



Une analyse des conditions d'emploi et de travail en Belgique

Contribution à la formation des permanents CSC

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

Ce document a été réalisé en novembre 2012 dans le cadre de la collaboration entre la FEC-CSC (Formation Éducation Culture) et la FTU.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les études de la FTU pour la CSC sont mises à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé.

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

CSC – Confédération des Syndicats Chrétiens

Chaussée de Haecht, 579

B-1030 Bruxelles

Contact : FEC-CSC, info@fecasbl.be

FTU – Fondation Travail-Université asbl

Rue du Séminaire, 22 (anciennement : rue de l’Arsenal, 5)

B-5000 Namur

+32-81-725122

Site web : www.ftu-namur.org

Contacts : Patricia Vendramin, pvendramin@ftu-namur.org ;

Gérard Valenduc, gvalenduc@ftu-namur.org

Une analyse des conditions d'emploi et de travail en Belgique

Le volet belge de la dernière enquête quinquennale sur les conditions de travail en Europe (EWCS 2010) permet de dresser un portrait de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Le SPF Emploi, travail et concertation sociale a confié cette mission à un consortium de quatre centres de recherche, appartenant à la KULeuven, la VUB, l'ULg et la FTU (Vandenbrande et al., 2012). Le rapport final a été publié par le SPF Emploi, travail et concertation sociale, en français, néerlandais et anglais.

Ce document résume les principaux résultats de cette étude, à destination des permanents syndicaux de la CSC. Il a alimenté la session de formation des permanents francophones de la CSC en novembre 2012, à Houffalize. Il est destiné à être utilisé dans les activités de formation syndicale de la CSC.

Ce document a également été publié comme Note d'éducation permanente de la FTU, en deux parties (n° 2012-9 et n° 2012-10), sur www.ftu.be/ep.

UN MODÈLE D'ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La qualité de l'emploi et du travail est une problématique multidimensionnelle. La FTU a élaboré un modèle d'analyse qui comporte quatre dimensions :

- ❖ La sécurité socioéconomique: formes contractuelles d'emploi, niveau de revenu, sentiment de sécurité d'emploi, exposition aux restructurations.
- ❖ Les conditions de travail: exposition aux risques pour la santé et la sécurité, intensité et rythmes de travail, réorganisations du travail, risques psychosociaux.
- ❖ La conciliation entre travail et hors-travail: horaires, temps sociaux liés au travail (déplacements, astreintes), articulation entre travail et sphère privée.
- ❖ La satisfaction et l'épanouissement dans le travail: intérêt du travail, reconnaissance, opportunités de formation et de développement personnel, satisfaction par rapport au travail.



Ce modèle s'inspire de diverses recherches européennes (Davoine et al., 2008 ; Leschke & Wyatt, 2008 ; Muñoz de Bustillo et al., 2009 ; Holman & McClelland, 2011). Il est représenté schématiquement ci-dessus. Il permet de structurer une analyse de la qualité de l'emploi et du travail, basée sur des mesures quantitatives. Il a déjà été utilisé dans des démarches d'éducation permanente réalisées en collaboration entre la CSC et la FTU, notamment une campagne de la CSC Namur-Dinant sur la qualité de l'emploi en 2011-2012 (Vendramin, 2012) et un dossier des Femmes CSC sur l'emploi atypique en 2012 (Valenduc, 2012).

Il existe plusieurs façons de mesurer la qualité de l'emploi et du travail :

- ❖ À travers des enquêtes. C'est le cas de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010) et plus particulièrement son volet belge¹, qui sera utilisée dans ce document. L'enquête EWCS est réalisée tous les cinq ans depuis 1991 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). La cinquième vague (2010) concerne les 27 pays de l'Union européenne ainsi que les pays candidats. Le rapport de synthèse a été publié en juin 2012 (Eurofound, 2012). Eurofound a également commandité sept études thématiques supplémentaires, concernant l'évolution de la qualité du travail, l'équilibre travail / hors-travail, la santé et le bien-être au travail, l'employabilité et la formation continue, l'organisation du travail, les questions de genre, le lien entre l'âge et la soutenabilité du travail.
- ❖ Avec des statistiques administratives : par exemple, sur les maladies professionnelles, les accidents de travail, les incapacités de travail et leurs causes.
- ❖ À travers des études de cas qui peuvent porter sur des branches d'activité (la chimie, le nucléaire, les hôpitaux, etc.) ou sur des entreprises particulières. Les études de cas permettent de recueillir à la fois des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que d'analyser des expériences de terrain, avec la participation des acteurs concernés.
- ❖ Dans des campagnes de sensibilisation, qui permettent un retour d'information sur les réalités de terrain en matière de conditions d'emploi et de travail.

La mesure de la qualité de l'emploi et du travail peut poursuivre plusieurs objectifs. Tout d'abord, elle permet d'objectiver les perceptions des salariés, confrontés à des situations de travail très diversifiées et à des environnements professionnels changeants. Ensuite, elle permet de dresser des comparaisons : entre hommes et femmes, entre professions, entre secteurs d'activité, entre régions ou entre pays. Enfin, les résultats de la mesure peuvent servir à étayer des revendications plus précises et plus pertinentes, à soutenir des politiques à mener par les pouvoirs publics ou des actions à entreprendre sur les lieux de travail.

¹ Le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé en 2010 une extension de l'échantillon de l'enquête EWCS en Belgique, de façon à pouvoir disposer, pour la première fois, d'une véritable enquête nationale sur les conditions de travail. L'échantillon a été porté à 4000 personnes (environ 3400 salariés et 600 indépendants). Quatre centres de recherche ont pris part à l'analyse des résultats : le HIVA (KU Leuven), coordinateur, la FTU, le département santé et travail de l'ULg et l'équipe de recherche sur la précarité de la VUB. La publication de l'étude a été réalisée en anglais, français et néerlandais (Vandenbrande T. et al., 2012).

LA CONSTRUCTION D'UN TABLEAU DE BORD DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La première étape de l'analyse des résultats a été de construire une sorte de "tableau de bord", destiné à donner un aperçu synthétique des principaux aspects de la qualité de l'emploi et du travail. À cet effet, les équipes de recherche qui ont participé à l'analyse du volet belge de l'enquête EWCS 2010 ont sélectionné, sur base d'un premier traitement statistique, 22 indicateurs répartis en quatre rubriques :

❖ Contenu du travail

- Pression émotionnelle
- Travail en équipe
- Pression sur le travail (rythmes, délais)
- Tâches répétitives
- Autonomie dans l'organisation de ses tâches
- Complexité / monotonie des tâches
- Autonomie dans l'organisation de ses horaires

❖ Conditions de travail

- Exposition à des risques (physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux)
- Pression des clients, usagers, patients, etc.
- Lieu de travail fixe ou non

❖ Conditions d'emploi

- Possibilités de carrière
- Nature du contrat (à durée indéterminée ou temporaire)
- Niveau de revenu
- Temps plein ou partiel
- Accès à la formation
- Horaires atypiques (à des heures inhabituelles)
- Horaires flexibles (qui changent fréquemment)

❖ Relations de travail

- Avoir son mot à dire
- Soutien de la hiérarchie
- Soutien des collègues
- Harcèlement ou violence sur le lieu de travail
- Existence d'une représentation syndicale

Nos collègues flamands appellent ces quatre rubriques les "quatre A" : arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen. Le tableau 1 (page suivante) montre que les 22 indicateurs retenus couvrent bien les quatre dimensions du modèle d'analyse utilisé par la FTU.

Pour chacun de ces 22 indicateurs, un score de 0 à 1 est calculé. Un score proche de 1 indique de bonnes conditions d'emploi et de travail, un score proche de 0 indique une mauvaise qualité.

Tableau 1
Indicateurs de qualité de l'emploi et du travail

Sécurité socioéconomique	Conditions de travail	Conciliation entre travail et hors-travail	Satisfaction et épanouissement au travail
<ul style="list-style-type: none"> • Nature du contrat • Temps plein/partiel • Niveau de revenu • Possibilités de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition à des risques • Pression des clients • Lieu de travail • Pression émotionnelle • Rythmes et délais • Tâches répétitives • Complexité • Travail en équipe • Harcèlement 	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires atypiques • Horaires flexibles / irréguliers • Autonomie dans les horaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à la formation • Autonomie dans les tâches • Avoir son mot à dire • Soutien hiérarchie • Soutien collègues • Existence d'une représentation syndicale

LA CONSTRUCTION D'UNE TYPOLOGIE

L'étape suivante consiste à mettre en œuvre un traitement statistique qui conduit à identifier des "clusters", c'est-à-dire des agrégats au sein desquels les variables se combinent de la même manière et de manière différente des autres clusters. Il en résulte sept profils types, auquel on a donné un nom qui reflète la caractéristique structurante du "cluster".

1. Emplois comblés

Très bons scores pour la plupart des 22 indicateurs, mais quelques signaux d'alerte

2. Travail équilibré

Bons scores pour la plupart des 22 indicateurs (mais moins élevés que dans le profil "emplois comblés"), très peu de mauvais scores

3. Emplois avec peu de perspectives de carrière

Emplois caractérisés par de faibles perspectives de carrière, souvent emplois à temps partiel

4. Travail avec horaires flexibles ou atypiques

Emplois caractérisés par des horaires difficiles, mais des salaires convenables en compensation

5. Travail avec forte charge émotionnelle

Emplois caractérisés par des contacts très fréquents avec des clients, usagers, patients, etc., souvent avec peu de support interne

6. Travail lourd et/ou répétitif

Emplois caractérisés par l'exposition à des risques, un manque d'autonomie, une certaine monotonie, mais des conditions socioéconomiques (salaires, contrats) convenables

7. Travail de faible qualité

Mauvais scores sur presque toute la ligne

Les deux premiers profils constituent des emplois de bonne qualité, tandis que le dernier représente les emplois de faible qualité. Entre les deux, on trouve quatre profils types qui présentent chacun des points positifs et des points négatifs, mais pas pour les mêmes indicateurs.

Un tableau peut ainsi être dressé. Il comporte 7 rangées (les profils types) et 22 colonnes (les indicateurs), soit 154 cases. Chaque case est caractérisée par un score de l’indicateur (entre 0 et 1) et par un indice de fiabilité de la corrélation de l’indicateur avec le profil.

Pour simplifier la lecture du tableau de bord, on a représenté les bons scores par un point vert et les mauvais scores par un point rouge. Les cases sans point vert ni rouge sont celles pour lesquelles la corrélation entre le profil et l’indicateur n’est pas significative, c’est-à-dire qu’on y trouve, pour un profil donné, une grande dispersion des scores de l’indicateur. Dans le tableau de bord ci-dessous, les 22 indicateurs ont été groupés selon les quatre dimensions du modèle d’analyse présenté en début d’article.

Tableau 2
Tableau de bord de la qualité de l’emploi et du travail, selon les 7 profils types

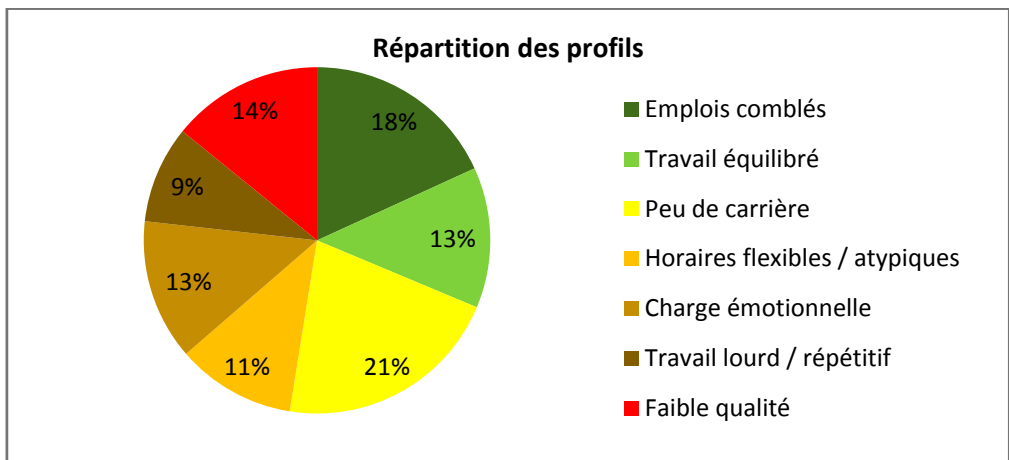
Tableau de bord de la qualité de l'emploi et du travail																						
	Nature du contrat	Temps plein / partiel	Niveau de revenu	Possibilités de carrière	Exposition à des risques	Pression des clients	Lieu de travail fixe ou non	Pression émotionnelle	Rythmes et délais	Tâches répétitives	Complexité / monotonie	Travail en équipe	Harcèlement	Horaires atypiques	Horaires flexibles / irréguliers	Autonomie dans les horaires	Accès à la formation	Autonomie dans les tâches	Avoir son mot à dire	Soutien de la hiérarchie	Soutien de la part des collègues	Existence représentation synd.
Emplois comblés	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Travail équilibré	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Peu de carrière	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Horaires flex/atyp	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Charge émotionnelle	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Travail lourd/répétitif	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Faible qualité	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Quelques remarques peuvent compléter la lecture du tableau :

- ❖ Le profil “faible qualité” se distingue par des scores très bas là où il y a des points rouges – plus bas que les scores qui correspondent aux points rouges dans le reste du tableau. Il s’agit donc bien du plus mauvais profil (indépendamment du nombre de points rouges en comparaison avec les profils “forte charge émotionnelle” et “horaires flexibles / atypiques”).
- ❖ Les deux premiers profils se distinguent par la valeur des scores. Ils sont plus élevés dans le profil “emplois comblés” que dans le profil “travail équilibré”. Toutefois, les signaux d’alerte sont plus nombreux dans le profil “emplois comblés”.

Comment ces profils se répartissent-ils parmi les salariés belges ? Le graphique suivant apporte la réponse à cette question.

Graphique 1
Répartition des profils types parmi les salariés belges



À la lecture de ce graphique, les constats suivants peuvent être formulés :

- ❖ Le profil “faible qualité” concerne 14% des salariés, soit un travailleur sur sept en Belgique.
- ❖ À l’autre extrémité de l’échelle, c’est-à-dire les “bons emplois”, les deux premiers profils rassemblent 31% des salariés, soit près d’un sur trois.
- ❖ Il en reste 55%, soit plus de la moitié, qui sont répartis dans quatre profils qui posent chacun des problèmes différents de qualité du travail et de l’emploi. Le profil le plus représenté est celui des emplois à faible perspective de carrière (21%), où les temps partiels prédominent.

LES DÉTERMINANTS DES PROFILS TYPES

Le tableau 3 permet d’analyser ce qui détermine l’appartenance à tel ou tel profil type. Trois facteurs déterminants sont présentés : le genre, la taille de l’établissement et la profession exercée.

Tableau 3 – Déterminants des profils types

	Genre	Taille 1 à 9	Taille 10 à 99	Taille ≥100	Cadres supérieurs	Professions intellectuelles	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Métiers vente /services	Métiers manuels qualifiés	Opérateurs, conducteurs	Métiers peu qualifiés
Emplois comblés	H>F	-	=	+	•	○	•					
Travail équilibré	H=F	-	+	+		•	•	•				
Peu de carrière	F>H	+	=	-		○		○		•		•
Horaires flex/atyp	H>F	=	=	=			○		•	•	•	
Charge émotionnelle	F>H	-	+	+		•	•		○		○	
Travail lourd/répétitif	H>F	=	=	=			○			•	•	•
Faible qualité	F>H	+	=	-				•	•	•	•	•

Les femmes et les hommes ne sont pas répartis de manière semblable entre les profils. Les femmes sont plus nombreuses dans le profil "faible qualité", ainsi que dans le profil "peu de perspectives de carrière" (dans lequel les temps partiels prédominent) et dans le profil "forte charge émotionnelle". Les hommes sont plus nombreux parmi les "emplois comblés", ainsi que dans les emplois dont les traits dominants sont les horaires flexibles ou atypiques et le travail lourd ou répétitif. Le seul profil où il y a à peu près autant de femmes que d'hommes est celui du "travail équilibré". La répartition par genre met ainsi en évidence une lourde inégalité de genre : les femmes sont plus nombreuses dans les emplois de faible qualité et les hommes plus nombreux dans les emplois de bonne qualité.

La taille de l'établissement joue aussi un rôle important². Ici, les signes +/- dans le tableau signifient supérieur, inférieur ou égal à la moyenne. Les "bons emplois" se rencontrent plus fréquemment dans les entreprises grandes ou moyennes, les emplois de faible qualité et les emplois avec peu de perspectives de carrière plus fréquemment dans les petites entreprises.

Le groupe professionnel est un facteur très déterminant. On se réfère ici à la classification internationale des professions, version 2008 (ISCO-08), qui distingue, au premier niveau de la classification, 8 groupes professionnels (un 9^{ème} groupe, celui des métiers agricoles et assimilés, n'a pas été pris en compte) :

1. Les cadres supérieurs et gérants
2. Les professions intellectuelles (professions scientifiques et techniques de niveau supérieur, enseignants, professions médicales supérieures, etc.)
3. Les professions intermédiaires (techniciens, assistants, infirmiers, gestionnaires comptables, etc.)
4. Les employés administratifs
5. Les métiers de la vente et des services aux particuliers (services personnels ou de soins, sécurité)
6. Les métiers manuels qualifiés de l'industrie, de la construction ou de l'artisanat
7. Les opérateurs d'installations industrielles et conducteurs d'engins de transport ou de chantier
8. Les métiers peu qualifiés (manœuvres, livreurs, manutentionnaires, aides domestiques, aides HoReCa, agents de nettoyage, etc.)

La lecture de cette portion du tableau 3 se fait de la manière suivante : le signe ● indique un poids important, le signe ○ indique un poids assez important.

Le tableau révèle une polarisation des métiers : les emplois de bonne qualité se rencontrent surtout parmi les professions supérieures et les emplois de faible qualité parmi les professions inférieures. Toutefois, le groupe professionnel ne détermine pas nécessairement le profil de qualité de l'emploi.

- ❖ Parmi les professions intellectuelles (qui comprennent notamment les enseignants et les professions médicales supérieures), on trouve non seulement les "bons profils", mais aussi un poids important des emplois à forte charge émotionnelle et un poids assez important des emplois avec peu de perspectives de carrière.
- ❖ Les professions intermédiaires se rencontrent dans plusieurs profils : elles sont un poids important parmi les emplois comblés et équilibrés mais aussi parmi les emplois à forte charge émotionnelle, elles ont un poids assez important dans les emplois à horaire atypique ou flexible et les emplois à travail lourd ou répétitif.

² Il ne s'agit pas de la taille de l'entreprise, mais de la taille de l'établissement où se situe le lieu de travail.

- ❖ Parmi les employés administratifs, deux profils radicalement opposés ont un poids important : les emplois équilibrés et les emplois de faible qualité ; les emplois avec peu de perspectives de carrière ont également un poids assez important.
- ❖ Les métiers manuels qualifiés et les opérateurs ou conducteurs se répartissent entre quatre profils différents, dont les emplois de faible qualité.

LES DIFFÉRENCES RÉGIONALES EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La qualité de l'emploi et du travail est-elle différente en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles ? Cette question a fait la "une" du quotidien Le Soir daté du 19 juin 2012, qui titrait : "70% des bons jobs sont en Flandre". À y regarder de plus près, cette affirmation provient d'une lecture erronée des résultats de l'enquête. Le tableau 4 présente la répartition de chacun des 7 profils types de qualité du travail et de l'emploi selon la Région de résidence des travailleurs.

Tableau 4
Répartition de chacun des profils types selon la Région de résidence

	Emplois comblés	Travail équilibré	Peu de carrière	Horaires flexibles / atypiques	Charge émotionnelle	Travail lourd / répétitif	Faible qualité	Tous les salariés
Bruxelles	8%	9%	10%	17%	8%	13%	10%	10%
Flandre	70%	66%	68%	55%	58%	67%	72%	66%
Wallonie	22%	25%	23%	28%	34%	20%	18%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le chiffre "70% des bons jobs sont en Flandre" est tiré de la première colonne. Il faut le mettre en regard de la dernière colonne, qui indique la répartition régionale de l'ensemble des salariés : 66% du total des travailleurs résident en Flandre, contre 24% en Wallonie et 10% à Bruxelles. L'écart en faveur de la Flandre n'est pas très important (70% des emplois comblés et 66% des emplois équilibrés, pour 66% de l'ensemble des emplois). On aurait pu aussi noter que, parmi les salariés qui ont un emploi de faible qualité, 72% résident en Flandre et 18% en Wallonie – ici, l'écart avec la moyenne de 66% pour la Flandre et 24% pour la Wallonie est un peu plus significatif.

Les différences éventuelles entre Régions sont plus visibles si on dresse un tableau avec des pourcentages en ligne plutôt qu'en colonne, c'est-à-dire la répartition des 7 profils types au sein de chaque Région et au niveau national (tableau 5).

Tableau 5
Répartition des profils types au sein de chaque Région et au niveau national

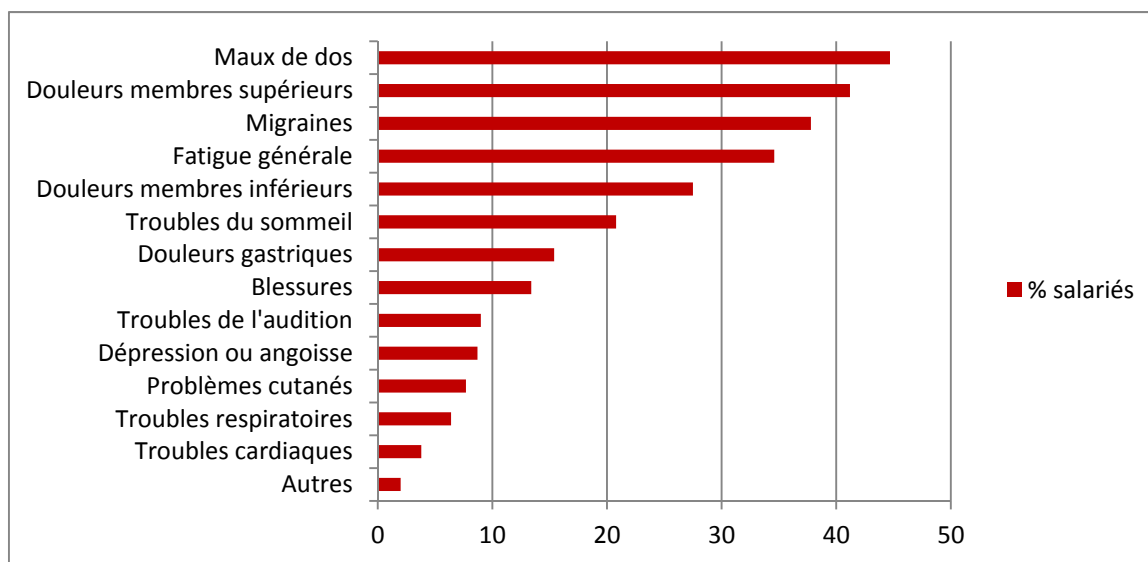
	Emplois comblés	Travail équilibré	Peu de carrière	Horaires flexibles / atypiques	Charge émotionnelle	Travail lourd / répétitif	Faible qualité	Total
Bruxelles	15%	12%	21%	19%	10%	12%	14%	100%
Flandre	19%	13%	21%	9%	11%	9%	16%	100%
Wallonie	17%	14%	20%	13%	18%	8%	11%	100%
Belgique	18%	13%	21%	11%	13%	9%	14%	100%

Ce tableau révèle peu de différences significatives entre les trois Régions – et certainement pas au niveau des “bons emplois”. Les écarts significatifs concernent les emplois avec horaires flexibles ou atypiques, qui sont surreprésentés chez les Bruxellois, et les emplois avec forte charge émotionnelle, qui sont surreprésentés chez les Wallons.

LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

Les impacts sur la santé constituent un enjeu essentiel dans l'analyse des conditions d'emploi et de travail. D'une manière générale, comme le montre le graphique 2, les troubles de la santé qui sont rapportés par les travailleurs dans l'enquête EWCS concernent essentiellement deux grands domaines : d'une part, les troubles musculo-squelettiques (maux de dos, douleurs dans les membres supérieurs ou inférieurs) ; d'autre part, les troubles en matière de bien-être psychologique (fatigue générale, problèmes de sommeil).

Graphique 2
Proportion de salariés qui rapportent des symptômes de troubles pour leur santé

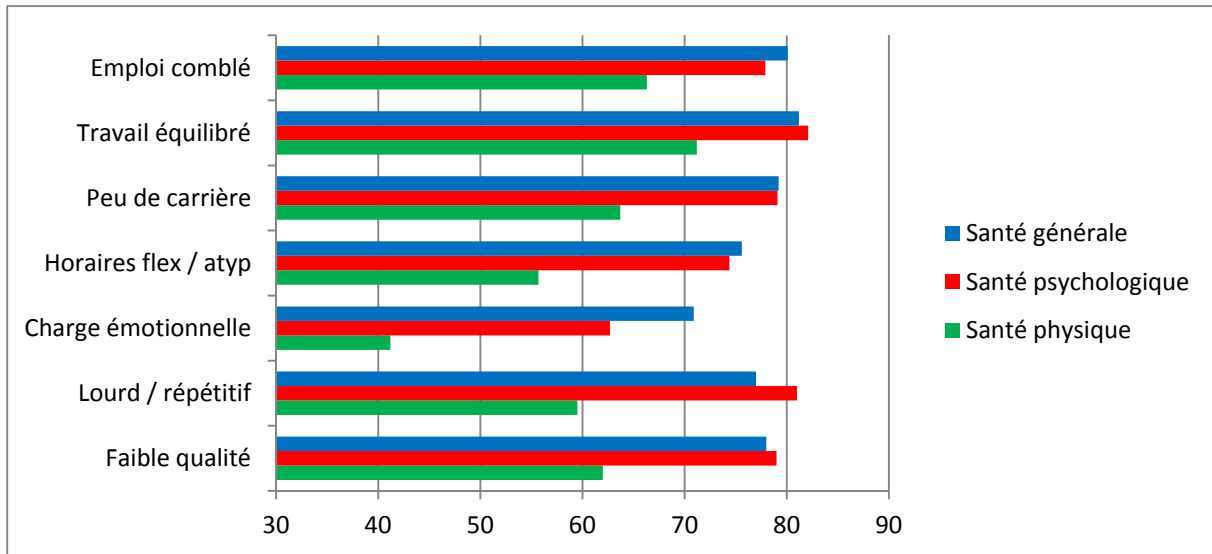


C'est pourquoi, afin d'évaluer les impacts sur la santé des différents profils types de qualité du travail et de l'emploi, trois indicateurs ont été retenus :

- ❖ L'état de santé général, tel que perçu par les répondants à l'enquête.
- ❖ L'état de santé psychologique, évalué à partir des symptômes de fatigue générale, troubles du sommeil, dépression ou anxiété.
- ❖ L'état de santé physique, évalué à partir des symptômes de troubles musculo-squelettiques (dos, nuque et membres supérieurs, membres inférieurs)

Le graphique 3 indique les scores (ramenés sur une échelle de 0 à 100) obtenus par ces trois indicateurs. Plus le score est élevé, plus l'indicateur d'état de santé est bon.

Graphique 3
Perception de l'état de santé dans chacun des 7 profils types

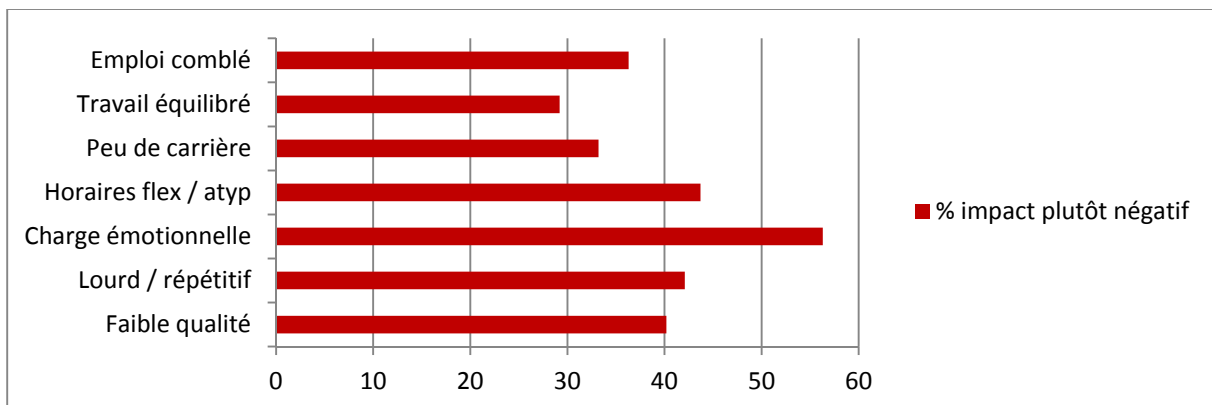


Ce graphique appelle quelques commentaires :

- ❖ Le profil des emplois à forte charge émotionnelle attire particulièrement l'attention, car il a des scores nettement plus bas que les autres pour les trois indicateurs de santé, en particulier pour la santé physique et psychologique.
- ❖ D'autres profils présentent des scores qui constituent des signaux d'alerte : les emplois à horaires flexibles ou atypiques pour la santé physique et psychologique, les emplois lourds ou répétitifs et les emplois de faible qualité pour la santé physique.
- ❖ Enfin, on notera que, parmi les "bons emplois", les emplois équilibrés ont de meilleurs scores de santé que les emplois comblés.

Quel est maintenant le lien que les salariés établissent entre leur travail et les effets de celui-ci sur leur santé ? Le graphique 4 permet de répondre à cette question, pour chacun des 7 profils types. Il indique le pourcentage de salariés qui déclarent que leur travail a un impact plutôt négatif sur leur santé.

Graphique 4
Perception de l'impact négatif du travail sur la santé dans chacun des 7 profils types



Ces résultats attirent une nouvelle fois l'attention sur les emplois à forte charge émotionnelle. Sans surprise, les emplois avec des horaires flexibles ou atypiques et les emplois avec des travaux lourds

et répétitifs présentent également des scores élevés d'impact négatif sur la santé. Le meilleur score est obtenu par le profil "travail équilibré", assez loin devant les emplois comblés.

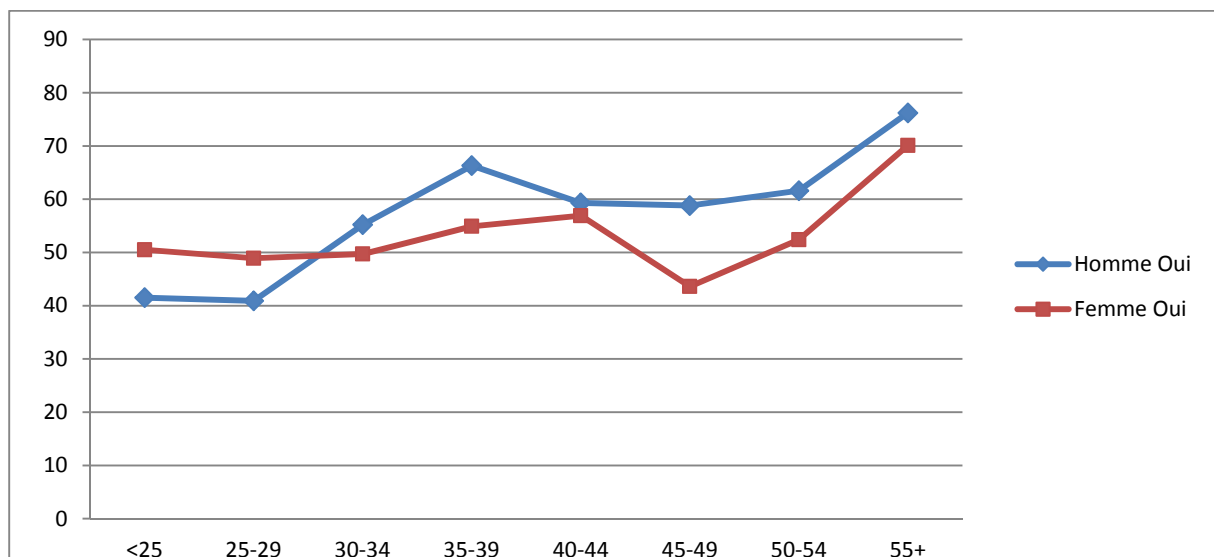
LA SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL EN FONCTION DU VIEILLISSEMENT

L'enquête EWCS pose la question suivante : "pensez-vous pouvoir faire encore le même travail qu'aujourd'hui quand vous aurez 60 ans ?"

Cette question est destinée à évaluer la soutenabilité du travail en fonction de l'âge. Toutefois, elle est interprétée différemment selon l'âge du répondant. Pour les jeunes, une réponse négative peut signifier qu'ils n'ont pas envie de faire le même travail toute leur vie. À l'approche de la cinquantaine, une réponse positive révèle une certaine confiance dans l'avenir, tandis qu'une réponse négative manifeste des doutes sur la fin de carrière. Plus l'échéance des 60 ans se rapproche, plus la question prend une tournure précise ... du moins pour ceux qui sont encore au travail à cet âge.

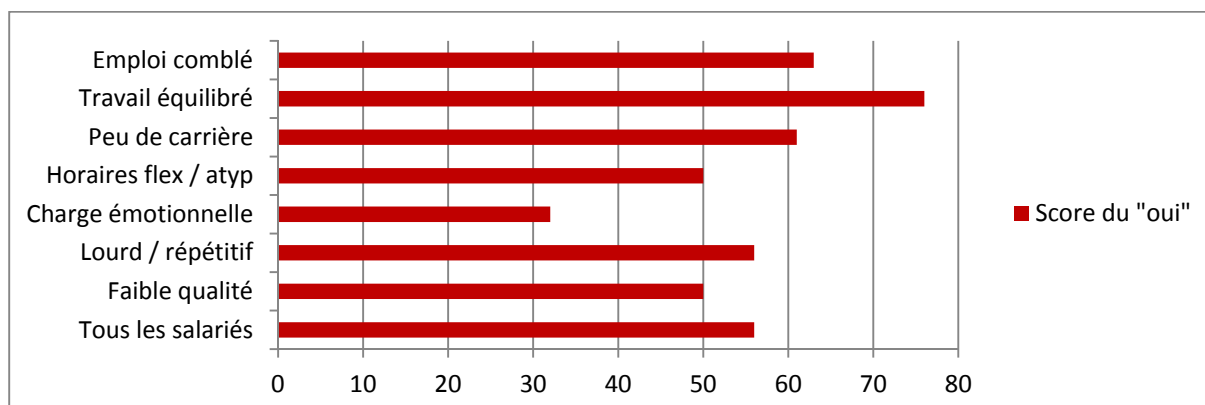
Le graphique 5 indique l'évolution du pourcentage de réponses positives avec l'âge. Le pourcentage augmente nettement lorsqu'on passe de la tranche d'âge 50-54 à la tranche d'âge 55-9, mais avec cette réserve importante que ceux et celles pour qui le travail n'était plus soutenable ont peut-être déjà quitté leur emploi ou été victimes de restructurations ayant conduit à des prépensions. On observe une intéressante inflexion dans la courbe, à 40-44 ans pour les hommes et 45-49 ans pour les femmes. Manifestement, il se passe des choses au cours de la quarantaine en matière de perception de la soutenabilité du travail.

Graphique 5
Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail quand vous aurez 60 ans ? (% des salariés)



Par rapport aux 7 profils types de qualité de l'emploi et du travail, l'enjeu de la soutenabilité du travail revêt une signification fortement différenciée, comme le montre le graphique 6. Ici encore, c'est la situation défavorable des emplois à forte charge émotionnelle qui attire l'attention. Les autres profils qui ont un score inférieur à la moyenne sont les emplois de faible qualité et les emplois avec des horaires flexibles ou atypiques. Parmi les emplois de bonne qualité, le profil "travail équilibré" obtient un score nettement plus élevé que les emplois comblés. On se rappellera que les emplois "comblés" ont des meilleurs scores que les emplois "équilibrés" par rapport aux 22 indicateurs de qualité du travail et de l'emploi, mais qu'ils affichaient quelques signaux d'alerte, notamment concernant les horaires de travail et la localisation du travail. Il se peut que ces signaux d'alerte prennent de l'importance par rapport à la question du vieillissement au travail.

Graphique 6
Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail quand vous aurez 60 ans ?
Score sur 100 de la réponse "oui" dans les 7 profils types



Les principaux facteurs explicatifs du score en matière de soutenabilité du travail sont les suivants :

- ❖ Le contenu du travail : la pression émotionnelle, les tâches répétitives, les rythmes rapides et délais serrés, les risques physiques sont des facteurs défavorables ; l'autonomie, les perspectives de carrière, les bonnes relations sociales sont des facteurs favorables.
- ❖ La conciliation entre travail et hors-travail: influence positive des horaires compatibles avec les engagements familiaux ou sociaux et de l'autonomie par rapport à l'organisation de ses horaires de travail.
- ❖ La santé: la santé physique (en particulier les troubles musculo-squelettiques), le bien-être psychologique, les menaces du travail sur la santé.

La question du rapport entre la qualité de l'emploi et du travail et le vieillissement au travail est un enjeu social et politique extrêmement important. L'étude éducation permanente 2012 de la FTU, à paraître en décembre 2012, y sera entièrement consacrée.

CONCLUSIONS

Deux mots clés peuvent caractériser la qualité de l'emploi et du travail en Belgique : variété et inégalités.

Concernant la variété, l'étude montre qu'on ne peut pas tracer une ligne de démarcation binaire entre "bons" et "mauvais" emplois. La question de la qualité du travail et de l'emploi est plus complexe, parce qu'elle comporte plusieurs dimensions. Plus précisément :

- ❖ Si on prend en compte les quatre dimensions principales de la qualité du travail et de l'emploi, c'est-à-dire la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors-travail et la satisfaction et l'épanouissement au travail, on observe une diversification des profils types, qui vont du meilleur au moins bon en passant par des situations qui combinent des aspects positifs et des aspects négatifs, dans des modalités différentes.
- ❖ De nouvelles préoccupations émergent : la forte charge émotionnelle, les troubles musculo-squelettiques, la pression du temps, le manque de reconnaissance ou de support social dans le travail.

Concernant les inégalités, deux formes d'inégalités sociales prédominent : les inégalités de genre et les inégalités selon les métiers.

- ❖ Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de faible qualité et moins nombreuses dans les emplois de bonne qualité. Elles sont nettement majoritaires dans un profil type qui a maintes fois attiré l'attention, aussi bien sur le plan de la qualité du travail que sur le plan des impacts en termes de santé et de soutenabilité : les emplois à forte charge émotionnelle.
- ❖ Les emplois de bonne qualité se rencontrent surtout parmi les professions les plus qualifiées et les emplois de faible qualité parmi les professions moins qualifiées.
- ❖ Même dans les professions supérieures ou intermédiaires, qui sont pourtant bien loties sur le plan de la qualité de l'emploi et du travail, des signaux d'alerte sont perceptibles, notamment dans les métiers de la santé et de l'enseignement.

Gérard VALENDUC
Patricia VENDRAMIN

RÉFÉRENCES

- Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008), *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission (DG Employment), Rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi n°45, May 2008.
- Eurofound (2012), *The 5th European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- Holman D., McClelland C. (2011), *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, FP7 WALQING working paper 2011.3.
- Leschke J., Watt A. (2008), *Job quality in Europe*, Working Paper ETUI 2008.07, Brussels.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Ignacio Antó, J., Esteve F. (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, European Parliament, PE 429.972, Brussels.
- Valenduc G. (2012), *Les femmes et l'emploi atypique*, Femmes CSC, 2012.
- Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootehem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., De Witte H. (2012), *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Rapport pour Eurofound et le SPF Emploi, travail et concertation sociale, mars 2012
- Vendramin P. (2012), *La qualité de l'emploi*. Analyse du sondage réalisé par la CSC Namur-Dinant dans le cadre de la préparation de son Congrès 2013.