

Convergence et divergence de la qualité de l'emploi en Europe 1995-2010

Synthèse

Contexte politique

Améliorer et harmoniser les conditions de travail sont des objectifs fondamentaux de l'Union européenne. Par exemple, l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) précise que «l'Union et les États membres ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès ...». Par ailleurs, une série d'initiatives stratégiques soutiennent le développement d'emplois de qualité. Un grand nombre de facteurs influencent la qualité de l'emploi, et leurs effets peuvent être différents d'un pays, d'une profession ou d'un secteur à l'autre. Par conséquent, l'évolution de la qualité de l'emploi en Europe peut être plus rapide dans certains pays et plus lente dans d'autres, ce qui entraîne une divergence ou une convergence au niveau de la qualité de l'emploi entre les pays. Il y a divergence lorsque le rythme variable de l'évolution de la qualité de l'emploi accentue les différences entre les pays et convergence lorsque ce rythme variable atténue ces différences. L'analyse de la convergence et de la divergence au niveau de la qualité de l'emploi est donc un exercice important. Elle peut fournir des éclairages essentiels sur les tendances au niveau de la qualité de l'emploi en Europe, indiquer si l'évolution de la qualité de l'emploi avantagé certains groupes plus que d'autres et mettre en évidence les facteurs à l'origine de cette évolution. Elle permet également d'évaluer, dans une certaine mesure, si les objectifs stratégiques européens sont atteints. L'objectif du présent rapport est d'examiner la convergence et la divergence au niveau de la qualité de l'emploi dans l'Union entre 1995 et 2010. En examinant l'importance statistique des tendances au niveau des principaux aspects de la qualité de l'emploi et en cartographiant les modèles de convergence et de divergence au niveau de la qualité de l'emploi, le présent rapport fournit une analyse actualisée de l'évolution intervenue à ce niveau dans l'UE, ce qui apporte de nouveaux éclairages pour guider l'élaboration des politiques.

Principales conclusions

Quatre aspects essentiels de la qualité de l'emploi ont été examinés: compétences et pouvoir discrétionnaire (y compris pouvoir discrétionnaire au travail, exigence cognitive et formation), risques liés au travail (risques environnementaux, exigences physiques), intensité du travail (charge de travail, interdépendance des tâches) et

qualité du temps de travail. L'évaluation de l'évolution en Europe suppose d'abord un examen de l'orientation générale des changements au niveau de la qualité de l'emploi, suivi de l'analyse des tendances en matière de convergence et de divergence.

Tendances en matière de qualité de l'emploi dans l'UE

Entre 1995 et 2010, des améliorations significatives sur le plan statistique ont été observées au niveau de la formation et de la qualité du temps de travail dans l'UE-15. Une détérioration de la qualité de l'emploi a été constatée en ce qui concerne des éléments essentiels de l'organisation du travail. Il s'agit de tendances négatives au niveau du pouvoir discrétionnaire au travail et de l'exigence cognitive, ainsi que de l'augmentation des exigences physiques et de la charge de travail. Ces constatations suggèrent une évolution vers des formes d'organisation du travail plus simples et plus intenses. Aucun modèle clair de convergence ou de divergence n'a été observé dans tous les aspects de la qualité de l'emploi; entre 1995 et 2010, ni l'harmonisation ni la polarisation n'ont été une caractéristique générale de la qualité de l'emploi dans l'UE-15.

Convergence: Une convergence a été constatée entre les pays au niveau d'aspects spécifiques de la qualité de l'emploi. La formation et la qualité du temps de travail ont convergé dans l'UE-15 du fait de hausses rapides dans les pays où les niveaux de formation et de qualité du temps de travail étaient les plus faibles. Ce modèle d'évolution peut être décrit comme une «amélioration harmonisée». La charge de travail a également convergé dans l'UE-15 du fait de hausses rapides dans les pays où les niveaux de la charge de travail étaient les plus faibles. Ce modèle d'évolution peut être décrit comme un «recul harmonisé».

Polarisation: Des exemples particuliers de polarisation ont été observés dans les pays ayant déjà les niveaux de pouvoir discrétionnaire au travail et d'exigence cognitive les plus élevés (au Danemark, par exemple), qui ont renforcé leur position en se démarquant de manière positive de nombreux autres pays affichant des niveaux de pouvoir discrétionnaire au travail et d'exigence cognitive plus faibles. En élargissant l'analyse à l'UE-27, des résultats similaires ont été observés en ce qui concerne les risques au travail, l'intensité du travail et la qualité du

temps de travail. Les principales différences portaient sur les compétences et le pouvoir discrétionnaire. En ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire au travail, contrairement à ce qui a été observé pour l'UE-15, aucune augmentation ni aucun recul en général n'ont été constatés et la polarisation était plus manifeste, tandis que pour l'exigence cognitive, on a constaté une croissance importante et aucun modèle clair de convergence ni de divergence n'a été mis à jour.

Causes de la divergence et de la convergence

Caractéristiques institutionnelles: Le pouvoir discrétionnaire au travail diffère d'un pays à l'autre sur l'ensemble de la période, en partie du fait d'un recul plus lent dans les pays ayant un taux de syndicalisation élevé. De même, l'exigence cognitive a varié entre les pays du fait d'un recul plus lent dans les pays où les niveaux de coordination salariale sont plus élevés et où la législation en matière de protection de l'emploi est plus stricte. Les risques au travail ont convergé entre les pays du fait de hausses plus rapides dans les pays où les niveaux de coordination salariale sont plus élevés et où la législation en matière de protection de l'emploi est plus stricte.

Régimes institutionnels: Les régimes institutionnels des pays nordiques semblent protéger la qualité du pouvoir discrétionnaire au travail et l'exigence cognitive, étant donné qu'un recul de ces aspects liés à la qualité de l'emploi était manifeste dans d'autres groupes de pays. Les régimes institutionnels des pays du nord-ouest (comme le Royaume-Uni) semblent ralentir la hausse des risques au travail et de la charge de travail.

Profession: Pour les employés administratifs peu qualifiés, le pouvoir discrétionnaire au travail et l'exigence cognitive ont reculé plus rapidement, et la formation a progressé moins rapidement, que pour les autres groupes professionnels. Il en a résulté une convergence avec les travailleurs manuels peu qualifiés pour ces aspects de la qualité de l'emploi. Pour les travailleurs manuels hautement qualifiés, les risques environnementaux ont augmenté plus rapidement, ce qui a accentué la divergence avec les autres groupes professionnels.

Utilisation de l'ordinateur: Les emplois associés à un faible niveau d'utilisation de l'ordinateur sont caractérisés par un recul plus rapide du pouvoir discrétionnaire au travail et une hausse plus rapide de la charge de travail.

Facteurs macroéconomiques et sectoriels: Des facteurs tels que le produit intérieur brut (PIB) et le taux de chômage ont peu d'effets observables sur la divergence ou la convergence de la qualité de l'emploi. La charge de travail était le seul aspect influencé par les facteurs macroéconomiques. Plus spécifiquement, la charge de travail a évolué de manière divergente entre les pays en raison de hausses plus rapides de cette charge dans les pays connaissant un taux de chômage élevé.

Caractéristiques personnelles: Le genre du travailleur et son âge ont un effet limité sur la convergence ou la divergence de la qualité de l'emploi. Les exigences physiques et la charge de travail ont toutefois connu une croissance considérablement plus rapide pour les hommes, ce

qui signifie que le degré d'exigences physiques et le niveau de la charge de travail ont évolué de manière divergente entre les hommes et les femmes.

Orientations stratégiques

Un effort politique ciblé est nécessaire si l'on souhaite continuer à améliorer la qualité de l'emploi: celle-ci ne découle pas automatiquement du développement économique, du progrès technologique ou de l'évolution sectorielle

Les structures institutionnelles nationales peuvent jouer un rôle dans la création et le maintien d'un certain niveau de qualité de l'emploi; comme le montrent les exemples issus des pays de l'Union, les politiques qui soutiennent les institutions comme les syndicats, les structures de négociation collective ou la législation relative à la protection du travail peuvent contribuer à améliorer la qualité de l'emploi.

Des améliorations et une convergence positive ont été constatées dans les domaines davantage soumis à des politiques formelles et à la négociation collective au niveau local, national et européen, tels que la formation et la qualité du temps de travail.

Des reculs et une polarisation au niveau du pouvoir discrétionnaire au travail et de l'exigence cognitive indiquent qu'il est possible que les bonnes pratiques relatives à l'organisation du travail (par exemple, celles des pays nordiques) ne se soient pas largement répandues dans l'ensemble des pays, peut-être car un soutien institutionnel plus vaste est nécessaire à la réussite de leur mise en œuvre à grande échelle.

La majeure partie des reculs constatés dans la qualité de l'emploi se sont produits dans des domaines qui relèvent largement des prérogatives des entreprises et sont assez difficiles à formaliser dans le cadre des politiques publiques, tels que l'organisation du travail. Une approche double est nécessaire: diffuser les connaissances et les bonnes pratiques tout en adoptant des politiques de l'emploi propices.

Une série de politiques visant à améliorer la qualité de l'emploi doivent être intégrées afin de tenir compte de l'interdépendance des différents aspects de la qualité de l'emploi. L'investissement dans les compétences peut se révéler inefficace si la forme d'organisation du travail n'en fait pas usage, tandis que la hausse de la charge de travail peut compromettre les améliorations dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Les interventions des pouvoirs publics dans les contextes institutionnels variés des pays européens devraient combiner des modes d'intervention «coercitifs» et «incitatifs»: réglementation et contrôle dans les domaines tels que la santé et la sécurité; suivi officiel; fixation d'objectifs; apprentissage mutuel institutionnalisé; ainsi que mesures d'incitations et exemples pour le développement des bonnes pratiques.

Informations complémentaires

Le rapport *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010* est disponible à l'adresse: <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Pour plus de renseignements, veuillez contacter Isabella Biletta, directrice de recherche, à l'adresse: ibi@eurofound.europa.eu.