

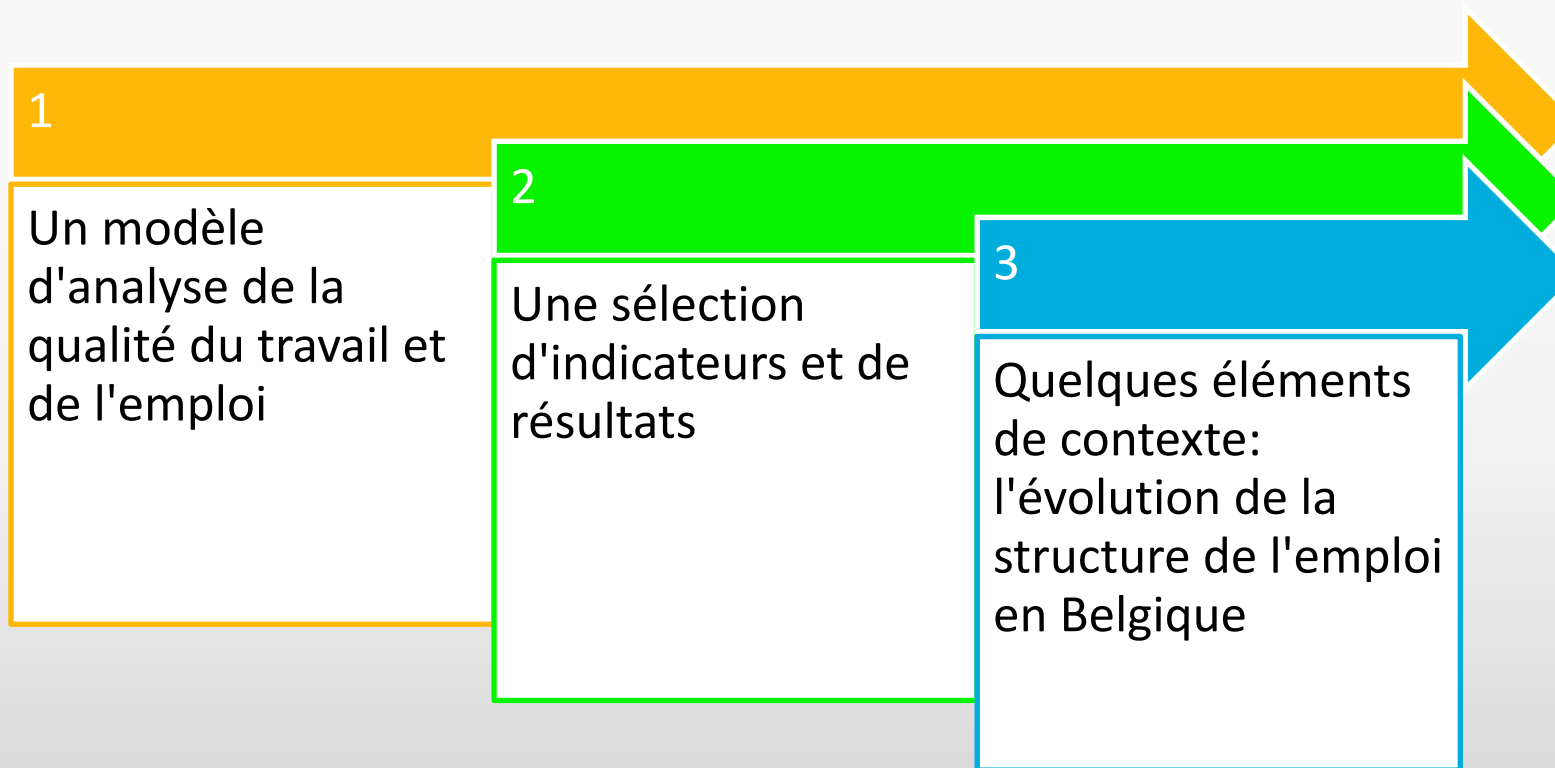
POURQUOI ET COMMENT MESURER LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ?

Gérard Valenduc
Professeur UCL et UNamur
Directeur de recherche FTU (Fondation Travail-Université)

Travaux réalisés avec Patricia Vendramin
www.ftu-namur.org

CSC-FEC Formation des formateurs, 22 juin 2015

PLAN DE LA PRÉSENTATION



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

○ Pourquoi mesurer ?

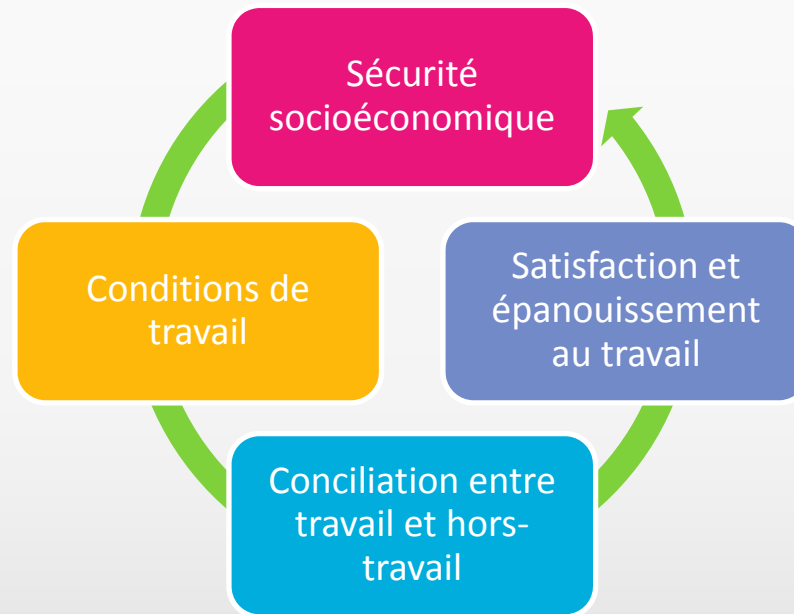
- Pour objectiver les perceptions
- Pour faire des comparaisons:
 - entre pays, entre régions, entre hommes et femmes, entre secteurs, selon les professions, etc.
- Pour étayer des revendications
- Pour soutenir des politiques

○ Comment mesurer ?

- Avec des enquêtes
 - Exemple: l'enquête quinquennale européenne sur les conditions de travail (EWCS) de Eurofound (Dublin) et son volet belge
- À travers des études de cas
- Dans des campagnes de sensibilisation

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

- Un modèle d'analyse qui comporte quatre dimensions ...



- ...déjà utilisé avec les Femmes CSC et la CSC Namur-Dinant



UN MODÈLE D'ANALYSE: SÉLECTION D'INDICATEURS



Sécurité socioéconomique

- Emploi temporaire
- Temps partiel
- Sentiment de sécurité d'emploi
- Niveau de revenu

Conditions de travail

- Intensification du travail
- Exposition aux risques
- Restructurations
- Impacts du travail sur la santé

Conciliation entre travail et hors-travail

- Horaires de travail
- Temps lié au travail
- Infrastructures collectives
- Perception de l'articulation entre travail et hors-travail

Satisfaction et épanouissement au travail

- Reconnaissance
- Développement personnel
- Environnement social au travail
- Satisfaction au travail

UN MODÈLE D'ANALYSE: QUELQUES SOURCES EXPLOITABLES DANS LA CSC

Quelques publications FTU ...



... des résultats d'enquêtes accessibles à tous ...

- Enquête sur les forces de travail (LFS): résultats belges annuels sur le site www.statbel.fgov.be (tableaux excel téléchargeables)
- Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS): résultats de l'enquête 2010 via le Survey Mapping Tool (avec menu en FR) sur le site www.eurofound.europa.eu

... et encore d'autres ressources sur www.ftu-namur.org/csc

1

Pourquoi et comment mesurer la qualité du travail et de l'emploi ?

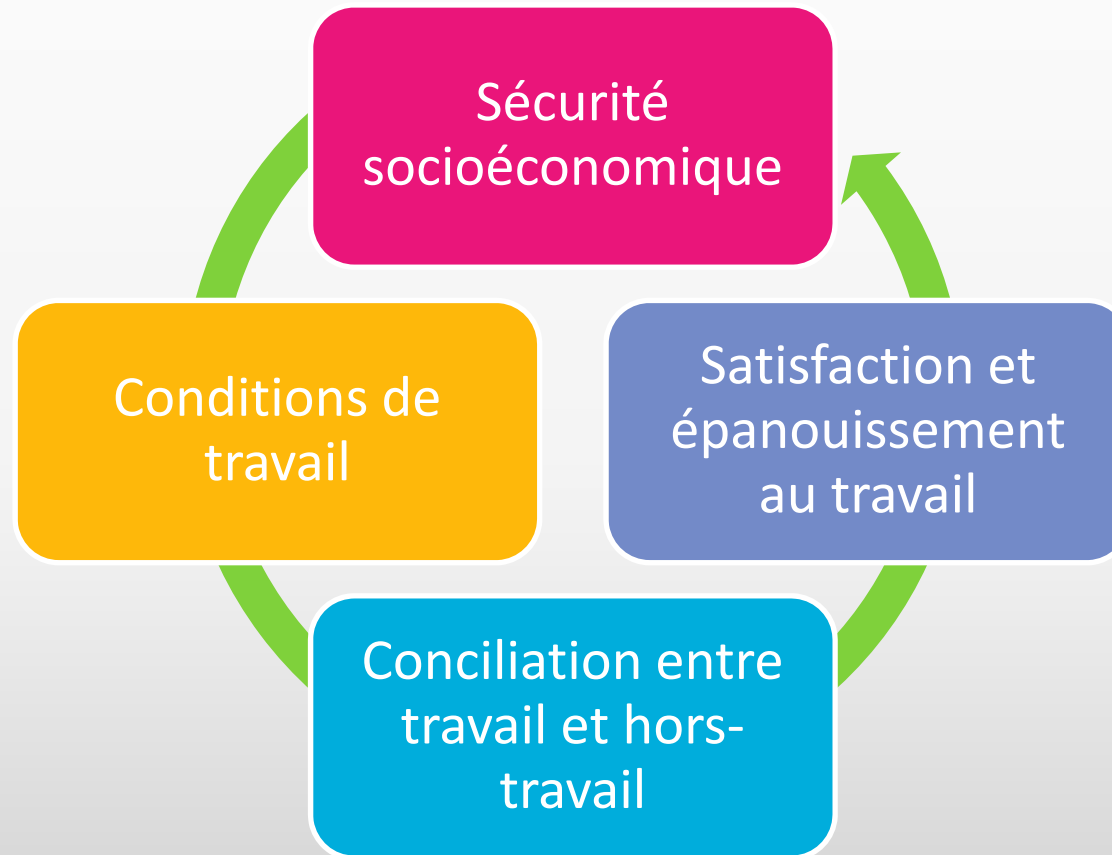
2

Une sélection d'indicateurs relatifs aux quatre dimensions de la problématique

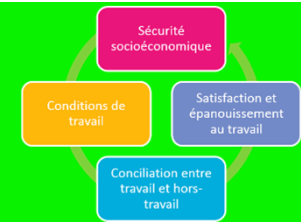
3

Quelques éléments de contexte: l'évolution de la structure de l'emploi en Belgique

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



L'emploi temporaire

- CDD, intérim, etc.
- Appoint ou tremplin

L'emploi à temps partiel

- Contraint ou choisi
- Durée du temps partiel

Le sentiment de sécurité d'emploi

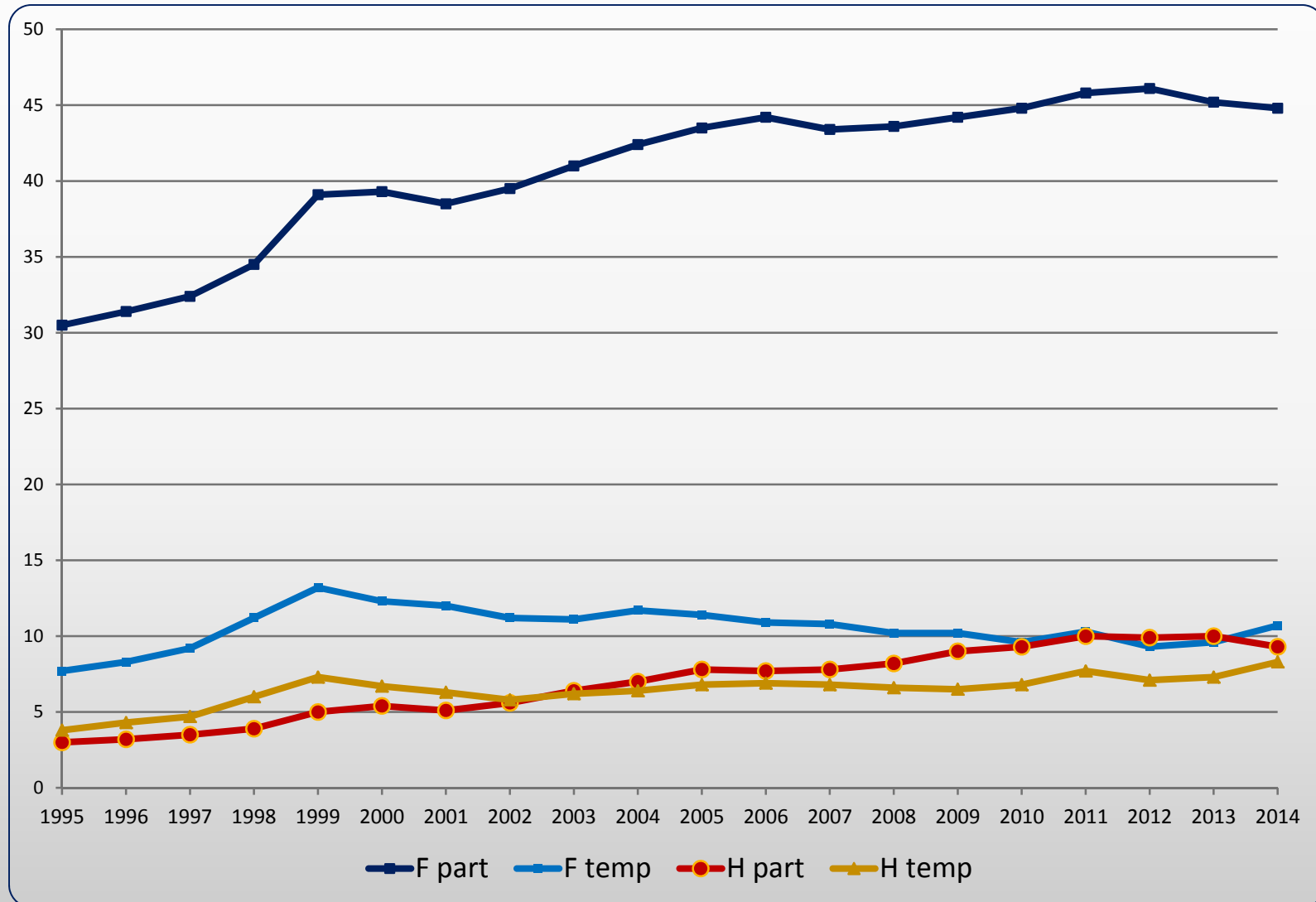
Le niveau de revenu

- Risque de pauvreté
- Discriminations et inégalités

- Stabilisation de l'emploi temporaire, augmentation du temps partiel
 - Voir graphique n°1 (1995-2014)
 - En BE (2012), 46% des H et 56% des F en emploi temporaire ont des CDD, 17% des F et 28% des H sont en intérim, 4% des F et 8% des H ont un contrat formation. Intérim plus répandu en Flandre.
 - Parmi les <25 ans, 31% des H et 38% des femmes ont un contrat temporaire
 - En BE (2010), 14% des entreprises (34% des >500 sal.) utilisent des free-lance
 - En W+B (2012), parmi les F à temps partiel: 9% temps partiel choisi, 39% temps partiel contraint par le marché du travail, 13% contrant par l'absence de services de soins, 8% contraint par statut particulier, 27% temps partiel “de compromis”
 - En W+B (2012), près de la moitié des F à temps partiel travaillent moins de 21h/semaine

Graphique 1

Évolution de l'emploi temporaire et de l'emploi à temps partiel des femmes et des hommes , en % de l'emploi salarié total des femmes et des hommes (Belgique, LFS, 1995-2014)



UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



L'emploi temporaire

- CDD, intérim, etc.
- Appoint ou tremplin

L'emploi à temps partiel

- Contraint ou choisi
- Durée du temps partiel

Le sentiment de sécurité d'emploi

Le niveau de revenu

- Risque de pauvreté
- Discriminations et inégalités

○ Incertitude par rapport à l'emploi

- Belgique (2010): 16% des salariés (18% H et 14%F) craignent de perdre leur emploi dans les six mois. Chez les <30 ans: 22% ont des craintes.
- 42% des salariés pensent qu'ils pourraient alors retrouver un emploi à un salaire similaire (55% des <30 ans, 25% des >50 ans)
- Voir graphique n°2

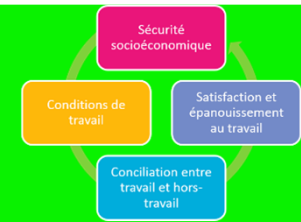
○ Incertitude par rapport au revenu

- Belgique (EWCS 2010): 17% des F et 15% des H en emploi ont des fins de mois assez difficiles; 8% ont de grosses difficultés
- Écart H/F en termes de salaire horaire brut moyen: 10% (mais 25% parmi les employés du secteur privé). Si on tient compte des temps partiels, l'écart H/F en termes de salaire annuel brut moyen est de 24%
- 5% des salariés sont en risque de pauvreté (surtout des jeunes)

Graphique 2: Situation par rapport à l'insécurité d'emploi (Belgique, EWCS 2010)

		Perdre son emploi au cours des six prochains mois		
		Risque	Indécis	Sans risque
Ne pas pouvoir retrouver un emploi aux mêmes conditions	Risque	En insécurité 12%	Dans l'incertitude 8%	Sur la défensive 37%
	Indécis			
	Sans risque	Mobilité favorable 10%		En sécurité 33%

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Intensification du travail

- Rythmes de travail, délais
- Charge mentale, complexité

Exposition aux risques

- Risques physiques
- Charge psychosociale
- Harcèlement, menaces

Restructurations

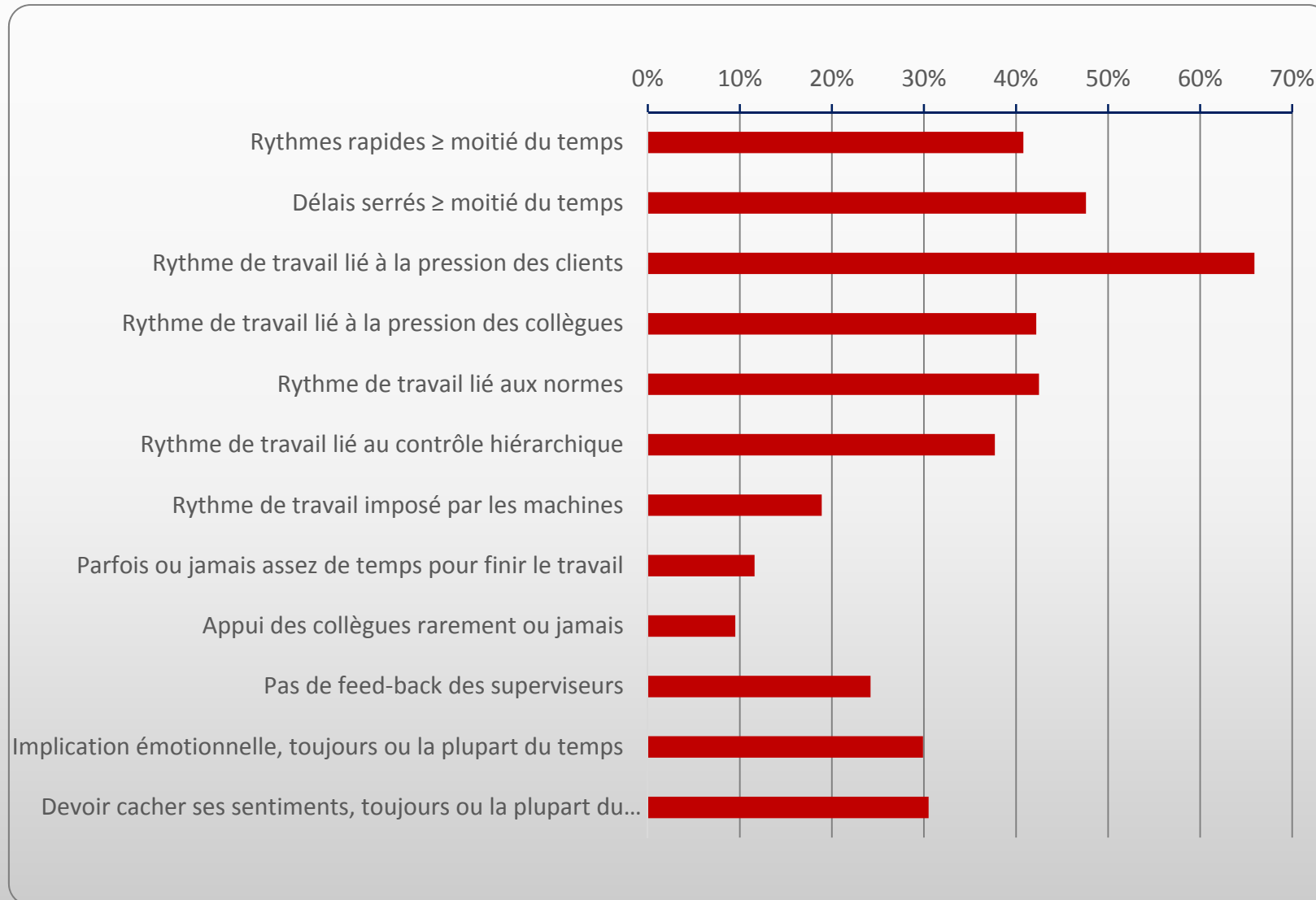
Impacts du travail sur la santé

- Lien travail / état de santé
- Pathologies professionnelles

- Le travail sous pression
 - 41% déclarent travailler à un rythme rapide et 48% dans des délais serrés pendant au moins la moitié de leur temps de travail (voir graphique n°3)
 - Facteur de pression n°1: les clients, usagers, patients, élèves etc. Seuls 30% H et 20% F n'y font jamais face.
 - 61% H et 49% F déclarent souvent effectuer des tâches complexes, 84% (H/F) doivent souvent résoudre eux-mêmes des problèmes imprévus
- La montée des risques psychosociaux et des risques musculo-squelettiques
 - Exposition aux risques: graphique n°4
 - Charge émotionnelle: 30% des salariés
 - Harcèlement: 8% H, 9% F.

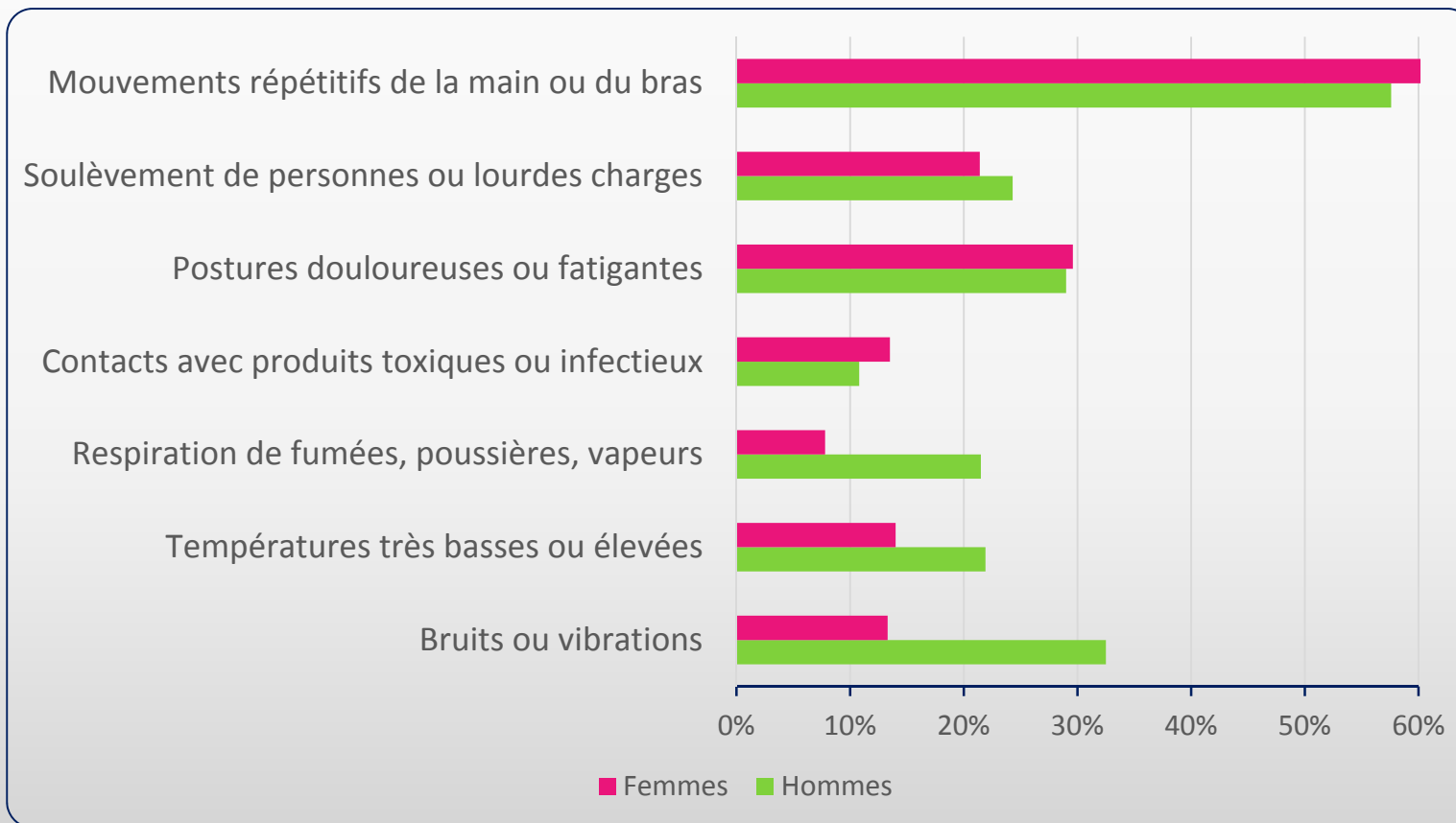
Graphique 3

Facteurs de pression sur le travail, en % des salariés concernés
(Belgique, EWCS, 2010)



Graphique 4

Proportion de salariés exposés à des risques, au moins la moitié de leur temps de travail (Belgique, EWCS, 2010)



UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Intensification du travail

- Rythmes de travail, délais
- Charge mentale, complexité

Exposition aux risques

- Risques physiques
- Charge psychosociale
- Harcèlement, menaces

Restructurations

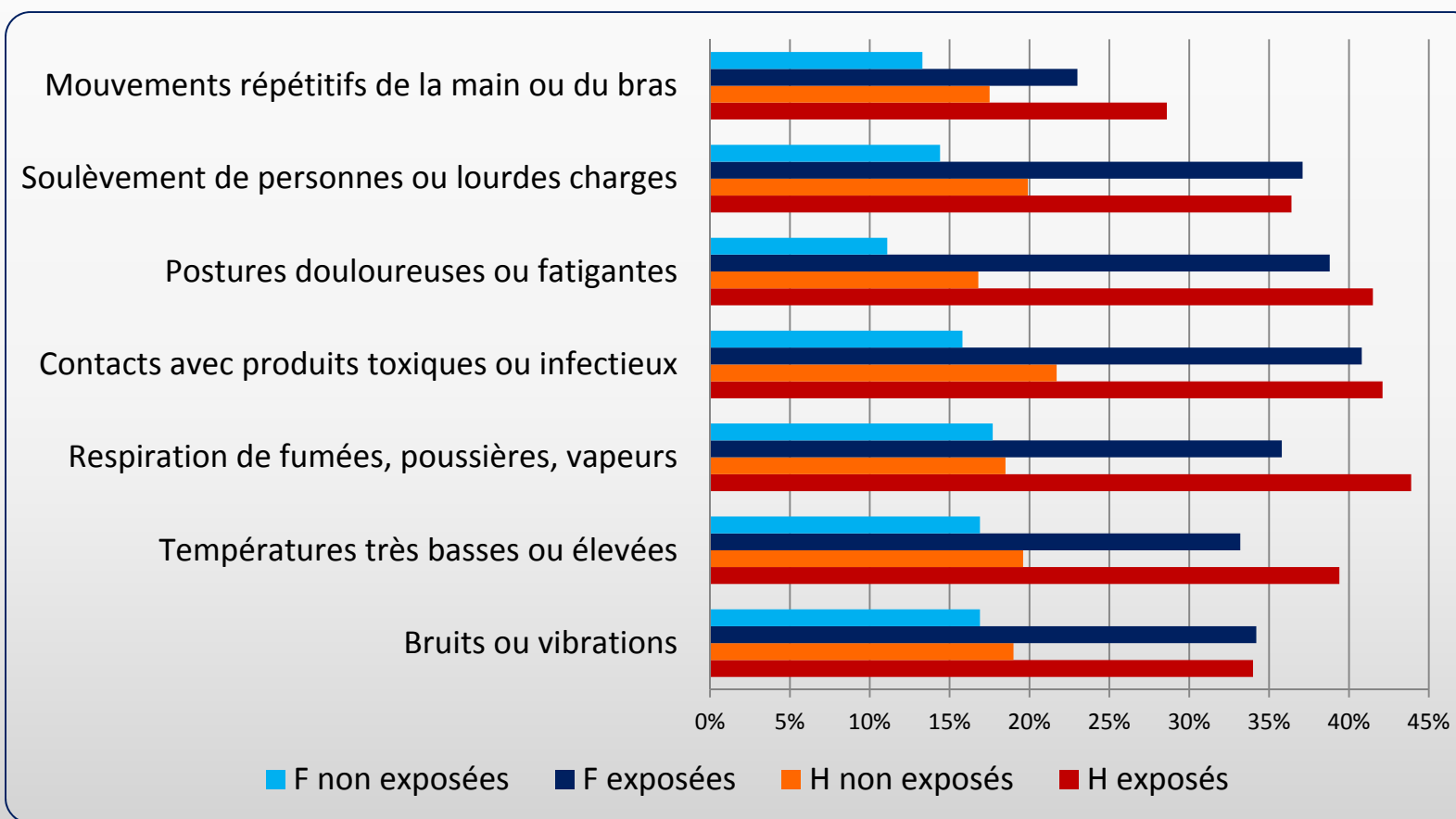
Impacts du travail sur la santé

- Lien travail / état de santé
- Pathologies professionnelles

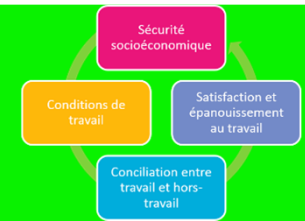
- Restructurations et changements technologiques
 - Au cours des années 2007-2010, 27% F et 33% H ont été concernés par d'importantes restructurations
 - Importants changements technologiques pour 48% H et 37% F ... mais 37% n'utilisent jamais d'ordinateur et 46% n'utilisent jamais internet au travail (H>F)
- Le travail c'est la santé ?
 - Le travail a un effet négatif sur la santé pour 18% F et 24% H, un effet positif pour 9% (H/F), pour les autres aucun effet.
 - L'impact négatif sur la santé est lié à l'exposition aux risques (graphique n°5)
 - Expansion de nouvelles pathologies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, épuisement professionnel)

Graphique 5

Proportion de salariés qui estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu'ils sont exposés ou non à des facteurs de risque (Belgique, EWCS, 2010)



UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Intensification du travail

- Rythmes de travail, délais
- Charge mentale, complexité

Exposition aux risques

- Risques physiques
- Charge psychosociale
- Harcèlement, menaces

Restructurations

Impacts du travail sur la santé

- Lien travail / état de santé
- Pathologies professionnelles

○ Pathologies professionnelles émergentes

- TMS: 63% des dossiers de demande de première indemnisation auprès du Fonds des maladies professionnelles; 28% du total des salariés en invalidité (incapacité de travail ≥ 1 an). Augmentation relative de +34% entre 2006 et 2011
- TMS = seconde cause d'invalidité, après les troubles mentaux (34%)
- Stress (EWCS, 2010): 28% des salariés déclarent être toujours ou la plupart du temps stressés dans leur travail, 40% parfois stressés. Effets sur la santé: sentiment de fatigue généralisée (35%), troubles du sommeil (21%), angoisse ou dépression (9%)
- Évolution des causes des cancers professionnels: causes plus diffuses, moins liées aux postes à haut risque (ex.: perturbateurs endocriniens)

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Horaires de travail

- Stabilité, prévisibilité
- Degré d'autonomie

Temps lié au travail

- Déplacements, astreintes, ...

Qualité des infrastructures collectives (garde, soins)

Perception de l'articulation travail / hors-travail

- Une grande diversité des horaires (2010)
 - 32% F et 38% H n'ont pas d'horaire fixe
 - 24% F et 30% H ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque semaine
 - 28% des H/F travaillent le samedi au moins deux fois par mois, 17% des H/F travaillent le dimanche au moins deux fois par mois
 - 33% des H et 29% des F travaillent en soirée (au moins 2h après 18h) au moins quatre fois par mois
 - 18% H et 13% F doivent faire face à des changements d'horaires annoncés la veille ou le jour même
 - 23% H et 18% F peuvent travailler "sur appel" (garde, astreinte, disponibilité, flexibilité à la carte)
 - 63% des salariés n'ont aucune autonomie dans le choix de leurs horaires

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Horaires de travail

- Stabilité, prévisibilité
- Degré d'autonomie

Temps lié au travail

- Déplacements, astreintes, ...

Qualité des infrastructures collectives (garde, soins)

Perception de l'articulation travail / hors-travail

- Diverses perceptions de la conciliation
 - 43% F et 36% H pensent que leur travail se combine "très bien" avec leurs engagements familiaux ou sociaux; 44% F et 46% H "assez bien"; 13% F et 18% H "pas très bien" ou "très mal"
 - 14% F et 11% H souhaitent travailler plus, 26% F/H souhaitent travailler moins
- Une certaine porosité entre le temps de travail et le temps personnel
 - 17% H/F doivent travailler pendant leur temps libre au moins une ou deux fois/semaine en moyenne, pour faire face aux exigences de leur travail; pour 63% (H/F) le travail n'empiète (presque) jamais sur le temps libre
 - 32% F et 34% H peuvent facilement prendre une heure ou deux sur leur travail pour eux ou leur famille; pour 16% F et 13% H c'est difficile

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Reconnaissance

- Par l'employeur, la direction
- Par les collègues

Développement personnel

- Autonomie
- Sentiment d'utilité
- Formation continuée

Environnement relationnel

Satisfaction au travail

- Actuellement
- Perspectives à long terme

- Une reconnaissance à améliorer
 - 60% H et 56% F estiment avoir une rémunération correcte par rapport à leur travail; 17% H et 23% F estiment être sous-payés pour leur travail
 - 46% (H/F) sont souvent impliqués dans l'organisation de leur travail; 32% jamais
 - 43% H et 37% F peuvent souvent influencer les décisions importantes pour leur travail; 30% jamais
 - 22% ne reçoivent pas de feed-back de leur superviseur
- Une appréciation personnelle positive
 - Environ 70% (H/F) s'estiment autonomes dans le choix de l'organisation de leurs tâches et de leurs méthodes de travail
 - 88% (H/F) ont le sentiment de faire un travail utile, 86% (H/F) ont souvent le sentiment d'un travail bien fait

UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Reconnaissance

- Par l'employeur, la direction
- Par les collègues

Développement personnel

- Autonomie
- Sentiment d'utilité
- Formation continuée

Environnement relationnel

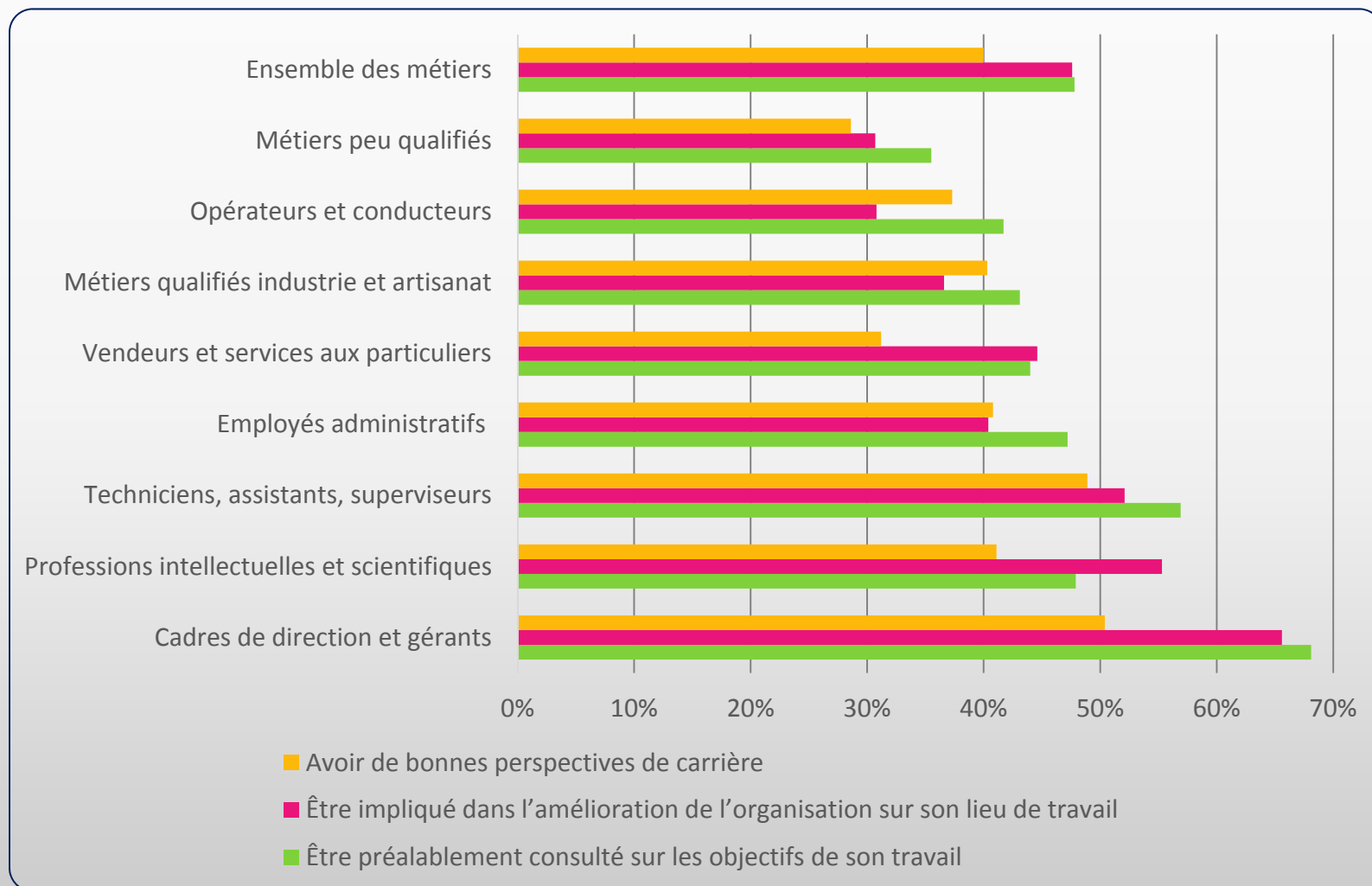
Satisfaction au travail

- Actuellement
- Perspectives à long terme

- Un problème d'accès à la formation
 - Seulement 34% H et 39% F ont bénéficié d'une formation payée par l'employeur au cours des 12 derniers mois, 10% (H/F) l'ont payée eux-mêmes
 - 58% H et 49% F pensent que cette formation améliorera leur carrière
- La solidarité entre collègues
 - 70% (H/F) s'estiment toujours ou souvent soutenus par leurs collègues, 10% rarement ou jamais
 - 22% ne se sentent jamais ou rarement soutenus par leur directeur ou superviseur
- De grandes différences selon les catégories de métiers
 - Voir graphique n°6

Graphique 6

Proportion de salariés concernés par certains indicateurs de reconnaissance dans le travail, par catégorie de métiers ISCO (Belgique, EWCS, 2010)



UNE SÉLECTION D'INDICATEURS ET DE RÉSULTATS



Reconnaissance

- Par l'employeur, la direction
- Par les collègues

Développement personnel

- Autonomie
- Sentiment d'utilité
- Formation continuée

Environnement relationnel

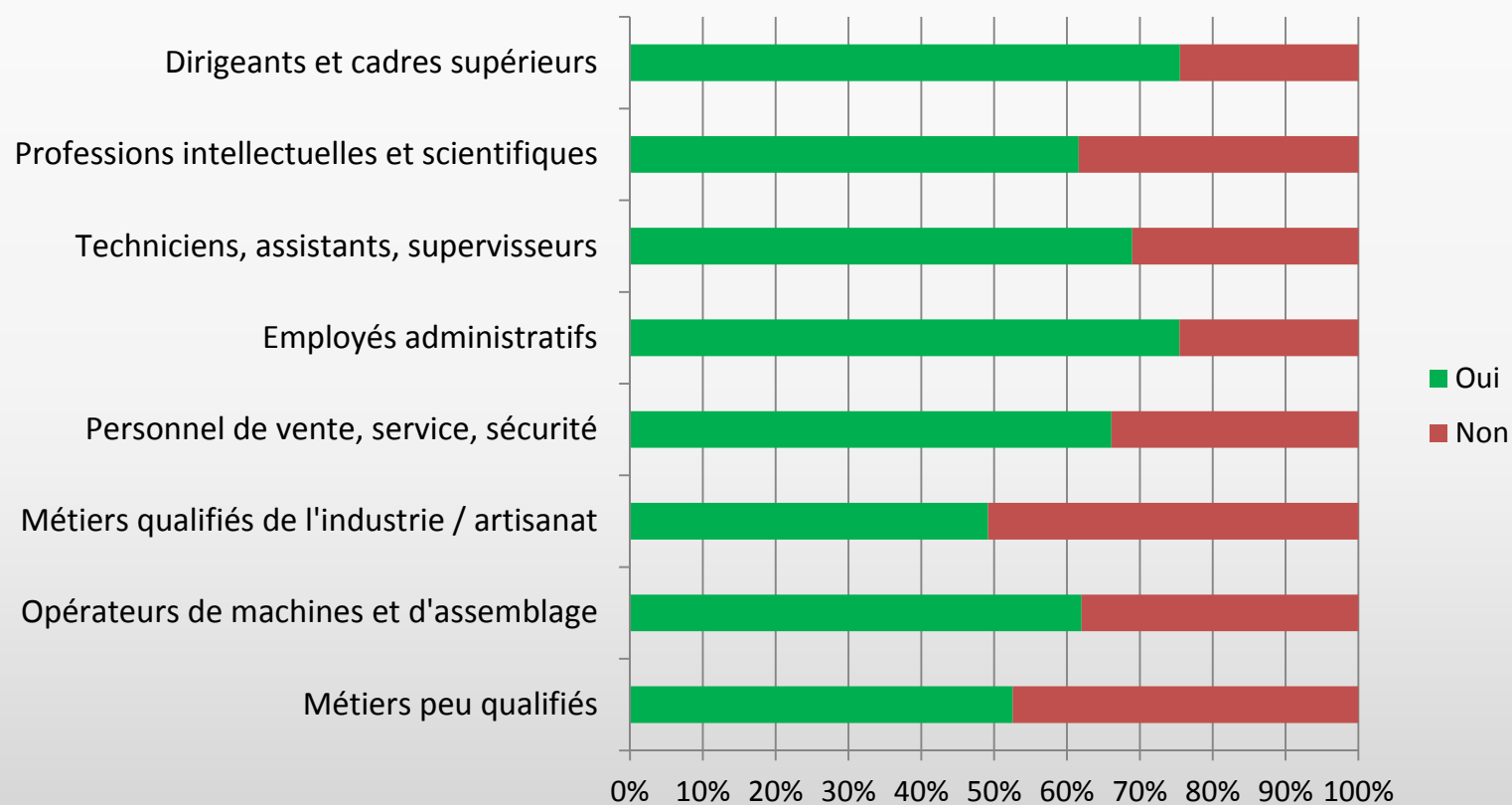
Satisfaction au travail

- Actuellement
- Perspectives à long terme

- Une satisfaction positive actuellement mais plus incertaine à long terme
 - 32% (H/F) s'estiment très satisfaits de leur travail, 58% (H/F) satisfaits, 10% (H/F) peu satisfaits ou insatisfaits
 - 46% H et 37% des femmes pensent que leur travail actuel leur offre de bonnes perspectives de carrière, mais 31% H et 40% F pensent le contraire
- L'enjeu de la soutenabilité du travail
 - Le vieillissement au travail met en évidence les enjeux de la soutenabilité du travail avec l'âge
 - Parmi les quinquagénaires, 69% des H et 59% des F pensent pouvoir continuer leur travail jusque 60 ans. Les différences entre catégories de métiers sont importantes (voir graphique 7)

Graphique 7

Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail qu'aujourd'hui quand vous aurez 60 ans? Réponses positives des 50-59 ans, par catégorie de métier



1

Pourquoi et comment mesurer la qualité du travail et de l'emploi ?

2

Une sélection d'indicateurs relatifs aux quatre dimensions de la problématique

3

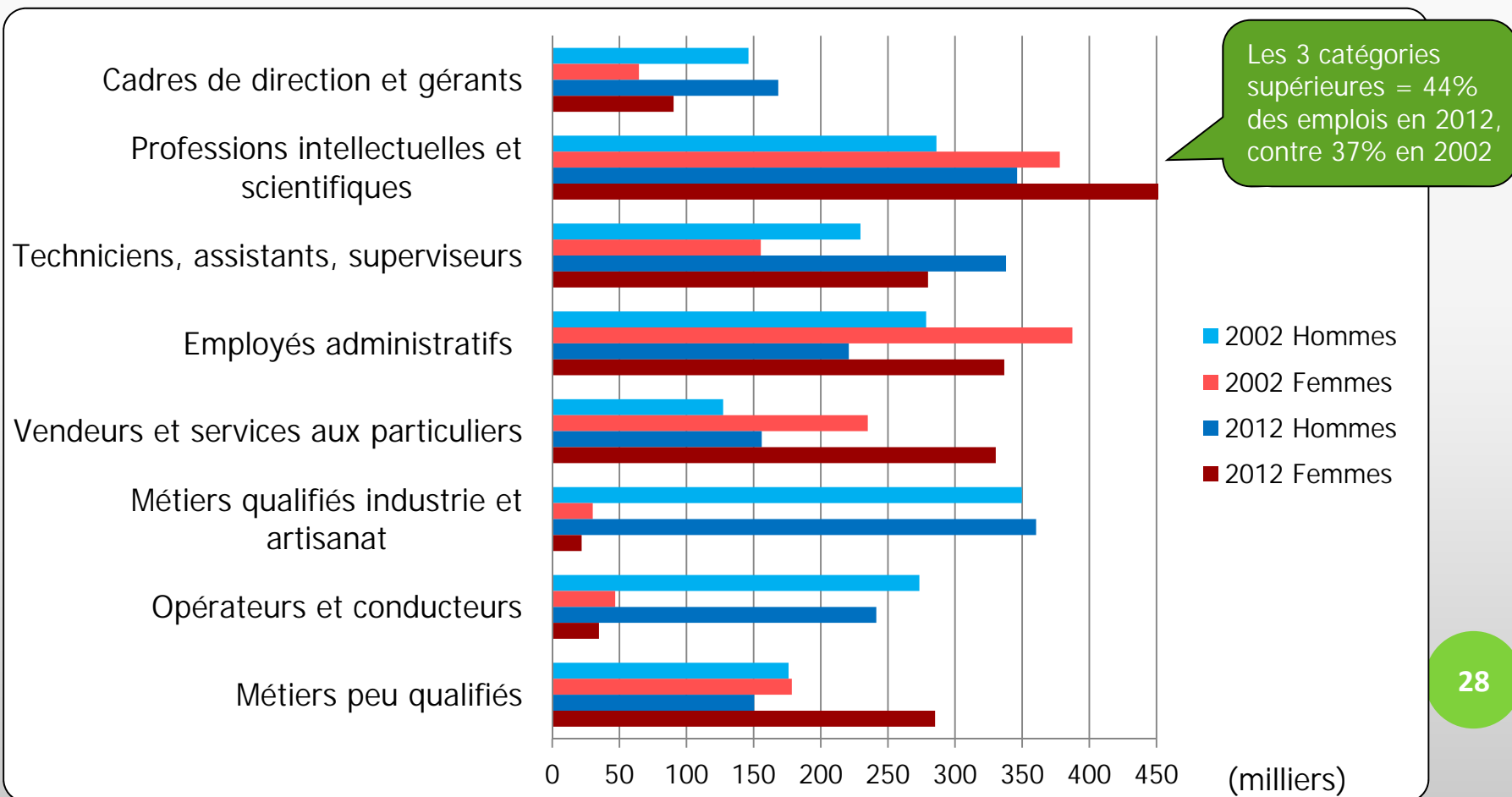
Quelques éléments de contexte: l'évolution de la structure de l'emploi en Belgique

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE: L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

- La structure sectorielle de l'emploi: poursuite de l'expansion des services de 2002 à 2012
 - Part des industries dans l'emploi salarié total: de 22% à 16%
 - Part de la construction: stable, 6%
 - Part des services publics et non marchands: de 33% à 36%
 - Part des autres services: de 39% à 42%
 - Facteurs explicatifs: restructurations dans les industries, développement de la sous-traitance avec transfert d'emplois de l'industrie vers les services marchands (logistique, intérim, ingénierie, nettoyage, etc.)
- La structure régionale de l'emploi: stabilité
 - Peu de différences importantes entre Flandre et Wallonie
 - Spécificité de la structure de l'emploi à Bruxelles

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE: L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

○ Une évolution importante des catégories de métiers



QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE: L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

- La structure d'âge, marquée par le vieillissement
 - Les 50+ représentent 25% de l'emploi des H et 23% des F
 - Les <25 ans ne représentent que 9% des H et 8% des F
- Des écarts qui se creusent entre les travailleurs occupés et les travailleurs sans emploi
 - En emploi: augmentation importante du niveau de qualification au cours des dix dernières années, surtout chez les F: aujourd'hui, 47% des F et 37% des H en emploi sont diplômés de l'enseignement supérieur
 - Sans emploi: déficit de qualification (47% des H et 35% des femmes sans diplôme secondaire), problème de l'abandon scolaire précoce chez les jeunes en Wallonie et à Bxl