurs à un rythme de travail élevé : 37 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans déclarent travailler à des cadences de travail très élevées contre 46 % des jeunes travailleurs.

Les jeunes travailleurs de 15 à 25 ans sont plus exposés à certains risques physiques (fumées de tabac, postures fatigantes, station debout, charges lourdes

et gestes répétitifs des mains et des bras) que les travailleurs plus âgés. En ce qui concerne l'absence due à des problèmes de santé causés ou pas par le travail, les travailleurs de 15 à 25 ans (21 %) rapportent moins d'absence que les travailleurs plus âgés (23 %) ainsi que des absences plus courtes (environ 3 jours contre une moyenne de 5 à 6 jours pour les travailleurs plus âgés).

Exposition aux risques physiques et effets sur la santé

Au cours des 15 dernières années, on relève un recul du nombre de travailleurs qui estiment que leur santé et leur sécurité sont exposées à des risques dans le cadre de leur travail. Toutefois, bien que la proportion de la main-d'œuvre européenne occupée dans des secteurs traditionnels et physiquement exigeants (par exemple, l'industrie lourde et l'agriculture) soit en baisse, l'enquête révèle que certains risques physiques persistent. Par exemple, environ 46 % des travailleurs déclarent travailler dans des positions pénibles ou fatigantes pendant un quart du temps au moins.

Les hommes sont plus exposés que les femmes à certains risques et inversement. Les hommes déclarent être plus exposés que les femmes aux risques professionnels physiques traditionnels (bruit, vibrations, etc.) tandis que les femmes sont plus exposées à certains risques, notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé (par exemple, un travail qui implique de soulever ou déplacer des personnes). Les risques ergonomiques (mouvements répétitifs de la main ou du bras, travail impliquant des positions pénibles ou fatigantes, etc.) sont plus équitablement partagés entre les sexes. En termes d'occupation, les cols bleus sont considérablement plus exposés que les cols blancs à la quasi totalité des risques physiques sur le lieu de travail.

En ce qui concerne les effets du travail sur la santé, environ 35 % des travailleurs questionnés indiquent que leur travail nuit à leur santé. Les troubles de la santé liés au travail les plus fréquemment signalés sont les maux de dos (25 %) et les douleurs musculaires (23 %) suivis par la fatigue et le stress (22 %). Ces problèmes touchent principalement les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de la santé, de l'éducation et de la construction.

Violence, harcèlement et brimades sur le lieu de travail

Les brimades, le harcèlement, les violences et menaces, ainsi que diverses formes de discrimination sont à l'origine de problèmes psychologiques et constituent une source de stress. Environ 5 % des travailleurs déclarent avoir été victimes d'actes de violence, de brimades ou de harcèlement sur leur lieu de travail au cours des douze mois qui ont précédé l'enquête. Les différences d'un pays à l'autre

sont quelquefois importantes. Par exemple, entre la Bulgarie et la Finlande, on observe une différence de 1 à 10 (en faveur de la Bulgarie) quant à l'exposition à la violence sur le lieu de travail. Cela est dû à un ensemble de facteurs tels que les différences culturelles, la prééminence de ce thème au cœur du débat public et politique, le degré de sensibilisation de l'opinion publique au problème, ainsi que la volonté d'en rendre compte.

Les femmes sont plus exposées (6 %) aux brimades et harcèlement que les hommes (4 %), en particulier les jeunes femmes (8 % des femmes âgées de moins de 30 ans). On observe une plus forte incidence de femmes exposées à des sollicitations sexuelles non désirées en République tchèque (10 %), Norvège (7 %), Turquie, Croatie (6 %), Danemark, Suède, Lituanie et Royaume-Uni (5 %). Dans certains pays de l'Europe du sud (Italie, Espagne, Malte et Chypre), l'incidence de ce phénomène est moindre (1 %). Comme déjà dit, ce qui constitue un acte de violence peut varier d'un pays à l'autre en fonction de la sensibilité et de la sensibilisation à la question ; de ce fait ces pourcentages ne reflètent pas forcément l'incidence réelle du phénomène.

Un niveau plus élevé de brimades et de harcèlement est signalé dans les grands établissements (comptant plus de 250 travailleurs), dans les secteurs de l'enseignement et de la santé, ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Il convient de noter aussi que dans les secteurs où l'exposition aux risques physiques est élevée (notamment la construction et l'agriculture), en général le taux de violence et de harcèlement est plus bas, bien que le contraire soit aussi vrai.

Les personnes qui subissent des violences ou sont victimes de harcèlement sur le lieu de travail ont plus de problèmes de santé d'origine professionnelle que celles qui n'en subissent pas. Elles sont quatre fois plus nombreuses à faire état de problèmes psychologiques, troubles du sommeil, anxiété et irritabilité notamment, et de troubles physiques, maux d'estomac en particulier. Les personnes exposées à des brimades et harcèlement sont plus nombreuses que la moyenne à s'absenter de leur travail pour des problèmes de santé d'origine professionnelle (23 % contre 7 %) et ont, également, tendance à prendre des congés de maladie plus longs.

Information sur les risques

On relève une hausse significative par rapport à la proportion de travailleurs dans l'UE-15 qui estiment n'être pas bien ou pas du tout informés sur les risques sur le lieu de travail (15 % contre 9 % dans les NEM). Il convient aussi de noter qu'il existe une corrélation importante entre la taille de l'entreprise et le niveau d'information sur les risques au travail. Les travailleurs dans les grandes entreprises affirment globalement être bien informés. Les travailleurs

avec un contrat à durée indéterminée estiment être mieux informés sur les risques que ceux qui ont un emploi moins stable. Il convient, toutefois, de prendre en compte une modification mineure de la formulation de la question dans le questionnaire de la dernière enquête. En effet, jusqu'en 2000, la question faisait allusion aux "risques résultant de l'utilisation des matériaux, instruments ou produits manipulés dans le travail", tandis qu'en 2005, elle se référait à la notion plus générale des risques liés à l'exécution du travail.

Cette modification avait pour objectif d'élargir la portée de la question initiale, qui était centrée sur la notion industrielle classique des risques au travail. On peut conclure que la question posée en 2005 reflète davantage la réalité du travail en Europe de nos jours, et traduit mieux les niveaux réels d'information concernant les risques sur les lieux de travail.

Considérations générales

L'enquête sur les conditions de travail de la Fondation est unique dans son genre en Europe. Une analyse des enquêtes successives depuis 1991 nous permet de dégager des tendances générales ainsi qu'un aperçu de l'évolution des conditions de travail en Europe au fil des années. Les données statistiques¹ sont à la disposition de la communauté scientifique et des chercheurs en matière de qualité de travail pour qu'ils puissent contribuer à délivrer des résultats encore plus approfondis ; ce qui reste important est de donner l'accès à l'information aux acteurs socioéconomiques pour qu'ils puissent en tirer leur interprétation et décider s'il convient d'agir. Face aux multiples défis auxquels la société est confrontée, le lecteur avisé peut se rendre compte des développements en cours dans la société et il peut s'interroger sur les actions entreprises par les autorités lorsqu'elles sont nécessaires.

Méthodologie

Pour l'enquête 2005, au total 29 680 travailleurs ont été interrogés dans le cadre d'entretiens "face à face" à leur domicile, en dehors des heures les plus courantes du travail et pendant plus d'une demi-heure en moyenne. L'enquête s'est simultanément déroulée dans 31 pays européens sur la base d'un questionnaire identique disponible en 27 langues et 11 adaptations locales. Les répondants (personnes en emploi selon la définition de l'enquête des forces de travail européenne – salariés et non-salariés) ont été sélectionnés par échantillonnage aléatoire en plusieurs étapes, de manière à ce qu'ils soient représentatifs de la population en emploi. L'enquête sur les forces de travail de 2005 (Eurostat) a été utilisée comme base d'échantillonnage et de pondération. Le questionnaire de l'entretien porte sur un nombre d'aspects de la vie au travail : les risques physiques, le temps de travail, l'organisation du travail, la satisfaction professionnelle, la santé, l'absentéisme,

¹ Les données statistiques sont disponibles auprès de l'université de Essex (www.esds.ac.uk/findingData/ewcsTitles.asp). Les informations sur la procédure d'enregistrement sont disponibles sur www.data-archive.ac.uk/aandp/access/access.asp

le caractère soutenable du travail, l'équilibre vie-travail, la violence et le harcèlement, les rémunérations, le temps hors travail.

L'assurance qualité² incluait un contrôle externe des prestataires de services, une définition claire des tâches, responsabilités et fonctions des acteurs et indicateurs de performance pour chaque étape de la production des données statistiques, ainsi qu'un contrôle systématique du travail des différents acteurs. À l'issue de l'enquête, un rapport sur la qualité des données produites a été réalisé³.

Pour la première fois, un post test comparatif portant sur les questions liées au développement professionnel et au développement des connaissances sur le lieu d'emploi a été mené par la Fondation au cours de l'année 2006 ; le rapport descriptif a été publié en octobre 2007⁴.

Les atouts et les limites de l'enquête

La spécificité principale de l'enquête est qu'il s'agit de la seule enquête à l'échelle européenne portant sur les conditions de travail. Elle constitue donc une source unique de données harmonisées pour les décideurs européens en matière d'indicateurs importants relatifs à la qualité du travail et de l'emploi. Ainsi, elle contribue à la formulation des politiques européennes liées au travail. De plus, elle compense l'absence de données au niveau national dans de nombreux pays et crée une base pour une comparaison internationale.

L'enquête de la Fondation sur les conditions de travail est devenue une référence standard pour les

chercheurs en matière de qualité de travail, et les données statistiques sont utilisées par de nombreuses organisations nationales et internationales intéressées par ce domaine. Les données de l'enquête donnent aussi lieu à des analyses "secondaires", qui portent notamment sur l'égalité hommes-femmes au travail, l'organisation du travail, les profils sectoriels, etc. Cela permet d'analyser les résultats de l'enquête de façon plus pointue et de mieux comprendre comment différentes conditions de travail interagissent entre elles.

Toutefois, il convient de garder à l'esprit que les différences institutionnelles et culturelles entre les pays peuvent influencer la façon dont les questions sont comprises et, de ce fait, les réponses données. Cela implique d'être prudent pour toute comparaison entre pays. L'enquête décrit les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les répondants, en se fondant sur le principe que les travailleurs sont les mieux placés pour évaluer leurs conditions de travail et restituer un aperçu global et synthétique. Il existe aussi une limite liée à la taille de l'échantillon dans chaque pays – 1000 par État membre et 600 dans les 5 plus petits pays de l'UE –, ce qui réduit les possibilités ultérieures de désagrégation des données. De ce fait, pour une analyse approfondie au niveau national ou sectoriel, le nombre de cas pourrait être trop faible pour parvenir à des conclusions pertinentes. De plus, les moyennes peuvent cacher des différences entre les pays, entre les secteurs et au sein d'un même pays. L'objectif principal de l'enquête reste, il est vrai, de fournir un aperçu des conditions de travail, des problèmes et des tendances à l'échelle européenne. ■

² Voir : www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/4EWCSqualityassurancepaper.pdf

³ Voir : www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/4EWCSqualitycontrolreportEU25.pdf

⁴ Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail : analyse qualitative du post test, 2007 : www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07671.htm. Des informations plus détaillées sur le post test sont disponibles sur www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/posttestindex.htm

Les enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

- Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2006. Disponible en anglais sur www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm et prochainement en allemand et français.
- Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail : résumé, 2006. Disponible en 23 langues (français compris) sur www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0678_fr.htm.
- Quinze ans de conditions de travail dans l'Union européenne : cartographie des tendances, 2006. Disponible en anglais, allemand et français sur www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0685_fr.htm.
- Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail : fiche d'info, 2006. Disponible en 23 langues (français compris) sur www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0652_fr.htm.
- Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail : analyse qualitative du post test, 2007. Disponible en anglais sur www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07671.htm.

Pour tout complément d'information, veuillez contacter Sara Riso, tél. : +353 1 204 3216, sri@eurofound.europa.eu