



LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

*UNE ANALYSE DU VOLET BELGE DE L'ENQUÊTE
EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL*

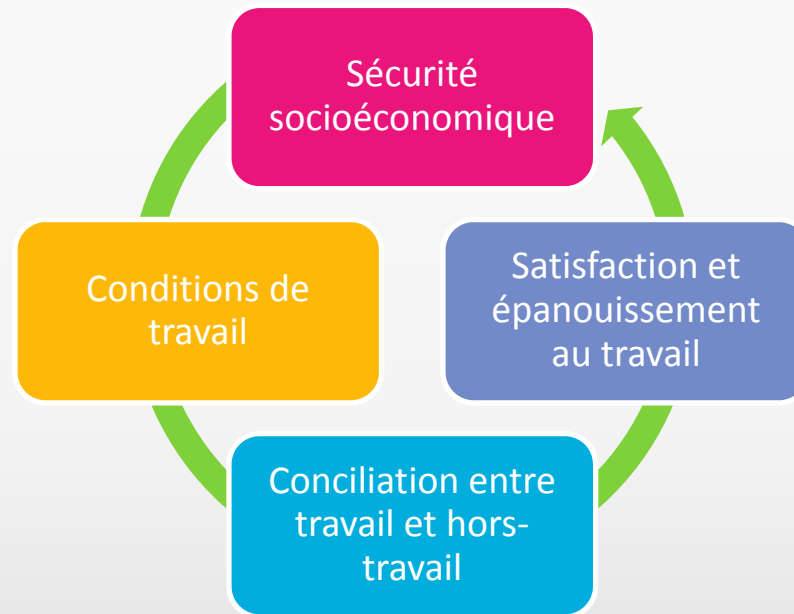
Gérard Valenduc
Patricia Vendramin

FTU – Fondation Travail-Université (Namur)
www.ftu-namur.org

CSC-FEC, Houffalize, 10 novembre 2012

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL, UNE PROBLÉMATIQUE MULTIDIMENSIONNELLE

- Un modèle d'analyse ...



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



POURQUOI ET COMMENT MESURER LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ?

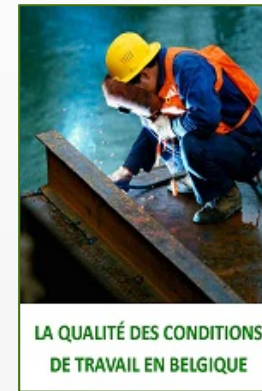
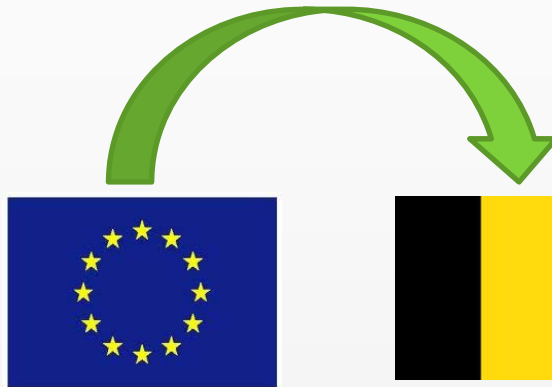
○ Pourquoi mesurer ?

- Pour objectiver les perceptions
- Pour faire des comparaisons:
 - entre hommes et femmes, selon les métiers, entre secteurs, entre pays, entre régions, 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 (2010)
- Avec des statistiques administratives
 - Exemple: maladies professionnelles, accidents de travail, incapacités
- À travers des études de cas, des analyses d'expériences
- Dans des campagnes de sensibilisation

L'ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (EWCS 2010)



- Rapport de synthèse (2012)
- 7 études thématiques
 - Qualité du travail
 - Équilibre travail / hors-travail
 - Santé et bien-être au travail
 - Employabilité
 - Organisation du travail
 - Travail et genre
 - **Âge et soutenabilité du travail**
- Échantillon: 3400 salariés, 600 indépendants
- Analyse par 4 centres de recherche: HIVA, FTU, ULg, VUB
- Publication par le SPF Emploi en FR, NL et EN (2012)

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

○ Contenu du travail

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

○ Conditions de travail

- Exposition à des risques
- Pression des clients, usagers, patients, etc.
- Lieu de travail fixe ou non

○ Conditions d'emploi

- Possibilités de carrière
- Nature du contrat
- Niveau de revenu
- Temps plein ou partiel
- Accès à la formation
- Horaires atypiques
- Horaires flexibles

○ Relations de travail

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

Un score est
construit
pour chaque
indicateur

22 INDICATEURS QUI COUVRENT LES 4 DIMENSIONS

Sécurité socioéconomique

- Nature du contrat
- Temps plein/partiel
- Niveau de revenu
- Possibilités de carrière

Conditions de travail

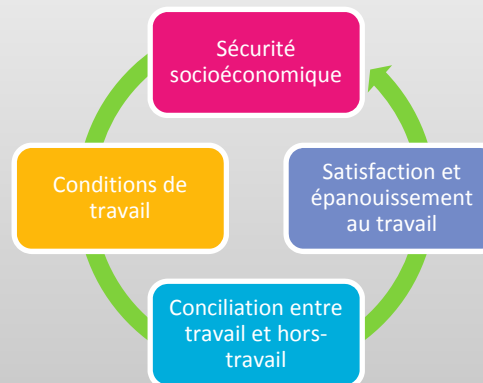
- Exposition à des risques
- Pression des clients
- Lieu de travail
- Pression émotionnelle
- Rythmes et délais
- Tâches répétitives
- Complexité
- Travail en équipe
- Harcèlement

Conciliation entre travail et hors-travail

- Horaires atypiques
- Horaires flexibles / irréguliers
- Autonomie dans les horaires

Satisfaction et épanouissement au travail

- 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

- Emplois comblés
 - Très bons scores pour la plupart des indicateurs, quelques signaux d'alerte
- Travail équilibré
 - Bons scores pour la plupart des indicateurs, très peu de mauvais scores
- Emplois avec peu de perspectives de carrière
 - À temps partiel ou sans perspective de carrière
- Travail avec horaires flexibles ou atypiques
 - Salaires convenables mais horaires difficiles
- Travail avec charge émotionnelle
 - Beaucoup de contacts avec l'extérieur, peu de support interne
- Travail lourd et/ou répétitif
 - Peu d'autonomie, exposition à des risques, mais salaires convenables
- Travail de faible qualité
 - Mauvais scores sur presque toute la ligne

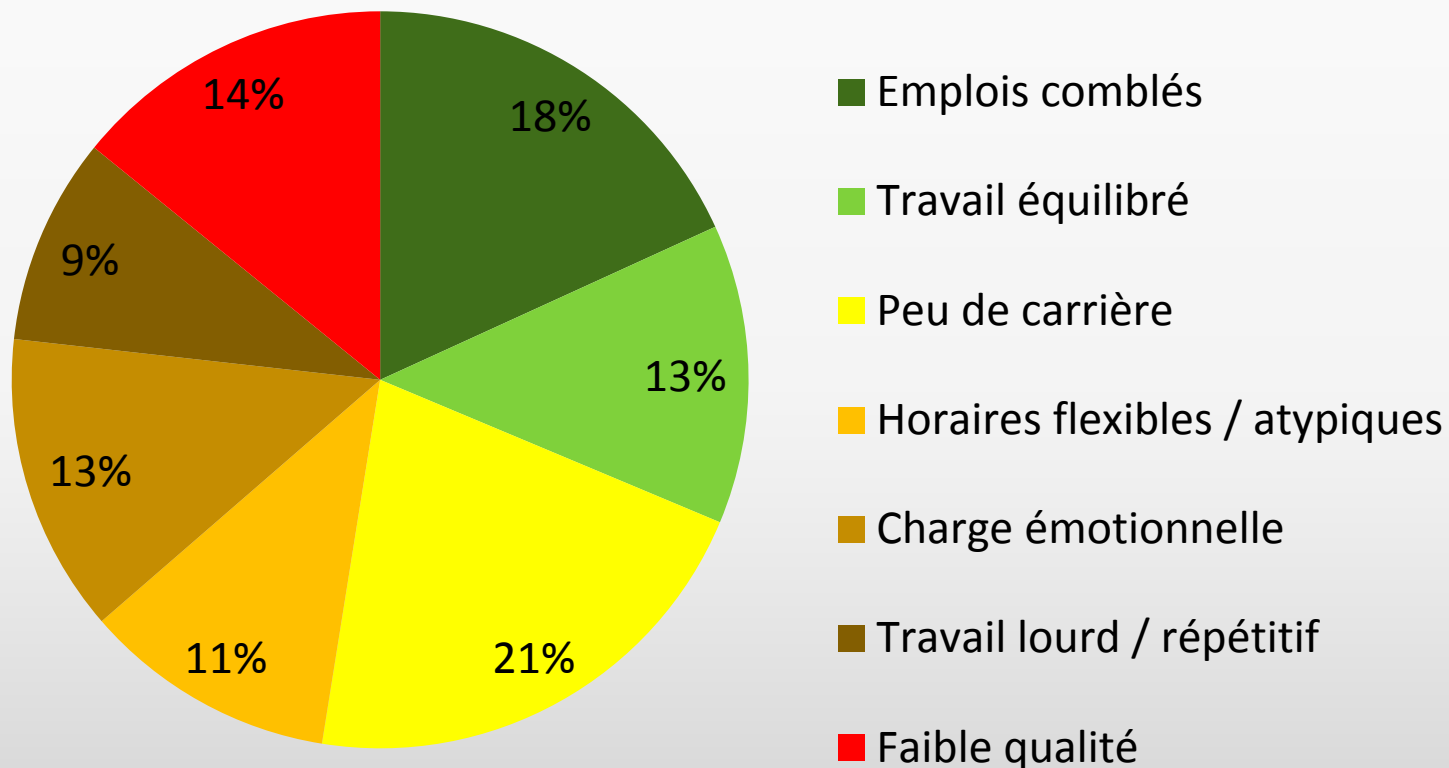
Tableau de bord de la qualité de l'emploi et du travail

	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	★	★	★	★	★	★	★	★		★	★	★				★	★	★	★	★			★

Case vide = indicateur non significatif pour ce profil type

LA CONSTRUCTION D'UNE TYPOLOGIE

Répartition



LES 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	-	=	+	•	o	•					
Travail équilibré	H=F	-	+	+		•	•	•				
Peu de carrière	F>H	+	=	-		o		o		•		•
Horaires flex/atyp	H>F	=	=	=			o		•	•	•	
Charge émotionnelle	F>H	-	+	+		•	•		o		o	
Travail lourd/répétitif	H>F	=	=	=			o			•	•	•
Faible qualité	F>H	+	=	-				•	•	•	•	•

+/=/- versus moyenne
Taille des établissements

Poids • important o assez important

UNE PETITE PARENTHÈSE TYPIQUEMENT BELGE

... ou comment un journaliste lit un tableau de données ...

	Emplois comblés	Travail équilibré	Peu de carrière	Horaires flex / atypiques	Charge émotionnelle	Travail lourd / répétitif	Faible qualité	Tous les salariés
Bxl	8%	9%	10%	17%	8%	13%	10%	10%
Vla	70%	66%	68%	55%	58%	67%	72%	66%
Wal	22%	25%	23%	28%	34%	20%	18%	24%
Tot	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Pourcentages en ligne								
Bxl	15%	12%	21%	19%	10%	12%	14%	100%
Vla	19%	13%	21%	9%	11%	9%	16%	100%
Wal	17%	14%	20%	13%	18%	8%	11%	100%
BE	18%	13%	21%	11%	13%	9%	14%	100%

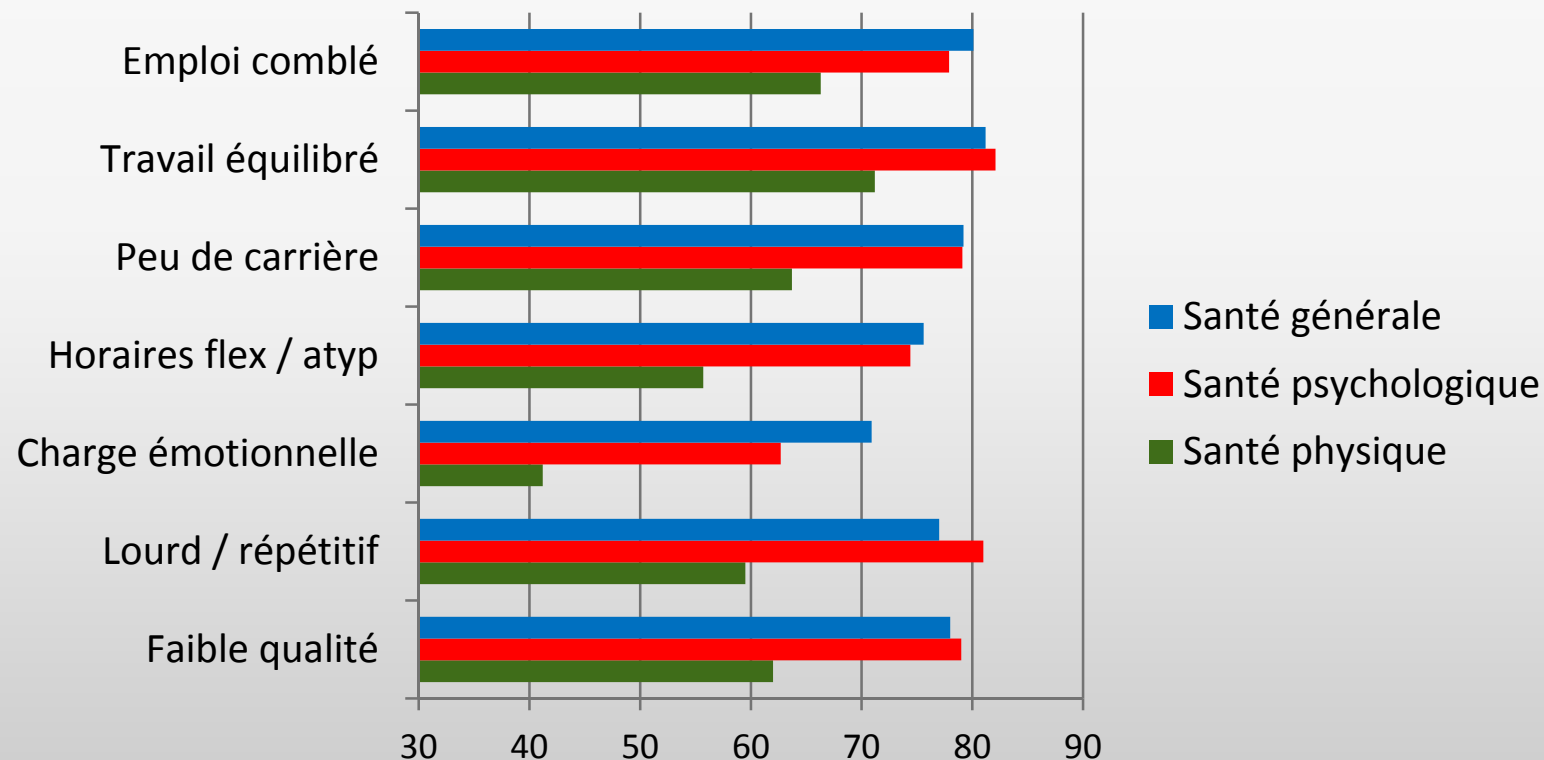


Le Soir
19 juin 2012

LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

○ Perception de l'état de santé (% "bonne santé")

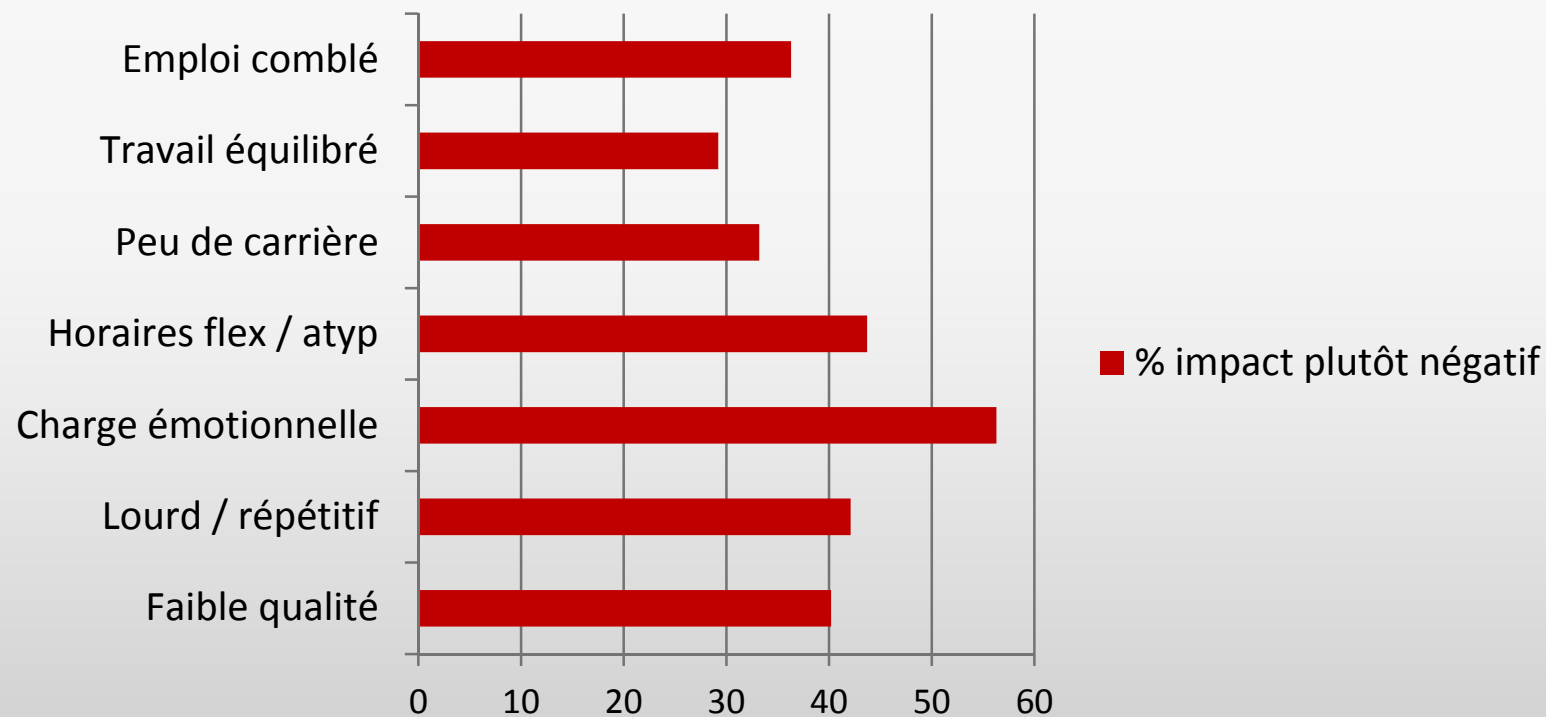
- État de santé général
- État de santé psychologique: dépression ou anxiété, fatigue générale, insomnie ou difficultés de sommeil
- État de santé physique: troubles musculo-squelettiques



LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

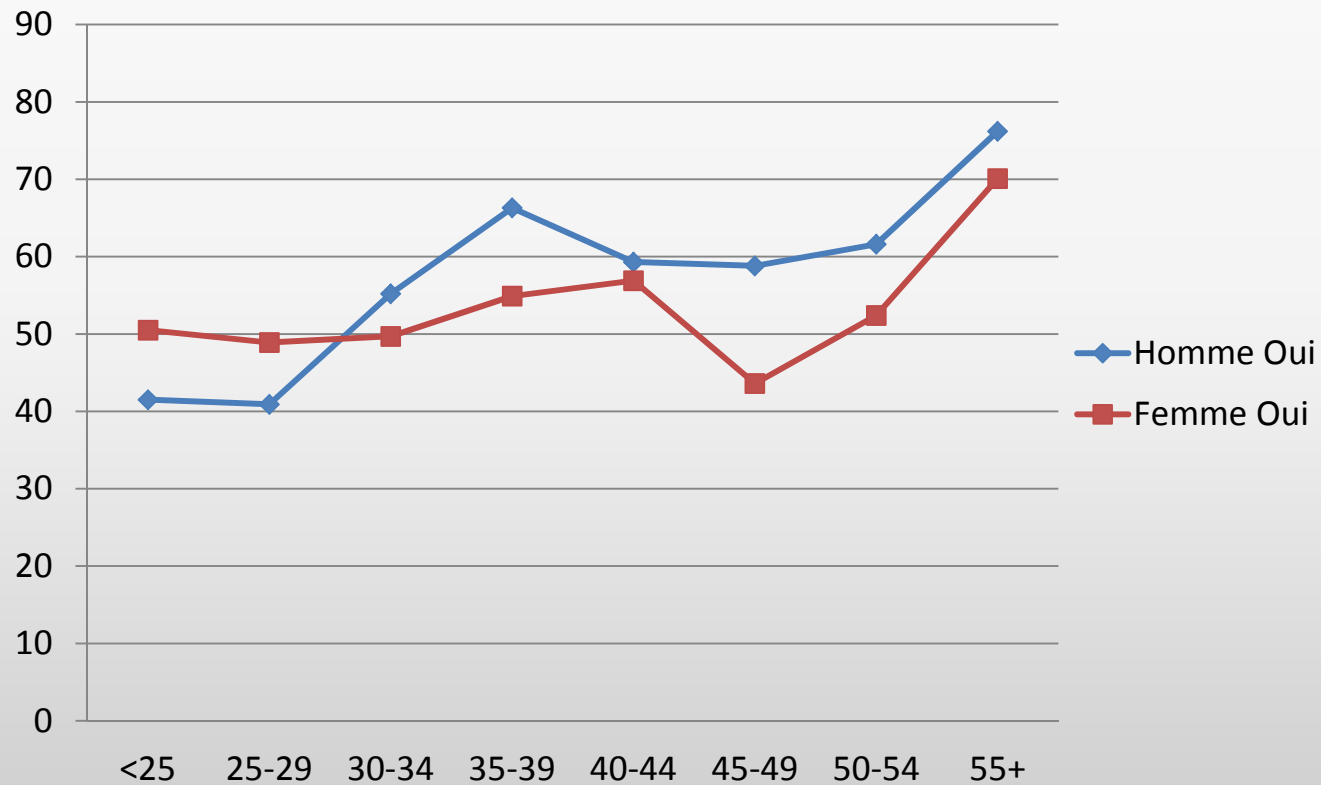
○ Perception des impacts négatifs du travail sur la santé

- Principaux déterminants: pression émotionnelle, pression sur le travail (rythmes, délais), expositions à des risques, manque de soutien social, manque de perspectives de carrière, harcèlement ou violence



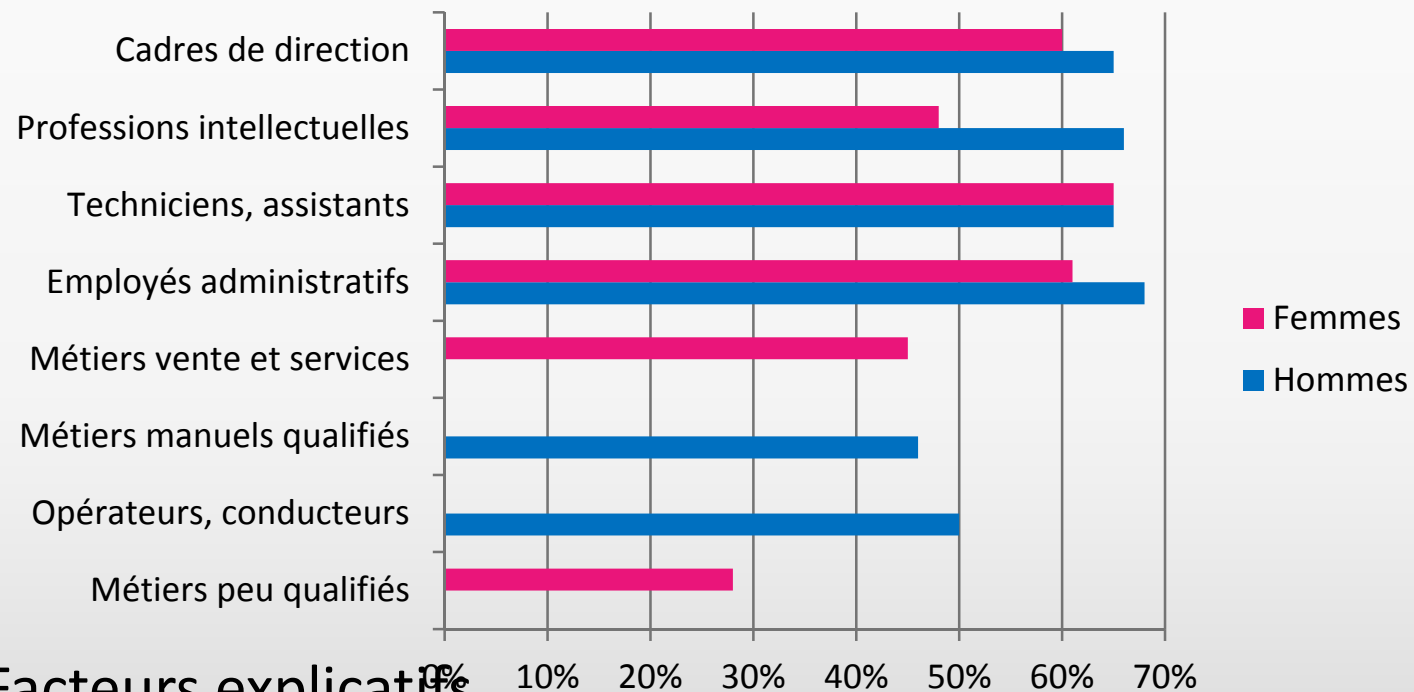
LA SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL

- Perception de la soutenabilité du travail avec l'âge
 - Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail qu'aujourd'hui quand vous aurez 60 ans?



LA SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL

- Des différences importantes selon les professions
(% oui à la question "... encore le même travail à 60 ans ?" parmi les 40-49 ans)



- Facteurs explicatifs
 - Le contenu du travail, la conciliation travail / hors-travail, la santé

CONCLUSIONS

- Deux mots clés: variété et inégalités
- Variété
 - Pas de démarcation nette entre "bons" et "mauvais" emplois
 - Continuum de situations qui vont du meilleur au moins bon
 - Émergence de nouvelles préoccupations
 - Forte charge émotionnelle, troubles musculo-squelettiques, pression du temps, manque de reconnaissance dans le travail, etc.
- Inégalités
 - Inégalités de genre
 - Inégalités selon les métiers
 - Avec des signaux d'alerte dans certaines professions supérieures ou intermédiaires pourtant plutôt bien loties (santé, enseignement)

SOURCES

○ Travaux de la FTU

téléchargeables sur www.ftu-namur.org

- Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte, **La qualité du travail et de l'emploi en Belgique**, Rapport pour Eurofound et le SPF Emploi, travail et concertation sociale, mars 2012 (FR-NL-EN)
- Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, **Métiers et vieillissement au travail**, Working Paper n°2012-09, Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles, octobre 2012 (FR-EN)

À paraître prochainement:

- Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff, Michel Ajzen et Evelyne Léonard, **Sustainable work and the ageing workforce**, Eurofound, Dublin, à paraître en novembre 2012 (EN).
- Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, **Une analyse des conditions d'emploi et de travail en Belgique**, Note d'éducation permanente 2012-09, Fondation Travail-Université, Namur, à paraître en novembre 2012 (www.ftu.be/ep)
- Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, **L'âge et la soutenabilité du travail**, Étude éducation permanente 2012, Fondation Travail-Université, Namur, à paraître en décembre 2012 (www.ftu.be/ep)

SOURCES

○ Quelques liens web

- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound): www.eurofound.europa.eu
- SPF Emploi, travail et concertation sociale, rubrique "qualité de l'emploi et du travail": <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>
- Institut syndical européen (ETUI): www.etui.org